

Факультет психології та соціальної роботи

кафедра диференціальної та спеціальної психології

---

**Кваліфікаційна робота**

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему: **«Роль особистісних чинників у формуванні міжособистісних відносин у чоловічих групах»**

**«The role of personal factors in the formation of interpersonal relations in men's groups»**

Виконала: студентка заочної форми навчання

спеціальності 053 Психологія

Сушкова Меланія Валеріївна

Освітня програма Психологія

Керівник: к.психол.н., ст.викладач Бабій О.І.

Рецензент: к. психол. наук, доцент Кернас А.В.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Завідувач кафедри

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(ППП)

Захищено на засіданні ЕК № \_

протокол № \_ від \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

Оцінка \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Голова ДЕК

\_\_\_\_\_  
(підпис)

\_\_\_\_\_  
(ППП)

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП.....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ У ЧОЛОВІЧИХ ГРУПАХ.....</b>	<b>7</b>
1.1. Поняття міжособистісних стосунків у психології: основні теорії та підходи.....	7
1.2. Особливості міжособистісної взаємодії в чоловічих групах: гендерні аспекти.....	11
1.3. Особистісні чинники, що впливають на формування міжособистісних відносин: темперамент, характер, емоційна стабільність.....	25
1.4. Вплив особистісних рис на комунікативні стратегії та конфліктність у чоловічих групах.....	30
Висновок до першого розділу.....	35
<b>РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ У ФОРМУВАННІ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У ЧОЛОВІЧИХ ГРУПАХ.....</b>	<b>37</b>
2.1. Характеристика вибірки дослідження.....	37
2.2. Методи дослідження.....	44
Висновки до другого розділу.....	48
<b>РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ У ФОРМУВАННІ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У ЧОЛОВІЧИХ ГРУПАХ.....</b>	<b>50</b>
3.1. Аналіз міжособистісних потреб у респондентів.....	50
3.2. Аналіз комунікативних якостей та поведінкових аспектів респондентів..	61
3.3. Аналіз копінг-стратегій респондентів залежно від соціально-демографічних чинників.....	70
3.4. Кореляційні зв'язки між соціально-демографічними, поведінковими чинниками та копінг-стратегіями респондентів.....	77
Висновки до третього розділу.....	85
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>88</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>90</b>

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Формування міжособистісних відносин є важливим аспектом людської взаємодії, особливо в умовах групової діяльності, де комунікація і співпраця відіграють основну роль. У чоловічих групах питання ефективної взаємодії, взаємної підтримки та розуміння часто стають основними чинниками, що впливають на загальну продуктивність колективу. Від того, наскільки члени групи вміють взаємодіяти, залежить не лише якість виконаних завдань, а й загальний моральний дух колективу. Також значну роль відіграє психологічний клімат у групі, який визначається характером міжособистісних відносин. Враховуючи специфіку чоловічих груп, варто зазначити, що питання комунікації часто є ще більш значущим, оскільки традиційні уявлення про чоловічу роль можуть перешкоджати відкритості у спілкуванні.

Вивченням цього питання займалися низька закордонних та вітчизняних вчених: Bronfenbrenner U., Cattell, R.B., Grossman B., Pleck J.H., Smith P. K., Williams K. D., Ford T. E., Thomas K.W., Kilmann R.H., Бортнік С. М., Гаврюшенко В., Жданов О.І., Котляр Л. І., Кікінеджи О., Чайковська О.М., Сакада М. О., Жаворонкова, О. М., Скібіцький, Т. В., Сівашенко О. І. та інші.

Особливості міжособистісної динаміки в чоловічих колективах визначаються як соціальними, так і особистісними характеристиками учасників. До таких характеристик належать рівень емпатії, домінантність, емоційна стійкість, здатність до контролю, схильність до співпраці або, навпаки, конкуренції. Вивчення цих особливостей допомагає зрозуміти, як вони впливають на ефективність роботи групи, які саме риси сприяють згуртуванню команди, а які, навпаки, можуть викликати конфлікти. Важливо враховувати, що не всі особистісні характеристики мають однаковий вплив на групову взаємодію, і їхнє значення може змінюватися в залежності від контексту, в якому функціонує група.

Актуальність вивчення цієї теми зумовлена необхідністю глибокого розуміння того, як саме особистісні чинники впливають на встановлення та підтримку міжособистісних зв'язків серед чоловіків у групах. Ці знання важливі для створення ефективних стратегій управління груповою динамікою в різних контекстах, таких як професійні колективи, спортивні команди, громадські об'єднання або військові підрозділи. Це стосується не тільки роботи у великих організаціях, але й більш вузьких груп, де від якості взаємодії між членами залежить успішне виконання завдань. Знання про роль особистісних характеристик може стати основою для ефективного розвитку лідерських якостей, розподілу ролей та підтримання високого рівня довіри між учасниками колективу.

Зокрема, особистісні характеристики кожного члена групи можуть як сприяти ефективному вирішенню конфліктів і підтриманню позитивного клімату, так і перешкоджати успішній взаємодії. Невідповідні особистісні риси можуть провокувати напругу та конфлікти, що впливають на загальну ефективність діяльності колективу. Розуміння особистісних особливостей є ключем до створення збалансованого та продуктивного середовища, де кожен учасник відчуває себе частиною команди.

Сучасні дослідження психологічних характеристик чоловічих груп потребують врахування соціокультурних змін, які значною мірою впливають на гендерні ролі та очікування суспільства щодо чоловічої поведінки. У сучасному світі ці очікування змінюються, і те, що вважалося нормою кілька десятиліть тому, тепер не завжди є актуальним. Це робить тему особливо важливою для вивчення в умовах трансформаційних змін. Врахування соціальних трансформацій дозволяє розуміти динаміку взаємодії у чоловічих групах з огляду на нові соціальні контексти, зокрема зміну ставлення до емоційної відкритості, розширення ролей чоловіків у суспільстві та перегляд традиційних моделей маскулінності. Вивчення цих аспектів допомагає краще зрозуміти, як чоловіки адаптуються до нових соціальних умов.

Таким чином, дослідження ролі особистісних чинників у формуванні міжособистісних відносин у чоловічих групах має важливе теоретичне та практичне значення. Воно дозволяє краще зрозуміти механізми соціальної взаємодії, зокрема, у чоловічих колективах, а також дає можливість виявити ключові фактори, що сприяють або перешкоджають ефективній комунікації. Також це сприяє розробці ефективних психологічних підходів до оптимізації групових процесів. Завдяки цьому можна підвищити продуктивність та комфорт взаємодії у групах, що має позитивний вплив на досягнення спільних цілей, а також допомагає знизити рівень конфліктності та підвищити рівень довіри та задоволеності груповою діяльністю.

**Об'єкт дослідження:** міжособистісні відносини.

**Предмет дослідження:** роль особистісних чинників у формуванні міжособистісних відносин у чоловічих групах.

**Мета роботи:** виявлення особистісних чинників, які впливають на формування міжособистісних відносин у чоловічих групах, та визначення їх ролі у забезпеченні ефективної групової взаємодії.

**Завдання роботи:**

1. Вивчити теоретичні основи міжособистісних відносин у чоловічих групах.
2. Провести емпіричне дослідження щодо впливу особистісних чинників на міжособистісні відносини в чоловічих групах.
3. Дослідити взаємозв'язок між особистісними чинниками та факторами, що впливають на міжособистісні відносини в чоловічих групах.
4. Виявити статистично значущі зв'язки між особистісними чинниками та факторами, що впливають на міжособистісні відносини в чоловічих групах.

**Методи дослідження.** . У дослідженні використані теоретичні та емпіричні методи: аналіз та синтез наукової літератури, опитування, психодіагностичні методи «16-факторний опитувальник Р. Кеттелла»,

«Опитувальник міжособистісних відносин (FIRO)» (В. Шутца), «Ways Of Coping Questionnaire (WOCQ)» у модифікації Н.В. Родіної», а також методи статистичної обробки даних для виявлення кореляційних зв'язків.

**Організація і база проведення емпіричної роботи.** Емпіричне дослідження проводилося на онлайн-платформі Google-Form у період весна – осінь 2024 рр. Вибірка включала респондентів різних вікових груп, що перебували в умовах швидких змін на ринку праці та економічної нестабільності. У дослідженні взяло участь 67 респондентів, віком від 20 до 59 років.

**Практичне значення роботи.** Результати дослідження мають практичне значення для розробки ефективних програм професійного розвитку, спрямованих на підвищення мотивації працівників та формування кар'єрних орієнтацій, що відповідають їхнім особистим цінностям. Отримані дані можуть бути використані для вдосконалення методів мотиваційної підтримки та управління персоналом, а також для розробки рекомендацій щодо розвитку адаптивних навичок, необхідних для професійного зростання в умовах невизначеності та швидких змін.

**Структура роботи.** Дана наукова робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та списку літератури, якій складається із 74 джерел. Загальний обсяг роботи становить 89 сторінок, у тому числі 9 таблиць та 17 рисунків.

## РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖОСОБИСТІСНИХ СТОСУНКІВ У ЧОЛОВІЧИХ ГРУПАХ

### 1.1. Поняття міжособистісних стосунків у психології: основні теорії та підходи

Міжособистісні стосунки - це складні соціальні зв'язки, що виникають між людьми в процесі взаємодії та охоплюють широкий спектр аспектів, як-от емоційна прив'язаність, соціальна підтримка, довіра та динаміка влади. У психології існує безліч теорій і підходів, що пояснюють природу і закономірності цих відносин. Давайте розглянемо основні з них.

Теорія соціального обміну, розроблена Джоном Тібо і Гарольдом Келлі, розглядає міжособистісні стосунки як процес обміну ресурсами, такими як увага, емоційна підтримка або матеріальні вигоди. Основна ідея полягає в тому, що люди прагнуть до максимізації одержуваної вигоди і мінімізації витрат. У рамках цієї теорії міжособистісні стосунки розглядаються як взаємовигідні контракти, в яких люди оцінюють витрати і вигоди, ухвалюючи рішення щодо продовження або припинення взаємовідносин. Це особливо важливо в контексті групової динаміки, де члени групи оцінюють свій внесок і очікування від інших учасників [65].

Тібо і Келлі наголошували, що успішні міжособистісні стосунки вимагають постійного перерахунку балансу між витратами і вигодами. Люди в таких стосунках ведуть свого роду «облікову книжку», в якій вони зіставляють свої вкладення з одержуваними результатами. Застосування цієї теорії до чоловічих груп допомагає пояснити, чому деякі групи більш стійкі та згуртовані, а інші швидко розпадаються. Теорія соціального обміну також припускає, що особисті очікування і рівень задоволеності визначають тривалість і стійкість взаємин.

Джон Боулбі розробив теорію прихильності, яка пояснює емоційний зв'язок між людьми як основу для розвитку міжособистісних відносин. Хоча теорія спочатку була спрямована на вивчення стосунків між дітьми та батьками, її ідеї застосовні і до міжособистісних стосунків дорослих. Прихильність відіграє важливу роль у формуванні довірчих стосунків у групах, де рівень безпеки та підтримки може визначати якість взаємодії та рівень співпраці. Боулбі стверджував, що наявність надійної прив'язаності сприяє кращому регулюванню емоцій і позитивній динаміці стосунків [36]

Дорослі типи прив'язаності, такі як надійна, така, що уникає, і тривожно-амбівалентна прив'язаність, впливають на стиль взаємодії в чоловічих групах. Наприклад, люди з надійною прив'язаністю легше встановлюють довірчі стосунки і демонструють високий рівень емпатії та підтримки. Водночас прив'язаність, що уникає, може призвести до дистанціювання і небажання брати участь у груповій взаємодії, що послаблює згуртованість колективу. Боулбі вважав, що прив'язаність закладається в ранньому дитинстві та продовжує впливати на все життя, що робить її ключовим чинником у розумінні динаміки міжособистісних стосунків.

Альберт Бандура у своїй теорії соціального навчання наголошував на важливості спостереження і моделювання у формуванні міжособистісних стосунків. На його думку, поведінка людини в групі та стратегії взаємодії багато в чому зумовлені спостереженням за діями оточуючих та їхніми результатами. Наприклад, у чоловічих групах таке спостереження часто включає моделювання доміантних моделей поведінки, таких як агресія або лідерство. Бандура стверджував, що соціальне навчання відіграє важливу роль в адаптації індивіда до групових норм і засвоєнні комунікативних стратегій [33,34].

У рамках теорії соціального навчання важливим є поняття «вікарного навчання», коли індивід навчається на прикладі інших, не відчуваючи

наслідків їхніх дій безпосередньо. Наприклад, якщо член чоловічої групи спостерігає, що агресивна поведінка призводить до підвищення статусу в групі, він може почати копіювати такі дії. Це особливо важливо в контексті чоловічих колективів, де соціальні норми можуть заохочувати певні типи поведінки, такі як конкурентність і домінування. Бандура також наголошував на ролі самоефективності - впевненості у своїх здібностях, що формується через успішне моделювання поведінки та впливає на те, як людина взаємодіє з оточуючими.

Якоб Морено запропонував соціометричний підхід, який дає змогу вивчати структуру та динаміку міжособистісних стосунків усередині групи. За допомогою соціометрії можна виявити неформальні зв'язки та вподобання учасників групи, що допомагає зрозуміти внутрішню ієрархію, ступінь згуртованості та наявність ізольованих членів. Цей підхід особливо корисний у контексті вивчення чоловічих груп, де формальні та неформальні лідери можуть значно відрізнятися за своєю роллю і впливом на групу [60].

Соціометрія включає в себе методи, що дають змогу виміряти ступінь симпатії або антипатії між членами групи. Це допомагає виявити лідерів і аутсайдерів, що особливо важливо для розуміння групової динаміки. Морено вважав, що групи мають приховану соціальну структуру, яка не завжди збігається з офіційною організацією. Розуміння цієї структури допомагає поліпшити комунікацію та мінімізувати конфлікти. У чоловічих групах, де можуть існувати як формальні, так і неформальні лідери, соціометричний аналіз допомагає виявити ті постаті, що мають найбільший вплив на групу, навіть якщо вони не посідають офіційні позиції.

У контексті української психології суттєвий внесок у вивчення міжособистісних стосунків зробив, наприклад, Сергій Максименко, у своїх працях з акмеології та вікової психології, досліджував особливості формування міжособистісних стосунків у різних вікових групах, включно з дорослими чоловічими колективами. Він зазначав, що зрілість особистості та

її акмеологічний розвиток суттєво впливають на вибір стратегій взаємодії та на здатність до конструктивного розв'язання конфліктів [17].

Інші вчені у своїх дослідженнях звертають увагу на культурні та соціальні особливості формування міжособистісних стосунків в українському суспільстві. Вони наголошують на важливості колективістських традицій та впливі соціального оточення на формування зв'язків у чоловічих групах, особливо в умовах пострадянського простору, де історично склалися особливі норми взаємодії та підтримка всередині чоловічих колективів [19,20,23].

Також, варто зазначити, що соціальні очікування та культурні норми в українському суспільстві відіграють важливу роль у формуванні моделей поведінки в чоловічих групах. Колективістські цінності, такі як солідарність і взаємодопомога, сприяють створенню стійких міжособистісних зв'язків і підтримці у важких ситуаціях. Це особливо важливо для груп, у яких особисті досягнення часто є вторинними щодо групових цілей та очікувань [23,25].

Таким чином, різні теоретичні підходи до вивчення міжособистісних відносин дають змогу глибше зрозуміти природу взаємодій у чоловічих групах. Теорії соціального обміну, прив'язаності, соціального навчання та соціометрії дають різні перспективи на аналіз динаміки стосунків та їхніх особливостей в умовах чоловічого колективу. Включення українського контексту та досліджень вітчизняних науковців допомагає адаптувати ці теорії до соціальних і культурних умов, що робить дослідження більш релевантним і глибоким.

## **1.2. Особливості міжособистісної взаємодії в чоловічих групах: гендерні аспекти**

Гендерні стереотипи та соціальні ролі відіграють важливу роль у формуванні міжособистісних взаємодій у чоловічих групах, визначаючи поведінку й очікування, пов'язані з маскулінністю. Ці стереотипи є соціальними та культурними конструкціями, які закріплюють певні якості та моделі поведінки, що вважаються характерними для чоловіків. Гендерні ролі та стереотипи впливають на те, як чоловіки сприймають себе, взаємодіють один з одним, встановлюють і підтримують свої соціальні зв'язки, а також розв'язують конфлікти в групах. Розглянемо цей аспект більш детально [4].

Гендерні стереотипи - це стійкі уявлення про те, якою має бути поведінка чоловіків і жінок у суспільстві. Для чоловіків стереотипи часто включають якості, такі як сила, незалежність, агресивність, рішучість та емоційна стриманість. Гендерні ролі, своєю чергою, являють собою соціальні очікування щодо того, які функції та обов'язки мають виконувати чоловіки в різних контекстах. Ці ролі та стереотипи формуються під впливом культурних традицій, виховання, медіа та соціального оточення.

Соціальні ролі в чоловічих групах часто включають очікування, пов'язані з лідерством, захистом і забезпеченням, а також проявом емоційної стійкості. Гендерні стереотипи диктують, що чоловік має бути сильним і не показувати слабкості, що сприяє формуванню поведінки, орієнтованої на домінування й уникнення емоційної відкритості. Ці очікування часто чинять тиск на чоловіків, особливо в групах, де необхідно підтримувати свій статус і визнання інших учасників.

Гендерні стереотипи впливають на поведінку чоловіків у групах, створюючи певні моделі взаємодії. По-перше, стереотипи маскулінності часто спонукають чоловіків демонструвати незалежність і змагальність. Це означає, що багато членів групи вважають за краще утверджуватися через

змагання і демонстрацію переваги над іншими. Така динаміка створює атмосферу конкуренції, яка ускладнює встановлення відкритих і підтримувальних стосунків, оскільки кожен прагне показати свою силу і компетентність [40].

По-друге, емоційна стриманість, яка асоціюється з традиційною маскуліністю, перешкоджає відкритій комунікації всередині групи. Чоловіки часто уникають обговорення своїх емоцій та особистих проблем, оскільки це може сприйматися як ознака слабкості. У результаті групи можуть бути менш згуртованими, і їхні члени можуть почуватися ізольованими, незважаючи на формальну єдність. Дослідження показують, що така емоційна закритість може збільшувати рівень стресу і знижувати задоволеність міжособистісними стосунками [56].

Ще один аспект впливу гендерних стереотипів на чоловічі групи полягає в прагненні до домінування та лідерства. Соціальні очікування диктують, що чоловіки мають бути лідерами і брати на себе відповідальність за ухвалення рішень. Це може сприяти виникненню ієрархії всередині групи, в якій учасники з більш вираженими лідерськими якостями посідають вищі позиції. Важливо зазначити, що ці позиції можуть не завжди збігатися з формальними ролями, а базуватися на особистих якостях, таких як харизма або фізична сила (Eagly & Karau, 2002) [45].

Гендерні стереотипи також відіграють важливу роль у формуванні внутрішньої ієрархії чоловічих груп. У таких групах часто існує негласна система оцінювання, у рамках якої учасники, які більше відповідають традиційним уявленням про мужність, посідають вищі позиції в неформальній ієрархії. Такі якості, як фізична сила, готовність ухвалювати рішення в стресових ситуаціях, а також здатність захищати себе та інших, сприймаються як цінність і можуть забезпечувати визнання та повагу в колективі [8,9].

Крім того, відхилення від традиційних гендерних норм може призвести до зниження статусу в групі або навіть до виключення. Чоловіки, які виявляють емоційну вразливість, уникають конфронтації або проявляють поведінку, що не відповідає стереотипам маскулінності, можуть ставати об'єктами глузувань або виключення. Це створює тиск на учасників групи, змушуючи їх приховувати свої справжні емоції та потреби, щоб відповідати очікуванням. Унаслідок цього динаміка групи стає жорсткою і менш гнучкою, що обмежує можливості для формування довірчих і підтримувальних стосунків [10,11].

Вплив гендерних стереотипів на чоловіків у групах має значні психологічні наслідки. Постійне прагнення відповідати очікуванням щодо мужності може призводити до підвищеного рівня стресу та тривожності, особливо якщо чоловік відчуває, що не може задовольнити ці очікування. Емоційна стриманість, яка підкріплюється соціальними нормами, також пов'язана з нижчим рівнем психологічного благополуччя, адже придушення емоцій може призводити до накопичення напруги та зниження здатності справлятися з труднощами [12,51].

Стереотипи маскулінності також можуть обмежувати спектр доступних стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях. Наприклад, чоловіки можуть рідше обирати кооперативні або компромісні підходи, оскільки вони можуть сприйматися як слабкість. Натомість агресивним або змагальним стратегіям надають перевагу як спосіб продемонструвати свою силу та компетентність. Це, своєю чергою, може посилювати конфлікти та перешкоджати конструктивному вирішенню розбіжностей [64].

Соціальні інститути, такі як сім'я, школа, ЗМІ та робочі організації, відіграють важливу роль у формуванні та підтримці гендерних стереотипів. ЗМІ, зокрема, часто зображують чоловіків у контексті сили, успіху та рішучості, що сприяє закріпленню цих стереотипів у суспільстві. Образ чоловіка як героя, захисника або лідера активно просувається в кіно,

телебаченні та рекламі, створюючи ідеалізований образ, якому багато чоловіків прагнуть відповідати [11,16].

Школа і сім'я також мають значний вплив на формування гендерних ролей. У дитинстві хлопчиків часто заохочують до прояву незалежності, змагальності та уникнення емоційної відкритості. Ці уроки засвоюються в ранньому віці та продовжують впливати на поведінку чоловіків у дорослому віці, включно з їхньою поведінкою в групах. Наприклад, хлопчиків можуть менше заохочувати до обговорення своїх почуттів, що призводить до того, що вони уникають таких розмов і в зрілому віці [13, 54].

У чоловічих групах можна виокремити два типи лідерства: формальне і неформальне. Формальне лідерство пов'язане з офіційними ролями та обов'язками, призначеними організацією або групою, такими як командир, начальник або капітан команди. Формальні лідери мають офіційний статус і повноваження для ухвалення рішень і координації дій групи. Їхня роль полягає в забезпеченні виконання завдань, управлінні ресурсами та підтримці дисципліни [45].

Неформальні лідери, своєю чергою, отримують свою владу завдяки особистим якостям, таким як харизма, здатність надихати інших, або фізична сила. Неформальне лідерство виникає спонтанно і ґрунтується на визнанні з боку інших учасників групи. Неформальні лідери можуть відігравати важливу роль у формуванні групової динаміки, оскільки вони мають авторитет, який часто перевищує вплив формальних лідерів. Наприклад, у спортивних або військових колективах неформальні лідери можуть істотно впливати на моральний дух групи, а також на ухвалення важливих рішень у критичних ситуаціях [55].

Лідерство в чоловічих групах також характеризується впливом гендерних стереотипів, які визначають, які якості вважаються необхідними для успішного лідера. У традиційних уявленнях про маскуліність лідерство асоціюється з такими характеристиками, як упевненість, рішучість, фізична

сила та здатність до ризику. Ці стереотипи можуть посилювати тиск на чоловіків, які посідають лідируючі позиції, і визначають, хто саме стає лідером у конкретній групі [40].

Дослідження показують, що чоловіки-лідери, які демонструють стереотипно маскулінні якості, як-от авторитарність і готовність ухвалювати рішення без консультацій, часто отримують більше визнання і підтримку з боку групи. Такі лідери сприймаються як такі, що здатні забезпечити безпеку та успішне досягнення цілей групи. З іншого боку, лідери, які використовують більш демократичний або кооперативний стиль управління, можуть сприйматися як менш компетентні, оскільки їхня поведінка не відповідає стереотипам про «жорстке» чоловіче лідерство [45,67].

Ієрархія в чоловічих групах часто будується на основі тих якостей, які сприймаються як «чоловічі» та відповідають очікуванням про маскулінність. Лідери займають верхні позиції в ієрархії, і їхній статус залежить від того, наскільки вони відповідають цим очікуванням. Наприклад, учасники, які мають фізичну силу, харизму або здатність до прийняття ризиків, часто посідають вищі позиції в неформальній ієрархії (Smith et al., 2022) [64].

Ієрархію в групах також підтримують через різні механізми, як-от конкуренція та демонстрація своєї значущості. В умовах конкуренції учасники групи можуть прагнути до підвищення свого статусу через прояв домінуючої поведінки або лідерських якостей. Це створює атмосферу, в якій важливими стають такі чинники, як здатність брати на себе відповідальність, захищати інших членів групи та демонструвати впевненість у складних ситуаціях [14].

Неформальна ієрархія також може бути джерелом напруження та конфліктів у групі, особливо коли кілька учасників претендують на лідерські позиції або прагнуть утвердити свій вплив. Це часто призводить до боротьби за владу, яка може проявлятися як відкрито, так і приховано, через інтриги та формування коаліцій. У таких ситуаціях наявність харизматичного лідера або

медіатора, який здатен спрямувати енергетику групи в конструктивне русло, відіграє важливу роль у підтримці групової згуртованості [55].

Лідерство та ієрархія в чоловічих групах мають значний вплив на психологічний стан учасників. Лідери часто перебувають під тиском необхідності відповідати високим очікуванням, демонструвати компетентність і забезпечувати успіх групи. Цей тиск може спричиняти стрес та емоційне вигорання, особливо якщо лідер відчуває, що його авторитет під загрозою або що він не здатен задовольнити очікування групи [54].

З іншого боку, учасники, які перебувають на нижніх щаблях ієрархії, можуть відчувати почуття неповноцінності або нестачі значущості, що також негативно позначається на їхньому психологічному стані. Такі учасники можуть почуватися ізольованими або неоціненими, особливо якщо їхній внесок у діяльність групи не визнається належним чином. Це може призводити до зниження мотивації та залученості, а також до збільшення конфліктності всередині групи.

Цікаво зазначити, що підтримка з боку неформальних лідерів може відігравати важливу роль у пом'якшенні негативних наслідків ієрархічних відносин. Неформальні лідери часто діють як посередники між формальними лідерами та рештою учасників групи, допомагаючи створити сприятливішу атмосферу та забезпечити задоволення емоційних і соціальних потреб членів групи [55].

Сучасні дослідження показують, що ефективне лідерство в чоловічих групах вимагає поєднання традиційних маскулінних якостей з навичками емпатії та кооперації. Наприклад, Гринвуд и Томпсон [51] підкреслюють, що лідери, які здатні до емоційної відкритості та готові враховувати потреби інших членів групи, сприяють створенню більш згуртованої та продуктивної команди. Такий підхід дає змогу знизити рівень стресу і підвищити задоволеність учасників взаємодією [24,25,26].

Дослідження також показують, що більш гнучкий стиль лідерства може бути особливо корисним в умовах кризи, коли потрібне швидке ухвалення рішень і підтримка морального духу учасників групи. У таких ситуаціях успішні лідери часто використовують поєднання авторитарного та кооперативного підходів, адаптуючись до потреб групи та конкретної ситуації [54].

Емоційна стриманість у чоловіків часто зумовлена соціальними та культурними чинниками. Протягом життя, починаючи з дитинства, хлопчиків навчають того, що прояв емоцій, таких як страх, сум або тривога, не відповідає «ідеальному» образу чоловіка. Їм часто навіюють, що вони мають бути сильними, незалежними та рішучими. Унаслідок цього чоловіки можуть пригнічувати свої емоції й уникати їхнього вираження, особливо в ситуаціях, пов'язаних із вразливістю [56].

У чоловічих групах такі стереотипи посилюються груповою динамікою та колективними очікуваннями. Тиск з боку групи часто спонукає чоловіків відповідати маскулінінним нормам і уникати демонстрації будь-яких емоцій, які можуть сприйматися як слабкість. Наприклад, у спортивних або військових колективах відкрите вираження страху або вразливості може сприйматися як показник недостатньої надійності, що знижує статус учасника в очах групи. Це створює середовище, в якому емоції пригнічуються, а емоційна підтримка стає менш доступною [29].

Емоційна стриманість має значний вплив на міжособистісну взаємодію в чоловічих групах. По-перше, вона перешкоджає розвитку близьких і довірчих стосунків між членами групи. Чоловіки можуть уникати обговорення особистих питань і переживань, що обмежує глибину їхнього спілкування і створює бар'єри для взаєморозуміння. Це особливо важливо в умовах, коли група стикається з труднощами і необхідна взаємна підтримка. Оскільки учасники не можуть відкрито висловити свої почуття й отримати

підтримку, вони можуть почуватися ізольованими та незрозумілими, що знижує рівень згуртованості групи [56].

Крім того, емоційна стриманість часто призводить до того, що чоловіки воліють діяти, а не обговорювати свої почуття. Взаємодія в чоловічих групах часто будується навколо спільної діяльності, такої як спорт, робота або вирішення конкретних завдань, що дає змогу уникнути емоційної відкритості. Хоча така стратегія може зміцнювати практичні зв'язки та стимулювати співпрацю, вона також обмежує можливість для розвитку емоційних зв'язків і глибокої підтримки [51].

Емоційна стриманість також впливає на способи управління конфліктами в чоловічих групах. Чоловіки, які уникають вираження своїх емоцій, можуть прагнути уникати й обговорення конфліктів, що часто призводить до накопичення негативу та напруги. Замість того щоб відкрито обговорити проблему, чоловіки можуть вважати за краще або ігнорувати її, або вирішити конфлікт швидко і без емоційного залучення. Такий підхід може створювати ілюзію стабільності, але на практиці це призводить до придушення проблем, які зрештою можуть спалахнути в гострішій формі [35].

Крім того, емоційна стриманість може сприяти вибору агресивних стратегій для розв'язання конфліктів. Оскільки чоловіки уникають прояву вразливості, вони можуть використовувати агресію як засіб захисту або утвердження своєї позиції. Така динаміка ускладнює конструктивне розв'язання конфліктів і може призвести до посилення напруженості в групі. Це особливо характерно для тих груп, де домінує змагальна атмосфера і де агресія сприймається як припустимий спосіб демонстрації сили та компетентності [64].

Емоційна стриманість у чоловічих групах має значні психологічні наслідки. Чоловіки, які систематично пригнічують свої емоції, можуть відчувати підвищений рівень стресу та тривожності. Оскільки вони не мають

змоги висловити свої почуття й отримати підтримку, їхній емоційний стан може погіршуватися, що в кінцевому підсумку призводить до зниження психологічного благополуччя і навіть до розвитку психосоматичних захворювань. Дослідження Greenwood і Thompson (2019) показують, що придушення емоцій пов'язане зі збільшенням рівня хронічного стресу і зниженням задоволеності життям [32,37].

Емоційна ізоляція також може призводити до зниження залученості в групову діяльність і збільшення почуття самотності. Чоловіки, які не відчують емоційного зв'язку з іншими членами групи, можуть сприймати свою участь як менш значущу і важливу, що знижує їхню мотивацію до активної взаємодії та підтримки інших. В умовах кризи або підвищеного стресу це може значно послабити групу, оскільки її учасники не зможуть ефективно підтримувати один одного [54].

Сучасні дослідження вказують на необхідність перегляду традиційних гендерних стереотипів і впровадження практик, спрямованих на підвищення емоційної відкритості в чоловічих групах. Наприклад, програми групової терапії та тренінги з розвитку емоційного інтелекту можуть допомогти чоловікам краще усвідомлювати та виражати свої почуття, що сприяє зміцненню зв'язків усередині групи та поліпшенню її загальної динаміки [38,39,55].

Також важливо створювати умови, в яких емоційна відкритість не сприйматиметься як слабкість. Це може включати зміну культурних норм усередині групи, навчання лідерів підтримці емоційно безпечного середовища та акцентування уваги на важливості взаємної підтримки. Сучасні лідери, які демонструють здатність до емпатії та відкритої комунікації, сприяють формуванню більш згуртованих і психологічно здорових колективів [51].

Агресія та конфліктна поведінка є значущими аспектами міжособистісної взаємодії в чоловічих групах. Ці форми поведінки можуть

бути як явними, так і прихованими, і часто визначаються особливостями соціальної динаміки, статусом учасників групи, культурними нормами та гендерними стереотипами. Розглянемо, яким чином агресія і конфлікти проявляються в чоловічих групах, що їх провокує і як вони можуть бути керованими.

Агресію в чоловічих групах часто розглядають як засіб підтримання статусу, встановлення ієрархії та розв'язання конфліктів. Згідно з теорією фрустрації-агресії, чоловіки можуть вдаватися до агресії як до способу вираження незадоволеності або захисту своєї позиції в групі [35]. В умовах, де очікування щодо чоловічої ролі включають демонстрацію сили та здатності постояти за себе, агресивна поведінка стає соціально прийнятною і навіть заохочуваною, особливо в конкурентних середовищах, таких як спортивні або військові колективи [43,51].

Дослідження показують, що агресія часто є реакцією на загрозу своєму статусу або почуттю ідентичності. У чоловічих групах агресія може набувати різних форм: від прямої фізичної конфронтації до вербальних випадів і непрямой агресії, такої як сарказм, ігнорування або соціальна ізоляція. Непрямі форми агресії менш помітні, але можуть чинити тривалий негативний вплив на атмосферу в групі та її членів [64].

Гендерні стереотипи відіграють важливу роль у формуванні агресивної поведінки в чоловічих групах. Стереотипи про «справжнього чоловіка», який має бути сильним, упевненим і готовим постояти за себе, часто призводять до того, що агресія сприймається як прийнятний і навіть бажаний спосіб поведінки. Чоловіки можуть відчувати тиск з боку групи та культури загалом, що змушує їх проявляти агресію, щоб підтвердити свою маскуліність і завоювати повагу інших учасників [40].

В умовах, коли агресія підкріплюється колективними очікуваннями, вона стає частиною групової норми і використовується як засіб демонстрації домінування. Це особливо характерно для груп із вираженою ієрархією, де

боротьба за лідерство може включати демонстрацію сили та здатності захищати свою позицію. Такі групи часто функціонують на основі негласних правил, згідно з якими агресія сприймається як ознака компетентності та здатності керувати [67].

Важливим аспектом агресії в чоловічих групах є її зв'язок з ієрархією та боротьбою за статус. Неформальні лідери й ті, хто претендує на лідерські позиції, можуть використовувати агресивні стратегії для утвердження свого авторитету й підтримки впливу. Це може охоплювати як фізичну агресію, так і більш приховані форми, такі як маніпуляції або дискредитація конкурентів. У чоловічих групах, особливо тих, що перебувають в умовах стресу або тиску, агресія може сприйматися як спосіб захистити свої інтереси та зміцнити становище в групі [55].

Ієрархія в групах, заснована на агресивній поведінці, часто стає джерелом конфліктів і напруженості. Учасники, які перебувають на нижчих щаблях ієрархії, можуть відчувати почуття неповноцінності або загрози, що сприяє накопиченню прихованої агресії та виникненню конфліктів. За таких умов конфлікти можуть мати хронічний характер і призводити до зниження згуртованості та ефективності групи [49,50].

Конфліктна поведінка також пов'язана з труднощами вираження емоцій і відсутністю емоційної відкритості. Чоловіки, які уникають обговорення своїх емоцій і переживань, часто вдаються до агресивних стратегій для захисту своїх інтересів, що ускладнює конструктивне вирішення конфліктів. У результаті конфлікти можуть залишатися невирішеними, що сприяє накопиченню напруженості та зниженню ефективності взаємодії в групі [56].

Агресія та конфлікти в чоловічих групах мають значні психологічні наслідки як для індивідуальних учасників, так і для групи загалом. Постійна присутність агресивної поведінки може призводити до підвищеного рівня стресу, тривожності та емоційного вигорання. Учасники, які регулярно піддаються агресії або стають свідками конфліктів, можуть відчувати

почуття незахищеності та зниження впевненості в собі. Це особливо актуально для тих, хто перебуває на нижчих позиціях в ієрархії і не володіє достатніми ресурсами для захисту своїх інтересів [51,57].

Крім того, агресія і конфлікти можуть підірвати згуртованість групи і знижувати її ефективність. В умовах, де конфлікти вирішуються через демонстрацію сили, а агресивна поведінка стає нормою, довіра між учасниками знижується, що негативно позначається на здатності групи до співпраці та підтримки. Це веде до погіршення групової динаміки та зниження її загальної ефективності [55].

Сучасні підходи до управління агресією та конфліктами в чоловічих групах передбачають впровадження стратегій, спрямованих на розвиток емоційної компетентності та поліпшення комунікації. Одним із таких підходів є навчання учасників навичок управління емоціями та конструктивного вирішення конфліктів. Групові тренінги з розвитку емоційного інтелекту та навичок ненасильницького спілкування можуть сприяти зниженню рівня агресії та поліпшенню здатності групи справлятися з конфліктами [52,54].

Також важливо переглянути культурні норми, які підтримують агресивну поведінку як прийнятний спосіб взаємодії. Створення умов, у яких агресія не заохочуватиметься, а лідерство асоціюватиметься з емпатією та підтримкою, може суттєво змінити характер міжособистісної взаємодії в чоловічих групах. Лідери, які демонструють здатність до конструктивного розв'язання конфліктів і враховують інтереси всіх членів групи, сприяють створенню більш безпечного та згуртованого середовища [55,59].

Соціальна підтримка і групова солідарність є ключовими аспектами міжособистісних взаємодій у чоловічих групах. Вони відіграють важливу роль у зміцненні зв'язку між учасниками, підвищенні їхнього психологічного благополуччя і підтримці групової цілісності, особливо за умов стресу або кризи. Незважаючи на наявні стереотипи про необхідність чоловічої

емоційної стриманості, підтримка та солідарність у чоловічих групах часто проявляються в різних формах, що сприяє їхній стійкості та згуртованості. Розгляньмо детальніше, як проявляється соціальна підтримка і як вона впливає на групову солідарність.

Соціальна підтримка в чоловічих групах може набувати різних форм, включно з емоційною, інструментальною та інформативною підтримкою. Емоційна підтримка передбачає прояв турботи, уваги та розуміння в критичних ситуаціях. Однак у чоловічих групах вона часто виражається не через відкрите обговорення емоцій, а через дії, як-от спільна участь у діяльності, демонстрація готовності допомогти або просто присутність поруч у складний момент [51,62].

Інструментальна підтримка виражається в практичній допомозі. У чоловічих групах це може включати допомогу в розв'язанні завдань, підтримання дисципліни та спільне виконання фізично важких або небезпечних завдань. Наприклад, у спортивних або військових колективах готовність прийти на допомогу товаришеві часто сприймається як вираз вірності і є важливою складовою групової культури. Інформативна підтримка, своєю чергою, передбачає надання інформації та порад, які можуть бути корисними для розв'язання проблем або ухвалення рішень. Вона сприяє підвищенню компетентності членів групи та зміцненню довіри між ними.

Сучасні дослідження показують, що в умовах кризи соціальна підтримка та солідарність у чоловічих групах можуть істотно знижувати рівень стресу та тривожності. Джонсон и Семпсон [54] виявили, що чоловіки, які отримують підтримку від своїх колег або товаришів по групі, демонструють вищий рівень психологічного благополуччя та швидше відновлюються після стресових подій. Це свідчить про те, що незважаючи на традиційні гендерні норми, які обмежують емоційну відкритість, чоловічі

групи здатні до високого рівня солідарності та взаємодопомоги у важкі моменти [63,66].

Соціальна підтримка відіграє ключову роль у зміцненні групової динаміки. Вона сприяє створенню атмосфери довіри і безпеки, що дає змогу учасникам почуватися значущими і потрібними. Чоловічі групи, в яких присутній високий рівень соціальної підтримки, демонструють вищий ступінь згуртованості та кращу здатність до спільної роботи. Це пов'язано з тим, що підтримка знижує рівень конкуренції та агресії, сприяючи більш кооперативному стилю взаємодії [55].

Також важливо зазначити, що соціальна підтримка може сприяти зниженню конфліктоутворювальних чинників. Коли члени групи відчувають, що їх цінують і готові підтримати, у них знижується потреба в домінуванні та утвердженні за рахунок інших. Це особливо актуально в ситуаціях, де конкуренція за лідерські позиції або статус може призвести до напруженості й агресії. Підтримка та солідарність, навпаки, сприяють формуванню рівноправних стосунків і зменшенню ієрархічних бар'єрів.

Попри важливість соціальної підтримки, у чоловічих групах існують певні бар'єри, що заважають її прояву. Одним із головних бар'єрів є гендерна соціалізація, яка наказує чоловікам уникати демонстрації емоцій і сприймається як прояв слабкості. Чоловіки можуть побоюватися, що відкрите звернення за підтримкою або вираження своїх переживань призведе до втрати статусу і поваги з боку інших членів групи [56].

Крім того, культура змагальності, характерна для багатьох чоловічих груп, також може перешкоджати розвитку соціальної підтримки. В умовах, коли учасники групи постійно порівнюють себе один з одним і прагнуть продемонструвати свою силу та незалежність, взаємна підтримка може сприйматися як непотрібна або навіть така, що заважає. Це обмежує можливість для створення довірчих стосунків і зменшує здатність групи до ефективною спільної роботи [41].

Для розвитку соціальної підтримки та групової солідарності в чоловічих колективах необхідні цілеспрямовані зміни в культурних і соціальних установках. Сучасні підходи до розвитку соціальної підтримки охоплюють тренінги з розвитку емоційного інтелекту, групову терапію і програми з поліпшення навичок комунікації. Ці заходи спрямовані на те, щоб допомогти чоловікам усвідомити цінність взаємної підтримки і навчитися висловлювати свої емоції та потреби більш відкрито [55].

Лідери також відіграють важливу роль у формуванні культури підтримки та солідарності. Лідери, які демонструють емпатію та турботу про членів своєї групи, здатні створювати атмосферу довіри та безпеки, що сприяє підвищенню рівня соціальної підтримки. Сучасні дослідження показують, що групи з емпатичними лідерами демонструють вищі результати та нижчий рівень стресу серед учасників, що безпосередньо пов'язано з наявністю соціальної підтримки та солідарності [41].

Таким чином, міжособистісна взаємодія в чоловічих групах має низку специфічних особливостей, зумовлених гендерними аспектами, культурними та соціальними очікуваннями. Гендерні стереотипи, емоційна стриманість, змагальна поведінка та агресія відіграють ключову роль у формуванні динаміки таких груп. Однак, незважаючи на ці особливості, чоловічі групи також здатні до високого ступеня солідарності та взаємодопомоги, особливо в критичні моменти, що підкреслює багатогранність їхньої міжособистісної взаємодії.

### **1.3. Особистісні чинники, що впливають на формування міжособистісних відносин: темперамент, характер, емоційна стабільність**

Формування міжособистісних стосунків у чоловічих групах залежить від безлічі особистісних чинників, які визначають, як люди взаємодіють і адаптуються до соціального оточення. Темперамент, характер та емоційна

стабільність відіграють важливу роль у цьому процесі, впливаючи на стиль спілкування, рівень конфлікту, а також на здатність до підтримки та співпраці. У цьому розділі ми розглянемо, яким чином особистісні чинники впливають на міжособистісні стосунки в чоловічих групах.

Темперамент являє собою сукупність вроджених характеристик людини, які визначають динаміку її поведінки та емоційних реакцій. Залежно від типу темпераменту (холерик, сангвінік, флегматик або меланхолік), люди по-різному реагують на стрес, зміни та соціальні стимули. Ці відмінності можуть суттєво впливати на формування міжособистісних стосунків у групі.

Наприклад, холерики схильні до вираження імпульсивної та енергійної поведінки. Вони можуть виступати в ролі ініціаторів, активно втручаючись у групову діяльність і виявляючи лідерські якості. З іншого боку, через схильність до різких емоційних реакцій холерики можуть бути джерелом конфліктів і напруженості в групі, особливо якщо інші учасники групи менш емоційно залучені [46].

Сангвініки, завдяки своєму оптимістичному настрою і високій соціальній активності, можуть сприяти поліпшенню атмосфери в групі, стаючи своєрідними посередниками в розв'язанні конфліктів. Їхня позитивна енергія сприяє підтримці гарного морального духу і сприяє згуртованості групи. Водночас флегматики, з їхньою стабільністю і терпінням, часто відіграють роль стабілізатора, підтримуючи рівновагу і допомагаючи іншим членам групи почуватися впевненіше.

Меланхоліки, завдяки своїй схильності до глибоких переживань, можуть сприяти розвитку тісніших зв'язків усередині групи, якщо відчують підтримку і прийняття. Однак їхня схильність до замкнутості й обережності в нових соціальних ситуаціях може ускладнювати формування відкритих стосунків та іноді призводити до ізоляції в групах із більш вираженою динамікою та емоційною експресією [44,46].

Темперамент також впливає на рівень толерантності до стресу й адаптивність у складних ситуаціях. Наприклад, сангвініки та флегматики можуть бути більш стійкими до групового стресу, що сприяє їхній ефективній участі в колективних завданнях. Холерики ж, незважаючи на їхнє прагнення до активності, можуть ставати причиною напруженості в умовах кризи, що ускладнює взаємодію та координацію.

Характер, на відміну від темпераменту, формується впродовж життя і включає в себе сукупність рис, які визначають поведінку людини в соціальному контексті. Характер впливає на спосіб взаємодії з іншими та на те, які ролі індивід бере на себе в групі. Рисами характеру, які суттєво впливають на міжособистісні стосунки, є відповідальність, доброзичливість, домінантність та емоційна чутливість [41].

Люди з високим рівнем доброзичливості схильні до емпатії та готові підтримувати інших членів групи. Вони здатні до конструктивної взаємодії, беруть активну участь у співпраці та часто сприяють зниженню конфліктів. З іншого боку, висока домінантність може призводити до того, що людина прагне зайняти лідерську позицію, інколи використовуючи змагальні або навіть агресивні стратегії. Це може призвести до напруження в групі, особливо якщо в ній присутні кілька учасників із вираженими лідерськими якостями [42].

Відповідальні люди, схильні до самодисципліни й організованості, стають надійними учасниками групи, що підвищує рівень довіри та сприяє стабільності. Вони беруть активну участь у виконанні завдань і допомагають іншим членам групи досягати цілей. Навпаки, люди з низьким рівнем відповідальності можуть викликати невдоволення з боку інших учасників, оскільки їхня нерегулярна поведінка або нестримані обіцянки можуть заважати успішній груповій роботі.

Емоційна чутливість, як риса характеру, також відіграє важливу роль у міжособистісних стосунках. Люди з високою емоційною чутливістю більш

сприйнятливі до емоційного стану інших, що сприяє розвитку емпатії та кращому розумінню потреб членів групи. Це допомагає згладжувати конфлікти та формувати тісніші зв'язки, проте надмірна чутливість може призводити до вразливості та підвищеної реакції на критику.

Сучасні дослідження підкреслюють важливість особистісних рис, таких як доброзичливість і відповідальність, для зміцнення групової згуртованості. Дослідження українських психологів засвідчує, що групи з високим рівнем відповідальності та доброзичливості серед учасників демонструють вищий рівень взаєморозуміння та співробітництва, що сприяє зниженню конфліктів і підвищенню ефективності роботи групи [68].

Емоційна стабільність є важливим чинником, що впливає на характер міжособистісних стосунків у чоловічих групах. Цей особистісний аспект визначає, наскільки людина стійка до стресу і як вона реагує на негативні події. Люди з високою емоційною стабільністю зазвичай зберігають спокій у складних ситуаціях і здатні адекватно реагувати на виклики. Це допомагає їм виступати в ролі стабілізатора в групі, що особливо важливо в умовах підвищеного стресу або кризи [53].

На відміну від них, люди з низькою емоційною стабільністю, які схильні до частих емоційних перепадів і тривожності, можуть ставати джерелом дестабілізації в групі. Їхня реакція на стрес може включати уникнення завдань, агресивні випадки або надмірне занепокоєння, що створює додаткову напруженість. В умовах групової діяльності така нестійкість може ускладнювати досягнення цілей і знижувати рівень загальної згуртованості.

Висока емоційна стабільність також пов'язана з більшою здатністю до підтримки інших учасників групи. Люди, які зберігають контроль над своїми емоціями, здатні надавати моральну підтримку і брати участь у конструктивному вирішенні конфліктів. Це сприяє створенню атмосфери довіри та допомагає групі справлятися з труднощами [53].

Темперамент, характер та емоційна стабільність взаємодіють один з одним, визначаючи стиль міжособистісного спілкування та специфіку стосунків у групі. Наприклад, холеричний темперамент у поєднанні з високою домінантністю і низькою емоційною стабільністю може призводити до агресивного стилю спілкування і створення конфліктних ситуацій. Навпаки, флегматичний темперамент, доброзичливий характер і висока емоційна стабільність сприяють створенню спокійної та підтримуючої атмосфери в групі.

Важливо враховувати, що особистісні чинники можуть як посилювати, так і пом'якшувати вплив один одного. Людина з вираженою домінантністю, але високою емоційною стабільністю, може стати ефективним лідером, здатним спрямовувати групу і підтримувати її у важких ситуаціях. Тоді як низька емоційна стабільність у поєднанні з пасивністю може призводити до уникнення участі у вирішенні групових завдань та ізоляції.

Сучасні дослідження, включно з роботами українських науковців, підкреслюють, що ефективна взаємодія особистісних чинників сприяє зміцненню групової згуртованості та зниженню рівня конфліктів. Це підтверджує значущість комплексного підходу до аналізу особистісних рис та їхнього впливу на групову динаміку [69].

Інші дослідження виявили, що учасники з холеричним темпераментом, але високою емоційною стабільністю, частіше посідають лідерські позиції та демонструють більш ефективне управління в стресових ситуаціях. Такі індивіди показують здатність до швидкої адаптації та ухвалення рішень в умовах невизначеності, що сприяє зміцненню їхньої лідерської ролі в групі.

Крім того, було виявлено, що учасники з високим рівнем емоційної чутливості та доброзичливістю мають важливе значення для створення атмосфери підтримки в колективі. Незважаючи на те, що ці риси можуть сприйматися як менш придатні для лідерства, вони відіграють ключову роль у підтримці внутрішньогрупових стосунків і зниженні рівня конфліктів.

Особистісні чинники, такі як темперамент, характер і емоційна стабільність, відіграють ключову роль у формуванні міжособистісних відносин у чоловічих групах. Вони визначають, як учасники взаємодіють, долають конфлікти і підтримують один одного. Розуміння цих чинників допомагає краще зрозуміти динаміку групових процесів і знайти підходи до поліпшення міжособистісних взаємодій у чоловічих колективах [70].

Таким чином, особистості, які зберігають спокій навіть у стресових ситуаціях, сприяють зниженню загального рівня тривожності в групі та підвищенню продуктивності. Їхня здатність до адаптації допомагає швидше справлятися зі змінами та кризами, що робить групу більш стійкою до зовнішніх викликів.

#### **1.4. Вплив особистісних рис на комунікативні стратегії та конфліктність у чоловічих групах**

Особистісні риси відіграють ключову роль у визначенні комунікативних стратегій та рівня конфліктності в чоловічих групах. Темперамент, характер та емоційна стабільність не лише впливають на індивідуальні реакції, а й формують групові норми взаємодії, визначаючи, яким чином відбувається спілкування, як ухвалюють рішення і як розв'язують конфлікти. У цьому розділі детально розглянемо вплив особистісних рис на вибір комунікативних стратегій і схильність до конфліктної поведінки в чоловічих групах.

Темперамент визначає загальну динаміку поведінки людини, включно зі стилем комунікації та способом реагування на зовнішні стимули. Різні типи темпераменту - холерики, сангвініки, флегматики та меланхоліки - мають значний вплив на те, як індивіди будують свої комунікативні стратегії та взаємодіють у групі.

Холерики схильні до активного, напористого стилю спілкування. Їхня комунікативна стратегія включає домінування, прагнення вести розмову і спрямовувати її в потрібне русло. Вони часто виявляють нетерпимість до розбіжностей і можуть бути агресивними, особливо якщо відчують, що їхній авторитет під загрозою. Холерики використовують директивні стратегії, швидко ухвалюють рішення і не завжди зважають на думку оточуючих, що може призводити до напруженості та конфліктів у групі. Однак в умовах, що вимагають швидкого ухвалення рішень і активних дій, холерики можуть виявитися незамінними, оскільки їхня рішучість допомагає мобілізувати групу на виконання завдання [47].

Сангвініки зазвичай використовують соціально орієнтовані та гнучкі комунікативні стратегії. Вони легко вступають у контакт, люблять залучати інших учасників до обговорення й активно виявляють інтерес до думки оточуючих. Їхній стиль спілкування включає гумор, позитивний настрій та емпатію, що сприяє зниженню рівня конфліктності та створенню довірливої атмосфери в групі. Сангвініки часто беруть на себе роль медіаторів, допомагаючи згладити напругу і сприяючи консенсусу. Однак їхня схильність до мінливості та часом поверхневого ставлення до завдань може стати проблемою в умовах, коли необхідна висока дисципліна та послідовність дій. Їхнє прагнення до приємної атмосфери іноді заважає ефективному розв'язанню складних або серйозних завдань, які потребують глибокого аналізу та концентрації [46].

Флегматики віддають перевагу спокійним і врівноваженим стратегіям спілкування. Вони схильні до активного слухання, рідко втручаються в дискусії та виявляють терпимість до різних точок зору. Флегматики створюють у групі атмосферу стабільності та безпеки, уникаючи конфліктів і сприяючи підтримці гармонії. Їхній підхід до комунікації заснований на уважному ставленні до інших учасників, що робить їх важливими стабілізаторами групової динаміки. Вони рідко проявляють ініціативу у

веденні дискусій, проте їхнє вміння слухати і підтримувати допомагає створювати умови для конструктивної взаємодії. Флегматики часто виявляються незамінними в умовах довготривалих проєктів, де важлива стабільна робота та підтримка інших членів команди [16,26].

Меланхоліки характеризуються обережністю та замкнутістю у спілкуванні. Вони часто уникають активної участі в дискусіях, особливо якщо не відчують упевненості у своїх силах або якщо тема для них емоційно значуща. Меланхоліки схильні до більш пасивних комунікативних стратегій, що може призводити до їхньої ізоляції в групах із більш динамічними учасниками. Проте в умовах, де потрібен глибокий аналіз і рефлексія, меланхоліки можуть зробити цінний внесок, оскільки вони схильні до уважного обмірковування деталей і прояву емпатії. Їхня присутність допомагає пом'якшити емоційну напругу, коли група стикається з важкими завданнями, що вимагають емоційної залученості та співчуття [48].

Сучасні дослідження підтверджують, що вплив темпераменту на комунікативні стратегії може змінюватися залежно від конкретних умов взаємодії та завдань, які стоять перед групою. Наприклад, Петров (2023) зазначає, що в умовах високого стресу флегматики та меланхоліки частіше обирають стратегії уникнення конфліктів, у той час як холерики виявляють більше прагнення до домінування. Ці відмінності в поведінці можуть як зміцнювати, так і послаблювати групову динаміку залежно від рівня толерантності до відмінностей і здатності до адаптації в колективі.

Важливо зазначити, що жоден тип темпераменту не є однозначно кращим чи гіршим для взаємодії в групі. Кожен тип має свої сильні та слабкі сторони, і успішність групової взаємодії багато в чому залежить від того, наскільки учасники готові враховувати й адаптуватися до особливостей темпераменту один одного. В умовах добре організованої взаємодії, де враховуються потреби і характеристики всіх учасників, різноманітність

темпераментів може стати перевагою, сприяючи багатшому і всебічному обговоренню питань і створенню сильної команди.

Характер людини також має значний вплив на вибір комунікативних стратегій. Різні риси характеру, такі як доброзичливість, відповідальність, домінантність та емоційна чутливість, формують особливості поведінки людини в групі та її підхід до спілкування з іншими.

Доброзичливість - це риса, що характеризує людей, які виявляють емпатію та прагнення до підтримки інших. Люди з високою доброзичливістю зазвичай використовують кооперативні стратегії спілкування. Вони схильні до активного слухання, прагнуть знайти компроміс і допомогти іншим учасникам групи. Такі люди часто виступають у ролі посередників, згладжуючи конфлікти і сприяючи створенню атмосфери довіри та взаємодопомоги. Вони орієнтовані на підтримання позитивних стосунків, що особливо важливо в ситуаціях, коли група стикається з внутрішніми розбіжностями або кризою [42].

Відповідальність як риса характеру характеризується схильністю до самодисципліни, організованості та прагненням виконувати взяті на себе зобов'язання. Відповідальні люди вважають за краще чітко формулювати свої думки та цілі, що допомагає уникнути непорозумінь і сприяє ефективній взаємодії. Вони часто обіймають позиції координаторів, оскільки їхня увага до деталей і схильність до планування допомагають розподіляти завдання між членами групи та забезпечувати їх своєчасне виконання. Такі учасники мінімізують імовірність виникнення конфліктів, оскільки їхні дії передбачувані та засновані на заздалегідь обумовлених принципах взаємодії, а групи з високою відповідальністю демонструють кращий результат у командній роботі та рідше стикаються з внутрішніми конфліктами [1,2,6].

Домінантність характеризує людей, які прагнуть зайняти лідерську позицію і схильні до прояву впевненості у своїй думці. Люди з вираженою домінантністю часто використовують конкурентні стратегії спілкування,

намагаючись затвердити своє бачення і контролювати ситуацію. Це може бути корисно в умовах, що вимагають швидкого ухвалення рішень або в ситуаціях невизначеності, де важливо проявити лідерські якості. Однак така манера спілкування може підвищувати рівень конфліктності в групі, особливо якщо кілька учасників прагнуть зайняти лідируючу позицію. У цьому разі можливе виникнення напруження, яке потребує особливої уваги з боку інших учасників або керівника групи для запобігання ескалації конфлікту [41,42].

Емоційна чутливість відображає здатність людини до сприйняття та глибокого розуміння емоцій інших. Люди з високою емоційною чутливістю зазвичай демонструють обережний і рефлексивний підхід до спілкування. Вони схильні уникати агресивних висловлювань, намагаються зважати на почуття інших і, як правило, обирають менш конфронтаційні стратегії для розв'язання конфліктів. Вони можуть уникати відкритих дискусій або навіть замикатися в собі в ситуаціях, які здаються їм загрозливими, що іноді знижує їхню здатність активно впливати на те, що відбувається в групі. Однак у ситуаціях, де необхідна емоційна підтримка і глибоке розуміння, такі люди стають незамінними, допомагаючи іншим учасникам почуватися почутими і зрозумілими [7,10,11].

Характер також впливає на рівень гнучкості у виборі стратегій спілкування. Наприклад, люди з високою доброзичливістю та відповідальністю можуть адаптуватися до різних обставин, використовуючи як кооперативні, так і директивні стратегії залежно від потреб групи. Навпаки, люди з вираженою домінантністю можуть зазнавати труднощів у переході до кооперативних стратегій, особливо якщо вони звикли до конкурентного стилю спілкування.

Емоційна стабільність є ключовим чинником, що впливає на схильність до конфліктів і здатність до конструктивного їх вирішення. Люди з високою емоційною стабільністю зазвичай зберігають спокій у стресових ситуаціях і

можуть використовувати раціональні стратегії для вирішення конфліктів. Вони менш схильні до емоційних реакцій, таких як гнів або роздратування, що допомагає мінімізувати конфлікти та сприяє їх успішному розв'язанню [53].

Тому можна сказати, що для успішної взаємодії в чоловічих групах важлива комбінація рис характеру, таких як відповідальність і доброзичливість, що дають змогу групі підтримувати баланс між ефективністю виконання завдань і підтриманням позитивного соціального клімату. Групи, в яких переважають учасники з цими рисами, демонструють вищу здатність до досягнення колективних цілей і зниження рівня конфліктності.

### **Висновок до першого розділу**

Особистісні риси, такі як темперамент, характер та емоційна стабільність, мають значний вплив на міжособистісні відносини у чоловічих групах. Усі ці аспекти відіграють ключову роль у визначенні комунікативних стратегій, рівня конфліктності та загальної динаміки групових взаємин. Аналіз цих факторів дозволяє краще зрозуміти, як формується спілкування та як різні особистісні характеристики можуть сприяти чи перешкоджати ефективному взаємодії у колективі.

Темперамент визначає загальний стиль комунікації, будь то активна ініціатива, схильність до рефлексії або уникнення конфліктів. Холерики, наприклад, схильні до домінування в розмовах, тоді як флегматики вносять стабільність та терпимість до різноманітних точок зору. Характер, у свою чергу, визначає конкретні способи взаємодії. Доброта, відповідальність, домінантність та емоційна чутливість впливають на те, як людина поводить себе в групі, обирає стратегії спілкування та реагує на виклики.

Важливе значення має емоційна стабільність, яка допомагає учасникам зберігати спокій у стресових ситуаціях, знижувати рівень конфліктності та підтримувати гармонійну атмосферу в групі. Люди з високим рівнем емоційної стабільності більш схильні до конструктивного вирішення конфліктів та підтримки інших учасників, що сприяє колективній згуртованості. Водночас низький рівень емоційної стабільності може призводити до агресивних чи унікальних стратегій, що підвищує напруженість у групі.

Також було розглянуто гендерні аспекти міжособистісної взаємодії в чоловічих групах, включаючи вплив гендерних стереотипів, соціальних ролей, лідерства та ієрархії. Ці фактори значно впливають на формування комунікативних стратегій і стосунків у групах, де присутні специфічні норми та очікування. Наприклад, прояви лідерства часто пов'язані з прийнятими у суспільстві очікуваннями щодо мужності та домінування, що може ускладнювати розвиток рівноправних стосунків і сприяти виникненню конфліктів.

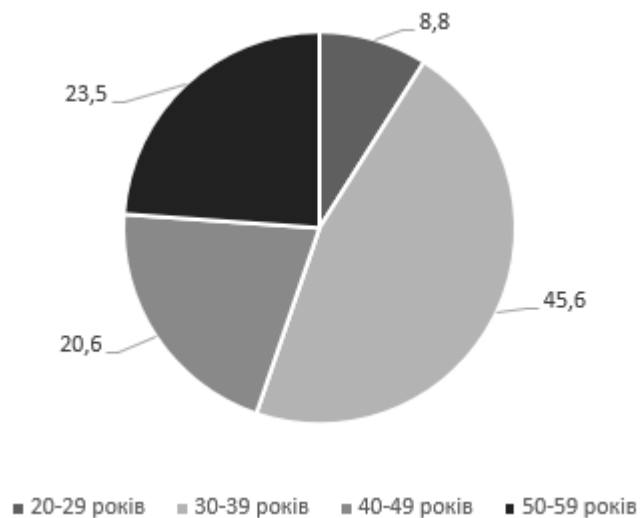
Підсумовуючи, можна зазначити, що врахування особистісних рис, таких як темперамент, характер, емоційна стабільність та гендерні аспекти, дозволяє краще зрозуміти динаміку міжособистісних відносин у чоловічих групах. Баланс різних особистісних рис у групі, готовність учасників до співпраці та гнучкість у виборі комунікативних стратегій сприяють зниженню рівня конфліктності та підвищенню ефективності спільної роботи. Створення гармонійної та продуктивної групової атмосфери є важливим фактором досягнення колективних цілей і довгострокового успіху.

## РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ У ФОРМУВАННІ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У ЧОЛОВІЧИХ ГРУПАХ

### 2.1. Характеристика вибірки дослідження

Метою нашого дослідження є вивчення ролі особистісних чинників у формуванні міжособистісних відносин у чоловічих групах. Для цього ми провели аналіз ряду соціально-демографічних факторів та виявили їхній зв'язок між поведінковими, комунікаційними чинниками та обираємими копінг-стратегіями.

Наше дослідження проводилось з весни по осінь 2024 року, та охоплює 67 респондентів чоловічої статі, громадян України, що працюють у чоловічих робочих колективах.



**Рис. 2.1 Віковий розподіл респондентів, %**

67 респондентів, що ми дослідили, були розподілені на чотири вікові групи (рис. 2.1). Найбільшою групою респондентів є чоловіки віком від 30 до 39 років — їхня частка становить 46,3% (31 особа). Це свідчить про те, що наше дослідження переважно орієнтоване на осіб у найбільш активному віковому періоді, коли чоловіки, як правило, активно працюють, створюють

сім'ї або вже мають усталені соціальні зв'язки. Ця вікова група зазвичай характеризується високим рівнем соціальної взаємодії, що впливає на характер міжособистісних відносин у чоловічих групах. Ми можемо припустити, що чоловіки цього віку більш схильні до активної участі у груповій діяльності, прийняття рішень та формування соціальних зв'язків.

Другою за кількістю виявилася група чоловіків віком від 50 до 59 років, частка яких становить 23,9% (16 осіб). Ця група, як правило, має значний життєвий досвід і може вносити в міжособистісні відносини більш стабільний та виважений підхід. Водночас, чоловіки цієї групи можуть мати більшу схильність до збереження усталених норм і традицій, що може впливати на їхню роль у групових процесах.

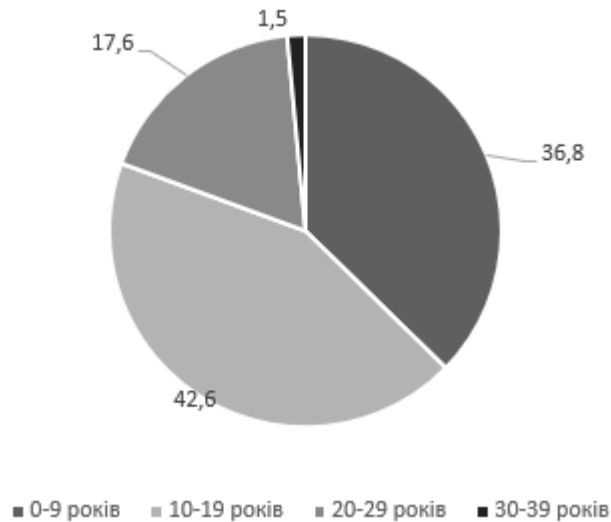
Чоловіки віком від 40 до 49 років складають 20,9% вибірки (14 осіб). Ця група є проміжною між більш молодшими та старшими респондентами. Зазвичай вони мають як значний професійний, так і соціальний досвід, проте ще зберігають енергійність та бажання брати активну участь у груповій діяльності. Для цієї групи характерною може бути баланс між бажанням досягнень та необхідністю підтримки соціальних зв'язків.

Найменшу частку вибірки складають чоловіки віком від 20 до 29 років — лише 9,0% (6 осіб). Це вказує на те, що молоді чоловіки менш представлені у цьому дослідженні. Можливо, це пов'язано з тим, що у цьому віці чоловіки ще перебувають на етапі активного самовизначення та пошуку свого місця у соціальних групах. Вони ще не мають такого значного соціального досвіду, як старші групи, що може позначатися на їхній участі в групових процесах.

Як ми бачимо на рис. 2.2. наша вибірка складається з респондентів з різним професійним стажем.

Найбільша частка респондентів — 37,3% (25 осіб) — має досвід роботи від 0 до 9 років. Це вказує на те, що значна кількість опитаних знаходяться на початковому етапі своєї професійної кар'єри. Можна припустити, що ці

чоловіки перебувають на етапі накопичення досвіду та адаптації до професійного середовища, що може впливати на їхні міжособистісні відносини, оскільки для них важливо налагоджувати контакти і формувати свій соціальний статус у робочих групах.



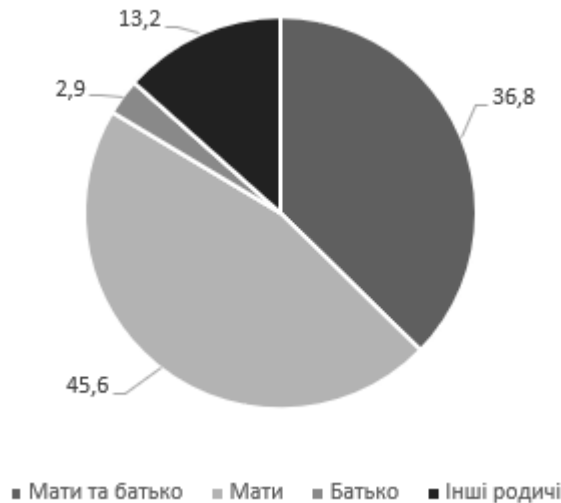
**Рис. 2.2 Розподіл респондентів за стажем роботи, %**

Група з 10-19 роками стажу становить найбільшу частку — 43,3% (29 осіб). Це досвідчені професіонали, які вже пройшли певні етапи розвитку своєї кар'єри і мають достатній досвід для самостійного прийняття рішень та стабільного професійного становлення. Чоловіки цієї групи відіграють важливу роль у формуванні соціальних норм та цінностей у робочих колективах. Вони можуть виступати лідерами або наставниками, що впливає на динаміку міжособистісних відносин.

Група з 20-29 роками стажу становить 17,9% (12 осіб). Такі респонденти мають значний професійний досвід і досягли високого рівня професійної компетентності. Чоловіки з таким стажем можуть мати великий вплив на групові процеси завдяки своєму досвіду, а також можуть брати на себе роль лідерів у групах, сприяючи формуванню робочих традицій і норм.

Лише один респондент має стаж роботи більше 30 років (1,5%). Ця група є найменшою у вибірці, що може бути пов'язано із загальною тенденцією до виходу на пенсію або переходу на менш активні професійні

позиції після тривалого часу роботи. Такі респонденти мають багатий життєвий і професійний досвід, що дозволяє їм відігравати роль консультанта або наставника у групових процесах.



**Рис. 2.3 Розподіл респондентів за тим, хто займався їх вихованням, %**

Розглянемо рисунок 2.3, що демонструє розподіл респондентів за тим, хто займався їх вихованням.

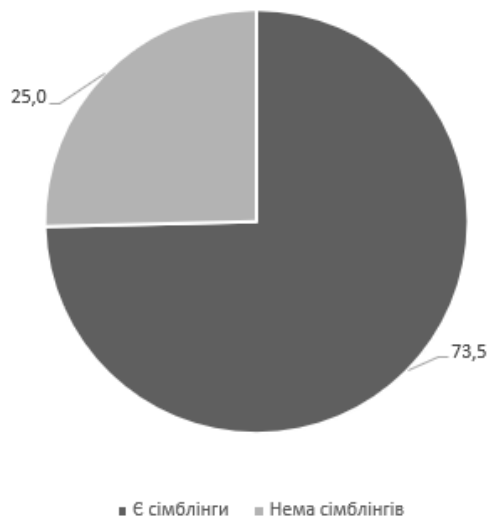
37,3% респондентів (25 осіб) зазначили, що вихованням займалися обидва батьки. Це вказує на стабільну сімейну ситуацію, де обидва батьки були залучені у процес виховання дитини. Така ситуація створює умови для гармонійного розвитку особистості, оскільки діти мають доступ до різних стилів виховання та підтримки з боку обох батьків, що може позитивно впливати на їхнє сприйняття міжособистісних відносин і моделі поведінки в дорослому віці.

Найбільша частка респондентів — 46,3% (31 особа) — виховувалися переважно матір'ю. Це може свідчити про те, що більшість респондентів росли в умовах, коли лише мати відігравала активну роль у їх вихованні. Відсутність батьківської участі у вихованні може впливати на розвиток певних психологічних рис, таких як самостійність, довіра до чоловічих

постатей, а також на формування специфічних моделей міжособистісних відносин, зокрема в чоловічих групах.

Лише 3% респондентів (2 особи) зазначили, що їх вихованням займався батько. Це вказує на рідкісний випадок, коли батько брав на себе повну відповідальність за виховання дитини. Такий тип виховання може мати свій вплив на формування певних рис характеру, як-от незалежність, рішучість, схильність до лідерства. Однак відсутність материнської підтримки може позначитися на емоційному розвитку та здатності висловлювати почуття.

13,4% респондентів (9 осіб) виховувалися іншими родичами, такими як бабусі, дідусі, або інші члени родини. Це може вказувати на ситуації, коли батьки не могли забезпечити виховання через різні причини, наприклад, відсутність або зайнятість на роботі. Виховання іншими родичами може сприяти розвитку адаптивних рис, здатності до співпраці та залежності від підтримки близьких людей. Проте може бути і певний брак відчуття стабільності та впевненості, що також впливає на міжособистісні відносини у дорослому віці.



**Рис. 2.4 Розподіл респондентів за наявністю сімблінгів, %**

Розглянемо рисунок 2.4, що демонструє розподіл респондентів за наявністю сімблінгів (братів або сестер).

74,6% респондентів (50 осіб) зазначили, що мають братів або сестер. Наявність сіблінгів може відігравати важливу роль у соціальному розвитку та формуванні навичок міжособистісної взаємодії. Взаємодія з братами та сестрами з дитинства сприяє розвитку навичок комунікації, співпраці, а також навичок розв'язання конфліктів, що важливо для соціальної адаптації у дорослому віці. Можна також припустити, що респонденти, які мали сіблінгів, мали більше можливостей для соціальної взаємодії у межах сім'ї, що сприяло розвитку їхніх навичок групової взаємодії.

25,4% респондентів (17 осіб) не мають братів або сестер. Відсутність сіблінгів може призвести до дещо іншого формату соціалізації в дитинстві. Єдиним дітям часто приділяється більше уваги з боку батьків, що може впливати на формування почуття впевненості в собі. Водночас, відсутність братів чи сестер може обмежувати можливості для раннього навчання навичкам спільної взаємодії, компромісів та вирішення конфліктів, що може відобразитися на їхньому підході до міжособистісних відносин у дорослому житті.



**Рис. 2.5 Рівень конфліктів із колегами на робочому місці серед респондентів, %**

Розглянемо рисунок 2.5, який демонструє рівень конфліктів із колегами на робочому місці серед респондентів.

13,4% респондентів (9 осіб) вказали, що їхній рівень конфліктів із колегами є дуже низьким. Це свідчить про здатність цих респондентів ефективно розв'язувати конфлікти, мати хороші комунікативні навички та підтримувати позитивні стосунки на робочому місці.

Найбільша частка респондентів — 29,9% (20 осіб) — оцінили рівень конфліктів на другому рівні. Це вказує на те, що у цих респондентів конфлікти виникають рідко і мають низький рівень напруженості. Такі чоловіки вміють уникати конфліктних ситуацій або вирішувати їх на ранніх стадіях.

26,9% респондентів (18 осіб) вважають, що рівень конфліктів із колегами є середнім. Це може свідчити про те, що конфлікти не є надто частими, але їх наявність є звичною частиною робочого середовища. Респонденти з таким рівнем конфліктів мають певні труднощі у взаємодії або стикаються з непорозуміннями, які впливають на їхню здатність підтримувати стабільні відносини з колегами.

9% респондентів (6 осіб) оцінили рівень конфліктів як високий. Це вказує на те, що ці респонденти часто стикаються з труднощами у взаємодії з колегами, що може створювати проблеми на роботі та негативно впливати на загальну атмосферу.

20,9% респондентів (14 осіб) вказали, що рівень конфліктів із колегами є дуже високим. Це свідчить про те, що значна частина вибірки стикається з частими і, можливо, гострими конфліктами на робочому місці. Такий рівень конфліктності вказує на проблеми з комунікацією, невмінням розв'язувати конфлікти, або на стресові умови роботи, що сприяють виникненню конфліктних ситуацій.

Таким чином, наша вибірка респондентів включає представників різних вікових, соціальних та професійних груп, що забезпечує широкий

спектр поглядів та досвіду. Це дозволяє нам отримати надійні та репрезентативні результати, необхідні для глибокого розуміння досліджуваної проблематики.

## **2.2. Методи дослідження**

Підбір методик для дослідження ролі особистісних чинників у формуванні міжособистісних відносин є надзвичайно важливим для досягнення цілей нашого дослідження. Вибрані методики дозволяють нам всебічно оцінити як індивідуальні особливості респондентів, так і специфіку їхньої взаємодії у групових умовах. Використання комбінованого підходу допомагає нам виявити різноманітні аспекти особистості та поведінки, що сприяють або, навпаки, перешкоджають ефективній міжособистісній взаємодії.

Перша методика, яку ми використовуємо в даному дослідженні, — це 16-факторний опитувальник особистості Реймонда Кеттелла (16 PF) [17, 40]. Використання саме цієї методики для аналізу ролі особистісних чинників у формуванні міжособистісних відносин у чоловічих групах є цілком обґрунтованим. 16 PF-опитувальник дозволяє детально оцінити різноманітні аспекти особистості, що можуть впливати на взаємодію в групі, рівень комунікабельності, здатність до емоційного контролю та схильність до домінування. Завдяки універсальності тесту ми можемо отримати багатогранну інформацію про індивідуальні особливості, які визначають міжособистісну поведінку.

Тест Кеттелла — це практичний інструмент, який допомагає оцінити індивідуальність досліджуваних за допомогою 16 основних факторів, що охоплюють різні аспекти особистості. Методика містить 105 запитань, які допомагають розкрити як соціальні, так і психологічні аспекти особистості, що є особливо важливими для дослідження взаємин у чоловічих групах. Час

на проходження тесту коливається від 20 до 50 хвилин, що робить його зручним як для індивідуального, так і для групового використання. Тест можна застосовувати самотійно або в комплексі з іншими методиками для більш глибокого аналізу. Він призначений для осіб віком від 14 років і старше.

16-факторний опитувальник Кеттелла є цінним інструментом для розуміння багатьох аспектів особистісних якостей респондентів. Серед ключових факторів, які вимірює тест, варто відзначити «замкнутість-товариськість» (фактор А), «інтелект» (фактор В), «емоційна стійкість» (фактор С), «домінантність» (фактор Е) та інші. Кожен із факторів дає можливість краще зрозуміти риси особистості, такі як схильність до лідерства, рівень соціальної активності, здатність до прийняття рішень, емоційну зрілість та інші важливі характеристики, що можуть впливати на ефективність міжособистісної взаємодії у групах. Наприклад, високі значення за фактором А вказують на товариську та відкриту особистість, що сприяє створенню дружніх і конструктивних стосунків у групі. Натомість низькі значення свідчать про замкнутість, що може перешкоджати ефективній взаємодії.

Методика дозволяє оцінити як рівень емоційної стійкості респондентів, так і їхні соціальні схильності та схильність до конфліктної або кооперативної поведінки. Наприклад, фактор С характеризує рівень емоційної зрілості, що дозволяє визначити, наскільки досліджувані здатні контролювати свої емоції та адекватно реагувати на стресові ситуації. Це особливо важливо у контексті чоловічих груп, де емоційна стійкість може впливати на те, як учасники реагують на конфлікти або проявляють підтримку іншим членам групи.

Таким чином, використання 16 PF-опитувальника Кеттелла в цьому дослідженні дає змогу отримати глибокий аналіз особистісних якостей, що впливають на міжособистісні відносини у чоловічих групах. Це дозволяє нам

не тільки визначити індивідуальні особливості респондентів, але й спрогнозувати їхню поведінку в групі, рівень конфліктності або здатність до співпраці, що є надзвичайно важливим для успішної взаємодії у групових умовах.

Окрім 16-факторного опитувальника Кеттелла, для дослідження міжособистісних відносин у чоловічих групах ми використовуємо «Опитувальник міжособистісних відносин В. Шутца» [63]. Ця методика є важливим інструментом для оцінки поведінки індивіда в міжособистісних ситуаціях, а також для прогнозування соціальних взаємодій. Використання цієї методики обґрунтоване тим, що вона дозволяє не тільки виміряти особистісні характеристики респондентів, але й оцінити відносини між двома або більше особами, що є надзвичайно важливим для аналізу динаміки групової взаємодії.

«Опитувальник міжособистісних відносин В. Шутца» оцінює поведінку в трьох основних областях міжособистісних потреб: включення (I), контроль (C) та афект (A). Кожна з цих областей поділяється на два напрямки: виражена поведінка (e) та вимога до інших (w). Виражена поведінка відображає те, як респондент діє у соціальних ситуаціях, тоді як вимога до інших показує, як він хоче, щоб до нього ставилися інші. Такий підхід дозволяє отримати глибоке розуміння того, як людина взаємодіє з оточенням, а також її очікування від соціальної взаємодії.

Опитувальник складається з шести основних шкал, які є результатом комбінації трьох областей (включення, контроль, афект) та двох напрямків (виражена та вимога до інших). Кожна шкала містить 9 тверджень, на які респондент має відповісти, використовуючи шестибальну шкалу. Таким чином, отримуються оцінки за шістьма шкалами: Ie, Iw, Ce, Cw, Ae, Aw. Кожна з цих шкал дозволяє оцінити певний аспект міжособистісної поведінки, а їх комбінація дає можливість визначити індекси обсягу взаємодій та суперечливості міжособистісного поведінки. Загальна сума

балів за цими шкалами допомагає визначити рівень інтеракції та гармонійності відносин між членами групи.

Таким чином, «Опитувальник міжособистісних відносин В. Шутца» є важливим доповненням до «16-факторного опитувальника Кеттелла», оскільки дозволяє оцінити міжособистісні потреби та очікування респондентів. Це допомагає зрозуміти, яким чином індивіди взаємодіють у групі, які вони мають очікування від оточення, а також якою мірою вони готові до взаємодії та співпраці. Використання цієї методики в дослідженні чоловічих груп дозволяє отримати цілісну картину міжособистісних відносин та визначити чинники, що впливають на ефективність групової взаємодії.

Для вивчення копінг-поведінки ми використовуємо опитувальник «Ways Of Coping Questionnaire (WOCQ)» у модифікації Н.В. Родіної [26]. Цей інструмент був створений на основі відомої методики С. Фолкман та Р. Лазаруса, та є надійним інструментом для дослідження адаптаційних можливостей особистості у стресових ситуаціях. Опитувальник дозволяє оцінити, які стратегії подолання стресу використовують респонденти, що є важливим для розуміння їхньої поведінки у кризових ситуаціях.

Методика WOCQ у модифікації Н.В. Родіної оцінює копінг-поведінку за сьома основними субшкалами, що відображають різні способи адаптації до стресових ситуацій, включаючи як активні, так і пасивні форми подолання. Кожна з субшкал дозволяє отримати інформацію про специфічні механізми адаптації, такі як пошук соціальної підтримки, уникання, емоційне прийняття тощо.

Опитувальник складається з 66 пунктів, на які респонденти відповідають за допомогою чотирибальної шкали Лікерта. Така структура дозволяє виявити індивідуальні особливості копінг-стратегій та визначити рівень адаптаційних можливостей особистості у складних життєвих ситуаціях. Опитування можна проводити як індивідуально, так і в групах, що робить його універсальним інструментом для різних типів досліджень.

Використання опитувальника WOCQ у дослідженні міжособистісних відносин у чоловічих групах дозволяє оцінити, як респонденти реагують на стресові ситуації, які стратегії вони обирають для подолання труднощів, та як це впливає на їхню взаємодію з іншими членами групи. Це важливо для розуміння динаміки групової взаємодії та факторів, що сприяють ефективній адаптації та співпраці у стресових умовах.

Таким чином, обрані методики забезпечують глибоке і надійне дослідження, яке дозволяє виявити ключові аспекти особистості та поведінки, що мають вирішальне значення для формування гармонійних і продуктивних міжособистісних відносин у чоловічих групах.

### **Висновки до другого розділу**

Другий розділ нашої роботи був присвячений організації та методам дослідження ролі особистісних чинників у формуванні міжособистісних відносин у чоловічих групах. У цьому розділі представлено детальну характеристику вибірки респондентів, а також обрані методики дослідження, що сприяли досягненню основних цілей роботи.

Характеристика вибірки показала, що дослідження охоплює 67 респондентів чоловічої статі різних вікових груп, з різним професійним досвідом та сімейним контекстом. Така вибірка забезпечує різноманітність і репрезентативність даних, що дозволяє зробити обґрунтовані висновки щодо взаємодії особистісних чинників у міжособистісних відносинах чоловіків у робочих колективах. Основна увага була приділена віковим, професійним та соціально-демографічним особливостям респондентів, що дозволяє виявити їхній вплив на характер міжособистісної взаємодії.

Для досягнення цілей дослідження були обрані три основні методики. Першою методикою є 16-факторний опитувальник Реймонда Кеттелла, який дозволяє оцінити ключові аспекти особистості, що можуть впливати на

ефективність взаємодії у групах. Окрім цього, використовувався опитувальник міжособистісних відносин В. Шутца (FIRO-B), що надає можливість оцінити міжособистісні потреби та особливості поведінки респондентів у соціальних ситуаціях. Третьою методикою є опитувальник Ways Of Coping Questionnaire (WOCQ) у модифікації Н.В. Родіної, що дозволяє визначити стратегії подолання стресу, які застосовують респонденти у складних життєвих ситуаціях.

Таким чином, завдяки використанню комбінації зазначених методик, вдалося отримати комплексну інформацію про індивідуальні особливості респондентів та специфіку їхньої взаємодії у групових умовах. Кожна з методик забезпечила оцінку важливих аспектів особистості та міжособистісної поведінки, що дало змогу сформуванню цілісного уявлення про роль особистісних чинників у формуванні міжособистісних відносин.

### РОЗДІЛ 3. РЕЗУЛЬТАТИ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ РОЛІ ОСОБИСТІСНИХ ЧИННИКІВ У ФОРМУВАННІ МІЖОСОБИСТІСНИХ ВІДНОСИН У ЧОЛОВІЧИХ ГРУПАХ

#### 3.1. Аналіз міжособистісних потреб у респондентів

Методика FIRO дозволяє нам чітко визначити, які міжособистісні потреби є більш вираженими для певних груп респондентів.

Проаналізуємо результати, отримані за методикою FIRO для різних вікових груп, на основі середніх значень для кожної з шести шкал (таблиця 3.1).

*Таблиця 3.1*

**Розподіл респондентів за віком за методикою FIRO, середні значення**

	Ie	Iw	Ce	Cw	Ae
20-29 років	6	5	6	3	5
30-39 років	6	4	7	4	5
40-49 років	6	5	7	4	5
50-59 років	6	4	7	4	5

Розглянемо шкалу «Включення». Середнє значення за шкалою Ie («виражене включення») для всіх вікових груп становить 6, що свідчить про стійке прагнення людей різного віку до соціальної активності, включення в групові взаємодії та спілкування. Це вказує на те, що всі вікові категорії мають потребу в соціальній участі та інтеграції. Значення за шкалою Iw («очікуване включення») змінюється від 4 до 5, що вказує на те, що більшість респондентів не мають значних очікувань від інших щодо ініціювання взаємодії. Для вікових груп 20-29 і 40-49 років значення більше (5), що означає, що молодші та середнього віку люди очікують більш активного запрошення до взаємодії з боку інших.

Розглянемо шкалу «Контроль». Середні значення для всіх вікових категорій (від 6 до 7) за шкалою Се («виражений контроль») показують високий рівень прагнення до контролю ситуацій, лідерства і впливу. Респонденти різного віку мають схильність брати на себе відповідальність та контролювати події. Найвищий рівень (7) спостерігається у групах 30-39, 40-49 і 50-59 років, що свідчить про прагнення цих вікових груп до впливу та самостійного прийняття рішень. Значення за шкалою Сw («очікуваний контроль») в основному становлять 3-4, що означає, що ці респонденти не сильно потребують контролю з боку інших. Найнижче значення (3) спостерігається у групі 20-29 років, що свідчить про незалежність молодих людей і небажання бути під контролем. Для старших груп (30-59 років) значення становлять 4, що вказує на деяке прийняття контролю з боку інших, проте без яскраво вираженої потреби в цьому.

Розглянемо шкалу «Включення». Значення за шкалою Ае («виражений афект») стабільні для всіх вікових груп — 5, що свідчить про помірне прагнення до близьких, емоційно насичених взаємин. Респонденти всіх вікових категорій намагаються будувати довірчі відносини, проте не завжди активно проявляють свої емоції або бажання створити емоційні зв'язки. Значення за шкалою Аw («очікуваний афект») коливаються між 4 і 6. Для вікових груп 20-49 років значення становлять 4, що вказує на незначну потребу в емоційній підтримці з боку інших. У групі 50-59 років значення досягає 6, що свідчить про підвищену потребу у близьких емоційних взаєминах та підтримці від інших. Це може бути пов'язано зі збільшенням важливості соціальної підтримки в старшому віці.

Таким чином, ми можемо говорити, що усі вікові групи мають високий рівень потреби у включенні, але середнє значення очікуваного включення трохи нижче, що свідчить про те, що люди частіше надають перевагу самостійній ініціативі щодо соціальної взаємодії. Всі вікові групи мають високий рівень вираженого контролю, що говорить про їхню готовність

брати на себе відповідальність та приймати рішення. Водночас рівень очікуваного контролю є відносно низьким, що вказує на прагнення до незалежності. Також всі вікові групи прагнуть до емоційної близькості, але рівень очікуваної емоційної підтримки зростає у старшій віковій категорії (50-59 років). Що може бути пов'язано зі збільшенням потреби у близьких відносинах та підтримці з віком.

Проаналізуємо результати, отримані за методикою FIRO для респондентів з різним стажем роботи, на основі середніх значень за кожною з шести шкал (таблиця 3.2)

**Таблиця 3.2**

**Розподіл респондентів за стажем за методикою FIRO, середні значення**

	Ie	Iw	Ce	Cw	Ae
0-9 років	6	5	7	4	5
10-19 років	6	5	7	4	4
20-29 років	6	4	6	3	5
30-39 років	3	2	7	3	3

Розглянемо шкалу «Включення».

Для груп із стажем 0-9, 10-19 та 20-29 років середнє значення за шкалою Ie становить 6, що свідчить про високу потребу цих респондентів у соціальній активності та інтеграції в групи. Респонденти з таким стажем роботи прагнуть бути залученими до групових процесів і активно брати участь у взаємодії. Значення 3 серед респондентів зі стажем 30-39 років вказує на знижену потребу в соціальній активності та інтеграції. Вони менш активно включаються в групові взаємодії та більше орієнтовані на самостійність або не відчують потреби в соціальній інтеграції.

За шкалою Iw, значення для респондентів із 0-9 та 10-19 років становить 5, що вказує на очікування активного залучення з боку інших. Вони прагнуть, щоб інші ініціювали контакти і включали їх до соціальних

активностей. Для стажу 20-29 років, значення 4 свідчить про помірну потребу у включенні з боку інших. Для 30-39 років - значення 2 вказує на низький рівень очікувань щодо залучення з боку інших. Респонденти з таким стажем не мають сильного бажання, щоб їх активно включали в соціальні процеси.

Розглянемо шкалу «Контроль».

За шкалою *Sc* значення для всіх груп, окрім 20-29 років стажу, становить 7, що вказує на високу потребу в контролі та впливі. Ці респонденти прагнуть брати на себе відповідальність, контролювати ситуації та керувати іншими. Респонденти зі стажем 20-29 років мають середнє значення 6, що свідчить про трохи нижчий рівень прагнення до контролю, але все ж він залишається досить високим.

За шкалою *Sw*, значення для більшості груп становить 3-4, що вказує на незначну потребу в контролі з боку інших. Ці респонденти не схильні бажати, щоб їх контролювали інші. У респондентів зі стажем у 30-39 років виявлено середнє значення 3, що також свідчить про низьку потребу в зовнішньому контролі.

Розглянемо шкалу «Включення».

За шкалою *Ae* респонденти зі стажем 0-9, 20-29 років мають середнє значення 5, що вказує на високу потребу в емоційних, близьких взаєминах. Вони намагаються проявляти свою емоційну підтримку та бути в довірчих стосунках з іншими. Середнє значення 4 виявлено у респондентів зі стажем 10-19 років, що вказує на помірний рівень потреби в афекті. У респондентів зі стажем 30-39 років, середнє значення 3, що свідчить про їх знижену потребу у близьких емоційних стосунках.

За шкалою *Aw*, для респондентів зі стажем 20-29 років значення 6 вказує на високу потребу в емоційній підтримці з боку інших. Ці респонденти прагнуть отримувати більше тепла, довіри та емоційної взаємодії. Для інших груп (0-9, 10-19 та 30-39 років) значення коливаються

від 3 до 4, що свідчить про помірний або низький рівень потреби в емоційній підтримці з боку інших.

Таким чином, респонденти з меншим стажем роботи (0-29 років) мають високу потребу у соціальній активності, тоді як респонденти зі стажем 30-39 років демонструють знижену активність та не очікують сильної інтеграції з боку інших. Усі вікові групи, окрім 20-29 років, демонструють високу потребу у контролі, що свідчить про їхній лідерський потенціал і прагнення контролювати події. Водночас рівень очікуваного контролю є невисоким у всіх групах. Респонденти з меншим стажем (0-29 років) частіше потребують емоційної близькості та підтримки, тоді як група зі стажем 30-39 років має знижену потребу у близьких емоційних взаєминах як у вираженій, так і в очікуваній формі. Це може вказувати на більш індивідуалістичний підхід до відносин і меншу потребу в емоційній взаємодії.

Як ми бачимо, вікові та стажеві відмінності демонструють, що зі зростанням віку та стажу роботи деякі міжособистісні потреби, такі як контроль та емоційна підтримка, змінюються. Наприклад, старші вікові групи і працівники з більшим стажем мають високий рівень вираженого контролю, але знижену потребу в емоційній підтримці (Aw). Молодші вікові групи та працівники з меншим стажем більше очікують емоційної підтримки та активного залучення з боку інших, що вказує на їхню потребу в інтеграції та соціальній підтримці під час адаптації до професійного середовища.

Таким чином, результати вказують на те, що вікові особливості та стаж роботи суттєво впливають на характер міжособистісних відносин, зокрема на рівень потреби у соціальній взаємодії, контролі та емоційній підтримці.

Проаналізуємо результати за методикою FIRO для різних груп респондентів, залежно від того, хто займався їх вихованням (таблиця 3.3).

Середнє значення за шкалою Ie, становить 6 для тих, кого виховували мати та батько, батько або інші родичі. Це вказує на їх високу потребу в соціальній активності та інтеграції в групи, незалежно від того, хто займався

вихованням. Для респондентів, яких виховувала лише мати, значення дещо нижче (5), що вказує на певну обережність у соціальній взаємодії або знижену потребу в активній соціальній інтеграції.

**Таблиця 3.3**

**Розподіл респондентів в залежності від того, хто займався їх вихованням за методикою FIRO, середні значення**

	Ie	Iw	Се	Cw	Ae
Мати та батько	6	6	7	4	5
Мати	5	4	7	3	4
Батько	6	1	9	2	4
Інші родичі	6	4	7	3	4

Розглянемо шкалу «Включення».

Найвище значення за шкалою Iw (6) спостерігається для респондентів, яких виховували мати та батько, що свідчить про високу очікувану потребу у соціальній взаємодії з боку інших. Респонденти, яких виховувала лише мати або інші родичі, мають значення 4, що вказує на середню потребу в залученні інших. Найнижче значення (1) має група, яку виховував батько, що свідчить про дуже низькі очікування щодо соціальної ініціативи від інших.

Розглянемо шкалу «Контроль».

За шкалою Се найвище значення (9) спостерігається для тих, кого виховував батько, що вказує на дуже сильне прагнення контролювати ситуацію та впливати на оточуючих. Це може бути результатом виховання в умовах, де акцент був на незалежності та відповідальності. Значення 7 мають групи, яких виховували мати та батько, мати та інші родичі, що вказує на стабільну потребу у впливі та керівництві, але не таку високу, як у групи з батьківським вихованням.

Середні значення  $C_w$  коливаються між 2 і 4. Найнижче значення (2) мають респонденти, яких виховував батько, що свідчить про мінімальну потребу бути під контролем інших. Для груп, яких виховували мати та батько або мати, значення становить 4 і 3 відповідно, що вказує на середню потребу у зовнішньому контролі, можливо, пов'язану з балансом між самостійністю та підтримкою.

Розглянемо шкалу «Включення».

Значення по шкалі «Виражений афект» для всіх груп становлять 4 або 5. Групи, яких виховували мати та батько, демонструють значення 5, що вказує на сильне прагнення до емоційної близькості та прояву теплих почуттів. У той час, як групи, яких виховували мати, батько або інші родичі, мають значення 4, що свідчить про дещо нижчу потребу у вираженні афекту.

По шкалі «Очікуваний афект» значення коливаються між 4 і 5. Найвища потреба в емоційній підтримці спостерігається у груп, яких виховували мати та батько та батько (значення 5), що вказує на бажання отримувати емоційну підтримку і близькість. Інші групи мають значення 4, що вказує на помірну потребу у емоційній підтримці з боку інших.

Таким чином, респонденти, яких виховували обидва батьки, демонструють високу потребу у соціальній активності та очікують залучення з боку інших. Ті, кого виховувала лише мати або інші родичі, мають дещо знижену потребу у включенні, а ті, кого виховував батько, мають дуже низькі очікування щодо соціальної інтеграції. Групи, яких виховував лише батько, мають найвищий рівень вираженого контролю і найнижчу потребу в зовнішньому контролі. Це свідчить про високу самостійність і прагнення до лідерства. Інші групи також мають високі показники вираженого контролю, але більш збалансовану потребу в контролі з боку інших. Респонденти, яких виховували обидва батьки або лише батько, мають високу потребу в емоційній підтримці, тоді як групи, яких виховувала лише мати або інші

родичі, демонструють помірну потребу в афекті. Це може свідчити про важливість сімейної структури у формуванні потреби в емоційній близькості.

Тобто ми бачимо, що, виховання, яке забезпечували різні члени родини, суттєво впливає на міжособистісні потреби. Респонденти, яких виховували обидва батьки, мають більш збалансовані соціальні потреби, тоді як ті, кого виховував лише батько, демонструють сильну незалежність і прагнення до контролю.

Варто відзначити, що група респондентів, яких виховували батько або інші родичі, демонструє унікальні характеристики. Зокрема, високий рівень Се (9) у групи, вихованої батьком, вказує на сильну самостійність та прагнення до контролю, тоді як Іw (1) вказує на низькі очікування щодо залучення від інших. Це може свідчити про формування високого рівня автономності та самостійності. Група, яку виховували інші родичі, має середні показники для всіх шкал, що може вказувати на більш нейтральний вплив на міжособистісні потреби.

Проаналізуємо результати за методикою FIRO для двох груп респондентів: тих, хто має сіблінгів (братів або сестер), та тих, хто не має (таблиця 3.4).

**Таблиця 3.4**

**Розподіл респондентів в залежності від наявності сіблінгів за методикою FIRO, середні значення**

	Ie	Iw	Се	Cw	Ae
Є сіблінги	6	5	7	4	5
Нема сіблінгів	6	4	7	4	5

Розглянемо шкалу «Включення». Значення 6, за шкалою Іе, є стабільним для обох груп, що свідчить про високу потребу в соціальній

активності та інтеграції в групи, незалежно від наявності сіблінгів. Респонденти, які мають сіблінгів, мають значення 5, за шкалою Іw, що вказує на їх вищу потребу в залученні з боку інших порівняно з тими, хто не має сіблінгів (значення 4). Це свідчить про те, що люди з братами та сестрами звикли до більш активної взаємодії з оточенням.

Розглянемо шкалу «Контроль». Обидві групи мають значення 7 (шкала Се), що свідчить про сильну потребу в контролі та впливі на оточуючих, незалежно від наявності сіблінгів. Значення для обох груп по шкалі Сw становить 4, що вказує на помірну потребу в зовнішньому контролі. Це свідчить про певний баланс між бажанням самостійності та бажанням, щоб інші брали відповідальність.

Розглянемо шкалу «Включення». Значення 5 (шкала Ае) для обох груп свідчить про високу потребу у вираженні емоційної близькості та теплих почуттів, незалежно від наявності сіблінгів. Респонденти, які не мають сіблінгів, мають значення 5, за шкалою Аw, що вказує на підвищену потребу в емоційній підтримці від інших. Для респондентів, які мають сіблінгів, значення становить 4, що свідчить про дещо нижчу потребу в підтримці з боку інших.

Як ми бачимо, респонденти, які мають сіблінгів, мають вищу потребу в залученні з боку інших, можливо, через досвід спільного зростання та взаємодії в сім'ї. Ті, хто не має сіблінгів, демонструють меншу потребу у соціальній ініціативі з боку оточення. Обидві групи мають однаково сильну потребу в контролі та впливі на оточуючих, а також помірну потребу в зовнішньому контролі, що свідчить про збалансованість цих потреб незалежно від наявності братів або сестер. Респонденти, які не мають сіблінгів, демонструють вищу потребу в емоційній підтримці з боку інших, тоді як респонденти з сіблінгами мають дещо меншу потребу в цьому, що може свідчити про їхню звичку до взаємопідтримки в межах родини.

Таким чином, наявність сіблінгів впливає на певні аспекти міжособистісних потреб, зокрема на очікування соціальної інтеграції та емоційної підтримки, але не має значного впливу на потреби в контролі та афекті.

Проаналізуємо результати за методикою FIRO для респондентів залежно від рівня конфліктів з колегами (таблиця 3.5).

**Таблиця 3.5**

**Розподіл респондентів залежно від рівня конфліктів з колегами за методикою FIRO, середні значення**

Рівень стресу	Ie	Iw	Se	Cw	Ae
1	6	3	7	3	4
2	6	5	7	3	5
3	5	5	7	3	5
4	7	6	7	5	6
5	6	3	6	4	4

Розглянемо шкалу «Включення».

Потреба в соціальній взаємодії змінюється залежно від рівня конфліктів. Респонденти зі середнім рівнем конфліктів проявляють високу активність у соціальній взаємодії, навіть попри конфліктність. Для групи з більш стриманим підходом до конфліктів потреба в інтеграції в колектив є дещо нижчою, що може свідчити про уникнення соціальних контактів на фоні конфліктів.

Найвища потреба в залученні з боку інших спостерігається у респондентів із середнім рівнем конфліктності. Вони очікують більше соціальної уваги та підтримки. Ті, хто має низький або високий рівень

конфліктності, менш схильні очікувати активної соціальної ініціативи з боку оточуючих.

Розглянемо шкалу «Контроль».

Прагнення до контролю ситуації є стабільно високим для всіх груп, незалежно від рівня конфліктів. Це свідчить про сильне бажання контролювати події та впливати на оточуючих, навіть якщо ситуація є конфліктною.

Потреба у зовнішньому контролі варіюється залежно від рівня конфліктності. Респонденти з високим рівнем конфліктів мають більшу потребу у зовнішньому контролі, що може бути зумовлено потребою у стабільності. Ті, хто має низький або середній рівень конфліктності, менш схильні потребувати зовнішнього керівництва, що вказує на їхню самостійність.

Розглянемо шкалу «Включення».

Потреба у вираженні емоційної близькості є найвищою у респондентів зі середнім рівнем конфліктів. Це може свідчити про бажання подолати стрес від конфліктів через емоційне вираження. Респонденти з низьким або високим рівнем конфліктності мають більш стримане ставлення до вираження емоцій.

Потреба в емоційній підтримці з боку інших є найвищою для тих, хто має середній рівень конфліктів. Це пов'язано з потребою у підтримці для подолання негативних емоцій, викликаних конфліктами. Респонденти з низьким або високим рівнем конфліктності мають знижену потребу в емоційній підтримці, що вказує на їхню схильність до самостійного подолання труднощів.

Тобто, потреба у соціальній інтеграції є високою для респондентів із середнім рівнем конфліктів, що вказує на їхнє бажання бути частиною колективу, навіть у складних умовах. Ті, хто має низький або високий рівень конфліктності, демонструють меншу потребу в залученні з боку інших.

Потреба в контролі є стабільно високою для всіх респондентів, незалежно від рівня конфліктів. Однак ті, хто має високий рівень конфліктів, мають більшу потребу у зовнішньому контролі, що пов'язано з бажанням стабільності. Респонденти з середнім рівнем конфліктів демонструють найвищу потребу як у вираженні емоційної близькості, так і в отриманні емоційної підтримки. Це свідчить про важливість емоційної взаємодії для подолання конфліктів. Респонденти з низьким або високим рівнем конфліктності мають меншу потребу в афекті, що вказує на більш стриману поведінку в таких умовах.

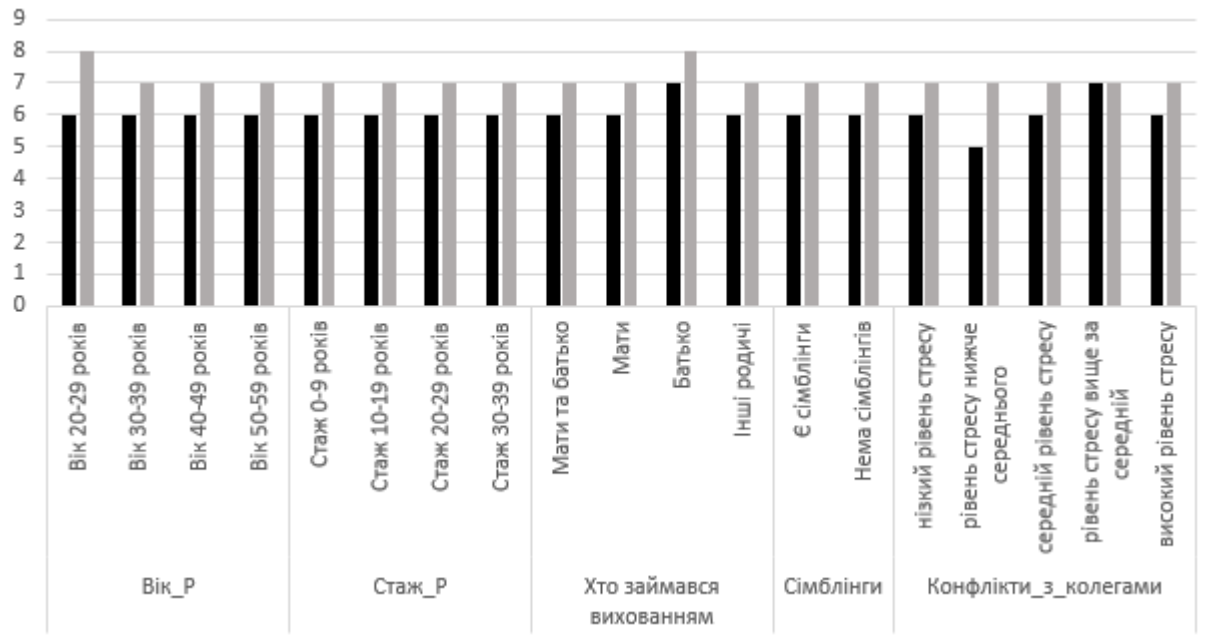
Таким чином, рівень конфліктності з колегами суттєво впливає на міжособистісні потреби, зокрема на потреби у соціальній інтеграції, контролі та афекті. Респонденти з середнім рівнем конфліктності демонструють найбільшу потребу у соціальній взаємодії та підтримці, тоді як респонденти з крайніми рівнями конфліктності мають більш стримані потреби у взаємодії з оточенням.

### **3.2. Аналіз комунікативних якостей та поведінкових аспектів респондентів**

Аналізуючи результати тесту Кеттелла для різних груп респондентів, можна зробити висновки щодо їхньої поведінки, особистісних особливостей та соціальної взаємодії. Розглянемо особливості поведінки респондентів на основі отриманих факторів.

Розглянемо комунікативні якості респондентів.

Проаналізуємо потребу респондентів у спілкуванні та їх уміння спілкуватися (рис. 3.1).

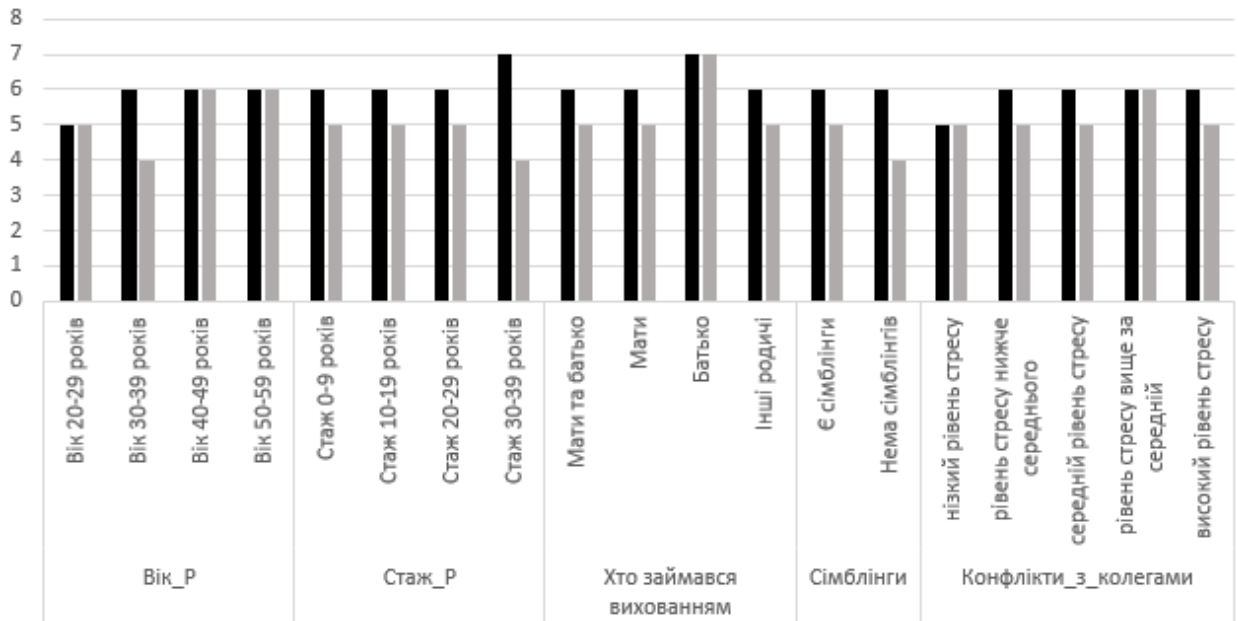


**Рис. 3.1 Розподіл респондентів по соціально демографічними чинниками та факторами А та Н за методикою Кеттела**

Практично всі респонденти, незалежно від соціально-демографічних факторів, демонструють середні значення за факторами А та Н, що характеризує їх як людей, які не уникають спілкування, але не проявляють особливої активності для збереження існуючих контактів. Вони впевнені в собі і здатні відстояти свою позицію при спілкуванні з авторитетними людьми. Для вирішення конфліктів вони схильні вдаватися до комунікації.

Відмінність від основної групи належить респондентам у віці 20-29 років та тим, яких виховував батько. Вони прагнуть до спілкування і проявляють ініціативу для побудови контактів. Проте їхні стосунки часто є поверхневими та нетривалими. Водночас вони також з легкістю відстоюють свою позицію і не бояться спілкування з авторитетними людьми.

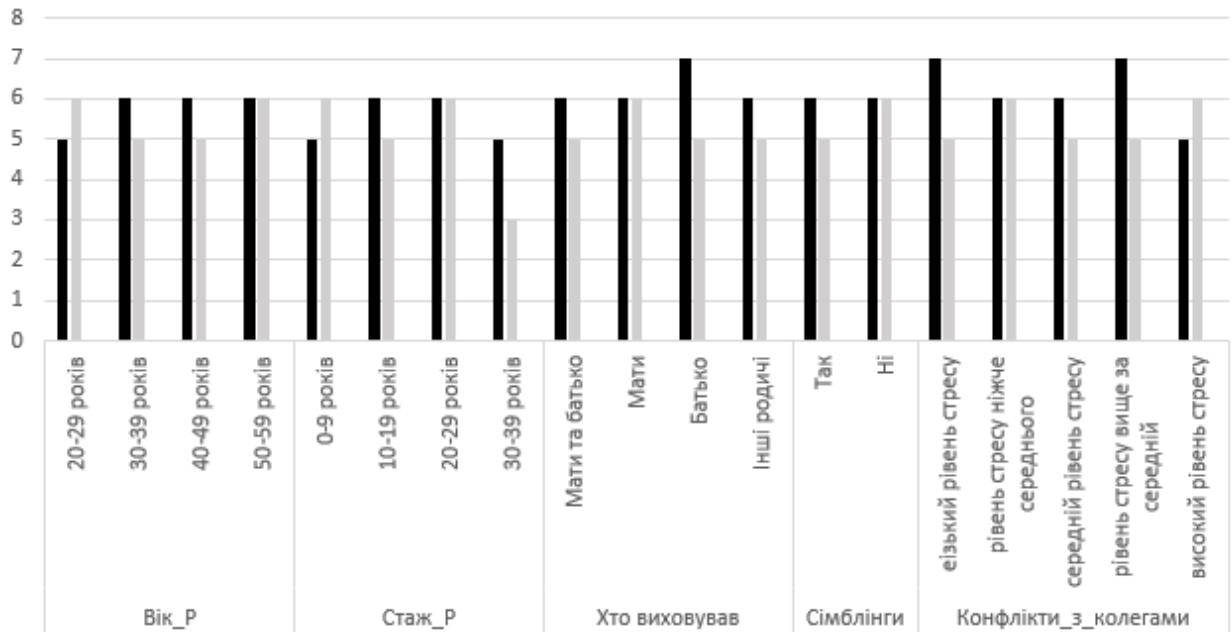
Проаналізуємо ставлення респондентів до інших людей (рис. 3.2).



**Рис. 3.2 Розподіл респондентів по соціально демографічними чинниками та факторами L та N за методикою Кеттела**

Усі респонденти, незалежно від соціально-демографічних факторів, демонструють середні значення за факторами L та N, що характеризує їх як людей, які досить тонко розбираються в людях, замислюються над мотивами поведінки оточуючих. Вони доброзичливо ставляться до людей, проте без надмірної довіри. Довірчі стосунки респонденти встановлюють лише з тими, хто близький їм за інтересами і з ким зберігаються тривалі стосунки. Незважаючи на те, що вони розуміють чужі проблеми, свої ж вони воліють тримати в таємниці. Якщо ж з оточуючими виникають конфлікти чи розбіжності, то вони рідко мають тривалий характер.

Проаналізуємо деякі аспекти лідерського потенціалу респондентів (рис. 3.3).



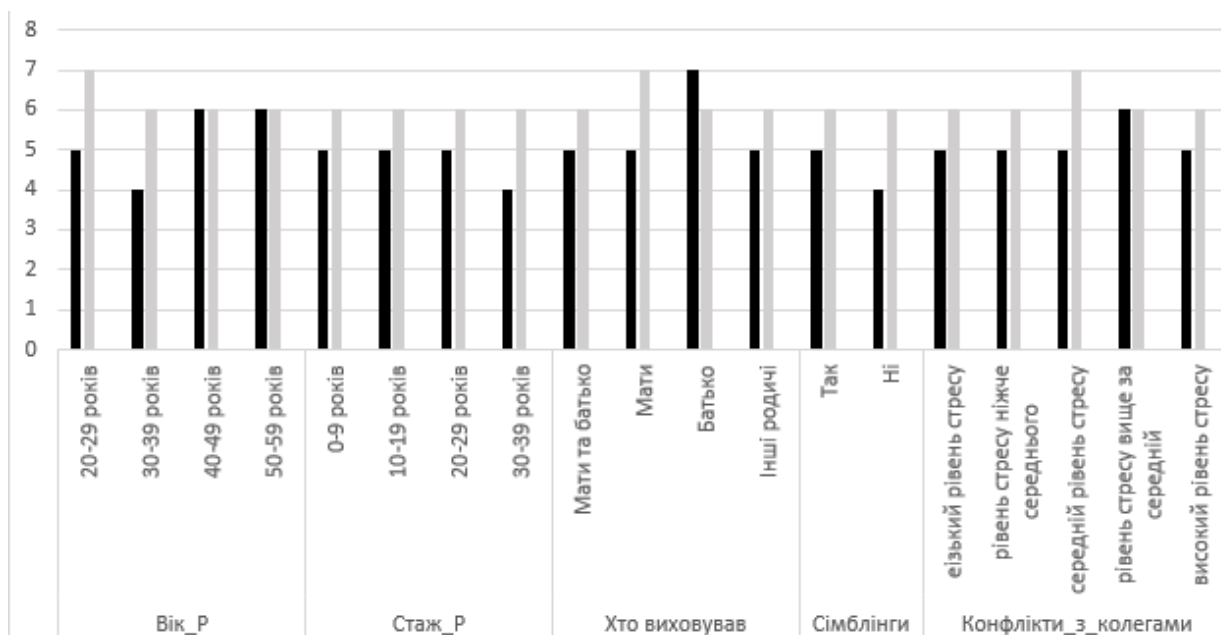
**Рис. 3.3 Розподіл респондентів по соціально демографічними чинниками та факторами Е та Q2 за методикою Кеттела**

Практично всі респонденти продемонстрували середні значення за факторами Е і Q2, що свідчить про їх помірно виражений лідерський потенціал. Вони не нав'язують свою точку зору групі. Свої лідерські якості проявляють здебільшого лише в звичних ситуаціях або коли ситуація зачіпає особисті інтереси. Можуть змінити свою думку під тиском групи, але при цьому відповідальні рішення схильні приймати виключно самотійно. Виняток становить група респондентів зі стажем 30-39 років. Вони продемонстрували низький лідерський потенціал і перевагу до підпорядкування. Ці респонденти схильні уникали ситуацій, де необхідно брати відповідальність за прийняття рішення. Вони відчувають напруження, якщо стикаються з необхідністю самотійно долати перешкоди у досягненні мети.

Розглянемо інтелектуальні властивості респондентів.

Проаналізуємо інтелектуальні можливості респондентів (рис. 3.4).

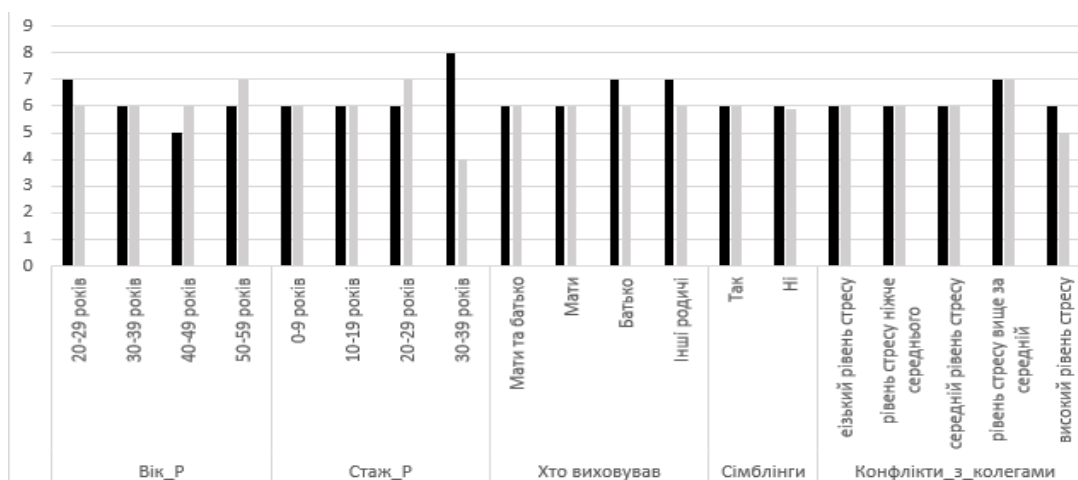




**Рис. 3.5 Розподіл респондентів по соціально демографічними чинниками та факторами N та Q1 за методикою Кеттела**

Усі респонденти, незалежно від соціально-демографічних факторів, продемонстрували середні значення за факторами N і Q1. Вони схильні швидко орієнтуватися у проблемних ситуаціях, однак не прораховують усі варіанти. Через це їх рішення не завжди є оптимальними. Варто зазначити, що нові ідеї та рішення респонденти використовують лише після всебічного аналізу і прогнозування наслідків.

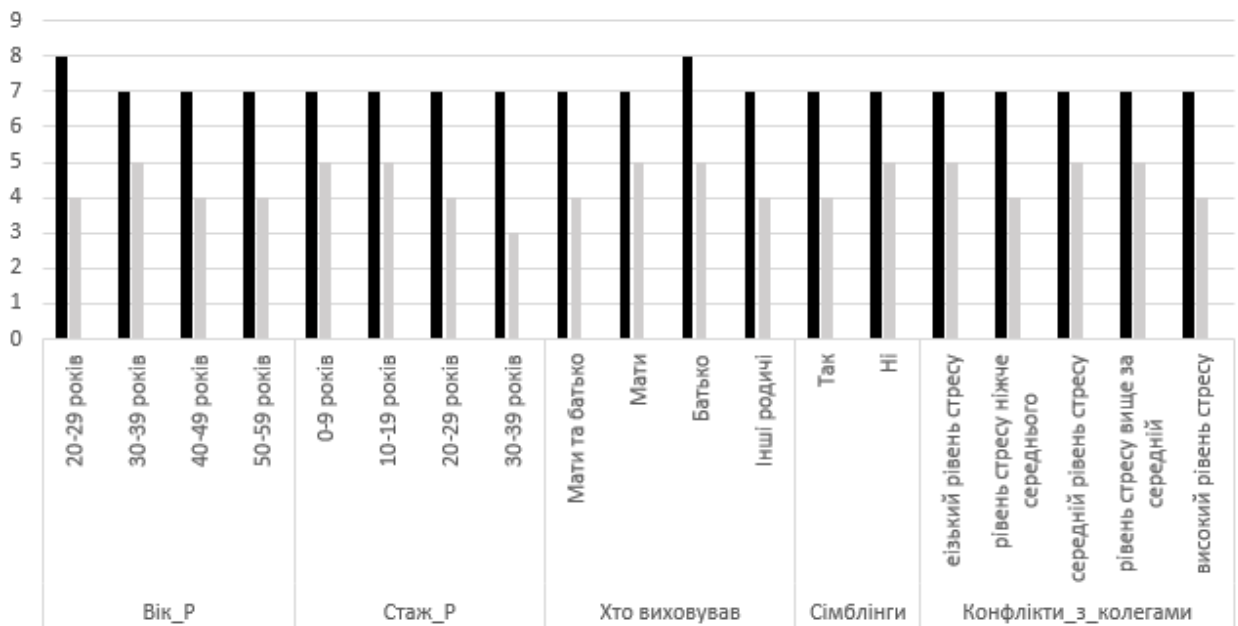
Проаналізуємо чутливість респондентів до емоційних впливів (рис. 3.6).



**Рис. 3.6 Розподіл респондентів по соціально демографічними чинниками та факторами S та I за методикою Кеттела**

Практично всі респонденти продемонстрували середні значення за факторами С і І, що свідчить про їхню здатність зберігати емоційну рівновагу переважно лише у звичних для них умовах. Якщо несподівано з'являються додаткові труднощі, то вони схильні відчувати короткочасне почуття безпорадності і тривоги. В цілому респонденти схильні відчувати сильні емоційні ситуації в тих випадках, які зачіпають актуальні для них проблеми. Виняток становлять респонденти зі стажем 30-39 років, які демонструють високі значення за обома шкалами, що характеризує їх як людей, які, незважаючи на реалістичне сприйняття оточуючого світу, реагують на нього досить емоційно.

Проаналізуємо схильність респондентів до ризикованої поведінки (рис. 3.7).

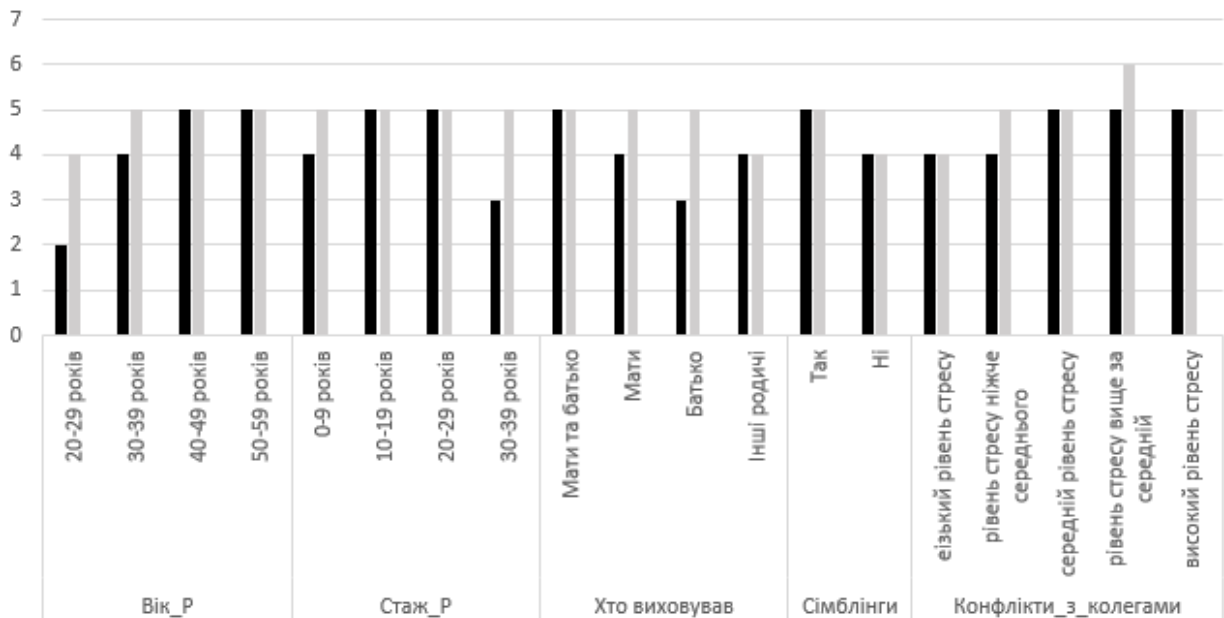


**Рис. 3.7 Розподіл респондентів по соціально демографічними чинниками та факторами Н та F за методикою Кеттела**

За шкалами Н і F більшість респондентів продемонстрували середні значення, що характеризує їх як людей, які прагнуть знаходити позитив у житті. Вони вірять в удачу в знайомих ситуаціях, однак ризиковані ситуації приваблюють їх лише тоді, коли ризик є виправданим, а успіх реально досяжним. Респонденти у віці 20-29 років і/або ті, яких виховував батько,

демонструють оптимізм і віру в удачу. Їх приваблюють ризиковані ситуації, і вони схильні ризикувати як здоров'ям, так і матеріальним становищем, незалежно від наслідків. Натомість респонденти зі стажем роботи 30-39 років, навпаки, схильні драматизувати події. Їхній настрій часто знижений, і життєва перспектива сприймається здебільшого негативно. Вони найменше серед усіх респондентів упевнені в собі. Їх лякає ризик, і їхні дії спрямовані на уникнення невдач.

Проаналізуємо прояв тривожності респондентів як особистісної риси (рис. 3.8).

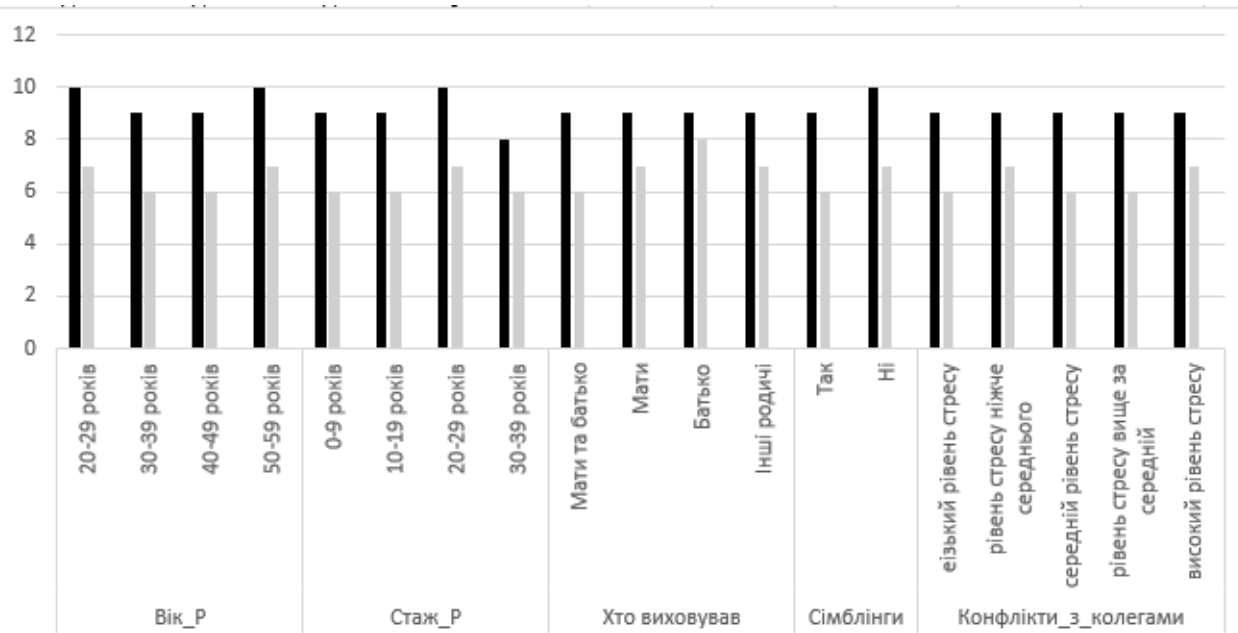


**Рис. 3.8 Розподіл респондентів по соціально демографічними чинниками та факторами О та Q4 за методикою Кеттела**

Респонденти у віці 20-29 років, зі стажем 30-39 років і/або виховані батьком, продемонстрували низькі значення за факторами О і Q4, що характеризує їх як людей, які критично сприймають оточуючу реальність. Вони рідко турбуються про майбутнє або про свої минулі вчинки. Ці респонденти мають високу самооцінку і задоволені своїми досягненнями, що допомагає їм долати перешкоди. Незважаючи на те, що вони терпимо ставляться до критичних зауважень на свою адресу, у конфліктних ситуаціях вони схильні звинувачувати інших. Решта респондентів схильні відчувати

тривогу і занепокоєння у незвичних для себе ситуаціях. Вони намагаються об'єктивно пояснити те, що відбувається навколо. Незважаючи на те, що перешкоди вони сприймають як нездоланні, вони довго шукають оптимальний спосіб виходу із ситуації. Критику на свою адресу ці респонденти сприймають з роздратуванням, але згодом знаходять у ній раціональне зерно. При виникненні конфліктів вони схильні звинувачувати і себе, і оточуючих.

Розглянемо регуляторні якості респондентів (рис. 3.9).



**Рис. 3.9 Розподіл респондентів по соціально демографічними чинниками та факторами Q3 та G за методикою Кеттела**

Усі респонденти, незалежно від демографічних та соціальних факторів, демонструють високі значення за шкалою Q3 (самодисципліна) і середні значення за шкалою G (моральна нормативність). Це свідчить про те, що, незважаючи на те, що вони здатні мобілізувати себе на досягнення поставлених цілей, до загальногрупових норм вони ставляться вибірково. Незважаючи на те, що вони демонструють яскраво виражене почуття обов'язку, вони часто поєднують відповідальність з формальним виконанням обов'язків, особливо у випадках, коли ситуація не зачіпає особистих інтересів.

Таким чином, на основі проведеного аналізу результатів тесту Кеттелла можна зробити висновок, що більшість респондентів демонструють помірний рівень соціальної впевненості, доброзичливе ставлення до оточуючих, але з обмеженою довірою. Лідерські якості проявляються в основному лише у звичних умовах, а здатність до ризику залежить від передбачуваного результату. Інтелектуальні здібності більшості респондентів дозволяють їм досягати успіху в практичних завданнях, а їхня самодисципліна сприяє досягненню особистих цілей.

### **3.3. Аналіз копінг-стратегій респондентів залежно від соціально-демографічних чинників**

Копінг-стратегії відіграють важливу роль у подоланні стресових ситуацій, допомагаючи людям адаптуватися до різних викликів. У цьому розділі ми дослідимо, як соціальні та демографічні чинники, впливають на вибір копінг-стратегій респондентів та їхню здатність справлятися зі стресом.

Проаналізуємо результати за шкалами методики копінг-стратегій, щоб розглянути, як різні вікові групи респондентів реагують на стресові ситуації та якими механізмами вони користуються для їх подолання (таблиця 3.6).

*Таблиця 3.6*

#### **Копінг-стратегії за віковими групами респондентів**

	20-29 років	30-39 років	40-49 років	50-59 років
Рішення проблем	63	64	60	54
Ухід у суб'єктивний світ	61	49	50	44
Аналіз проблем	71	66	57	61
Самоконтроль	67	61	63	63
Очікування допомоги	47	58	55	54
Ігнорування проблем	44	46	43	49
Прийняття/відмова від рішень	50	45	48	50

У групі респондентів віком 20-29 років спостерігається підвищений рівень стресу за такими шкалами, як «Рішення проблем» (63), «Ухід у суб'єктивний світ» (61), «Аналіз проблем» (71) та «Самоконтроль» (67). Це свідчить про те, що молодші респонденти активно включаються у процес вирішення проблем, занурюються у суб'єктивний світ для пошуку рішень, аналізують ситуації та контролюють свої емоції, що вказує на високий рівень стресу. Водночас, показник «Очікування допомоги» (47), «Ігнорування проблем» (44) та «Прийняття/відмова від рішень» (50) свідчать про середній або нижчий рівень стресу в цих аспектах.

У групі 30-39 років рівень стресу залишається високим за шкалами «Рішення проблем» (64), «Аналіз проблем» (66) та «Самоконтроль» (61), що вказує на напруженість та активне залучення у вирішення проблем. Показники «Ухід у суб'єктивний світ» (49), «Очікування допомоги» (58), «Ігнорування проблем» (46) та «Прийняття/відмова від рішень» (45) свідчать про зниження рівня стресу в цих аспектах.

У віковій групі 40-49 років спостерігається зниження рівня стресу порівняно з молодшими групами. Високий рівень стресу зберігається за шкалами «Рішення проблем» (60), «Аналіз проблем» (57) та «Самоконтроль» (63). Водночас показники «Ухід у суб'єктивний світ» (50), «Очікування допомоги» (55), «Ігнорування проблем» (43) та «Прийняття/відмова від рішень» (48) свідчать про нижчий або середній рівень стресу.

У групі респондентів віком 50-59 років спостерігається зниження рівня стресу за більшістю шкал. Високі показники зберігаються лише за шкалами «Рішення проблем» (54), «Аналіз проблем» (61) та «Самоконтроль» (63). Інші показники, такі як «Ухід у суб'єктивний світ» (44), «Очікування допомоги» (54), «Ігнорування проблем» (49) та «Прийняття/відмова від рішень» (50), свідчать про середній або нижчий рівень стресу.

Таким чином, молодші респонденти (20-39 років) демонструють вищий рівень стресу, що проявляється в активному вирішенні проблем, аналізі

ситуацій та самоконтролі. З віком рівень стресу знижується, що може свідчити про адаптацію до стресових ситуацій та зменшення потреби в активному втручанні у проблемні ситуації.

Аналіз копінг-стратегій за стажем роботи респондентів (таблиця 3.7) показує значні відмінності в рівні стресу та використанні різних стратегій подолання складних ситуацій.

**Таблиця 3.7**

**Копінг-стратегії за стажем роботи респондентів**

	0-9 років	10-19 років	20-29 років	30-39 років
Рішення проблем	62	61	59	33
Ухід у суб'єктивний світ	53	50	39	67
Аналіз проблем	66	60	65	58
Самоконтроль	61	65	59	67
Очікування допомоги	53	57	61	17
Ігнорування проблем	46	41	55	63
Прийняття/відмова від рішень	46	46	54	50

Для респондентів зі стажем роботи 0-9 років показники за копінг-стратегією «Рішення проблем» перевищують 50, що свідчить про високий рівень стресу в цій групі. Вони активно намагаються вирішувати проблеми, що може супроводжуватися підвищеним навантаженням. Також у цій групі спостерігається високий рівень стресу за стратегічною поведінкою «Ухід у суб'єктивний світ» та «Очікування допомоги», що вказує на певний рівень уникнення складних ситуацій і потребу в підтримці.

У групі зі стажем роботи 10-19 років рівень стресу вищий за середній за копінг-стратегіями «Рішення проблем», «Аналіз проблем», «Самоконтроль», «Очікування допомоги». Це вказує на те, що респонденти активно намагаються контролювати ситуації, проводити аналіз проблем, а також мають потребу в зовнішній підтримці. Рівень стресу за іншими копінг-стратегіями знаходиться на рівні нижче середнього, що свідчить про їх

здатність частково ігнорувати проблеми або приймати ситуацію без активної боротьби.

Респонденти зі стажем роботи 20-29 років демонструють вищий за середній рівень стресу за стратегіями «Рішення проблем», «Аналіз проблем», «Самоконтроль», «Очікування допомоги» та «Прийняття/відмова від рішень». Це свідчить про значний рівень напруги, пов'язаний з необхідністю приймати рішення, аналізувати ситуацію та мати самоконтроль.

Респонденти зі стажем роботи 30-39 років мають високий рівень стресу за стратегіями «Ухід у суб'єктивний світ», «Самоконтроль», «Ігнорування проблем». Високий показник «Уходу у суб'єктивний світ» та «Ігнорування проблем» вказує на значну тенденцію уникнення реальності та заперечення складних ситуацій. Водночас високий рівень «Самоконтролю» може свідчити про те, що респонденти намагаються компенсувати внутрішню тривогу через посилене регулювання власної поведінки.

Проаналізуємо копінг-стратегій респондентів залежно від того, хто займався їх вихованням (таблиця 3.8).

**Таблиця 3.8**

**Копінг-стратегії за чинником того, хто виховував респондента**

	Мати та батько	Мати	Батько	Інші родичі
Рішення проблем	64	59	80	50
Ухід у суб'єктивний світ	46	53	21	54
Аналіз проблем	70	62	71	48
Самоконтроль	66	62	50	58
Очікування допомоги	54	57	76	49
Ігнорування проблем	44	48	48	42
Прийняття/відмова від рішень	52	45	53	43

Респонденти, яких виховували мати та батько, мають високий рівень стресу за копінг-стратегіями «Рішення проблем», «Аналіз проблем», «Самоконтроль» та «Очікування допомоги». Це свідчить про те, що ці

респонденти схильні активно вирішувати проблеми, аналізувати ситуацію, контролювати власну поведінку та водночас потребувати підтримки ззовні.

Для респондентів, яких виховувала тільки мати, рівень стресу вищий за середній за стратегіями «Рішення проблем», «Аналіз проблем», «Самоконтроль» та «Очікування допомоги». Це свідчить про їхню активну схильність до аналізу та контролю ситуацій, а також потребу в зовнішній підтримці.

Респонденти, яких виховував батько, демонструють найвищий рівень стресу за стратегіями «Рішення проблем», «Аналіз проблем», «Очікування допомоги» та «Прийняття/відмова від рішень». Це вказує на їхню схильність до вирішення та аналізу проблем, але й сильну залежність від зовнішньої підтримки та труднощі у прийнятті самостійних рішень.

Респонденти, яких виховували інші родичі, демонструють високий рівень стресу за стратегіями «Ухід у суб'єктивний світ» та «Самоконтроль». Це свідчить про те, що вони схильні уникати реальних проблем і занурюватися у власні думки, водночас намагаючись контролювати власну поведінку.

Аналіз копінг-стратегій за наявністю сімблінгів (братів та сестер) у респондентів показує цікаві відмінності в поведінці та подоланні стресових ситуацій (таблиця 3.9).

**Таблиця 3.9**

**Копінг-стратегії за наявністю у респондентів сімблінгів**

	Є сімблінги	Нема сімблінгів
Рішення проблем	62	55
Ухід у суб'єктивний світ	48	54
Аналіз проблем	64	60
Самоконтроль	61	68
Очікування допомоги	54	59
Ігнорування проблем	46	45
Прийняття/відмова від рішень	47	50

Респонденти, у яких є сімблінги, демонструють вищий рівень стресу за копінг-стратегією «Рішення проблем» порівняно з тими, у кого немає сімблінгів. Це вказує на те, що респонденти з братами та сестрами частіше беруть на себе активну роль у вирішенні проблем, що пов'язано з необхідністю змагатися або співпрацювати в сім'ї.

За копінг-стратегією «Ухід у суб'єктивний світ» респонденти без сімблінгів мають вищий рівень порівняно з тими, у кого є сімблінги. Це свідчить про те, що респонденти без братів і сестер частіше уникають реальності та занурюються у власні думки.

Щодо «Аналізу проблем», респонденти з сімблінгами мають трохи вищий рівень порівняно з тими, у кого немає братів і сестер. Це вказує на більшу схильність до обмірковування ситуацій та пошуку рішення серед респондентів, які мали досвід спільного виховання.

За копінг-стратегією «Самоконтроль» респонденти без сімблінгів мають вищий показник порівняно з тими, у кого є брати чи сестра. Це свідчить про більшу незалежність та самодисципліну серед респондентів, які виростили без сімблінгів.

Респонденти без сімблінгів також мають вищий рівень за стратегією «Очікування допомоги» порівняно з тими, у кого є брати чи сестри. Це вказує на те, що респонденти без сімблінгів більше покладаються на зовнішню підтримку у стресових ситуаціях.

За копінг-стратегією «Ігнорування проблем» показники обох груп майже однакові. Це свідчить про те, що рівень ігнорування проблем є подібним незалежно від наявності братів чи сестер.

За стратегією «Прийняття/відмова від рішень"» респонденти без сімблінгів мають трохи вищий показник порівняно з тими, у кого є сімблінги. Це вказує на те, що респонденти без братів і сестер частіше вагаються або відмовляються від прийняття рішень.

Проаналізуємо копінг-стратегії за рівнем стресу, викликаного конфліктами з колегами, щоб зрозуміти, як різні рівні стресу впливають на поведінкові стратегії респондентів (таблиця 3.10).

Для респондентів з низьким рівнем стресу показники за стратегіями «Рішення проблем», «Аналіз проблем», «Самоконтроль», «Очікування допомоги» та «Прийняття/відмова від рішень» знаходяться на рівні нижче 50. Це свідчить про те, що такі респонденти не відчують особливої напруги та здатні вирішувати проблеми без надмірного стресу. Вони можуть ігнорувати проблеми або приймати ситуацію, не вдаючись до значних змін.

**Таблиця 3.10**

**Копінг-стратегії за рівнем стресу, який викликано конфліктами з колегами**

	Низький рівень стресу	Рівень стресу нижче за середній	Середній рівень стресу	Рівень стресу вищий за середній	Високий рівень стресу
Рішення проблем	50	60	68	55	61
Ухід у суб'єктивний світ	49	39	59	62	48
Аналіз проблем	56	58	68	73	66
Самоконтроль	54	57	66	69	68
Очікування допомоги	52	58	58	53	51
Ігнорування проблем	39	43	48	54	49
Прийняття/відмова від рішень	39	48	47	53	49

У групі з рівнем стресу нижче за середній спостерігається високий рівень показників за стратегіями «Рішення проблем», «Аналіз проблем» та «Самоконтроль», що свідчить про активне прагнення контролювати ситуацію і вирішувати проблеми. При цьому вони менше схильні до ігнорування проблем або пасивного прийняття ситуації.

Для респондентів із середнім рівнем стресу спостерігається підвищений рівень за всіма копінг-стратегіями, що свідчить про намагання

активно справлятися з проблемами, аналізувати ситуацію та підтримувати самоконтроль. Це говорить про підвищену напругу та значні зусилля, які докладаються для подолання конфліктів.

Респонденти з рівнем стресу вище за середній демонструють високі показники за стратегіями «Аналіз проблем» та «Самоконтроль». Водночас рівень стратегії «Ухід у суб'єктивний світ» також підвищений, що вказує на схильність до уникнення ситуацій у випадках підвищеної напруги.

Група з високим рівнем стресу демонструє підвищені показники за стратегіями «Аналіз проблем» і «Самоконтроль», що свідчить про наполегливі зусилля для розв'язання ситуації. Проте респонденти також схильні до використання стратегій «Очікування допомоги» та «Ігнорування проблем», що може вказувати на певний ступінь безпорадності або залежності від підтримки інших людей.

Таким чином, результати дослідження свідчать про те, що вікові і соціальні чинники суттєво впливають на вибір копінг-стратегій та рівень стресу. Молодші респонденти та ті, хто має менший стаж роботи, більш активно залучаються до подолання стресових ситуацій, що може супроводжуватися підвищеним рівнем стресу. Натомість старші респонденти та більш досвідчені працівники демонструють адаптивнішу поведінку, що дозволяє їм ефективніше справлятися зі стресом. Загалом, виявлені результати підтверджують значущість адаптивних стратегій у зниженні рівня стресу та підвищенні ефективності подолання життєвих викликів.

#### **3.4. Кореляційні зв'язки між соціально-демографічними, поведінковими чинниками та копінг-стратегіями респондентів**

Дослідимо, як соціально-демографічні характеристики респондентів, такі як вік, стаж роботи, наявність братів і сестер, а також їхні поведінкові чинники, впливають на вибір копінг-стратегій для подолання стресу. Цей

аналіз надасть нам можливість краще зрозуміти, як життєвий досвід та особистісні особливості формують поведінкові реакції в умовах стресу, і які фактори можуть сприяти або заважати ефективному використанню копінг-стратегій. Представлені дані дозволять визначити, які чинники найбільше впливають на стресостійкість та адаптивність респондентів у різних життєвих ситуаціях.

Проаналізуємо значущі зв'язки між різними соціально-демографічними факторами респондентів та шкалами методик (таблиця 3.11).

Зв'язок між вихованням та копінг-стратегіями виявляє кілька важливих аспектів. Виховання, здійснюване різними особами, має негативну кореляцію з Іw ( $-0,336^{**}$ ), що свідчить про значущий зв'язок між тим, хто займався вихованням, і здатністю респондентів прагнути, щоб інші запрошували їх до участі у своїй діяльності. Це означає, що ті, кого виховували різні особи, рідше використовують цей спосіб залучення до соціальної активності. Показник значущості становить 0,005, що підтверджує статистичну значущість. Також існує негативна кореляція між вихованням і Аw ( $-0,264^*$ ), яка вказує на зв'язок із меншою частотою використання стратегій, спрямованих на те, щоб інші прагнули бути емоційно близькими. Значущість становить 0,031, що свідчить про статистичну важливість цього зв'язку.

**Таблиця 3.11**

**Значущі зв'язки між різними соціально-демографічними факторами респондентів та шкалами методик**

		Вік	Стаж	Хто займався вихованням	Сімблїги	Конфлітки на роботі
Іw	r			$-0,336^{**}$		
	p			0,005		
Аw	r			$-0,264^*$		
	p			0,031		
В	r	$0,275^*$	$0,246^*$			
	p	0,024	0,045			
Q3	r				$0,327^{**}$	

	p				0,007	
Аналіз проблем	r	-,315**	-,252*	-,251*		
	p	0,009	0,040	0,041		
Самоконтроль	r					,336**
	p					0,005
Ігнорування проблем	r					,263*
	p					0,032
Прийняття / відмова від рішення	r			-,285*		
	p			0,020		

Зв'язок між віком та стажем роботи також демонструє значущі кореляції. Існує позитивний зв'язок між віком і фактором В (0,275\*), а також між стажем роботи і фактором В (0,246\*). Це означає, що старші респонденти та ті, хто має більший стаж роботи, частіше проявляють інтелектуальну активність у стресових ситуаціях. Значущість для обох кореляцій становить 0,024 та 0,045 відповідно, що підтверджує надійність результатів. Також існує негативна кореляція між віком, стажем роботи та фактором «Аналіз проблем» (-0,315\*\*, -0,252\*, -0,251\* відповідно), що вказує на зменшення схильності до детального аналізу проблем серед старших респондентів та осіб із більшим стажем роботи. Значущість цих зв'язків становить 0,009, 0,040 та 0,041 відповідно.

Наявність братів чи сестер також впливає на копінг-стратегії респондентів. Сімблінги корелюють з Q3 (0,327\*\*), що свідчить про те, що респонденти з братами чи сестрами частіше мають високий рівень самоконтролю у стресових ситуаціях. Значення кореляції має високий ступінь значущості (0,007).

Конфлікти з колегами виявили цікаві кореляційні зв'язки з копінг-стратегіями. Спостерігається позитивний зв'язок між конфліктами з колегами та факторами «Самоконтроль» (0,336\*\*) і «Ігнорування проблем» (0,263\*). Це означає, що у ситуаціях конфлікту з колегами респонденти схильні або до підвищеного самоконтролю, або до ігнорування проблем. Статистична значущість становить 0,005 та 0,032 відповідно. Відзначається також негативна кореляція між вихованням і фактором «Прийняття/відмова від

рішення» ( $-0,285^*$ ), що вказує на меншу схильність респондентів, яких виховували різні особи, до прийняття або відмови від вирішення проблем. Значущість цього зв'язку становить  $0,020$ .

Проаналізуємо кореляційні зв'язки між різними психологічними факторами та поведінковими характеристиками респондентів (таблиця 3.12).

Позитивна кореляція спостерігається між фактором Ie («стремлюсь приймати інших, щоб вони мали інтерес до мене») та фактором A («замкнутість – товариськість») ( $r = 0,289$ ,  $p = 0,018$ ). Це вказує на те, що респонденти, які прагнуть належати до соціальних груп і приймати участь в колективних заходах, частіше характеризуються відкритістю і товариськістю. Це свідчить про те, що такі респонденти мають більшу соціальну активність і легше встановлюють контакти з іншими людьми.

**Таблиця 3.12**

**Кореляційні зв'язки між різними психологічними факторами та поведінковими характеристиками респондентів**

		Ie	Iw	Ce	Cw	Ae	Aw
A	r	,289*					
	p	0,018					
E	r			,285*			
	p			0,019			
F	r		,259*	,353**	,301*		
	p		0,034	0,003	0,013		
G	r				-,250*		,259*
	p				0,041		0,034
H	r						,245*
	p						0,046
I	r	,283*					
	p	0,020					
O	r				,446**		
	p				0,000		
Q3	r				-,308*		
	p				0,011		
Q4	r				,341**	,285*	
	p				0,005	0,019	

Інший значущий зв'язок спостерігається між фактором Е («підпорядкованість – домінантність») та Се («прагнення контролювати і впливати на інших») ( $\rho = 0,285$ ,  $p = 0,019$ ). Це означає, що респонденти, які схильні до домінування, також проявляють тенденцію до контролю оточуючих. Вони часто беруть на себе роль лідера і виявляють впевненість та незалежність у прийнятті рішень.

Для фактора F («стриманість – експресивність») було виявлено кілька значущих зв'язків: позитивна кореляція з Іw («прагну, щоб інші запрошували мене до участі») ( $\rho = 0,259$ ,  $p = 0,034$ ), з Се («контроль») ( $\rho = 0,353$ ,  $p = 0,003$ ) та з Сw («прагну, щоб інші контролювали мене») ( $\rho = 0,301$ ,  $p = 0,013$ ). Це свідчить про те, що респонденти, які мають високу експресивність, частіше шукають залучення і підтримку від інших, а також проявляють готовність як контролювати, так і бути контрольованими. Такі респонденти схильні до активного прояву емоцій, шукають підтвердження своєї значущості і мають потребу в соціальному взаємодії.

Фактор G («рівень моралі та доброти») має негативний зв'язок з Сw («прагну, щоб інші контролювали мене») ( $\rho = -0,250$ ,  $p = 0,041$ ) та позитивний зв'язок з Аw («прагну емоційної близькості») ( $\rho = 0,259$ ,  $p = 0,034$ ). Це означає, що респонденти з високим рівнем моралі менш схильні бути контрольованими іншими, але при цьому прагнуть емоційного зближення. Вони демонструють доброзичливість і прагнення до гармонійних відносин, але водночас не допускають зовнішнього контролю над своєю поведінкою.

Також спостерігається позитивна кореляція між фактором Н («нерішучість – сміливість») та Аw («прагну емоційної близькості») ( $\rho = 0,245$ ,  $p = 0,046$ ), що свідчить про те, що респонденти, які прагнуть емоційного зближення, більш сміливо виявляють свої почуття. Вони частіше готові йти на ризик і проявляти відкритість у стосунках з іншими людьми.

Фактор І («жорстокість – чутливість») має позитивний зв'язок з Іе («стремлюсь приймати інших») ( $\rho = 0,283$ ,  $p = 0,020$ ). Це вказує на те, що респонденти, які характеризуються чутливістю, також прагнуть належати до соціальних груп і активно приймати участь у колективних заходах. Вони проявляють емпатію та готовність підтримувати інших, що робить їх важливими учасниками соціальних взаємодій.

Окрім цього, фактор О («впевненість – тривожність») має значущу позитивну кореляцію з Ае («прагну бути в близьких стосунках») ( $\rho = 0,446$ ,  $p < 0,001$ ), що свідчить про високий рівень емоційної підтримки та прихильності у респондентів, які мають підвищений рівень тривожності. Це може вказувати на те, що у стресових ситуаціях такі респонденти шукають близьких стосунків для емоційної стабілізації.

Також було виявлено негативний зв'язок між Q3 («низький - високий самоконтроль») та Аw («емоційна близькість») ( $\rho = -0,308$ ,  $p = 0,011$ ). Це означає, що респонденти, які демонструють високий рівень самоконтролю, менш схильні до потреби в емоційній близькості. Вони намагаються контролювати свої емоції і можуть уникати надмірної залежності від інших у міжособистісних стосунках.

Для фактора Q4 («напруженість») спостерігаються дві позитивні кореляції: з Ае («прагну бути в близьких стосунках») ( $\rho = 0,341$ ,  $p = 0,005$ ) та з Аw («емоційна близькість») ( $\rho = 0,285$ ,  $p = 0,019$ ). Це вказує на те, що респонденти з підвищеним рівнем напруженості частіше прагнуть емоційної підтримки та близькості від інших людей. Їм властива потреба у зовнішній підтримці, особливо у стресових ситуаціях, коли напруга стає надмірною.

Проаналізуємо кореляційні зв'язки між копінг-стратегіями та поведінковими характеристиками респондентів (таблиця 3.13).

Таблиця 3.13

**Кореляційні зв'язки між копінг-стратегіями та поведінковими характеристиками респондентів**

		Ухід у суб'єктивний світ	Самоконтроль	Прийняття/відмова від рішення
Ie	r		,314**	,369**
	p		0,010	0,002
Iw	r		,274*	,327**
	p		0,025	0,007
Ce	r		-,284*	
	p		0,020	
Ae	r		,284*	,262*
	p		0,020	0,032
Aw	r	-,286*		
	p	0,019		

Фактор Ie («стримлюся приймати інших, щоб вони мали інтерес до мене») має значущу позитивну кореляцію із факторами «Самоконтроль» ( $r = 0,314$ ,  $p = 0,010$ ) та «Прийняття/відмова від рішень» ( $r = 0,369$ ,  $p = 0,002$ ). Це свідчить про те, що респонденти, які прагнуть приймати участь у соціальних групах та активно взаємодіяти з іншими, мають більший рівень самоконтролю і частіше ухвалюють рішення або відмовляються від них, проявляючи рішучість та впевненість.

Фактор Iw («стараюсь, щоб інші запрошували мене до участі») також має значущі позитивні кореляції із факторами «Самоконтроль» ( $r = 0,274$ ,  $p = 0,025$ ) та «Прийняття/відмова від рішень» ( $r = 0,327$ ,  $p = 0,007$ ). Це означає, що респонденти, які надають перевагу запрошенням від інших до спільної діяльності, схильні до більшого самоконтролю та рішучості у прийнятті рішень.

Фактор Ce («прагнення контролювати і впливати на інших») має негативну кореляцію з фактором «Самоконтроль» ( $r = -0,284$ ,  $p = 0,020$ ). Це вказує на те, що респонденти, які мають схильність контролювати інших,

можуть демонструвати менший рівень внутрішнього самоконтролю, можливо, через надмірне зосередження на контролі оточуючих.

Фактор А<sub>е</sub> («прагну бути в близьких стосунках») має значущі позитивні кореляції із факторами «Самоконтроль» ( $r = 0,284$ ,  $p = 0,020$ ) та «Прийняття/відмова від рішень» ( $r = 0,262$ ,  $p = 0,032$ ). Це свідчить про те, що респонденти, які прагнуть близьких стосунків, також мають схильність до самоконтролю і вміння ухвалювати рішення, що вказує на їхню емоційну стабільність та здатність до соціальної інтеграції.

Фактор А<sub>w</sub> («стараюсь, щоб інші прагнули емоційної близькості») має негативну кореляцію з фактором «Ухід у суб'єктивний світ» ( $r = -0,286$ ,  $p = 0,019$ ). Це означає, що респонденти, які прагнуть, щоб інші проявляли емоційну близькість до них, менш схильні до уникнення реальності через занурення у власні думки та переживання, і, можливо, більше орієнтовані на взаємодію з оточенням.

Таким чином, результати аналізу показують, що існують значущі взаємозв'язки між прагненням до соціальної взаємодії, самоконтролем та ухваленням рішень. Респонденти, які мають вищий рівень соціальної активності, частіше демонструють високий рівень самоконтролю та здатність ухвалювати рішення. У той же час, прагнення до контролю над іншими може негативно впливати на особистий рівень самоконтролю.

Зробимо аналіз значущих кореляційних зв'язків між факторами копінг-стратегій та поведінкою респондентів (таблиця 3.14).

Фактор М, який характеризує практичність та уяву, показав значущі від'ємні кореляції з факторами «Рішення проблем» ( $r = -0,249$ ,  $p = 0,042$ ) та «Самоконтроль» ( $r = -0,247$ ,  $p = 0,044$ ). Це свідчить про те, що респонденти з високим рівнем уяви менш схильні активно вирішувати проблеми та демонструють нижчий рівень самоконтролю в стресових ситуаціях.

Таблиця 3.14

**Кореляційні зв'язки між копінг-стратегіями та поведінкою  
респондентів**

		Рішення проблем	Самоконтроль	Прийняття/відмова від рішення
М	r	-,249*	-,247*	
	p	0,042	0,044	
Q3	r		,250*	,351**
	p		0,041	0,004
Q4	r		,300*	
	p		0,014	

Фактор Q3, що пов'язаний з рівнем самоконтролю, має позитивну кореляцію з «Самоконтролем» ( $\rho = 0,250$ ,  $p = 0,041$ ) та з «Прийняття/відмова від рішення» ( $\rho = 0,351$ ,  $p = 0,004$ ). Це вказує на те, що респонденти з високим рівнем самоконтролю також схильні приймати або відмовлятися від рішень на основі свідомого підходу до ситуації.

Фактор Q4, який відображає напруженість та активне незадоволення поточною ситуацією, позитивно корелює з «Самоконтролем» ( $\rho = 0,300$ ,  $p = 0,014$ ). Що свідчить про те, що респонденти з високим рівнем напруженості частіше контролюють свої емоції та дії для того, щоб підтримувати свої рішення в складних ситуаціях.

Таким чином, результати аналізу кореляційних зв'язків свідчать про те, що соціально-демографічні та поведінкові чинники відіграють важливу роль у виборі копінг-стратегій.

### **Висновки до третього розділу**

Нами були розглянуті результати емпіричного дослідження, що стосувалися вивчення соціально-демографічних та психологічних чинників, які впливають на міжособистісні потреби, копінг-стратегії та поведінкові особливості респондентів. Ця тема є актуальною, оскільки розуміння взаємозв'язків між соціальними характеристиками та копінг-поведінкою

допомагає краще зрозуміти, як люди адаптуються до стресових ситуацій і які фактори сприяють підвищенню стресостійкості.

Ми провели аналіз міжособистісних потреб респондентів за методикою ОМО. Було виявлено, що різні вікові та соціальні групи мають відмінні потреби у включенні, контролі та афекті. Наприклад, молодші респонденти мають вищу потребу в соціальній інтеграції, тоді як старші проявляють більше бажання до контролю над ситуаціями. Потреба в емоційній підтримці зростає зі збільшенням віку, що свідчить про важливість соціальних зв'язків для людей старшого віку.

Ми дослідили комунікативні якості та поведінкові аспекти респондентів. На основі результатів тесту Кеттелла було встановлено, що більшість респондентів демонструють середній рівень лідерського потенціалу, впевненість у собі та схильність до соціальної взаємодії. Молодші респонденти частіше проявляють ініціативу у спілкуванні, але їхні контакти часто є поверхневими та нетривалими. Старші респонденти демонструють більше стабільності у поведінкових реакціях та лідерських якостях.

Ми проаналізували копінг-стратегії респондентів залежно від соціально-демографічних чинників. Було виявлено, що молодші респонденти та ті, хто має менший стаж роботи, активніше використовують стратегії подолання стресу, але це супроводжується підвищеним рівнем напруги. Старші респонденти виявили здатність ефективніше справлятися зі стресом, що може бути результатом набутого досвіду та адаптивних стратегій поведінки.

Ми дослідили кореляційні зв'язки між соціально-демографічними, поведінковими чинниками та копінг-стратегіями. Було виявлено значущі зв'язки між вихованням, віком, стажем роботи та схильністю до певних копінг-стратегій. Наприклад, виховання, здійснюване різними особами, негативно впливає на здатність респондентів очікувати залучення до

соціальної активності з боку інших. Виявлено, що респонденти з більшим стажем роботи мають схильність до інтелектуальної активності у стресових ситуаціях.

Таким чином, результати емпіричного дослідження свідчать про те, що соціально-демографічні та поведінкові чинники відіграють важливу роль у виборі копінг-стратегій та стресостійкості особистості. Різні вікові та соціальні групи мають свої унікальні особливості у стратегіях подолання стресу, що підкреслює важливість індивідуального підходу в роботі з людьми для підвищення їхньої адаптивності та ефективності у подоланні стресових ситуацій.

## ВИСНОВКИ

У результаті проведеного дослідження було досягнуто основної мети – вивчення впливу особистісних чинників на формування міжособистісних відносин у чоловічих групах.

1. Теоретичний аналіз виявив різноманітність наукових підходів до розуміння феномену міжособистісної взаємодії. У процесі цього дослідження було розглянуто специфіку міжособистісних стосунків у чоловічих колективах, зокрема роль особистісних характеристик, таких як емоційна стійкість, комунікативні навички, схильність до домінування та кооперативна поведінка. Це дало змогу окреслити основні особливості взаємодії у чоловічих групах, підкресливши важливість особистісних чинників для ефективного функціонування групи.
2. Проведене емпіричне дослідження дозволило отримати емпіричні дані щодо впливу різних особистісних якостей на особливості взаємодії у групі. Результати дослідження підтвердили, що особистісні чинники значно впливають на характер міжособистісної взаємодії, зокрема на рівень соціальної активності та емоційної підтримки.
3. Дослідження взаємозв'язку між особистісними чинниками та факторами, що впливають на міжособистісні відносини в чоловічих групах показало, що такі особистісні характеристики, як рівень самоконтролю, домінантність та емоційна стійкість, мають прямий вплив на специфіку міжособистісної взаємодії. Зокрема, було встановлено, що респонденти з високим рівнем домінантності проявляють більшу схильність до лідерства та впливу на інших, тоді як ті, хто характеризується високою емоційною стійкістю, є більш

схильними до кооперативної поведінки та взаємної підтримки у групі.

4. Виявленні статистично значущих зв'язків між особистісними чинниками та факторами, що впливають на міжособистісні відносини в чоловічих групах показали, що старші респонденти з більшим досвідом роботи частіше демонструють вищий рівень самоконтролю та схильність до домінування, тоді як молодші учасники більше потребують соціальної підтримки. Це підтверджує важливість врахування особистісних і соціально-демографічних чинників для прогнозування поведінки у чоловічих групах.
5. Таким чином, отримані результати підтверджують, що особистісні чинники відіграють вирішальну роль у формуванні міжособистісних відносин у чоловічих групах. Це підкреслює важливість індивідуального підходу у роботі з групами для досягнення гармонійної та продуктивної взаємодії, що, своєю чергою, сприятиме підвищенню ефективності комунікації та зниженню рівня стресу у груповій діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Боришевський М. Й. Взаємини в учнівському колективі і формування особистості. К. : Знання, 1974. С. 48.
2. Бортнік С. М. Вирішення конфліктів ділового спілкування в умовах гендерної нерівності. 2014. № 2. С. 272–285.
3. Волкова А. Н. Опросник. URL: <https://studfiles.net/preview/5813900/page:19/> (дата звернення 01.11.2024).
4. Ворона М. В. Гендерні стереотипи: сутність, функції, наслідки. Статистика України, 2010. № 4. С. 71–74.
5. Долинська Л.В., Матяш-Заяц. Психологія конфлікту. Київ: Каравела, 2010. С. 304.
6. Дуткевич, Т. В. Конфліктологія з основами психології управління. К.: Центр навчальної літератури, 2005. С. 456.
7. Гаврюшенко В. Теоретичні основи дослідження міжособистісної взаємодії в психології. *Вісник Львівського університету*: Серія психологічні науки. 2021. № 11. С. 37–47.
8. Гендерний аналіз українського суспільства. Київ, 1999.
9. Гендерні стереотипи та ставлення громадськості до гендерних проблем в українському суспільстві. Київ, 2007.
10. Гуменюк О. Психологія Я-концепції. ВЦ ТНЕУ : Економічна думка, 2002. С.186.
11. Жаворонкова Г. В., Скібіцький О. М., Сівашенко Т. В., Туз О. І.. Управління конфліктами: текст лекцій. К.: Кондор, 2010. С.170.
12. Жданов О.І. Соціально-психологічний клімат у колективі. URL: [http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimat\\_v\\_kollektive.html](http://www.elitarium.ru/2007/11/14/klimat_v_kollektive.html) (дата звернення 01.11.2024).
13. Кікінеджи О., Чіп Р., Гендерна ідентичність як суб'єктно-психологічна реальність, Методологічні, теоретичні та практичні проблеми

психологічної науки. *Збірник статей учасників Третьої Міжнародної наукової інтернет-конференції «Методологічні, теоретичні та практичні проблеми психологічної науки»* (16 березня 2021 р., м. Дрогобич). Дрогобич: «Швидкодрук», 2021. С. 326.

14. Киричук О. В. Спілкування в колективі як фактор формування особистості учня. Рад. школа, 1977. №1. С. 32–40.

15. Кокун О.М., Клименко В.В., Корніяка О.М., Малхазов О.М. Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості. К.: Педагогічна думка, 2015. С. 297.

16. Кондратенко Л. Грамотне застосування психодіагностичних методик. 2007. №1. С.18-21.

17. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика Навчальний посібник для студентів вищих закладів. К.: Ельга, Ніка-Центр, 2004. 400 с.

18. Максименко С.Д. Психологія особистості. Київ: КММ, 2007. С. 296.

19. Маноха І. П. Метод дослідження психологічних особливостей концептуалізації особливого досвіду «Реконструкція внутрішнього досвіду особистості». Київ: ГНОЗИС, 2010. С. 120.

20. Москаленко В.В. Соціальна психологія. Київ: Центр учбової літератури, 2008. С. 688.

21. Москалець, В. П. Психологія особистості. - Київ: Ліра-К, 2021. С. 364.

22. Обозов М.М. Психологія міжособистісних відносин. К.: Либідь, 1990.

23. Олексієнко С.Б. Психологічні особливості інтерпретації невербальної поведінки особистості, яка здійснює протиправну діяльність. Хмельницький, 2004. С. 179.

24. Онуфрієва Л.А., Чайковська О.М. Психологія міжособистісних взаємин та комунікації. Кам'янець-Подільський, 2021. С. 128.

25. Пометун О.І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. К.:К.І.С., 2004. С. 1625.
26. Родіна Н.В. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання: монографія. Одеса: видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2011. 364 с.
27. Савчин М. Суспільні відносини та міжособистісні стосунки. Дрогобич: Відродження, 1998. С. 33–40.
28. Сакада М. О. Міжособистісні відносини у колективі. К.: Знання, 1981. С. 14.
29. Сердюк Л.З., Яблонська Т.М., Пенькова О.І., Володарська Н.Д. Самотворення у розвитку. К.: Педагогічна думка, 2015. С. 93.
30. Скребець В.О. Основи психодіагностики. К.: Слово, 2003. С. 192.
31. Фурман А. Психологічна діагностика як теорія і практика, наука і мистецтво. 2006. №4. С. 4-10.
32. Юрченко В.М. Теоретико-методологічні засади дослідження психічних станів людини. Київ, 2009. С. 412.
33. Bales R.F., Borgatta E.F. Size of Group as a Factor in the Interaction Profile. N. Y.: Alfred A. Knopf, 1966. P. 160.
34. Bandura, A. Social Learning Theory. Prentice-Hall, 1977.
35. Bandura A. Psychology Classics All Psychology Students Should Read. Publishing Platform, 2013.
36. Berkowitz, L. Frustration-Aggression Hypothesis: Examination and Reformulation. Psychological Bulletin, 1989. Vol. 106(1). P. 59-73.
37. Bowlby J. Attachment and Loss. London: Hogarth Press, 1969.
38. Bronfenbrenner U. The Measurment of Sociometric Status Structure and Development. NY, 1994. P. 167.
39. Buss D.M. The Evolution of Desire: Strategies of Human Mating. Basic Books, 1991.

40. Cattell R.B. *Personality: A Systematic, Theoretical and Factual Study*. McGraw-Hill, 1950.
41. Connell R.W. *Masculinities*. University of California Press, 1995.
42. Costa P.T., McCrae R.R. *The NEO Personality Inventory*. Psychological Assessment Resources, 1985.
43. Costa P.T., McCrae R.R. *NEO PI-R Professional Manual*. Psychological Assessment Resources, 1992.
44. Deutch M. *Distributive justice. A Social-psychological perspective*. New Heaven and London: Yale Univ. Press, 1985.
45. Dollard J., Miller N.E., Doob L.W., Mowrer O.H., Sears R.R. *Frustration and aggression*. New Haven: Yale University Press, 1939. P. 209.
46. Eagly A. H., Karau S. J. *Role congruity theory of prejudice toward female leaders*. 2002. Vol. 109(3). P. 573-598.
47. Eysenck H. J., Eysenck M. W. *Personality and Individual Differences: A Natural Science Approach*. Springer, 1985.
48. Eysenck H.J. *Dimensions of Personality*. New York: Routledge, 1991.
49. Eysenck H. J. *Dimensions of personality: with new introduction by the author*. New Jersey: Transaction Publishers, 1998.
50. Franczak K. *OsobowoŃciowe korelaty wybranych form religijnoci*. Warszawa: Wydawnictwo Uniwersytetu Kardynaála Stefana WyszyŃskiego, 2009. P. 262-279.
51. Festinger L. *Informal social communication*. *Psychology Rew.*, 1950.
52. Greenwood R. M., Thompson E. H. *Emotional suppression and well-being in men's groups*. 2019. Vol. 27(2). P. 115-129.
53. Grossman B. *The relationship between Selection — Rejection and Intelligence Social Status and Personality among Sixth Grade Children*. 1948. Vol. 11. P. 346–355.

54. John O. P., Srivastava S. The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of Personality: Theory and Research*. Guilford Press, 1999. P. 102-138.
55. Johnson J. L., Sampson T. R. (2021). Social Support in Male Groups During Crisis. *Journal of Social Psychology*. 2021. Vol. 161(4). P. 385-399.
56. Haslam S. A., Reicher S. D., Platow M. J. *The New Psychology of Leadership: Identity, Influence, and Power*. Routledge, 2020.
57. Levant, R. F. *Gender and Emotion: Socialization of Boys to Men*. Cambridge University Press, 1995.
58. Kim U. *Individualism and collectivism: Theory, method, and applications*. Newbury Park, CA: Sage. 1994.
59. McLean CP, Asnaani A, Litz BT, Hofmann SG. Gender differences in anxiety disorders: prevalence, course of illness, comorbidity and burden of illness. 2011. Vol. 45(8).
60. Mead M. *Sex and Temperament in Three Primitive Societies*. New York: William Morrow, 1935.
61. Moreno, J. L. *Who Shall Survive?* Beacon House, 1953.
62. Pleck, J.H. *The Myth of Masculinity*. Cambridge: MIT Press, 1995.
63. Schutz William C. *FIRO: A Three-Dimensional Theory of Interpersonal Behavior*. NY: Rinehart, 1958. P. 170.
64. Smith P. K., Williams K. D., Ford T. E. Aggression and Status Threat in Male Groups. *Aggressive Behavior*, 2022. Vol. 48(1). P. 31-43.
65. Thibaut J.W., Kelley H.H. *The Social Psychology of Groups*. New York: Wiley, 1959.
66. Thoma, K.W., Kilmann R.H. *Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument*. Tuxedo, NY: Xicom, 1974.
67. Vandello J. A., Bosson J. K. The Role of Manhood in Shaping Men's Lives. *Current Directions in Psychological Science*. 2021. Vol. 30(1). P. 22-27.

68. Xin Z. The Differences of Social Anxiety of Adolescents with Different Sociometric Status. *Chinese Mental Health Journal*. 2004. Vol. 18 (4). P. 231–232.
69. Wender P. H. The minimal brain dysfunction syndrome in children. NY, 1971. P. 256.
70. Walters R. H. Adolescent aggression. NY, Ronald Press, 1959. P. 130.