

Ситнік С.В.

ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

Пивоварчик І.М.

ДЗ «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К.Д. Ушинського»

ВИБІР ФОРМ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ ЗАЛЕЖНО ВІД ОБ'ЄКТИВНОСТІ ОЦІНКИ ВЛАСНОЇ УСПІШНОСТІ В МІЖОСОБИСТІСНІЙ ВЗАЄМОДІЇ

У статті представлені результати емпіричного дослідження характеру залежності форми конфліктної поведінки від об'єктивності оцінки власної успішності в міжособистісній взаємодії. Для перевірки гіпотези про те, що суб'єктивна успішність у міжособистісній взаємодії за об'єктивно сформованих особистісних ресурсних передумов ефективності проявляється у виборі певних форм поведінки індивіда в конфлікті, аналіз результатів дослідження складався з таких кроків: по-перше, встановлення характеру взаємозв'язків форм поведінки в конфлікті із суб'єктивними ознаками успішності та сформованістю особистісного ресурсу міжособистісної взаємодії; по-друге, порівняння груп досліджуваних осіб із різним проявом об'єктивних та суб'єктивних ознак її успішності. З метою підтвердження висунутої гіпотези було проведено емпіричне дослідження.

У результаті проведеного дослідження визначено таке. По-перше, показано в результаті аналізу індивідуальних даних та первинних статистик, що більшість молодих людей характеризувалися як такі, що мають розвинену потребу у взаємодії, комунікативні схильності, інтерес до людей. Вони емоційно зрілі, емпатійні, розуміють людей, уміють урегулювати міжособистісні конфлікти, здатні ухвалювати самостійні рішення, можуть обстоювати власну думку. Більше ніж половина з них вважали себе досить успішними в міжособистісній взаємодії, решта почувалися непевно, уважали себе не досить компетентними в комунікативних практиках. Найбільш уживаними для них в ситуації конфлікту виявилися компромісна та пристосувальна форми поведінки, найменш популярною – конкурентна форма. По-друге, встановлено у процесі кореляційного аналізу, що із суб'єктивним почуттям успішності й об'єктивно сформованим особистісним ресурсом ефективності в міжособистісній взаємодії прямо пов'язані компроміс і уникнення, від'ємно – конкуренція та пристосування. Співробітництво прямо корелює з особистісним ресурсом та від'ємно – із суб'єктивним почуттям успішності. По-третє, виявлено шляхом порівняння груп досліджуваних із різною об'єктивністю оцінки власної успішності в міжособистісній взаємодії, що за будь-яких об'єктивних особистісних передумов, чим нижче самооцінка успішності, тим вище прояв конкурентної поведінки, а в разі її підвищення зростають тенденції до компромісної й унікаючої форм поведінки. За явної переоцінки власних можливостей знижується тенденція до співробітництва. Пристосувальна поведінка не залежить від суб'єктивного почуття власної успішності, її прояв тим значніше, чим гірше сформований особистісний ресурс.

Ключові слова: форми поведінки в конфлікті, об'єктивні та суб'єктивні ознаки успішності, ефективність міжособистісної взаємодії.

Постановка проблеми. Міжособистісні конфлікти є невід'ємною складовою частиною життя кожної людини. Важливе місце у прогнозуванні конфліктів належить постійному аналізу причин конфліктів. Знання цих причин необхідне для забезпечення розвитку, управління та прогнозування конфліктів. Усе це застосовується в різних сферах життя, зокрема для підвищення ефективності міжособистісної взаємодії, особливо представників соціономічних професій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

У сучасній психології вивченню конфлікту присвячені дослідження А. Адлера, А. Анцупова, Н. Гришиної, К. Левіна, З. Фрейда, Е. Фромма, К. Хорні, А. Шипілова й інших. Проблема вивчення конфлікту, причин його виникнення і шляхів подолання представлена в дослідженнях психологів [1; 2; 4; 5]. Поняття «конфлікт» розглядається Н. Гришиною як прояви об'єктивних чи суб'єктивних суперечностей, що виражаються

в протиборстві сторін. Автор виділяє ознаки конфлікту: суб'єктність сторін конфлікту, людей, наділених індивідуально-психологічними якостями і здатних до дій зі зміни ситуації; активність, яка спрямована на подолання зіткнення і реалізується у спробах переконати опонента, біполярність як протиборство двох сторін, зіткнення інтересів. К. Томас для опису поведінки людей в конфлікті виокремлює п'ять стратегій, як-от: суперництво, пристосування, компроміс, уникнення, співпраця.

Конфліктна поведінка, за А. Анцуповим, – це специфічний стан. На думку автора, визначається як система протилежно спрямованих, емоційно забарвлених дій, які ускладнюють досягнення цілей протиборчими сторонами і виступає як схильність людини до спричинення конфлікту під час взаємодії чинників особистості і чинників зовнішнього середовища. Схильність до конфліктної поведінки розуміється як виборча спрямованість особистості на конфліктну поведінку, що зумовлена наявністю або відсутністю в неї тих чи інших особистісних особливостей.

Оскільки людина опиняється на перетині різних групових і міжособистісних впливів і відчуває необхідність вибору певної лінії поведінки, то проблема конфлікту в рамках соціально-психологічного підходу розв'язується за допомогою мотиваційної концепції. Особливого значення набувають психологічні знання про особистісні якості учасників конфліктів, що мають певний вплив на розвиток та подолання конфлікту, стратегії, тактики, прийоми протиборства [4; 5]. Водночас проблема дослідження форм поведінки в конфлікті залежно від об'єктивності оцінки власної успішності у взаємодії потребує вивчення.

Постановка завдання. Мета статті – визначити характер залежності форми конфліктної поведінки від об'єктивності оцінки власної успішності в міжособистісній взаємодії.

Виклад основного матеріалу дослідження. Для визначення особливості поведінки в конфлікті осіб із різним співвідношенням об'єктивних та суб'єктивних ознак успішності в міжособистісній взаємодії проведено емпіричне дослідження, у якому застосовано методику «Тип поведінки у конфлікті» Т. Томаса для виявлення типових форм поведінки в конфліктних ситуаціях, авторську анкету «Оцінка успішності міжособистісної взаємодії» для з'ясування суб'єктивного почуття успішності, яке виникає в учасників міжособистісної взаємодії у процесі її розгортання [3, с. 102], а також методику «Діагностика основних компонентів міжособистісної взаємодії» для визначення

сформованості особистісного ресурсу, який забезпечує ефективність міжособистісної взаємодії [3, с. 96–98]. Вибірку досліджуваних становили 143 студенти Південноукраїнського національного педагогічного університету імені К.Д. Ушинського віком 18–22 роки.

Для перевірки гіпотези про те, що суб'єктивна успішність у міжособистісній взаємодії за об'єктивно сформованих особистісних ресурсних передумов ефективності проявляється у виборі певних форм поведінки індивіда в конфлікті, аналіз результатів дослідження складався з таких кроків: по-перше, встановлення характеру взаємозв'язків форм поведінки в конфлікті із суб'єктивними ознаками успішності та сформованістю особистісного ресурсу міжособистісної взаємодії; по-друге, порівняння груп досліджуваних осіб із різним проявом об'єктивних та суб'єктивних ознак її успішності.

Результати дослідження показали, що найбільшою мірою в досліджуваних проявляються компромісна (у середньому 6,99 балів) та пристосувальна (6,23 балів) форми поведінки в конфлікті. Дещо менш популярними є співробітництво (5,97 балів) та відхід від вирішення конфлікту (5,87 балів). Найнижчі середні результати за тестом Т. Томаса визначені за показником конкуренції (4,86 бали). Тобто в конфліктній ситуації досліджувані віддавали перевагу такій формі поведінки, яка забезпечує часткове задоволення власних інтересів та інтересів протилежної сторони, або загалом вдавалися до принесення в жертву власних інтересів заради інших. Нечасто вони зверталися до поведінки, яка б свідчила про прагнення домогтися задоволення своїх інтересів на шкоду іншій стороні конфлікту.

Щодо результатів оцінювання суб'єктивного почуття успішності в міжособистісній взаємодії, значення за відповідною шкалою коливалися від досить низьких ($\min = 24$) до максимально можливих ($\max = 140$) із центром, який відповідає середньому рівню суб'єктивної успішності ($M = 95,14$) із значною варіативністю ($CV = 40\%$). Ці дані показали, що більшість досліджуваних (54%) уважали себе досить успішними в міжособистісній взаємодії, проте серед них були і такі, хто почувався непевно (46%), визначав себе не досить компетентним у комунікативних практиках.

Дані про структурно-особистісні якості, сформованість яких визначає ефективність міжособистісної взаємодії [3, с. 89], дали змогу з'ясувати, що за середнім значенням загального показника ($M = 26,46$) та помірною варіативністю ($CV = 24\%$)

досліджувані можуть характеризуватися як такі, що мають розвинену потребу у взаємодії, комунікативні схильності, інтерес до людей. Вони емоційно зрілі, емпатійні, емоційно стабільні, розуміють людей і себе у процесі взаємодії, уміють вирішувати міжособистісні конфлікти, спостережливі у спілкуванні, здатні ухвалювати самостійні рішення, упевнені в собі, можуть обстоювати власну думку і впливати на поведінку інших людей. Водночас індивідуальні дані 30% досліджуваних свідчать про те, що їм бракує особистісного ресурсу для ефективної участі у процесі розгортання міжособистісної взаємодії.

Отже, ці дані показали, що вибірка досліджуваних є досить репрезентативною для перевірки нашого припущення, оскільки складається з осіб з достатнім варіюванням суб'єктивних та об'єктивних ознак ефективності міжособистісної взаємодії. Також проведений аналіз первинних статистик показав, що для визначення взаємозв'язку цих показників із формами поведінки в конфлікті найбільш прийнятним є показник рангової кореляції Спірмена.

Кореляційний аналіз мав виявити наявність статистично значущих зв'язків показників, які характеризують форми поведінки в конфлікті, із суб'єктивним почуттям успішності й об'єктивним сформованим особистісним ресурсом ефективності в міжособистісній взаємодії, оскільки вивчення відмінностей між групами осіб із різним проявом цих двох параметрів має бути обґрунтованим наявністю статистичних зв'язків (рис. 1).

Дані, зображені на рисунку, показують, що форми поведінки в конфлікті деяким чином пов'язані із суб'єктивною успішністю й об'єктивними передумовами ефективності в міжособистісній взаємодії. Так, збіг за напрямом статистичного зв'язку зафіксовано за показником конкурентної форми поведінки, де кореляції мають від'ємний характер на рівні $p < 0,01$, за показниками компромісу й уникнення, де спостерігається прямий зв'язок на рівні $p < 0,01$.

Такі дані показують, що поведінка, яка характеризується орієнтацією на перемогу за будь-яких обставин або втрат, нетерпимістю до

думки інших учасників конфлікту, боязню критики, пов'язана з дефіцитарним особистісним ресурсом, який знижує ефективність міжособистісної взаємодії, а також з усвідомленням власної неспроможності досягати успіху іншим шляхом.

Тенденція вдаватися до виважених та збалансованих дій, спрямованих на нормалізацію відносин, готовність домовлятися через переконання, що потреби всіх сторін конфлікту не можуть бути задоволені цілком, зазвичай відповідають високій вмотивованості у взаємодії, здатності прогнозувати процес її розгортання, адекватності емоцій, станів, переживань щодо участі в ній, тобто значному особистісному ресурсу ефективності міжособистісної взаємодії, а також упевненості у власній спроможності досягти успіху. Так саме суб'єктивна успішність і об'єктивні передумови ефективності міжособистісній взаємодії позначаються на виборі ігноруючої поведінки аж до відмови вступати в діалог, заперечення серйозності конфлікту, затягування ухвалення рішення.

Відмінності у взаємозв'язках також наявні. Ідеться про протилежні за напрямом кореляції показника «співробітництво», який прямо корелює із загальним показником «особистісна основа міжособистісної взаємодії» та від'ємно – із суб'єктивною успішністю її учасників на рівні $p < 0,05$. Тобто поведінка, заснована на прагненні зрозуміти думку опонента, урахувати його інтереси та знайти рішення, яке влаштувало би всі сторони, співвідноситься з високою сформованістю особистісного ресурсу міжособистісної взаємодії та з непевністю у власній успішності у процесі її



Рис. 1. Взаємозв'язки показників суб'єктивних та об'єктивних ознак ефективності міжособистісної взаємодії з формами поведінки в конфлікті

Примітки: – прямі кореляції; – від'ємні кореляції; * – кореляції, статистично достовірні на рівні $p < 0,05$; ** – на рівні $p < 0,01$

розгортання. Також зазначимо, що від’ємна кореляція показника пристосування визначена лише з особистісним ресурсом міжособистісної взаємодії ($p < 0,01$), із суб’єктивною оцінкою успішності зв’язок виявився несуттєвим. Це дає можливість стверджувати, що готовність поступитися своїми інтересами заради того, щоб уникнути протистояння в конфлікті, пов’язана передусім із не достатньо сформованим особистісним ресурсом, тобто з низькими комунікативними потребами, з небажанням загрузнути у відносинах, з невмінням домовлятися тощо.

Отже, як показав кореляційний аналіз, усі форми поведінки в конфлікті пов’язані із суб’єктивним почуттям успішності й об’єктивно сформованим особистісним ресурсом ефективності в міжособистісній взаємодії, а саме: компроміс і уникнення прямо корелюють із ними, конкуренція та пристосування – від’ємно. Щодо співробітництва, воно прямо пов’язане з особистісним ресурсом та від’ємно – із суб’єктивним почуттям успішності.

Такі відомості дали підставу приступити до якісного аналізу особливостей поведінки в конфлікті осіб із різною об’єктивністю оцінки власної успішності в міжособистісній взаємодії. Для цього на підставі результатів тестування за показниками суб’єктивного почуття успішності (суб’єктивні ознаки) та сформованості особистісного ресурсу міжособистісної взаємодії (об’єктивні ознаки) досліджувані розподілені на чотири групи (табл. 1).

Як видно з таблиці, до першої групи потрапили досліджувані, у яких висока оцінка власної успішності підкріплена високо сформованим особистісним ресурсом ефективності в міжособистісній взаємодії, до другої – особи, у яких висока самооцінка успішності сполучається з дефіцитар-

ним особистісним ресурсом ефективності, до третьої – люди з низькою оцінкою власної успішності та високими значеннями ефективності, до четвертої групи – досліджувані, у яких низька оцінка власної успішності підкріплена несформованим особистісним ресурсом ефективності в міжособистісній взаємодії.

Отже, досліджувані в першій та четвертій групах досить об’єктивно оцінюють власну успішність (неуспішність) у міжособистісній взаємодії, у другій групі опинилися такі, хто явно переоцінює власні можливості, а у третій – ті, хто їх недооцінює.

За даними дисперсійного аналізу, групи суттєво відрізняються за більшістю форм поведінки в конфлікті. Так, значення F-критерію Фішера суттєво перевищують критичне для 1% рівня достовірності за показниками конкурентної ($F = 34,92$), компромісної ($F = 23,02$), уникаючої ($F = 36,48$) та пристосувальної ($F = 4,2$) форм. Якщо звернутися до середніх значень цих показників у порівнюваних групах, то стає очевидною сутність відмінностей в їхньому прояві (рис. 2).

Гістограма показала, що до конкурентної формою поведінки в конфлікті всі групи мають деякі відмінності. Найбільш високими є середні значення у групі С–О– з низькою самооцінкою успішності в міжособистісній взаємодії, яка має об’єктивні підстави ($M = 7,82$), а найнижчими – у групі С+О+ досліджуваних, у яких висока оцінка власної успішності підкріплена високо сформованим особистісним ресурсом ($M = 3,34$).

Також зазначимо, із двох інших груп, середні значення яких розташовані в цьому діапазоні, популярність конкурентної форми поведінки вище у групі С–О+ порівняно із групою С+О–. Статистична перевірка цих відмінностей за допо-

Таблиця 1

Розподіл груп досліджуваних за характером об’єктивності оцінки власної успішності в міжособистісній взаємодії

Ознаки міжособистісної взаємодії	О+	О–
С+	Група С+О+ ($n = 55$): висока самооцінка успішності МВ; сформований особистісний ресурс МВ; висока об’єктивність самооцінки.	Група С+О– ($n = 22$): висока самооцінка успішності МВ; дефіцитарний особистісний ресурс МВ; переоцінка власних можливостей.
С–	Група С–О+ ($n = 43$): низька оцінка власної успішності МВ; сформований особистісний ресурс МВ; недооцінка власних можливостей у МВ.	Група С–О– ($n = 23$): низька оцінка власної успішності МВ; дефіцитарний особистісний ресурс МВ; висока об’єктивність самооцінки.

Примітки: МВ – міжособистісна взаємодія; С+ (С–) – висока (низька) суб’єктивна успішність МВ; О+ (О–) – високий (низький) особистісний ресурс МВ; n – кількість досліджуваних у групі

могою t-критерію Стьюдента підтвердила на 1% рівні достовірності, що різниці у вираженості показника «конкуренція» є статистично достовірними між усіма групами, окрім C+O+ та C+O-. Тобто за будь-яких об'єктивних особистісних передумов тенденції до суперництва є вищими в осіб із низькою самооцінкою успішності в міжособистісній взаємодії, ніж у тих, хто високо оцінює власні можливості. Водночас найчастіше до конкурентної поведінки вдаються люди, які цілком усвідомлюють, що їм бракує деяких умінь у комунікативній діяльності.

За середньою вираженістю показника співробітництва більшість груп не відрізняються одна від одної, проте досліджувані, у яких висока самооцінка успішності сполучається з дефіцитарним особистісним ресурсом ефективності міжособистісної взаємодії (C+O-), продемонструвала найнижче середнє значення (M = 5,14). Застосування t-критерію Стьюдента дозволило уточнити, що статистично достовірними є лише відмінності в досліджуваних цієї групи порівняно із групою C-O-, у якій низька оцінка власної успішності підкріплена несформованим особистісним ресурсом ефективності в міжособистісній взаємодії (t = 2,69; p < 0,01). Такі дані ми пояснюємо впливом чинника об'єктивності самооцінки за умов несформованості особистісного ресурсу, адже саме в осіб із низькими комунікативними потребами, які не вміють домовлятися, погано розуміють інших людей та не бажають зав'язувати міжособистісні відносини, проте досить об'єктивно оцінюють власну неефективність, прагнення до співпраці, до вирішення конфлікту таким чином, щоб у виграші опинилися всі, значно вище, ніж в осіб з таким саме дефіцитарним особистісним ресурсом, проте схильних явно переоцінювати власні можливості.

Якщо порівняти середні оцінки, отримані за компромісною формою поведінки у групах, звернемо увагу на те, що вони є помітно вищими у групах із високою самооцінкою успішності в міжособистісній взаємодії (групи C+O+ та C+O-), у групі з низькою самооцінкою та високо сформованим особистісним ресурсом (C-O+) середнє значення є дещо нижчим, ніж у

перших двох групах. Найнижчі оцінки виявлені у групі осіб, у яких низька оцінка власної успішності підкріплена несформованим особистісним ресурсом ефективності в міжособистісній взаємодії (C-O-). Якщо додати той факт, що під час статистичної перевірки достовірного рівня з 1% ймовірністю помилки набувають відмінності між всіма групами, окрім пари C+O+ та C+O-, зазначимо, що віддавання переваги компромісній формі поведінки за будь-яких об'єктивних особистісних передумов є вищим в осіб із високою самооцінкою успішності в міжособистісній взаємодії, ніж у тих, хто недооцінює власні можливості. У разі низької самооцінки схильність до компромісу менш виражена, особливо якщо люди об'єктивно мають певний дефіцит особистісного ресурсу міжособистісної взаємодії.

Схожі дані отримані за показником уникнення, де найвище середнє значення (M = 7,15) продемонстровано досліджуваними з об'єктивно високою самооцінкою успішності в міжособистісній взаємодії (C+O+), дещо нижчими вони є у групах осіб, які явно переоцінюють власні можливості (C+O-), а також тих, хто недооцінює свій високо сформований особистісний ресурс (C-O+). Найнижчі оцінки виявлені у групі осіб, у яких низька оцінка власної успішності підкріплена несформованим особистісним ресурсом ефективності в міжособистісній взаємодії (C-O-). Під час статистичної перевірки виявлено, що між усіма групами, окрім пари C+O+ та C+O-, відмінності є достовірними на рівні p < 0,01, отже, ступінь об'єктивності самооцінки власної успішності не має значення для прояву тенденції ігнорувати конфлікт, уникати участі в ньому, якщо самооцінка успішності у взаємодії висока. За умови низької самооцінки особи особистісна основа міжособистісної взаємодії є несформованою, вони не схильні вдаватися до уникнення в конфліктних ситуаціях.

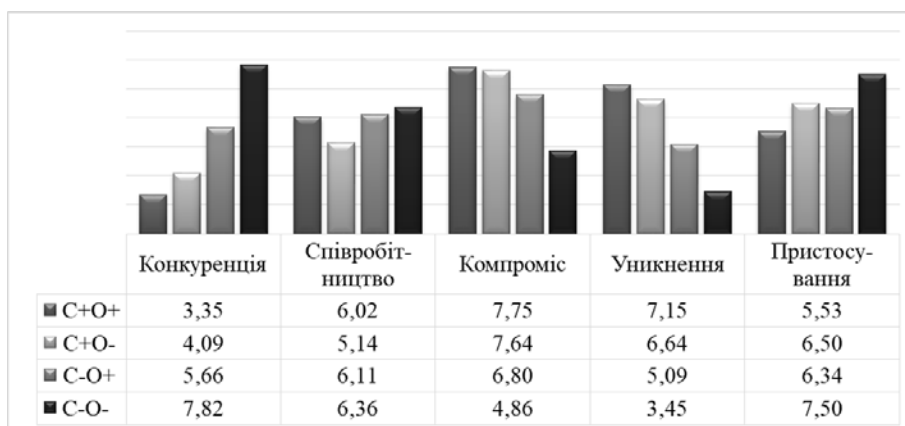


Рис. 2. Середні значення показників поведінки в конфлікті у групах із різною об'єктивністю оцінки власної успішності в міжособистісній взаємодії

Щодо показника пристосування, найвище середнє значення виявлене у групі С–О–, у досліджуваних якої низька оцінка власної успішності підкріплена несформованим особистісним ресурсом ефективності ($M = 7,50$), а найнижче – у групі С+О+, представники якої об'єктивно високо оцінюють власну успішність у міжособистісній взаємодії ($M = 5,53$). Середні значення груп із необ'єктивною самооцінкою, мають проміжне положення. Статистична перевірка відмінностей між групами показала, що сформованість особистісного ресурсу міжособистісної взаємодії є визначальною для прояву пристосувальної поведінки в конфлікті, оскільки статистично достовірними за відповідним показником виявилися лише різниці у групі С–О– із групами С+О+ та С–О+. Це означає, що незалежно від суб'єктивного почуття власної успішності але в разі не досить сформованого особистісного ресурсу міжособистісної взаємодії люди більш схильні пристосовуватися, поступитися власними інтересами заради того, щоб уникнути протистояння.

Висновки. Отже, проведене дослідження дозволило зробити такі висновки:

– по-перше, показано в результаті аналізу індивідуальних даних та первинних статистик, що більшість молодих людей характеризувалися як такі, що мають розвинену потребу у взаємодії, комунікативні схильності, інтерес до людей. Вони емоційно зрілі, емпатійні, розуміють людей,

уміють вирішувати міжособистісні конфлікти, здатні ухвалювати самостійні рішення, можуть обстоювати власну думку. Більше ніж половина з них вважали себе досить успішними в міжособистісній взаємодії, решта почувалися непевно, уважали себе не досить компетентними в комунікативних практиках. Найбільш уживаними для них у ситуації конфлікту виявилися компромісна та пристосувальна форми поведінки, найменш популярною – конкурентна форма;

– по-друге, встановлено у процесі кореляційного аналізу, що із суб'єктивним почуттям успішності й об'єктивно сформованим особистісним ресурсом ефективності в міжособистісній взаємодії прямо пов'язані компроміс та уникнення, від'ємно – конкуренція та пристосування. Співробітництво прямо корелює з особистісним ресурсом та від'ємно – із суб'єктивним почуттям успішності;

– по-третє, виявлено шляхом порівняння груп досліджуваних із різною об'єктивністю оцінки власної успішності в міжособистісній взаємодії, що за будь-яких об'єктивних особистісних передумов чим нижче самооцінка успішності, тим вище прояв конкурентної поведінки, а в разі її підвищення зростають тенденції до компромісної та уникаючої форм поведінки. За явної переоцінки власних можливостей знижується тенденція до співробітництва. Пристосувальна поведінка не залежить від суб'єктивного почуття власної успішності, її прояв тим значніше, чим гірше сформований особистісний ресурс.

Список літератури:

1. Бойко-Бузиль Ю. Стилі конфліктної поведінки в системі професійно-особистісного становлення керівників органів і підрозділів МВС України. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць. 2017. № 36. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/157065> (дата звернення: 04.10.2021).
2. Голынчик Е., Батхина А. Стратегии поведения в межличностном конфликте у студентов: кросс-культурное сравнение. *Психологические исследования*. 2017. Т. 10. № 53. С. 12. URL: <http://psystudy.ru> (дата звернення: 04.10.2021).
3. Ситнік С. Психологія міжособистісної взаємодії: монографія. Одеса: ФОП Бондаренко М.О., 2020. 350 с.
4. Угрин О., Черевко М. Взаємозв'язок стилів конфліктної поведінки з ціннісними орієнтаціями й мотивами працівників організації. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія «Психологічна»*. 2017. Вип. 1. С. 61–69. URL: <http://dspace.lvduvs.edu.ua/handle/1234567890/877> (дата звернення: 05.10.2021).
5. Чепур О. Емпіричне дослідження стратегій поведінки у конфлікті як аспекту психологічного впливу в професійній діяльності слідчих. *Вісник Львівського університету. Серія «Психологічні науки»*. 2020. Вип. 6. С. 134–141. DOI: 10.30970/2522-1876-2020-6-20.

Sytnik S.V., Pyvovarchyk I.M. THE CHOICE OF FORMS OF THE BEHAVIOR IN CONFLICT DEPENDING ON THE OBJECTIVITY OF ESTIMATION OF OWN SUCCESS IN INTERPERSONAL INTERACTION

The article presents the results of an empirical study of the nature of the dependence of the form of conflict behavior on the objectivity of assessing one's own success in interpersonal interaction. To test the hypothesis that subjective success in interpersonal interaction on the basis of objectively developed personal resource prerequisites for effectiveness is manifested in the choice of certain forms of behavior of an individual in

conflict, the analysis of the research results consisted of the following steps: firstly, establishing the nature of the relationship between forms of behavior in conflict with subjective signs of success and the formation of the personal resource of interpersonal interaction; second, comparison of groups of subjects with different manifestations of objective and subjective signs of its success. In order to confirm the hypothesis put forward, an empirical study was carried out.

As a result of the study, it was determined. First, it was shown as a result of the analysis of individual data and primary statistics that the majority of young people were characterized as having a developed need for interaction, communicative propensities, and interest in people. They are emotionally mature, empathetic, understand people who can solve interpersonal conflicts, are able to make independent decisions, can defend their own point of view. More than half of them considered themselves quite successful in interpersonal interaction, the rest felt insecure, considering themselves insufficiently competent in communicative practices. The most used for them in a conflict situation were the compromise and adaptive forms of behavior, the least popular – the competitive form.

Secondly, it was established in the process of correlation analysis, with the subjective feeling of success and the objectively developed personal resource of efficiency in interpersonal interaction, compromise and avoidance are directly related, negatively – competition and adaptation. Collaboration is directly correlated with personal resource and negatively correlated with a subjective feeling of success.

Third, it was revealed by comparing groups of subjects with different objectivity in assessing their own success in interpersonal interaction, that for any objective personal prerequisites, the lower the self-assessment of success, the higher the manifestation of competitive behavior, and if it increases, the tendencies towards compromise and avoidant forms of behavior grow. With a clear overestimation of their own capabilities, the tendency to cooperation decreases. Adaptive behavior does not depend on the subjective feeling of one's own success; its manifestation is the more significant, the worse the personal resource is formed.

Key words: *forms of behavior in conflict, objective and subjective signs of success, effectiveness of interpersonal interaction.*