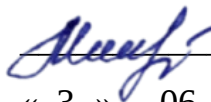


МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова
Навчально-науковий гуманітарний інститут

Кафедра Психології, філософії та соціально-гуманітарних дисциплін

«Допущений до захисту»

Завідувач кафедри

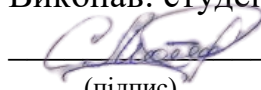
 Матвієнко Л.В.
«_3_» __06__ 2024 р.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття рівня вищої освіти «бакалавр»
зі спеціальності 053 «Психологія»

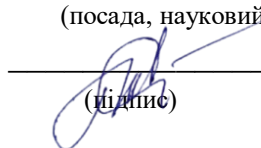
**на тему «ГЕНДЕРНА ДЕТЕРМІНАЦІЯ ВИБОРУ СТУДЕНТАМИ
СТРАТЕГІЇ ПОВЕДІНКИ В КОНФЛІКТІ»**

Виконав: студент групи 4551з.

 Савінець Н. Д.
(підпис)

Керівник роботи:

кандидат психологічних наук,
доцент кафедри психології,
філософії та соціально-
гуманітарних дисциплін

(посада, науковий ступень вчене звання)
 Чугуєва І.Є.
(підпис)

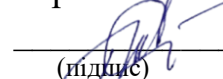
Миколаїв 2024 р.

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова****Навчально науковий гуманітарний інститут**

Кафедра психології, філософії та
соціально-гуманітарних дисциплін
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма «Психологія»

«ЗАТВЕРДЖУЮ»

Гарант освітньої програми

 Чугуєва І.Є.
(підпис)

«_3_» __02____2024 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Студентці **Савінець Наталі Дмитрівні**

1. Тема роботи: **«Гендерна детермінація вибору студентами стратегії поведінки в конфлікті»**

Керівник роботи канд. психол. наук, доцент Чугуєва Інна Євгенівна

Затверджені наказом ректора №128-уч від «1» грудня 2024 року

2. Термін подання роботи: 3.06.2024.

3. Вихідні дані по роботі: спеціальна наукова і методична література та інші матеріали з психології, передовий практичний досвід.

4. Перелік питань, що належать до розробки (найменування розділів):
Уявлення студентів про майбутню професію як чинник психологічної готовності до професійної діяльності. Емпіричне дослідження уявлення студентів про майбутню професію.

5. Перелік презентаційних матеріалів: презентація доповіді по роботі у форматі Microsoft Power Point загальною кількістю 11 слайдів, з висвітленням таких питань як об'єкт предмет, мета і завдання роботи (2 слайди), використані методи емпіричного дослідження (1 слайд), теоретичні узагальнення з теми дослідження (2 слайди), результати емпіричного дослідження, їх демонстрація (рисунки, таблиці), аналіз та інтерпретація (5 слайдів), висновки (1 слайд).

6. Дата видачі завдання 3 лютого 2024 року.

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

Номер	Назва етапів роботи	Терміни виконання етапів роботи	Примітка
1.	Формулювання теми роботи	01.01.2024	
2.	Опрацювання літератури з теми дослідження. Визначення мети, завдань, об'єкта, предмета дослідження.	10.01.2024	Список використаної літератури має включати не менше 30 позицій (передусім сучасні актуальні із яких не менше 25% - за останні п'ять років).
3.	Написання вступу. Визначення методів і бази дослідження.	15.01.2024	Вступ (обсяг 3 – 4 сторінки)
4.	Написання Розділу 1. Подання на перевірку	15.02.2024	Розділ 1. (14-16 сторінок)
5.	Підготовка та проведення емпіричного дослідження.	31.01.2024 - 28.03.2024	
6.	Статистична обробка отриманих результатів	01.04.2024- 07.04.2024	
7.	Написання Розділу 2. Подання на перевірку	10.04.2024	Розділ 2 (20-26 сторінок)
8.	Оформлення тексту роботи. Подання керівнику на перевірку.	15.04.2024	Загальний обсяг основного тексту роботи 40 – 50 сторінок.
9.	Попередній захист кваліфікаційної роботи	01.06.2024	
10.	Опрацювання зауважень і виправлення недоліків	09.06.2024	
11.	Подання роботи для перевірки на академічну доброчесність	10.06.2024	
12.	Подання кваліфікаційної роботи на рецензування	15.06.2024	
13.	Захист роботи	16.06.2024- 20.06.2024	

Студент


 (підпис)

Савінець Н.Д.

Керівник роботи
(підпис)


Чугуєва І.Є.

АНОТАЦІЯ

У кваліфікаційній роботі представлено теоретичні основи та емпіричне дослідження гендерної детермінації вибору студентами стратегії поведінки в конфлікті. Проведено аналіз сучасних підходів до вивчення даної проблематики з використанням надійних психодіагностичних методик та методів математичної статистики для підтвердження достовірності отриманих результатів.

Ключові слова: конфлікт, гендер, стратегія поведінки в конфлікті, гендерна детермінація.

Савінець, Н. Д. Гендерна детермінація вибору студентами стратегії поведінки в конфлікті: кваліфікаційна робота бакалавра зі спеціальності 053 «Психологія». Миколаїв : НУК ім. адм. Макарова, 2024. 33 сторінки.

ANNOTATION

The qualification work presents the theoretical foundations and empirical research of gender determination of students' choice of conflict behavior strategy. An analysis of modern approaches to studying this issue is carried out using reliable psychodiagnostic methods and methods of mathematical statistics to confirm the reliability of the results obtained.

Keywords: conflict, gender, conflict behavior strategy, gender determination.

Savinets, N. D. Gender determination of students' choice of conflict behavior strategy: bachelor's qualification work in specialty 053 "Psychology". Mykolaiv: Admiral Makarov National University of Shipbuilding. 2024. 32 pages.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Теоретичний розгляд питання гендерної детермінації вибору студентами стратегії поведінки в конфлікті	6
1.1. Теоретичний аналіз поняття гендеру у сучасній психології.....	6
1.2. Теоретичне визначення конфлікту та класифікація стратегій його вирішення.....	12
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження гендерної детермінації вибору студентами стратегії поведінки в конфлікті	21
2.1. Організація і методи дослідження.....	21
2.2. Аналіз результатів дослідження гендерної детермінації вибору студентами стратегії поведінки у конфлікті.....	23
ВИСНОВКИ.....	28
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	29

ВСТУП

Актуальність обраної теми. Те, якою є гендерна приналежність людини, належить вона до чоловічої чи жіночої статі є значущим фактором який впливає на її розвиток. Суспільство може мати різні очікування до людини в залежності від її гендеру. Саме поняття гендерної детермінації поведінки означає процес формування поведінкових реакцій та дій особи на основі статевих ролей та очікувань, які суспільство присвоює чоловікам та жінкам.

Тема відмінностей між гендерами стає все більше популярною в сучасній науці та освіті. Довгий час побутувала думка, що різниця між гендерами обумовлена виключно природними чинниками, а не вихованням. Але сучасні науковці, які досліджують це питання, припускають, що існує низка біологічних відмінностей між чоловіками і жінками, але все ж біологічні чинники не мають великого впливу на поведінку індивіда.

У сучасному світі, який стрімко розвивається і змінюється, конфлікти є неодмінною складовою життя кожної людини. Для успішного соціального життя і професійного розвитку особистості важливою навичкою буде вміння ефективно розв'язувати конфлікти. Особливості їх вирішення можуть залежати від ряду факторів, одним з яких є стать учасників конфлікту.

Дослідженнями значення гендеру у вирішенні конфлікту займалися А. Бандура, Н. В. Батрин, П. П. Горностай, О. Федорінова, Т.Єрмолаєва та інші.

Актуальність дослідження обумовлена необхідністю подальшого теоретичного та практичного дослідження проблеми гендерних відмінностей поведінки у вирішенні конфліктів.

Об'єктом дослідження є: стратегії поведінки у конфлікті.

Предметом дослідження є : гендерна детермінація стратегій поведінки під час конфліктних ситуацій серед студентів.

Мета дослідження: дослідити особливості впливу гендеру на вибір стратегії поведінки студентів у конфліктній ситуації.

Відповідно до мети дослідження сформульовані наступні **завдання дослідження:**

1. Зробити теоретичний аналіз проблеми впливу гендеру на вибір стратегії поведінки студентів у конфліктній ситуації.
2. Провести емпіричне дослідження впливу гендеру на вибір стратегії поведінки студентів у конфліктній ситуації.
3. Провести математичний аналіз отриманих результатів емпіричного дослідження впливу гендеру на вибір стратегії поведінки студентів.
4. Сформулювати висновки на основі результатів емпіричного дослідження впливу гендеру на вибір стратегії поведінки студентів.

Методи дослідження: теоретичний аналіз і синтез, порівняння, аргументація, методика «Діагностика стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д.Джонсона і Ф.Джонсона», опитувальник «Методика оцінки схильності до конфліктної поведінки» (К. Томаса); «Методика фемінність-маскулінність» (С. Бем).

Методом математичної обробки даних обрано коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона.

Емпіричною базою дослідження виступають студенти Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова та студенти Чорноморського національного університету імені Петра Могили. Всього у дослідженням було охоплено 30 студентів (середній вік досліджуваних осіб – 21 рік).

Структура роботи: робота складається зі вступу, двох розділів, теоретично та емпіричного, висновків, списку використаних джерел. Робота містить 30 сторінок тексту, 1 таблиця, 3 малюнка. Список використаних джерел містить 26 найменувань.

РОЗДІЛ 1. Теоретичний розгляд питання гендерної детермінації вибору студентами стратегії поведінки в конфлікті

1.1. Теоретичний аналіз поняття гендеру у сучасній психології

Поняття гендеру тісно пов'язане з соціумом і не може розглядатися окремо від соціального і культурного контексту. Досі ще не повною мірою вивчені причини відмінностей між соціальними, біологічними і психологічними аспектами гендеру.

Л. Шевченко охарактеризувала напрямок і цілі гендерних досліджень. Початок ХХІ ст. характеризується зростаючою зацікавленістю до поняття «гендер» і активізацією гендерних досліджень. Метою цих досліджень є аналіз моделей гендерних взаємовідносин, що змінюються в контексті глобальних змін. Досліджуються шляхи глибшого розуміння взаємодії гендера з іншими поняттями, зміни гендерних форм у зв'язку з соціальними та економічними трансформаціями, а також історичні трансформації гендерних стосунків у різних регіонах світу. Гендерні дослідження стають невід'ємною частиною соціальних і гуманітарних наук, зокрема соціології та психології.

Об'єкт гендерних досліджень охоплює весь спектр соціальних взаємодій між статями, базованих на міжстатевій стратифікації суспільства. Центральне місце займає вивчення відмінностей і подібностей у соціальній поведінці чоловіків і жінок. Предмет гендерного аналізу включає обидві статі, їх стосунки між собою, їх взаємозв'язки з соціальними системами різних рівнів, а також соціальні, психологічні та економічні чинники взаємовідносин [24].

Ворона М. В. зазначає, що стаття є сукупністю біологічно заданих констант. А гендер в свою чергу характеризує “соціальні очікування” щодо представників групи за статтю. Одним з найрадикальніших конструктивістських елементів гендерної теорії є твердження про те, що перехід біологічного у соціальне здійснюється через “набір умовностей”, а отже, сам гендер, або “соціальна стаття”, – це результат “договору”, “гри”,

“випадку”, конвенційності, навіть історичної потреби, але у жодному разі не біологічної неминучості [2].

Т. Єрмолаєва пише, що термін «гендер» означає соціальну стать особистості і являє собою соціально-біологічну характеристику, що показує соціальний статус і її соціально-психологічні характеристики, що виникають у процесі соціалізації і мають зв'язок зі статтю і сексуальністю. Виникнення цього терміну пов'язано з розділенням соціальних, культурних та політичних складових у розрізненні чоловічого і жіночого, пов'язуючи їх з поняттями статі і гендеру. Термін «стать» на відміну від «гендеру» стосується біологічних відмінностей між людьми, які визначаються генетичними особливостями клітин, анатомо-фізіологічними характеристиками та репродуктивними функціями [10].

С. Іванченко звертає увагу у своїй статі на багатовимірність гендеру. Дослідники виділяють кілька аспектів гендеру, включаючи біологічну стать, статево-рольову ідентичність та соціальні гендерні ролі. Багатовимірність гендеру була встановлена у дослідженнях, які поставили під сумнів біологічну природу статі та показали його соціально сконструйований характер.

Результатом цих різноманітних досліджень стало усвідомлення того, що гендер як культурний конструкт є багатовимірним, і в ньому можна виокремити щонайменше три рівні або виміри: біологічний (стать), психологічний (маскулінність – фемінність) та соціальний (гендерні ролі). Враховуючи це, пропонується багаторівнева модель гендеру, яка передбачає розвиток крос-гендерного підходу до особистості та потребує створення нових методів вимірювання складових гендеру. Поняття «стать» та «гендер» інколи використовуються як синоніми, хоча більшість дослідників розрізняють їх. Перше відображає біологічні особливості, друге – соціальні та культурні особливості диференціації індивідів за ознакою статі. Якщо стать визначає генетичну приналежність індивіда до однієї з двох категорій, то гендер є результатом виховання, культурного впливу або «соціальної статі».

Гендерні ролі – це диференціація діяльності, статусів, прав та обов'язків індивідів залежно від їх статі. Вони є різновидом соціальних ролей, нормативними та відображають певні очікування суспільства, що проявляються у поведінці. На культурному рівні вони існують у контексті певної системи статевої символіки та стереотипів маскулінності та фемінності [12].

На думку В. Патріарх, поняття гендеру ще не достатньо вивчене і потребує досліджень особливостей його інтерпретації. Це поняття ще є досить новим і поки не має однозначної інтерпретації. Існують стереотипні відмінності між образами чоловіків і жінок. Деякі вчені розділяють ці стереотипи на статеві (відмінності, зумовлені біологічною природою чоловіків і жінок) та гендерні (відмінності, сформовані під впливом суспільства). Водночас інші науковці стверджують, що "гендер – це соціальна стать, яка синтезує культурне й біологічне в людині". Наприклад, Оксана Кісь розглядає гендер як категорію соціально-історичного аналізу етнічної культури. Тетяна Космеда зазначає, що, коли на Заході вже розрізняли поняття "стать" і "гендер" (у 1970-х роках), у Радянському Союзі слово "стать" використовувалося переважно в соціологічному та соціальному контекстах [17].

Концепт ідентичності стосується фундаментальних питань про те, як індивіди пристосовуються до суспільства і соціального світу, а також про те, як ідентичність може бути розглянута як взаємозв'язок між суб'єктивними позиціями та соціальними і культурними ситуаціями. Ідентичність допомагає нам зрозуміти, ким ми є відносно інших людей і світу, в якому живемо [20].

Е. Еріксон визначив ідентичність як образ себе, який міцно засвоєний і сприймається на особистісному рівні. Це включає багатогранне ставлення особистості до світу, почуття адекватності та стабільності власного «Я», незалежно від змін і ситуацій, а також здатність вирішувати завдання на кожному етапі розвитку. Еріксон описав розвиток ідентичності як взаємодію трьох процесів: біологічного, соціального та его-розвитку. Его відповідає за

інтеграцію біологічного і соціального, що формує конфігурацію елементів ідентичності [26].

За думкою О.М. Кікінежді, гендерна ідентичність є особливим видом соціальної ідентичності, продуктом соціального конструювання, що існує в свідомості людини поряд з уявленнями про професійний, сімейний, етнічний, освітній та інші статуси. Вона базується на почутті приналежності до чоловічої або жіночої статі. Людина зазвичай демонструє характеристики, які традиційно відповідають її статі, щоб підтримати це почуття приналежності. Т.В. Говорун і О.М. Кікінежді наголошують на важливості суб'єктивного осмислення та переживання гендерної ролі, її прийняття, а також єдності статевої самосвідомості та поведінки [5].

М.Г. Ткалич вважає, що гендерна ідентичність є складною і багатофункціональною і є одною з головних соціально-рольових ідентичностей особистості. В системі рольових ідентичностей важливе місце займає статева ідентичність, заснована на гендерній ідентифікації людини як чоловіка або жінки. Гендерна ідентичність, як особливий вид соціальної ідентичності, співіснує в самосвідомості людини разом з уявленнями про її професійний, сімейний, етнічний, освітній та інші статуси. Як базова структура соціальної ідентичності, вона характеризує людину з точки зору її приналежності до чоловічої чи жіночої групи, причому найважливішим є те, як сама людина себе категоризує.

Отже, гендерна ідентичність – це аспект самосвідомості, який описує переживання людиною себе як представника певної статі. Вона є однією з базових характеристик особистості, що формується в результаті психологічного визначення чоловічих або жіночих рис у процесі взаємодії "Я" та інших людей під час соціалізації. Однією з основних характеристик гендерної ідентичності є засвоєння особистістю гендерної ролі (способів поведінки, які очікуються від людей залежно від їхньої статевої диференціації), а також розвиток гендерної самосвідомості (усвідомлення

своєї схожості та відмінності від представників своєї статі на відміну від протилежної) [23].

У роботах П.П. Горностая та інших, статеву ідентичність визначається як внутрішня динамічна структура, яка інтегрує різні аспекти особистості, пов'язані з усвідомленням і переживанням себе як представника певної статі, в єдине ціле, зберігаючи їхню індивідуальність. Гендерна ідентичність є більш широким поняттям, ніж статеву ідентичність, оскільки гендер включає не лише рольовий аспект, але й, наприклад, загальний образ людини (зовнішній вигляд: одяг, зачіска тощо).

П.П. Горностай вважає, що людина може мати чітко визначену статеву ідентичність і одночасно відчувати труднощі з гендерною ідентичністю, переживати свою невідповідність та нереалізованість як чоловіка або жінки. Однією зі складових гендерного компоненту самосвідомості є психологічна стать – характеристика особистості і поведінки людини в категоріях маскулінності-фемінності, філогенетично заданих властивостей психіки, що формуються під впливом соціальних факторів. Відтак, особливості формування гендерної ідентичності особистості безпосередньо пов'язані з такими її властивостями, як маскулінність, фемінність і андрогінність [6].

Е. Степанова, виокремлює декілька значень гендеру і вказує на наявність багатьох аспектів і складність цього поняття. Поняття «гендер» має кілька значень:

1. Соціально-рольова та культурна інтерпретація рис і моделей поведінки чоловіків і жінок.
2. Набуття соціальних характеристик індивідами, які народилися як чоловіки або жінки.
3. Політика рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок та діяльність зі створення механізмів для її реалізації.

Гендер є базовим виміром соціальної структури суспільства, що впливає на впорядкованість всієї соціальної системи [22].

О. П. Щотка у своїй праці зазначає структуру гендерної ідентичності і декілька класифікацій гендерних ідентичностей.

Структура гендерної ідентичності складається з трьох основних компонентів:

1. Когнітивний компонент: усвідомлення приналежності до певної статі та опис себе в категоріях мужності або жіночності.
2. Афективний компонент: оцінка психологічних рис і поведінки на основі їх порівняння з еталонними моделями маскулінності або фемінності.
3. Конативний компонент: презентація себе як представника гендерної групи і вибір поведінки відповідно до особистих цілей та цінностей.

Одною з класифікацій наведених автором є розділення на чотири типи гендерної ідентичності: маскулінний, фемінний, андрогінний і недиференційований. Маскулінний тип характеризується високими рівнями маскулінних ознак (таких як агресивність, наполегливість, ризикованість, незалежність, мужність) та низькими показниками фемінних якостей. Фемінний тип відображає високі рівні фемінних характеристик (жіночність, доброта, уважність до інших, емпатія і т. д.) та низькі рівні маскулінності. Андрогінний тип поєднує виразні риси як маскулінних, так і фемінних якостей особистості. Недиференційований тип характеризується низькими показниками як маскулінних, так і фемінних якостей [25].

1.2. Теоретичне визначення конфлікту та класифікація стратегій його вирішення.

Поняття конфлікту можна визначити як відсутність згоди між двома або більше сторонами. Існують різні визначення конфлікту, але всі вони вказують на протиріччя, що виникає в процесі соціальної взаємодії, та протидію суб'єктів конфлікту, яка зазвичай супроводжується негативними емоціями. Важливі аспекти цього визначення:

1. У конфлікті завжди присутнє протиріччя, зіткнення різних поглядів, інтересів, потреб, цінностей та мотивів.
2. Сутність конфлікту полягає не стільки у виникненні та існуванні протиріччя, скільки в способі його вирішення.
3. Для учасників конфлікт супроводжується негативними емоціями та негативним ставленням один до одного.
4. Виникнення суперечностей неминуче і є виявом закону єдності та боротьби протилежностей, одного з класичних законів розвитку [1].

Л. Ємельяненко визначає конфлікт як взаємодію, де суб'єкти змагаються через відмінність у мотивах чи судженнях. Він складається зі сторін, предмету, образу та мотивів. Сторони це учасники конфлікту, предмет – сама проблема, яка породжує розбіжність. Образ предмета конфлікту - це його відображення у свідомості учасників. Мотиви - це внутрішні сили, що підштовхують до конфлікту через потреби, інтереси чи цілі [9].

О. П. Грибок звертає увагу, що студентський вік визначається як період інтенсивного психічного, особистісного та інтелектуального розвитку. Основні досягнення цього віку пов'язані з входженням молодих людей у різні соціальні групи і освоєнням нових ролей під час взаємодії.

Загалом взаємодію як процес характеризують спільна діяльність, інформаційний зв'язок, взаємовплив, взаємостосунки та взаєморозуміння. Міжособистісна взаємодія, як діалектичний процес, включає дві протилежні

тенденції: з одного боку – до співпраці та інтеграції, з іншого – до боротьби та диференціації.

Результатами міжособистісної взаємодії можуть бути: емоційно-позитивні (солідарність, зниження напруги, схвалення) або емоційно-негативні (відчуження, напруження, антагонізм). Міжособистісні стосунки можуть переростати у конструктивні або деструктивні конфлікти [7].

Аналіз сучасних досліджень у сфері психології міжособистісних конфліктів показує, що існують чотири великі групи причин, які провокують конфліктну поведінку: об'єктивні, організаційно-управлінські, соціально-психологічні та особистісні. Англійський філософ Т. Гоббс вказує на три основні психологічні причини конфліктів: суперництво, недовіра та бажання слави, пов'язуючи їх з потребами, інтересами та цілями особистості. Науковці сьогодні виділяють значно більше психологічних причин конфліктної поведінки у всіх сферах життя, особливо підкреслюючи неадекватне сприйняття інформації як ключову причину, що відзначає Л. Петровська [7].

З точки зору причин конфліктної ситуації існують три типи конфліктів. Перший — конфлікт цілей, коли сторони по-різному бачать бажаний стан об'єкту в майбутньому. Другий — конфлікт пізнання, коли у сторін розходяться погляди, ідеї та думки щодо вирішуваної проблеми. Третій — емоційний конфлікт, коли в основі міжособистісних відносин лежать різні почуття та емоції, і люди викликають роздратування стилем своєї поведінки або взаємодії.

С.М. Ємельянов класифікує причини конфліктів на загальні та часткові. Загальні причини виявляються у всіх конфліктах і включають:

- соціально-політичні та економічні чинники;
- соціально-демографічні розбіжності (стать, вік, етнічна приналежність);
- соціально-психологічні явища у групах (взаємини, лідерство, групова думка);

- індивідуально-психологічні особливості (здібності, темперамент, характер, мотиви).

Часткові причини конфлікту включають обмеженість ресурсів, взаємозалежність завдань, відмінності в цілях, цінностях, манері поведінки, рівні освіти, неякісну комунікацію, незбалансованість соціальних ролей та недостатню мотивацію [8].

Джерела конфліктів – це суперечності, що виникають через непорозуміння або негаразди в різних сферах, таких як когнітивна, афективна, мотиваційно-вольова, світоглядна інтенція, а також у функціях управління, технологічних, економічних процесах, цілях, методах діяльності, поглядах, переконаннях, очікуваннях, позиціях, оцінках і самооцінках. Вони тісно пов'язані з умовами виникнення конфліктів, як зовнішніми, так і внутрішніми. Конфлікти сприяють розвитку суб'єкта та соціальних систем, але їх поява не є неминучою, вони виникають за певних зовнішніх і внутрішніх умов [3].

Для конструктивного розв'язання конфлікту важливо розуміти його особливості. Це допоможе скласти правила для поведінки в конфлікті та вибору конкретних дій. В. Петрінко виділяє такі особливості конфліктів:

1. Люди створюють конфлікт. Вони є його сторонами та учасниками, тому конфлікт є соціальним явищем, що веде до суспільних змін.
2. Сприйняття проблеми. У конфлікті важливо, хто і як сприймає проблему, а не сама проблема. Люди дивляться на одну й ту ж ситуацію через призму свого досвіду та уявлень.
3. Протилежність цілей і думок. Конфлікт виникає через протилежність цілей, позицій та інтересів, що призводить до негативних наслідків, таких як ворожість та агресія.
4. Порушення спілкування. Конфлікт часто виникає через порушення спілкування, коли сторони перестають слухати один одного та вдаються до звинувачень і образ.

5. Реакції на конфлікт. У конфлікті виявляються як автоматичні, так і набуті реакції. Люди розвивають певні реакції на конфліктні ситуації, які можуть бути позитивними чи негативними.
6. Спільні інтереси. Конфлікт виникає між людьми, які мають пов'язані інтереси, але ці інтереси суперечать один одному [18].

Конфлікт може бути функціональним, підвищуючи ефективність організації, або дисфункціональним, знижуючи особисту задоволеність, групову співпрацю і ефективність. Л. Козер і Р. Дарендорф дослідили позитивні і негативні функції конфліктів.

Позитивні функції:

1. Встановлення та дотримання норм групи.
2. Розрядка напруженої обстановки.
3. Підтримання стабільності внутрішньогрупових і міжособистісних відносин.
4. Згуртування перед зовнішніми труднощами.
5. Баланс сил і влади.
6. Створення нових інформаційних інститутів.
7. Діагностика можливостей опонентів.
8. Виявлення порушень у функціонуванні організації.

Негативні функції:

1. Напруженість у міжособистісних стосунках.
2. Погіршення психологічного клімату.
3. Безлад, нестабільність, насильство.
4. Витрати часу і емоцій.

5. Ускладнення прийняття управлінських рішень [16].

М.І. Пірен виділяє три межі конфліктів:

1. Просторові межі: визначають території, де відбувається конфлікт, що важливо для соціальних, міжетнічних і міжнародних конфліктів.
2. Часові межі: охоплюють тривалість конфлікту, його початок і кінець.
3. Суб'єктні межі: визначають кількість учасників на початку конфлікту.

Ознаки конфлікту: Включає протистояння, “протиборство”. Конфлікт може бути збройним, сімейним, службовим, страйковим або особистим, але завжди містить зіткнення суперечливих інтересів чи позицій.

За природою конфлікт — це зіткнення протилежних ідей або думок. “Бінарність” або “полярність” конфлікту передбачає взаємозв'язок і взаємопротилежність. Протистояння завжди включає два протилежні інтереси.

Р. Дарендорф запропонував концепцію біполярності, у якій будь-який конфлікт зводиться до взаємовідносин двох елементів, навіть якщо бере участь кілька груп, утворюючи коаліції. Біполярність включає активність, спрямовану на подолання суперечності, що завершується вирішенням або зняттям цієї суперечності [19].

Ефективне вирішення конфліктів залежить від правильного вибору стратегій поведінки. Для цього важливо розуміти суть концепції стратегії. Г. Мінцберг визначає стратегію як сукупність п'яти ключових елементів:

План: Намічений курс дій для вирішення ситуації, створюється заздалегідь і розробляється свідомо.

Прийом: Маневр для перехитрення супротивника або конкурента.

Патерн: Шаблон у потоці дій, що може бути продуманим або спонтанним.

Позиція: Засіб розміщення організації в середовищі, баланс між внутрішнім і зовнішнім контекстом.

Перспектива: Точка зору, що розділяється членами організації через їхні наміри і дії.

Стратегія поведінки в конфлікті включає ці елементи, виступаючи як генеральний напрямок дій, стилі поведінки, позиції та прийоми, що застосовуються в конфліктних ситуаціях [11].

В.Я.Галаган пропонує одну з класифікацій стратегії управління конфліктом, бінарну. Вона ділить сторони на такі пари:

Виграти–програти (наси́льство або твердий підхід):

Одна сторона придушує іншу, створюючи переможця і переможенного. Така стратегія зазвичай не має тривалого ефекту, оскільки переможений приховує образ. В деяких випадках доцільна, якщо потрібно навести порядок заради загального добробуту.

Програти–програти:

Обидві сторони свідомо йдуть на частковий програш. Діють за принципом: "Половина краще, ніж нічого".

Виграти–виграти:

Обидві сторони прагнуть до взаємного задоволення потреб.

Х. Корнеліус і Ш. Фейр розробили відповідно до цієї класифікації технологію розв'язання конфліктів:

1. Встановити потреби іншої сторони.
2. Визначити можливості компенсації розбіжностей.
3. Розробити нові варіанти рішень.
4. Спільно вирішити проблеми конфлікту.

Умовою для успішного використання стратегії є визнання цінностей і шанобливе ставлення до опонента, фокусування на проблемі, а не на особистих недоліках. Перевагами є етичність та ефективність, перетворення учасників на партнерів.

Також існує додаткова стратегія - Позиція жертви. У ній людина свідомо погоджується на поступки чи програш. Використовується в стосунках з шанованими людьми, щоб не завдати їм болю своїм виграшем [13].

Американські дослідники Роберт Р. Блейк і Джей С. Моутон виявили відносно стійкі особливості поведінки керівників і виокремили п'ять основних і три додаткові стилі управління. Кожен стиль описував характерні дії керівника щодо запобігання конфліктам і їх врегулювання. Кенет У. Томас і Ралф Х. Кілмен, базуючись на цій схемі, розробили тест для оцінки стилю поведінки особи в конфліктній ситуації. Їхня класифікація ґрунтується на аналізі дій особи за двома ознаками: наполегливості у реалізації своїх інтересів і ступеня готовності врахувати інтереси іншої сторони.

- Суперництво (боротьба) - максимальна орієнтація на перемогу в конфлікті (9 за шкалою результату) і мінімальна увага до потреб інших (1 за шкалою стосунків). Використовується тактика тиску й погроз, спроби дискредитувати опонентів, схильність до безапеляційних заяв.
- Поступливість (згладжування) - жертвування інтересами справи задля підтримки стосунків (1 за результатом, 9 за стосунками). Людина намагається виглядати приємною, доброзичливою, боїться критики.
- Ухиляння (відгороджування) - пасивна поведінка, ігнорування проблеми (1 за результатом, 1 за стосунками). Уникає гострих ситуацій, не обговорює питання суперечок, зберігає нейтралітет.
- Компроміс (порозуміння) - пошук балансу взаємних поступок (5 за результатом, 5 за стосунками). Часткове задоволення потреб для збереження стосунків.

- Співробітництво (колаборація) - максимальне задоволення інтересів всіх сторін (9 за результатом, 9 за стосунками). Відверте обговорення суперечностей, спільний пошук розв'язання проблеми [4].

Методи розв'язання конфліктів — це система дій, спрямована на завершення боротьби при збереженні основ взаємозв'язку між сторонами. Переговори є найбільш конструктивним методом, де опоненти (можливо, за участю посередника) обговорюють суперечливі питання для досягнення згоди. Цей метод включає психологічні, організаційні та правові аспекти, і сторони вдаються до нього, коли конфронтація не дає результатів. У переговорному процесі важливо регулювати психологічну атмосферу, конкретизувати варіанти вирішення проблеми та запобігати маніпуляціям, що гальмують примирення [14].

Ложкін Г.В. виділяє, що останніми роками дослідники все більше уваги приділяють гендерним особливостям виникнення та прояву конфліктної поведінки. Було виявлено ряд специфічних гендерних відмінностей у конфліктах.

Конфлікти у чоловічих і жіночих колективах суттєво відрізняються за своєю спрямованістю, емоційними проявами, інтенсивністю емоцій і способами протидії. У чоловічих колективах конфлікти зазвичай мають виробничу та ділову основу, тоді як у жіночих колективах вони частіше базуються на емоціях, коливаннях настрою, симпатіях і антипатіях. Чоловіки в конфліктах схильні орієнтуватися на розв'язання актуальних завдань і конструктивні рішення, тоді як жінки більше зосереджені на дотриманні норм, правил і стандартів.

Вважається, що конфлікти між жінками вирішуються складніше через наступні гендерні відмінності:

1. Емоційна або прагматична спрямованість;
2. Висока емоційність реакцій та переживань;
3. Інтенсивність емоційних проявів конфліктності;
4. Значне внутрішнє суперництво між жінками;

5. Ревнощі до успіху інших жінок у чоловічому середовищі;
6. Зниження нормативності поведінки.

Також відзначено, що навіть посередництво в конфліктах серед жінок під силу лише жінкам, оскільки чоловіки часто вирішують ці конфлікти за допомогою сили, погроз і маніпуляцій. Жінки, у свою чергу, є більш витонченими маніпуляторами та краще оперують емоційними станами учасників конфлікту. Проте, доведено, що чоловіки можуть бути менш гнучкими та більш ригідними у конфліктах, їх прогнозуванні, попередженні та розв'язанні [15].

Н. Хупавцева та Н. Речун вважають, що поведінка чоловіків і жінок у конфліктах сильно залежить від статі опонента. Чоловіки у конфліктах з іншими чоловіками виявляють впевненість, цілеспрямованість і гнучкість. Інший зв'язок спостерігається у жінок: їхня поведінка в конфліктах не залежить від статі опонента, але стать враховується у їхніх особистісних реакціях, симпатіях, конструктивності та гнучкості рішень. Ця різниця у поведінці базується на гендерних відмінностях, які впливають на сприйняття конфліктної ситуації та викликають непорозуміння і розходження у цінностях, ідеалах і потребах [21].

РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження уявлення студентів про майбутню професію

2.1. Організація і методи дослідження

Дослідження проведено протягом травня 2024 року за допомогою онлайн тестування. Емпіричною базою дослідження стали студенти Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова та студенти Чорноморського національного університету імені Петра Могили. Всього у дослідженням було охоплено 30 студентів (середній вік досліджених – 21 рік). За гендерною приналежністю 15 жінок і 15 чоловіків.

Для досягнення поставленої мети ми використали комплекс наступних методів:

1. Методика «Опитувальник фемінності та маскулінності» Сандри Бем призначена для аналізу і пояснення особистісних відмінностей у виявах маскулінних та фемінних рис. Згідно з цією методикою, маскулінні риси пов'язані з типовими чоловічими ролями і включають агресивність, впевненість, незалежність і рішучість. Фемінні риси пов'язані з типовими жіночими ролями і включають співчуття, турботу, співпрацю і емоційну чутливість.

За допомогою цієї методики можна оцінити вираженість маскулінних і фемінних рис особистості та виявити наявність андрогінної особистості, що означає наявність як маскулінних, так і фемінних рис, що дозволяє гнучко пристосовуватися до різних ролей і ситуацій у житті.

2. Методика «Тест опису поведінки К. Томаса». К. Томас використовує модель регулювання конфліктів для аналізу поведінки людей у конфліктних ситуаціях. Основними аспектами цієї моделі є кооперація, яка відображає увагу до інших учасників конфлікту, та наполегливість, яка ставить захист власних інтересів на перший план. За цими вимірами Томас визначає п'ять способів регулювання конфліктів:

1. конкуренція
2. уникнення
3. співробітництво
4. компроміс
5. пристосування

Вважається, що уникнення конфлікту призводить до невдачі, оскільки жодна зі сторін не досягає успіху, тоді як конкуренція, пристосування і компроміс можуть призвести до виграшу однієї сторони на шкоду іншої або до загальних втрат. Співробітництво єдиний спосіб, коли обидві сторони можуть виграти. К. Томас у своїй моделі використовує 12 суджень щодо кожного із п'яти варіантів поведінки в конфліктній ситуації.

3. Методика «Діагностика стратегій розв'язання конфліктних ситуацій Д.

Джонсона і Ф. Джонсона». Для визначення стилів поведінки особистості в конфлікті використовується двомірна модель регулювання конфліктів, яку розробили Д. Джонсон і Ф. Джонсон. Ця модель базується на двох вимірах: кооперації, що відображає зацікавленість особистості у вирішенні інтересів інших, та напористості, яка відзначається акцентом на захисті власних інтересів та досягненні мети. За цією моделлю існують п'ять основних стратегій поведінки в конфлікті: втеча, примус, згладжування, компроміс та кооперація. Особа оцінює себе за 35 висловлювань щодо її поведінки в конфліктній ситуації, використовуючи 5-бальну шкалу на основі самоаналізу.

4. Методи статистичної обробки.

Використання саме цих методик обумовлено також організацією дослідження, терміном проведення дослідження, простотою процедури виконання тестових завдань, малою витратністю проведення дослідження.

2.2. Аналіз результатів дослідження гендерної детермінації вибору студентами стратегії поведінки у конфлікті

Спочатку ми провели методику визначення фемінності, маскулінності та андрогінності за Сандрою Бем. Спочатку були підраховані бали для кожного з цих аспектів, а потім обчислені коефіцієнти. Значення від -1 до 1 вказували на домінування андрогінності, більше +1 свідчили про переважання фемінності, а менше -1 — про маскулінність. Отримані результати представлені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

Прояви фемінності, маскулінності, андрогінності

Шкала	Кількість жінок	Кількість чоловіків
Фемінність	1	1
Маскулінність	0	1
Андрогінність	14	13

Для візуального розуміння результатів, нами представлена діаграма відсоткових відношень отриманих показників (рисунок 2.2.).

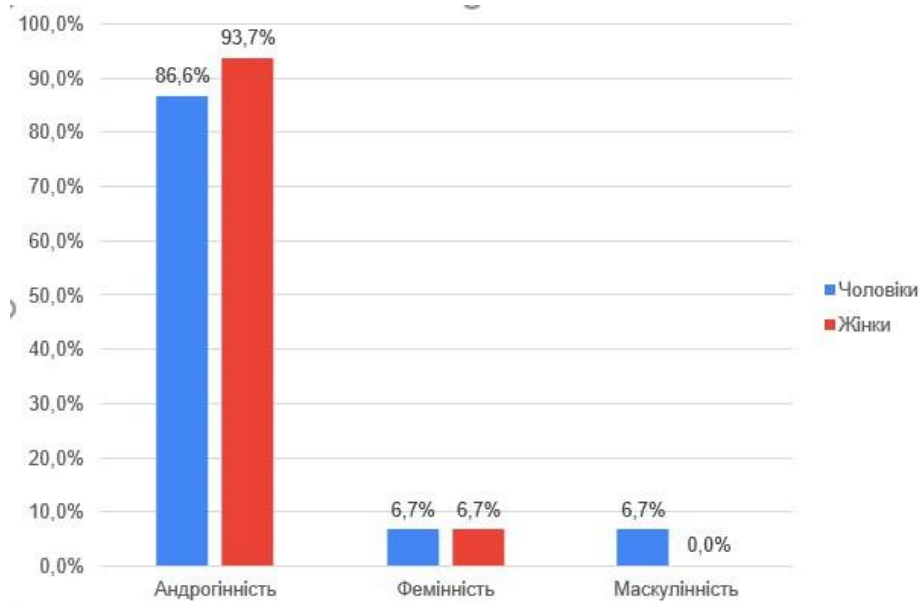


Рис.2.2. Відсоткове відношення проявів фемінності, маскулінності та андрогінності у жінок і чоловіків

За отриманими даними, більшість досліджуваних жінок (86,6%) і чоловіків (93,7%) демонструють андрогінність, тобто відсутність стереотипної поведінки, пов'язаної з чоловічими чи жіночими ролями. Такі люди можуть вільно діяти незалежно від соціальних очікувань, проявляючи як чоловічі риси (незалежність, суворість, грубість, домінування), так і жіночі (піддатливість, покірність, ніжність).

Високий рівень маскулінності виявлено у 6,7% чоловіків, серед жінок він не спостерігається. Маскулінність асоціюється з домінуванням, контролем над ситуацією, рішучістю та амбіціями. Люди з високою маскулінністю часто прагнуть досягати своїх цілей і уникати демонстрації слабкостей.

Фемінні характеристики яскраво виражені у 6,7% жінок і 6,7% чоловіків. Фемінність характеризується емоційною виразністю, здатністю до співчуття, підтримкою взаємодії та униканням конфліктів. Вона також пов'язується з фізичними та естетичними аспектами, такими як прикрашання, одяг і догляд за собою.

Під час проведення «Тест опису поведінки К. Томаса» ми аналізували

отримані результати хлопців та дівчат щодо стратегій поведінки в конфліктних ситуаціях (рис. 2.3).

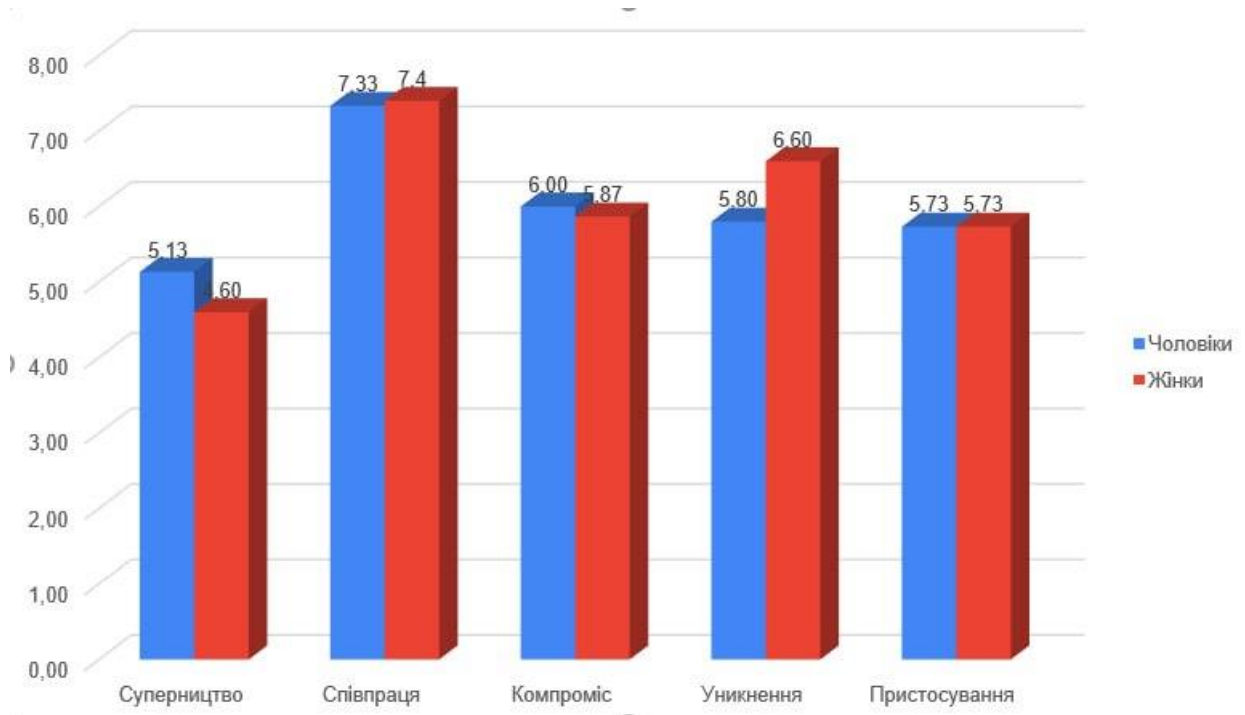


Рис. 2.3. - Середні показники прояву стратегій поведінки під час конфлікту

Як видно з рис. 2.3, досліджувані юнаки та дівчата найчастіше використовують стратегію співпраці в конфліктних ситуаціях (середній бал юнаків 7,33, дівчат 7,4). Це свідчить про їхнє прагнення досягти взаємовигідного рішення, яке задовольняє обидві сторони. Учасники конфлікту бажають добровільно і на рівноправній основі вирішувати спірні питання, досягаючи згоди щодо значимої проблеми.

Для жінок друга за популярністю стратегія – уникнення (середній бал 6,60), у чоловіків вона на третьому місці (середній бал 5,80). Це вказує на небажання як співпрацювати, так і активно досягати своїх цілей.

У чоловіків на другому місці стратегія компромісу (середній бал 6,00), у жінок – на третьому (середній бал 5,87). Компроміс передбачає пошук спільного рішення, яке враховує інтереси обох сторін і потребує поступок з кожного боку.

Четверте місце в обох групах займає стратегія пристосування (середній бал 5,73). Ця стратегія передбачає готовність змінити свої потреби та вимоги для досягнення компромісу. Вона використовується, коли мета конфлікту не є важливою або коли важливо зберегти добрі відносини з іншою стороною.

На останньому місці – стратегія суперництва (середній бал юнаків 5,13, дівчат 4,60). Суперництво передбачає прагнення перемогти за будь-яку ціну, що може призвести до негативних наслідків для іншої сторони та руйнування відносин.

Під час проведення методики «Діагностика стратегій розв’язання конфліктних ситуацій Д.Джонсона і Ф.Джонсона» ми аналізували отримані результати досліджуваних студентів щодо стратегії розв’язання конфліктів (рис. 2.4.)

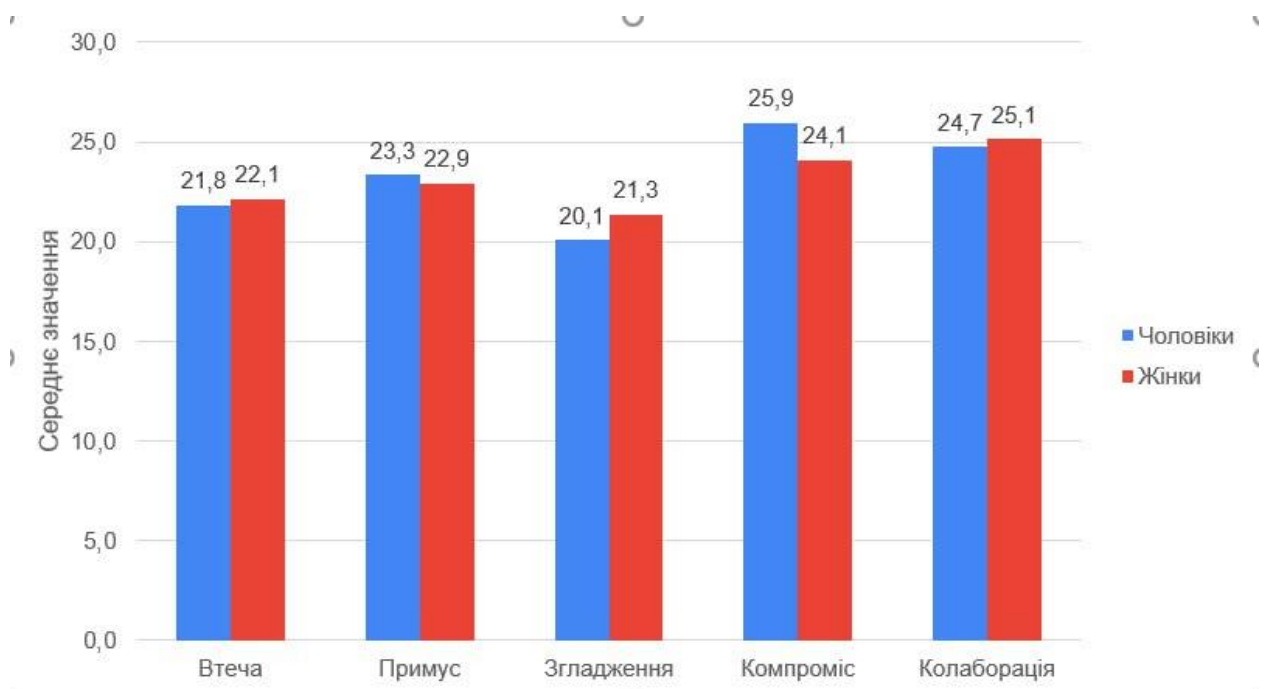


Рис. 2.4. – Середнє значення в жінок і чоловіків за методикою «Діагностика стратегій розв’язання конфліктних ситуацій Д. Джонсона і Ф. Джонсона»

Згідно з даними, найвищий середній бал у досліджуваних юнаків (25,9) і друге місце у дівчат (24,1) стосуються стратегії компромісу. Це вказує на їхнє

прагнення знайти рішення конфлікту, яке задовольнить обидві сторони, готовність жертвувати частиною своїх вимог і підтримувати стосунки для досягнення спільного добра.

Для жінок перше місце (25,1) і друге місце для чоловіків (24,7) займає стратегія колаборації. Це свідчить про високу цінність власних цілей та стосунків, а також про прагнення розв'язувати конфлікти шляхом пошуку рішень, які задовольняють обидві сторони. Конфлікти сприймаються як можливість покращити стосунки і зменшити напруження.

Стратегія примусу займає третє місце у чоловіків (23,3) і жінок (22,9). Люди, що використовують примус, намагаються силоміць змусити опонентів прийняти їхні рішення, приділяючи найбільшу увагу власним цілям і мало зважаючи на стосунки з іншими.

На четвертому місці знаходиться стратегія втечі, з середнім балом у жінок (22,1) і чоловіків (21,8). Ця стратегія характеризується відмовою від власних цілей та стосунків, уникненням спірних питань і людей, пов'язаних з конфліктом.

Найменше використовуваною стратегією є згладження, з середнім балом у жінок (21,3) і чоловіків (20,1). Ця стратегія передбачає відмову від власних цілей заради збереження гармонії у стосунках.

Для виявлення гендерної детермінації вибору стратегії поведінки під час конфлікту серед досліджуваних студентів ми застосували коефіцієнт кореляції Пірсона, що дозволяє встановити взаємозв'язок між заданими параметрами.

Отже, встановлено слабкий позитивний кореляційний зв'язок між показниками фемінності і проявами стратегії колаборації під час конфліктних ситуацій ($r=0,25$). Також встановлено слабкий позитивний кореляційний зв'язок між показниками андрогінності і проявами стратегії колаборації ($r=0,21$).

ВИСНОВКИ

Під час теоретичного та емпіричного дослідження гендерної детермінації вибору стратегії поведінки в конфліктних ситуаціях серед студентів ми дійшли таких висновків:

1. Гендер – це соціально-культурна конструкція, що відображає соціальні, культурні, психологічні та інші аспекти статевої ідентичності людей. Гендерні ролі та очікування пов'язані зі статевими стереотипами і варіюються залежно від культурного та історичного контексту. У суспільстві існують певні очікування щодо поведінки та ролей чоловіків і жінок, які впливають на багато сфер життя, включаючи родинні відносини, професійний розвиток і політику.
2. Конфлікт – це ситуація, коли дві або більше сторони мають протилежні інтереси, погляди або потреби. Конфлікти можуть виникати в різних сферах життя, таких як особисте життя, робота, бізнес і політика. Існують кілька стратегій поведінки під час конфлікту: суперництво, компроміс, співпраця, уникнення, пристосування. Вибір стратегії залежить від багатьох чинників, включаючи культурні, індивідуальні та контекстуальні фактори.
3. В ході дослідження було встановлено, що для осіб з проявами андрогінності є властивим обрання таких стратегій поведінки під час конфлікту, що передбачають пошук компромісів та співпраці, повагу у спілкування і збереження стосунків. Досліджуванні з фемінними характеристиками також схильні до співпраці, пошуку або найкращого рішення для обох учасників конфлікту, або хоча б до компромісу.

Таким чином, отримані результати можуть стати основою для розробки практичних і корекційних рекомендацій щодо формування та розвитку ефективних і відповідних моделей поведінки у конфліктних ситуаціях.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Батрин Н. В. Стратегії та методи управління гендерними конфліктами / Н. В. Батрин. Електронний ресурс. Режим доступу : http://dspace.tneu.edu.ua/bitstream/316497/13562/1/Gender_Conflicts.PDF.
2. Ворона М. В. Гендерні стереотипи: сутність, функції, наслідки / М. В. Ворона // Статистика України. 2010. № 4. С. 71–74.
3. Гарькавець С. О., Волченко Л. П. Конфлікти в освітньому середовищі: діагностика та практика вирішення : навч.-метод. посіб. Харків : «Друк. Мадрид», 2020. 92 с.
4. Гірник А.М. Основи конфліктології. Київ: Києво-Могилянська академія, 2010. 222с.
5. Говорун Т.В. Кікінежді О.М. Стать та сексуальність: психологічний ракурс. Тернопіль: Навчальна книга – Богдан, 1999. 380с.
6. Горностай П.П. Гендерна соціалізація та становлення гендерної ідентичності / П.П. Горностай //Основи теорії гендеру. – К.:„К.І.С.”, 2004. С.132-156.
7. Грибок О. П. Психологічні особливості конфліктної поведінки студентів вищих навчальних закладів / О. П. Грибок // Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. Київ, 2012. Вип. 14. С. 112–118.
8. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління. Кам'янець-Подільський, 2004. 351 с
9. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л.В., Гриненко А.М. Конфліктологія Навч. посіб. Київ: КНЕУ, 2003. 315 с.
10. Єрмолаєва Т.В., Шваб К.В. Гендерні стереотипи у сучасному українському суспільстві. Вісник університету імені Альфреда Нобеля. Серія «педагогіка і психологія». Педагогічні науки. 2017. № 1. С. 92-95.
11. Жмай О. В., Конопля О. І. Стратегії поведінки в конфлікті: види, сутність та взаємозв'язок з емоційним інтелектом. Economics: time realities. 2019. С. 68-76
12. Іванченко С. М. Багатовимірна модель гендера. Соціальна психологія. 2007. №4. С. 157-173.

13. Конфліктологія: Конспект лекцій. Для підготовки магістрів усіх форм навчання /В.Я.Галаган, В.Ф.Орлов, О.М.Отіч. – К.: ДЕТУТ, 2008. – 293 с.
14. Конфліктологія : навчальний посібник. Л. М. Герасіна, М. П. Требін, В. Д. Воднік та ін. Харків : Право, 2012. 128 с.
15. Ложкін Г.В., Повякель Н.И. Практична психологія конфлікту: Навчальний посібник. Київ, 2000. 318 с.
16. Нагаєв В.М. Конфліктологія. Навч. посібник. Київ, 2004. 336 с.
17. Патріарх В. Інтерпретація терміна гендер у сучасному науковому дискурсі. 2022. Донецький національний університет імені Василя Стуса. С. 262-268.
18. Петрінко В.С. Конфліктологія : курс лекцій, енциклопедія, програма, таблиці : навчальний посібник. Ужгород : Видавництво УжНУ «Говерла», 2020. 360 с.
19. Пірен М.І. Конфліктологія: Підручник. Київ: МАУП, 2003. 360 с.
20. Практикум по гендерной психологии / под. ред.. И.С. Клециной. – СПб.: Питер, 2002. – 478.
21. Скворчевська Є.Л. До питання гендерних відмінностей поведінки в конфліктних ситуаціях
22. Степанова Е. Р. Сутність та походження поняття «Гендер». Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика. 2017. С. 2.
23. Ткалич М.Г. Зміст та структура гендерної ідентичності особистості // Актуальні проблеми психології: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. /за ред.. Максименка С.Д.К.: А.С.К., 2011– Т.І.– Вип. 31. – С.113-118
24. Шевченко Л.О. Гендер у психологічних та соціальних дослідженнях: навчальний посібник. 2015. 148 с.
25. Щотка О.П. Гендерна психологія: навч. посіб. Ніжин: Видавець Лисенко М.М., 2019. 358 с.
26. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон; [пер. с англ.] / – М.: Изд. группа «Прогрес», 1996. – 344 с.