

Висновки. Теоретичний та емпіричний аналіз проблеми дозволяє стверджувати, що самооцінка підлітків в сучасному суспільстві формується під впливом різних джерел соціального середовища. Зазначене по-різному слугує основою для розвитку самокритики та самоаналізу підлітка, які проходять через призму саморегуляції ним власних переживань, досягнень.

Перспективи подальших досліджень. Подальші дослідження повинні бути спрямовані на вивчення єдності впливу реально-соціального та віртуально-соціального середовища на формування самооцінки та ціннісних орієнтирів підлітків.

Список використаної літератури.

1. Хулеева, О. В., (2008), Психология подростка: учебное пособие, «Академия», Москва, 160 с.
2. Marshall, S.L., Parker, P.D., Ciarrochi, J., Sahdra, B., Jackson, C.J., & Heaven, P.C., (2015), Self-compassion protects against the negative effects of low self-esteem: A longitudinal study in a large adolescent sample. *Personality and Individual Differences*, V. 74, С. 116-121.
3. Дічек, Н.П., (2016), Надбаня українських психологів у галузі індивідуалізації шкільного навчання у 1960-1980-ті роки. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету, Серія: Педагогічні науки*, № 133, С. 48-55.

ВПЛИВ ОПЕРАЦІЙНОГО СЕРЕДОВИЩА НА ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЙ У ПРОФЕСІЙНОМУ КОЛЕКТИВІ УДК 316.455

*Волкова О. Ю.,
студентка спеціальності 053 «Психологія»,
освітнього рівня «Магістр»,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*

Постановка проблеми. Одним із актуальних моментів міжособистісної взаємодії у професійному колективі є періодичне виникнення конфліктних ситуацій, як індикаторів успішності такої взаємодії або розбалансованості дій її членів щодо один одного. Розглядаючи професійний колектив, як замкнену систему, важливим залишається кількість та інтенсивність зовнішніх впливів на даний механізм виконання виробничих задач. Таким чином, виникає таке поняття як операційне середовище та необхідність вивчення його впливу на виникнення та тривалість конфліктів.

Короткий аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема виникнення конфліктів та її дослідження бере свій початок ще з часів античних мислителів. Ще Епікур, Платон та Арістотель займались

вивченням взаємостосунків між людьми, їх поведінкових особливостей та природу виникнення таких явищ у суспільстві. Вивченням різних форм конфлікту займалися представники практично всіх наукових шкіл і течій західної психології (З. Фрейд, А. Адлер, Д. Доллар, Д. Креч, У. Мак-Дугалл, Г. Лебон, К. Левін, К. Лоренц, Н. Міллер, С. Сігель, К. Хорні та ін.). У вітчизняній психології проблемою конфліктів займалися Н. Грішина, А. Лурія, Т. Драгунова, Д. Фельдштейн та багато інших.

Мета наукової публікації полягає у теоретичному дослідженні конфліктів у виробничому середовищі.

Виклад основного матеріалу дослідження. Тема конфліктів завжди була невичерпною та актуальною. Якщо ми говоримо про будь-які групові процеси, колективну взаємодію, то ми неминуче розглядатимемо і спірну взаємодію людей один з одним, конфліктну поведінку, виток якої в певний період часу слугує конфліктна ситуація.

Отже, конфліктна ситуація - це ситуація, яка виникає при певному наборі обставин, які супроводжуються зіткненням поглядів протилежних сторін, або відсутністю згоди між суб'єктами, або внутрішнім дискомфортом однієї з осіб (Ішмуратов, А.Г, 1996). При виникненні конфліктної ситуації кожна з сторін відстоює власну опозиційну думку, використовує всі можливі аргументи та методи впливу на протилежну сторону з метою завершити конфлікт на свою користь, доказати та залишити незмінною свою позицію.

Конфліктна ситуація, описується кількома обов'язковими складовими: учасниками конфлікту (дві сторони з протилежними думками, кожна з яких залишається на власній позиції); сутністю або об'єктом конфлікту (питання, проблема, навколо якого розгортається ситуація); інцидентом як рушійною силою, так званою вибуховою миттю, яка слугує каталізатором його початку (Герасіна, Л.М. та ін., 2002).

Крім того, кожна конфліктна ситуація виникає та триває завдяки певному середовищу, яке спонукає її до виникнення та тривалості протягом певного часу, або запобігає даним процесам. Якщо ми говоримо про професійний колектив в межах певного підприємства, організації, то невід'ємною частиною мікроклімату всередині такого угруповання буде так зване операційне середовище, тобто це такий рівень взаємовпливу зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства, при якому його компоненти безпосередньо та прямо впливають на зміст роботи, що виконується, та на міжособистісну взаємодію працівників. Важливо зазначити, що термін операційне середовище використовується як аналог операційного середовища як елемента системи комп'ютерного забезпечення і не має жодного відношення до операційного середовища в маркетингу як до елемента макроекономічних стратегій.

Показником зниження рівня нормального психологічного мікроклімату у колективі є частота виникнення конфліктних ситуацій та тривалість їх продовження. Саме частота виникнення конфліктних

ситуацій визначає, наскільки середовище є динамічним, таким, що потребує змін.

З функціональної точки зору конфлікти можна класифікувати за принципом доцільності-недоцільності. Спираючись на цей принцип, виділяють позитивні (конструктивні) та негативні (деструктивні) конфлікти (Коваленко, Д.В., та ін., 2012). Завдяки великій кількості соціально-психологічних досліджень, які присвячені залагодженню конфліктів та пошукам шляхів їх запобігання, подолання та розв'язання, прийнято вважати, що конфліктні ситуації виконують деструктивну функцію, негативну роль. Але, насправді, конфліктна ситуація, яскраво ілюструючи протиріччя, що виникає, сама по собі є суперечливою зсередини. Вона може виконувати як конструктивну, так і деструктивну функцію, саме тут роль конфлікту визначається середовищем.

У групових та міжгрупових стосунках конфлікти можуть запобігати стагнації організації, бути фактором розвитку, сприяти пошукам нових цілей, форм, підходів. Конфліктні ситуації відіграють також пізнавальну функцію, практично перевіряють та коригують ті ситуації, яка вже склалися. Виявляючи невідповідності між членами групи та ліквідовуючи на стадії розв'язку, конфлікт може звільнити групу від факторів руйнівного впливу та стабілізувати її. Зовнішній конфлікт може також виконувати функцію інтеграції, об'єднуючи угруповання перед зовнішніми небезпеками (Гриценко, Н.В., 2017).

У будь-якому випадку розв'язання конфлікту та налагодження стосунків між сторонами може проводитись за допомогою врегульованого впливу ззовні та зміною факторів, що формують операційне середовище, а саме:

- оплата праці виконавців, їх керівників;
- умови праці виконавців робіт;
- об'єм робочого простору, температура та вологість повітря, наявність індивідуальної робочої зони, зони задоволення санітарно-гігієнічних потреб, їх віддаленість від робочого місця;
- розташування робочого місця виконавця у просторі відносно інших працівників, його стратегічна позиція по відношенню до інших;
- наявність/відсутність бажання або потреби міжособистісної взаємодії;
- позиція лідера групи відносно інших осіб, співставлення особистості керівника підрозділу та лідера групи, ставлення лідера та членів групи до керівної ланки вищого рівня та політики підприємства;
- наявність вільного часу протягом робочого дня, можливість вивільнити перерви для особистих потреб, здатність вирішувати особисті питання паралельно з робочими;
- кількість робочих завдань та швидкість їх виникнення протягом робочого дня, наявність часу для сортування їх за релевантністю, визначення плану дій та структурування виконання завдань;

- взаємодія між підрозділами, кількість зовнішніх впливів за рахунок інших робочих підрозділів та окремих особистостей.

Конфліктні ситуації, що виникають внаслідок дисбалансу операційного середовища можуть спалахувати між виконавцями та замовниками, працівниками та їх керівниками, працівниками між собою та окремими підрозділами. Як правило, ситуації, що підтримуються ззовні за рахунок довгого та безперервного впливу, тривають теж подовжений час.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Враховуючи вище викладене, вивчення факторів, що формують операційне середовище, яке є формою вираження взаємодії зовнішнього політико-економічного та внутрішнього виробничого середовищ, є дуже актуальним у наш час. За умови аналізу цих факторів конфліктні ситуації, що виникатимуть, можна буде з великою ефективністю розв'язувати шляхом впливу на оточуюче середовище та прискорювати пошук методів прогнозування їх виникнення і зменшення тривалості та інтенсивності їх протікання.

Список використаної літератури.

1. Ішмуратов, А.Т., (1996), Конфлікт і згода, Наукова думка, Київ, 190 с.
2. Герасіна, Л.М., Панов, М.І., Осипова, Н.П., (2002), Конфліктологія, Право, Харків, 256 с.
3. Коваленко, Д.В., Шалімова, І.М., Керницький, О.М. (2012), Конфліктологія: навч. посіб. для вузів, Точка, Харків, 221 с.
4. Гриценко, Н.В., (2017), «Ефективність конфліктів в організації», Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (економічні науки), № 24(1246), С. 3-6 .

ВПЛИВ САМООЦІНКИ НА АГРЕСИВНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ У ПІДЛІТКОВОМУ ВІЦІ

УДК 159.923.2

*Гафтонюк А. О.,
студентка спеціальності 053 «Психологія»,
освітньо-кваліфікаційного рівня «Спеціаліст»,
КВНЗ «Вінницька академія неперервної освіти»*

Актуальність проблеми. Феномен агресії завжди привертав до себе увагу суспільства. Проблема агресивної поведінки особистості вже майже півстоліття є об'єктом досліджень у різних гуманітарних науках (психології, біології, соціології, екології). Зміни в суспільстві, які викликали соціальні конфлікти, зростання насильства, поставили феномен агресії в центр уваги психологів.

Особливо гострою є проблема агресії у підлітковому віці. Цей період у житті людини є одним із найскладніших, оскільки відбуваються значні