

ПОЗИТИВНА МЕДІАЦІЯ У ТРАНСФОРМАЦІЇ КОНФЛІКТНОЇ ПОВЕДІНКИ ТА МОТИВАЦІЙНИХ СТРАТЕГІЙ

Дамзін Андрій

В умовах сучасної України конфлікти в соціальному, професійному та політичному середовищі є не лише поширеним явищем, а й потенційним джерелом змін. У сучасному суспільстві конфлікти є невід'ємною частиною міжособистісної, професійної та соціальної взаємодії. Зростання напруги в колективах, сім'ях та організаціях вимагає ефективних інструментів для конструктивного вирішення суперечностей. Позитивна медіація, як гуманістичний підхід до врегулювання конфліктів, набуває особливого значення в контексті формування адаптивних стилів поведінки та мотиваційних установок, що сприяють розвитку емоційного інтелекту, довіри та співпраці. Актуальність теми зумовлена потребою в інтеграції медіаційних практик у освітнє, корпоративне та соціальне середовище з метою гармонізації взаємин і підвищення психологічної стійкості особистості.

Успішна медіація передбачає не лише наявність нейтрального посередника, а й активну участь сторін у процесі врегулювання конфлікту. Вирішальним чинником у цьому є психологічна мотивація учасників конфлікту, яка визначає їхню готовність до діалогу, відкритості та співпраці. Як свідчать дослідження А. Haridas, К. Flanagan і Е. Runde, стиль співпраці є найбільш ефективним у конфліктному середовищі, оскільки базується на високому рівні наполегливості та кооперативності. Він передбачає об'єднання ідей, спільне вирішення проблеми та прагнення до взаємного задоволення інтересів [1–3].

Метою дослідження є визначення ролі позитивної медіації у трансформації стилів конфліктної поведінки та мотиваційних стратегій особистості, а також обґрунтування її ефективності як інструменту розвитку конструктивної взаємодії в умовах соціальної напруги.

Дослідження в освітньому середовищі підтверджують, що після навчання навичкам управління конфліктами вчителі, батьки та учні демонстрували не лише кращі

результати у вирішенні суперечок, а й зростання самооцінки, впевненості та здатності до конструктивного діалогу, що свідчить про мотивацію до розвитку, саморефлексії та співпраці як умови ефективної медіації. Саме тому, психологічна мотивація учасників конфлікту щодо прагнення до співпраці, розуміння та спільного вирішення проблем, є пріоритетним фактором успішної медіації. Вона визначає не лише стиль поведінки в конфлікті, а й глибину залучення сторін у процес пошуку рішення, що робить медіацію не просто технікою, а трансформаційним інструментом соціальної взаємодії.

Для визначення психологічної мотивації учасників конфлікту було використано три валідні методики: опитувальник Томаса-Кілмана (TKI) для виявлення стилю поведінки в конфлікті, шкалу мотивації до досягнення (AMS) для оцінки прагнення до самоствердження та домінування, а також методику «Конфліктологічний профіль особистості» О. Кухти, що дозволяє оцінити емоційно-вольові характеристики та мотивацію до збереження стосунків. Збір емпіричних даних здійснювався шляхом анкетування та тестування в аудиторних умовах за добровільною згодою учасників, а також через психологічне інтерв'ювання частини вибірки (близько 100 осіб) для глибшого аналізу мотиваційних установок. Обробка результатів проводилася з використанням статистичного пакету SPSS, що дозволило здійснити порівняльний аналіз між факультетами, віковими групами та рівнями тривожності.

Очікуваними результатами дослідження було виявлення домінуючих мотиваційних моделей поведінки в конфлікті серед студентської молоді, встановлення зв'язку між клінічними показниками та стилем реагування на конфлікт, а також формування практичних рекомендацій щодо впровадження медіаційних практик у студентському середовищі.

Пілотажне дослідження психологічної мотивації учасників конфлікту під час сутички інтересів серед здобувачів освіти ВДПУ проведено з метою виявлення особливостей їхньої мотивації в конфліктних ситуаціях та клінічно значущих показників, що впливають на стиль поведінки в умовах зіткнення інтересів.

В межах пілотажного дослідження було сформовано репрезентативну вибірку, що охоплювала 1000 здобувачів освіти Вінницького державного педагогічного університету віком від 18 до 30 років, серед яких приблизно 60% становили жінки та 40% – чоловіки, що забезпечило гендерний баланс. До вибірки увійшли студенти різних освітніх рівнів (бакалаври, магістри, аспіранти) з п'яти факультетів: педагогічного, філологічного, природничо-географічного, мистецького та історичного. У дослідженні враховувалися клінічно значущі психологічні показники, зокрема рівень тривожності (реактивної та особистісної), емоційна стабільність, схильність до агресії або уникнення, рівень саморегуляції, стресостійкість і психосоматичні реакції в умовах конфлікту.

Таблиця 1

Результати опитування щодо стилів поведінки в конфлікті та мотиваційних установок (n = 1000)

Стиль поведінки в конфлікті	Кількість респондентів	% від загальної вибірки	Домінуюча мотивація
1	2	3	4
Конкуренція	180	18%	Самоствердження, контроль, захист позиції
Співпраця	260	26%	Взаєморозуміння, пошук спільного рішення
Компроміс	220	22%	Баланс інтересів, прагнення до рівноваги
Пристосування	160	16%	Збереження стосунків, уникнення конфронтації
Уникнення	180	18%	Страх конфлікту, емоційне дистанціювання

За результатами пілотажного дослідження серед 1000 здобувачів освіти ВДПУ було встановлено, що найбільш поширеним стилем поведінки в конфлікті є співпраця (26%), що свідчить про високу мотивацію до взаєморозуміння та пошуку спільного рішення. Компроміс обрали 22% респондентів, демонструючи прагнення до балансу інтересів. Стили конкуренції та уникнення виявилися однаково поширеними (по 18%), що вказує на часткову мотивацію до домінування або емоційного дистанціювання. Пристосування

обрали 16% учасників, переважно з мотивацією збереження стосунків. Аналіз клінічних показників показав, що стиль співпраці корелює з високою емоційною стабільністю та низьким рівнем тривожності, тоді як конкуренція – з прагненням до самоствердження та контролю. Отримані дані дозволяють сформулювати уявлення про мотиваційні моделі поведінки студентської молоді в конфліктних ситуаціях і є основою для розробки медіаційних програм у закладах освіти.

Саме тому, конфлікт у будь-якій організації – це не лише неминуче явище, а й потенційна загроза для досягнення її цілей та ефективності. Якщо конфлікт не врегульований належним чином, він може призвести до зниження мотивації працівників, емоційного вигорання, прогулянь, звільнень та загального падіння продуктивності. Проте, як свідчать дослідження В. Аюко, R. Sadri та ін., конфлікт може стати джерелом інновацій, розвитку та зміцнення міжособистісних зв'язків з-за умови, що його врегулювання базується на усвідомленій психологічній мотивації учасників.

Таким чином, психологічна мотивація, тобто внутрішні установки, цінності, емоційна зрілість, рівень відповідальності та готовність до співпраці, визначає, як особа реагуватиме на конфлікт. Людина, яка мотивована на збереження стосунків, розвиток команди або досягнення спільного результату, буде схильна до конструктивної поведінки, відкритого діалогу та участі в медіації. Натомість мотивація, заснована на уникненні відповідальності, страху перед конфронтацією або прагненні до домінування, ускладнює процес посередництва.

Список використаних джерел

1. Karamushka L. M., Kredentser O. V., Tereshchenko K. V., Lahodzinska V. I., Ivkin V. M., Kovalchuk O. S. *Metodyky doslidzhennia psykichnoho zdorovia ta blahopoluchchia personalu orhanizatsii: psykhologichnyi praktykum*. Edited by L. M. Karamushka. Kyiv: Instytut psykhologhii imeni H. S. Kostiuka NAPN Ukrainy, 2023. 76 p.
2. Vizniuk I., Dolynnyi S. Vnutrishnia konfliktnist pry psykhosomatychnykh rozladakh u pedahohiv. *In The 6th International scientific and practical conference «Modern science: innovations and prospects»* (March 6–8, 2022). SSPG Publish, Stockholm, Sweden. 2022. 276 p. (p. 141)
3. Візнюк І., Долинний С., Рабецька Н., Ладиченко Т., Загребельна Н. Формування комунікативної компетентності у майбутніх фахівців соціально-економічної сфери. *Amazonia Investiga*, 2023. №12 (67). № 19–29.