

Макарчук К. І.

студентка II курсу магістратури, спеціальність 053 Психологія, освітня
програма 053.00.02 «Практична психологія», Київський столичний
університет імені Бориса Грінченка
E-mail: kimakarchuk.fpsrso25m@kubg.edu.ua

Особистісні риси як предиктори стратегій розв'язання конфліктів у дорослих: значення для кар'єрного консультування

***Анотація.** Досліджено зв'язок особистісних рис ($n = 91$) зі стратегіями розв'язання конфліктів у середній дорослості. Найсильніші предиктори - доброзичливість і екстраверсія; результати мають значення для кар'єрного консультування дорослих.*

***Ключові слова:** міжособистісні конфлікти, стратегії розв'язання конфліктів, особистісні риси, середня дорослість, кар'єрне консультування, доброзичливість, екстраверсія.*

Makarchuk K. I.

Master's student (2nd year), specialty 053 Psychology, educational programme
053.00.02 "Practical Psychology", Borys Grinchenko Kyiv Metropolitan
University
E-mail: kimakarchuk.fpsrso25m@kubg.edu.ua

Personality Traits as Predictors of Conflict Resolution Strategies in Adults: Implications for Career Counselling

***Abstract.** The study examines the link between personality traits ($n = 91$) and conflict resolution strategies in middle adulthood. Agreeableness and extraversion were the strongest predictors; findings are relevant to adult career counseling.*

***Keywords:** interpersonal conflicts, conflict resolution strategies, personality traits, middle adulthood, career counseling, agreeableness, extraversion.*

Середня дорослість (45-60 років) супроводжується накладанням множинних соціальних ролей - партнера, працівника, керівника, дорослої дитини літніх батьків, - що підвищує конфліктний потенціал цього вікового періоду, зокрема в контексті розвитку професійної кар'єри (Дуткевич, 2005; Чуйко, 2018). Індивідуально-особистісні риси значною мірою визначають, яку стратегію поведінки в конфлікті обирає доросла людина. Для кар'єрних радників, які супроводжують дорослих клієнтів у групових та індивідуальних форматах, розуміння цього зв'язку є ресурсом для діагностики конфліктного профілю клієнта. Метою є виявлення індивідуально-особистісних предикторів вибору стратегій розв'язання міжособистісних конфліктів у середній дорослості.

Застосовано анкету (гугл-форму) зі шкалами п'яти стратегій конфліктної поведінки за К. Томасом (Thomas, 1976), особистісних рис за моделлю Великої п'ятірки (Costa & McCrae, 1992), емоційної регуляції та емпатії. Дані оброблено в SPSS Statistics: кореляційний аналіз за коефіцієнтом Спірмена та регресійний аналіз за методом загальної лінійної моделі (GLM). Вибірку складала 91 доросла особа віком від 45 до 60 років, яка добровільно й анонімно заповнила онлайн-анкету.

Проведений регресійний аналіз дозволив встановити, що єдиним статистично значущим предиктором вибору стратегії суперництва є екстраверсія ($p = 0,001$). Побудована модель пояснює 12,8% дисперсії залежної змінної ($R^2 = 0,128$). Інші досліджувані особистісні властивості не виявили статистично значущого зв'язку з тенденцією до суперництва, що вказує на специфічну роль екстраверсії у формуванні цієї поведінкової стратегії.

Отримані результати узгоджуються з висновками щодо ролі особистісних рис у конфліктній поведінці персоналу організацій (Пріб, Мамедов, 2026). Виявлений зв'язок доброзичливості радше з уникненням, ніж виключно із співпрацею, потребує уваги кар'єрних радників: клієнт із високим рівнем доброзичливості може уникати відкритого обговорення професійних розбіжностей з керівництвом чи колегами, що здатне гальмувати кар'єрний розвиток. Діагностика індивідуального профілю конфліктної поведінки клієнта дає змогу радникам диференціювати техніки супроводу - зокрема розвиток асертивності для клієнтів, схильних до уникнення.

Позитивна роль емпатії для співпраці ($R^2 = 7,5\%$) відкриває конкретний ресурс психологічного супроводу: короткі вправи на розвиток емпатійного слухання можуть підсилювати орієнтацію клієнта на пошук взаємовигідних рішень у професійних переговорах, зокрема під час обговорення умов праці чи кар'єрного просування. Натомість зв'язок екстраверсії з суперництвом ($R^2 = 12,8\%$) указує на інший акцент супроводу: клієнтам-екстравертам, схильним відкрито відстоювати власну позицію, доцільно пропонувати вправи на врахування позиції колег і керівництва, щоб конкурентна активність не переходила в деструктивне протистояння в колективі. Таким чином, для різних клієнтів кар'єрного консультування доцільні різні акценти психологічного супроводу залежно від їхнього особистісного профілю, а не уніфікована програма розвитку «конструктивної» поведінки в конфлікті.

Отримані результати мають різне практичне застосування залежно від формату консультування. В індивідуальному форматі значення мають не самі пункти анкети, а виявлені змістові закономірності: обізнаність кар'єрного радника про роль емпатії в орієнтації на співпрацю чи екстраверсії - у схильності до суперництва дозволяє уважніше вибудовувати бесіду з клієнтом і відповідно дібрати техніки психологічного супроводу - розвиток асертивності, емпатійного слухання чи навичок врахування позиції партнера. У груповому форматі, який набуває особливого значення в умовах дистанційного консультування у віртуальному освітньому просторі, знання типових особистісно зумовлених патернів конфліктної поведінки дозволяє

радникові прогнозувати динаміку групи: учасники з високим рівнем доброзичливості частіше уникатимуть відкритої дискусії, тоді як екстраверти - домінуватимуть в обговоренні, що радникові варто враховувати під час фасилітації, свідомо створюючи умови для рівномірної участі всіх членів групи.

Окремої уваги заслуговує відсутність значущого зв'язку нейротизму з жодною зі стратегій конфліктної поведінки, що суперечить поширеному в літературі припущенню про нейротизм як провідний чинник деструктивної конфліктної поведінки. Для практики кар'єрного консультування це означає, що висока емоційна нестабільність клієнта сама по собі не є достатньою підставою прогнозувати деструктивний стиль розв'язання професійних конфліктів - радникові варто орієнтуватися радше на профіль доброзичливості, сумлінності та емпатії клієнта, ніж на загальний рівень тривожності чи емоційної нестабільності.

Жодна з трьох гіпотез дослідження не підтвердилася в первісно сформульованому вигляді, проте виявлено змістовно інші, статистично значущі зв'язки особистісних рис зі стратегіями конфліктної поведінки. Отримані емпіричні дані можуть слугувати основою для розробки диференційованих програм психологічного супроводу дорослих клієнтів кар'єрного консультування. Перспективним є застосування отриманих результатів на вибірці дорослих, які безпосередньо перебувають у процесі кар'єрних змін чи професійної перекваліфікації, із залученням спеціалізованих кар'єрних методик.

Список використаних джерел

1. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління : навчальний посібник. Київ : Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.
2. Пріб Г. А., Мамедов О. Т. Копінг-поведінка та тип поведінки персоналу девелоперських організацій в конфліктних ситуаціях. Наукові праці Міжрегіональної Академії управління персоналом. Психологія. 2026. № 1 (70). С. 47–54. DOI: <https://doi.org/10.32689/maup.psych.2026.1.7>
3. Чуйко О. М. Гендерно-рольовий конфлікт особистості у процесі розвитку кар'єри. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2018. Вип. 5. С. 226–231.
4. Costa P. T., McCrae R. R. Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI): Professional Manual. Odessa (Florida) : Psychological Assessment Resources, 1992. 101 p.
5. Thomas K. W. Conflict and Conflict Management. Handbook of Industrial and Organizational Psychology / Ed. by M. D. Dunnette. Chicago : Rand McNally, 1976. P. 889–935.

ДЕКЛАРАЦІЯ
про використання систем штучного інтелекту

Під час підготовки цих матеріалів конференції автор(-ка) використовував(-ла) інструмент штучного інтелекту Claude (Anthropic) для форматування бібліографічних посилань.