МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: ВПЛИВ ВЕРБАЛЬНОЇ АГРЕСІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ

Виконала: студентка IV курсу,
групи 6.0533-з-с2
спеціальності: 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Морозова Тетяна Петрівна
Керівник: к. педагог. наук, доцент
кафедри дошкільної та початкової
освіти Самсонова О. О.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент
кафедри психології Скрипаченко Т. В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти бакалаврський
Спеціальність 053 Психологія
Освітня програма Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ
В.о. завідувача кафедри психології
к.психол.н., доцент. Н.О. Губа
_____
«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ
Морозовій Тетяні Петрівні

Тема роботи Вплив вербальної агресії на соціально-психологічний клімат у колективі
керівник роботи Самсонова О. О. к. педагог. наук, доцент кафедри дошкільної та початкової освіти
затверджені наказом ЗНУ від «08» грудня 2025 року № 1780-с
2. Строк подання студентом роботи _____
3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: розкрити сутність і зміст поняття вербальної агресії; проаналізувати причини та особливості впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат у колективі; дослідити рівень агресивності та психологічного благополуччя особи; провести емпіричне дослідження з використанням методів психологічного тестування та якісного аналізу; оцінити результати дослідження та надати психологічні рекомендації щодо профілактики та зменшення вербальної агресії у колективі
5. Перелік графічного матеріалу: 2 рисунка, 2 таблиці.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання Прийняв
Вступ	Самсонова О.О., доцент		
Розділ 1	Самсонова О.О., доцент		
Розділ 2	Самсонова О.О., доцент		
Висновки	Самсонова О.О., доцент		

7. Дата видачі завдання_____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	грудень 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	січень 2026р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	лютий 2026 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	березень 2026 р.	Виконано
5	Написання висновків	квітень 2026 р.	Виконано
6	Передзахист	травень 2026 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	травень2026 р.	Виконано

Студент_____ Т. П. Морозова

Керівник роботи _____ О. О. Самсонова

Нормоконтроль пройдено

Нормоконтролер _____ І. І. Менсітов

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра складає: 41 сторінки, 2 таблиці, 2 рисунка, 48 джерел, 3 додатка.

Об’єкт дослідження - вербальна агресія у колективі.

Предмет дослідження - взаємозв’язок між психічним благополуччям людини та вербальною агресією.

Мета роботи – теоретично визначити та емпірично дослідити, як впливає схильність особи до вербальної агресії на соціально-психологічне благополуччя або не благополуччя у колективі.

Гіпотеза: схильність особи до вербальної агресії та її психічне неблагополуччя буде негативно відтворюватися на соціально-психологічному кліматі колективу.

Методи дослідження: теоретичні методи: аналіз, систематизація та узагальнення інформації; емпіричні методи: проведення методик та тестування.

Наукова новизна роботи полягає у вивченні особливостей впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат та мінімізації негативних стосунків у колективі. Ця робота допоможе подивитися на цю проблему глибше, звернути увагу на питання, які зазвичай не підіймаються, зокрема криків, сварок та висміювання колег. У межах роботи розроблено рекомендації щодо профілактики вербальної агресії у колективі.

Галузь використання: освітні заклади, практична діяльність психологів, роботи студентів психологів, діяльність соціальних служб.

ВЕРБАЛЬНА АГРЕСІЯ, КОЛЕКТИВ, СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ, ПСИХІЧНЕ БЛАГОПОЛУЧЧЯ, АГРЕСІЯ.

SUMMARY

Morozova T.P. Influencing verbal aggression on the social and psychological climate of the team.

Bachelor's thesis consists of: 41 pages, 2 tables, 2 illustraitions, 48 columns, 3 appendices.

The object of the study is verbal aggression in the team.

The subject of the study is the relationship between a person's mental well-being and verbal aggression.

The purpose of the work is to theoretically determine and empirically investigate how a person's tendency to verbal aggression affects the socio-psychological well-being or unwell-being in the team.

Hypothesis: a person's tendency to verbal aggression and his mental well-being will be negatively reflected in the socio-psychological climate of the team.

Research methods: theoretical methods: analysis, systematization and generalization of information; empirical methods: conducting methodologies and testing.

The scientific novelty of the work lies in studying the features of the impact of verbal aggression on the socio-psychological climate and minimizing negative relationships in the team. This work will help to look at this problem more deeply, to pay attention to issues that are usually not raised, in particular, shouting, quarrels and ridicule of colleagues. As part of the work, recommendations have been developed for the prevention of verbal aggression in the team.

Field of use: educational institutions, practical activities of psychologists, work of psychology students, activities of social services.

Key words: verbal aggression, collective, socio-psychological climate, mental well-being, aggression.

ЗМІСТ

ВСТУП 7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ВІДОМОСТІ ПРО ВПЛИВ ВЕРБАЛЬНОЇ АГРЕСІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ КОЛЕКТИВУ 10
1.1 Поняття вербальної агресії та його характеристика 10
1.2. Причини виникнення вербальної агресії у колективі 17
1.3. Особливості впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат колективу 20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВЕРБАЛЬНОЇ АГРЕСІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ 26
2.1. Методи, методика і процедура дослідження 26
2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація 28
2.3 Рекомендації щодо профілактики та покращення стосунків у колективі 35
ВИСНОВКИ 39
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 42
ДОДАТКИ 48

ВСТУП

Актуальність дослідження. Кожна людина на землі, що дорослий, що дитина переживають щодня великий спектр емоцій та почуттів. Всім відомо, що людина – особистість соціальна, адже щоденно перебуває у колективі на роботі, під час навчання в школі або університеті, тобто всюди, де є інші люди з якими потрібно будь-яким чином взаємодіяти. Та перше, як ми взаємодіємо із один одним – це спілкування, у процесі нього ми проживаємо емоції, які досить сильно впливають на наше життя та наше самопочуття наприкінці дня. Частіше за все вдається вибудувати гарні стосунки між колегами, де б ми не знаходились, але й не виключення, коли ми зіштовхуємося із проявом вербальної агресії. Конфлікт – неминучий, адже це частина комунікації, проте, коли він виливається у вербальну агресію, це значною мірою буде відображатися на нашому стані, особливо коли вона відбувається систематично.

Проявом вербальної агресії буде визначатися будь-яка мовна активність, яка спрямована на заподіяння шкоди іншій особі або групі осіб. Зазвичай має форму образливих слів, погроз, ненормативної лексики, звинувачення, крики тощо. Там де вже немає місця адекватному діалогу, з’являється агресія і порушення особистих кордонів один одного.

В нашому середовищі прийнято терпіти такі прояви або не звертати увагу на такі «дрібниці», але не варто цього робити якщо ми хочемо створювати міцну та дружню співпрацю. Нерідко людина не розуміє наскільки сильно впливає на неї стосунки у колективі та як може погіршуватись якість виконаної роботи або поставлених завдань, через те що, клімат у колективі має несприятливі на це умови.

Тому, дослідження впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат колективу допоможе краще розібратися у цій темі та сприяє у вирішенні таких незручних питань, попередивши їх.

Об’єкт дослідження: вербальна агресія у колективі.

Предмет дослідження: взаємозв’язок між психічним благополуччям людини та вербальною агресією.

Мета дослідження: визначити, як впливає схильність особи до вербальної агресії на соціально-психологічне благополуччя або не благополуччя у колективі та його розвиток з агресивністю; розробити рекомендації, які допоможуть у зменшенні агресії та сприятиме покращенню мікроклімату у колективі.

Гіпотеза дослідження: схильність особи до вербальної агресії та її психічне неблагополуччя буде негативно відтворюватися на соціально-психологічному кліматі колективу.

Завдання дослідження:

1. Розкрити поняття «агресія», «вербальна агресія» та їхню характеристику.
2. Визначити, що сприяє виникненню конфліктів та які причини виникнення вербальної агресії у колективі.
3. Теоретично дослідити особливості впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат у колективі
4. Провести емпіричне дослідження впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат у колективі.
5. Розробити рекомендації щодо профілактики та зниження вербальної агресії у колективі.

Методи дослідження:

Теоретичні: теоретичний аналіз сучасного стану проблеми вербальної агресії у колективі; систематизація та узагальнення наукової літератури щодо проблеми дослідження.

Емпіричні: проведення методики та тестів дорослих людей, які були використані для дослідження впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат колективу, зокрема це методика вивчення схильності особистості до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі, тест Ассінгера (на

агресивність у стосунках) та «Шкала психічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS)».

Наукова новизна роботи полягає у вивченні особливостей впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат та мінімізації негативних стосунків у колективі. Ця робота допоможе подивитися на цю проблему глибше, звернути увагу на питання, які зазвичай не підіймаються, зокрема криків, сварок, приниження колег. Іноді ми помічаємо, що все погано досить пізно, коли успішність падає, а колектив м'яко кажучи недолюблює один одного. У межах роботи розроблено рекомендації щодо профілактики вербальної агресії у колективі.

Теоретичне і практичне значення одержаних результатів можуть бути використані психологами, які працюють у школі, університеті або компанії, керівниками компаній, які хочуть покращити стосунки у колективі, а також під час написання наукових статей, або досліджень студентів-психологів.

Структура кваліфікаційної роботи бакалавра: робота складається зі вступу, двох розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків, двох рисунків і таблиць.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ВІДОМОСТІ ПРО ВПЛИВ ВЕРБАЛЬНОЇ АГРЕСІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ

1.1 Поняття вербальної агресії та його характеристика

Агресія – досить складне явище, тому постійно викликає навколо себе значний інтерес серед психологів та науковців. Вона може проявлятися у фізичному та вербальному контексті, частіше за все її можна визначити у діях, які спрямовані на пошкодження або зруйнуваннях, що у подальшому може перерости у насильство і мати доволі серйозні наслідки на соціумі. Одна із ключових концепцій стосовно агресії є твердження відомого психолога Гобса, що стверджував, що людина, за своєю натурою, має егоїстичні, брутальні та жорстокі нахили. Він вважав, що агресія закладається у підсвідомості скоріше, як інстикт, що пов’язаний з «тваринним» боком людської натури [1, 76].

Частіше за все термін «агресія», як і було зазначено раніше визначається, як фізична або словесна поведінка людини, яка налаштована на заподіяння шкоди суб’єктам чи об’єктам дійсності. За словами С.В. Шевченко: «Агресія – це індивідуальна або колективна поведінка або сукупність дій, що направлені на завдання фізичної або психологічної шкоди іншій людині, яка не хоче такого ставлення до себе» [32].

Психологічна література у сфері дослідження поняття «агресія» представлена двома основними групами:

1) агресія, як одна із властивостей психіки людини (риса індивіда) – має значення як агресивність особистості (А. Адлер, К. Лоренц, Д. Річардсон, З. Фрейд, А. Фрейд та ін);

2) агресія – як форма поведінки (А. Басс, Л. Берковіц, Дж. Доллард, Н. Міллер та ін.) [14].

У загальному питанням агресії цікавились та досліджували як зарубіжні (Ф. Аллан, Л. Берковіц, А. Басс, Р. Берон, К. Вайсберг, Д. Річардсон, В. Кляйн, Р. Хоманс), так і вітчизняні (Н. Бафталовська, О. Бовть, І Бойко, Н. Волянюк, А. Мельниченко, О. Дроздов, К. Шкарлатюк, О. Мізерна) вчені [24; 27; 31; 33].

Якщо розглядати агресію як біологічну поведінкову реакцію на загрозливі події, то можна сказати, що вона має позитивне значення, але якщо розглядати її як поведінкову активність, що допомагає у вирішенні соціальних, міжособистісних взаємин, то все ж таки вона має більше деструктивний характер.

На думку Л. Берковіца агресія – фізична або символічна форма поведінки, що зумовлена наміром завдати будь-яким чином шкоди іншій особі. В той же час він наголошує на тому, що при поясненні агресивності як порушення соціальних норм до уваги не береться можливість різного розуміння цих норм учасниками взаємодії. Берковіц вважає, що агресивні дії особи часто можуть бути викликані подразниками, які пов’язані із очікуваними наслідками такої поведінки [35].

Слюсар В. М. відмічає, що у різних соціально-філософських дослідженнях психологічний аспект агресії не може залишитись без уваги. У наш час психологія має численну кількість теорій агресії, які грунтуються на аналізі причин агресивної поведінки. Тут виокремлюють психосоціальні підходи, що наголошують на вплив зовнішнього середовища, зокрема, таких чинників, як матеріальний стан, сім’я, освітні та виховні інституції. Інші теорії вказують на внутрішні, індивідуальні чинники. Тому, наприклад, психоаналітичний підхід розглядає агресію через призму взаємозв’язку ідентичності та самооцінкою особистості. Також, слід відмітити, що до внутрішніх чинників належать й біологічні передумови: інстинкти, генетичні особливості та нейропсихологічні механізми [28].

Розуміння агресії стає все більш диференційованим. З. Фрейд мав теорію, що агресія пов’язана з прагненням до смерті, тим самим вважаючи, що вона обумовлена людською природою.

Психоаналітична теорія, яка була розвинута Зігмундом Фрейдом, звертає особливу увагу на природу агресії. Він вважав, що в кожній людині існує два протилежні між собою інстинкти, такі як: інстинкт життя та інстинкт смерті. Інстинкт життя допомогає людині рости та розвиватися, у той час як інстинкт смерті працює на самознищення. Зігмунд наголошує на тому, що енергія інстинкту смерті часто проявляється назовні у форматі агресії проти навколишнього світу. Такий внутрішній конфлікт при довгому накопиченні та без спроб вирішення навіть у маленьких дозах, може призвести до екстремальних проявів [15; 48].

Психологічні та еволюційні дослідження також можуть вказувати на низку факторів, що безпосередньо мають вплив на агресивну поведінку людини. Зокрема, ці фактори включають в себе соціальне середовище, генетичні нахили, структуру сім'ї, як виховувалась людина та її індивідуальні якості характеру [10; 36].

У якості прикладу, можна відмітити деякі дослідження, що показують, що люди, які виросли у токсичному або насильницькому середовищі можуть мати більше схильності до агресії та агресивної поведінки. Також, важливим фактором є генетичні успадкування, адже вони можуть грати роль у визначенні вразливості до агресії, проте наскільки це взаємопов'язано потребує подальших досліджень.

Отже, агресія у людини – складний процес, який визначається різноманітними факторами, які включають в себе, як психологічні, так і еволюційні аспекти. Один із важливих кроків у вивченні цього питання – розуміння цих факторів, адже вони допоможуть у розвитку стратегій протидії агресивній поведінці та сприянні до благополучного співіснування в суспільстві [20, 63].

Агресія – привертає до себе увагу, як складний феномен, саме тому викликає значний інтерес у наукових колах. Конрад Лоренц – один із видатних дослідників, що вивчав це питання, після довготривалого вивчення поведінки тварин розвинув теорію, в якій наголошувалось, агресія

передається у спадок як спонтанна готовність до боротьби за своє існування або захоплення, привласнення чужого та захист власного [48,63].

Фактор генів займає одну із значних ролей у визначенні агресивної поведінки людини. Експерименти, які були проведені завдяки близнюкам підтверджують вплив генетики на агресію, через кодування та вироблення певних специфічних білків, які працюють у мозку та нервовій системі, які впливають на поведінку людини [39; 40].

Особливе місце займають – фізіологічні аспекти. Вони відіграють важливу роль у виявленні агресивної поведінки. Захворювання мозку в лімбічній системі пов’язане із патологічною схильністю до насилля та жорстокістю, яка немає жодної причини. Лімбічна система посідає важливе місце у регулюванні емоцій та поведінки. Також важливо відмітити статеві гормони, адже вони теж мають вплив на агресивну поведінку. Як у тварин так і у людей, переважно особи чоловічої статі, на відмінну від жіночої, проявляють більшу агресивність, такі можуть бути наслідки впливу статевих гормонів на мозок. Експерименти, що були проведені під час дослідження впливу статевих гормонів мають підтвердження стосовно цієї тенденції [5].

Також, не варто забувати про соціокультурні фактори, вони йдуть у паралелі з генетичними та фізіологічними аспектами, тому не менше впливають на агресивну поведінку. До прикладі, діти, які зростають у воюючих країнах, демонструють більш яскраві прояви агресії у порівнянні із тими дітьми, які все дитинство провели у мирних умовах. Що підтверджує, що агресія часто виникає як захисний механізм психіки проти ворожого середовища [10].

Вплив наркотичних речовин та алкоголю також можуть відображатися на рівні агресивності людини. Слід відмітити, що алкоголь частіше пов’язаний із збільшенням агресій, у той час як споживання легких наркотиків, таких як маріхуана, можуть зменшувати її прояви. Агресія людини складний феномен, який визначається генетичними, фізіологічними та соціокультурними факторами. Важливий крок – усвідомлення та

розуміння цих механізмів, бо це сприятиме якісній розробці стратегії протидії агресивній поведінці та створенні сприятливого середовища для мирного співіснування в суспільстві [12].

Вербальна агресія – один із видів агресії, який має на меті заподіяння шкоди опоненту за допомогою слів. Такий вид конфлікту в словесному форматі базується на уявленні на суб'єктно-об'єктний тип спілкування та негативному впливі на людини [3].

З позиції еколінгвістики словесна агресія розглядається як об'єкт словесної поведінки поведінки, що має негативний вплив на комунікативну взаємодію людей. Частіше за все вона спрямована на мінімізацію або деструкцію мовної особистості адресата, на його підпорядкування та маніпуляції в інтересах автора висловлювання.

З позиції лінгвопсихології словесна агресія – це цілеспрямована комунікативна дія, яка спрямована на виклик негативного емоційно-психологічного стану на об'єкт мовленнєвого впливу.

За визначенням А. Басса , «вербальна агресія – це вираження негативних емоцій як через призму крику, сварки, вереску так і через спосіб словесних відповідей через погрозу або лайку» [38].

Також він запропонував класифікацію вербальної агресії, яка включає в себе такі типи:

— Вербальна активна пряма агресія – коли вона спрямована саме на образу або приниження адресата.

— Вербальна активна непряма агресія - грунтується на поширені чуток про третю особу, маючи на меті вразити адресата.

— Вербальна пасивна пряма агресія - спеціальна відмова говорити з адресатом з налаштованістю на пряму агресивну поведінку.

— Вербальна пасивна непряма агресія – ігнорування або уникнення від будь-яких словесних пояснень [2].

Вказана класифікація не охоплює всі аспекти вербальної агресії, але має певну цінність та виступає базою для подальшого дослідження. У

широкому розумінні, вербальна агресія означає використання мовних засобів для вираження власної неприязні, ворожості та манери мови, що завдає шкоди для чужого самолюбства та гідності.

Сучасні дослідження мовленнєвої агресії досліджують, як зарубіжні так і вітчизняні науковці під призмою конфліктогенної мовленнєвої поведінки. В українському мовознавчому дискурсі більше приділили уваги до міжособистісного конфлікту, структурно-семантичного та комунікативно-прагматичного аспекту конфліктної комунікації. Н. Кондратенко, Л. Швелідзе, О. Гуз, Т. Ісакова, О. Кузик у своїх роботах звертали значну увагу на конфліктогенну мовленнєву поведінку на віртуальне спілкування та медіа-тексти. Наразі, дуже актуально, адже у нашому сьогоденні довелось підлаштовуватися до нових умов праці та навчання.

В. Сліпецька у своїй статті системазувала погляди сучасних дослідників на природу конфліктної комунікації, також було визначено, які причини впливають на домінування мовних засобів вербалізації негативної оцінки унаслідок дії мовленнєвих законів. Вона наголошує: «…в основному в законах комунікації яскраво відображається постулат, який вказує на те що, позитивне в комунікації буде сприйматися, як норма, а негативне, як те що притягує та приваблює. Це легко пояснюється психологією людської психіки».

Дивлячись з погляду тактики спілкування вербальну агресію розглядають, як спробу маніпулювання в словесній взаємодії, може виявлятися у двозначності, перекручуванні отриманої інформації або контролювання комунікативної ситуації, зазвичай має характерне використання грубих слів, нецензурної лексики, використання іронії чи сарказму.

Г. Вусик було виокремлено мотиви, які можуть провокувати мовленнєву агресію, зокрема потреба у самоствердженні, самостійності, самореалізації, сильне бажання до пониження соціального статусу адресата, як спроба до завдання моральної шкоди [11; 25].

Досить важливо враховувати, якими були психологічні передумови вербальної агресії, зокрема це можуть бути міжособистісні конфлікти, стресові ситуації, соціальна напруга або емоційний тиск, що в свою чергу посилюють сприйняття словесних контактів як агресивних. Зазвичай вербальний негатив виражається у відкритій формі, наприклад: образа, залякування чи погроза. Також виділяють і приховану форму, вона проявляється у жартах, глузуваннях, певних зауваженнях, незрозумілі завуальовані образи.

Тому ідентифікувати маркери вербальної агресії доволі складно, дослідники визначають:

— Семантичні критерії – це може бути негативна оцінка будь чого, образність, експресивність, стилістична маркованість

— Прагматичні критерії – за формою комунікативної ситуації, може бути міжособистісна, професійна, публічна або масова.

На лексичному рівні основними репрезентами вербальної агресії виступають інвективи в широкому їх значенні – мовні одиниці, які вживають в дискурсі і мають на меті образити співрозмовника та стилістично знижена лексика; на граматичному рівні – імперативні та спонукальні конструкції [7, 235].

О. В. Качмар знайшов такі способи уникнення інвективи:

— ігнорування

— переключення уваги співрозмовника

— проектування позитивних якостей «опонента»

— позитивна оцінка висловлювання, тощо [17, 56].

Психолінгвістика визначає вербальну агресію не тільки, як індивідуальну психологічну реакцію, а ще як соціально детерміновану мовну стратегію. Вона може мати своє коріння із сформованих культурних або смейних норм, а також бути частиною певних ролей в групах чи соціальних спільнотах. В. Чекштуріна у своїх працях вказала на синонімічність понять «мова ворожнечі – hate speech», ««вербальне скривдження - verbal abuse»,

«вербальна агресія - verbal aggression», в результаті онлайн-моніторингу вона виокремила такі групи лексем, що є компонентами провокативних публікацій – «Національність, етнічна приналежність, раса», «Політична приналежність», «Соціальні маркери» [30].

Отже, вербальна агресія – доволі складна проблема в сучасному суспільстві, яка вимагає компетентних стратегій подолання. Ефективне застосування стратегій подолання вербальної агресії може допомогти поліпшити взаємини у колективі та зменшити кількість конфліктів. Активна взаємодія між учасниками колективу попередить, покращить і зробить стосунки міцними та надійними.

1.2. Причини виникнення вербальної агресії у колективі

Вербальна агресія може проявлятися у різних формах та мати різні причини прояву, які можуть варіюватися від соціокультурних, психологічних та особистісних чинників.

Соціокультурний вплив – це один із основних причин вербальної агресії у дорослих людей. Суспільні норми, культурні стереотипи та стандарти спілкування, які були прийняті, можуть сильно впливати на формування агресивної мовної поведінки. Як приклад, середовище, де постійною домінантною є конфліктне спілкування або де підтримують агресивні моделі поведінки, людина зможе навчитися висловлювати свої емоції та думки за допомогою агресивних засобів [3; 6].

Важливу роль у причині формування вербальної агресії у колективі відіграють психологічні механізми людини. До прикладу, низька самооцінка, відчуття безпомічності, самотності або стрес може призвести до проявлення агресивної мовної поведінки. Особа, яка має проблеми із емоційною стабільністю або недостатньо розвинені навички висловлення своїх почуттів, часто може проявляти вербальну агресію як спосіб реагування на стрес та стресові ситуації [4; 35].

Також на прояв вербальної агресії можуть впливати особистісні риси людини. Наприклад, людина яка має високу схильність до агресії за своєю природою буде, навіть не контрольовано проявляти агресивну мовну поведінку у спілкуванні з іншими людьми. Окрім цього, якщо людина має низький рівень емоційного інтелекту, навички співпереживання або звичку використовувати вербальну агресію, як спосіб контролювання інших людей матимуть більшу схильність до її прояву [9; 48].

Щоб позбутися вербальної агресії слід пам’ятати про те, що слід використовувати комплексний підхід. Наприклад, варто включити сюди психологічну підтримку, тренування навичок спілкування та продумування стратегій самоконтролю і їх використання на практиці. Крім того, у колективі досить важливо шукати альтернативні способи вираження емоцій та вчитися, які є конструктивні методи вирішення конфліктів [10].

Вербальна агресія – достатньо серйозна та складна проблема, яка потребує уваги та залучення в неї із боку не тільки фахівців, але й суспільства. При залученні комплексного підходу до її подолання буде створено більш сприятливих умов для ефективного спілкування, взаєморозуміння та взаємопідтримки.

За своїм визначенням вербальна агресія може бути навмисною, неспровокованою та часто повторюваною. Не важливо, де саме вона проявляється між дорослими або дітьми, таке складне явище, потребує особливо уваги та ретельного аналізу. Форма навмисного зловживання владою, яка ініціюється особами із привілейованим статусом або владою щодо осіб, які мають менший статус або владу. Відмінність між фізичним залякуванням полягає у тому, що під час вербальної агресії застосовуються слова або жести, які завдають психологічної шкоди. Більшість випадків показують, що вербальна агресія має форму лайки, залякувань, криків або загроз. Такі дії у майбутньому можуть мати серйозні наслідки для особи, яка стала жертвою, адже її емоційний та психологічний стан значно погіршується [6; 18].

Завдаючи своїм впливом серйозні психологічні та емоційні травми, вербальна агресія , часто залишається непоміченою або недооцінюється у шкільних й робочих середовищах. Використання ненормативної лексики та соціальних методів залякування досить поширене явище серед хуліганів та в колективних динаміках.

Слід відмітити, що науковці виявили два типи вербальної агресії: пряме й приховане знущання. Пряме знущання виявляється у відкритих діях, вони мають форму загроз, у той час, як приховане знущання відбувається через таємні методи, як приклад, поширення чуток або знецінення чужої думки. Важливий момент – визнання, що вербальна агресія має негативні наслідки, тому потрібно з особливою увагою та відповідальністю підходити до її розуміння, подолання та попередження [20; 37].

Словесна агресія, особливо у якості критики або дражніння, може мати навіть такі наслідки, що жертва може віддати свої речі або виконувати дії проти своєї волі для задоволення кривдника. Критика або дражніння, можуть викликати сльози у жертви, а серед колективу сміх [25]. Цікаво, що іноді ті, хто стають жертвами вербальної агресії можуть стати агресорами. Цю тенденцію можна пояснити з боку трикутника Карпмана - ця концепція описує динаміку взаємодії між людьми в конфліктних ситуаціях, де кожен учасник грає одну з трьох ролей: рятівник, переслідувач та жертва. Ці ролі можуть змінюватися під час взаємодії, що створює новий цикл конфліктів та напруги.

Загалом не важливо, як саме це починається, але ймовірність, що вербальна агресія повториться – висока.

Словесне та емоційне насилля може використовуватися взаємозаміно і у результаті мати певні серйозні психологічні наслідки. На початку словесна агресія майже непомітна, але з плином часу може набирати обертів і ставати дедалі інтенсивнішою. Може призвести до погроз або залякування, яке викликає страх, дискомфорт або психологічний біль.

Можливі варіанти реакції у таких випадках – відмова від розвитку конфлікту, ігнорування ситуації або деескалація конфлікту за допомогою повідомлення, яке призначене для роззброєння антагоніста. В експериментальних умовах вербально агресивна особа зазвичай має мету образити або спровокувати свою ціль; після чого вербальна відповідь цілі записується і закодовується для подальшої агресії. Однак страх до ескалації конфлікту може значно перешкодити об'єкту вербальної агресії проти конфедерата [13]. Отже, побоювання насильства може стримати вербальну агресію у колективі та інші альтернативні шляхи реагування можуть бути обрані замість неї.

Причини вербальної агресії та її альтернативи складні і потребують уважного вивчення, щоб мати знання стосовно того, як вони функціонують у різних ситуаціях.

1.3. Особливості впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат колективу

Виконання будь-яких обов'язків, що пов'язані із необхідністю перебувати у колективі та з моментами, де потрібно налагоджувати контакт з іншими людьми відбувається з нами майже щодня. Такі взаємодії можуть нести, як позитивний так і негативний досвід. Так, є дві сторони у цієї взаємодії: перша – соціальні стосунки у колективі надають підтримку, мотивують, є джерелом позитивних емоцій, друга – неприємні стосунки, які можуть загрожувати психологічному стану особи, через вплив на неї вербальної агресії.

Хайнц Лейманн був одним із перших, хто звернув увагу на явище вербальної агресії у колективі і визначив його, як: «Психологічний терор на робочому місці, який супроводжується ворожим ставленням та образливим спілкуванням, яке має систематичний прояв і підтримується однією або декількома особами, тривалість може досягати півроку й більше» [46, 168].

Існує безліч визначень вербальної агресії, проте більшість авторів прийшли до висновку, що є певні умови, виконання яких може означати, що стосується саме цього явища. Це:

— Прояв ворожості та неетичної поведінки стосовно одного конкретного працівника.

— Нерівність влади, між кривдником та жертвою, що може ускладнювати жертві захист.

— Дії, які несуть у собі навмисний характер і вчиняються з певним наміром та посилюються із часом.

Лейманн виділив такий перелік дій за допомогою яких можна характеризувати прояв вербальної агресії:

— Дії, що ускладнюють процес спілкування – постійне перебивання, реагування на висловлювання криком або лайкою, непрохана думка стосовно виконаної роботи або особистого життя, застосування усних або письмових погроз.

— Дії, які порушують імідж особи – обмовляння, поширення пліток, висміювання, жарти в сторону приватного життя, пародія поведінки працівника, словесні образи у вигляді образливих прізвиськ, висміювання національності, заперечення прийнятих рішень.

— Дії, які впливають на професійне становище особи – доручення завдань, які не відповідають кваліфікації та компетентності людини, постійне доручення завдань із нереальним терміном виконання, доручення, які принижують гідність та спеціальне відкликання вже доручених завдань [45; 46].

Досвід агресії стає для особи, на яку вона вчинялась, доволі сильним стресовим фактором. Агресія порушує відразу два аспекти: фізичні й психологічні межі. Знижується або взагалі зникає довіра до соціального оточення, адже при зміні колективу, немає відчуття безпеки, бо психічне здоров’я знаходиться у важкому стані. Досвід агресії може мати низку серйозних негативних наслідків, які проявляються і залишають свій відбиток

не тільки у сфері психічного та фізичного здоров'я, а ще й соціального та професійного функціонування. Емоційний стан значно погіршується, з'являється посилене відчуття гніву, роздратування, зневіра, безпорадність, зреченість та апатія, також загострюється почуття провини й занижена самооцінка [41; 43; 44].

Під впливом вербальної агресії змінюються не тільки стосунки з колегами, частіше відбуваються міжособистісні конфлікти, суперечки з колегами, низький рівень задоволеності роботою, зниження ефективності працівника і колег [34; 36; 41]. Зазначені реакції мають негативний вплив на продуктивність та креативність не тільки працівника, а й у всього колективу, може збільшуватися кількість помилок. Окрім цих змін, змінюється ще й ставлення та сприйняття працівника до керівництва. У зв'язку з відчуттям низького рівня безпеки, виникає недовіра, що також позначається на залученості до виконання завдань та дотриманні принципів професійної етики [37; 47].

Загалом міжособистісні стосунки в колективі відіграють ключову роль, бо вербальна агресія у вигляді постійних конфліктів, висміювання, погрози у бік людини буде мати негативний вплив на соціально-психологічний клімат колективу.

Соціально-психологічний клімат – сукупність психологічних умові, що сприяють або перешкоджають спільній взаємодії і всебічному розвитку особистості [26]. Соціально-психологічний клімат – відображення емоційного настрою колективу, в якому зосереджені переживання тих, хто в ньому знаходиться, характер їх ставлень один до одного і до спільної діяльності. Клімат у колективі загалом визначається як складна інтегрована характеристика колективу, яка емпірично виявляється у домінувальному, відносно стійкому груповому настрої, що стає результатом відображення міжособистісних та ділових взаємин [21].

У психології було проведено багато досліджень, які були спрямовані на те щоб дізнатись, які чинники впливають на стан соціально-психологічного

клімату в педагогічному колективі. Під час вивчення наукової літератури було визначено такі чинники, що впливають на клімат у колективі:

— Умови праці.

— Задоволення міжособистісних взаємин з колегами.

— Задоволеність роботою інших учасників колективу.

— Особистісні і професійні якості керуючого колективом, його стиль управління, особливості спілкування із підпорядковуючими особами.

— Вікові показники, велика різниця у віці може призводити до конфліктів.

— Психологічна сумісність між учасниками колективу, їх соціально-професійні інтереси та потреби, специфічність характеру та темпераменту, рівень професійної обізнаності.

— Комунікативна компетентність та вміння запобігати конфліктним ситуаціям і їх конструктивне рішення [8; 16; 19].

Одна із серйозних проблем сьогодення в будь-якому колективі – це підвищення ефективності роботи. Успішна діяльність значною мірою залежить від соціально-психологічного клімату. Сприятливий соціально-психологічний клімат буде забезпечувати високу працездатність, гарне самопочуття кожного учасника колективу, взаємну підтримку і його згуртованість. При дотриманні таких умов буде забезпечено високу ефективність на роботі або навчанні. Тому формування такого сприятливого соціально-психологічного клімату є важливим завданням, щоб досягати максимальної успішності.

Соціально-психологічний клімат став об’єктом багатьох досліджень. Зокрема, вивченням окремих аспектів цього феномену займались М. Балашов, П. Бісіркін, Є. Єрмолаєв, Г. Карпов, І. Сингаївська, Ю. Сировецький, Л. Шубіна та ін.

Маркерами сприятливого соціально-психологічного клімату за Н. Волковою:

— Довіра, доброзичливість, чуйність, висока взаємна вимогливість і

ділова критика; вираження власної думки під час дискусії, яка стосується колективу.

— Відсутність тиску з боку вище керуючих на колектив і визнання за ними права приймати важливі рішення для колективу.

— Поінформованість кожного учасника про завдання та стан його виконання та активна участь у процесі обговорень.

— Наявність сприятливих умов для самореалізації, самоствердження та саморозвитку кожної особи.

— Задоволення роботою та залученістю саме до цього колективу.

— Взаємодопомога членів колективу у кризових ситуаціях.

— Відповідальність.

— Бажання розвитку колективу [8, 54].

Структуру соціально-психологічного клімату вчені представляють у взаємозв'язку та взаємозумовленості таких компонентів, як:

— Емоційного – міра задоволеності особи у колективі та стан взаємин у ньому

— Когнітивного – міра усвідомленості цілей і завдань спільної діяльності та її узгодженість за потреби.

— Поведінкового – спосіб самореалізації та рівень активності осіб у їх соціальному й професійному житті [6; 8; 22].

Основні чинники, що впливають на стан соціально-психологічного клімату в колективі – зміст та ступінь задоволеності, умови, ступінь задоволення характером міжособистісних взаємин.

Також, досить важливим чинником, що значною мірою впливає на соціально-психологічний клімат, є рівень психологічної сумісності членів колективу, зокрема таких їхніх психологічних характеристик, як соціально-професійні потреби й інтереси, особливості характеру і темпераменту, рівень власного професіоналізму та сконцентрованості, оптимальне поєднання цих факторів сприятиме високій ефективності.

Узагальненим показником стану соціально-психологічного клімату у колективі – ставлення його членів до себе й колективу, до власної діяльності, до відносин керівництва і підпорядкування, до виконання професійно-посадових обов’язків [16].

Відомо, що соціально-психологічний клімат виникає абсолютно спонтанно, але сприятливий психологічний клімат формується і підтримується систематичною роботою керівництва, спрямованої на вдосконалення взаємин між керівництвом і колективом, самими людьми. Тому досить важливо тримати це питання на постійному контролі.

РОЗДІЛ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВЕРБАЛЬНОЇ АГРЕСІЇ НА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ У КОЛЕКТИВІ

2.1. Методи, методика і процедура дослідження

Дослідження було проведене онлайн за допомогою Google Forms у період з 20.04 по 23.04. Тести було запроновано пройти всім охочим із близького оточення, особи віком від 22 до 45 років. У дослідженні взяло участь 15 осіб.

Для дослідження впливу вербальної агресії на соціально-психологічне благополуччя у колективі були використані такі тести та методики: «Методика вивчення схильності особистості до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі», «тест Ассінгера (на агресивність у стосунках)» та методика «Шкала психічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS). Кожен тест та методика мають своє представлення та допомагає у виявленні той чи іншої шкали. Перш ніж було розпочато дослідження відбулося теоретичне ознайомлення.

«Методика вивчення схильності особистості до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі» - опитувальник який був створений щоб виявляти важливі показники та форми, які стосуються агресивної поведінки. Ця методика має 75 питань, які допомагають визначити рівень агресивності за 8 шкалами:

— Перша шкала – фізична агресія, використання будь-якої фізичної сили щодо іншої особи.

— Друга шкала – вербальна агресія, коли негативні емоції мають форму сварки, крику, галасу, неприємних жартів у легкому варіанті, що у подальшому може перейти до погроз, нецензурної лексики та лайку.

— Третя шкала – непряма агресія, коли почуття виражаються через обхідний шлях та спрямовані проти іншої особи неприємних жартів, різкі вибухи люті, крики, тупіт ногами тощо.

— Четверта шкала – негативізм, така форма поведінки спрямована у більшості випадків проти авторитету та керівництва, що може зростати від ігнорування до переходу у фазу активних дій проти вимог, правил та законів.

— П’ята шкала – дратівливість, схильність до агресії, готовність, навіть при найменшому збудженні проявляти грубість, різкість та запальність.

— Шоста шкала – схильність до підозр, коли людина досить обережно та з недовірою ставиться до інших, яка виходить із переконання, що оточуючі мають намір завдати шкоди людині.

— Сьома шкала – образа, коли особа заздрить та ненавидить оточуючих, які з’являються через почуття гніву, невдоволеністю кимось конкретно або усім світом за справжні або уявні страждання.

— Восьма шкала – відчуття провини, ставлення та дії, які стосуються особисто людину та інших осіб, коли особа має думку стосовно самої себе в тому, що вона погана або діє безсовісно та злісно [29].

Кожна з цих шкал має певну кількість тверджень (позначених як k), на які досліджувані мають дати відповідь “так” або “ні”.

Якщо після твердження стоїть «так», тоді за нього зараховується один бал, але якщо вона має саме таку відповідь під конкретним питанням, таким чином і оцінюється протилежне значення, тобто якщо після номера питання стоїть «ні», тоді за нього зараховується один бал, інші відповіді не зараховуються.

Потім отриману кількість балів під кожною із шкал потрібно помножити на коефіцієнт k, що є вказаним в лапках при кожному показнику агресивності, що дає можливість отримати комфортний результат, щоб порахувати між собою показники, які характеризують індивідуальні та групові результати [29].

Тест О. Асінгера, також має назву – схильність до агресивності. Дуже зручний психологічний інструмент, щоб вимірювати, який рівень агресивності має та чи інша людина. Тест базується на дослідженнях у галузі агресивної поведінки.

Тест складається із 20 тверджень, які містять у собі серію питань або ситуацій, на які респондент повинен відповісти, якомога чесно при цьому оцінюючи свою реакцію на кожну з них. Формат оцінки може бути у двох форматах, коли вона числова або на основі шкалі, згідно до чого особа має визначити свій рівень згоди з певними твердженнями чи описом ситуацій. Мета цього тесту – визначити рівень агресивної поведінки людини у різних обставинах та які фактори впливають на цю схильність. Результати тесту матимуть користь як в індивідуальній роботі з людиною для розвитку стратегій управління агресією, так і в наукових дослідженнях у галузі психології.

Методика «Шкала психічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS) – інструмент для діагностики, який містить у собі14 висловлювань, які мають на меті відтворити емоції та переживання респондента протягом останнього тижня. Кожне твердження має оцінюватися за п’ятибальною шкалою. Сара Стюарт-Браун та професор Стівен Платт з університету в Единбурзі – автори цієї методики, розробили її із метою забезпечення надійного інструменту щоб відстежувати стан психічного благополуччя у людей. Окрім того, вона ще допомагає у визначенні впливу різноманітних втручаннь у психічне здоров’я. Унікальність цієї методики ще й у тому, що її можна використовувати для дослідження у різних вікових та демографічних групах.

2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація

Як раніше було зазначено для визначення агресивної поведінки у дорослих людей, була використана «Методика вивчення схильності

особистості до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі». У цьому опитуванні прийняло участь 13 респондентів, від 22 до 45 років. Методика містить питання, які використовуються для визначення рівня агресивності. Має 8 шкал такі, як: фізична, вербальна, непряма, негативізм, дратівливість, схильність до підозр, образа та відчуття провини. Особливо цікавою та значущою є вербальна агресія.

Результати оцінювались за такими критеріями:

— Високий рівень агресивності. Високі показники у чотирьох або більше за такими шкалами, як фізична агресія, вербальна агресія, непряма агресія, дратівливість, схильність до підозр, образа, почуття провини – понад 60 балів і негативізм – більше 80 балів.

— Середній рівень агресивності. Високі показники за двома або трьома шкалами або переважно середні показники: фізична агресія, непряма агресія, схильність до підозр, образа, почуття провини – від 31 до 60 балів, негативізм – від 41 до 80 та вербальна агресія – від 21 до 40 балів.

— Низький рівень агресивності. Респонденти у яких не виявлено жодного або один високий показник та низькі показники за шкалами: фізична агресія, непряма агресія, дратівливість, схильність до підозр, почуття провини, образа – від 0 до 30, негативізм – від 0 до 40 та вербальна агресія – від 0 до 20 балів.

До групи з високим проявом агресивності було виявлено 10 респондентів, які частіше за все мали такі шкали, як: вербальна агресія, фізична агресія, непряма агресія, дратівливість та схильність до підозр та рідше: образа, негативізм, відчуття провини.

До групи з середнім показником агресивності відносяться 2 респондента, у випадку з високим рівнем агресивності частіше були виявлені такі шкали, як: дратівливість, відчуття провини, негативізм, непряма агресія та образа. Рідше зустрічається: схильність до підозр, вербальна агресія та фізична агресія.

До групи з низьким показником відноситься лише 1 респондент, має високий рівень агресивності у шкалі непряма агресія. Також він має низькі результати за усіма іншими шкалами.

Для розрахунку відсотка респондентів, було використано таку формулу:

Відсоток = (Кількість людей з певним рівнем/Загальна кількість людей)*100

За високим рівнем агресивності: (10/13) *100= 76,92%

За середнім рівнем агресивності: (2/13)*100= 15,38%

За низьким рівнем агресивності: (1/13)*100= 7,69%

Тож, високий рівень агресивності був виявлений у 10 респондентів(приблизно 76,92%), середній рівень агресивності у 2 (приблизно 15,38%) та низький у 1 респондента (приблизно 7,69%).

Аналіз отриманих даних показав, що перше місце займає група із високим рівнем агресивності, до якої належать 10 осіб (76,92%). Розподіл форм прояву агресивності серед цієї групи виглядає наступним чином: високі показники фізичної агресії спостерігаються у 70% (7 осіб), вербальна агресія – у 70% (7 осіб), непряма агресія – у 90% (9 осіб), негативізм – у 30% (3 особи), дратівливість – у 70% (7 осіб), схильність до підозр – у 80% , образа – у 60% (6 осіб) та почуття провини – у 60% (6 осіб) респондентів. Особливістю цієї групи є висока поширеність непрямої агресії та схильності до підозр.

Друге місце у групи з середнім рівнем агресивності, до якої належать 2 особи. Розподіл форм прояву агресивності серед цієї групи виглядає натупним чином: високі показники непрямої агресії у 50% (1 особа), дратівливість 50% (1 особа), образа 100% (2 особи), відчуття провини у 100% (2 особи), негативізм 50% (1 особа).

У цієї групи є висока поширеність образи та почуття провини.

Третє місце у групи з низьким рівнем агресивності до якої належить 1 особа. Має високий показник у непрямій агресії, інші показники мають низькі значення.

Нижче представлена діаграма, яка допомагає візуально оцінити різні види агресивної поведінки серед респондентів з високим, середнім та низьким рівнем агресивності:

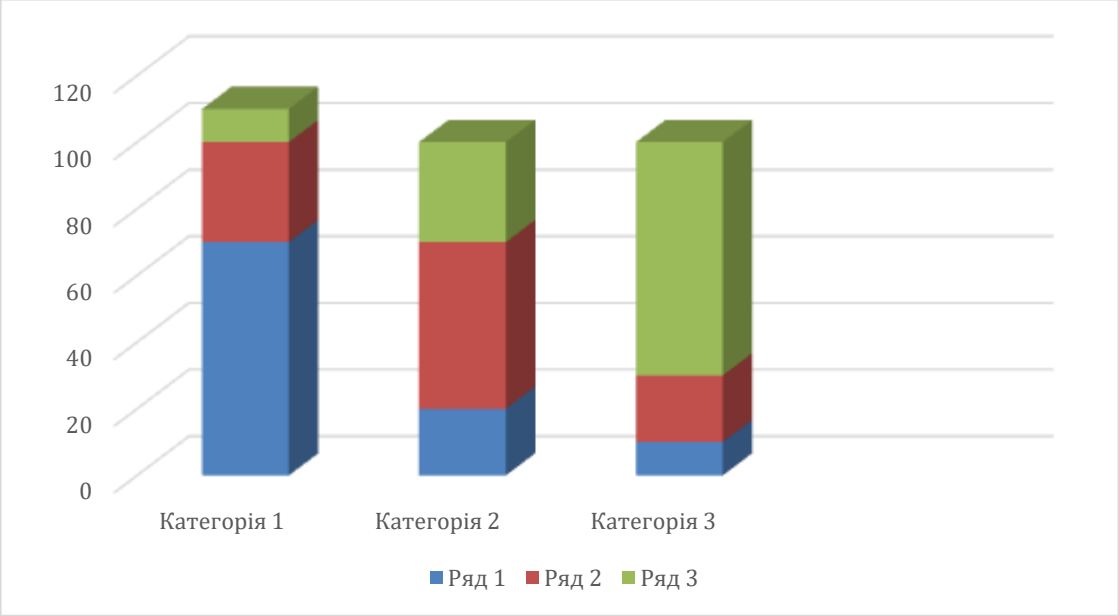


Рисунок 2.1 – Рівні різних видів агресивності, за методикою вивчення схильності особистості до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі

За допомогою цієї діаграми можна подивитися та порівняти частоту прояву різних видів агресії серед респондентів з різними рівнями агресивності.

Наступна методика «тест Ассінгера(на агресивність у стосунках)». Тест Асінгера складається із 20 питань. Тестування, яке використовується як ще один психологічний інструмент для виміру рівня агресивності людей. У цьому тестуванні прийняли участь 12 респондентів.

Згідно цього тестування є три рівні агресивності: високий, середній та низький. Сума балів вказує на рівень агресивності людини:

— До 26 балів – агресивність знижена, людина дещо пасивна, невпевнена у собі, що деколи стає перешкодою у спілкуванні.

— Від 27 до 35 балів – агресивність середня, у межах прийнятої норми, людина поводить себе тактовно, легка у спілкуванні та вміє відстоювати власну думку.

— Понад 35 балів – агресивність висока, людина конфліктна та часто діє зневажаючи інтереси інших.

Проаналізувавши анкети учасників, було виявлено низький рівень агресивності у всіх респондентів. Нижче подана таблиця із результатами учасників.

Таблиця 2.1 – Результати тесту О. Асінгера

Респондент	Кількість балів	Висновок
1	24	Низький рівень агресивності
2	23	Низький рівень агресивності
3	26	Низький рівень агресивності
4	24	Низький рівень агресивності
5	21	Низький рівень агресивності
6	24	Низький рівень агресивності
7	22	Низький рівень агресивності
8	25	Низький рівень агресивності
9	24	Низький рівень агресивності
10	25	Низький рівень агресивності
11	23	Низький рівень агресивності
12	24	Низький рівень агресивності

Низький рівень агресивності у респондентів свідчить про те, що частіше за все вони не вступають у конфліктні ситуації та намагаються зайвий раз не відстоювати власну думку.

Далі було проведено методику «Шкала психічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS), щоб дослідити в якому психічному стані перебувають респонденти останнім часом.

Згідно цієї методики є три рівні психічного благополуччя: високий, середній та низький. Сума балів вказує на її психічне благополуччя:

— Від 14 до 28 балів – низький рівень психічного благополуччя

— Від 29 до 42 балів – середній рівень психічного благополуччя

— Від 43 до 70 балів – високий рівень психічного благополуччя

Участь в даній методиці прийняли 15 людей. Нижче подана таблиця із результатами.

Таблиця 2.2 – Результати за методикою «Шкала психічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS)

Респондент	Кількість балів	Висновок
1	47	Високий
2	60	Високий
3	41	Середній
4	57	Високий
5	35	Середній
6	39	Середній
7	44	Високий
8	25	Низький
9	57	Високий
10	56	Високий
11	28	Низький
12	36	Середній
13	40	Середній

До групи із високим рівнем психічного благополуччя відносяться 6 осіб, з середнім 5 осіб та з низьким 2 особи. Загалом можливо сказати, що більшість людей знаходяться у гарному стані. Кореляція між вербальною агресією та психічним благополуччям доволі проста, чим більше людина задоволена своїм життя, відчуває підтримку від інших, має віру в майбутнє та не відкладає його на потім, тим менше в неї виникає бажання чинити щось погане в сторону своїх колег, близьких, просто людей на вулиці, бо всередині себе має гармонію. Проте, слід зазначити, що групи із середнім та низьким рівнем психічного благополуччя (5 осіб) може мати прояви агресії в бік

інших або ставати його жертвою. Нижче представлена діаграма, яка допоможе візуально оцінити рівні психічного благополуччя у респондентів під час проведення дослідження



Рисунок 2.2 – Рівні психічного благополуччя

Аналіз отриманих результатів показав, що згідно методиці А. Басса та А. Даркі, 10 із 13 респондентів, мають високий рівень агресивності, де найбільші показники були в «непрямій агресії» та «схильності до підозр», також 70% учасників мають проблеми із вербальною агресією. За тестом Ассінгера(на агресивність у стосунках) було виявлено низький рівень агресивності, що вказує на те, що респонденти не відстоюють власну думку та часто займають пасивну роль у спілкуванні. Та методика «Шкала психічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS) показала, що 8 осіб мають – високий рівень, 5 осіб – середній та 2 особи – низький.

Отже, варто зазначити, що гіпотезу: «Схильність особи до вербальної агресії та її психічне неблагополуччя буде негативно відтворюватися на соціально-психологічному кліматі колективу» можна вважати підтвердженою, оскільки було виявлено високий рівень схильності осіб до вербальної агресії та і більшість осіб мають середній та низький рівень психічного благополуччя, що також має значний вплив на соціально-психологічний клімат в колективі.

2.3 Рекомендації щодо профілактики та покращення стосунків у колективі

Вербальна агресія – крик, нецензурна лексика, висміювання, неприємні жарти, що вмотивоване проти іншої людини та трапляється систематично. Навіть у близькому оточенні, на жаль, це не рідкість [23]. Згідно із проведеним дослідженням близько 54% респондентів мають схильність до неї. Такі стосунки в колективі або будь-де, матимуть негативні наслідки, як і для стану людини, так і для суспільства.

Згідно цього варто приділити особливу увагу щодо профілактики та покращення стосунків. Краще попередити негативні наслідки, ніж потім не мати можливості покращити стан колективу. Ця мета може бути реалізована за допомогою заходів залежно від ступеня індивідуалізації, тобто це може бути окремий працівник або певне соціальне або фізичне середовище та обсяг втручання: опосередковане або безпосереднє.

Стосовно створення комфортного та безпечного робочого середовища є заходи первинної профілактики. До їхнього обсягу входить певна низка втручання та практик, які мають вплив на різних рівнях загальності та щодо різних аудиторій.

На загальносуспільному рівні першочерговим елементом первинної профілактики є відповідні правові норми стосовного конкретного явища та прагнення до створення або модифікації таких норм [39].

Першочергова зміна свідомості відбувається через шлях поширення знань про те, що таке вербальна агресія і які наслідки вона несе за собою. Це можна робити за допомогою реклами – інформації на білбордах, плакати, соціальні мережі, радіо та телевізійні програми, а також через систематичну освіту людей, особливо до груп ризику відносяться працівники і особи, які відповідальні за функціонування підприємств, щодо вербальної агресії та способів її запобігання.

З боку керівництва будь-якого закладу ефективним способом протидії вербальної агресії – впровадження системи моніторингу. Першим етапом створення системи моніторингу має бути виявлення та аналіз ситуацій, де було помічено крики, висміювання, відсторонення певної колеги із колективу, її уникання командної роботи. Таку інформацію отримують завдяки обов'язку працівників щоразу, коли ними було помічена вербальна агресія або вони стикнулись із нею особисто, заповнювати спеціальну форму. Формальна система повідомлення та реєстрація подібних випадків на робочому місці має на меті:

— Розробку необхідних стратегій запобігання вербальної агресії.

— Моніторинг ефективності цих стратегій.

Варто заохочувати співробітників до повідомлення про випадки вербальної агресії, щоб було створено відповідні процедури, які допоможуть захистити їх від неї.

У формі повідомлення повинно бути якомога більше деталей, щоб на її основі було можливо з'ясувати, які фактори могли посприяти у виникненні даної ситуації, розробити відповідні стратегії для уникнення таких ситуацій в майбутньому та оцінити ефективність профілактичних процедур.

Ще одним способом протидії вербальної агресії є систематична діагностика якості міжособистісних відносин на робочому місці. Ці заходи можна здійснювати [39; 42; 43]:

— Раніше створеною групою з вербальної агресії, якщо така була.

— Відділом або людьми, які займаються кадровими питаннями.

— Зовнішньою установою, яка залучена для проведення аналізу взаємовідносин.

Діагностика може стосуватися таких явищ, як:

— Якість міжособистісної комунікації.

— Якість міжособистісних відносин.

— Настрій у колективі.

— Безпосередньо – частота та інтенсивність випадків вербальної агресії.

Така діагностика дозволить виявити масштаби явища, а отже, вказує на основу та дає напрямок для застосування превентивних заходів. Крім того, якщо діагностика буде проводиться систематично, дозволить оцінити динаміку розвитку цього досить неприємного явища та вкаже наскільки були ефективними вжиті до цього часу заходів.

Також у профілактичних цілях можна залучити психолога. Завдання психолога у зв'язку з вербальною агресією можна розділити на дві умовні групи:

— Перша група пов'язана із індивідуальною допомогою потерпілій особі.

— Друга група пов'язана із діями на рівні організації.

Психолог проведе необхідну діагностику із допомогою застосування: анамнезу, опитувань, анкетувань. З їх допомогою буде визначено психічне функціонування людини, який рівень агресивності має особа, які взаємовідносини у колективі, що це спричиняє та які заходи застосувати у поліпшенні ситуації.

Отже, варто зазначити, що робота над соціально-психологічним станом у колективі має турбуватися, як керуюча сторона так і робітники, лише таким чином можливо дійти гарного результату. Саме тому слід виконувати всі попередні рекомендації та ті що зазначені нижче:

— Розширення ділових і міжособистісних стосунків між членами колективу.

— Формування певних традицій у колективі, наприклад, кожного дня 15 хвилин для обговорення емоцій або спільні походи на боулінгу кожної суботи, тобто те, що сприятиме гарному настрою і побудові дружніх стосунків.

— Проведення спеціальних тренінгів для підвищення згуртованості у колективі.

— Постановка перед колективом незвичайної, цікавої та корисної для людей і членів колективу мети, для досягнення якої потрібно застосувати свою творчу фантазію.

— Проведення корекційних вправ у групі, які направлені на саморегуляцію та емоційну стійкість людей. Наприклад перерва на дихальні техніки, повільні вдихи та видихи приблизно 5 хвилин або на арт-терапевтичну техніку «вільного малюнка» під час якого можна використовувати будь-які матеріали для зображання емоції.

— Запрошення різних психологів та психотерапевтів для проведення тренінгів або бесід, які допоможуть зняти напругу та підвищити емоційний інтелект.

Лише при постійному дотриманні зазначених рекомендацій та впровадження нових, щодо профілактики, можливо сформувати позитивний стан у соціально-психологічному кліматі колективу та значно знизити прояв вербальної агресії.

ВИСНОВКИ

Таким чином, у даній роботі було здійснено теоретичний аналіз проблеми та емпіричне дослідження впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат у колективі. Актуальність цієї теми пов’язана із тим, що в умовах сучасного світу ми завжди перебуваємо у колективі, де відбувається міжособистісна взаємодія з іншими людьми. Доволі часто так трапляється, що в колективі систематично можливі конфлікти, крики, висміювання або образливі жарти в сторону конкретної людини. Проте особа не завжди цього розуміє, адже може не знати про те, що це прояв вербальної агресії, терпить і не просить про допомогу. У результаті знижується ефективність спільної діяльності та з’являється напруга у соціально-психологічному кліматі колективу.

Вербальна агресія – один із видів агресії, яка має на меті заподіяння шкоди опоненту за допомогою слів. Цей вид конфліктогенної мовленнєвої поведінки базується на уявленні на суб’єктно-об’єктний тип спілкування та негативному впливі на людини.

Теоретичний аналіз проблеми виявив, що важливу роль у причині формування вербальної агресії у колективі відіграють психологічні механізми людини. Емпіричне дослідження було виконане із застосуванням методики вивчення схильності особистості до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі, тест Ассінгера (на агресивність у стосунках) та «Шкала психічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS)».

Отримані результати підтвердили актуальність проблеми впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат у колективі. Теоретична частина дослідження показала на те, що вербальна агресія може бути різною та частіше за все причиною її формування стають психологічні механізми людини. Наприклад, низька самооцінка, відчуття власної безпорадності або внутрішній стрес.

Тест О. Ассінгера підтвердив твердження про те, що особа, яка має низьку емоційну стійкість або недостатньо розвинені навички висловлення своїх почуттів схильна до вербальної агресії, адже у 100% респондентів був виявлений низький рівень агресивності. Згідно цьому тестуванню, якщо особа такий рівень, то її важко відстоювати власну думку, що свідчить про низьку самооцінку та страх до вираження справжніх почуттів, тому для вираження їх

Дослідження показало, що більша частина респондентів має прояви вербальної агресії, приблизно 54% із респондентів методики вивчення схильності особистості до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі мали високий показник саме у цій шкалі. Також, завдяки «Шкалі психічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS)» було виявлено те, що більшість опитуваних мають середній або низький рівень психічного благополуччя, що може впливати на їх прояв у колективі. Такі результати свідчать про необхідність впровадження профілактики, яка буде спрямована на попередження та покращення взаємовідносин в колективі. Профілактика повинна включати в себе створення позитивного соціально-психологічного клімату у колективі, моніторинг випадків прояву вербальної агресії, залучення психолога для діагностики, формування спільних традицій в колективі та інформаційна обізнаність стосовно цього питання.

Практичне значення дослідження полягає у можливості використання отриманих результатів для покращення методів профілактики та створення позитивних стосунків у колективі. Зокрема, методики вивчення схильності особистості до агресивної поведінки А. Басса та А. Даркі та шкала психічного благополуччя Ворик-Единбург (WEMWBS) можуть стати у нагоді для відстеження рівня агресивності та психічного стану колективу. Розроблені рекомендації можуть бути впроваджені в роботу практичних психологів та для обізнаності людей різного віку задля поліпшення взаємовідносин у соціально- психологічного стану у будь-якому колективі.

Отже, проведене дослідження підтвердило гіпотезу про те, що схильність особи до вербальної агресії та її психічне неблагополуччя буде негативно відтворюватися на соціально-психологічному клімату колективу. Адже більшість має підвищену вербальну агресивність, проблеми у вираженні власної думки та мають середній та низький рівні психічного благополуччя, що вказує на те, що людина може шукати прояву власних емоцій через інші способи. Так як шкала вербальної агресії дещо підвищена ймовірно вихід емоцій буде здійснений за допомогою мови, що буде негативно відтворюватися на соціально-психологічному колективу. Проте, варто зазначити, якщо буде застосовано профілактичні та корекційні заходи, то це може покращити статистику. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на більш глибоке вивчення впливу вербальної агресії на соціально-психологічний клімат у колектив та розробку інших корекційних заходів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрєєв Ю.С. Причини виникнення підліткової агресії в сучасному середовищі. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка.* Серія «Педагогічні науки». 2014. Вип. 5(1). С. 148–157.

2. Балакірєва О. Насильство та булінг в освітньому середовищі. *Цькування у шкільних колективах (булінг): політики і практики запобігання та подолання :* матеріали міжнародна наук.-практ. конференції, (м. Київ, 26 жовтня 2018 р.). Київ : Інститут економіки та прогнозування НАН України, 2018. С. 35 URL : https://surl.li/fjutda

3. Блискун О.О. Система соціально-психологічних чинників, що детермінують агресивну поведінку молоді в мережі Інтернет. *Теоретичні і прикладні проблеми психології* : збірник наук. праць Східноукраїнського національного університету імені Володимир Даля. Луганськ, 2012. Вип № 2(28). С. 41-54.

4. Будуємо майбутнє разом: програма профілактики конфліктів та правопорушень серед учнівської молоді : навчально-методичний посібник / за заг. ред. Т.В. Журавель, М.А. Снітко. Київ : ТОВ «ОБНОВА КОМПАНІ», 2016. 298 с.

5. Вовк Н. Явище тролінгу в Інтернеті як загроза інформаційному суспільству. *Інформація, комунікація, суспільство :* матеріали 2-ої Міжнародної наукової конференції ІКС-2013, (м. Львів, 16–19 травня 2013 року). Львів : Видавництво Львівської політехніки, 2013. С. 104–105.

6. Воднік В. Структура соціально-психологічного клімату колективу, шляхи його регуляції та формування. *Бюлетень.* 2010. № 5. С. 36-38.

7. Войцехівська, Н.К. Конфліктний дискурс: структурно-семантичний і комунікативно-прагматичний аспекти : монографія. Київ : Видавничий дім Дмитра Бураго, 2018. 404 с.

8. Волкова Н.П. Соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі. Київ : Академія. 2001. 460 с.

9. Волянська О.В. Проблема агресивної поведінки підлітків: фактори та механізми соціалізації. *Вісник Національної академії України ім. Ярослава Мудрого*. Серія : «Соціологія». 2016. Т.30. № 30. С. 117-134. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vnyuac_2016_3_13

10. Воропаєва Т. Конфліктизація культурно-історичного простору українства в умовах сучасних загроз: теорія і практика. *Українознавчий альманах.* 2019. № 25. С. 34–43.

11. Вусик Г.Л. Вираження мовленнєвої агресії в українських масмедіа під час російсько-української війни. *Науковий вісник Дрогобицького державного педагогічного університету імені Івана Франка.* Серія : Філологічні науки (мовознавство). Дрогобич, 2022. С. 23-27.

12. Гуменюк Л. Й. Соціально-психологічні фактори інтернет-адикції. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ.* Львів, 2013. Вип. 1. С. 10-19.

13. Дзюба Т.М. Віртуальна агресія як результат інтернет-залежної поведінки підлітків. *Вісник післядипломної освіти*. Серія : «Соціальні та поведінкові науки». Полтава, 2017. Вип. 3. С. 67–78. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vispdoso_2017_3_9

14. Єзерська Н.В., Рябоконь В.В. Проблематика вивчення поняття «агресія», «агресивність» у підлітковому віці. *Сучасні вектори відновлення та розвитку України на засадах сталості та безпеки :* матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, (м. Київ, 21 листопада 2023 р.). Київ : Академія праці, соціальних відносин і туризму, 2023. С. 226-227.

15. Кадигроб К. Г. Соціально-психологічні особливості протидії булінгу серед підлітків у закладах освіти : кваліфікаційна робота магістра : спец. 053 «Психологія» /. Запоріжжя : Запорізький національний університет, 2023. 89 с. URL : https://surl.li/fgurdc (дата звернення: 19.03.2026).

16. Карамушка Л.М. Психологія управління : навч. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 344 с.

17. Качмар О.В. Вербальна агресія та шляхи її подолання. *Актуальні проблеми філософії та соціології*. 2016. Вип. 12. С. 55-57. URL : https://surl.li/aolxwc

18. Кокарча Ю.А. Тролінг як засіб політичної маніпуляції в Інтернетпросторі. *Науковий часопис НПУ імені Михайла Драгоманова.* Серія 22 : Політичні науки та методика викладання соціально-політичних дисциплін. Вип. 20. Київ, 2016. С. 77–82.

19. Коломінський Н.Л. Психологія менеджменту в освіті (соціально психологічний аспект). Київ : МАУП, 2000. 286 с.

20. Литвинчук Л., Чистяк О. Розвиток символічного засобу комунікації особистості методами музичного впливу: психофізіологічне дослідження на основі візуального та звукового біологічного зворотного зв'язку. *Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України.* Серія : Психологічні науки. 2019. № 1. С. 158-165.

21. Молочко М.В. Формування соціально-психологічного клімату в педагогічному колективі. *Рідна школа*. № 4. Київ, 2004. С. 52–53.

22. Орбан-Лембрик Л. Е. Основи психології управління : монографія. Івано-Франківськ : Плай. 2011. 426 с.

23. Основи психолого-управлінського консультування : навч. посіб. / Л.М. Карамушка, та ін. Київ : МАУП, 2002. 136 с.

24. Павелків В. Р. Агресія як феномен сучасності в системах молодіжних субкультур. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 31. С. 293-303. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pspl_2016_31_26

25. Проценко Я. С. Вплив комп’ютерних ігор на особистість юнаків : кваліфікаційна робота / науковий керівник : канд. психол. наук, доц. І.М. Шаповал. Кривий Ріг, 2023. 62 с. URL : https://elibrary.kdpu.edu.ua/handle/123456789/8331

26. Психологічна енциклопедія / за ред. О.М. Степанов. Київ : Академвидав, 2006. 424 с.

27. Руденко Л.М. Процесуальні характеристики агресивної поведінки. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Серія 19 : Корекційна педагогіка та спеціальна психологія. 2012. Вип. 21. С. 418-424. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nchnpu_019_2012_21_108 (дата звернення 21.03.2026)

28. Слюсар В.М. Поняття «агресія» у предметному полі соціальної філософії в контексті дослідження проблем насилля. *Наукові записки Київського університету туризму, економіки і права.* Серія : Філософські науки. Вип. 18. Київ, 2014. С. 68-79.

29. Степанюк О., Мельниченко О. Методичний посібник для фахівців, які впроваджують типову програму для кривдників : збірник практичних матеріалів. Київ, 2020. 316 с. URL : https://surl.li/zfmhnw (дата звернення 19.04.2026)

30. Чекштуріна, В. М. Соціокомунікаційний аналіз феномена мови ворожнечі в інтернет-середовищі. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського.* Серія : Філологія. Журналістика. Харків, 2021. С. 284-290. DOI : https://doi.org/10.32838/2710-4656/2021.4-3/47 (дата звернення 23.03.2026)

31. Чолаку А. І. Соціально-педагогічна робота з профілактики агресивності учнів молодшого підліткового віку : автореф. дип. роботи на здобуття освітнього ступеня «магістр» : спец. 231 «Соціальна робота». Миколаїв : ЧНУ ім. Петра Могили, 2020. 17 с.

32. Шевченко С.В. Психологічні особливості виникнення агресії особистості. *Теорія і практика сучасної психології.* Мелітополь, 2018. № 5. С. 180-183.

33. Щербан Т.Д., Балецька Л.М. Агресія як психологічний феномен у сучасному студентському середовищі. *Міжнародний науковий журнал «Освіта і наука»*. Вип. 1(32), Мукачево, 2022. С. 113–119. URL : http://dspace.msu.edu.ua:8080/jspui/handle/123456789/9167

34. Barling J.: The prediction, experience and consequences of workplace violence. *Violence on the job: Identifying risks and developing solutions.* APA, Washington D.C. 1998. P. 29–50.

35. Berkowitz L. Weapons as Aggression Existing Stimulus. *Journal of Personality and Social Psychology.* № 7. 1997. P. 133-138.

36. Bowling N.A., Beehr T.A.: Workplace harassment from the victim's perspective: A theoretical model and meta-analysis. *Journal of Appl. Psychology.* 2006. Vol. 91, № 5. P. 998–1012.

37. Bullying and emotional abuse in the workplace. / Einarsen S. et al. London : CRC Press, 2003, 438 p.

38. Buss A. The psychology of aggression. New York : Wiley, 1961. 307 p.

39. Chappell D., Di Martino V. Violence at work. Geneva : International Labour Office, 1998. 306 p.

40. Computer addiction as a new way of personal selfrealization of student youth. *Journal of Physics* : Conference Series, XIV International Conference on Mathematics, Science and Technology Education (ICon-MaSTEd) / Yakovytska, L.S et al. Kryvyi Rih, Ukraine. 2022. P. 18-20. URL : https://iopscience.iop.org/article/10.1088/1742-6596/2288/1/012040/pdf

41. Hoel H., Sparks K., Cooper C.L. The cost of violence/stress at work and the benefits of a violence/stress-free working environment. *Report Commissioned by the International Labour Organization.* Manchester : University of Manchester Institute of Science and Technology. 2001. 50 p.

42. Kratz H.J. Mobbing. Rozpoznawanie, reagowanie, zapobieganie. Gliwice : Wydawnictwo Helion, 2007. 152 s.

43. Lankamer A., Ciborski P., Minga U. Mobbing w szkolnictwie. Gdańsk : Ośrodek Doradztwa i Doskonalenia Kadr, 2005. 166 s.

44. Lanza M.L. Nurses as patient assault victims: An update, synthesis and recommendations. *Archives of Psychiatric Nursing.* 1992. Vol. 6, № 3. P. 163–171.

45. Leymann H. The mobbing encyclopaedia. URL : https://www.leymann.se/English/frame.html (дата звернення 08.04.2026)

46. Leymann H. The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psycholo*gy. 1996. Vol. 5, № 2. P. 165–184.

47. Schat A.C.H., Frone M.R. Exposure to psychological aggression at work and job performance: The mediating role of job attitudes and personal health. *Work Stress*. 2011. Vol. 25, № 1. P. 23–40.

48. Simeone-DiFrancesco C., Roediger E, Stevens B. Schema Therapy with Couples. Practitioner's Gusde to Healing Relationships. Oxford : John Wiley & Sons, Ltd, 2015. 286 p.

ДОДАТКИ

Додаток А
Тест на агресивність О. Асінгера

1. Чи схильні Ви шукати шляхи до примирення після чергового службового конфлікту?

- Завжди
- Іноді
- Ніколи

2. Як Ви ведете себе в критичній ситуації?

- Внутрішньо кіпіте
- Зберігаєте повний спокій
- Втрачаєте самовладання

3. Яким вважають Вас колеги?

- Самовпевненим і заздрісним.
- Доброзичливим.
- Спокійним і незаздрісним.

4. Як Ви відреагуєте, якщо Вам запропонують відповідальну посаду?

- Приймете її з деякими побоюваннями.
- Погодьтеся без коливань.
- Відмовитеся від неї заради власного спокою.

5. Як Ви будете себе вести, якщо хтось із колег без дозволу візьме з Вашого столу папір?

- Видасте йому «по перше число».
- Змусите повернути.
- Запитайте, чи не потрібно йому ще що-небудь.

6. Якими словами Ви зустрінете чоловіка (дружину), якщо він (вона) повернувся з роботи пізніше звичайного?

- Що це тебе так затримало?
- Де ти стирчиш допізна?
- Я вже почав (а) хвилюватися.

7. Як Ви ведете себе за кермом автомобіля?

- Чи намагаєтеся обігнати машину, яка «показала вам хвіст».
- Вам все одно, скільки машин Вас оминуло.
- Помчите з такою швидкістю, щоб ніхто на наздогнав Вас.

8. Якими Ви вважаєте свої погляди на життя?

- Збалансованими.
- Легковажними.
- Вкрай жорсткими.

9. Що Ви робите, якщо не все вдається?

- Намагаєтеся звалити провину на іншого.
- Упокорюється.
- Ставайте надалі обережніше.

10. Як Ви відреагуєте на фейлетон про випадки розбещеності серед сучасної молоді?

- Пора б уже заборонити їм такі розваги.
- Треба створити їм можливість організовано і культурно відпочивати.
- І чого ми стільки з ними возимося?

11. Що Ви відчуваєте, якщо місце, яке Ви хотіли зайняти, дісталося іншому?

- І навіщо я тільки на це нерви витрачав?
- Видно, його фізіономія шефу приємніше.
- Може бути, мені це вдасться іншим разом.

12. Як Ви дивитеся страшний фільм?

- Боїтеся.
- Сумуєте.
- Чи отримуєте щире задоволення.

13. Якщо через дорожню пробки ви спізнюєтеся на важливу нараду?

- Будете нервувати під час засідання.
- Спробуєте викликати поблажливість партнерів.
- Засмутитеся.

14. Як Ви ставитеся до своїх спортивних успіхів?

- Обов'язково намагаєтеся виграти.
- Цінуйте задоволення відчути себе знову молодим.
- Дуже гнівайтесь, якщо не щастить.

15. Як Ви вчините, якщо Вас погано обслужили в ресторані?

- Стерпите, уникаючи скандалу.
- Викличте метрдотеля і зробите йому зауваження.
- Відправитеся зі скаргою до директора ресторану.

16. Як Ви себе поведете, якщо Вашої дитини образили в школі?

- Поговоріть з учителем.
- Влаштуєте скандал батькам «малолітнього злочинця».
- Порадите дитині дати здачі.

17. Який, на вашу думку, Ви людина?

- Середній.
- Самовпевнений.
- Пробивний.

18. Що Ви відповісте підлеглому, з яким зіткнулися в дверях установи, якщо він почав вибачатися перед вами?

- Вибачте, це моя вина.
- Нічого, дрібниці.
- А уважніше Ви бути не можете ?!

19. Як Ви відреагуєте на статтю в газеті про випадки хуліганства серед молоді?

- Коли ж, нарешті, будуть вжиті конкретні заходи ?!
- Треба б ввести тілесні покарання.
- Не можна все валити на молодь, винні й вихователі!

20. Уявіть, що Вам належить заново народитися, але вже твариною. Якій тварині Ви надасте перевагу?

- Тигра або леопарда.
- Домашню кішку.
- Медведя.

Додаток Б

Шкала психічного благополуччя» Ворик-Единбург (Warwick Edinburgh Mental Well-being Scale, WEMWBS)

Ніколи – 1 бал. Рідко – 2 бали. Іноді – 3 бали.

Часто – 4 бали. Весь час – 5 балів

Твердження Ніколи Рідко Іноді Часто Весь час

1. Я з оптимізмом дивлюся в майбутнє.
   - Ніколи
   - Рідко
   - Іноді
   - Часто
   - Весь час
2. Я почуваюся корисним.
   - Ніколи
   - Рідко
   - Іноді
   - Часто
   - Весь час
3. Я почуваюся розслабленим
   - Ніколи
   - Рідко
   - Іноді
   - Часто
   - Весь час
4. Мене цікавлять інші люди
   - Ніколи
   - Рідко
   - Іноді
   - Часто
   - Весь час

5.У мене достатньо енергії

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

6. Я добре справляюся із проблемами

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

7. Я ясно думаю

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

8. Я добре себе почуваю

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

9. Я відчуваю близкість із іншими людьми

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

10.Я почуваюся впевнено

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

11.Я маю власну думку стосовно речей

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

12.Я почуваюся коханим

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

13.Я цікавлюсь новими речами

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

14.Я почуваюся бадьорим

- Ніколи
- Рідко
- Іноді
- Часто
- Весь час

Додаток В

Опитувальник рівня агресивності Басс-Дарки

1. Іноді я не можу впоратися з бажанням заподіяти шкоду іншим.

а) так

b) ні

2. Іноді пліткую про людей, яких не люблю.

а) так

b) ні

3. Я легко дратуюсь, але швидко заспокоююсь.

а) так

b) ні

4. Якщо мене не попросять по-доброму, я не виконаю.

а) так

b) ні

5. Я не завжди отримую те, що мені належить.

а) так

b) ні

6. Я знаю, що люди говорять про мене за моєю спиною.

а) так

b) ні

7. Якщо я не схвалюю поведінку друзів, я даю їм це відчути.

а) так

b) ні

8. Коли мені доводилося обманювати когось, я відчував болючі докори совісті.

а) так

b) ні

9. Мені здається, що я не здатний вдарити людину.

а) так

b) ні

10. Я ніколи не дратуюсь настільки, щоб кидатися предметами.

a) так

b) ні

11. Я завжди поблажливий до чужих недоліків.

a) так

b) ні

12. Якщо мені не подобається встановлене правило, мені хочеться порушити його.

a) так

b) ні

13. Інші вміють майже завжди користуватися сприятливими обставинами.

a) так

b) ні

14. Я тримаюся насторожено з людьми, які ставляться до мене більш дружньо, ніж я очікував.

a) так

b) ні

15. Я часто буваю не згоден з людьми.

a) так

b) ні

16. Іноді мені на думку спадають думки, яких я соромлюся.

a) так

b) ні

17. Якщо хтось першим ударить мене, я не відповім йому.

a) так

b) ні

18. Коли я дратуюсь, я ляскаю дверима.

a) так

b) ні

19. Я набагато дратівливіший, ніж здається.

a) так

b) ні

20. Якщо хтось уявляє себе начальником, я завжди вчиняю йому всупереч.

a) так

b) ні

21. Мене трохи засмучує моя доля.

a) так

b) ні

22. Я думаю, що багато людей не люблять мене.

a) так

b) ні

23. Я не можу втриматися від суперечки, якщо люди не згодні зі мною.

a) так

b) ні

24. Люди, які ухиляються від роботи, повинні відчувати почуття провини.

a) так

b) ні

25. Той, хто ображає мене та мою сім'ю, напрошується на бійку.

a) так

b) ні

26. Я не здатний на грубі жарти.

a) так

b) ні

27. Мене охоплює лють, коли з мене насміхаються.

a) так

b) ні

28. Коли люди вдають із себе начальників, я роблю все, щоб вони не поводилися зарозуміло.

a) так

b) ні

29. Майже щотижня я бачу когось, хто мені не подобається.

a) так

b) ні

30. Досить багато людей заздрять мені.

a) так

b) ні

31. Я вимагаю, щоб люди шанували мене.

a) так

b) ні

32. Мене пригнічує те, що я мало роблю для батьків.

a) так

b) ні

33. Люди, які постійно виводять вас, заслуговують на те, щоб їх "клацнули по носу".

a) так

b) ні

34. Я ніколи не буваю похмурий від злості.

a) так

b) ні

35. Якщо до мене ставляться гірше, ніж я того заслуговую, я не засмучуюсь.

a) так

b) ні

36. Якщо хтось виводить мене з себе, я не звертаю уваги.

a) так

b) ні

37. Хоча я і не показую цього, іноді я відчуваю заздрість.

a) так

b) ні

38. Іноді мені здається, що з мене сміються.

a) так

b) ні

39. Навіть якщо я злюсь, я не вдаюся до "сильних" виразів.

a) так

b) ні

40. Мені хочеться, щоб мої гріхи були прощені.

a) так

b) ні

41. Я рідко даю здачі, навіть якщо хтось вдарить мене.

a) так

b) ні

42. Коли виходить не по-моєму, я іноді ображаюся.

a) так

b) ні

43. Іноді люди дратують мене однією своєю присутністю.

a) так

b) ні

44. Немає людей, яких би я по-справжньому ненавидів.

a) так

b) ні

45. Мій принцип: "Ніколи не довіряти чужинцям".

a) так

b) ні

46. Якщо хтось дратує мене, я готовий сказати, що я про нього думаю.

a) так

b) ні

47. Я роблю багато такого, про що згодом шкодую.

a) так

b) ні

48. Якщо я розлючусь, я можу вдарити кого-небудь.

a) так

b) ні

49. З дитинства я ніколи не виявляв спалахів гніву.

a) так

b) ні

50. Я часто почуваюся як порохова бочка, готовий вибухнути.

a) так

b) ні

51. Якби всі знали, що я відчуваю, мене вважали б людиною, з якою нелегко працювати.

a) так

b) ні

52. Я завжди думаю про те, які таємні причини змушують людей робити

щось приємне для мене..

a) так

b) ні

53. Коли на мене кричать, я починаю кричати у відповідь.

a) так

b) ні

54. Невдачі засмучують мене.

a) так

b) ні

55. Я б'юся не рідше і не частіше ніж інші.

a) так

b) ні

56. Я можу згадати випадки, коли я був настільки злий, що хапав річ, що потрапила мені під руку, і ламав її..

a) так

b) ні

57. Іноді я відчуваю, що готовий першим розпочати бійку.

a) так

b) ні

58. Іноді я відчуваю, що життя чинить зі мною несправедливо.

a) так

b) ні

59. Раніше я думав, що більшість людей говорять правду, але тепер я не вірю в це.

a) так

b) ні

60. Я лаюся тільки зі злості.

a) так

b) ні

61. Коли я роблю неправильно, мене мучить совість.

a) так

b) ні

62. Якщо для захисту своїх прав мені потрібно застосувати фізичну силу, я застосовую її.

a) так

b) ні

63. Іноді я висловлюю свій гнів тим, що стукаю кулаком по столу.

a) так

b) ні

64. Я буваю грубуватий по відношенню до людей, які мені не подобаються.

a) так

b) ні

65. У мене немає ворогів, які хотіли б мені нашкодити.

a) так

b) ні

66. Я не вмію поставити людину на місце, навіть якщо вона на те заслуговує.

a) так

b) ні

67. Я часто думаю, що жив неправильно.

a) так

b) ні

68. Я знаю людей, які здатні довести мене до бійки.

a) так

b) ні

69. Я не засмучуюсь через дрібниці.

a) так

b) ні

70. Мені рідко спадає на думку, що люди намагаються роздратувати або образити мене.

a) так

b) ні

71. Я часто лише погрожую людям, хоч і не збираюся нічого їм робити.

a) так

b) ні

72. Останнім часом я став занудою.

a) так

b) ні

73. У суперечці я часто підвищую голос.

a) так

b) ні

74. Я намагаюся зазвичай приховувати своє погане ставлення до людей.

a) так

b) ні

75. Я краще погоджуся з чимось, ніж буду сперечатися.

a) так

b) ні