

Хмельницький національний університет
Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спорту
Кафедра психології та педагогіки

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

Другий (магістерський)

Освітній рівень

ПСИХОЛОГІЧНА ПІДТРИМКА МАЙБУТНІХ УПРАВЛІНЦІВ ПІД ЧАС
СТРЕСУ ЗАСОБАМИ КОГНІТИВНО-ПОВЕДІНКОВОЇ ТЕРАПІЇ

Назва теми

Галузь знань - 05 Соціальні та поведінкові науки


Шифр і назва галузі знань

Спеціальність - 053 Психологія

Шифр і назва спеціальності

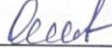
Шифр _____

номер ІНП

Виконала: студентка II курсу, групи ПШмз-23-1  Ніна СУДАЧЕНКО

Підпис

Ініціали, прізвище

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент  Ольга ГУМНОВА

Науковий ступінь, вчене звання

Підпис

Ініціали, прізвище

До захисту допускаю:
Зав. кафедри психології та педагогіки
доктор психологічних наук, професор

 Таїсія КОМАР

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

08 листопада 2024 р.

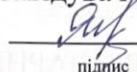
Хмельницький, 2024

ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет здоров'я, психології, фізичної культури та спортуКафедра психології та педагогікиОсвітній рівень другий (магістерський)Галузь знань 05 «Соціальні та поведінкові науки»Спеціальність 053 «Психологія»Освітня програма освітньо-професійна програма «Психологія»

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри психології та педагогіки

 Таїсія КОМАР

підпис

протокол № 5 від 14 грудня 2023 р.

ЗАВДАННЯ
НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ
Ніни СУДАЧЕНКО

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ здобувача

1. Тема кваліфікаційної роботи: «Психологічна підтримка майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії»Керівник кваліфікаційної роботи: Ольга ІГУМНОВА, кандидат психологічних наук, доцент

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ, науковий ступінь, вчене звання

Затверджено наказом ректора університету від 26 серпня 2024 р. № 60

2. Строк подання здобувачем роботи на кафедру 2 грудня 2024 р.

3. Вихідні дані до роботи: матеріали звіту з переддипломної практики, комплекс методів та методик дослідження: методика «Шкала психологічного стресу PSM-25» Лемура-Тесьє-Філліон; методика «Експрес-діагностика стресогенних чинників у діяльності керівника»; методика психологічної діагностики копінг-механізмів Е. Хайма; опитувальник посттравматичного зростання Р. Тадеші і Л. Калхаун.4. Зміст кваліфікаційної роботи (перелік питань, які потрібно розробити): вступ, розділ 1 Теоретичні аспекти проблеми психологічної підтримки управлінців у стані стресу, визначення стресу та його психологічні механізми, психологічні особливості прояву стресу в управлінській діяльності, когнітивно-поведінковий підхід у психологічній підтримці майбутніх управлінців під час стресу; розділ 2 Емпіричне дослідження психологічних особливостей майбутніх управлінців під час стресу, обґрунтування діагностичних методик та процедури емпіричного дослідження майбутніх управлінців під час стресу, результати емпіричного дослідження психологічних особливостей майбутніх управлінців під час стресу, обґрунтування програми психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії; висновки, перелік джерел посилання, додатки.

5. Перелік графічного матеріалу (із зазначенням обов'язкових креслень) рисуноків.

6. Консультанти розділів кваліфікаційної роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

Дата видачі завдання 14 грудня 2023 року

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів (розділів) кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапу роботи	Примітка
1	Вибір теми дослідження. Визначення об'єкта і предмета дослідження, постановка мети і завдань.	До 02 січня 2024 р.	виконано
2	Визначення теоретико-методологічних засад дослідження. З'ясування актуальності проблеми.	До 03 березня 2024 р.	виконано
3	Оформлення вступу кваліфікаційної роботи.	До 01 вересня 2024 р.	виконано
4	I розділ кваліфікаційної роботи.	До 10 вересня 2024 р.	виконано
5	II розділ кваліфікаційної роботи.	До 01 жовтня 2024 р.	виконано
6	Загальні висновки.	До 01 листопада 2024 р.	виконано
7	Оформлення кваліфікаційної роботи.	До 01 грудня 2024 р.	виконано
8	Попередній захист кваліфікаційної роботи.	___ листопада 2024 р.	виконано
9	Захист кваліфікаційної роботи (відповідно графіку)	<u>14</u> грудня 2024 р.	виконано

Здобувач Судаченко Ніна СУДАЧЕНКО

Керівник роботи Гумнова Ольга ІГУМНОВА
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ
Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

АНОТАЦІЯ

Тема кваліфікаційної роботи «Психологічна підтримка майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії»

Здобувач Ніна СУДАЧЕНКО

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Керівник Ольга ІГУМНОВА

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Кваліфікаційна робота включає 72 сторінки, 9 рисунків, перелік джерел посилення складає 83 найменувань, 3 додатки.

Ключові слова: психологічна стійкість, стрес, копінг-стратегії, управлінська діяльність, адаптивні та неадаптивні когніції, засоби когнітивно-поведінкової терапії, майбутні управлінці.

Об'єкт дослідження: стрес як психологічний феномен.

Предмет дослідження: психологічна підтримка управлінців у стані стресу.

За результатами дослідження розроблено програму психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії.

Одержані результати можуть бути використані з метою подолання, профілактики та попередження розвитку стресу у майбутніх управлінців, зниження емоційного впливу стресових факторів, формуванню навичок саморегуляції та управлінських навичок у складних умовах, підвищення ефективності управлінських рішень в умовах стресу та збереженню психологічного здоров'я майбутніх управлінців.

Дипломник Ніна СУДАЧЕНКО

Підпис

Ім'я, ПРІЗВИЩЕ

Дата подання кваліфікаційної роботи до захисту 02 грудня 2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	6
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ УПРАВЛІНЦІВ У СТАНІ СТРЕСУ.....	10
1.1 Визначення стресу та його психологічні механізми.....	10
1.2 Психологічні особливості прояву стресу в управлінській діяльності.....	24
1.3 Когнітивно-поведінковий підхід у психологічній підтримці майбутніх управлінців під час стресу	31
Висновки до розділу	38
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МАЙБУТНІХ УПРАВЛІНЦІВ ПІД ЧАС СТРЕСУ.....	40
2.1 Обґрунтування діагностичних методик та процедури емпіричного дослідження майбутніх управлінців під час стресу	47
2.2 Результати емпіричного дослідження психологічних особливостей майбутніх управлінців під час стресу.....	46
2.3 Обґрунтування програми психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії	59
Висновки до розділу	65
ВИСНОВКИ.....	68
ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ.....	73
ДОДАТОК А Методика «Шкала психологічного стресу PSM-25».....	81
ДОДАТОК Б Опитувальник посттравматичного зростання.....	84
ДОДАТОК В Програма психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії	87

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Управлінська діяльність посідає одне з перших місць у рейтингу професій, тісно пов'язаних із ситуаціями стресу. Управлінську діяльність визначають як психологічно напружену і виокремлюють в її структурі чинники, що висувають підвищені вимоги до мобілізації внутрішніх ресурсів управлінців в процесі її реалізації. До них належать об'єктивні вимоги й особливості, що властиві змісту й умовам праці управлінців, серед яких основне психологічне навантаження несуть різноманіття й різнорідність функцій, якісні перевантаження, специфіка управлінської взаємодії та пов'язаний із нею рольовий конфлікт, висока відповідальність за результати праці, організаційний контекст виконання професійних обов'язків. Суттєвими також є розмаїття форм реагування у стресовій ситуації та формування різних проявів психологічної дезадаптації як наслідку тривалого переживання стресу.

Тривалий вплив стресових ситуацій на управлінця призводить до дистресу, який стає наслідком виникнення вигорання управлінців та виникненню різноманітних хвороб. Проблема негативних наслідків стресу в управлінських видах праці не тільки гостро стоїть на практиці, а й є предметом спеціальних психологічних досліджень. Питання збереження професійного здоров'я та довголіття управлінців, психологічного забезпечення надійності їхньої діяльності є необхідними складовими в межах психологічного забезпечення діяльності професіоналів управлінських видів праці.

Водночас дослідження стресу в різних видах праці здебільшого проводили в рамках парадигми відповідності «особистість – середовище», про що свідчить великий обсяг наукових досліджень з опису різноманітних джерел управлінського стресу та їхніх можливих негативних наслідків.

Серед дослідників, які зробили значний внесок у вивчення стресу в управлінській діяльності та створили наукову базу для розуміння стресових факторів і розробки стратегій управління стресом у професійній діяльності,

можна відзначити таких науковців як: Р. Карезо, що є автором моделі «вимоги-контроль»; Р. Лазарус, що є засновником теорії когнітивного оцінювання; К. Маслач, яка вивчала вигорання та його вплив на продуктивність управлінців; Д. Фрідман та Р. Розенман досліджували типи особистості та їхню схильність до стресу; Д. Гранхаус та Н. Сакерсон розглядали взаємозв'язок між робочими вимогами, стресом і балансом між роботою та особистим життям тощо.

Серед українських науковців, які зробили вагомий внесок у дослідження стресу, особливо в управлінській діяльності та допомагають адаптувати міжнародні моделі управління стресом до українських реалій, виділяються такі дослідники: В. Кліменко досліджує чинники стресу та стресостійкість в управлінській діяльності; С. Максименко розробляє концептуальні підходи до особистісної адаптації та стресостійкості в умовах професійної діяльності; Л. Карамушка вивчає управлінський стрес, причини його виникнення і способи подолання в організаційних структурах; О. Цибульська, яка досліджує феномен емоційного вигорання, адаптацію та стресостійкість; Н. Чепелева займається питаннями професійної адаптації, психологічного здоров'я та подолання стресу в управлінських умовах.

Застосування когнітивно-поведінкової терапії у психологічній підтримці в умовах стресу в управлінській діяльності детально вивчалось багатьма зарубіжними дослідниками. Наукові праці, що слугують підґрунтям для практичного застосування когнітивно-поведінкової терапії у роботі з управлінцями, що дозволяє коригувати негативні когнітивні схеми, розвивати стресостійкість, покращувати емоційну регуляцію та підвищувати адаптивність у складних робочих ситуаціях, стали вагомими у цій сфері: А. Бек, Дж. Бек, Ф. Бонд, А. Елліс, Р. Ліхі, Ф. Лаллі, К. Маркер, Л. Рем, Д. Сандерс, Д. Флетче, Д. Янг та українських психологів: Ю. Гофман, Є. Коць, Н. Масяк, О. Романчук, О. Сергієнко та ін.

Актуальність теми нашого дослідження визначається тим, що незважаючи на існування досліджень, спрямованих на вивчення професійного стресу в управлінській діяльності, недостатньо розробленою залишається проблема психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу та пошук застосування ефективних її засобів.

Об'єктом дослідження є стрес як психологічний феномен.

Предметом дослідження є психологічна підтримка управлінців у стані стресу.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити психологічні особливості майбутніх управлінців під час стресу та розробити програму психологічної підтримки засобами когнітивно-поведінкової терапії.

Відповідно до мети дослідження було поставлено такі **завдання:**

1. Провести теоретичний аналіз літератури з проблеми психологічної підтримки управлінців у стані стресу.
2. Розкрити особливості застосування засобів когнітивно-поведінкового підходу у психологічній підтримці майбутніх управлінців під час стресу.
3. Емпірично дослідити психологічні особливості майбутніх управлінців під час стресу.
4. Розробити програму психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії.

Гіпотеза дослідження – врахування психологічних особливостей майбутніх управлінців під час стресу сприятиме вибору відповідних засобів когнітивно-поведінкової терапії та розробці програми психологічної підтримки.

Для реалізації поставлених завдань нами був використаний комплекс **методів дослідження:** *теоретичні* (аналіз, синтез, порівняння та узагальнення наукових джерел з проблеми дослідження); *емпіричні* (методика «Шкала психологічного стресу PSM-25» Лемура-Тесьє-Філіон; методика «Експрес-діагностика стресогенних чинників у діяльності керівника»; методика психологічної діагностики копінг-механізмів Е. Хайма; опитувальник

посттравматичного зростання Р. Тадеші і Л. Калхаун); *методи кількісної та якісної обробки даних* за допомогою програм Excel.

Практичне значення дослідження полягає у тому, що отримані результати дослідження можуть бути використані викладачами закладів вищої освіти та психологами з метою подолання, профілактики та попередження розвитку стресу у майбутніх управлінців, зниження емоційного впливу стресових факторів, формуванню навичок саморегуляції та управлінських навичок у складних умовах, підвищення ефективності управлінських рішень в умовах стресу та збереженню психологічного здоров'я майбутніх управлінців.

Експериментальна база дослідження. Дослідження здійснювалось на базі Хмельницького національного університету. До участі у ньому було залучено 40 студентів Хмельницького національного університету спеціальності «Менеджмент» факультету управління, адміністрування та туризму.

Апробація результатів дослідження відбувалась шляхом публікації статті на тему: «Дослідження психологічних особливостей майбутніх управлінців під час стресу» у науковому журналі «Psychology Travelogs». Результати дослідження обговорювались на IV Міжнародній науково-практичній конференції «Current trends in scientific research development» (м. Бостон, США, 14-16.11.2024 р).

Структура роботи: робота складається із вступу, двох розділів, висновків, переліку джерел посилання (83 найменування), трьох додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи складає 96 сторінки машинописного тексту (основна частина – 72 сторінки).

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ УПРАВЛІНЦІВ У СТАНІ СТРЕСУ

1.1 Визначення стресу та його психологічні механізми

Стрес є одним із основних викликів сучасного управлінця, що визначає ефективність його професійної діяльності, здатність ухвалювати ефективні рішення та рівень продуктивності діяльності. В умовах посилення конкуренції та швидкого технологічного розвитку управлінці стикаються з численними стресовими факторами. Останні дослідження, свідчать, що понад 75% управлінців вважають свій рівень стресу високим або дуже високим, що відображається на їхній роботі та якості життя [25, с. 78-86].

У професійній діяльності управлінця стрес має свої особливості та поєднує в собі емоційне навантаження з необхідністю швидко адаптуватися до мінливих умов часто у сукупності з обмеженими ресурсами. Професійний стрес у сфері управління виявляється у високій відповідальності, необхідності координувати роботу інших, приймати складні рішення в умовах невизначеності та вирішувати конфлікти в команді [24, с. 124-136].

Стрес визначається як реакція організму на зовнішні або внутрішні чинники, що порушують його рівновагу, і супроводжується фізіологічними, психологічними та поведінковими змінами. У класичному розумінні, стрес розглядається як адаптаційна реакція, спрямована на подолання викликів або загроз. Ганс Сельє першим описав стрес як «неспецифічну відповідь організму на будь-які вимоги», виділяючи три стадії: етап реакції тривоги, етап резистентності та етап виснаження. Ця модель отримала назву «загального адаптаційного синдрому» і стала основою для подальших досліджень у цій галузі [31, с. 26–64].

Розвиток когнітивної психології розширив розуміння стресу, визначаючи його психологічні механізми. Модель когнітивної оцінки стресу Лазаруса та Фолкмана підкреслює важливість суб'єктивної інтерпретації подій. Згідно з даною моделлю, стрес виникає за умови, коли індивід оцінює ситуацію як загрозову для своїх ресурсів чи здатності до подолання. Стрес є не тільки фізіологічним процесом, але й когнітивним феноменом, що залежить від інтерпретації стресогенної події. Важливим аспектом цієї моделі є поняття когнітивної оцінки. Когнітивна оцінка ситуації включає дві стадії:

1. первинна оцінка – людина визначає рівень загрози;
2. вторинна оцінка – оцінюються ресурси для її подолання.

Дослідження Фолькмана і Лазаруса продемонстрували, що когнітивна оцінка є вирішальною для визначення рівня стресовості події та виникає у відповідь на ту чи іншу ситуацію. Стрес – це не сама ситуація, а те, яким чином вона сприймається та інтерпретується індивідом. Наприклад, одна і та ж сама подія може здатися одній людині серйозною загрозою, а у іншій може не викликати такої реакції [54, с. 59-66].

Стрес на робочому місці має багатофакторну природу і розглядається як багатовимірний феномен, що виражається у фізіологічних і психологічних реакціях на складну трудову ситуацію. Поняття стресу можна віднести до однієї з базових наукових категорій, яка стала предметом вивчення цілого комплексу дисциплін: від фізіології та медицини до психології, соціології та політики. Це зумовлено, з одного боку, фізіологічними та психологічними механізмами стрес-реакцій, а з іншого – соціальним характером наслідків робочих стресів [32, с. 77-89].

Дослідження явища монотонії виробничого процесу перейшли до розгляду впливу соціально-психологічних стрес-факторів на її продуктивність. Зміна та переорієнтація напряму досліджень зумовлювалась розвитком соціально-психологічних ідей щодо впливу групи на перебіг психічних процесів [30, с. 178-209].

Увага сучасних досліджень явища стресу сконцентрована на основних трьох аспектах:

- стрес як ситуація або характерні для неї чинники ризику, що потребують додаткової мобілізації та змін у поведінці людини;
- стрес як стан, що включає цілу палітру специфічних фізіологічних і психологічних проявів;
- стрес як відстрочені негативні наслідки гострих переживань, що порушують дієздатність і здоров'я людини.

Розглянемо поняття «професійний стрес та дистрес».

Професійний стрес – напружений стан людини, що виникає під час впливу емоційно-негативних та екстремальних чинників, пов'язаний із виконуваною професійною діяльністю. Виокремлюють основні види професійного стресу:

- інформаційний стрес, що виникає в умовах жорсткого обмеження часу й посилюється в умовах високої відповідальності завдання і часто інформаційний стрес супроводжується невизначеністю ситуації та швидкою зміною інформаційних параметрів;
- емоційний стрес, що виникає за реальної або передбачуваної небезпеки, почуття провини за невиконану роботу, стосунки з колегами тощо і нерідко руйнуються глибинні установки і цінності працівника, пов'язані з його професією;
- комунікативний стрес, пов'язаний із реальними проблемами ділового спілкування [47, с. 50-58].

За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я, професійний стрес є однією з найбільших проблем сучасної професійної сфери, що серйозно впливає на здоров'я працівників та їхню продуктивність (WHO, 2020).

Існує кілька ґрунтовних моделей, що пояснюють виникнення та розвиток професійного стресу. Однією з перших була модель «стресу-стресора» Г. Сельє, що розглядала стрес як відповідь організму на вимоги зовнішнього середовища. Спочатку теорія Сельє стосувалася лише фізіологічного аспекту стресу, а

пізніше вона стала використовуватися у контексті професійної діяльності, зокрема у сфері менеджменту [42, с. 73–77].

Модель Р. Каресека «вимоги-контроль» є однією з найвпливовіших теорій у напрямку досліджень професійного стресу. Вона описує вплив на рівень робочого стресу взаємодією двох основних факторів: вимог до працівника та його рівень контролю над своєю роботою. Високі вимоги та стандарти у поєднанні з низьким рівнем контролю над ситуацією призводять до виникнення професійного стресу. Дослідження Каресека показали, що працівники, які мають мало можливостей впливати на процес виконання завдань, частіше страждають від стресу та пов'язаних з ним проблем зі здоров'ям [82, с. 25-38].

Модель З. Зігеріста «зусилля-винагорода» пропонує інше пояснення виникнення стресу на роботі. Його модель передбачає, що стрес виникає за умов, коли зусилля, які працівник докладає до виконання роботи, не відповідають винагороді, яку він отримує. Зігеріст стверджує, що дисбаланс між зусиллями і винагородою може призводити до підвищеного рівня стресу та впливає на здоров'я працівника [81, с. 368-384].

Дослідження, проведене Джеймсом Квікем та Джонатаном Куком (2018), показало, що професійний стрес значно збільшує ризик розвитку серцево-судинних захворювань, депресії та тривожних розладів. Вони також виявили, що високий рівень професійного стресу призводить до підвищення рівня вигорання, що, негативно позначається на продуктивності працівників та загальному кліматі колективу [62].

Дослідження Гарднера та Флетчера (2009) стосувалися характеру впливу професійного стресу на ефективність ухвалення рішень управлінцями. Вони показали, що стрес погіршує когнітивні функції, знижує здатність управлінців аналізувати ситуацію і приймати раціональні рішення. Під впливом стресу управлінці схильні до прийняття більш імпульсивних рішень, що може призвести до неефективної організації робочого процесу та зниження продуктивності компанії [64, с. 12-23].

Дослідження Маслач (2016) показали, що одним із основних негативних наслідків професійного стресу є синдром емоційного вигорання. Маслач визначила три основні компоненти вигорання: емоційна виснаженість, зниження особистісних досягнень та деперсоналізація. В її дослідженнях особлива увага приділяється професіям, які пов'язані з великою емоційною залученістю, наприклад, у сфері охорони здоров'я та освіти [75, с. 103-111].

Дослідження Карвера та Шейєра зосередилися на стратегіях подолання стресу, що включають проблемно-орієнтовані та емоційно-орієнтовані стратегії. Вони виявили, що проблемно-орієнтовані стратегії, які спрямовані на вирішення проблеми, є більш ефективними для зниження стресу в управлінській діяльності в довготривалій перспективі. Емоційно-орієнтовані стратегії, такі як уникнення або заперечення, можуть тимчасово зменшити емоційне навантаження, але не вирішують основної проблеми, що спричиняють стрес [72, с. 497-510].

Б. Перлман і Е. Гартман запропонували динамічну модель, яка визначає особистісні та організаційні змінні, пов'язані зі стресом. Згідно з моделлю, три виміри відображають основні класи симптоматичних складових стресу: фізіологічні реакції; афективно-когнітивні реакції у вигляді асоціальних або ірраціональних настанов, неконструктивних переживань і почуттів; поведінкові реакції, що виражаються в симптоматичних типах поведінки таких як дезадаптація, дистанціювання від професійних обов'язків, знижена робоча мотивація і продуктивність [61, с. 243-256].

Модель розглядає професійні деструкції як наслідок взаємодії особистісних чинників стресогенності робочого і соціального середовища працівником, його індивідуальних характеристик і типів долаючої поведінки [26, с. 84]. Модель представляє чотири стадії стресу:

Перша стадія – напруженість, пов'язана з тим, що працівник стикається з ситуаційними вимогами на робочому місці, які вимагають додаткових зусиль для адаптації. Така ситуація призводить до дисонансу між вимогами та можливостями працівника, що зумовлює підвищений рівень стресу і, за

відсутності ефективних механізмів адаптації, може спричинити емоційне та фізичне виснаження.

Друга стадія професійного стресу характеризується інтенсивними відчуттями та переживаннями, пов'язаними зі стресом, що включає процес конструктивного когнітивного оцінювання. На цій стадії працівник аналізує власні можливості та ресурси в контексті усвідомлених вимог робочої ситуації. Перехід від першої до другої стадії залежить від низки факторів, таких як особистісні ресурси (рівень стійкості, навички стрес-менеджменту), а також статусно-рольові (позиція в організації, виконувані ролі) та організаційні змінні (підтримка колег, умови роботи). Однак, за браку ресурсів або підтримки, стрес може посилюватися і ставати деструктивним, що погіршує ефективність діяльності та загальний стан працівника.

Третя стадія професійного стресу характеризується вираженими реакціями, які можна розділити на три основні класи: фізіологічні; афективно-когнітивні та поведінкові. Ці реакції проявляються індивідуально, залежно від особистісних особливостей працівника та специфіки робочого середовища. Тривала дія стресу без належного вирішення на третій стадії може призвести до психосоматичних захворювань та професійного вигорання.

Четверта стадія являє собою вигорання як багатогранне переживання хронічного психологічного стресу. Переживання вигорання проявляється як фізичне, емоційно-мотиваційне виснаження, неконструктивний когнітивний і психологічний захист, як переживання суб'єктивного неблагополуччя, певного фізичного і психологічного дискомфорту. Четверта стадія порівнянна із «загасанням горіння» за відсутності необхідного палива [28].

У сучасних дослідженнях виокремлюють кілька підходів у розумінні стресу: як стимул, як відповідну реакцію і як трансакцію, взаємодію [21, с. 67-74]. Відповідно до цих підходів моделі стресу поділяють на стимульні, відповідної реакції, трансактні та інтегративні моделі.

Стимульні моделі стресу розглядають стрес як реакцію на певні зовнішні стимули або фактори навколишнього середовища, які виступають тригерами

особистісної напруги. Ці моделі наголошують на ролі стресових подій як незалежної змінної, що викликає психологічні та фізіологічні зміни у людини.

Р. Андерсен, М. Шин, та Т. Хальмес у своїх дослідженнях підкреслюють, що стрес є об'єктивною характеристикою навколишнього середовища, яка впливає на людину незалежно від її індивідуальних особливостей. Стресові фактори можуть бути різного типу: від високого робочого навантаження, конфліктних ситуацій до фізичних загроз або соціальних змін. Стрес тут виступає як психологічна вимога, що накладається на індивіда, і його інтенсивність залежить від сили впливу зовнішніх стимулів [69, с. 459-474].

Основними характеристики стимульних моделей стресу є: незалежна змінна: стрес розглядається як зовнішня обставина або подія, яка впливає на людину; психологічна напруга: стресові стимули викликають у людини напругу, що впливає на її емоційний, когнітивний і поведінковий стан; об'єктивність впливу: стрес вважається результатом дії зовнішнього середовища, а не внутрішніх когнітивних процесів людини.

Дж. Вайц, у рамках розглянутого підходу, виділив 8 типів ситуацій, які він класифікує як «стресогенні»:

- висока швидкість перероблення інформації
- шкідливі зовнішні впливи
- пережита загроза
- порушення фізіологічного функціонування,
- ізоляція
- перешкоди
- груповий тиск
- фрустрація [9, с. 5-13].

Стимульні моделі стресу особливо підкреслюють роль таких чинників навколишнього середовища, як життєві події. Вважається, що будь-яка подія є стресом, а тілесна відповідь на неї виражається напругою або зусиллям. Стимульні моделі стверджують, що стрес у вигляді групи життєвих подій призводить до таких симптомів стресу як хвороба.

У стимульних моделях основна увага приділяється дослідженню стрес-факторів або стресорів. На відміну від моделей відповідної реакції в них не враховуються фізіологічні аспекти мобілізації організму для управління стресовими ситуаціями. Крім того, з аналізу виключаються індивідуальні особливості особистості, специфіка перебігу психологічних процесів, індивідуальні психологічні ресурси подолання стресу, що є характерним для транзактних моделей стресу [7, с. 55–59].

Моделі відповідної реакції розглядають стрес як фізіологічну відповідну реакцію на вимогу довкілля (В. Конн, Г. Сельє тощо). Модель Г. Сельє ґрунтується на уявленні про людину як активну діяльну силу, що формується в певних умовах і впливає на ці умови. Коли старі установки, звички стають неефективними та не відповідають вимогам умов середовища, може статися криза і необхідні нові стимули. Відмінність між кризою і прогресом залежить від готовності та здатності індивіда перебудувати свої уявлення на основі минулого досвіду [19, с. 62–81].

На думку Т. Кокса, обидва описаних вище підходи мають низку недоліків. Вони механістичні, оскільки розглядають людину як пасивний об'єкт впливу стресу. Також вони найчастіше не враховують індивідуальних особливостей і специфіки перебігу психологічних процесів. Крім того, в цих моделях не досліджуються індивідуальні психологічні ресурси подолання стресу [4, с. 26–30].

Транзактні моделі стресу, своєю чергою, бачать стрес як взаємодію між особистістю і навколишнім середовищем. Аналізуючи характеристики стресу з погляду відмінності між стресом системним, фізіологічним і психічним, основною рисою, що розрізняє ці стани, є необхідне для виникнення психічного стресу сприйняття ситуації загрози. Введення цієї ланки зумовлює участь когнітивних процесів оцінювання стимулу як загрозового, можливість передбачення майбутньої загрози та залежність відчуття загрози в певній ситуації від особливостей особистості та попереднього досвіду [2, с. 79].

Важливим поняттям у моделі стресу Т. Кокса є подолання, яке означає підтримання балансу за рахунок психологічних ресурсів людини. Перша стадія процесу подолання пов'язана з вибором і формуванням відповідних реакцій, а друга – з їх виконанням. Отже, модель Т. Кокса, з одного боку, безпосередньо пов'язана з когнітивними моделями, тому що містить у собі когнітивну оцінку індивідом вимог ситуації та своїх можливостей упоратися з нею. З іншого боку, в цій моделі вже враховуються індивідуальні особливості людини, звичні для неї поведінкові патерни, а також особистісні психологічні ресурси, стратегії реагування і можливість отримання підтримки від зовнішнього середовища [4, с. 26–30].

Творці трансактних моделей стресу підкреслюють кардинальну роль когнітивної здатності людини у визначенні її активності. Стрес міститься не в ситуації, не в особистості, а у взаємодії між навколишнім середовищем і особистістю.

По-перше, здатність людини справлятися з проблемою, в основному, залежить від її ставлення до ситуації. Складна або небезпечна ситуація будучи реальною або уявною породжує спробу розв'язати або пом'якшити проблему (проблемно-орієнтоване подолання), тоді як ситуація, що містить шкоду або втрату, найімовірніше, спричинить рішення, яке зменшить або пом'якшить негативні емоції від стресора.

По-друге, когнітивні підходи припускають, що люди можуть вдаватися до різних стратегій подолання, змінюючи їх під впливом вимог конкретної проблеми.

По-третє, дії з подолання включають і проблемно-орієнтовані, і спрямовані на емоції стратегії. Контроль над емоціями може чинити сприятливу дію на розв'язання або на подолання проблеми, тобто є одним із найкращих способів управління емоціями та поведінкою в конкретній стресовій ситуації.

По-четверте, когнітивісти дотримуються емпіричного підходу, вважаючи, що змістом завдання визначається, які стратегії сприятимуть, а які не сприятимуть успішній адаптації [2, с. 90].

Інтегративна модель стресу. Автори моделі А. Говард, Р. Лазарус виходять із розуміння, що людський організм прагне актуалізувати характерний рівень діяльності та стимуляції, за якого він найкомфортніше функціонує. Центральне місце в їхній моделі посідає проблема, що вимагає від людини ухвалення рішення. Ухвалення такої проблеми вони визначають як появу, вплив на людину стимулів або умов, що вимагають від неї перевищення або обмеження звичайного рівня діяльності. Залежно від джерел стимулів або умов ці проблеми можуть бути пов'язані з внутрішнім або зовнішнім фізичним середовищем, особистим фізіологічним статусом і соціально-культурним оточенням [36, с. 48-53].

На думку авторів, здібності людини в розв'язанні проблем, що виникають перед нею, залежать від низки чинників:

- 1) ресурси людини – її загальні можливості щодо розв'язання різних проблем;
- 2) особистий енергетичний потенціал, необхідний для розв'язання конкретної проблеми;
- 3) походження проблеми, ступінь неочікуваності її виникнення;
- 4) наявність та адекватність психологічної й фізіологічної установки на конкретну проблему;
- 5) тип обраного реагування – захисний чи агресивний [36, с. 50].

Індивідуальні відмінності в реагуванні на вимоги зумовлені не тільки відмінностями у способах оцінювання вимог і ресурсів, а й індивідуально звичним стилем ставлення до подій і структурування життя.

Інтегративна модель стресу пропонує комплексний погляд на явище стресу, об'єднуючи різні аспекти – біологічні, психологічні та соціальні. Ця модель спрямована на пояснення стресу як динамічного процесу, що виникає внаслідок взаємодії особистості з середовищем, і враховує роль індивідуальних ресурсів та когнітивної оцінки стресових ситуацій. Інтегративний підхід передбачає, що стрес не можна зводити лише до фізіологічної реакції на зовнішні подразники (як у стимульних моделях) або виключно до когнітивної оцінки (як

у трансактних моделях), а потрібно розглядати як комплексний процес, який впливає на різні рівні функціонування людини.

Інтегративна модель стресу розглядає стрес як результат багаторівневого процесу, що включає три основні компоненти:

1. Зовнішні стресори – це фактори навколишнього середовища, які викликають реакції стресу. Стресори можуть бути фізичними (шум, холод, фізичні загрози) або психологічними (тиск на роботі, міжособистісні конфлікти, фінансові труднощі). Ключовим є те, що один і той самий стресор може викликати різні реакції у різних людей, залежно від індивідуальних особливостей та рівня підготовки до стресу.

2. Когнітивна оцінка – особистісна інтерпретація та оцінка стресової ситуації. Цей компонент є центральним у моделі, оскільки саме від того, як людина оцінює загрозу чи виклик, залежить її реакція на стрес. Дослідження Lazarus показують, що люди, які сприймають стрес як загрозу своїм ресурсам або благополуччю, зазнають більш інтенсивних негативних емоцій та фізіологічних реакцій, у порівнянні з тими, хто бачить у ньому виклик або можливість для особистісного розвитку.

3. Фізіологічні та психологічні реакції – це відповідь організму та психіки на стрес. Фізіологічні реакції включають активацію симпатичної нервової системи (так званий «бій або біжи»). Психологічні реакції варіюються від страху та тривоги до роздратування та депресії. У цьому контексті важливу роль відіграє емоційна регуляція та здатність людини використовувати адаптивні стратегії подолання [74, с. 135-142].

Сучасні дослідження показують, що індивідуальна стійкість до стресу залежить від складної взаємодії особистісних характеристик, соціальних ресурсів і генетичної схильності. Зокрема, дослідження на основі інтегративного підходу показали, що люди, які мають високу психологічну гнучкість та емпатію, краще адаптуються до стресу. Дослідження Folkman і Moskowitz (2004) показують, що стратегія активного вирішення проблем і позитивне мислення

можуть бути ефективними механізмами для зниження впливу стресових факторів [77, с. 67-75].

Sapolsky (2004) та McEwen (1998) також зазначають, що інтегративний підхід дозволяє краще зрозуміти зв'язок між хронічним стресом та розвитком серйозних захворювань, таких як депресія, тривожні розлади та серцево-судинні проблеми. Ці дослідження підкреслюють необхідність враховувати не тільки психологічні та соціальні аспекти, але й біологічні процеси, які виникають під час стресу [78, с. 1-20].

Для управлінців, які стикаються з високим рівнем стресу на робочому місці, інтегративна модель стресу пропонує комплексний підхід до його подолання. Зокрема, вона підкреслює важливість адаптивних копінг-стратегій та соціальної підтримки для зниження стресового навантаження.

Дослідження Karasek показують, що контроль над робочими завданнями є важливим елементом у зниженні стресу у професійній діяльності управлінців. Інтеграція таких чинників, як підвищення особистісних ресурсів, розвиток емоційної регуляції та створення сприятливого робочого середовища, може суттєво зменшити негативний вплив стресу [76, с. 116–125]

Інтегративна модель стресу є одним із найбільш всеосяжних підходів до розуміння цього складного явища. Вона враховує широкий спектр факторів, які взаємодіють на різних рівнях функціонування особистості, включаючи біологічні, психологічні та соціальні аспекти. Такий підхід дозволяє не лише краще зрозуміти природу стресу, але й розробляти ефективні стратегії для його подолання в професійному середовищі, зокрема серед управлінців, які зазнають значного стресового тиску. Подальші дослідження в рамках інтегративної моделі можуть сприяти глибшому розумінню стресу та його наслідків, а також розвитку нових методів зниження стресу та підвищення стійкості до нього [29, с. 22–28].

Таким чином, інтегративна модель стресу дозволяє розглядати стрес як багатофакторний феномен, який залежить від складної взаємодії внутрішніх і зовнішніх факторів, включаючи біологічні, когнітивні, емоційні та соціальні аспекти. Її практичне застосування відкриває нові можливості для управління

стресом серед майбутніх управлінців та інших професіоналів, які постійно стикаються з викликами у своїй діяльності. На основі цієї моделі можна розробляти індивідуалізовані програми психологічної підтримки, які не лише сприяють ефективному подоланню стресу, але й підвищують загальну продуктивність і задоволеність професійною діяльністю.

Одним із напрямків для майбутніх досліджень може бути вивчення впливу цифрових технологій та глобалізації на розвиток стресу серед управлінців. Постійна доступність до інформації, швидкі темпи змін та нові форми взаємодії створюють додаткові стресові фактори, які можуть вимагати адаптації як з боку особистісних стратегій подолання, так і з боку організаційної культури.

Таким чином, стресостійкість дійсно слід розглядати як багатовимірну характеристику, що виходить за межі її впливу на продуктивність чи успішність діяльності. Окрім функціонального аспекту, який безумовно важливий у контексті професійної діяльності, стресостійкість також включає діяльнісну (зовнішню) та особистісну (внутрішню) складові.

1. Функціональний аспект стресостійкості фокусується на тому, як людина справляється зі стресовими ситуаціями на робочому місці та наскільки ефективно вона може виконувати свої професійні обов'язки під тиском. Він охоплює стратегії управління часом, постановку реалістичних цілей, ефективну комунікацію та підтримку балансу між роботою та особистим життям. Цей підхід акцентує на адаптивній поведінці, яка забезпечує продуктивність у складних умовах.

2. Діяльнісний аспект стресостійкості стосується зовнішньої поведінки особистості у відповідь на стрес. Це включає її активність, здатність вирішувати проблеми, ефективно взаємодіяти з навколишнім середовищем, а також реагувати на виклики. Стресостійкість у цьому контексті означає не лише здатність зберігати продуктивність, але й активно управляти зовнішніми викликами шляхом мобілізації ресурсів і використання конкретних технік подолання. Тому стійкість до стресів не можна розглядати тільки як здатність до

підтримання певних станів, вона охоплює всю послідовність станів у часі. Характерною особливістю стресостійкості є її активний характер.

3. Особистісний аспект стресостійкості характеризує внутрішні психологічні ресурси, які дозволяють людині зберігати емоційну рівновагу та впевненість у своїх силах під час стресових ситуацій. Це включає когнітивні та емоційні стратегії саморегуляції, усвідомлення власних емоцій, мотиваційні установки, гнучкість мислення, а також здатність знаходити сенс у складних обставинах. Важливою складовою цього аспекту є розвиток емоційної стійкості, здатності переживати труднощі та відновлюватися після негативних впливів. Особистісний рівень стресостійкості проявляється за невідповідності можливостей і зусиль особистості умовам трудової діяльності. Особистісний компонент необхідний для вироблення системи захисту індивіда від стресових впливів, що забезпечують захищеність індивіда від наслідків їхнього впливу [3; 15; 20].

Отже, комплексне розуміння стресостійкості охоплює як зовнішні, так і внутрішні процеси, що сприяють адаптації особистості до стресових факторів. Вивчення стресостійкості в професійній діяльності майбутніх управлінців має включати обидва аспекти: діяльнісний, що акцентує на активній поведінці у відповідь на стресові виклики, і особистісний, що визначає внутрішні психологічні механізми для підтримки стійкості.

Таким чином, стресостійкість можна розглядати як системну властивість, що інтегрує зовнішні дії та внутрішні ресурси особистості, дозволяючи їй ефективно адаптуватися до стресових умов. У професійній діяльності управлінців стресостійкість стає ключовим фактором не лише для підтримання продуктивності, але й для збереження психічного здоров'я та запобігання вигоранню.

Дослідження в галузі менеджменту та організаційної психології (Karasek, 1979; Hobfoll, 1989; Lazarus & Folkman, 1984) показують, що управлінці з високим рівнем стресостійкості не тільки ефективніше виконують свої

професійні обов'язки, але й демонструють кращі лідерські якості, здатність до творчого вирішення проблем та гнучкість у прийнятті рішень [70, с. 12-22].

Таким чином, стресостійкість управлінців слід розглядати як багатовимірну властивість, що включає як діяльнісну, так і особистісну складову. Ефективна психологічна підтримка майбутніх управлінців повинна включати розвиток когнітивних, емоційних та поведінкових навичок для успішного подолання стресу. Наукові дослідження вказують на важливість психологічної допомоги для збереження психічного здоров'я та ефективності управлінців, особливо в умовах сучасного динамічного та стресового середовища.

1.2 Психологічні особливості прояву стресу в управлінській діяльності

Керівник організації у своїй професійній діяльності здійснює управлінську діяльність і розв'язує управлінські завдання. В управлінській діяльності менеджерів вищої ланки зустрічається величезна кількість чинників стресу: великий обсяг інформаційного навантаження; діяльність в умовах невизначеності; величезний рівень відповідальності за результати діяльності; дефіцит часу; виробничі конфліктні ситуації та інші чинники управлінської діяльності.

Професійна діяльність управлінців характеризується високим рівнем відповідальності, вимогливістю до ухвалення рішень та необхідністю швидко реагувати на непередбачувані зміни в робочому середовищі. Ці фактори створюють значні стресові навантаження, які впливають на фізичний, емоційний і когнітивний стан управлінців. Управлінська діяльність є однією з найстресовіших професій, що підтверджується багатьма дослідженнями [38; 40].

Karasek у своїй моделі «вимоги-контроль» підкреслює важливу роль балансу між рівнем робочих вимог та можливістю контролю над ситуацією. Для управлінців високі вимоги поєднуються зі значною відповідальністю за результати діяльності, що створює високий рівень стресу. Якщо можливість

контролю над робочими процесами обмежена, управлінець переживає додатковий стрес [31, с. 26–64].

Лазарус і Фолкман у теорії стресу, що виділяє суб'єктивну оцінку стресових чинників як ключовий елемент у виникненні стресу. Для управлінців важливою є їхня здатність правильно оцінити ситуацію та знайти ресурси для вирішення проблеми. Стрес виникає тоді, коли управлінець оцінює ситуацію як загрозову або коли власних ресурсів недостатньо для її вирішення. Зазвичай управлінці стикаються з багатоаспектними ситуаціями, які включають фінансові ризики, організаційні конфлікти, невизначеність у стратегіях розвитку підприємства, що загострює переживання стресу [30, с. 178-209].

Транзакційна модель стресу наголошує на взаємодії між індивідом та його середовищем, підкреслюючи, що стрес – це не лише результат об'єктивних чинників, але й того, як управлінець їх сприймає. Рішення щодо стратегічного управління, взаємодія з командою, необхідність управління конфліктами можуть бути сприйняті як загроза, що посилює стресові реакції. Крім того, настрої і психічний стан управлінця значно впливають на те, як він справляється зі стресом.

У дослідженнях Hobfoll підкреслюється, що управлінці стикаються з втратою ресурсів (часу, енергії, підтримки), що часто спричиняє емоційне виснаження. Управлінська діяльність передбачає постійні взаємодії з підлеглими, вищим керівництвом та клієнтами, що вимагає значних емоційних ресурсів. Коли управлінець відчуває, що його ресурси виснажуються, це призводить до розвитку хронічного стресу, який поступово переходить у синдром емоційного вигорання [70, с. 12-22].

Sheffi (2005) підкреслює, що однією з основних особливостей стресу серед управлінців є невизначеність та необхідність працювати у мінливому середовищі. Сучасний світ, особливо в умовах швидкого розвитку технологій і глобалізації, створює для управлінців постійну загрозу. Вони повинні приймати рішення в умовах непередбачуваності, що вимагає гнучкості та швидкої адаптації, але водночас викликає підвищену тривожність і стрес [33, с. 143–150].

Причини, що спричиняють стрес, самі по собі доволі різноманітні, і більшість чинників, які обговорюють під час аналізу управлінського стресу, можна застосувати до трудової діяльності загалом, але до найхарактерніших стрес-факторів управлінської діяльності відносять [44, с. 165–175]:

- підвищену відповідальність за якість роботи підлеглих і результати діяльності організації в цілому;
- високі вимоги до надійності власної діяльності;
- великий обсяг роботи і пов'язані з ним перевантаження, багато керівників реагують на перевантаження збільшенням тривалості роботи (роботи вечорами і у вихідні), частими наслідками перевантажень є пияцтво, прогули, низька трудова мотивація тощо;
- необхідність приймати велику кількість рішень;
- необхідність працювати швидко і в умовах ліміту часу;
- взаємовідносини на роботі (з керівництвом, підлеглими, клієнтами);
- розвиток кар'єри та перспективи звільнення – професійна «неуспішність», боязнь ранньої відставки, повільне або занадто швидке просування по службі, фрустрація через досягнення межі своєї кар'єри;
- позаорганізаційні чинники – це ті сторони діяльності керівника, що перебувають між життям усередині та за межами організації; проблеми сім'ї, життєві кризи, фінансові проблеми, ціннісні конфлікти [23, с. 5–10]

Тривалий вплив цих чинників професійного та організаційного середовища призводить до розвитку різних форм дезадаптації, які можна інтерпретувати як негативні наслідки стресу для психічного благополуччя та фізичного здоров'я керівників.

До основних форм дезадаптації, що проявляються на особистісному та поведінковому рівнях і знижують стресостійкість керівників відносять астенизацію та синдром вигорання [32, с. 44].

Характеристика діяльності управлінця з такими поведінковими особливостями, як напружена боротьба за досягнення успіху, суперництво, дратівливість, яка легко провокується, надобов'язковість щодо професії,

підвищена відповідальність, агресивність, відчуття постійної нестачі часу. Ці стресори професійного середовища перетворюються на стресогенні переживання з тяжкими подальшими захворюваннями, що посилюють наслідки стресу. Стан хронічної втоми або астенизації більшою мірою пов'язаний із фізичним нездужанням і зниженням працездатності [55, с. 103–108].

Специфіка професій управлінської сфери полягає у великій кількості емоційно насичених і когнітивно складних міжособистісних контактів, що вимагає від керівника значного особистого внеску в щоденні професійні справи. Даний синдром включає не тільки симптоми неблагополучного фізичного та психічного здоров'я, а й ознаки професійної деформації – незадоволеність професійною діяльністю, знеособлення інших людей [48, с. 52–57].

Оскільки специфічність реагування на стрес, формування його синдромів зумовлюється не тільки характером зовнішньої стимуляції, а й психологічними особливостями керівника, видається за необхідне зупинитися на тих індивідуально-психологічних факторах, що виокремлюються як найсуттєвіші модератори стресового впливу.

Індивідуально-психологічні фактори, які виступають модераторами стресового впливу у управлінців, мають значний вплив на те, як особистість сприймає і реагує на стресові ситуації [56, с. 216-220]. Розглянемо основні з них:

1. Емоційна стабільність. Ця риса особистості є ключовим фактором, який визначає, як індивід реагує на стрес. Люди з високим рівнем емоційної стабільності, як правило, краще справляються з викликами та зберігають спокій в стресових ситуаціях. Costa та McCrae вказують на те, що емоційна стабільність допомагає зменшити негативні емоції та тривожність, що, в свою чергу, знижує рівень стресу [73, с. 189-217].

2. Адаптивність. Здатність до адаптації та гнучкості у зміні стратегії поведінки є важливим аспектом управління стресом. Lazarus та Folkman вказують на те, що індивіди, які можуть швидко адаптуватися до змін у середовищі, менше схильні до негативних наслідків стресу. Це пов'язано з

їхньою здатністю шукати альтернативні рішення і підтримувати ефективні стосунки [30, с. 178-209].

3. Самооцінка. Висока самооцінка може слугувати захистом від стресу, оскільки впливає на те, як людина сприймає свої можливості та ресурси. Bandura вказує на те, що самоефективність, тобто віра в власні можливості справлятися зі складними ситуаціями, знижує рівень стресу [54, с. 83].

4. Стиль копіngu. Стратегії, які використовує індивід для подолання стресу, також є важливими. Carver та Scheier розрізняють активні та пасивні стилі копіngu. Активні стратегії, такі як пошук підтримки або вирішення проблем, зазвичай є більш ефективними у зменшенні стресу порівняно з пасивними стратегіями, такими як уникання або заперечення [43, с. 94-99].

5. Стресостійкість. Це інтегративна характеристика особистості, що включає в себе емоційні, когнітивні та поведінкові компоненти. Стресостійкі особи демонструють здатність успішно адаптуватися до стресових ситуацій, зберігаючи при цьому своє психічне здоров'я [51, с. 160- 165].

Таким чином, розуміння індивідуально-психологічних факторів, що модулюють стрес, є ключовим для розвитку ефективних стратегій управління стресом серед управлінців. Розвиток цих факторів може допомогти не лише в зменшенні стресу, але й у підвищенні загальної ефективності діяльності управлінців.

Стрессова реакція має цілісний характер і зачіпає всі рівні життєдіяльності людини. Тому стрессостійкість майбутніх управлінців є складною системною характеристикою особистості, яку сучасні автори розуміють як «стабільність функцій організму і психіки під час впливу стресс-факторів, їхню резистентність (опірність) і толерантність (витривалість) до екстремальних впливів, функціональну пристосовність (адаптованість) людини до життя й діяльності в конкретних екстремальних умовах і, зрештою, здатність компенсувати надмірні функціональні зсуви (порушення) під час впливу стрессорів» [50, с. 62-68].

Майбутні управлінці під час підготовки до професійної діяльності мають бути готовими до численних стрессових факторів, які можуть негативно впливати

на їхні психологічні ресурси та здатність справлятися з професійними викликами. Серед таких чинників можна виділити декілька основних груп, на які вказують сучасні дослідники.

1. Високі робочі вимоги. Важливим чинником стресу є високі вимоги до управлінців щодо прийняття рішень та ефективного управління командами в поєднанні з низьким контролем над ресурсами призводить до підвищеного рівня стресу. Згідно з дослідженнями Bakker та Demerouti (2007), високі вимоги до продуктивності можуть призводити до емоційного вигорання, що негативно впливає на психологічне благополуччя управлінців. Для майбутніх управлінців це особливо важливо, оскільки вони можуть відчувати брак досвіду, що ще більше підсилює їхню вразливість до стресових ситуацій [47].

2. Невизначеність у професійному середовищі. У сучасному світі глобальні виклики та швидкі зміни в організаціях є основними стресорами. Процеси змін, такі як реорганізація або впровадження нових технологій, часто супроводжуються стресом. Як зазначає Шеффі (2005), майбутні управлінці повинні бути готові до непередбачуваних змін у ринковому середовищі, що часто викликає відчуття тривожності та стресу. Майбутні управлінці часто стикаються з ситуаціями, де необхідно діяти в умовах невизначеності, що вимагає від них високого рівня стресостійкості [37, с. 102-110].

3. Відповідальність за прийняття рішень. Для управлінців одним із найважчих аспектів є необхідність ухвалювати рішення, які можуть мати значний вплив на організацію. Постійне прийняття рішень у невизначених ситуаціях може викликати відчуття перевантаженості та стресу. Дослідження вказують, що суб'єктивне сприйняття відповідальності за успіх або невдачу компанії створює сильний стресовий тиск на управлінців. Для майбутніх управлінців ця відповідальність може бути ще більш загостреною через недосвідченість та невпевненість у власних можливостях.

4. Конфлікти та соціальний тиск. Управлінці часто стикаються з міжособистісними конфліктами в організаціях, що підсилює рівень стресу. Як зазначає Seymour, De Dreu та Weingart (2003), конфлікти в колективі,

напруженість у відносинах з підлеглими чи вищим керівництвом є одними з головних джерел стресу для управлінців, можуть знижувати ефективність комунікації, призводити до підвищення рівня тривоги та емоційного вигорання. Майбутні управлінці повинні навчитися ефективно управляти такими ситуаціями, щоб зменшити емоційне виснаження [10, с. 33–49].

5. Неясність ролей та очікувань. Невизначеність щодо посадових обов'язків і очікувань від керівництва може викликати значний стрес. Kahn та Byosiere зазначають, що невизначеність може призводити до тривоги, що негативно впливає на робочу продуктивність.

6. Проблеми балансу між роботою та особистим життям. У дослідженнях Greenhaus підкреслюється, що управлінці часто стикаються з проблемами, пов'язаними з поєднанням роботи та особистого життя. Тривалий робочий час, інтенсивні завдання та потреба бути доступним для організації у будь-який час створюють напруженість і стрес. Майбутні управлінці повинні вчитися знаходити баланс, щоб запобігти емоційному вигоранню [52, с. 154-158].

7. Недостатній рівень підтримки. Novfoll зазначає, що брак соціальної підтримки є ще одним важливим фактором, що викликає стрес. Управлінці часто відчувають себе ізольованими через необхідність прийняття складних рішень, що може призвести до хронічного стресу. Для майбутніх управлінців важливо мати доступ до наставників або колег, які можуть надати необхідну підтримку в кризових ситуаціях [70, с. 12–22].

Визначення та розуміння чинників, що викликають стрес у майбутніх управлінців, є важливими для розробки стратегій психологічної підтримки та управління стресом. Залучення індивідуально-психологічних факторів у навчальний процес може допомогти майбутнім управлінцям краще справлятися зі стресовими ситуаціями, підвищуючи їхню стійкість і ефективність у професійній діяльності. Важливо пам'ятати, що майбутні управлінці повинні мати підтримку не лише від одногрупників та викладачів, але й розвивати особисті ресурси для подолання стресу.

Таким чином, у сучасних дослідженнях індивідуальної схильності управлінців до стресу увага дослідників дедалі більше зміщується від індивідних і особистих психологічних характеристик до системних особистісних властивостей і якостей управлінців. Тому необхідно досліджувати прояви стресу в управлінців, що дало б змогу в перспективі обґрунтувати вибір ефективних психопрофілактичних і корекційних засобів для здійснення процесу підтримки оптимальної управлінської діяльності.

1.3 Когнітивно-поведінковий підхід у психологічній підтримці майбутніх управлінців під час стресу

Психологічна підтримка майбутніх управлінців є важливим аспектом їхньої підготовки до професійної діяльності. Психологічна підготовка майбутніх управлінців повинна включати розуміння стресу, механізмів його виникнення та методів управління ним. Важливо, щоб майбутні управлінці отримували знання не лише про теоретичні аспекти, але й практичні навички, які дозволять їм справлятися з професійними викликами. Різноманітні теоретичні підходи, такі як когнітивно-поведінкова терапія та соціальна підтримка, можуть бути ефективно інтегровані в програми навчання. Розвиток емоційного інтелекту, управління часом та комунікаційних навичок сприятиме підвищенню стійкості майбутніх управлінців до стресу та покращенню їх стресостійкості [6, с. 159-169].

Психологічна підтримка майбутніх управлінців сприяє розвитку ефективних управлінських навичок, зменшенню стресу, підвищенню стійкості та покращенню загального психоемоційного стану. Психологічна підтримка майбутніх управлінців має бути спрямована на розвиток стресостійкості шляхом формування як когнітивних, так і поведінкових стратегій подолання стресу [41].

1. Когнітивні стратегії включають розвиток навичок рефлексії, когнітивної реструктуризації та управління увагою. Зокрема, важливо навчати управлінців розпізнавати власні думки та емоції у відповідь на стресові фактори, аналізувати свої реакції та розробляти більш адаптивні стратегії реагування. Когнітивна

реструктуризація є ефективною стратегією для зниження тривожності та покращення здатності адаптуватися до стресових умов [61, с. 243-256].

2. Поведінкові стратегії включають розвиток навичок ефективної комунікації, управління часом та постановки пріоритетів. Це допомагає управлінцям краще контролювати свій робочий графік та взаємодію з іншими членами колективу, що, своєю чергою, знижує рівень стресу.

3. Емоційна саморегуляція є важливим компонентом стресостійкості. За дослідженням Fredrickson (2001), позитивні емоції сприяють розширенню мисленнєвих можливостей та допомагають швидше відновлюватися після стресових подій. Управлінці, які вміють контролювати свої емоції та підтримувати позитивний настрій, краще адаптуються до стресових умов [65, с. 218-226].

У США програми підтримки стресостійкості для управлінців набули популярності в бізнес-середовищі. Однією з таких ініціатив є програма Stress Management and Resilience Training (SMART), розроблена Університетом Массачусетс. Ця програма поєднує в собі елементи когнітивно-поведінкової терапії та медитації усвідомленості (mindfulness). Учасники навчаються технікам управління стресом, покращують свою здатність до адаптації та формують позитивне ставлення до викликів [68, с. 147-162].

У країнах Європейського Союзу реалізуються програми, орієнтовані на розвиток стресостійкості у робочому середовищі, наприклад, у Норвегії програма Workplace Health Promotion включає техніки когнітивно-поведінкової терапії, елементи тренінгів з управління стресом, покращення комунікації в колективі та розвитку навичок емоційного інтелекту. Результати досліджень свідчать, що такі програми знижують рівень стресу серед управлінців та підвищують їхню продуктивність [71, с. 101-119].

Австралійський досвід показує, що впровадження програм з управління стресом в освітніх установах також є ефективним. Програма Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) в університетах Австралії дозволяє студентам-управлінцям розвивати стресостійкість та навички саморегуляції. Згідно з

дослідженнями, учасники програми демонструють зниження рівня тривожності та покращення загального психічного здоров'я [83, с. 105-122].

В Україні, незважаючи на обмежений досвід, також реалізуються програми підтримки стресостійкості. Однією з таких ініціатив є проект, що впроваджується в рамках програм підготовки менеджерів у вищих навчальних закладах. Програма включає тренінги з управління стресом, емоційного інтелекту та методів самоорганізації. Попередні дослідження показали позитивний вплив цих тренінгів на рівень стресу та загальну продуктивність управлінців.

У державному секторі України реалізуються програми, спрямовані на підвищення стресостійкості держслужбовців. Наприклад, Міністерство соціальної політики України розробило курс з управління стресом, який охоплює навички саморегуляції, адаптації до змін та ефективної комунікації. Результати опитувань серед учасників свідчать про покращення психоемоційного стану та зниження конфліктності в робочому середовищі [17, с. 233–239].

Оцінка ефективності програм підтримки стресостійкості може проводитися за різними критеріями, такими як зниження рівня стресу, підвищення продуктивності, покращення психоемоційного стану, а також зниження рівня вигорання. Для цього можуть використовуватися як кількісні, так і якісні методи оцінки [8, с. 114–121].

Дослідження, проведені в різних країнах, підтверджують ефективність програм підтримки стресостійкості засновані на техніках когнітивно-поведінкової терапії. Наприклад, у рамках програми SMART в США учасники зафіксували зниження рівня стресу на 30%, а також підвищення задоволеності життям. Аналогічні результати були отримані в європейських країнах, де програми з управління стресом допомогли учасникам знизити рівень тривожності та покращити емоційний клімат у колективах [63, с. 533-546].

Міжнародний та національний досвід показує, що такі програми можуть значно покращити психоемоційний стан управлінців, підвищити їх продуктивність та забезпечити здорове робоче середовище. Важливим є

впровадження і адаптація цих програм до специфіки українського контексту, що дозволить підготувати майбутніх управлінців та ефективно підтримувати стресостійкість управлінців у сучасних умовах [60, с. 213-229].

Одним із найефективніших способів психологічної підтримки управлінців в стані стресу є тренінгові заняття. Психопрофілактична робота охоплює індивідуальне консультування, психодіагностику, профілактику стресових станів, надання екстреної психологічної допомоги та теоретичну підготовку майбутніх управлінців. У процесі реалізації психоедукації здійснюється знайомство майбутніх управлінців із поняттям стресу, методами і способами регуляції психоемоційного стану, зниження та усунення стресогенних чинників. Психологічна підтримка майбутніх управлінців у стані стресу – це процес підтримки особистості, набуття досвіду усвідомлюваного переживання, усвідомлення можливостей конструктивної взаємодії в міжособистісному середовищі [27, с. 213-229].

Особливе місце в розвитку стресостійкості майбутніх управлінців займають когнітивно-поведінкові техніки, що допомагають формувати навички саморегуляції та подолання стресу. Когнітивно-поведінкова терапія дозволяє розвивати стресостійкість шляхом ідентифікації та зміни деструктивних когніцій, а також формування адаптивних моделей поведінки.

Когнітивно-поведінковий підхід є одним із найбільш досліджуваних і впроваджуваних підходів у психології, особливо у контексті управління стресом та одним із найбільш поширених підходів у психологічній підтримці. Когнітивно-поведінковий підхід у психології займає центральне місце у розумінні та лікуванні стресу. В основі цього підходу лежить принцип, що мислення, емоції та поведінка тісно пов'язані між собою, а зміни в одній з цих сфер можуть впливати на інші. Когнітивно-поведінкова терапія акцентує увагу на зв'язку між думками, емоціями і поведінкою та згідно даним підходом, багато стресових реакцій викликані негативними автоматичними думками, які можна змінити (Beck). Стрес може бути як наслідком деструктивних когнітивних патернів, так і чинником, який спонукає особистість до адаптації [58; 59].

Тренінги засновані на засобах когнітивно-поведінкової терапії можуть навчати майбутніх управлінців технік зміни негативних думок і формування позитивного мислення. Це може включати вправи з переосмислення стресових ситуацій та розвиток навичок саморегуляції.

Модель когнітивної тріади, розроблена А. Бек, акцентує увагу на тому, що депресивні та тривожні розлади можуть бути пов'язані з негативними думками про себе, світ та майбутнє. У контексті стресу ця модель підкреслює, що негативні думки можуть призводити до підвищеного рівня стресу, оскільки особистість починає сприймати ситуації як загрозові, навіть коли це не так. Зміна цих когнітивних патернів є основним завданням когнітивної терапії [58].

Р. Лазарус і С. Фолкман запропонували трансактну модель стресу, яка акцентує увагу на оцінці ситуацій та ресурсів для їх подолання, підкреслюють увагу на суб'єктивній оцінці та суб'єктивному сприйманні вимог ситуації як таких, що перевищують його можливості. Це слугує підґрунтям та системоутворюючим характером когнітивних оцінок у актуалізації подальших адаптивних стратегій [30].

Когнітивна реструктуризація є основною технікою когнітивно-поведінкової терапії, яка передбачає виявлення та зміну негативних автоматичних думок, наприклад, у випадку стресу, пов'язаного з робочими зобов'язаннями, студент-управлінець може навчитися замінювати думки на зразок «Я ніколи з цим не впораюся» на більш раціональні: «Я можу справитися з цим завданням, якщо розподілити його на частини». Дослідження Rozlina A., Smith B. та Olson J. (2021) виявили, що управлінці, які практикували когнітивну реструктуризацію, мали значно нижчий рівень стресу та вигорання на роботі [79, с. 180-198].

Експозиційна терапія. Ця техніка полягає у поступовій експозиції до стресових ситуацій для зниження чутливості до них. Майбутнім управлінцям можна пропонувати спочатку уявити ситуацію, яка викликає страх, а згодом поступово переходити до реальних сценаріїв. Це допомагає зменшити тривожність і підвищити стійкість до стресу.

Техніки релаксації. Когнітивно-поведінкова терапія також включає техніки релаксації, такі як дихальні вправи, прогресивна м'язова релаксація та техніки майндфулнес. Ці техніки допомагають зменшити фізіологічні симптоми стресу та покращити загальне самопочуття (Kabat-Zinn, 1990) [66].

Мета-аналіз, проведений Hofmann (2012), виявив, що когнітивно-поведінкові втручання значно знижують рівень тривожності та депресії, які часто супроводжують стресові стани. Когнітивно-поведінкова терапія пропонує структурований підхід до роботи зі стресом, дозволяючи особистості зрозуміти власні патерни мислення та поведінки. Цей підхід сприяє розвитку його автономії та саморегуляції. Крім того, когнітивно-поведінкова терапія може бути адаптована для групової роботи, що дозволяє майбутнім управлінцям ділитися досвідом та підтримувати один одного [67, с. 263-325].

Завдяки моделі когнітивної тріади, трансактній моделі стресу та різноманітним технікам, когнітивно-поведінкова терапія надає можливості для зміни негативних когнітивних патернів, актуалізації ефективних адаптивних когнітивних та поведінкових стратегій та покращення загального психічного здоров'я. З огляду на зростаючі стресові фактори в сучасному житті, впровадження засобів когнітивно-поведінкової терапії у практику є особливо важливим для забезпечення психологічної підтримки управлінців.

Модель соціальної підтримки. Соціальна підтримка відіграє ключову роль у психологічній підтримці особистості. Вона може бути формальною, наприклад, підтримка від колег або керівництва, або неформальною, наприклад, підтримка від друзів та сім'ї. Дослідження вказують, що наявність соціальної підтримки зменшує рівень стресу та підвищує психологічну стійкість особистості [66].

Ефективною у психологічній підтримці майбутніх управлінців є усвідомлення, виявлення та подолання когнітивних спотворень. А. Векс описав, як когнітивні викривлення, такі як «все або нічого» або катастрофізація, можуть призводити до підвищення рівня стресу. Зміни способу оцінки стресових ситуацій може включати розпізнавання катастрофічного мислення та його оскарження [58]. Дослідження Han K., Kim L. та Shim I. (2017) показали, що

управлінці, які навчалися змінам у сприйнятті стресу, демонстрували зниження рівня стресу та покращення психічного благополуччя [83, с. 105-122].

Ключовим аспектом когнітивно-поведінкової роботи є навчання майбутніх управлінців технік вирішення проблем, що дозволяє їм більш ефективно справлятися зі стресовими ситуаціями. Дослідження Sharp C., Clark R. та Daniels K. (2015) відзначили, що управлінці, які використовують структуровані підходи до вирішення проблем, демонструють вищу продуктивність та задоволеність роботою [72].

Застосування технік усвідомлення своїх емоцій та вибору конструктивних реакцій дозволить навчити майбутніх управлінців регулювати свої емоції у стресових ситуаціях. Дослідження Green S., Taylor P. та Williams J. (2019) виявили, що управлінці, які застосовували техніки регуляції емоцій, мали вищий рівень емоційного інтелекту та були більш стійкими до стресу. Дослідження, проведене Yun C., Lee S. та Kim D. (2018), показало, що учасники програми когнітивно-поведінкової роботи відзначили зниження рівня стресу на 30% через 8 тижнів навчання [83, с. 105-122]. Також дослідження Bryan T., Mason H. та Jordan A. (2020) підкреслили, що управлінці, які використовували засоби когнітивно-поведінкової роботи легше справлялися зі змінами, стресовими ситуаціями та краще адаптувалися до нових умов, що є важливим у сучасному динамічному бізнес-середовищі [60, с. 213-229].

Зменшення стресу та покращення адаптивності позитивно впливають на загальну продуктивність управлінців. Дослідження Konstantin M., Adler P. та Foster D. (2022) зафіксували підвищення продуктивності на 15% у керівників, які проходили навчання технік когнітивно-поведінкової терапії. Попри важливість психологічної підтримки, існують певні виклики. Наприклад, не всі управлінці можуть усвідомлювати необхідність психологічної підтримки або бути відкритими до отримання допомоги. Також важливо враховувати культурні особливості та організаційний контекст, у якому працюють управлінці [71].

Таким чином, психологічна підтримка майбутніх управлінців у стані стресу передбачає проведення комплексної роботи для підвищення

стресостійкості, упевненості в собі, розширення спектра навичок когнітивної реструктуризації та зміни поведінкових та емоційних патернів тому, що саме через різні види й форми практичної взаємодії суб'єктів виявляється й розвивається індивідуальність і особистість студентів-управлінців. Сучасні дослідження свідчать про те, що когнітивно-поведінковий підхід виявляється ефективним засобом у роботі зі стресом для управлінців та підготовці майбутніх управлінців. Дослідження свідчать про позитивний вплив на зниження рівня стресу, покращення адаптивності та підвищення продуктивності. Інтеграція когнітивно-поведінкового підходу у програми навчання для майбутніх управлінців дозволять значно поліпшити психічне здоров'я та загальну ефективність професійної підготовки студентів-управлінців.

Висновки до розділу

У першому розділі нашого дослідження відображено основні теоретичні моделі, підходи та засади психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу, що стали підґрунтям дослідження психологічних особливостей прояву станів стресу у майбутніх управлінців.

Стресостійкість в управлінській діяльності розглядається як багатовимірна характеристика управлінця, що включає функціональний аспект, діяльнісну та особистісну складові. Стресостійкість у науковій літературі розглядається як системна властивість управлінця, яка інтегрує зовнішні дії, внутрішні його ресурси та дозволяє ефективно адаптуватися до стресових умов, творчо вирішувати проблеми, бути гнучким у прийнятті рішень, підтримувати продуктивність та зберігати психічне здоров'я.

У розділі розглянуто психологічні підходи до моделей стресу, а саме, стимульні моделі, моделі відповідної реакції, трансактні, інтегративні моделі та індивідуально-психологічні фактори, що виступають модераторами стресових реакцій в управлінців. Підкреслено особливе значення когнітивної оцінки у сприйманні та оцінці ситуації як стресової та оцінки достатності ресурсів.

Майбутні управлінці в процесі професійного навчання мають набувати готовність взаємодії з стресовими факторами, які можуть негативно впливати на їх здатність справлятися з професійними викликами та використання психологічних ресурсів.

Охарактеризовано основні групи чинників, що провокують розвиток стресу в управлінській діяльності: високі робочі вимоги в поєднанні з низьким контролем над ресурсами; невизначеність професійного середовища; висока відповідальність за прийняття рішень; наявність конфліктів та соціальний тиск; невизначеність посадових обов'язків та очікувань; проблеми балансу між роботою та особистим життям; недостатність соціальної підтримки.

Описано сучасний міжнародний досвід психологічної підтримки управлінців в умовах стресу та обґрунтовано застосування засобів когнітивно-поведінкового підходу, як одного з найбільш поширених, досліджуваних і впроваджуваних підходів у контексті управління стресом. Визначено, що ефективна психологічна підтримка майбутніх управлінців під час стресу має охоплювати розвиток когнітивних, поведінкових та емоційних навичок.

Визначені найбільш дієві засоби когнітивно-поведінкової терапії з майбутніми управлінцями у стані стресу: когнітивна реструктуризація; експозиційна терапія; техніки релаксації та техніки майндфулнес; модель соціальної підтримки; подолання когнітивних спотворень; техніки вирішення проблем; техніки усвідомлення емоцій та вибору конструктивних реакцій у стресових ситуаціях.

Отже, психологічна підтримка майбутніх управлінців під час стресу вимагає комплексного підходу та розширення спектра навичок когнітивної реструктуризації, управління поведінковими та емоційними патернами, що сприяє становленню індивідуальності та особистості майбутніх управлінців під час навчання. Теоретичні засади розділу зумовили основні напрямки емпіричного дослідження другого розділу та особливості розробки тренінгової програми психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ МАЙБУТНІХ УПРАВЛІНЦІВ ПІД ЧАС СТАНУ СТРЕСУ

2.1 Обґрунтування діагностичних методик та процедури емпіричного дослідження майбутніх управлінців під час стресу

Проаналізувавши наукові джерела з проблеми дослідження, було проведено емпіричне дослідження майбутніх управлінців під час стресу та обґрунтовано програму психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії.

Мета другого розділу роботи була зреалізована у наступних завданнях:

1. Дослідити особливості прояву стресу майбутніх управлінців;
2. Вивчити стресогенні чинники та психологічні особливості прояву копінг-стратегій майбутніх управлінців з високим та низьким рівнем стресу;
3. Проаналізувати особливості посттравматичного зростання майбутніх управлінців з високим та низьким рівнем стресу.
4. Розробити програму психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії.

Емпіричне дослідження здійснювалося на базі Хмельницького національного університету серед студентів спеціальності 073 «Менеджмент» денної та заочної форми навчання віком від 19 до 30 роки. У емпіричному дослідженні взяли участь 40 студентів факультету управління, адміністрування та туризму.

Відповідно до мети та завдань емпіричного дослідження було обрано відповідний діагностичний інструментарій [22; 34; 57]:

1. Методика «Шкала психологічного стресу PSM-25» Лемура-Тесьє-Філіон;

2. Методика «Експрес-діагностика стресогенних чинників у діяльності керівника»;

3. Методика психологічної діагностики копінг-механізмів Е. Хайма;

4. Опитувальник посттравматичного зростання Р. Тадеші і Л. Калхаун.

Розглянемо особливості вище перелічених діагностичних методик детальніше.

З метою дослідження рівня психологічного стресу майбутніх управлінців була використана методика «Шкала психологічного стресу PSM-25» Лемура-Тесьє-Філіон. Шкала PSM-25 Lemyr-Tessier-Fillion є інструментом для оцінки рівня психологічного стресу та його феноменологічної структури. Це короткий опитувальник, який дозволяє визначити ступінь сприйняття стресу індивідумом, його емоційні, поведінкові та фізіологічні реакції. Він широко використовується для вивчення стресу в різних контекстах, включаючи робочі, навчальні та клінічні середовища (Додаток А).

Опитувальник складається з 25 тверджень, що описують різноманітні стани та переживання, пов'язані зі стресом. Респонденти оцінюють частоту або інтенсивність кожного з цих станів за допомогою 8-бальної шкали. Кожен пункт шкали має на меті оцінити один із компонентів стресу: емоційний, когнітивний, поведінковий та фізіологічний. Опитувальник дозволяє визначити феноменологічну структуру переживання стресу:

1. Емоційні реакції респондентів відображаються у питаннях, що характеризують емоційні переживання людини під впливом стресу, як наприклад, тривожність, роздратування, пригніченість, відчуття безнадії.

2. Когнітивні реакції визначаються оцінкою спотворень у мисленні, таких як надмірне переживання, зниження концентрації уваги, складність прийняття рішень, когнітивні викривлення.

3. Біхевіоральні реакції виявляються за допомогою питань пов'язаних з поведінковими змінами людини внаслідок стресу, наприклад, агресивність, імпульсивність, уникнення відповідальності або соціальна ізоляція.

4. Фізіологічні реакції оцінюються завдяки наявності тілесних симптомів стресу: головні болі, серцебиття, шлунково-кишкові розлади, втома та інші соматичні прояви.

Для кожного питання виставляється оцінка від 1 до 8 балів. Підсумковий бал розраховується шляхом сумування оцінок за всіма пунктами – інтегральний показник психічної напруженості. Чим більше інтегральний показник психічної напруженості, тим вище рівень психологічного стресу. Загальна сума може коливатися від 25 до 200 балів.

Інтерпретація результатів:

Низький рівень стресу – 25-90 балів свідчить про незначний вплив стресу або хорошу здатність до саморегуляції, стан психологічної адаптації до робочих навантажень.

Середній рівень стресу – 91-154 балів вказує на помірний стрес, який може впливати на щоденну активність, але не завжди викликає значні ускладнення.

Високий рівень стресу – 155-200 балів характеризує високий рівень психологічного стресу, що вимагає втручання для зниження негативних наслідків на здоров'я та психоемоційний стан, свідчить про стан дезадаптації, психічного дискомфорту та необхідності застосування спектра засобів і методів для зниження психічної напруженості, зміни стилю мислення і життя психологічного розвантаження.

Шкала PSM-25 є ефективним інструментом для швидкої та об'єктивної оцінки рівня психологічного стресу. Вона може використовуватися для моніторингу психоемоційного стану людей у різних професійних і клінічних контекстах, включаючи управлінців, для виявлення потреб у психологічній підтримці та подальшого втручання.

Наступною була застосована *методика «Експрес-діагностика стресогенних чинників у діяльності керівника»* для визначення стресогенних чинників майбутніх управлінців.

Методика надає змогу діагностувати організаційні, особистісні, поведінкові чинники, які детермінують стрес у управлінців за 3 рівнями

вираженості: низький, середній та високий. Кожне з наведених дванадцяти речень оцінюється за п'ятибальною шкалою. Потім підсумовувалися результати відповідей: мінімальний 12 балів, максимальний – 60 балів.

Дана методика може використовуватися для виявлення робочих стрес-факторів та ступеня ризику розвитку психологічного стресу в управлінців середньої ланки. З її допомогою можна швидко визначити, в яких видах управлінської діяльності є найбільша напруженість, проблемність і в якому напрямку необхідно розвивати менеджерські навички.

Сфери робочих стресів, які визначаються у методиці:

1. Конфліктність комунікацій.
2. Інформаційний стрес.
3. Стреси «вертикальних» комунікацій.
4. Психологічне перевантаження.

Обробка і інтерпретація результатів.

1. Підсумок балів, проставлених за відповіді на питання з 1-го по 3-й включно, свідчить: якщо результат вище 12 балів, то є підвищена конфліктність у діловому спілкуванні, тобто висока стресогенність організаційних комунікацій. Психологічна підтримка повина бути спрямована на виявлення слабких ланок комунікацій, навчання навичок ефективного ділового спілкування майбутніх управлінців та розвитку організаційної культури.

2. Підсумок балів відповідей на питання з 4-го по 6-й включно, свідчить: результат вище 12 балів характеризує наявність психологічного перевантаження у майбутніх управлінців та рекомендується навчання тайм-менеджменту, технік психічної саморегуляції та більш адекватного навчального навантаження.

3. Сума балів за відповіді на питання з 7-го по 9-й включно за умови, що результат вище 12 балів свідчить про те, що причиною стресів у респондентів є низька компетентність та неконструктивна організація роботи, що потребує підвищення професійної кваліфікації та професійних компетентності.

4. Підсумок балів вище 12 балів, що виставлені за відповіді на питання з 10-го по 12-й включно, свідчать про стан психологічної напруженості у

відносинах з вищим керівництвом та вимагає дослідження вертикальних комунікацій, стилів управління та зміни поведінкових моделей, рекомендовано проведення спеціалізованих психологічних тренінгів.

З метою дослідження особливостей застосування копінг-механізмів майбутніми управлінцями у стані стресу була обрана *методика психологічної діагностики копінг-механізмів Е. Нейт*. Методика дослідження копінг-механізмів Е. Хайма призначена для вивчення способів подолання стресу, які використовуються у різних життєвих ситуаціях та допомагає оцінити, як людина реагує на стресові події та які стратегії обирає для подолання таких ситуацій. Оцінюються як адаптивні, так і неадаптивні стратегії особистості, що допомагають їй адаптуватися до складних обставин.

Методика психологічної діагностики копінг-стратегії дозволяє виявляти варіанти коупінгу на складну ситуацію чи ситуацію боротьби зі стресом, що актуалізовані у трьох основних сферах психічної діяльності: когнітивні, емоційні і поведінкові копінг-механізми. Респонденти повинні оцінити, наскільки часто вони використовують ту чи іншу стратегію подолання стресу у складних ситуаціях. Усі досліджувані копінг-механізми за методикою розподіляються на адаптивні, відносно адаптивні та неадаптивні. Розглянемо характеристики кожної з груп коупінгів.

Адаптивні когнітивні копінг-стратегії – це форми поведінки, які базуються на активному та усвідомленому підході до розв'язання проблем і управління стресом. За методикою до таких стратегій відносяться: встановлення власної цінності; проблемний аналіз; збереження самовладання.

Адаптивні емоційні копінг-стратегії – це форми поведінки, які дозволяють людині ефективно керувати своїми емоціями у стресових ситуаціях. Вони спрямовані на позитивну емоційну регуляцію та підтримку внутрішнього стану впевненості в собі і своїх ресурсах для подолання труднощів. До таких стратегій відносяться: протест, оптимізм.

Адаптивні поведінкові копінг-стратегії – це форми поведінки, які базуються на активній взаємодії з іншими людьми та залученні соціальної

підтримки для подолання стресових ситуацій. Така поведінка дозволяє ефективніше вирішувати проблеми, знижуючи рівень стресу та покращуючи емоційний стан та включає: альтруїзм, співпраця, звернення.

Неадаптивні когнітивні копінг-стратегії – це стратегії мислення, що характеризуються пасивною реакцією на труднощі, відмовою від активного вирішення проблем і зниженою вірою у власні інтелектуальні здібності. До них відносять: покора, розгубленість, дисимуляція, ігнорування.

Неадаптивні емоційні копінг-стратегії – це стратегії емоційної реакції на стрес, що супроводжуються пригніченістю, відчуттям безнадійності, покірністю ситуації, злістю, а також звинуваченням себе або інших. Це стратегії: придушення емоцій, агресивність, покірність, самозвинувачення.

Неадаптивні поведінкові копінг-стратегії – це деструктивні варіанти поведінки в стресових ситуаціях, які передбачають уникнення проблем та пасивність. Такі стратегії можуть призвести до накопичення стресу і подальшого погіршення стану як психологічного, так і фізичного. Це механізми: активне уникнення, відступ.

Відносно адаптивні когнітивні копінг-стратегії – це стратегії мислення, які допомагають людині знайти внутрішні ресурси для подолання стресу через переоцінку труднощів і надання їм особливого сенсу. До таких стратегій відносяться: відносність, релігійність, надання сенсу.

Відносно адаптивні емоційні копінг-стратегії – це форми емоційної поведінки, які дозволяють людині зменшити емоційне навантаження, пов'язане з проблемами, а також управляти своїми емоціями у стресових ситуаціях. Вони допомагають підтримувати психологічну рівновагу та адаптивність у складних умовах: емоційна розрядка, пасивна кооперація.

Відносно адаптивні поведінкові копінг-стратегії – це форми поведінки, які дозволяють людині тимчасово відволіктися від вирішення проблем, використовуючи різноманітні способи зняття напруги. Це стратегії: відволікання, компенсація, конструктивна активність.

Методика Е. Неім є важливим інструментом для діагностики копінг-механізмів, спрямованих на розуміння реакцій майбутніх управлінців на стрес та їх удосконалення у професійному житті.

Наступним завданням було вивчення особливостей показників посттравматичного зростання у групах майбутніх управлінців з високим та низьким рівнем стресу. З цією метою був обраний *опитувальник посттравматичного зростання (Post Traumatic Growth Inventory, PTGI)* розроблений Р. Тадеші і Л. Калхаун (Додаток Б).

Опитувальник PTGI – це психометричний інструмент, розроблений для оцінки позитивних змін, які можуть виникати у людини внаслідок переживання травматичних подій. Особливості посттравматичного зростання стосуються особистісного розвитку, що проявляється у глибокому переосмисленні життєвих цінностей, зміцненні відносин, а також зростанні стійкості після важких життєвих подій.

Опитувальник також застосовується в клінічній практиці для оцінки прогресу пацієнтів, які працюють над відновленням після травматичних подій. Оригінальна версія PTGI складається з 21 твердження, що оцінюють п'ять основних аспектів посттравматичного зростання:

1. Особистісна сила (Personal Strength) – відображає зміцнення внутрішніх ресурсів і почуття власної здатності справлятися зі складними ситуаціями. Наприклад: «Я відчуваю, що став більш здатний справлятися з труднощами».

2. Нові можливості (New Possibilities) – цей аспект охоплює усвідомлення людиною нових перспектив у житті людини, що відкрилися внаслідок кризової ситуації, наприклад: «Я виявив у собі та у житті нові можливості, яких раніше не помічав».

3. Поліпшення стосунків з іншими (Relating to Others) – стосується змін у міжособистісних стосунках, зокрема покращення якості відносин та зростання підтримки від інших. Наприклад твердження: «Я відчуваю більшу близькість до інших людей».

4. Цінування життя (Appreciation of Life) – шкала характеризує переосмислення життєвих цінностей, коли людина починає більше цінувати прості радості і моменти життя. Наприклад: «Я почав більше цінувати кожен день життя».

5. Духовний розвиток (Spiritual Change) – відображає зміни у релігійних або духовних переконаннях, коли людина відчуває посилення або переоцінку своїх духовних принципів, наприклад: «Я відчуваю глибокий духовний ріст».

Кожне з наведених тверджень респонденти мають оцінити ступінь, в якому відбулася відповідна зміна у її житті внаслідок кризової чи травматичної події. Респонденти оцінюють кожне твердження за 6-бальною шкалою. Чим вищий сумарний бал за кожною шкалою, тим більше посттравматичне зростання переживає людина. Обробка проводиться по «сирому» балу і за допомогою нормативної таблиці визначається індекс та інтенсивність посттравматичного зростання.

Опитувальник посттравматичного зростання (PTGI) є важливим інструментом для вимірювання позитивних змін після стресових та травматичних подій. Він допомагає зрозуміти, як травма може стати джерелом особистісного розвитку, нових можливостей і поліпшення якості життя.

2.2 Результати емпіричного дослідження психологічних особливостей майбутніх управлінців під час стресу

Емпіричне дослідження було проведено серед студентів-управлінців спеціальності «Менеджмент» денної та заочної форми навчання, віком від 19 до 30 роки, факультету факультету управління, адміністрування та туризму Хмельницького національного університету. У дослідженні прийняли участь 40 майбутніх управлінців.

Першим етапом дослідження було вивчення та визначення розподілу студентів-управлінців за рівнями стресу за допомогою методики «Шкала психологічного стресу PSM-25» Лемура-Тесьє-Філліон.

Було продіагностовано 40 студентів-менеджерів денної та заочної форми бакалаврського рівня навчання. Діагностичне дослідження дозволило визначити рівні психологічного стресу майбутніх управлінців. За методикою PSM визначається 3 рівні інтегрального показника психічної напруженості, що виявляють рівні психологічного стресу: низький, середній та високий. За результатами діагностики низький рівень психологічного стресу виявлений у 16% студентів-управлінців, середній рівень виявляється у 52% студентів і високий рівень психологічного стресу продіагностовано у 32% опитуваних (рисунок 2.1).

Такі результати свідчать про те, що у більшості студентів-управлінців переважає помірний рівень психологічного стресу – 52% студентів, що впливає на їх повсякденне життя, навчання та виконання обов'язків. Такі студенти відчують стрес у певних ситуаціях, але це не завжди перетворюється на серйозні проблеми, не призводить до сильного фізичного чи психологічного виснаження, але може супроводжуватися відчуттям тривожності, втому, труднощами у зосередженні уваги, проблемами у навчанні.



Рисунок 2.1 – Розподіл майбутніх управлінців за рівнем психологічного стресу за методикою «Шкала психологічного стресу» (у %)

Третина (32%) майбутніх управлінців характеризуються високим рівнем психічної напруженості, що має серйозний вплив на їх загальний стан здоров'я, психоемоційне благополуччя та супроводжується проявами дезадаптації,

нездатністю ефективно справлятися з навантаженнями та вимогами. Високий рівень психологічного стресу у студентів проявляється у формі тривалого почуття тривоги, депресії, роздратування, відчуття безнадії, емоційного виснаження, поведінковими змінами, агресивністю, уникненням відповідальності та фізичних симптомів, проблемами зі сном, з травленням, головними болями тощо. 16% студентів-управлінців мають низький рівень психічної напруженості, тобто незначний вплив стресу, хорошу здатність до саморегуляції, стан адаптації до навчальних навантажень.

Наступним завданням було вивчення стресогенних чинників майбутніх управлінців за допомогою методики «Експрес-діагностика стресогенних чинників у діяльності керівника». Результати методики дозволили дослідити сфери, які є найбільш стресогенними для студентів-управлінців (рисунок 2.2).

Результати діагностики свідчать, що для майбутніх управлінців найменш стресогенними сферами є сфера «Конфліктність комунікацій» та сфера «Стреси «вертикальних» комунікацій». Високий рівень стресогенності у сфері «Конфліктність комунікацій» складає 34%, середній рівень – 24% та низький рівень – 42%, а у сфері «Стреси «вертикальних» комунікацій» показники наступні: високий рівень – 25%, середній рівень – 28% та низький рівень складає 47%.

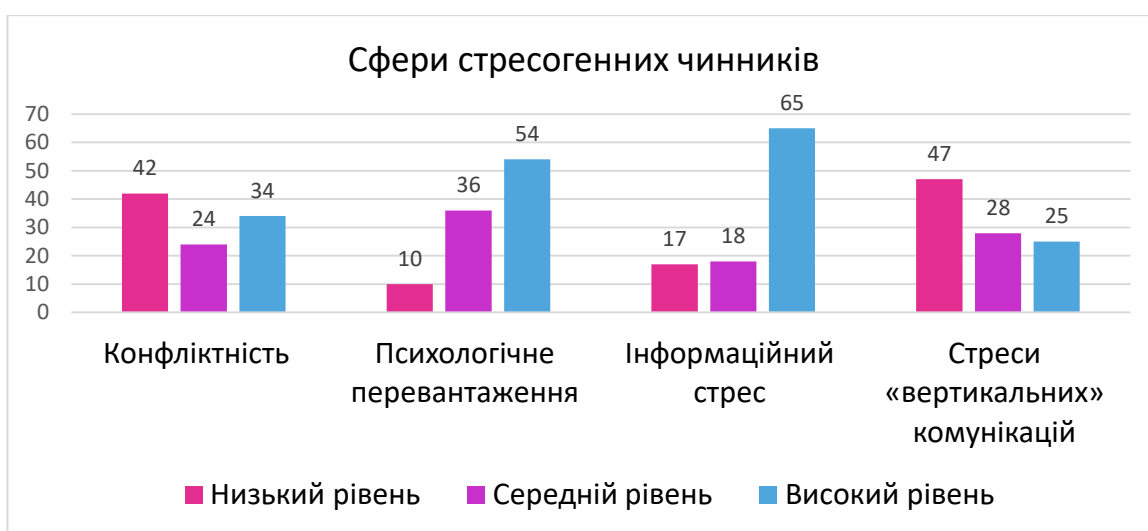


Рисунок 2.2 – Розподіл стресогенних чинників у майбутніх управлінців (у %)

Такі результати свідчать про те, що майбутні управлінці можуть стикатися з певними труднощами у спілкуванні, які іноді призводять до конфліктних ситуацій. Це може проявлятися у непорозумінні у комунікації, емоційній напрузі, імпульсивному реагуванні, нестачі навичок ефективного вирішення конфліктів, впливі зовнішніх стресорів та загальному рівні тиску, що відчуває майбутній управлінець. Ця сфера стресогенності не є критичною для студентів-управлінців, але свідчить про потребу у покращенні комунікативних навичок, змінах поведінкових моделей у комунікаціях, емоційної саморегуляції та навичок мадіації.

Наступною сферою за стресогенністю чинників для студентів-управлінців є сфера «Психологічне перенавантаження», у якій 54% майбутніх управлінців відчувають високий рівень впливу стресогенних чинників, 36% – середній рівень та 10% низький рівень. Отримані показники вказують, що майбутні управлінці в процесі навчання та професійної підготовки стикаються з інтенсивним стресом і тиском, що може проявлятися через такі ознаки, як відчуття виснаження, постійну втому, брак енергії для виконання навчальних завдань, зниження концентрації уваги, погіршення когнітивних функцій, перепади настрою, тривожність, дратівливість, можуть виникати проблеми зі сном та здоров'ям. Такі результати вказують на те, що викладачам слід звернути увагу на рівень навчального навантаження, баланс між теоретичними знаннями та практичною діяльністю, врахування часу для відпочинку та відновлення. Навчання спеціальним психологічним технікам допоможе майбутнім управлінцям знижувати рівень стресу, ефективніше справлятися з викликами, зберігати психічне здоров'я в умовах інтенсивного робочого та навчального навантаження.

Найбільш стресогенною сферою для майбутніх управлінці виявилася сфера «Інформаційний стрес» – 65% студентів переживають високий рівень психологічного напруження у цій сфері, 18% мають середній рівень та 17% мають низький рівень стресу за цією шкалою. Такі результати діагностики вказують на те, що студенти відчувають значний стрес через великі обсяги

інформації, недостатність знань та навичок її обробки, використання, неефективна організація навантажень та навчальних завдань. Крім того, такі високі показники можуть свідчити про психологічне напруження студентів через перенасиченість інформацією та інформаційні виклики пов'язані з війною в Україні, численні загрози, відсутність чіткого розуміння пріоритетів та життєвих перспектив. Високий рівень за шкалою «Інформаційний стрес» у майбутніх управлінців вимагає розвитку навичок у роботі з інформацією, освоєнні сучасних управлінських технологій, тайм-менеджменту, навичок ефективного планування і структурування навчальних завдань, управління пріоритетами та раціонального використання ресурсів. Таким чином, високий рівень інформаційного стресу вказує на необхідність комплексного підходу до підвищення професійної кваліфікації та компетенцій майбутніх управлінців для зниження стресу і підвищення психологічних ресурсів.

Наступним завданням нашого емпіричного дослідження було виявлення та порівняння застосовуваних копінг-стратегій у ситуаціях стресу майбутніми управлінцями з низьким та високим рівнем психологічного стресу для розуміння вибору найбільш ефективних технік психологічної підтримки за допомогою засобів когнітивно-поведінкової терапії.

Для виявлення особливостей актуалізації копінг-механізмів у майбутніх управлінців під час стресу була застосована *методика психологічної діагностики копінг-механізмів Е. Хайма*. Дана методика допомагає вивчити засоби подолання стресу, що використовуються студентами у складних життєвих ситуаціях та виявити адаптивні, відносно адаптивні, неадаптивні стратегії подолання та виокремити когнітивні, емоційні і поведінкові копінг-механізми студентів.

Студенти-майбутні управлінці були розподілені на дві групи: з низьким рівнем психологічного стресу та група студентів з високим рівнем психологічного стресу. На рисунку 2.3 представлені результати розподілу за методикою копінг-механізмів Е. Хайма у групі майбутніх управлінців з високим рівнем психологічного стресу та на рисунку 2.4 – у групі студентів-управлінців з низьким рівнем психологічного стресу.

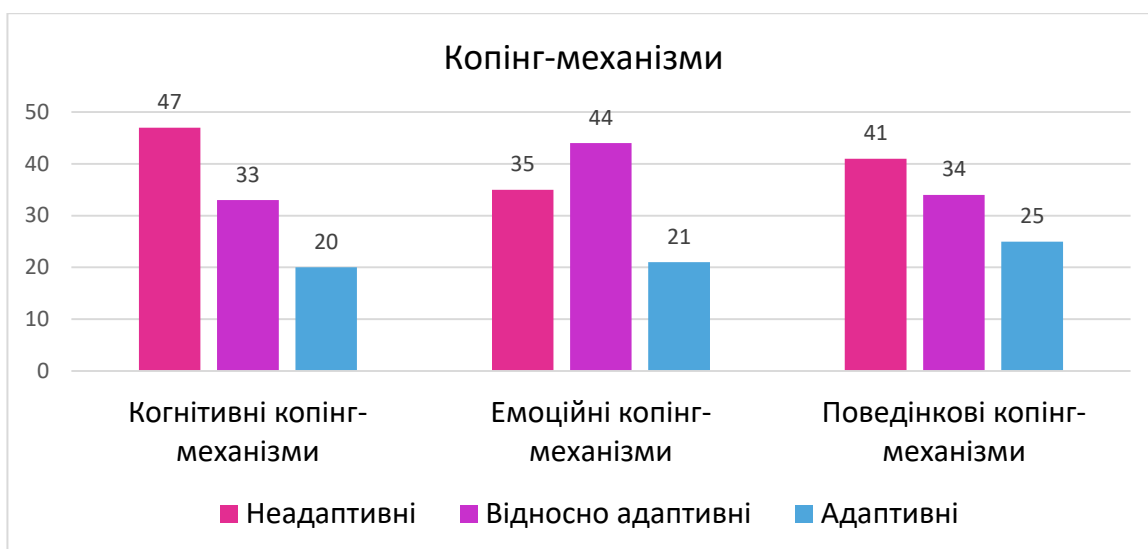


Рисунок 2.3 – Розподіл копінг-механізмів у групі студентів-управлінців з високим рівнем психологічного стресу, %

Отримані результати для групи студентів-управлінців з високим рівнем стресу свідчать, що у цих студентів найбільш вираженими є неадаптивні когнітивні (47%) та поведінкові копінг-механізми (41%), і менш вираженими є відносно адаптивні (44%) емоційні копінг-механізми, що характеризує таких студентів як менш стійких до стресу через схильність до негативного мислення та уникаючих поведінкових реакцій у складних ситуаціях. Такі студенти схильні до катастрофізації, перебільшення проблем, надмірної тривожності, невпевненості в собі, прокрастинації, агресії у відповідь на стресові ситуації, хоча студенти володіють стратегіями управління емоціями, але їх недостатньо для ефективної регуляції стресу.

Студенти-управлінці з низьким рівнем психологічного стресу характеризуються домінуванням адаптивних когнітивних (54%), поведінкових копінг-механізмів (51%) та адаптивних емоційних копінг-механізмів (41%). Отримані результати демонструють домінування адаптивних когнітивних механізмів подолання стресових ситуацій, які визначають конструктивні поведінкові та емоційні патерни у складних ситуаціях. Майбутні управлінці з низьким рівнем стресу застосовують конструктивне мислення у стресових ситуаціях, зберігають власну цінність, здатні раціонально аналізувати

обставини, уникати катастрофізації та знаходити конструктивні рішення, вони активно діють під впливом стресів, використовуючи ефективні стратегії вирішення проблем, активно спрямовують себе на досягнення цілей і не уникають труднощів, здатні співпрацювати, відступити, коли потрібно, саме тому вони здатні управляти своїми емоціями, контролювати реакції, оптимістичні і не дозволяють емоціям перешкоджати ефективній діяльності.

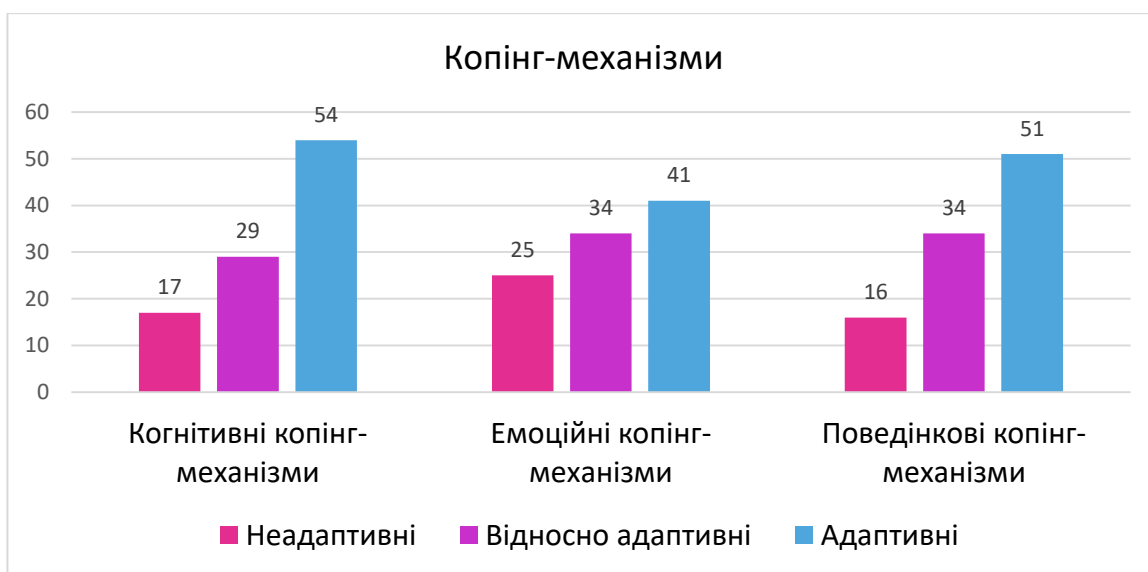


Рисунок 2.4 – Розподіл копінг-механізмів у групі студентів-управлінців з низьким рівнем психологічного стресу, %

Наступним завданням було порівняння результатів дослідження копінг-механізмів майбутніх управлінців з високим та низьким рівнем розвитку психологічного стресу. Нами було обчислено середні рівні вираженості адаптивних, відносно адаптивних та неадаптивних стратегій подолання стресових ситуацій майбутніми управлінцями, що виражаються у відсотках від усіх можливих варіантів коупінгів окремо для групи студентів з високим та низьким рівнем психологічного стресу (рисунок 2.5).

За отриманими результатами порівняння студентів-управлінців з високим та низьким рівнем стресу можна побачити, що адаптивні когнітивні копінги є максимально вираженими (69%) у групі студентів з низьким проявом стану стреса – аналіз проблеми, встановлення власної цінності та збереження

самовладання, тобто керуюче значення у подоланні складних ситуацій має їх раціональна когнітивна переробка. Адаптивні поведінкові коупінги сприяють виробленню конструктивних поведінкових стратегій (63%) таких, як альтруїзм, співпраця, звернення по допомогу, а адаптивні емоційні коупінги (58%) – протест чи оптимізм, відповідають за виникнення емоційних станів у студентів, що є наслідком конструктивної когнітивної оцінки цих стресових обставин. Такі результати узгоджуються з принципами та підходами когнітивно-поведінкової терапії, що дозволяє обрати відповідні техніки для підвищення стресостійкості майбутніх управлінців.

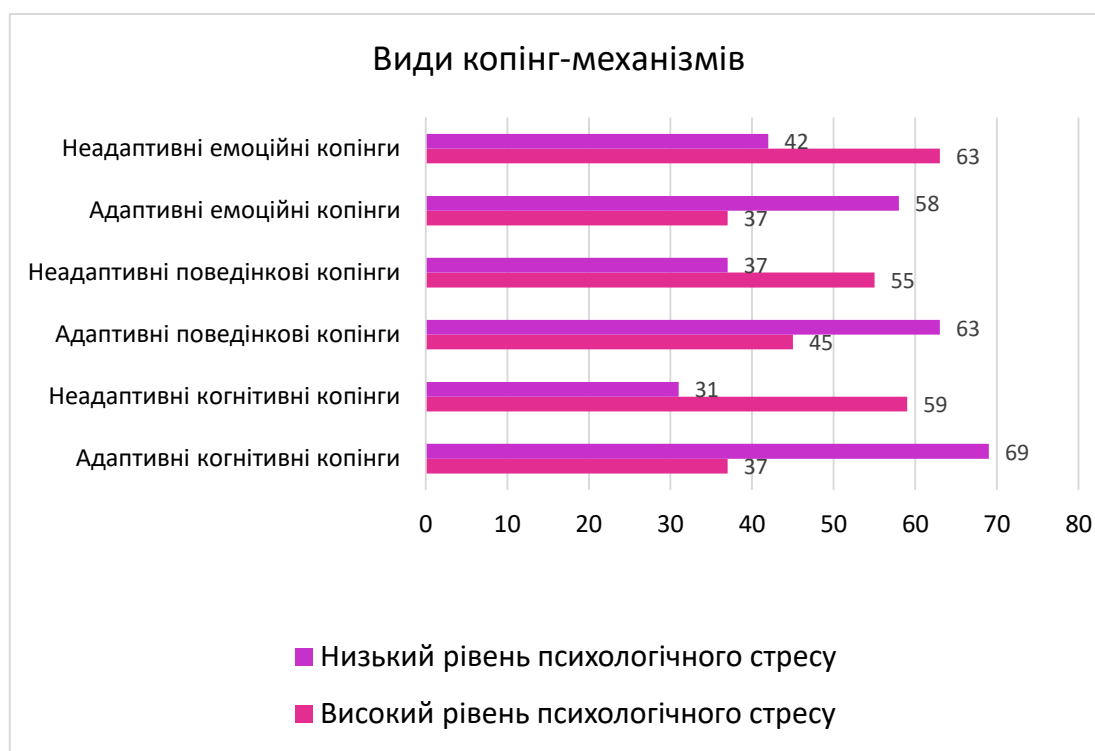


Рисунок 2.5 – Розподіл копінг-механізмів у групах майбутніх управлінців з високим та низьким рівнем психологічного стресу, %

Група студентів-менеджерів з високим рівнем стресу характеризується переважанням неадаптивних емоційних копінг-стратегій (63%) таких, як: покірність, агресивність, придушення емоцій чи самозвинувачення. Наступними за поширенням йдуть неадаптивні когнітивні копінги (59%): покора, розгубленість, дисимуляція, ігнорування та неадаптивні поведінкові коупінги (55%): уникання та відступ. Виявлені копінг-механізми подолання стресових

ситуацій майбутніми управлінцями є неефективними для прийняття управлінських рішень у майбутньому, збереженні самовладнання та здатності раціонально та швидко приймати необхідні рішення у короткі терміни.

Наступною методикою, що ми застосували у дослідженні був *опитувальник посттравматичного зростання (PTGI)*. Даний опитувальник ми обрали для вивчення особистісних змін у студентів-управлінців тому, що усі з студенти мають досвід переживання травматичних подій, пов'язаних з військовим конфліктом у країні. Дослідження особливостей посттравматичного зростання у групах майбутніх управлінців з високим та низьким рівнем стресу допомогли обрати адекватні засоби психологічної підтримки та техніки когнітивно-поведінкової роботи.

Розглянемо результати діагностики за опитувальником посттравматичного зростання більш детально. На рисунку 2.6 представлений розподіл студентів-управлінців за загальним індексом посттравматичного зростання.



Рисунок 2.6 – Розподіл майбутніх управлінців за опитувальником посттравматичного зростання PTGI, у %

На рисунку 2.7 представлений розподіл студентів-управлінців з високим та низьким рівнем стресу за загальним індексом посттравматичного зростання. Порівняння результатів за загальним індексом посттравматичного зростання демонструє, що студенти, які характеризують високим індексом та інтенсивністю посттравматичного зростання відносяться до групи з низьким рівнем психологічного стресу. Тобто студенти-управлінці з високим показником

посттравматичного зростання після стресової/травматичної події – військові дії у країні, навчилися справлятися з її наслідками, здобули нові ресурси, адаптивні навички, в них підвищилась особистісна стійкість, покращилось розуміння себе, сформувались нові життєві цінності, набули розвитку міжособистісні стосунки, сформувався більш оптимістичний погляд на майбутнє і низький показник стресу є проявом посттравматичного зростання.

Розглянемо окремо результати досліджень основних аспектів посттравматичного зростання у групі майбутніх управлінців з низьким рівнем стресу (рисунок 2.8) та у групі менеджерів із високим рівнем психологічного стресу (рисунок 2.9).

Отримані результати свідчать, що студенти-управлінці, які характеризуються низьким рівнем психологічного стресу, виявляють високий рівень за шкалою «Особистісна сила» (47%) та «Духовний розвиток» (42%); середній рівень (46%) та високий рівень (42%) за шкалою «Цінування життя», переважання середніх рівнів за шкалами «Поліпшення стосунків з іншими» (42%) та «Нові можливості» (38%).

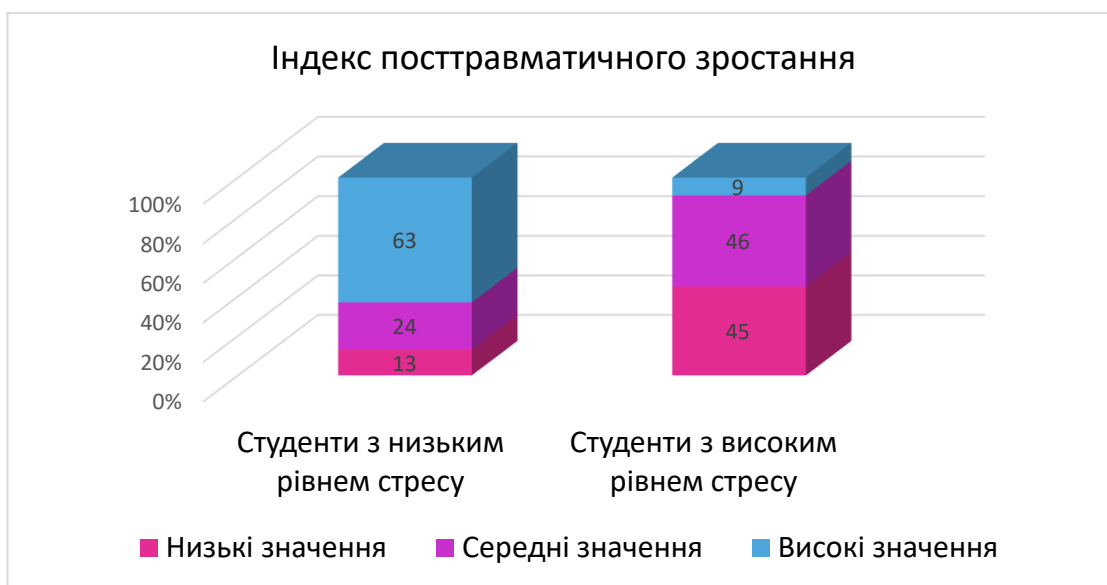


Рисунок 2.7 – Розподіл майбутніх управлінців з низьким та високим рівнем стресу за опитувальником посттравматичного зростання, у %

Отримані характеристики демонструють здатність студентів-управлінців з низьким проявом стресу знаходити внутрішні ресурси та глибше розуміти свої

цінності, відкритість до збагачення корегуючого досвіду через особистісне зростання, розвиток стосунків та бачення нових перспектив. Такий профіль вказує на схильність до позитивного сприйняття життя і високий рівень адаптивності таких студентів, що є важливими характеристиками для майбутніх управлінців.

Результати дослідження групи студентів з високим проявом психологічного стресу (рис.2.8) виявили, що у таких студентів домінує низький рівень за шкалами «Нові можливості» (57%) та «Особистісна сила» (45%); низький рівень за шкалою «Поліпшення стосунків з іншими» складає 40%; за шкалою «Цінування життя» переважає високий рівень (41%), а за шкалою «Духовний розвиток» переважає середній рівень (41%).

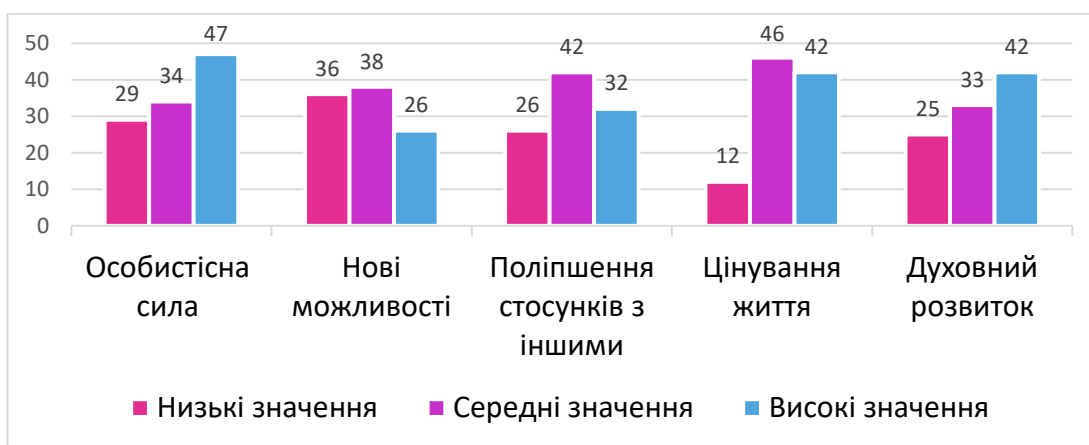


Рисунок 2.8 – Розподіл майбутніх управлінців з низьким рівнем психологічного стресу за опитувальником посттравматичного зростання, у %

Отримані результати показують, що такі студенти відчувають обмеженість і не бачать нові можливості власного життя та не усвідомлюють власну внутрішню силу, відчувають невпевненість у собі та мають обмежене бачення перспектив для особистісного розвитку, відчувають труднощі у побудові та покращенні міжособистісних стосунків. Водночас високий рівень за шкалою «Цінування життя» може свідчити про те, що ці студенти, незважаючи на стрес, намагаються цінувати та шукати позитив у повсякденному житті, а середній рівень за шкалою «Духовний розвиток» говорить про те, що у них є певний пошук сенсу та прагнення до особистісного зростання.

Такі результати дослідження вказують на необхідність психологічної підтримки майбутніх управлінців у розвитку особистісної сили, знаходженні нових можливостей для самореалізації та покращенні міжособистісних взаємин, що сприяло визначенню основних напрямків психологічної підтримки при розробці тренінгової програми на наступному етапі нашої роботи.

Отже, отримані результати дозволяють зробити наступні висновки: майбутніх управлінці потребують застосування додаткових психологічних заходів, тренінгової роботи та психологічної підтримки зважаючи на кількість студентів-менеджерів з високим рівнем прояву стресу, вплив військового конфлікту на особистісний розвиток студентської молоді та професійні вимоги майбутньої управлінської діяльності.

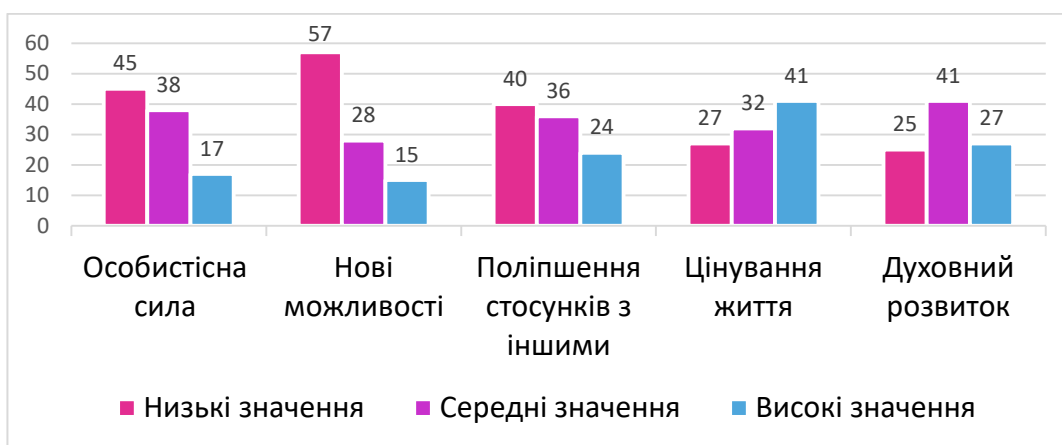


Рисунок 2.9 – Розподіл майбутніх управлінців з високим рівнем психологічного стресу за опитувальником посттравматичного зростання, у %

Отримані результати допомогли у визначення особливостей та загальних напрямків психологічної підтримки за допомогою технік когнітивно-поведінкової терапії. Результати за методикою психологічної діагностики копінг-механізмів Е.Хайма показали, що майбутні управлінці з високими рівнем прояву стресу потребують розвитку когнітивних та поведінкових коупінгів. У такій ситуації застосування засобів когнітивно-поведінкової терапії буде найбільш доречним. За допомогою опитувальника посттравматичного зростання нами були визначені шкали, що потребують психологічного розвитку та підтримки у майбутніх управлінців: вплив за шкалою «Нові можливості»

потребує психологічної роботи зі студентами над гнучкістю мислення та відкритістю до змін, розвитку навичок пошуку альтернативних рішень, здатності бачити перспективи у складних ситуаціях та орієнтації на можливості. Психологічна робота за шкалою «Особистісна сила» потребує зміцнення впевненості в собі та своїх можливостях у студентів-менеджерів. Тут можуть бути застосовані техніки когнітивно-поведінкової терапії спрямовані на подолання самокритики, розвиток впевненості, формування позитивної самооцінки та виявлення сильних досягнень особистості. Результати за шкалою «Поліпшення стосунків з іншими» вказує на потребу у розвитку комунікативних навичок, навичок міжособистісної взаємодії, емпатії та управління конфліктами у студентів-управлінців. Всі ці напрямки можуть стати основою для розвитку особистісних та соціальних компетентностей майбутніх управлінців у програмі психологічної підтримки, спрямованої на підтримку студентів у подоланні стресу та досягненні психологічної стійкості.

2.3 Обґрунтування програми психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії

Проведене дослідження психологічних особливостей майбутніх управлінців в під час стресу показало, що більшість студентів-управлінців відчувають помірний та високий рівень стресу, емоційне виснаження, втому, зміни настрою, дратівливість, тривожність, невпевненість в собі, складнощі у подоланні наявних навантажень, відсутність чітких пріоритетів та перспектив, особистісну слабкість, вплив дезадаптивних думок та реакцій на стрес, надмірне фокусування на негативних складових стресових ситуацій; нездатність трансформувати досвід стресу для зміцнення особистісних якостей, розвитку, бачення нових можливостей та внутрішніх ресурсів, що робить студентів-управлінців вразливішими до стресу в умовах війни.

Підготовка майбутніх управлінців є критично важливою для забезпечення успіху організацій та компаній, особливо у стресових умовах сучасного бізнес-

середовища. Майбутні керівники стикаються з безліччю викликів і стрес є невід'ємною частиною цих викликів та може мати негативний вплив на психічне здоров'я та ефективність управлінців. Однак засоби когнітивно-поведінкової терапії можуть надати майбутнім управлінцям інструменти для успішної боротьби зі стресом та підвищення їхньої стресостійкості.

Нами була розроблена програма психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії. Розроблена програма психологічної підтримки може бути використана як студентами самостійно, так і викладачами у проведенні тренінгів з метою підвищення рівня резильєнтності майбутніх управлінців.

Програма психологічної підтримки базується на засобах когнітивно-поведінкової терапії і має на меті допомогти майбутнім управлінцям навчитися ефективно управляти стресом, розпізнавати і змінювати деструктивні думки та поведінку, а також підвищити адаптивність у складних ситуаціях. Програма включає когнітивну реструктуризацію, техніки вирішення проблем та стратегії емоційної регуляції [1; 5; 11; 12; 13; 14; 16; 34; 45; 46; 49; 70] (Додаток В).

Мета програми:

1. Навчити майбутніх управлінців технікам управління стресом.
2. Підвищити адаптивність і стресостійкість майбутніх управлінців через когнітивні та поведінкові інтервенції.
3. Формування навичок розпізнавання та модифікації деструктивних думок.
4. Сприяти розвитку емоційної регуляції та підвищенню психологічної стійкості майбутніх управлінців.

Тривалість програми складає 6 тижнів (1 зустріч на тиждень, кожна сесія триває 2 години).

Наукові дослідження, що обґрунтовують використання технік когнітивно-поведінкової терапії у програмі психологічної допомоги, полягають у наступному:

1. Ефективність когнітивної реструктуризації. Дослідження А. Век показали, що когнітивні викривлення, такі як катастрофізація та персоналізація, можуть значно підвищувати рівень стресу, а їх корекція через техніки когнітивно-поведінкової терапії може ефективно зменшити цей вплив. Когнітивна реструктуризація є ключовим компонентом когнітивно-поведінкової терапії, що спрямована на ідентифікацію та зміну негативних автоматичних думок, що часто призводять до стресу. Дослідження показують, що когнітивна реструктуризація знижує рівень стресу та тривожності, покращуючи психологічний стан учасників програми [58, 59].

2. Вирішення проблем як засіб зниження стресу. Дослідження D'Zurilla та Nezu (2007) підтвердили, що застосування структурованого підходу до вирішення проблем значно знижує рівень стресу та тривожності. Техніки вирішення проблем у когнітивно-поведінкової терапії допомагають майбутнім управлінцям навчитися структурувати стресові ситуації, розробляти стратегії їх подолання та впроваджувати ці стратегії у повсякденну практику [66].

3. Емоційна регуляція та розвиток стресостійкості S. Hofmann, A. Asnaani, I. Vonk, A. Sawyer та A. Fang (2012) провели метааналіз, який показав, що когнітивно-поведінкові інтервенції ефективні в управлінні емоційними реакціями та зменшенні стресу. Когнітивно-поведінкова терапія та техніки майндфулнес допомагають формуванню навичок у майбутніх управлінців емоційної регуляції, таких як усвідомленість та сприяють зменшенню стресу і розвитку стійкості до майбутніх викликів [60].

4. Роль когнітивно-поведінкової терапії у підвищенні адаптивності та продуктивності управлінської діяльності. Дослідження P. Karoly показали, що розвиток навичок адаптації через когнітивно-поведінкові техніки покращує ефективність управління стресом і підвищує продуктивність працівників. Майбутні управлінці, що використовують когнітивно-поведінкові техніки, здатні краще адаптуватися до мінливих робочих умов і демонструють вищий рівень продуктивності та задоволення роботою [69].

Структура програми психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії (Додаток В).

Вступна зустріч «Особливості стресових реакцій та когнітивно-поведінкового підходу».

Мета: ознайомлення майбутніх управлінців з основами стресу, його фізіологічними та психологічними аспектами. Введення в основи когнітивно-поведінкової терапії.

На першій зустрічі ми пропонуємо:

1. Вступна міні-лекція *«Стресове реагування у рамках когнітивно-поведінкового підходу»*. Студенти отримують загальні знання про когнітивно-поведінкову терапію, її принципи та методи. Впроваджуються та обговорюються основні поняття, такі як когнітивні викривлення та їхній вплив на стрес.

2. Опитувальник стресу. Студенти-управлінці проходять тест для оцінки рівня стресу, що дає базову інформацію про їхнє сприйняття стресових ситуацій.

3. Вправа *«Модель стресу»*. Обговорення когнітивної моделі А. Бека взаємозв'язку між думками, емоціями та поведінкою.

4. Домашнє завдання: протягом тижня спостерігати за своїми реакціями на стрес і записувати негативні думки, які виникають у стресових ситуаціях.

Зустріч 2: Когнітивні спотворення та їх вплив на стрес.

Мета: допомогти майбутнім управлінцям ідентифікувати деструктивні когнітивні перекручення, що підсилюють стрес.

З цією метою ми використали наступні техніки:

Техніка *«Ідентифікація когнітивних викривлень»*. Майбутні управлінці ознайомлюються з типами когнітивних викривлень: катастрофізація, персоналізація, *«все або нічого»* і знаходять приклади таких думок у власному досвіді.

Техніка *«Рольова гра»*. Робота в парах. Один студент ділиться стресовою ситуацією, а інший допомагає знайти і скоригувати когнітивні викривлення.

Домашнє завдання: продовжити роботу з ідентифікацією когнітивних викривлень у повсякденному житті.

Зустріч 3: Когнітивна реструктуризація.

Мета: навчити майбутніх управлінців технік зміни негативних автоматичних думок.

На зустріч використовуються техніки для виявлення та зміни негативних автоматичних думок та техніки переформулювання для покращення сприйняття майбутніми управлінцями стресових ситуацій.

Запропоновані техніки цього модулю наступні:

Техніка «АВС-модель». Студенти-управлінці навчаються аналізу стресових ситуацій із використанням методу «АВС». Студенти визначають події (А), власні думки (В), та емоційні/поведінкові реакції (С).

Техніка «Заперечення негативних думок». Студенти-менеджери навчаються виявляти альтернативні та більш реалістичні способи мислення на основі конкретних прикладів стресових ситуацій.

Домашнє завдання: застосовувати техніку АВС у реальних життєвих ситуаціях.

Зустріч 4: Вирішення проблем як засіб зниження стресу.

Мета: розвиток у майбутніх управлінців навичок систематичного підходу до вирішення проблем.

Зустріч присвячена навчанню структуруванню стресових ситуацій та застосуванню стратегій вирішення проблем. Пропонується оцінка реальних робочих ситуацій та розробка індивідуальних стратегій для їх вирішення.

На цій зустрічі використовуються такі техніки:

Техніка «Кроки вирішення проблем». Студенти навчаються структурованому підходу, що включає визначення проблеми, генерування можливих рішень, оцінку наслідків кожного рішення та вибір найкращого.

Групова робота. Студенти-управлінці працюють над моделюванням вирішення реальних робочих проблем у малих групах.

Домашнє завдання: визначити одну стресову проблему і пройти всі кроки вирішення на практиці.

Зустріч 5: Емоційна регуляція та усвідомленість за допомогою технік Mindfulness.

Мета: навчити майбутніх управлінців технік регуляції емоцій за допомогою усвідомленості та зниження фізіологічної реакції на стрес.

На цій зустрічі студента-менеджерам пропонуються до використання техніки майндфулнес та техніки саморегуляції для збереження емоційної стабільності в умовах високого тиску.

На п'ятій зустрічі пропонуються наступні вправи:

Дихальні техніки усвідомленості. Практика дихання для зниження стресу та зосередження на моменті тут і зараз.

Техніка «Сканування тіла». Практика усвідомленого сканування тіла для зниження напруги та розвитку звички самоспостереження.

Домашнє завдання: щодня практикувати одну техніку усвідомленості для зменшення стресу.

Зустріч 6: Інтеграція та підсумок тренінгу.

Мета: оцінка прогресу, рефлексія та розробка індивідуальних планів для підтримки навичок після завершення тренінгу.

Вправа «Оцінка прогресу». Обговорення змін у рівні прояву стресу та навичках саморегуляції з моменту початку програми.

Техніка «Планування майбутніх дій». Майбутні управлінці розробляють власні плани підтримки навичок управління стресом на основі технік когнітивно-поведінкової терапії.

Рефлексія. Кожен учасник ділиться своїм досвідом та відчуттями щодо застосування технік когнітивно-поведінкової терапії на практиці.

Фінальне опитування стресу.

Підсумкова оцінка програми психологічної підтримки майбутніх управлінців відбувається за допомогою:

➤ Початкового та фінального опитувальників стресу. Застосовуються стандартні психологічні опитувальники для вимірювання рівня стресу до і після програми.

➤ Рефлексії – самостійна оцінка власних змін. Студенти-управлінці оцінюють власні відчуття рівня стресу та рівень стресостійкості протягом програми.

➤ Розробка індивідуальних планів дій для підтримки стресостійкості після завершення програми.

Очікувані результати програми психологічної підтримки:

➤ Зниження рівня стресу: майбутні управлінці будуть здатні більш ефективно керувати стресовими ситуаціями.

➤ Розвиток когнітивної гнучкості. Завдяки когнітивній реструктуризації, студенти навчаються змінювати власні негативні переконання.

➤ Підвищення адаптивності. Техніки вирішення проблем допоможуть управлінцям приймати раціональні рішення у стресових умовах.

➤ Розвиток емоційної стійкості. Техніки емоційної регуляції та усвідомленості сприятимуть зменшенню емоційного навантаження і підвищенню стійкості майбутніх управлінців.

Програма психологічної підтримки майбутніх управлінців на основі когнітивно-поведінкової терапії забезпечує ефективне управління стресом, покращує адаптивність та емоційну стійкість. Науково обґрунтовані техніки, такі як когнітивна реструктуризація, техніки вирішення проблем та емоційна регуляція, довели свою ефективність у численних дослідженнях. Інтеграція цих підходів у підготовку майбутніх управлінців сприятиме їхньому психічному благополуччю та професійному успіху.

Висновки до розділу

Отже, за результатами емпіричного дослідження проблеми психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу було використано діагностичні методики вивчення різних аспектів психологічного стресу у студентів-управлінців та зроблено порівняння індивідуально-психологічних проявів стресу у групах студентів з високим та низьким рівнем стресу.

Результати діагностики психологічного стресу продемонстрували наступний розподіл рівнів стресу серед студентів-управлінців: більшість студентів переживають помірний стрес (52%), що впливає на продуктивність їхнього навчання, вони відчувають тривожність, втому, труднощі у взаємодії з оточуючими; третина майбутніх управлінців перебувають на високому рівні розвитку психологічного стресу та напруженості (32%) та відчувають нездатність справлятися з навантаженнями, вимогами у навчанні, емоційне виснаження, уникають відповідальності, агресивні, невпевнені у собі, мають зміни у поведінці та негативні прояви у фізичних симптомах.

Дослідження сфер, які є найбільш стресогенними для студентів-управлінців виявило, що найбільш стресогенними сферами для майбутніх управлінців є сфери «Інформаційний стрес» (65%) та «Психологічне перенавантаження» (54%), а найменш стресогенними сферами є «Конфліктність комунікацій» та «Стреси «вертикальних» комунікацій». Такі результати свідчать про те, що студенти-управлінці відчувають значний тиск через інформаційну перенасиченість, труднощі з організацією інформації, пов'язаних з війною, наявність численних загроз, відсутність чітких пріоритетів та життєвих перспектив, про перевищення психологічного навантаження, психічного виснаження, втому, перепади настрою, тривожність, дратівливість та потребують застосування технік психічної саморегуляції у майбутній професійній діяльності.

Вивчення копінг-механізмів, які використовують майбутні управлінці у ситуаціях стресу показало, що найбільш вираженими є неадаптивні когнітивні копінг-механізми (47%) та поведінкові копінг-механізми (41%), а найменш вираженими є відносно адаптивні емоційні копінг-механізми (44%). Це свідчить про схильність таких студентів до неефективних реакцій на стресові ситуації, що підкреслює важливість розвитку у них навичок емоційного контролю, розвиток конструктивного мислення та поведінкових стратегій подолання стресу через практики релаксації та емоційної саморегуляції. Порівняння груп студентів-управлінців з високим та низьким рівнем стресу показало, що у групі студентів

з низьким рівнем стресу керуюче значення мають когнітивні (69%) та поведінкові копінг-механізми (63%), а у групі студентів-менеджерів з високим рівнем стресу переважають неадаптивні емоційні копінги (63%).

Дослідження особливостей посттравматичного зростання майбутніх управлінців в умовах військового конфлікту показало, що студенти-управлінці з низьким рівнем стресу характеризуються високими показниками за шкалами: «Особистісна сила» (47%), «Духовний розвиток» (42%), «Цінування життя» (42%), переважанням середніх рівнів прояву шкал «Поліпшення стосунків з іншими» та «Нові можливості». Студенти з високими показниками посттравматичного зростання вміють знаходити внутрішні ресурси, розуміти та змінювати свої цінності, відкриті до нового досвіду, набувають у ньому особистісну силу та зміцнюють особистісні стосунки.

Майбутні управлінці з високим рівнем стресу не бачать можливості власного життя («Нові можливості» – 57%), не можуть усвідомити силу своєї особистості («Особистісна сила» – 45%) та відчують труднощі у міжособистісних стосунках (40%), проте високий рівень за шкалою «Цінування життя» у 41% студентів свідчить про зміни у ціннісній сфері під впливом війни та потребу у пошуку сенсу та прагнення до особистісного зростання («Духовний розвиток» – 41%).

Також, за результатами проведеного дослідження було розроблено та обґрунтовано програму психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії. Програма психологічної підтримки орієнтована на інтеграцію технік когнітивно-поведінкової терапії спрямованих на розвиток когнітивної гнучкості; підвищення адаптивності і стресостійкості завдяки когнітивним та поведінковим інтервенціям; розвиток емоційної стійкості завдяки технікам емоційної регуляції та усвідомленості, що допоможе майбутнім управлінцям успішно справлятися з професійними викликами та зберігати психічне здоров'я.

ВИСНОВКИ

Результати аналізу наукових джерел та проведеного емпіричного дослідження проблеми психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу представлені у наступних висновках:

У науковій літературі стресостійкість розглядається як багатовимірна характеристика, що є особливо важливою для професії управлінця. Ця властивість включає: здатність організму підтримувати ефективну діяльність навіть за умов високого стресу та швидко відновлюватися після стресових ситуацій (функціональний аспект); здатність ефективно виконувати професійні обов'язки, вирішувати складні проблеми та адаптуватися до змінних умов завдяки організованості, плануванню та сформованим пріоритетам (діяльнісна складова); наявність внутрішніх ресурсів: впевненість у собі, самоконтроль, цілеспрямованість, емоційна стабільність, які дозволяють утримувати рівень стресу на керованому рівні (особистісний компонент). Така багатовимірність робить стресостійкість системною властивістю, що допомагає управлінцю зберігати працездатність, здоров'я, залишатися продуктивним, проявляти креативність і гнучкість у прийнятті рішень. Такий підхід підкреслює, що стресостійкість є інтегративною якістю, яка об'єднує зовнішні фактори (зовнішній стрес) і внутрішні ресурси (особистісні якості, навички саморегуляції).

На підставі теоретичного аналізу літератури за темою дослідження було розглянуто моделі формування стресу: стимульні, відповідної реакції, трансактні та інтегративні моделі. Головний акцент у стимульних моделях стресу робиться на вивчення стрес-факторів. Моделі відповідної реакції наголошують на важливості фізіологічної мобілізації організму під час зіткнення зі стресорами. У нашому дослідженні ми дотримуємося трансактної моделі стресу, в якій стрес розглядається як взаємодія між особистістю та середовищем. Ця категорія дає змогу об'єднати не тільки моделі, де на перший план виводиться процес когнітивного оцінювання вимог поточної ситуації та можливості впоратися з

ними, а й динамічні та ресурсні моделі психологічного стресу, в яких враховуються також особистісні особливості індивіда та його психологічні ресурси. Крім того, для трансактної теорії процесу подолання стресу характерне уявлення про людину не як про таку, що пасивно реагує на навколишнє середовище, а як таку, що активно взаємодіє з нею.

Визначено та охарактеризовано основні групи чинників, що визначають розвиток стресового реагування в управлінській діяльності: високі робочі вимоги при низькому контролі над ресурсами; висока відповідальність за прийняття рішень; невизначеність професійного середовища; невизначеність посадових обов'язків та очікувань; конфлікти та соціальний тиск; недостатність соціальної підтримки; проблеми балансу між роботою та особистим життям.

Когнітивно-поведінковий підхід, як свідчить сучасний міжнародний досвід, забезпечує цілісну підтримку, враховуючи багатовимірний характер стресостійкості, і сприяє розвитку стійких моделей мислення та поведінки, які допомагають майбутнім управлінцям успішно функціонувати навіть у найбільш стресових умовах. Когнітивно-поведінкова терапія активно використовується завдяки науковій обґрунтованості, універсальності та зручності застосування в організаційному середовищі. Основні аспекти цього підходу для управлінців включають: розвиток навичок змінювати дезадаптивні думки, гнучко реагувати на зміни, бачити можливості у викликах; формування поведінкових стратегій за допомогою структурованих підходів до планування та організації управлінської діяльності; розвиток навичок емоційної стабільності, здатності до швидкого відновлення після стресу, управління емоційними реакціями та підвищення резильєнтності майбутніх управлінців.

Результати, отримані у ході емпіричного дослідження підкреслюють значний рівень психологічного стресу серед майбутніх управлінців, що відчутно впливає на їхню академічну та соціальну діяльність: більшість майбутніх управлінців знаходяться у стані помірному стресу, відчувають втому та тривожність; третина студентів-управлінців характеризуються високим рівнем психологічного стресу та нездатні справлятися з наявними навантаженнями,

відчувають емоційне виснаження, невпевненість в собі, що веде до агресивної поведінки, уникання відповідальності та негативних проявів у фізичних симптомах.

Результати дослідження стресогенних сфер вказують на суттєві стресогенні фактори, з якими стикаються студенти-управлінці. Найбільш стресогенними сферами є: сфера «Інформаційний стрес», що пов'язана із перенасиченістю інформацією, труднощами в її структуризації, високими вимогами до обробки великого обсягу даних, відсутністю чітких пріоритетів і перспектив, а також непередбачуваністю та загрозами, зокрема в контексті сучасних кризових умов; сфера «Психологічне перенавантаження», яка супроводжується психічним виснаженням, втому, частими змінами настрою, тривожністю, дратівливістю та вказує на високу потребу майбутніх управлінців в техніках психологічної саморегуляції. Менш стресогенними є сфери «Конфліктність комунікацій» та «Стреси «вертикальних» комунікацій», що свідчить про відносно низький рівень конфліктів у комунікативній взаємодії студентів-управлінців.

Дослідження копінг-механізмів майбутніх управлінців свідчить про домінування неадаптивних стратегій у студентів з високим рівнем стресу, особливо у когнітивній та поведінковій сферах. Зокрема: студенти-управлінці часто вдаються до дезадаптивних реакцій на стрес, наприклад, уникнення проблем або надмірного фокусування на негативних аспектах ситуації, що знижує їхню здатність ефективно справлятися з навчальними та особистісними викликами. Відносно низький рівень адаптивних емоційних копінг-механізмів свідчить про недостатній рівень навичок саморегуляції та емоційного контролю, що робить студентів-управлінців вразливішими до стресу. Порівняння груп майбутніх управлінців з високим та низьким рівнем стресу вказує на те, що: група з низьким рівнем стресу використовує здебільшого когнітивні (69%) та поведінкові копінг-механізми (63%), що є більш конструктивними й дозволяють справлятися зі стресом ефективніше; група з високим рівнем стресу демонструє схильність до неадаптивних емоційних копінг-механізмів (63%), що може

поглиблювати стресові переживання та заважати формуванню адаптивних реакцій.

Результати дослідження особливостей посттравматичного зростання майбутніх управлінців з низьким рівнем стресу вказують на їх здатність не лише адаптуватися до складних умов, але й трансформувати досвід стресу у зміцнення особистісних якостей та розвитку, такі студенти демонструють високий рівень «Особистісної сили», «Духовного розвитку» та «Цінування життя», здатні не лише знайти внутрішні ресурси, а й активно переглядати свої цінності, бути відкритими до нових можливостей, що вказує на їхню резильєнтність.

Студенти-управлінці з високим рівнем стресу характеризуються певними обмеженнями у здатності до посттравматичного зростання, що проявляється в труднощах із баченням нових можливостей для свого життя, відчуттям особистої слабкості та проблемами у міжособистісних стосунках. Проте, їхній високий рівень за шкалою «Цінування життя» та середній рівень за шкалою «Духовний розвиток» вказують на потенціал для змін у ціннісній сфері, прагнення до сенсу життя і самовдосконалення, особливо в умовах стресових впливів війни.

Отримані результати емпіричного дослідження стали підґрунтям розробленої програми психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу засобами когнітивно-поведінкової терапії, що включає наступні напрямки: розвиток адаптивності та стресостійкості майбутніх управлінців за допомогою включення когнітивних та поведінкових інтервенцій; розвиток когнітивної гнучкості з використанням технік когнітивної реструктуризації для розпізнавання та модифікації деструктивних думок; підвищення адаптивності до стресових ситуацій з застосуванням техніки вирішення проблем та прийняття раціональних рішень під тиском; розвиток емоційної стійкості за допомогою застосування технік емоційної регуляції та практики усвідомленості. Інтеграція засобів когнітивно-поведінкової терапії та практик майндфулнес допоможуть майбутнім управлінцям зменшити емоційне навантаження, сприятимуть розвитку здатності зберігати баланс та знижувати емоційний вплив стресових факторів, підвищують їхню готовність до виконання професійних обов'язків у

складних та стресових умовах, підвищуючи якість майбутньої управлінської діяльності.

Таким чином, мета нашого дослідження досягнута, а гіпотеза підтвердилася.

Питання вивчення ефективності спеціалізованих програм в управлінській діяльності та засобів когнітивно-поведінкової терапії на різних стадіях професійного розвитку управлінців потребує подальшого дослідження. Дослідження впливу когнітивно-поведінкової терапії на стресостійкість не тільки студентів-управлінців, а й управлінців-початківців та досвідчених лідерів допоможе створити програми з урахуванням різних етапів кар'єрного зростання.

ПЕРЕЛІК ДЖЕРЕЛ ПОСИЛАННЯ

1. Арнц А., Якоб Г. Схема-терапія: модель роботи з частками / пер. з англ. Я. Кременська. Львів: Галицька видавнича спілка, 2020. 247 с.
2. Аршава І. Ф. Емоційна стійкість людини та її діагностика : монографія. Дніпропетровськ : Вид-во ДНУ, 2006. 336 с.
3. Батченко Л.В., Гончар Л.О. Актуалізація стрес-менеджменту в процесі організаційних змін. Ефективна економіка. 2017. № 11.
4. Березовська Л. І. Теоретичні аспекти дослідження життєздатності особистості. Вісник Національного університету оборони України. 2017. № 1 (48). С. 26–30.
5. Бондаренко А. Ф. Психологічна допомога: теорія и практика. Київ : Освіта України, 2007. 332 с.
6. Борець Ю. В. До проблеми психічного здоров'я студентів вищого навчального закладу. Кримінально-виконавча система: Вчора. Сьогодні. Завтра. 2018. №1. С. 159-169.
7. Бужинська С. М., Скляр С. С., Даніліч-Скакун А. А. Стресостійкість студентів як складник успішності навчання у ЗВО. Габітус. 2021. Вип. 23. С. 55–59.
8. Варивода К. Впровадження майндфулнес-практик в школах: аналіз здоров'язберезувального потенціалу. «Scientia et Societas». 2022. №1. С. 114–121.
9. Васильєв С. П. Психологічні умови розвитку психологічної стійкості (резилієнсу) у військовослужбовців у процесі базової загальновійськової підготовки. Вісник Національного університету оборони України. 2021. №3. С. 5-13.
10. Ващенко І. В. Психологічні ресурси особистості в подоланні складних життєвих ситуацій. Збірник наукових праць. «Проблеми сучасної психології». 2018. №40. С. 33–49.
11. Вестбрук Д. Подолати депресію. Львів: Свічадо, 2014. 92 с.

12. Вестбрук Д., Кеннерлі Г., Кірк Дж. Вступ у когнітивно-поведінкову терапію. Львів: Галицька видавнича спілка. 2021. 416 с.
13. Вестбрук Д., Моррісон Н. Подолати obsесивно-компульсивний розлад. Львів: Свічадо, 2016. 80 с.
14. Вестбрук Д., Рауф. Х. Подолати панічний розлад. Львів: Свічадо, 2014. 74 с.
15. Герасименко Л. О., Скрипніков А. М., Ісаков Р. І. Реакція на важкий стрес та розлади адаптації. Посттравматичний стресовий розлад: навч. посіб. К.: ВСВ «Медицина», 2023. 120 с.
16. Гільман А. Ю. До проблеми оволодіння саногенним мисленням в процесі вирішення життєвих завдань студентської молоді. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України Том Х, Київ. 2016. С. 58-69.
17. Гончар М.Ф., Кузьмін О.Є. Стрес-менеджмент у системі управління підприємством. Бізнес Інформ. 2017. №5. С.233–239.
18. Гринців М. Роль емоцій у розвитку здатності до саморегуляції. Збірник наукових праць. Психологічні науки. 2013. Том 2. Випуск 10 (91). С. 84-88.
19. Грішин Е. Резилієнтність особистості: сутність феномену, психодіагностика та засоби розвитку. Вісник ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Психологія». 2021. № 64. С. 62–81.
20. Гура Г.Н. Вплив особистісних очікувань на адаптацію підприємців та керівників бізнесу в умовах війни. Особистість, суспільство, війна: тези доповідей учасників міжнародного психологічного форуму. Харків. нац. ун-т внутр. Справ. 2023. С. 63-69.
21. Дубчак Г.М. Психологічні основи професійної стресостійкості майбутніх фахівців : монографія. Київ: Талком, 2017. 321 с.
22. Злишков В. Л., Лукомська С. О., Федан О. В. Психодіагностика особистості у кризових життєвих ситуаціях. К. : Педагогічна думка. 2016. 219 с.

23. Кіреєва З. О. Предиктори резильєнтності та оптимізму та оптимізму у осіб різного віку під час проживання пандемії SARS-COV-2. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». 2022. № 1. С. 5–10.
24. Креденцер О. Основні підходи до аналізу поняття «резильєнтність» в сучасній організаційній психології. Організаційна психологія. Економічна психологія. 33(3-4). 2024. С. 124-136.
25. Кокун О.М. Психодіагностичні показники рівня психічного здоров'я дорослого населення України після перших місяців війни. Актуальні проблеми психології: Том. 5, 22. 2022. С. 78-86.
26. Корнієнко І. О. Психологія опанувальної поведінки особистості: монографія. Мукачево : РВУ МДУ, 2017. 465 с.
27. Коробка Л. М. Соціально-психологічна адаптація спільноти до умов і наслідків воєнного конфлікту: теоретичні засади дослідження. Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки. 2015. 4. С. 213-229.
28. Корольчук В.М. Психологія стресостійкості особистості: дис. ... докт. психол. наук: 19.00.01; Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України. Київ, 2009. 511 с.
29. Кудінова М.С. Порівняльний аналіз понять «стресостійкість» та «емоційна стійкість». Теорія і практика сучасної психології. 2016. №1. С.22–28.
30. Лазарус Р. Теорія стресу та психофізіологічні дослідження. Емоційний стрес. К. 2017. С. 178-209.
31. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології: Консультативна психологія і психотерапія. 2018. №14. С. 26–64.
32. Лазос Г. Теоретико-методологічна модель резильєнтності як основа побудови психотехнології її розвитку. Організаційна психологія. Економічна психологія. №2-3(17). 2019. С. 77-89.

33. Маннапова К.Р. Життєстійкість в системі поняття життєздатності. Вісник Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Психологія. 2012. Вип. 44(1). С. 143–150.

34. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій : психологічний практикум. Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.

35. Мешко Г., Мешко О., Фіткайло М. Комплексна програма формування професійної стресостійкості майбутніх менеджерів у процесі магістерської підготовки. Наука і освіта в глобальному та національному вимірах: виклики, загрози, перспективи розвитку. Миргород: Луганський національний університет ім. Т. Шевченка, 2023. С. 155–159.

36. Мороз Л. І., Сафін О. Д. Модель розвитку стресостійкості здобувачів вищої освіти в умовах воєнного стану. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія, Т.34 (73). 2022 № 5. С. 48-53.

37. Напреев О. К., Петров К. О. Психічна саморегуляція. К. : Здоров'я, 2018. 238 с.

38. Наугольник Л. Б. Психологія стресу: підручник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2015. 324 с.

39. Основи реабілітаційної психології: подолання наслідків кризи. ред. Н. Пророк. Київ: Центр учбової літератури. Том 1. Київ, 2018. 208 с.

40. Підготовка вчителів до розвитку життєстійкості / стресостійкості у дітей в освітніх навчальних закладах. С. О. Богданов, А. М. Гірник, О. В. Залеська, І. В. Іванюк, В. В. Соловйова, В. А. Чернобровкіна, В. М. Чернобровкін. К.: Пульсари, 2017.

41. Психосоціальна підтримка в умовах надзвичайних ситуацій: підхід резилієнс: навч.-метод. посіб. Н. Гусак, В. Чернобровкіна, В. Чернобровкін, А. Максименко, С. Богданов, О. Бойко; за заг. ред. Н.Гусак; Нац. ун-т «Києво-Могилянська академія». Київ: НАУКМА, 2017. 92 с.

42. Руденко О.В., Гонтар Ю.В. Структура резилієнсу у контексті розвитку резильєнтності особистості. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: Психологія. Том 33. С. 73–77.
43. Савчин М. В. Психологія відповідальної поведінки. Київ: Академвидав, 2019. 200 с.
44. Самолюк Н.М., Самолюк Н. Н. Професійні стреси: причини та методи запобігання. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. 2016. № 1. С.165–175.
45. Сандерс Д. Подолати фобію. Львів: Свічадо, 2014. 88 с.
46. Сергієнко О. Якщо ви надмірно переживаєте за все. Львів: Свічадо, 2018. 100 с.
47. Сігова М., Морозова О. Взаємозв'язок рівня резилієнс з професійним успіхом фахівців HR. Психологія та психосоціальні інтервенції. 2020. № 3. С.50-58.
48. Смолинець І.Б., Гірняк К.М. Емоційні стреси менеджерів в управлінні: актуалізація та дослідження. Проблеми системного підходу в економіці. 2020. № 1 (175). С 52–57.
49. Судаченко Н. Особливості психологічної підтримки майбутніх управлінців під час стресу : матеріали IV Міжнародної науково-практичної конференції «Current trends in scientific research development». Бостон, США. 2024. С. 463-471.
50. Судаченко Н., Ігумнова О. Дослідження психологічних особливостей майбутніх управлінців під час стресу. Науковий журнал «Psychology Travelogs». № 1. 2025 (подано до друку).
51. Хамініч О. М. Резильєнтність: життестійкість, життєздатність або резильєнтність? Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки». Вип. 6, Т. 2, 2016. С. 160- 165.
52. Цибуляк Н.Ю., Боднарчук А.Є. Структура професійної стресостійкості спеціального педагога. Теорія і практика сучасної психології. 2019. № 6, Т.2. С.154-158.

53. Чернобровкіна В. А. Феномен резилієнс у контексті соціоекологічного підходу і дискурсу. Психологія та психосоціальні інтервенції. 2020. Т. 3. С. 59-66.
54. Чиханцова О., Гуцол К. Психологічні основи розвитку резильєнтності особистості в період пандемії Covid-19: практичний посібник. Київ, Національна академія педагогічних наук України, Інститут психології імені Г.С. Костюка. 2022. 128 с.
55. Шестопалова Л.Ф. Профілактика посттравматичних стресових розладів у жертв надзвичайних подій: медико-психологічні аспекти. Гуманітарний часопис. №1. 2005. С. 103–108.
56. Яворовська Л. М., Філоненко Г. С. Фактори становлення психологічного благополуччя особистості. Наука і освіта: наук.- практ. журнал. 2014. № 12. С. 216-220.
57. Яцюк М.В. Психологія саморегуляції особистості. Психологічний практикум. КЗВО «Вінницька академія безперервної освіти». Вінниця. 2023. 81 с.
58. Beck A., Freeman A., Davis D. Cognitive therapy for personality disorders. Guilford Press, New York, 2004. P. 80.
59. Beck J. Cognitive therapy for challenging problems. Guilford Press, New York, 2005. P. 120.
60. Bryan T., Mason H., & Jordan A. Cognitive and behavioral adaptation in executive stress management programs. Journal of Leadership Studies, 14(3). 2020. 213-229.
61. Carthy T., Jones M., & Andrews L. Stress resilience and performance in organizational management. Journal of Managerial Psychology, 25(4), 2010. 243-256.
62. Charney D. S., Southwick S. M. Resilience: the science of mastering life's greatest challenges. Cambridge University Press, 2018.
63. Craske M. G., Meuret A. E., Ritz T., Treanor M., & Dour H. J. (2017). Cognitive-behavioral therapy for anxiety: Mechanisms and outcomes. Dialogues in Clinical Neuroscience, 19(4), 533-546.

64. Fletcher D., & Sarkar M. Psychological resilience: A review and critique of definitions, concepts, and theory. *European Psychologist*. 18 (1). 2013. pp. 12-23.
65. Fredrickson B. L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56 (3), 2001. 218-226.
66. Friedberg R. D., McClure J. M. *Clinical practice of cognitive therapy with children and adolescents: The nuts and bolts*. New York: The Guilford Press, 2018. P. 130.
67. Gilbert P., Irons C. Focused therapies and compassionate mind training for shame and self-attacking. *Compassion: Conceptualisations, Research and Use in Psychotherapy*. London: Routledge. 2005. pp. 263-325.
68. Green S., Taylor P., & Williams J. Mindfulness and resilience training for managers: Impacts and outcomes. *Management & Organizational Research*, 36(2). 2019. 147-162.
69. Han K., Kim L., & Shim I. The impact of cognitive-behavioral techniques on stress reduction among executives. *Journal of Business Psychology*, 32(5), 2017. 459-474.
70. Hobfoll S.E. Social Support: Will you be there when I need you? / In N.Vanzetti, S.Duck (Ed.). *A lifetime of relationships*. California: Brooks/Cole Publishing Co, 1996. P.12–22.
71. Konstantin M., Adler P., & Foster D. Innovations in cognitive-behavioral approaches to leadership under stress. *Journal of Applied Psychology*, 37(1). 2022. 101-119.
72. Leva P., Rossi R., & Riva G. (2023). Impact of war-related trauma on mental health professionals: Challenges and strategies for resilience. *Trauma, Violence, & Abuse*, 24(3), pp. 497-510.
73. MacLeod C., Mathews A. Cognitive bias modification approaches to anxiety. *Annual review of Clinical Psychology*, 2012. 8. pp. 189-217.
74. Masten A. S. *Ordinary magic: resilience in development*. Guilford Publications, 2014. 370 p.

75. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016. V. 15(2), P. 103-111.
76. Meyer B., Johnson K., Winsor J., & Ottley P. Stress and resilience in clinical psychology training: The role of mindfulness and self-compassion. *Training and Education in Professional Psychology*, 8(2). 2014. 116–125.
77. Nemeth D. G., Olivier T. W. Innovative approaches to individual and community resilience: from theory to practice. Elsevier Science & Technology, 2017. 198 p.
78. Pangallo A. Resilience through the lens of interactionism: a systematic review. *Psychological assessment*. 2015. Vol. 27, no. 1. pp. 1-20.
79. Rozlina A., Smith B., & Olson J. Cognitive-behavioral strategies in leadership resilience: Practical applications. *Leadership & Psychology Review*, 17(2). 2021. 180-198.
80. Segal Z. V., Williams J. M. G., Teasdale J. D. Mindfulnessbased cognitive therapy for depression: A new approach to preventing relapse. New York: Guilford Press. 2002. P. 123.
81. Sharp C., Clark R., & Daniels K. Workplace stress and coping strategies in management roles. *Journal of Occupational Health Psychology*, 20(4), 2015. 368-384.
82. Southwick S. M., Bonanno G. A., Masten, A. S., Panter-Brick C., & Yehuda R. Resilience definitions, theory, and challenges: Interdisciplinary perspectives. *European Journal of Psychotraumatology*. 5(1). 2014. pp. 25-38.
83. Yun C., Lee S., & Kim D. Developing cognitive flexibility in stressful work environments: Evidence from the tech industry. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 31(7). 2018. 105-122.