

завдань навчання і виховання; психологічна, педагогічна та методична компетенція вчителя, його загальна культура.

Висновок. Отже, інтегрований підхід до навчання створює сприятливі умови для виховання особистості молодшого школяра та реалізації цілей дидактичного процесу.

Список використаної літератури

1. Абульханова-Славская К.А. Деятельность и психология личности. – М.: Наука, 1980. – С. 336.
2. Бех І.Д. Особистісно зорієнтоване виховання.– К.: ІЗМН, 1998. – 204 с.
3. Боришевський М.Й. Виховання самоконтролю в поведінці учнів початкових класів. – К.: Рад. шк., 1980. – 142 с.
4. Державний стандарт початкової загальної освіти //Початкова школа. - 2001. – №1. – С. 27-54.
5. Пасічник І.Д. Виховання молодого покоління на принципах християнської моралі в процесі духовного відродження України: Матеріали III Міжнар. наук.-практ. конференції: Зб. наук. праць. Острог, 1998. – 444 с.
6. Савчин М.В. Духовний потенціал людини - Монографія. – Івано-Франківськ: Вид-во «Плай» Прикарпатського університету, 2001. - 203 с.
7. Савчин М.В. Соціальна психологія. Дрогобич: Відродження.–2000.–274 с.

Лариса Міщиха, Марта Нартова
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ СТРЕСОСТІЙКОСТІ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ

Постановка проблеми. Тема стресостійкості менеджерів є надзвичайно актуальною протягом останніх років. Кожне десятиліття відбуваються різкі зміни у стилі життя людства, темпі, що тільки наростає, та надзвичайно високим вимогам до працівників, особливо управлінської ланки. Швидкий та виснажливий темп праці часто є наслідком зниження стресостійкості менеджерів, що може призвести до порушень як фізичного, так і психічного здоров'я [1].

Велика кількість дослідників (І.І. Бондаренко, Л.М. Карамушка, О.А. Кириленко, К.М. Левитан, С.Д. Максименко, О.Л. Марковець, Л.М. Мітіна, В.В. Павленко, С.В. Субботін, Т.Д. Щербан та ін.) константують, що діяльність менеджерів є надзвичайно напруженою та емоційно виснажливою. Менеджерам притаманна велика кількість стрес-чинників, що в свою чергу, ставить вимоги щодо високого рівня інтегральної комплексної характеристики особистості, а саме стресостійкості.

Мета статті – провести дослідження прояву стресостійкості у менеджерів.

Для дослідження було використано наступні методики, зокрема опитувальники Вайсмана «Оцінка професійного стресу», Експрес-діагностика стресогенних чинників у діяльності керівника (І. Ладанова та В. Уразаєвої), тест самооцінки стресостійкості (С. Коухена і Г. Вілліансона) [2; 3]. У констатувальному експерименті брали участь менеджери ТОВ ТРК «Діскавері» (N=30), з них – 14 досліджуваних чоловічої статі і 16 – жіночої статі (м. Івано-Франківськ).

Результати опитування («Оцінка професійного стресу» (Вайсман)) показали, що 55% менеджерів компанії досягли середнього рівня професійного стресу, у той час як 42% – низького рівня. Водночас у 3% менеджерів рівень професійного стресу високий.

Порівнюючи рівень професійного стресу у гендерному зрізі можна прослідкувати, що середній рівень стресу переважає у 71% жінок, у той час як у чоловіків 41%. Низький рівень мають більшість чоловіків – 53%, а от жінок тільки 29%. Це пов'язано з тим, що більшість жінок-менеджерів є першими контактними особами при зверненні абонентів. Відповідно, вони перші відчують негативний емоційний заряд, який часто привносять клієнти. Високий рівень професійного стресу мають тільки чоловіки (6%), у жінок він відсутній (Рис.1).

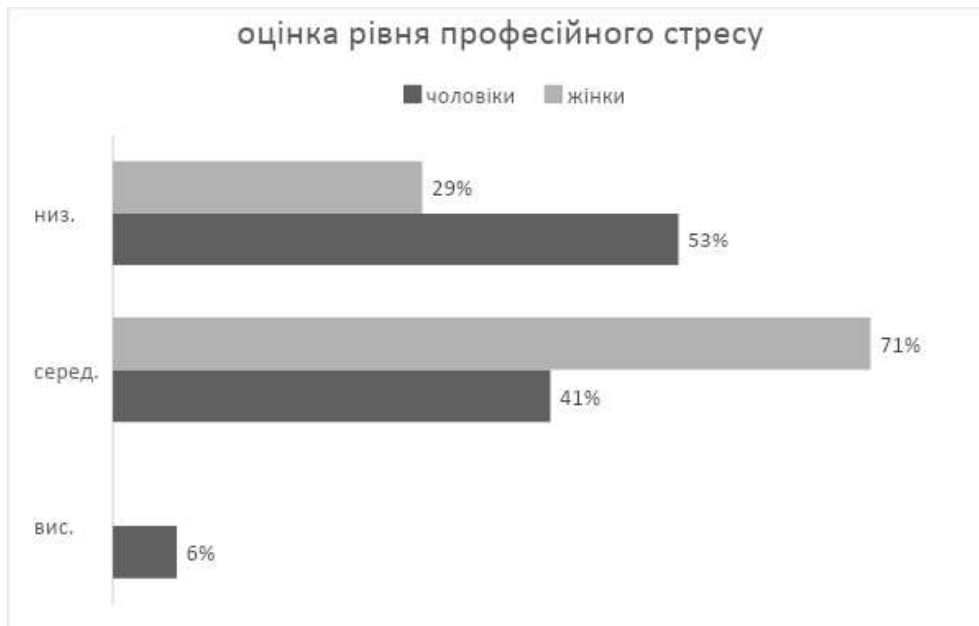


Рис.1. Результати методики «Оцінка професійного стресу» (Вайсман):
гендерний зріз

Підсумовуючи результати методики, можна стверджувати, що рівень професійного стресу більшості менеджерів компанії є середнім та низьким. Проте варто звернути увагу на ту невелику частину менеджерів, в яких цей рівень є високим.

Експрес-діагностика стресогенних чинників у діяльності керівника (І. Ладанова, В. Уразаєва) є дуже інформативною. Так, за шкалою «Конфліктність комунікацій» 74% менеджерів показали високий рівень ділової комунікації, і тільки 26% – середній. Це свідчить про ефективне ділове спілкування менеджерів, хороший розвиток організаційної культури. Шкала «Стреси робочих перевантажень» демонструє, що 58% менеджерів мають низький відсоток кількості стресів робочих перевантажень; 39% менеджерів – середній рівень; 3% – високий, на що потрібно обов’язково звернути увагу, змінивши підхід до тайм-менеджменту, оптимізації робочих навантажень і технологій психічної саморегуляції.

Шкала «Інформаційний стрес» показала найкращий результат, в якому відсутні менеджери з високим рівнем інформаційного стресу, і тільки 19% – із середнім. Решта, 81% – це менеджери з низьким рівнем інформаційного стресу,

про що свідчить їхня компетентність та правильна організація робочого процесу. Шкала «Вертикальних комунікацій» (психологічна напруженість у відносинах з вищим керівництвом) показала, що 36% менеджерів не відчують на собі стреси вертикальних комунікацій (СВК). Вони демонструють низький рівень. Більше половини менеджерів демонструє середній рівень впливу на них СВК. Є ще 3% менеджерів з високим рівнем стресу. Для цієї категорії осіб необхідна зміна у вертикальних комунікаціях, стилях управління та підпорядкуванні.

Аналізуючи методику за гендерною ознакою, ми не побачимо високого рівня стресостійкості у жодній зі шкал у жінок. У чоловіків високий рівень показали шкали «Стреси вертикальних комунікацій» та «Стреси робочих перевантажень» (6% менеджерів у кожній). Шкала «Стреси вертикальних комунікацій» демонструє середній рівень з достатньо малою різницею: у жінок 64%, у чоловіків 59%, низький рівень демонструють результати з невеликою різницею: жінки – 36%, чоловіки – 35%.

Згідно шкали «Інформаційного стресу» показники у жінок є кращими, ніж у чоловіків: середній рівень – 14% жінок, чоловіків – 24%; низький рівень: жінки – 86%, чоловіки – 76%.

Шкала «Стреси робочих перевантажень» також демонструє результат кращий у жінок, ніж у чоловіків. Серед менеджерів-чоловіків є 6% з високим рівнем психологічних перевантажень, серед жінок таких немає взагалі. Середній рівень стресу є у 36% жінок та у 41% чоловіків. А низький рівень – у 64% жінок та 53% чоловіків.

Шкала «Конфліктність комунікацій» показала протилежний результат, а саме: низький рівень стресів професійної комунікації серед чоловіків – 82% та серед жінок – 64%; середній рівень серед чоловіків 18%, серед жінок 36%. Це зумовлюється тим, що у чоловіків є високий рівень професійних навичок (технічного характеру), які відіграють позитивну роль в запобіганні чи успішному вирішенні конфліктів у комунікаціях з клієнтами та інженерами компанії. Рівень професійних навичок (технічного характеру) у жінок є гіршим, що підтверджується і отриманими результатами.

Узагальнюючи дану експрес-діагностику можемо констатувати, що загальний показник у всіх менеджерів компанії є досить непоганий. Особливу увагу слід приділити результатам шкали вертикальних комунікацій та робочих переважень. Враховуючи гендерний зріз, результат у жінок кращий, ніж у чоловіків, окрім шкали «Конфліктність комунікацій». Це пов'язано з технічним напрямком роботи, видом консультування. Переважна більшість менеджерів-чоловіків компанії має спеціальну технічну освіту, чого не можна сказати про жінок.

Тест самооцінки стресостійкості (С. Коухен і Г. Вілліансон) демонструє наскільки особистість сама може оцінити рівень своєї стресостійкості. Тестування менеджерів компанії показало, що на результат «відмінно» не вказав жоден з працівників компанії, хоча і результат «добре» виявився мізерно малим (3%). Менеджери здатні зняти нервову напругу, але не до кінця. Найбільша кількість менеджерів зазначила свій рівень як «задовільно» – 39% та «погано» – 45%. У цієї категорії менеджерів існує вже сформована попереднім досвідом захисна реакція від сильних стресів. Проте вони не завжди справляються із таким негативним впливом. 45% (з оцінкою «погано») менеджерів у стресовій ситуації не здатні прийняти правильне рішення, але у той час є достатньо адекватними та усвідомлюють, що з ними відбувається. «Дуже погано» – оцінило 13% менеджерів. Психічне напруження у таких працівників від впливу певних чинників настільки велике, що вони втрачають відчуття часу, простору. Єдино правильний для них вихід – переглянути свій спосіб життя, його темп в балансі між напругою і релаксацією.

Оцінивши результати у гендерному зрізі, отримали наступне: жоден із працівників не отримав за даною методикою високого балу. 6% чоловіків оцінили рівень своєї стресостійкості на «добре». Результат «задовільно» отримала переважна кількість жінок – 64%, та 17% чоловіків. Щодо результату «погано», то тут все навпаки: 65% чоловіків і 22% жінок. Оцінка «дуже погано» практично зрівняла чоловіків (12%) та жінок (14%) (Рис.2).

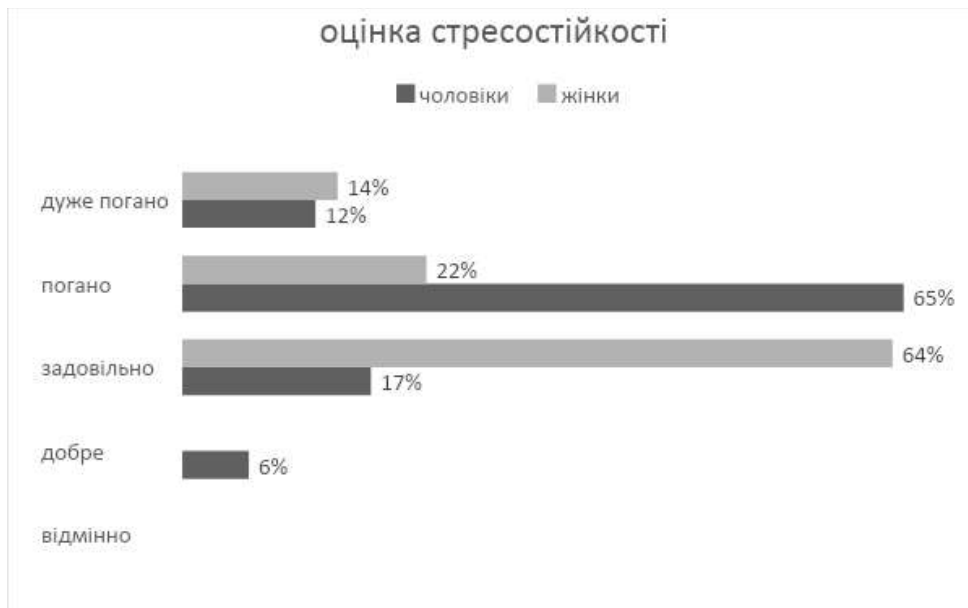


Рис. 2. Результати методики «Тест самооцінки стресостійкості» (С.Коухен, Г. Вілліансон): гендерний зріз

Аналізуючи результати дослідження бачимо, що менеджери достатньо критично віднесли до самооцінки своєї стресостійкості. Загальний результат показав оцінки «задовільно» та «погано». Чоловіки відповідали більш помірковано, але критично, про що свідчить плавний розподіл відсотків між оцінками «добре», «задовільно» та «дуже погано». Критичність чоловіків чітко вимальовується у результаті «погано» (більша половина респондентів). Жінки ж оцінили себе не настільки категорично. Більша половина зупинилася на результаті «задовільно». Як бачимо, переважають низькі рівні стресостійкості, де менеджери є чутливими як до зовнішніх, так і до внутрішніх стресових ситуацій, які негативно відображаються на їх поведінці, здоров'ї, психіці, а також виконанні професійних обов'язків.

Висновки. Результати емпіричного дослідження показали, що більшості менеджерів компанії притаманний середній рівень професійного стресу. Невеликий відсоток менеджерів отримали результат з високим рівнем професійного стресу. Ними виявилися чоловіки. Вони зіштовхуються з труднощами вертикальних комунікацій та робочими перевантаженнями. Слабкою ланкою жінок виявився недостатній рівень кваліфікації, а саме у технічному напрямку, так як клієнти часто звертаються саме з технічних питань.

Відтак є нагальна потреба у віднаходженні практичного психологічного інструментарію для розвитку стресостійкості менеджерів. За допомогою програми розвитку практичний психолог допоможе менеджерам отримати навички із саморегуляції, управління емоціями, релаксації та відновлення власних ресурсів, що значно підвищить загальний рівень стресостійкості працівників та буде поштовхом до подальшого особистісного та кар'єрного росту.

Перспективу подальших досліджень в окресленій царині бачимо у розробці програми розвитку стресостійкості для менеджерів, а відтак, і проведення формувального експерименту з її впровадження.

Список використаної літератури

1. Міщиха Л., Кулеша-Любінець М. Психічне здоров'я як складова особистісного благополуччя. Збірник наукових праць. Харків, 2020. Випуск 1. С.166-168.
2. Методика «Стиль саморегуляції поведіння» В. Моросановой. Режим доступу: http://met.emissia.org/offline/2013/met010_files/m15-sys.htm
3. Психодіагностика стресса: практикум / сост. Р. Куприянов, Ю. Кузьмина. Казань: КНИТУ, 2012. 212 с.

Віктор Москалець

*ДВНЗ «Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»*

ГУМАНІСТИЧНО-ПСИХОТЕРАПЕВТИЧНА АПОЛОГІЯ ВІРИ В БОГА

Мета повідомлення. Ознайомити з ключовим змістом цієї аргументації гуманістично-аксіологічної істинності «Над-смислу» (віри в Бога), яка засвідчила свою ефективність у логотерапії (екзистенційному аналізі), усіх, хто цікавиться екзистенційно-психологічною проблематикою.

Виклад основного матеріалу. В гуманістично-психологічній парадигмі істинність релігійних, як і світських світоглядних вчень, ідей, ідеалів має визначатись аксіологічно – вона прямо пропорційна їх цінності щодо психіки людини та людських взаємин. Ключова ідея гуманістичних релігій та конфесій – Бог,