

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет управління персоналу, соціології та психології

Кафедра педагогіки та психології

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА «ЕКОНОМІЧНА ТА
СОЦІАЛЬНА ПСИХОЛОГІЯ»**

Галузь знань 05 Соціальні та поведінкові науки

Спеціальність 053 Психологія

Форма навчання: очна (денна)

КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА

**на тему: «ОСОБЛИВОСТІ РЕСУРСНИХ ТА КОПІНГ СТРАТЕГІЙ У
СТУДЕНТІВ З ЛІДЕРСЬКИМИ ЯКОСТЯМИ»**

Здобувачки Садлій Марії Олександрівни

(підпис)

Науковий керівник: к.психол.н., доцент. Ловка О.В.

(підпис)

**Робота допущена до захисту перед Екзаменаційною
комісією (ЕК) з атестації здобувачів вищої освіти**

Завідувачка кафедри: доктор педагогічних наук, професор

Артюшина Марина Віталіївна

(підпис)

Київ-2026

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1.....	7
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ РЕСУРСНИХ ТА КОПІНГ	
СТРАТЕГІЙ У СТУДЕНТІВ З ЛІДЕРСЬКИМИ ЯКОСТЯМИ.....	7
1.1 Психологічна сутність лідерства та його прояви у студентському віці	7
1.2. Підходи до вивчення опанувальної поведінки особистості.....	23
1.3. Стан вивчення проблеми взаємозв'язку лідерських якостей, ресурсів та копінг стратегій особистості.....	33
РОЗДІЛ 2.....	42
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕСУРСНИХ ТА КОПІНГ СТРАТЕГІЙ	
У СТУДЕНТІВ З ЛІДЕРСЬКИМИ ЯКОСТЯМИ.....	42
2.1. Програма, організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження	42
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження особливостей ресурсних та копінг стратегій студентів з різним рівнем лідерського потенціалу	52
ВИСНОВКИ.....	73
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	75
ДОДАТКИ.....	80

ВСТУП

Актуальність дослідження. Сучасне українське суспільство переживає період трансформаційних змін, котрі позначаються на всіх сферах життєдіяльності особистості. Відтак, воєнний стан, економічна нестабільність, необхідність швидкої адаптації до мінливих умов існування створюють особливе середовище, у якому формується молоде покоління фахівців. Студентська молодь опиняється перед викликами, що вимагають не лише академічних знань, а й розвинутих адаптивних можливостей, здатності ефективно використовувати власні психологічні ресурси та обирати конструктивні способи подолання складних життєвих обставин.

Особливої уваги у контексті професійної підготовки набуває питання лідерського потенціалу студентів, оскільки майбутнє країни залежить від того, наскільки ефективно молодь зможе реалізувати свої організаторські здібності, взяти на себе відповідальність за прийняття рішень, вести за собою інших людей. Водночас лідерська позиція передбачає підвищений рівень психологічного навантаження, адже особистість постійно перебуває у ситуаціях, коли потрібно приймати виважені рішення, справлятися з невизначеністю, регулювати власні емоційні стани та враховувати інтереси оточуючих.

Проблематика психологічних ресурсів особистості активно досліджується у працях вітчизняних науковців, зокрема таких дослідників, як Л. Александрова, О. Власова, Т. Титаренко, котрі розглядають ресурсний потенціал як систему внутрішніх та зовнішніх чинників, що забезпечують ефективність життєдіяльності людини. У свою чергу, зарубіжні вчені С. Гобфолл, С. Мадді, А. Маслоу, К. Роджерс внесли суттєвий вклад у розуміння природи особистісних ресурсів через призму різних теоретичних підходів. Концепція життєстійкості, розроблена С. Мадді, дозволяє осмислити внутрішні механізми, завдяки яким людина протистоїть стресовим впливам та зберігає психологічну стабільність навіть за несприятливих обставин.

Копінг-стратегії як способи подолання зі стресовими ситуаціями вивчалися Р. Лазарусом, С. Фолкман, котрі класифікували різноманітні варіанти поведінкових та когнітивних зусиль особистості, спрямованих на подолання труднощів. Модель BASICph, запропонована М. Лахадом, розширює уявлення про ресурсні канали, через які людина може отримувати підтримку у кризових обставинах. Дослідження самоконтролю, проведені А. Аппелсом та іншими науковцями, демонструють важливість саморегуляції для успішної адаптації.

Лідерські якості розглядалися у контексті психологічних досліджень такими вченими, як Б. Паригін, Л. Уманський, А. Журавльов, Р. Кричевський, котрі аналізували феномен лідерства через організаторські здібності, комунікативні навички, здатність впливати на групову динаміку. Водночас питання про те, яким чином лідерські характеристики пов'язані з особливостями використання психологічних ресурсів та вибором стратегій подолання стресу, залишається недостатньо дослідженим, особливо стосовно студентської аудиторії.

Попри наявність окремих досліджень, присвячених лідерству, ресурсам особистості та копінг-стратегіям, комплексний аналіз взаємозв'язків між зазначеними феноменами у студентському середовищі залишається фрагментарним.

Об'єкт дослідження – лідерські якості особистості

Предмет дослідження – особливості ресурсних та копінг стратегій у студентів з лідерськими якостями

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично визначити психологічні особливості ресурсних та копінг стратегій у студентів з різним рівнем вираженості лідерських якостей.

Відповідно до поставленої мети було сформульовано такі **завдання дослідження:**

- 1) здійснити теоретичний аналіз наукових підходів до розуміння феномену лідерства та його проявів у студентському віці;

- 2) розглянути концептуальні основи ресурсного підходу в психології та визначити сутність психологічних ресурсів особистості;
- 3) визначити сутність та теоретичні підходи до копінг-поведінки та копінг-стратегій особистості;
- 4) емпірично дослідити взаємозв'язки між лідерськими якостями, ресурсним потенціалом та копінг стратегіями студентів, проаналізувати їхні особливості у студентів з різним рівнем лідерського потенціалу

Методи дослідження. Задля розв'язання поставлених завдань у кваліфікаційній роботі використовувався комплекс взаємодоповнюючих методів, котрі можна згрупувати у три категорії:

- *теоретичні*: аналіз наукової літератури, систематизацію теоретичних положень, порівняння різних концептуальних підходів, узагальнення наукових поглядів на проблему лідерства, ресурсів особистості та копінг-стратегій.

- *емпіричні*: опитувальник BASICPh М. Лахада, Копінг-тест (Wais of Coping Questionnaire – WCQ) С. Фолкман і Р. Лазарус, методика «КОС-2» (Б. Федоришин), опитувальник стресового перевантаження А. Аппелса.

- *математико-статистичні*: розрахунок середніх значень, стандартних відхилень, процентний розподіл показників, критерій Шапіро-Уїлка, кореляційний аналіз Р. Пірсона. Статистична обробка даних проводилася з використанням пакету програм Excel . Для порівняння груп: t-тест Стьюдент та ANOVA.

Гіпотеза: Припускається, що існують значущі відмінності у структурі ресурсних та копінг-стратегій у студентів з різним рівнем лідерського потенціалу. А саме: студенти з високим рівнем лідерських якостей характеризуються переважанням конструктивних, проблемно-орієнтованих копінг-стратегій (планування, позитивна переоцінка) та вищим рівнем мобілізації особистісних ресурсів (життєстійкості, самоконтролю) порівняно зі студентами, які не мають виражених лідерських схильностей.

Вибірка: Емпіричне дослідження проводилося на базі Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. У дослідженні взяли участь 119 здобувачів вищої освіти 1-6 курсів спеціальності «Менеджмент бізнес-організації». Вік респондентів становив від 17 до 28 років.

Теоретична значущість дослідження полягає у систематизації наукових уявлень про взаємозв'язки лідерських якостей, ресурсного потенціалу та копінг-стратегій особистості.

Практична значущість одержаних результатів визначається можливістю їхнього використання у процесі психологічного супроводу студентів закладів вищої освіти. Виявлені особливості можуть стати основою для розробки тренінгових програм, спрямованих на розвиток лідерського потенціалу, формування конструктивних копінг-стратегій, активізацію різноманітних ресурсних каналів. Результати дослідження можуть бути корисними для кураторів академічних груп, викладачів, практичних психологів, котрі працюють зі студентською молоддю.

Структура роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує понад 550 найменувань, та 4 додатків. У дослідженні вміщено 14 таблиць і 2 рисунка. Основний зміст викладено на 74 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ВИВЧЕННЯ РЕСУРСНИХ ТА КОПІНГ СТРАТЕГІЙ У СТУДЕНТІВ З ЛІДЕРСЬКИМИ ЯКОСТЯМИ

1.1 Психологічна сутність лідерства та його прояви у студентському віці

Феномен лідерства впродовж історичного розвитку людства формувався під впливом багатьох чинників, які віддзеркалювали рівень культури, соціальної організації та світоглядні орієнтири суспільства кожного окремого періоду. На тлумачення сутності лідерства впливали домінуючі цінності й ідеали, соціально-економічні умови, характер політичної влади, ступінь розвитку технологій, релігійні уявлення, воєнні конфлікти або періоди стабільності, а також роль окремих історичних подій і видатних особистостей [14]. Відповідно, комплексний аналіз зазначених факторів дає змогу пояснити наявність специфічних трактувань лідерства, притаманних кожній історичній епосі.

Античний період, що охоплює часовий проміжок приблизно від IX століття до нашої ери до V століття нашої ери, характеризувався особливою значущістю проблеми лідерства. Соціокультурні та історичні умови цього часу сприяли формуванню перших концепцій лідерства, які істотно вплинули на розвиток політичних, військових і суспільних інституцій. В античності було закладено підґрунтя для подальших теоретичних осмислень лідерства.

Характерною рисою античного розуміння лідерства була орієнтація на фізичну відвагу, силу та героїчний ідеал. У межах грецької цивілізації це проявлялося у шануванні героїв, видатних воєначальників і державних діячів. Такі історичні постаті, як Александр Македонський або афінські стратеги, повинні були поєднувати політичну владу з військовою доблестю, що вважалося обов'язковою умовою ефективного лідерства. Лідер наділявся сукупністю особистісних характеристик, серед яких важливе місце займали

інтелектуальні здібності, рішучість, внутрішня цілісність, здатність до спілкування, впевненість у власних силах, схильність до домінування та інші значущі риси [13, с.16].

Вагомий вплив на формування уявлень про лідерство в античності мала система моралі та етики. Філософські погляди Платона й Арістотеля суттєво розширили розуміння справедливості, влади та відповідальності правителя. Вони обґрунтовували ідею філософського лідерства, наголошуючи на необхідності спеціальної підготовки й виховання особи, здатної ефективно здійснювати управлінські функції.

Середньовічна епоха внесла кардинальні зміни у трактування лідерства, надавши йому чітко вираженого морально-релігійного забарвлення. Мислителі цього періоду, зокрема: К. Тертуліан, А. Блаженний та Ф. Аквінський, акцентували увагу на нерозривному зв'язку світської влади з церквою, авторитет якої виводився з божественного джерела. Лідер у середньовічному розумінні поставав насамперед як носій духовної місії, а віра в Бога домінувала над раціональним осмисленням влади. Прояви лідерства в цей період часто асоціювалися з лицарською доблестю представників військово-аристократичного стану [13, с.17]. Таким чином, образ лідера формувався в межах духовно-моральної парадигми, а релігійні та етичні настанови визначали стиль поведінки й характер управлінських рішень.

Період Відродження та Нового часу став етапом докорінного переосмислення феномену лідерства. Розвиток гуманістичних і раціоналістичних ідей сприяв утвердженню уявлень про цінність особистості, її інтелектуальний потенціал і творчі можливості. У межах гуманістичної традиції лідерство почали розглядати як здатність надихати людей, сприяти їхньому розвитку та самореалізації, що знайшло відображення у працях Ф. Петрарки та Т. Мора [2, с.12].

Особливе місце в історії теорій лідерства посідає концепція Н. Макіавеллі, яка ґрунтується на прагматичному й реалістичному підході до Управління [21]. Він розглядав лідерство як мистецтво стратегічного

маневрування в умовах політичної нестабільності, підкреслюючи необхідність гнучкості, далекоглядності та вміння досягати поставлених цілей. У працях мислителів Нового часу (XVI–XVIII століття) лідерство дедалі частіше пов'язувалося з ефективним управлінням та стимулюванням економічного розвитку [1, с.18].

У цей період формується теорія суспільного договору, представлена Т. Гоббсом, Д. Локком і Ж.-Ж. Руссо [34], відповідно до якої влада виникає внаслідок добровільної згоди громадян. Лідерство, у такому контексті, має спиратися на легітимність і суспільне визнання. А. Сміт аналізував лідерство крізь призму ринкової економіки та поділу праці в умовах індустріалізації [37]. Філософи Нового періоду, зокрема Т. Гоббс, К. Маркс і Г. Гегель, сходилися на думці, що лідерство є об'єктивною соціально-історичною необхідністю. На їхню думку, у будь-якому суспільстві неминуче виникають лідери, оскільки це зумовлено самою структурою соціальних відносин [15, с.9].

Якісно новий етап у розвитку теорій лідерства розпочався у XIX столітті. Дослідження набувають міждисциплінарного характеру, формується соціологія, в межах якої лідерство розглядається як складова соціальної системи. Психологія зосереджується на аналізі особистісних характеристик лідера, механізмах впливу та управління масами. Індустріалізація і глибокі соціальні трансформації істотно вплинули на еволюцію лідерських концепцій. К. Маркс інтерпретував лідера як представника і носія інтересів певного класу, тоді як М. Вебер розробив ідею харизматичного лідерства, заснованого на виняткових особистісних якостях та визнанні з боку послідовників [3, с.239].

Подальший розвиток некласичної філософії сприяв появі волюнтаристської концепції лідерства, автором якої став Ф. Ніцше. Він розглядав лідера як автономну, вільну від усталених шаблонів особистість, здатну до самотворення й самоперевернення.

На початку XX століття феномен лідерства стає об'єктом систематичних наукових досліджень, у результаті чого формується низка концептуальних підходів. Серед них виокремлюють:

- ~ теорію рис, яка зосереджується на вроджених якостях лідера.

Теорія лідерських якостей стала одним із перших наукових підходів, спрямованих на пояснення природи лідерства. Початково увага дослідників зосереджувалася на пошуку індивідуально-психологічних характеристик, які нібито визначають винятковість лідерів. Передбачалося, що такі особи володіють стабільним набором специфічних рис, які принципово відрізняють їх від інших членів суспільства. У межах цього підходу робилися спроби виокремити та виміряти ці риси, виходячи з переконання, що лідерські здібності мають вроджений характер і не підлягають суттєвому розвитку.

Відповідно до цієї позиції, керівництво розглядалося як результат наявності унікальних особистісних якостей, що дозволяють людині займати провідне становище та зберігати вплив. Разом із тим суттєвим обмеженням теорії лідерських рис стало твердження про генетичну зумовленість лідерства, що фактично звужувало коло потенційних лідерів і заперечувало можливість цілеспрямованого формування керівних якостей. Такий підхід ігнорував роль соціальних умов, навчання та особистісного розвитку, а також зменшував значення історичного й культурного контексту.

- ~ ситуаційну теорію, що пояснює лідерство впливом конкретних обставин;

- ~ поведінкову теорію, яка аналізує стилі взаємодії з підлеглими;

- ~ системну теорію, що трактує лідерство як процес організації міжособистісних відносин у групі [8, с.20].

Подальші дослідження засвідчили, що лідерство не зводиться до простої сукупності індивідуальних характеристик, а є складним поєднанням біологічних, психологічних і соціальних чинників. Було встановлено, що виконання лідерських функцій саме по собі може сприяти розвитку необхідних якостей, а не лише бути їх наслідком, що зумовило зміну наукових

акцентів і перехід до вивчення умов та факторів, у яких лідерство виникає й реалізується.

Значний внесок у переосмислення проблеми зробив Р. М. Стогділл, який обґрунтував ідею ситуаційної зумовленості лідерства. Згідно з його поглядами, лідер не є носієм універсального набору рис, а формується у взаємодії з конкретною ситуацією та групою. У межах цього підходу лідерство почало розглядатися як функція групової динаміки. Подібних позицій дотримувався і Дж. К. Гоманс, який трактував лідера як представника ключових цінностей групи, здатного забезпечити їх узгодження та спрямування спільної діяльності.

У подальших теоретичних розробках група стала розглядатися як активний суб'єкт, що безпосередньо впливає на процес висування та утримання лідера. Лідер у такій моделі виконує роль регулятора взаємодії між членами групи, координуючи спільні зусилля для досягнення поставлених цілей. Його ефективність залежить від здатності враховувати очікування групи та адаптувати власну поведінку до її потреб, що підкреслює взаємозалежність лідера і колективу [13, с.18].

У 60-х роках ХХ століття сформувався інтегративний підхід, відомий як синтетична теорія лідерства, у межах якої лідерство тлумачиться як процес, зумовлений поєднанням особистісних, групових і культурних чинників. Представники цього напрямку, зокрема Б. Басс, Ф. Е. Фідлер, Е. Голландер і Дж. Джуліан, розглядали лідерство як систему взаємного впливу між членами групи, спрямовану на досягнення спільних результатів. Особлива увага приділялася не лише якостям лідера, а й особливостям ситуації та структури групи.

Контингентна модель Ф. Е. Фідлера акцентує увагу на трьох основних параметрах, від яких залежить ефективність групової діяльності: характері завдання, якості взаємин між лідером і групою та силі позиції лідера. Ступінь структурованості завдання визначає рівень його зрозумілості, тоді як взаємини відображають рівень довіри й прийняття лідера групою. Згідно з цією

моделлю, орієнтація лідера на виконання завдання або на міжособистісні стосунки має різну ефективність залежно від сприятливості ситуації [13, с.18].

Формування лідерських якостей розглядається як тривалий і послідовний процес, що відбувається у взаємодії суб'єктів і передбачає створення відповідних умов для розвитку особистості. Особливу роль у цьому процесі відіграють педагогічні чинники, які не формують лідерські якості безпосередньо, але створюють середовище для виникнення внутрішніх суперечностей і стимулюють особистісне зростання. Такий підхід дозволяє розглядати розвиток лідерства як динамічний процес, особливо актуальний у період юності.

Особливе значення має концепція трансформаційного лідерства, розроблена Дж. Бернсом, яку багато дослідників вважають основою сучасного прогресивного підходу. Вона визначає лідерство як процес спільної діяльності лідера й послідовників, спрямований на досягнення змін через взаємну мотивацію та моральне зростання. Ідеї Дж. Бернса стали підґрунтям для формування концепції постіндустріального лідерства, запропонованої Дж. Ростом. Він закликав відмовитися від індустріальних стереотипів і розглядав лідерство як спільний процес, у якому лідери та послідовники разом працюють задля суспільного блага. Ефективні зміни, на його думку, можливі лише за умови колективної взаємодії [44].

На зламі XX–XXI століть у наукових підходах до вивчення лідерства відбулися суттєві зрушення, зокрема активне формування ідей колективного та децентралізованого лідерства. У межах цих підходів лідерство трактується не як індивідуальна характеристика окремої особи, а як спільний процес, що виходить за рамки класичних вертикальних структур і передбачає наявність багатьох центрів впливу в організації. Децентралізоване лідерство описується як групова або мережна властивість, що виникає у взаємодії учасників, коли управлінські ролі та відповідальність розподіляються між різними членами організації, а не закріплюються виключно за формальними керівниками. Такий підхід заохочує відкриту взаємодію, створює умови для інноваційної

діяльності, підтримує колективну відповідальність і сприяє навчанню на рівні організації.

На початку XXI століття з'являється концепція емоційного лідерства, ініційована Д. Гоулманом. Вона підкреслює важливість емоційного інтелекту, здатності до емпатії, налагодження міжособистісних зв'язків і мотивації людей. У співпраці з Г. Бояцісом було виокремлено п'ять стилів лідерства та досліджено їхній вплив на ефективність діяльності та психологічний стан підлеглих. Важливий внесок у дослідження лідерства належить і вітчизняним науковцям, які аналізують цей феномен у межах психології, соціології, педагогіки, державного управління, економіки та менеджменту. Лідерство розглядається як багатовимірний конструкт, що може бути інтерпретований з різних наукових позицій [7, с.46].

У психологічному аспекті лідерство постає як складна система взаємодії особистості, групи та суспільства. Дослідники вивчають особистісні характеристики, що забезпечують ефективність лідера, зокрема: емоційний інтелект, харизму, мотивацію та внутрішню енергію. Аналізуються також групові процеси, роль міжособистісної взаємодії та динаміка лідерських ролей.

Зокрема, Л. Карамушка та Т. Фелькель дослідили специфіку лідерства в організаціях, наголошуючи на важливості його застосування в системі вищої освіти [16, с.54]. С.Максименко розглядає лідерство як прояв психологічної компетентності особистості та визначає його як процес організації та управління малою соціальною групою, спрямований на досягнення спільної мети з максимальною ефективністю в умовах конкретних соціальних відносин [22, с.9]. Р. Сторожев звертає увагу на те, що відмінності у трактуванні терміна «лідерство» зумовлені різними підходами до розуміння характеру взаємозв'язків між лідером та тими, хто його підтримує [39, с.22]. У межах класичних наукових поглядів лідер переважно сприймався як активна сторона процесу, тоді як послідовники розглядалися як пасивні учасники. Зокрема, Д. Волківська тлумачить лідерство як особливу «цінність групи», що забезпечує

особистісне зростання всіх учасників спільної діяльності, орієнтованої на досягнення загального результату [6].

Водночас новітні наукові концепції дедалі частіше відмовляються від ідеї «монолідерства», яка ґрунтується на односторонній моделі впливу, та переходять до розуміння лідерства як розподіленого явища. У такій парадигмі взаємини будуються за принципом суб'єкт-суб'єктної взаємодії, де важливу роль відіграє активна участь усіх членів групи. Саме партисипативність стає однією з визначальних ознак сучасного бачення лідерства [42, с.47].

Аналізуючи актуальні підходи до осмислення лідерства, С. Нестуля, О. Нестуля та Н. Кононець визначають лідера як повноправного члена колективу, який виконує функції спрямування, об'єднання, контролю та коригування діяльності інших учасників з метою досягнення спільних завдань. Така особа наділяється особливим статусом і повноваженнями щодо ухвалення важливих рішень у ключових ситуаціях [26, с.81]. У межах їхнього підходу лідерство постає як:

- процес управління, що забезпечує впорядкування діяльності соціальної спільноти та реалізацію її цілей;
- форма взаємодії між керівником і групою, заснована на взаємному впливі та спільному прагненні до змін;
- різновид організаційного керівництва, який охоплює стратегічне бачення, мотивацію, розвиток персоналу, делегування та спрямування колективу;
- прояв влади, за якого одна особа або невелика група впливає на інших;
- механізм формування мотивації та впливу на учасників спільної діяльності [26, с.88].

Н. Якушко наголошує, що ґрунтовне вивчення феномену лідерства потребує чіткого визначення його змістових меж і детального аналізу як основних, так і допоміжних характеристик цього явища [43, с.132]. На переконання М. Пірен, основне призначення лідерства полягає в активізації людей, подоланні їхньої інертності та створенні умов для самореалізації в

різних сферах життя – родинній, суспільній та особистісній. Дослідниця також використовує поняття «аміцитія» (дружні стосунки, симпатія) для пояснення синергійних взаємин між лідером і його прихильниками, що поєднують елементи дружби та професійної відповідальності [31]. Найбільш результативним є той лідер, який сприяє формуванню в послідовників здатності до самостійного лідерства.

О. Нежинська, своєю чергою, підкреслює роль лідерства у становленні соціально значущих якостей особистості. Вона розглядає його як важливий механізм регуляції міжособистісних відносин, що може функціонувати виключно в межах соціальних груп, де ключовим чинником є налагоджена та продуктивна взаємодія між лідером і членами колективу [25, с.103].

Якщо розглядати індивідуально-психологічні характеристики людини, то вони, насамперед, спрямовані на реалізацію прагнення до лідерства та утвердження себе як соціально значущої постаті. Не кожен індивід здатний до лідерства як стійкої особистісної настанови, що зумовлюється специфікою розвитку таких психічних процесів і властивостей, як пам'ять, уява, здібності, мислення тощо. У структурі особистості окремі риси можуть домінувати над іншими, формуючи характер, який реалізується відповідно до морально-етичних та соціокультурних особливостей суспільства, а також до власних ціннісних орієнтацій людини [17, с.29].

Так, наприклад, індивід може вирізнятися високим рівнем логічного мислення, водночас маючи менш розвинену уяву, що свідчить про вплив певного соціокультурного середовища, у якому для адаптації та виживання необхідними були саме аналітичні здібності та раціональне мислення (як, наприклад, у японській культурі). Соціальне середовище значною мірою визначає напрям розвитку індивідуальних психічних якостей потенційного лідера. Таким чином, можна простежити взаємозв'язок між соціальним впливом і тим, які саме риси повинні бути найбільш розвиненими у лідера, щоб він сприймався групою, професійною спільнотою чи класом як авторитетна особа. Адже лідерство передбачає наявність у колективі потреби

в наслідуванні, а в самого лідера – прагнення згуртовувати людей і вести їх за собою.

Розглядаючи проблему лідерства та його психологічні виміри в різних соціокультурних умовах, доцільно звернутися і до сучасних теоретичних підходів, які по-різному інтерпретують цей феномен.

~ Теорія соціального обміну Дж. Хоманса виходить із того, що соціальні взаємини ґрунтуються на постійному обміні, який охоплює не лише матеріальні ресурси, а й емоції та почуття. У межах таких взаємодій людина очікує певної винагороди, а виникнення лідерства розглядається як результат психологічного обміну цінностями між учасниками взаємодії [13, с.19].

~ Харизматичний підхід М. Вебера пояснює лідерство через здатність окремих осіб притягувати до себе інших, викликати захоплення та довіру своєю особистістю [50]. Цю концепцію доповнила М. Пірен, наголошуючи, що харизматичний лідер наділяється реальними або приписуваними йому винятковими якостями та особливою обдарованістю [31].

~ Теорія групових ролей Р. Бейлса розмежовує функції лідера-професіонала, орієнтованого на вирішення ділових завдань, і соціально-емоційного лідера, відповідального за гармонізацію міжособистісних відносин.

~ Представники інтерактивного підходу (С. Кові та ін.) вважають, що лідерство потенційно властиве кожній людині, яка займає певну позицію в системі міжособистісних зв'язків. Визначення лідера залежить від індивідуальних характеристик претендента, особливостей інших членів групи, конкретної ситуації та поставлених завдань.

~ Синтетична (комплексна) теорія розглядає лідерство як процес організації міжособистісних взаємин у групі, а лідера – як суб'єкта управління цим процесом, підкреслюючи його зв'язок зі спільною діяльністю.

~ Ситуативний підхід трактує лідерство як результат конкретних обставин, коли вимоги ситуації визначають необхідні моделі поведінки та

оптимальне поєднання особистісних рис, здатних забезпечити ефективну реакцію на зміни [27, с.94].

Загалом зазначені теорії дозволяють глибше осмислити феномен лідерства та його соціальне значення, адже лідер не може існувати поза соціумом так само, як і соціум не функціонує без лідера. До ключових лідерських якостей належать уміння організовувати діяльність, привертати увагу, проявляти ініціативу та впливати на інших різними способами.

Концепція спільного лідерства, яка тісно переплітається з ідеєю розподіленості, ґрунтується на припущенні, що вплив і лідерські функції реалізуються командою загалом, а не концентруються в руках одного формального лідера [10, с.41]. Такий формат особливо результативний у командах, де учасники гнучко й ситуативно перебирають на себе лідерські ролі. Емпіричні дослідження підтверджують, що спільне лідерство сприяє зростанню командної результативності, підвищує якість управлінських рішень та активізує інноваційні процеси.

Водночас концепція «надихаючого лідерства» фокусується на розвитку впевненості у власних можливостях, автономності та здатності до самостійних дій у послідовників. Через делегування повноважень і підтримку самолідерства цей підхід формує більш адаптивне й гнучке організаційне середовище, доповнюючи засади спільного та розподіленого лідерства і сприяючи формуванню цілісної інтегрованої моделі управління.

Вагоме місце серед сучасних підходів посідає також теорія складних адаптивних систем (CAS), яка набула поширення в останні десятиліття. Вона пропонує новий погляд на лідерство в умовах нестабільності, складності та невизначеності (VUCA). Згідно з цим підходом, організації розглядаються не як статичні утворення, а як динамічні системи, здатні до постійної адаптації. Лідерство в межах CAS не зводиться до окремих осіб або формальних посад, а виникає як емерджентна характеристика всієї системи. Роль лідерів полягає у фасилітації процесів самоорганізації, підтримці адаптації та створенні умов для експериментального навчання, що підвищує загальну гнучкість системи.

Загалом розвиток теорій лідерства відображає еволюцію уявлень про природу управління в контексті змінних соціальних та організаційних реалій. Початкові підходи, зосереджені на вроджених якостях лідерів, зокрема теорія «великої людини» та теорії рис, поступово поступилися моделям, що враховують поведінкові аспекти та роль ситуативного контексту, таким як поведінкові та контингентні теорії. Пізніше з'явилися концепції транзакційного й трансформаційного лідерства, які акцентують увагу на мотиваційних механізмах, а також підходи, що підкреслюють етичність, служіння та автентичність керівництва [9].

У XXI столітті на перший план вийшли теорії, що трактують лідерство як колективний і розподілений процес поза межами традиційних ієрархій, а також підхід складних адаптивних систем, релевантний для управління в умовах VUCA. Усвідомлення еволюції та різноманіття цих концепцій є ключовим для ефективного реагування на сучасні виклики організаційного розвитку.

Важливим аспектом лідерства є також здатність до активної інтеграції в групу та соціальне середовище загалом. Складно уявити представника певної соціальної групи, який не прагне бути поміченим і утримувати увагу завдяки власним особистісним рисам, що сприймаються іншими як цінні. Лідер повинен відповідати очікуванням своїх послідовників, адже люди зазвичай віддають перевагу таким характеристикам, як: чесність, аналітичність, професійна компетентність і привабливість особистості [9].

Разом із тим, опис лідера доцільно доповнити характеристиками, значущими для політичної сфери. Політичні діячі уособлюють певні цінності та мають орієнтувати свою діяльність на потреби й запити суспільства. Розвинене мислення, уява та здатність до стратегічного бачення допомагають політику ефективно вибудовувати виборчу кампанію й формувати бажаний імідж задля легітимації власної лідерської позиції як представника конкретних ідей або соціальних груп. Важливою складовою лідерського статусу є також

уміння демонструвати твердість намірів і переконань, що асоціюється з упевненістю в собі та викликає захоплення у послідовників.

Окремо варто наголосити на здатності лідера надихати, об'єднувати та транслювати цінності. У цьому контексті показовою є праця Дж. Кузеса та Б. Познера «Виклик лідерства», яка здобула значний резонанс серед дослідників управління та лідерства. Автори акцентують увагу на ролі цінностей у лідерській діяльності та описують механізми досягнення успіху через їх інтеграцію в організаційну практику та взаємодію з клієнтами. На їхню думку, ефективний лідер у своїй діяльності має спиратися на п'ять базових стратегій:

- визначати напрям розвитку;
- формувати привабливе спільне бачення;
- стимулювати інноваційні процеси;
- надавати іншим можливість діяти;
- надихати й підтримувати людей [9].

В умовах інтенсивного розвитку інформаційних технологій і зростання обсягу соціальних контактів здатність до ефективної взаємодії з іншими набуває особливого значення. Саме тому інтерес до проблеми лідерства та формування лідерських якостей у молоді постійно зростає. Успішність спільної діяльності дедалі більше залежить від характеру міжособистісних відносин, що актуалізує дослідження психологічних чинників їх регуляції.

Однією з ключових передумов ефективних міжособистісних взаємин є задоволення потреби в афіліації, яка проявляється у прагненні до спілкування, емоційної близькості та включеності в групу. Це прагнення забезпечує формування соціальних зв'язків, підтримує згуртованість колективу та створює психологічне підґрунтя для прояву й розвитку лідерських якостей.

Навчальний процес у закладах вищої освіти (далі – ЗВО) разом із активною участю студентів у позааудиторному житті формує сприятливі умови для становлення та розвитку лідерського потенціалу. Сьогодні українські ЗВО не лише підтримують ініціативність молоді, а й заохочують її

до самореалізації, створюючи різноманітні студентські спільноти та органи самоврядування [19, с.48]. Водночас першочерговим середовищем, у якому зароджуються лідерські якості, залишається академічна група. Лідерство варто розуміти як уміння впливати на оточення, мотивувати інших до спільної діяльності та надихати на активну участь у колективному житті. Саме через лідерство відбувається згуртування студентів у єдину команду.

Членів студентської групи об'єднує низка чинників:

- ~ наявність спільної мети;
- ~ єдина навчально-професійна діяльність;
- ~ взаємодія ділового й особистісного характеру (участь кожного студента в житті групи є важливим етапом набуття досвіду співпраці у майбутньому професійному середовищі);
- ~ близький віковий склад;
- ~ обізнаність про досягнення та особисті обставини одне одного;
- ~ розвинене самоврядування;
- ~ обмежені часові межі існування групи [36, с.61].

Лідером у студентському колективі є особистість з активною громадянською позицією, яка здатна згуртувати навколо себе однодумців. Така людина акумулює соціально-психологічний досвід групи, відображає її цінності, інтереси та потреби, ініціює їх реалізацію й відстоює спільні прагнення. Важливою функцією лідера є підтримання сприятливої соціально-психологічної атмосфери в колективі.

Позитивний мікроклімат у студентській групі характеризується такими ознаками:

- ~ усвідомленням кожним учасником загальної мети та завдань колективу;
- ~ взаємною довірою в поєднанні з відповідальністю та вимогливістю;
- ~ можливістю відкрито висловлювати власну думку та конструктивно критикувати;

~ задоволеністю міжособистісними взаєминами, що формують морально-психологічний комфорт;

~ студентський лідер повинен опановувати навички прийняття рішень, уміти запобігати небажаним ситуаціям або ж створювати умови, що сприяють успішному розвитку групи.

До ключових психологічних характеристик лідера в студентському середовищі належать:

- ~ упевненість у собі;
- ~ орієнтація на досягнення спільної мети;
- ~ активність і наполегливість;
- ~ ініціативність;
- ~ соціальна залученість;
- ~ емоційна врівноваженість;
- ~ організаторський хист;
- ~ інтелектуальний потенціал;
- ~ доброзичливе ставлення до оточення;
- ~ здатність до співпереживання та особиста привабливість [36].

Науковець Р.М. Стогдилл також визначив низку рис, притаманних ефективному лідеру. Серед них:

- ~ фізичні характеристики – життєва енергія, активність, витривалість;
- ~ особистісні якості – гнучкість, віра у власні сили, авторитет, прагнення до результату;
- ~ інтелектуальні здібності – розвинене мислення, інтуїція, уміння ухвалювати обґрунтовані рішення, креативність;
- ~ комунікативні навички – відкритість у спілкуванні, тактовність, дипломатичність [6].

Найбільший психологічний вплив на групу лідер здійснює тоді, коли виконує функції організатора та координатора спільної діяльності. Для гармонізації взаємин у колективі він має залишатися об'єктивним,

підтримувати дружню атмосферу, не заохочувати суперництво між окремими студентами чи неформальними підгрупами, враховувати індивідуальні особливості кожного та дотримуватися принципів справедливості.

Д. Карнегі зазначав, що ефективність діяльності керівника лише незначною мірою залежить від професійних знань, тоді як вирішальну роль відіграють уміння налагоджувати міжособистісні стосунки. Цей принцип цілком застосовний і до взаємодії лідера зі студентським колективом, адже якість спілкування визначається позиціями та ставленням учасників один до одного. Важливою компетенцією студентського лідера є здатність вибудовувати гармонійні взаємини всередині групи, мотивувати одногрупників до участі в спільних ініціативах та передбачати можливі наслідки колективної діяльності [6].

Лідер передає членам групи власний досвід, уміння та ціннісні орієнтири. Його позитивні особистісні риси стають прикладом для наслідування та викликають повагу з боку оточення. Формування управлінських і організаторських здібностей є результатом цілеспрямованого саморозвитку та виховання. Лідер повинен уміти згуртувати колектив, визначити його стратегічні цілі, розподілити завдання, окреслити шляхи досягнення результатів і здійснювати контроль за їх виконанням.

Отже, проблематика психологічних характеристик лідерської особистості привертає значну увагу сучасних дослідників, оскільки лідерство виступає одним із ключових елементів системи міжособистісної взаємодії. Кожна людина володіє неповторною сукупністю психічних рис, різноманіття яких виявляється у її діяльності, взаємодії з соціальним середовищем, а також у способах інтерпретації та сприйняття дійсності. Загалом на формування індивіда й особистості, яка реалізує себе у статусі лідера, впливає широкий спектр чинників. Водночас важливо підкреслити, що лідер, перш за все, має бути зорієнтований на соціальну спільноту, яка надала йому відповідний статус, адже феномен лідерства пов'язаний зі зміною системи ціннісних

орієнтирів і уявлень особистості про навколишній світ крізь призму соціальних норм і правил.

1.2. Підходи до вивчення опанувальної поведінки особистості

У сучасній психології значна увага традиційно зосереджується на проблемі протидії особистості деструктивним впливам середовища. Психологія опанувальної поведінки як окремий напрям сформувалася відносно нещодавно і, будучи складовою адаптаційних процесів, розглядається як сукупність усвідомлених дій, стратегій і рішень, за допомогою яких людина долає труднощі повсякденного життя та екстремальні стресові обставини. У зарубіжній психологічній літературі для позначення опанувальної поведінки, як психологічного захисту від негативних переживань і водночас активної, конструктивної діяльності, спрямованої на вирішення проблем, використовуються поняття «defence» та «coping».

Ефективність такої поведінки визначається її гнучкістю, різноманітністю та відповідністю конкретній ситуації, що забезпечує досягнення рівноваги у взаємодії людини з навколишнім середовищем. У цьому контексті опанувальна поведінка виконує реалізаційну функцію, сприяючи адаптації особистості шляхом використання її потенційних, багатовимірних ресурсів. Копінг, або копінг-поведінка, є відносно новим терміном у психологічній науці та водночас окремим напрямом сучасних наукових досліджень [47].

Сам термін походить від англійського дієслова «to cope», що означає справлятися або долати труднощі. Уперше поняття копінгу було введено Л. Мюрфі у 1962 році під час вивчення способів, за допомогою яких діти реагують на вимоги, зумовлені кризами розвитку [38, с.25]. У сучасному розумінні копінг визначається як сукупність дій і стратегій, які людина використовує для подолання стресових ситуацій. У вітчизняній психології

найчастіше застосовуються поняття «опанувальна поведінка» або «адаптивна поведінка».

Основний зміст опанувальної поведінки полягає в тому, що особистість або повністю долає негативні життєві обставини, або зменшує їхній несприятливий вплив на організм. У зв'язку з цим опанувальна поведінка розглядається як «цілеспрямована соціальна активність, що дає змогу суб'єкту ефективно справлятися зі складною життєвою ситуацією (чи стресором) шляхом використання стратегій і дій, адекватних індивідуальним особливостям та конкретним умовам» [38, с.26].

Теоретичні засади копінг-поведінки тісно пов'язані з ученням про стрес. Поняття «стрес» було введене канадським фізіологом Г. Сельє в межах концепції загального адаптаційного синдрому (general adaptation syndrome). Науковець визначав стрес як «неспецифічну реакцію організму на будь-яку вимогу, що до нього пред'являється». Саме Г. Сельє належить авторство фізіологічної теорії стресу. Фізіологічний стрес передусім пов'язаний із порушеннями функціонування фізіологічних систем організму і може виникати в умовах емоційного напруження, перевтоми, больових відчуттів, страху, підвищеної концентрації уваги, крововтрати та інших станів [48]. У цій концепції організм постає як реактивна система, що відповідає змінами свого стану на зовнішні загрози.

Попри те, що стрес зазвичай асоціюється з негативними наслідками, Г. Сельє наголошував на його подвійній природі. Він підкреслював, що стрес не лише шкодить організму, а й є невід'ємною складовою життя. Саме адаптаційні механізми стресу сприяють подоланню кризових ситуацій та створюють передумови для подальшого життєвого розвитку особистості. Копінг виступає важливим чинником психічного здоров'я та благополуччя людини. Його провідною функцією є забезпечення адаптації особистості до вимог конкретної ситуації. Водночас копінг може сприяти активному оволодінню ситуацією, а також послаблювати або пом'якшувати її негативний вплив.

Як цілісний і системний феномен опанувальна поведінка була предметом досліджень багатьох науковців, зокрема: Г. Сельє, К. Дж. Холахена, Р.Х. Мооса, С. Шефера, Е. Хейма, П. Тойса, Е. Фрайденберг, Р. Л'юіса, С. Фолкман, С. Гобфолла, Мулі Лахада, Л. Еспінволл, Ш. Тейлор та інших [35, с.75]. Узагальнюючи результати їхніх праць, а також спираючись на власні наукові напрацювання, нами виокремлено три основні підходи до розуміння процесу опанування.

Перший (диспозиційний підхід) зосереджується на питанні наявності специфічних особистісних характеристик, що детермінують опанувальну поведінку та стилі подолання стресу [20, с.72]. Представники цього напрямку аналізують риси особистості як предиктори ефективних і неефективних копінг-стратегій. До меж цього підходу належать его-аналітична модель З. Фрейда, уявлення про стилі копінг-поведінки як відносно стійкі особистісні утворення, а також дослідження особистісних рис [18, с.396].

Другий підхід (ситуативний або динамічний) розглядає подолання стресу як процес, що змінюється залежно від особливостей конкретної ситуації. У його межах вивчаються специфічні стратегії опанування у взаємозв'язку з динамікою життєвих обставин. Найбільш поширеною концепцією цього напрямку є когнітивно-феноменологічна теорія подолання стресу Р. Лазаруса та С. Фолкман. Вони визначають опанування як постійно змінювані когнітивні та поведінкові зусилля людини, спрямовані на подолання зовнішніх або внутрішніх вимог, що оцінюються як такі, які перевищують або обтяжують наявні ресурси особистості [47]. У межах цієї теорії виокремлюються два основні типи копінгу: проблемно-орієнтований, спрямований на безпосереднє вирішення стресової ситуації, та емоційно-орієнтований, який застосовується у випадках, коли змінити ситуацію неможливо.

Третій підхід (інтегративний) поєднує положення двох попередніх і виходить з того, що вибір копінг-стратегій зумовлюється як особистісними характеристиками, так і ситуативними чинниками.

У вітчизняній психологічній науці інтерес до проблеми опанувальної поведінки пов'язаний із розширенням уявлень про форми особистісної активності, зростанням уваги до процесів саморегуляції та посиленням суб'єктно-діяльнісного підходу, зокрема розвитку психології суб'єкта. У національній літературі поняття «копінг» і «опанування» здебільшого використовуються як синонімічні.

Водночас більшість дослідників (О. Корнієнко, Ф. Василюк, Л. Малогулко, Л. Царенко, Т. Вебер, М. Войтович, Л. Гриценко, В. Кочубей, Л. Гридковець, О. Коржова, Т. Крюкова, Ж. Вірна, Н. Родіна, Т. Титаренко, Т. Ткачук) розмежовують механізми копінг-поведінки та психологічного захисту, підкреслюючи, що останні функціонують переважно неусвідомлено [41, с.143]. На думку низки авторів, найбільш результативним є одночасне використання кількох стратегій подолання, особливо тих, що передбачають активні практичні дії. Натомість стратегія уникнення та позитивна переоцінка ситуації розглядаються як неефективні.

Проблематика механізмів психологічного захисту в структурі «Я» особистості ґрунтовно представлена у працях К. Хорні та Е. Фромма. Обидва науковці акцентували увагу на значенні збереження цілісності «Я», проте К. Хорні вбачала функціонування захисних механізмів не стільки у подоланні конфлікту між особистістю та соціальним середовищем, скільки у досягненні гармонії між сприйняттям себе й інших з метою запобігання формуванню невротичних утворень.

Подальший розвиток досліджень психологічних захистів здійснювався в межах різних психологічних шкіл, що дозволяє виділити два полярні підходи до тлумачення цього явища. Так, механізми психологічного захисту розглядаються як нормативний і постійно діючий компонент свідомості людини. Ключовою функцією психологічного захисту є трансформація системи установок, спрямована на зменшення надмірного емоційного напруження [41].

Водночас Т. Даценко представляє альтернативний підхід, у межах якого психологічний захист розглядається як непродуктивний спосіб реагування на стресові обставини, що стримує особистісний розвиток і перешкоджає переходу до «нового рівня регуляції та взаємодії зі світом» [12, с.151].

Значний внесок у вивчення природи психологічних захистів і створення методик їх діагностики зробив Р. Плутчик. Центральною ідеєю його концепції є твердження про те, що механізми психологічного захисту є похідними від емоцій, які, у свою чергу, виступають базовими засобами адаптації. Учений також звертав увагу на біполярний характер захисних механізмів, аналогічний біполярності емоцій, що лежать в їх основі. Окрім цього, Р. Плутчик запропонував вікову модель розвитку психологічних захистів, зазначаючи, що вони є примітивними, неусвідомлюваними способами реагування на загрозу чи стрес. У дитячому віці такі реакції є нормативними, тоді як у дорослому віці вони можуть набувати ригідного характеру у складних ситуаціях [49].

Р. Плутчик протиставляє психологічні захисти копінг-стратегіям, які він визначає як більш гнучкі, а інколи й креативні способи подолання конфліктів і стресових обставин, тісно пов'язані з негативними емоційними переживаннями. Домінування окремого захисного механізму може сприяти формуванню певних рис характеру або його акцентуацій. У деяких випадках захисні механізми як спосіб викривлення реальності можуть бути індикаторами серйозних особистісних порушень. Найбільш системно ці взаємозв'язки представлені у дослідженнях Г. Келлермана та Р. Плутчика, які описали специфічну мережу зв'язків між емоціями, захисними механізмами та спадковою схильністю до психічних розладів [49].

Феномен психологічного захисту містить у собі «центральне протиріччя» між прагненням особистості до збереження внутрішньої рівноваги та втратами, які спричиняє надмірна активізація захистів. З одного боку, дослідниці підкреслюють неможливість заперечення користі захисних механізмів, які знижують накопичене напруження шляхом спотворення

інформації або зміни поведінкових реакцій. З іншого боку, їх надмірне використання перешкоджає усвідомленню реальної ситуації та обмежує здатність людини до адекватної й творчої взаємодії зі світом [29, с.74].

Формування захисних механізмів зумовлюється вродженими особливостями, індивідуальними характеристиками особистості та рівнем життєвого досвіду. Захисні механізми впливають на становлення моральних установок, світогляду, рис характеру, стилю поведінки та засвоєння досвіду, оскільки безпосередньо беруть участь у процесах сприйняття навколишнього світу, виконуючи функцію своєрідного фільтра внутрішньої та зовнішньої інформації [4, с.332].

Узагальнюючи наявні підходи до розуміння механізмів психологічного захисту, можна зазначити, що вони являють собою цілісну психологічну систему, спрямовану на зменшення емоційного напруження, яке загрожує цілісності особистості. Найчастіше таке напруження виникає внаслідок суперечностей між уявленнями людини про світ, власне «Я» та зовнішньою інформацією. Більшість емпіричних досліджень, проведених у межах клінічної психології, свідчать про те, що кожен вид психологічного захисту забезпечує лише тимчасове відчуття внутрішньої гармонії та благополуччя. Накопичення невирішених проблем може призводити до зниження здатності особистості впливати на ситуацію та усувати джерела негативних переживань.

З огляду на модальність психологічних захистів, їх можна розглядати як процеси з позитивними й негативними наслідками. Позитивний аспект полягає у зниженні рівня тривоги, негативних емоцій і напруження в складних життєвих обставинах. Негативний – у короткочасності дії захистів і спотворенні реальності з метою підтримання емоційної стабільності особистості.

У структурі опановувальної поведінки механізми психологічного захисту тісно взаємодіють із копінг-стратегіями (копінгами), які виступають усвідомленими зусиллями людини, спрямованими на подолання складних життєвих ситуацій. У межах транзакційної когнітивної теорії копінг-

механізми визначаються як стратегії поведінки, що застосовуються особистістю в умовах психологічної загрози її фізичному, особистісному або соціальному благополуччю.

А. Марченко та В. Барко наголошують, що послаблення дії стресових факторів можливе завдяки зниженню жорсткості вимог або через опанування самої проблемної ситуації [23, с.416]. С. Фолькман і Р. Лазарус запроваджують поняття трансакції, яке вони розуміють як динамічний процес взаємодії особистості з навколишніми обставинами. Дослідники підкреслюють, що інтерпретація стресу має індивідуальний, суб'єктивний характер [47].

Копінг слід розглядати як сукупність свідомих і несвідомих зусиль, спрямованих на адаптацію до реальності. Представники психодинамічного напрямку також включають копінг до системи психологічного захисту особистості [46, с.731]. Водночас більшість сучасних науковців акцентують увагу на тому, що копінг-стратегії є усвідомленими формами активності, за яких людина цілеспрямовано планує дії та намагається розв'язати складну життєву ситуацію.

С. Грабовська та М. Єсип вказують на доцільність використання світоглядного критерію у класифікації копінгу. Вони пропонують розмежовувати світські та релігійні копінг-стратегії, оскільки релігійні установки істотно впливають на сприйняття труднощів і способи їх подолання [11, с.192].

С. Хобфолл у межах диспозиційного підходу розробляє багатовимірну модель поведінкових стратегій. Учений трактує копінг не як окремі стилі реагування на стрес, а як загальні тенденції поведінки, що відображають життєву позицію людини. У цьому контексті особистість постає активним суб'єктом, який самостійно формує власне життя та надає йому смислу. Водночас ресурсний підхід не отримав значного поширення у світовій психології, а дослідження копінгу нині переважно здійснюються в руслі опанувальної (долаючої) поведінки [24, с.23].

Мета подолання складних життєвих обставин полягає у безпосередньому вирішенні проблеми, зменшенні її негативного впливу, уникненні або витримуванні труднощів. Така усвідомлена поведінка спрямовується або на активну трансформацію контрольованої ситуації, або на адаптацію до неї у разі відсутності контролю. Подібний підхід є важливим чинником соціальної адаптації психічно здорових осіб.

Крім того, С. Фолькман підкреслює, що ефективність подолання стресу та вибір відповідної стратегії визначаються рівнем сформованості копінг-ресурсів особистості. До них дослідниця відносить когнітивні ресурси (оцінювання ситуації), Я-концепцію, інтернальний локус контролю, здатність до афіляції й емпатії, ціннісно-мотиваційну структуру, а також систему соціальної підтримки, зокрема сім'ю та суспільство [45].

Поряд із поняттям опанувальної поведінки значний науковий інтерес викликає пов'язана з ним категорія «життєстійкість». У сучасній психології життєстійкість розглядається як один із ключових ресурсів, що впливає на вибір і застосування стратегій подолання життєвих труднощів [18, с.399]. У трактуванні С.Б. Кузікової життєстійкість розуміється як психологічна вітальність, розширена ефективність особистості, що проявляється у залученості до подій життя, усвідомленому впливі на себе та готовності приймати ризик [20].

Розвиток проблематики життєстійкості в сучасній українській психології пов'язаний із дослідженнями подолання стресового досвіду (Т. Ларіна, Т. Титаренко, А. Фомінова), екзистенційного сенсу життя (Н. Чепелева, М. Смульсон), самореалізації особистості (Л. Коростильова, С. Максименко, Л. Сердюк), а також процесів активізації саморегуляції (М. Боришевський, О. Кокун, С. Максименко, О. Осницький, В. Моросанова) тощо [35, с.76].

Ми поділяємо позицію дослідників, які вважають життєстійкість особистісною рисою, що забезпечує ефективне подолання дистресу та спрямовує людину на особистісне зростання. У повсякденних умовах вона

часто залишається непомітною як для самої людини, так і для її оточення, однак чітко проявляється у ситуаціях стресу, тривоги та необхідності перегляду усталених уявлень про себе й інших. Для життєстійкої особистості стресові події сприймаються як контрольовані й такі, що стимулюють розвиток та залучають до повноцінного життя. Підвищуючи результативність діяльності й пізнавальну активність, життєстійкість сприяє позитивному соматичному та психічному самопочуттю. Будучи внутрішнім ресурсом, доступним самій людині, вона дозволяє зберігати відчуття цінності та сенсу життя за будь-яких обставин.

Одним із найпоширеніших є визначення життєстійкості як міри здатності особистості витримувати стресові ситуації без втрати внутрішньої рівноваги та ефективності діяльності; водночас життєстійкість розглядається як система переконань щодо себе, світу та взаємин із ним [18]. У її структурі виокремлюють три основні компоненти:

- ~ залученість – включеність у події власного життя та діяльність із переживанням задоволення;
- ~ контроль – усвідомлення власного впливу на перебіг подій і здатність до самостійного вибору замість відчуття безпорадності;
- ~ прийняття ризику – готовність діяти навіть за відсутності гарантій успіху.

Основою прийняття ризику є ідея розвитку через активне засвоєння досвіду та подальше використання набутих знань. У працях українських науковців проблема копінгу здебільшого розглядається в контексті емпіричного вивчення його специфіки з урахуванням індивідуально-психологічних, професійних та соціально-демографічних особливостей особистості [4].

Цілісний підхід до аналізу копінг-поведінки представлений у дослідженнях Н. Родіної. На думку авторки, копінг можна трактувати як своєрідну структурну «надбудову» особистості, яка усвідомлюється суб'єктом і формується в процесі соціалізації внаслідок взаємодії несвідомих

мотиваційних чинників та несприятливих умов середовища. Н. Родіна підкреслює, що копінг-стратегії є свідомими формами діяльності людини, тоді як психологічні захисти мають первинний характер і пов'язані з глибинним несвідомим рівнем подолання внутрішніх конфліктів [33, с.109].

Значущість дослідження опановувальної поведінки також підкреслює Л. П'янківська. Вона зазначає, що недостатній розвиток копінг-стратегій може призводити до порушень соціальної взаємодії, негативних особистісних трансформацій, ускладнень процесів адаптації та саморозвитку. На думку дослідниці, копінг-стратегії мають важливе значення не лише для самої особистості, а й для її соціального оточення. Застосування конструктивних способів подолання труднощів сприяє згуртованості, покращенню міжособистісних взаємин, формуванню взаємної підтримки та довіри. Водночас переважання неконструктивних копінг-стратегій у перспективі може зумовлювати маніпулятивну поведінку, зниження рівня стресостійкості та негативний вплив на загальний стан здоров'я [32, с.185].

У зв'язку з цим, на думку Л. П'янківської, актуалізується необхідність навчання людей активному копінгу, орієнтованому на розв'язання стресових ситуацій. Узагальнюючи результати своїх досліджень, авторка наголошує, що конструктивні копінг-стратегії сприяють зростанню задоволеності життям, розширенню зони психологічного комфорту, зменшенню відчуття безпорадності та формуванню сприйняття складних життєвих обставин як можливостей для самореалізації [32, с.186].

Попри значну кількість наукових праць, присвячених проблемі опановувальної поведінки, дослідження, що аналізують її зв'язок із моральною сферою особистості, залишаються недостатньо представленими. У цьому контексті наше дослідження спрямоване на виявлення особливостей опановувальної поведінки осіб із різними типами моральної свідомості. Оскільки моральна свідомість виконує регулятивну функцію у поведінці, вона безпосередньо впливає на те, як особистість справляється зі складними життєвими ситуаціями.

Серед українських учених взаємозв'язок копінг-поведінки та моральних характеристик особистості досліджував О. Никоненко. Його робота виконувалася в межах духовної парадигми психології, де одним із провідних ендofакторів формування моральних якостей визнавалася совість. Однією з ключових гіпотез дослідження було припущення, що особи з високим рівнем розвитку моральних якостей схильні обирати конструктивні стратегії поведінки у стресових ситуаціях, тоді як особи з низьким рівнем – неконструктивні. Отримані результати підтвердили цю гіпотезу: для осіб із високим рівнем морального розвитку характерні самоконтроль, прийняття відповідальності та орієнтація на планування розв'язання проблем. Натомість особи з низьким рівнем моральних якостей частіше використовують неконструктивні стратегії, такі як: конфронтація, дистанціювання та уникнення реальності [28].

Узагальнюючи різні наукові підходи до розуміння психологічних захистів і копінг-стратегій, можна дійти висновку, що механізми психологічного захисту функціонують переважно на несвідомому рівні, тоді як копінг-стратегії є усвідомленими та піддаються свідомому контролю. Саме тому опановувальна поведінка відображає індивідуальні відмінності між людьми в умовах переживання складних життєвих ситуацій.

1.3. Стан вивчення проблеми взаємозв'язку лідерських якостей, ресурсів та копінг стратегій особистості

Сучасний стан наукового вивчення проблеми взаємозв'язку лідерських якостей, особистісних ресурсів і копінг-стратегій характеризується відсутністю єдиного концептуального підходу та водночас наявністю значної кількості емпіричних і теоретичних досліджень, у яких ці феномени розглядаються в різних поєднаннях і контекстах. У більшості робіт зазначені змінні не виступають рівноправними складовими однієї моделі, а аналізуються асиметрично, що ускладнює формування цілісного уявлення про механізми їх

взаємодії. Наукові пошуки зосереджуються або на дослідженні лідерських якостей як факторів ефективності діяльності, або на аналізі ресурсного потенціалу особистості в умовах стресу, або на вивченні копінг-стратегій як самостійного регулятивного процесу.

У зарубіжних психологічних дослідженнях простежується тенденція до розгляду лідерських якостей у зв'язку з особливостями подолання складних і невизначених ситуацій. Автори наголошують, що лідерська поведінка найбільш чітко проявляється саме в умовах стресу, кризи або високого рівня відповідальності, де необхідно швидко мобілізувати внутрішні ресурси та обрати адекватні стратегії реагування. У цьому контексті копінг-стратегії розглядаються як поведінковий і когнітивний механізм реалізації лідерського потенціалу. Встановлено, що особи з вираженими лідерськими якостями частіше демонструють активні, проблемно-орієнтовані та проактивні стратегії подолання труднощів, тоді як пасивні або унікальні форми копінгу для них менш характерні.

Окрему групу досліджень становлять роботи, присвячені вивченню особистісних ресурсів у структурі лідерства. У них ресурси розглядаються як умови підтримання ефективної лідерської діяльності в ситуаціях підвищеного психологічного навантаження. Показано, що рівень розвитку таких ресурсів, як упевненість у власних можливостях, внутрішній локус контролю, емоційна стабільність і здатність до саморегуляції, істотно впливає на стійкість лідерської поведінки та здатність зберігати продуктивність у складних умовах. Водночас у більшості цих робіт копінг-стратегії не виступають предметом спеціального аналізу, а розглядаються лише як похідний прояв ресурсного потенціалу.

Термін «лідер» тісно пов'язаний із такими поняттями, як управлінська діяльність і керівництво. У межах ситуаційного підходу до аналізу лідерства працювали Ф. Фідлер, В. Шмідт, В. Врум. Представники особистісного напряму зосереджували увагу на дослідженні індивідуальних характеристик лідера (Б.Л. Хілтон, Р.М. Стогдилл, Б. Мак-Лен, Д. Стенг та ін.).

Інтеракціоністський підхід трактує лідерство як результат взаємодії особистісних особливостей і умов ситуації, у якій перебуває індивід (Ц. Джибб, К. Кліффорд, Т. Кох, Б. Басс, Р. Стогдилл, Ф. Фідлер, В. Шутц, Р. Хауз, Т. Хеммер, Ш. Дечлер, С. Грін, Д. Небекер, М. Боні та ін.) [40, с.187].

Копінг-стратегії розглядаються як відносно стабільні способи мислення й поведінки, що застосовуються людиною для подолання життєвих труднощів і кризових ситуацій. Основне призначення копінгу полягає у досягненні балансу між зовнішніми вимогами середовища та внутрішніми ресурсами особистості з метою збереження психічного й соматичного благополуччя. Усвідомлення власних копінг-механізмів сприяє підвищенню організованості та стійкості до стресу.

На думку представників психоаналітичного напрямку, копінг виступає різновидом психологічного захисту, який використовується особистістю для зменшення внутрішнього напруження. У такому контексті він трактується як автоматизована реакція на подію, що відбувається без активного залучення емоційних і когнітивних процесів. Акцентуації характеру самі по собі не належать до патологічних проявів, однак здатні суттєво впливати на поведінкові стратегії індивіда, зокрема на способи подолання складних життєвих обставин. Формування копінг-стратегій зумовлюється не лише соціальним досвідом, а й особистісною структурою людини. До неї належать такі характеристики, як тип темпераменту, рівень самооцінки, здатність до емоційної регуляції та домінуючі риси характеру.

Емпіричним підтвердженням цього взаємозв'язку є результати дослідження А. Пащенко, згідно з якими особи з вираженою емоційною лабільністю та сензитивністю характеризуються зниженим рівнем стресостійкості, частіше використовують пасивні копінг-стратегії та потребують посиленої соціальної підтримки [30, с.92]. Водночас люди з ригідною, педантичною або демонстративною акцентуацією, попри зовнішню впевненість, можуть виявляти труднощі у зміні поведінкових стратегій або надмірно покладатися на захисні механізми, такі як раціоналізація чи проекція.

Слід підкреслити, що не існує універсально ефективних або неефективних копінг-стратегій, оскільки їх результативність визначається конкретною ситуацією та гнучкістю застосування. Водночас акцентуації, що супроводжуються емоційною нестабільністю або обмеженим репертуаром поведінкових реакцій, можуть знижувати адаптаційні можливості особистості та ускладнювати процес подолання стресу.

Особливої ваги у роботі з молоддю набувають психопрофілактичні та психокорекційні заходи, спрямовані на розвиток усвідомлених і гнучких копінг-стратегій. Формування рефлексивних умінь, емоційного інтелекту та навичок саморегуляції сприяє переходу від дезадаптивних моделей поведінки до більш ресурсних, навіть за умов наявності виражених акцентуацій. Отже, акцентуації характеру виступають значущими предикторами вибору індивідом певних способів подолання труднощів і водночас модераторами ефективності копінгу. Урахування цих особливостей має важливе практичне значення для діяльності психолога в освітньому, клінічному та молодіжному середовищі.

Дослідження взаємозв'язку між копінг-стратегіями та акцентуаціями характеру свідчать про те, що характерологічні риси можуть формувати схильність до стабільного використання певного стилю реагування на стрес. Так, особи із застрягаючим або педантичним типом акцентуації частіше звертаються до когнітивних копінг-стратегій, зокрема рефлексії, планування та пошуку смислу, що пов'язано з їхньою орієнтацією на деталі, високим самоконтролем і відповідальністю. Натомість індивіди з емоційно нестійкою (лабільною) або тривожною акцентуацією переважно застосовують емоційні форми реагування, такі як плач, уникнення чи соціальна ізоляція, що може ускладнювати адаптацію до складних життєвих ситуацій.

Психічні прояви людини, її процеси, стани та явища – не існують ізольовано, а утворюють єдину психологічну цілісність. Ця цілісність постає як складна, впорядкована міжфункціональна система. Тому пізнання окремих складників можливе лише за умови врахування структурно-динамічних

закономірностей розвитку особистості загалом. Особистість слід розглядати як індивіда з сформованими функціональними новоутвореннями, який має власний унікальний внутрішній світ і здатний до саморозвитку, самовизначення та саморегуляції у діяльності й поведінці. Це людина з притаманними їй індивідуальними інтелектуальними, емоційними, вольовими й фізичними характеристиками, що знаходять своє втілення в результатах її діяльності. У концепції

Г. Олпорта центральним є поняття риси особистості, яку він вважав найбільш обґрунтованою одиницею аналізу індивідуальності. Рису особистості трактується ним як нейропсихічне утворення, здатне узагальнювати різноманітні функціонально подібні стимули, а також активізувати й спрямовувати відповідні форми поведінкових реакцій. Отже, риса особистості означає стійку схильність діяти подібним чином у широкому колі життєвих ситуацій. Сукупність таких рис формує основу поведінки людини в умовах стресу й, відповідно, зумовлює вибір адекватних копінг-стратегій [5, с.143].

У межах емпіричних досліджень, присвячених копінг-поведінці, лідерські якості здебільшого не виділяються як окрема змінна, а включаються до ширших особистісних характеристик або залишаються поза увагою дослідників. Копінг-стратегії аналізуються у зв'язку з рівнем стресу, психологічним благополуччям, професійним вигоранням або адаптацією, тоді як потенційний вплив лідерських якостей на вибір стратегій подолання труднощів розглядається опосередковано. Такий підхід обмежує можливість виявлення специфічних закономірностей, притаманних саме лідерській поведінці в умовах стресу.

У вітчизняних психологічних дослідженнях проблема взаємозв'язку лідерських якостей і копінг-стратегій найчастіше розглядається в контексті професійної діяльності, зокрема в управлінській, педагогічній та військовій сферах. Результати цих досліджень свідчать, що лідерські якості пов'язані з переважанням конструктивних стратегій подолання труднощів, орієнтованих

на активне розв'язання проблем, планування та самоконтроль. Разом із тим особистісні ресурси в таких роботах зазвичай розглядаються як супровідні змінні, без детального аналізу їх ролі в забезпеченні ефективності копінг-поведінки.

Окремі дослідження присвячені аналізу ресурсного потенціалу особистості як чинника вибору копінг-стратегій. У них доведено, що високий рівень внутрішніх ресурсів зумовлює використання більш адаптивних і гнучких стратегій подолання стресу, тоді як дефіцит ресурсів пов'язаний із дезадаптивними формами копіngu. Проте в цих роботах лідерські якості або не включаються до дослідницької моделі, або розглядаються фрагментарно, що унеможливлює комплексний аналіз взаємодії всіх трьох феноменів.

У сучасних дослідженнях також простежується інтерес до вивчення ресурсів як медіаторів між лідерськими якостями та копінг-стратегіями. Автори таких робіт зазначають, що саме ресурсний потенціал визначає, якою мірою лідерські якості реалізуються в ефективній копінг-поведінці. Водночас кількість подібних досліджень є обмеженою, а отримані результати потребують подальшого уточнення та узагальнення.

Значна частина наукових праць зосереджена на прикладних аспектах проблеми, зокрема на розробці програм розвитку лідерських якостей і підвищення ресурсної забезпеченості особистості. У цих дослідженнях копінг-стратегії розглядаються як показники ефективності таких програм, проте рідко аналізуються як самостійний психологічний механізм. Це зумовлює певну односторонність підходів і потребує подальшого теоретичного осмислення. Таким чином, аналіз стану вивчення проблеми взаємозв'язку лідерських якостей, особистісних ресурсів і копінг-стратегій свідчить про наявність значного масиву наукових досліджень, які, однак, не утворюють цілісної системи знань.

Простежується тенденція до розгляду лідерських якостей як факторів, що опосередковують поведінку особистості в умовах труднощів, проте механізми цього опосередкування залишаються недостатньо конкретизованими. Зокрема, у багатьох дослідженнях фіксується наявність

статистичних зв'язків між лідерськими характеристиками та показниками адаптивності, однак не розкривається, за рахунок яких саме психологічних процесів ці зв'язки реалізуються. У цьому контексті копінг-стратегії можуть розглядатися як проміжна ланка між лідерським потенціалом і реальними поведінковими проявами особистості в стресових ситуаціях.

Важливим аспектом аналізу є питання співвідношення стабільних і ситуативних чинників у структурі взаємозв'язку лідерських якостей і копінг-поведінки. Частина дослідників наголошує на відносній стабільності лідерських характеристик, що зумовлюють стійкий стиль реагування на труднощі, тоді як інші вказують на значний вплив ситуаційних умов і доступних ресурсів. У межах такого підходу особистісні ресурси розглядаються як змінна, що може посилювати або, навпаки, послаблювати прояв лідерських якостей у конкретних обставинах.

Окрему увагу приділяють аналізу когнітивних ресурсів у структурі копінг-стратегій лідерів. Підкреслюється, що здатність до аналізу ситуації, прогнозування наслідків і прийняття рішень відіграє ключову роль у виборі активних способів подолання труднощів. У цьому сенсі лідерські якості пов'язуються з більшою схильністю до використання когнітивно складних і цілеспрямованих копінг-стратегій, що забезпечують контроль над ситуацією та знижують рівень суб'єктивного напруження.

Емоційні ресурси також розглядаються як важливий компонент взаємозв'язку між лідерством і копінг-поведінкою. Дослідники відзначають, що здатність до емоційної саморегуляції сприяє збереженню ефективності діяльності в умовах стресу та запобігає переходу до дезадаптивних форм реагування. У цьому контексті лідерські якості асоціюються з більшою емоційною стійкістю та використанням копінг-стратегій, спрямованих на конструктивне подолання негативних переживань.

Соціальні ресурси посідають особливе місце в аналізі взаємозв'язку досліджуваних феноменів. У ряді робіт підкреслюється, що лідерські якості пов'язані зі здатністю залучати підтримку оточення та ефективно

використовувати міжособистісні взаємини як ресурс подолання труднощів. Пошук соціальної підтримки в цьому випадку розглядається не як прояв залежності, а як усвідомлена стратегія, що підвищує адаптивність і сприяє збереженню психологічної рівноваги.

У межах досліджень професійної діяльності увага зосереджується на тому, як поєднання лідерських якостей і ресурсного потенціалу впливає на вибір копінг-стратегій у ситуаціях відповідальності та ризику. Показано, що особи з розвиненими лідерськими характеристиками та достатнім рівнем ресурсів частіше використовують стратегії активного впливу на ситуацію, тоді як за дефіциту ресурсів навіть високий лідерський потенціал може реалізовуватися менш ефективно.

Порівняльний аналіз результатів досліджень свідчить про наявність суперечливих даних щодо ролі окремих ресурсів у структурі копінг-поведінки лідерів. Це зумовлено відмінностями у виборі методик, специфіці вибірок і контексті досліджень. Унаслідок цього ускладнюється узагальнення отриманих результатів і формування універсальних висновків щодо характеру взаємозв'язку лідерських якостей, ресурсів і копінг-стратегій.

Загалом стан розробленості проблеми дозволяє констатувати, що взаємозв'язок лідерських якостей, особистісних ресурсів і копінг-стратегій визнається значущим для розуміння поведінки особистості в складних умовах, проте, залишається недостатньо систематизованим. Наявні дослідження створюють емпіричне підґрунтя для подальшого аналізу, однак, потребують узгодження в межах цілісного підходу, що враховував би багатовимірність і динамічність зазначених психологічних феноменів.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ РЕСУРСНИХ ТА КОПІНГ СТРАТЕГІЙ У СТУДЕНТІВ З ЛІДЕРСЬКИМИ ЯКОСТЯМИ

2.1. Програма, організація та методичне забезпечення емпіричного дослідження

Емпіричну частину дослідження присвячено вивченню особливостей ресурсних та копінг-стратегій у студентів з різним рівнем лідерського потенціалу. Мета дослідження полягала у встановленні якісних і кількісних відмінностей у структурі ресурсного профілю та стратегій совладання між студентами, що виявляють виражені лідерські якості, та тими, у кого таких якостей не спостерігається. Теоретичним підґрунтям слугували ресурсна теорія совладання С. Хобфолла, транзакційна модель стресу й копіngu Р. Лазаруса та С. Фолкман [47], а також шестиканальна ресурсна модель BASIC Ph М. Лахада.

Гіпотеза дослідження: існують значущі відмінності у структурі ресурсних та копінг-стратегій у студентів з різним рівнем лідерського потенціалу. А саме: студенти з високим рівнем лідерських якостей характеризуються переважанням конструктивних, проблемно-орієнтованих копінг-стратегій (ланування і позитивної переоцінки) та вищим рівнем мобілізації особистісних ресурсів, зокрема життєстійкості й самоконтролю, порівняно зі студентами, які не мають виражених лідерських схильностей.

Теоретичне обґрунтування гіпотези ґрунтується на наступних положеннях. Дослідження Р. Лазаруса і С. Фолкман показали, що суб'єкти, які сприймають проблемні ситуації як такі, що підлягають контролю, частіше обирають проблемно-орієнтований копінг – планування та пряму дію [47]. Лідери ж, за визначенням, орієнтовані на управління ситуацією, а не на пасивне переживання, тому логічно очікувати від них вищих показників саме за шкалою планування. У дослідженнях особистісних ресурсів встановлено,

що особи з розвиненими організаційними здатностями демонструють вищий рівень когнітивного совладання, оскільки їхня компетентність у структуруванні завдань транслюється і на сферу особистісної регуляції. За теорією збереження ресурсів С. Хобфолла, наявність широкого ресурсного «портфоліо» слугує захисним буфером проти виснаження: студенти з розвиненим лідерським потенціалом, за припущенням, мають більш диверсифіковану ресурсну базу, що знижує суб'єктивне відчуття стресового перевантаження.

Дослідження організовувалося послідовно у три взаємопов'язані етапи. Підготовчий етап передбачав аналіз наукової літератури з проблематики лідерства, копіngu та психологічних ресурсів особистості, уточнення концептуальних понять та формування остаточного переліку психодіагностичних інструментів. Паралельно відбувалась розробка та технічне налаштування онлайн-форми: формулювалися інструкції для респондентів, перевірялася коректність перекладу україномовних версій методик, відпрацьовувалася логіка перегляду й автоматичного підрахунку відповідей. Основний етап включав безпосереднє збирання емпіричних даних за допомогою онлайн-анкети, розробленої в середовищі Google Forms; посилення на анкету поширювалося серед студентів через кафедри та академічні чати. Заповнення анкети займало в середньому від 20 до 30 хвилин. Опитування проводилося у листопаді 2025 року і охоплювало студентів, які навчаються за спеціальністю «Менеджмент бізнес-організації» Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана. Участь у дослідженні була добровільною та анонімною: перед початком заповнення форми кожному учаснику надавалась інформація про мету дослідження та умови збереження конфіденційності. На аналітичному етапі здійснювалося кодування та систематизація отриманих відповідей, перевірка первинних даних на наявність пропущених значень і потенційних артефактів, а також повна статистична обробка із застосуванням програмного забезпечення Microsoft Excel. Первинне кодування відповідей за ключами методик було

автоматизовано у Google Sheets і перенесено до Excel для подальших розрахунків.

Вибірку склали 119 здобувачів вищої освіти 1–6 курсів. Вік учасників варіювався від 17 до 28 років при середньому значенні $18,5 \pm 1,1$ року, що характеризує вибірку як вікового однорідну – її ядро формують студенти раннього юнацького та юнацького віку. Участь у дослідженні була добровільною та анонімною: усім респондентам заздалегідь надавалась інформація про мету збирання даних і умови конфіденційності.

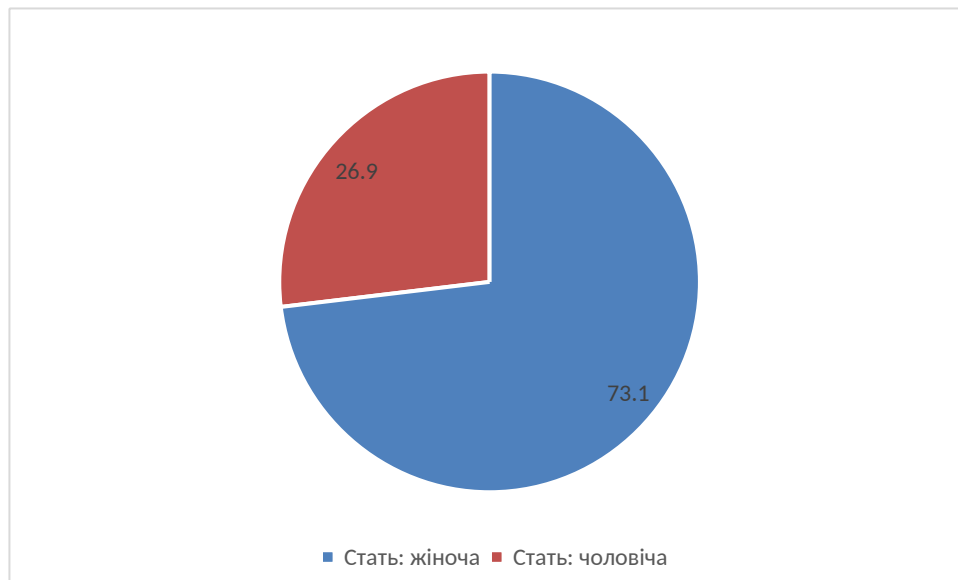


Рис. 2.1. Розподіл вибірки за статтю

Як свідчать дані рис. 2.1, більшість учасників – жінки (73,1 %), що є типовим для гуманітарно-економічних спеціальностей в українських закладах вищої освіти. Вікова структура вибірки (рис. 2.2) характеризується вираженою однорідністю: 82,4 % студентів перебувають у віковому діапазоні 17–18 років, тобто у фазі раннього юнацтва, для якої властиве інтенсивне формування ідентичності, пошук соціальних ролей та апробація власних лідерських можливостей у групових взаємодіях. Домінування студентів другого курсу (95,8 %) зумовлене організаційними умовами залучення академічних груп до дослідження і не є критичним обмеженням, оскільки вибірка характеризується спільним навчальним контекстом та однорідним рівнем академічної

соціалізації учасників. Разом із тим певна обмеженість вибірки в частині курсового та вікового різноманіття береться до уваги під час інтерпретації результатів.

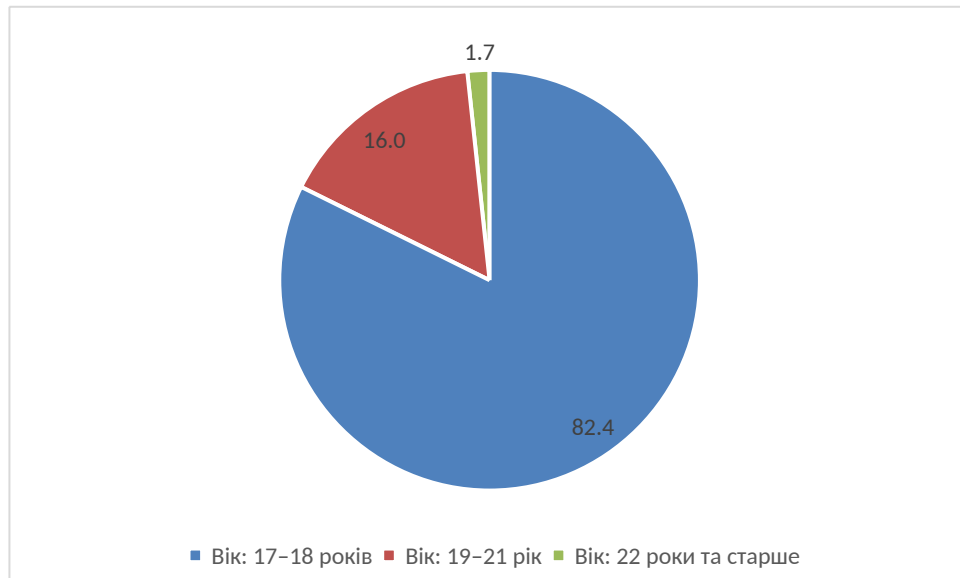


Рис. 2.2. Розподіл вибірки за віком

Соціально-демографічний профіль вибірки наведено у табл. 2.1.

Таблиця 2.1

Соціально-демографічна характеристика вибірки (n = 119)

Характеристика	n	%
Курс: 1-й	3	2,5
Курс: 2-й	114	95,8
Курс: 4-й та вище	2	1,7
Загалом	119	100,0

Методичне забезпечення дослідження сформовано на основі чотирьох психодіагностичних інструментів, відбір яких здійснювався відповідно до концептуальної моделі роботи. У табл. 2.2 наведено загальний огляд застосованих методик із зазначенням шкал та критеріїв інтерпретації.

Таблиці 2.2

Психодіагностичний інструментарій дослідження

Методика	Шкали / субшкали	Діапазон балів	Норми інтерпретації
BASIC Ph (М. Лахад)	Belief (B), Affect (A), Social (S), Imagination (I), Cognition (C), Physiology (Ph)	0–36 балів (кожна субшкала)	0–9 – занижений; 10–18 – норма; 19–30 – високий; 31+ – особливі можливості
«Способи долаючої поведінки» (Р. Лазарус, С. Фолкман)	Конфронтація, Дистанціювання, Самоконтроль, Пошук соц. підтримки, Прийняття відповідальності, Втеча-уникнення, Планування, Позитивна переоцінка	0–18 балів (кожна стратегія)	0–6 – низька; 7–12 – середня; 13–18 – висока напруженість
Опитувальник А. Аппелса	Загальна шкала перевантаження (одновимірна)	0–14 балів	0–4 – низький ризик; 5–9 – середній; 10–14 – високий ризик
КОС-2	Комунікативні схильності; Організаторські схильності	K = 0–1,00 (кожна шкала)	1 – низький; 2 – нижче серед.; 3 – середній; 4 – високий; 5 – дуже високий

Опитувальник BASIC Ph М. Лахада є інструментом ресурсорієнтованого підходу, розробленим у межах ізраїльської школи психології кризового втручання. Аббревіатура BASIC Ph відображає шість каналів ресурсності, через які особистість взаємодіє зі стресовою ситуацією.

Субшкала Belief (B) охоплює систему переконань, цінностей та духовних орієнтирів особистості, що слугують смисловою опорою під час переживання труднощів. Вищі бали свідчать про стабільну ціннісну базу, яка зберігає суб'єктивне відчуття сенсу навіть у несприятливих умовах; людина з активним Belief-каналом схильна звертатися до молитви, ритуалів, власних принципів або духовних практик.

Субшкала Affect (A) відображає здатність людини усвідомлювати й виражати власні емоції – вербально, у спілкуванні з близькими, через плач, сміх або творчість – замість пригнічення переживань. Саме «відкритий» афект

є ресурсом, оскільки дозволяє вивільнити внутрішню напругу та не накопичувати її.

Субшкала Social (S) вимірює схильність до пошуку та підтримання соціальних зв'язків як ресурсу: звернення по допомогу до друзів, сім'ї, участь у спільноті, ведення бесід, спільне проведення часу. Субшкала Imagination (I) характеризує залучення образного мислення, фантазії та метафор у процесі осмислення проблемної ситуації – здатність «відійти» від буквального сприйняття і знайти творче рішення або хоча б тимчасовий символічний вихід.

Субшкала Cognition (C) відображає аналітичний стиль совладання: збір інформації, планування, побудову плану дій, раціональне зважування варіантів, опору на минулий досвід і знання. Людина з провідним когнітивним каналом у стресі насамперед прагне «зрозуміти, що відбувається» і виробити стратегію.

Нарешті, субшкала Physiology (Ph) охоплює тілесні практики саморегуляції – фізичну активність, прогулянки, заняття спортом, розслаблення, режим сну та харчування, а також фізичну працю як засіб «скидання» напруги.

Кожна субшкала містить шість тверджень, що оцінюються за шкалою частоти: відповіді кодуються від 0 до 6 балів залежно від ступеня вираженості поведінки. Сумарний бал по кожній субшкалі коливається від 0 до 36. Інтерпретація здійснюється відповідно до нормативної шкали: 0–9 балів – занижені показники, ресурсний канал практично не задіяний; 10–18 – норма розвитку, канал функціонує задовільно; 19–30 – високий рівень, ресурс є надійним засобом совладання; понад 30 – особливі можливості, надзвичайно виражений ресурсний канал. Відповідно до авторської концепції М. Лахада, кожна людина спирається переважно на два-три провідні канали, тоді як інші залишаються менш задіяними; поєднання провідних каналів і формує індивідуальний «ресурсний підпис» особистості.

Методика «Способи долаючої поведінки» Р. Лазаруса та С. Фолкман – це один із найавторитетніших і найбільш валідизованих інструментів

вимірювання копінг-стратегій [47]. Опитувальник ґрунтується на трансакційній моделі стресу, де совладання розглядається як динамічний процес когнітивної оцінки ситуації та цілеспрямованих дій, спрямованих на регуляцію стресу.

Методика містить 50 тверджень, що описують конкретні форми поведінки у стресовій ситуації. Кожне твердження оцінюється за чотирибальною шкалою Лікерта: 0 – «ніколи», 1 – «рідко», 2 – «іноді», 3 – «часто». Відповіді групуються у вісім субшкал.

Стратегія конфронтації відображає агресивні зусилля, спрямовані на зміну ситуації, – часом ворожі та ризиковані дії, наполягання на своєму попри перешкоди. Дистанціювання характеризує когнітивні зусилля щодо відсторонення від проблеми і зниження її суб'єктивної значущості – людина намагається «не брати до голови», іронізує або заперечує важливість ситуації. Самоконтроль включає зусилля з регуляції власних почуттів і дій, уникнення імпульсивних реакцій, стримування себе від поспішних рішень; особи з домінуванням цієї стратегії не виявляють своїх переживань зовні. Пошук соціальної підтримки охоплює активне звернення по інформаційну, матеріальну або емоційну допомогу до оточення – до друзів, родини, фахівців; ця стратегія є контактоорієнтованою і передбачає готовність ділитися проблемою. Прийняття відповідальності означає усвідомлення власної ролі у виникненні проблеми та прийняття відповідальності за її вирішення, нерідко супроводжується самокритикою й самозвинуваченням. Втеча-уникнення описує когнітивні та поведінкові зусилля, спрямовані на ухилення від зіткнення з проблемою: надмірний сон, переїдання, фантазування, заперечення, відтягування вирішення. Планування вирішення проблеми – цілеспрямовані зусилля з формування стратегії дій, покроковий аналіз варіантів і вибір найбільш ефективного рішення; ця стратегія є максимально раціональною і проблемно-орієнтованою. Позитивна переоцінка – пошук позитивного смислу у пережитому, переосмислення ситуації у вигідному для

особистісного зростання ключі, звернення до духовних і філософських ресурсів.

Рівень напруженості кожної стратегії оцінюється в діапазоні від 0 до 18 балів. Відповідно до нормативної шкали, 0–6 балів відповідає низькій напруженості копінгу, 7–12 – середній (зона адаптаційного потенціалу особистості), 13–18 – високій напруженості, що може свідчити про виражену дезадаптацію [17].

Опитувальник А. Аппелса (Vital Exhaustion Questionnaire) призначений для вимірювання ступеня психофізичного виснаження та ризику «перегорання» внаслідок тривалого стресового навантаження. Методика розроблялася насамперед для виявлення стану «вітального виснаження» – специфічного психоемоційного стану, що характеризується хронічною втомою, пригніченістю, порушеннями сну та відчуттям безпорадності.

Опитувальник складається з 14 тверджень із дихотомічним форматом відповіді («так» / «ні»), наприклад: «Часто втомлююсь», «Мені важко заснути», «Настрій пригнічений», «Щоранку прокидаюсь з почуттям втоми та виснаження», «Іноді здається, що вже краще вмерти». Кожна ствердна відповідь дає 1 бал, заперечна – 0. Загальна сума балів варіюється від 0 до 14 і дозволяє встановити рівень стресового навантаження: 0–4 бали – низький ризик, практично відсутні ознаки перевантаження; 5–9 балів – середній ризик, наявні окремі ознаки перевтоми, але особистісних ресурсів може бути достатньо для самостійної компенсації; 10–14 балів – високий ризик, виснаження значне, рекомендовано звернення до психолога або психотерапевта. Методика є однією з небагатьох у вітчизняній практиці, що дозволяє оцінити саме хронічне, накопичене виснаження, а не гостру стресову реакцію, тому вона є особливо релевантною для вивчення студентів в умовах тривалого академічного навантаження.

Методика КОС-2 (комунікативні та організаторські схильності) розроблена для оцінки вираженості схильностей до двох ключових видів соціально-психологічної активності, що традиційно пов'язуються з лідерством

[15; 19]. Опитувальник містить 40 закритих запитань – по 20 для кожної зі шкал – із дихотомічним форматом відповіді («так» / «ні»).

Підрахунок результатів здійснюється за спеціальним ключем окремо для кожної шкали. Оцінний коефіцієнт K розраховується за формулою:

$$K = x / 20,$$

де x – кількість відповідей, що збігаються з ключем. Значення K коливається від 0 до 1: результати, близькі до 1, свідчать про виражені схильності, близькі до 0 – про їх відсутність. Для якісної стандартизації результатів використовуються шкали оцінок, наведені у табл. 2.4.

Таблиця 2.3

Шкала оцінок методики КОС-2

Оцінка	К (комунікативні)	К (організаторські)	Рівень	Змістова характеристика
1	0,10–0,45	0,20–0,55	Низький	Уникнення контактів, пасивність
2	0,46–0,55	0,56–0,65	Нижче середнього	Скутість у спілкуванні, низька ініціатива
3	0,56–0,65	0,66–0,70	Середній	Прагнення до контакту, нестійкі схильності
4	0,66–0,75	0,71–0,80	Високий	Ініціативність, прийняття рішень у складних ситуаціях
5	0,76–1,00	0,81–1,00	Дуже високий	Швидка орієнтація, самостійні рішення, організація колективу

Шкала комунікативних схильностей відображає здатність особистості легко вступати в контакт з незнайомими людьми, утримувати широке коло соціальних зв'язків, орієнтуватися у нових компаніях, відстоювати власну думку та виступати перед аудиторією без зайвої скруті. Особи з високими показниками за шкалою легко знаходять друзів, беруть участь у громадській діяльності й проявляють ініціативу у встановленні контактів.

Шкала організаторських схильностей діагностує вираженість ініціативності в організації спільної діяльності, прагнення перебувати в центрі вирішення спільних проблем, здатність координувати дії інших учасників, приймати самостійні рішення та брати на себе відповідальність за

колективний результат у критичній ситуації. Респонденти з вираженими організаторськими здатностями охоче організовують різноманітні заходи, беруть ініціативу в екстремальних обставинах і не розгублюються у нових колективах. Саме організаторська компонента вважається більш специфічною для лідерства, тоді як висока комунікативність виступає необхідним, але не достатнім його атрибутом. Саме тому під час виділення груп лідерського потенціалу першочерговим критерієм слугував рівень організаторських схильностей.

Статистична обробка даних проводилася з використанням пакету програм Microsoft Excel. Для описової статистики розраховувалися середні значення (M), стандартні відхилення (SD), мінімальні та максимальні значення, медіани, коефіцієнти асиметрії та ексцесу. Нормальність розподілу перевірялася за критерієм Шапіро–Уїлка (W), що є найбільш потужним тестом для вибірок обсягом до 300 осіб. Процентний розподіл показників дозволив охарактеризувати частоту кожного рівня вираженості досліджуваних конструктів.

Для порівняння трьох груп лідерського потенціалу застосовувався однофакторний дисперсійний аналіз ANOVA з обчисленням суми квадратів між групами (SS between) і всередині груп (SS within), ступенів свободи (df), середніх квадратів (MS), F -статистики та рівня значущості p . Розмір ефекту оцінювався за допомогою показника ета-квадрат (η^2): значення 0,01–0,05 відповідає малому ефекту, 0,06–0,13 – середньому, а 0,14 і вище – великому. Попарне порівняння крайніх груп (висока лідерська vs низька лідерська) здійснювалося за t -тестом Стюдента для незалежних вибірок. Зв'язок між психологічними змінними досліджувався за допомогою коефіцієнта кореляції Пірсона (r), де $|r| < 0,30$ інтерпретується як слабкий зв'язок, 0,30–0,49 – помірний, 0,50 і вище – сильний. Рівень статистичної значущості прийнято при $p < 0,05$; критичний рівень значущості – при $p < 0,01$.

Загалом обраний методичний комплекс дозволяє охопити декілька рівнів аналізу: ресурсний профіль особистості (BASIC Ph), конкретні

поведінкові стратегії совладання (Лазарус–Фолкман), поточний рівень психофізичного виснаження (Аппелс) та соціально-психологічні схильності, пов'язані з лідерством (КОС-2). Поєднання чотирьох інструментів забезпечує багатовимірне бачення досліджуваного феномену і дозволяє перевірити висунуту гіпотезу одночасно на рівні ресурсів, стратегій совладання та стресового стану, що є методологічно коректним підходом до вивчення складних психологічних конструктів.

2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження особливостей ресурсних та копінг стратегій студентів з різним рівнем лідерського потенціалу

Аналіз емпіричних результатів розпочинається з вивчення описових характеристик усіх досліджуваних показників по вибірці загалом, після чого здійснюється покроковий порівняльний аналіз між трьома виділеними групами лідерського потенціалу: групою високого лідерського потенціалу ($n = 31$), групою середнього потенціалу ($n = 43$) та групою низького потенціалу ($n = 45$). Результати кожного блоку наведені у відповідних таблицях і розкоментовані у тексті. Статистична значущість висновків перевірялася за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу ANOVA, t-тесту Стьюдента для незалежних вибірок та кореляційного аналізу.

Дані описової статистики, наведені у табл. 2.4, дозволяють сформулювати загальне уявлення про рівень та варіативність кожного психологічного конструкту у досліджуваній вибірці.

Таблиця 2.4

Описова статистика та результати тесту Шапіро–Уїлка ($n = 119$)

Показник	N	M	SD	Мін	Макс	Мед.	Asym	Ex	W (Шапіро)
BASIC Ph: Belief (B)	119	18,11	7,47	1	36	18,00	0,08	-	0,984

								0,57	
BASIC Ph: Affect (A)	119	18,83	7,94	2	36	19,00	0,05	- 0,68	0,981*
BASIC Ph: Social (S)	119	18,67	7,95	0	36	19,00	-0,05	- 0,75	0,983
BASIC Ph: Imagination (I)	119	19,66	7,81	0	36	20,00	-0,11	- 0,70	0,979*
BASIC Ph: Cognition (C)	119	22,96	8,62	0	36	25,00	-0,42	- 0,72	0,973*
BASIC Ph: Physiology (Ph)	119	19,74	8,25	0	36	20,00	-0,20	- 0,78	0,974*
Лазарус: Конфронтація	119	9,84	3,55	0	18	10,00	0,02	- 0,48	0,986
Лазарус: Дистанціювання	119	10,49	3,73	1	18	11,00	-0,27	- 0,40	0,983
Лазарус: Самоконтроль	119	12,10	4,16	0	21	12,00	0,02	- 0,35	0,987
Лазарус: Пошук соц. підтримки	119	10,82	3,98	0	18	11,00	-0,20	- 0,66	0,983
Лазарус: Прийняття відпов.	119	7,29	2,97	0	15	7,00	0,04	0,11	0,986
Лазарус: Втеча-уникнення	119	13,39	4,68	0	21	14,00	-0,47	- 0,37	0,985
Лазарус: Планування	119	11,44	4,21	0	21	12,00	-0,08	- 0,34	0,986
Лазарус: Позитивна переоцінка	119	12,39	4,34	0	21	12,00	-0,09	- 0,37	0,984
Аппелс: Перевантаження (бали)	119	8,31	3,37	0	14	9,00	-0,24	- 0,96	0,961*
КОС-2: Комунікативні (К)	119	0,54	0,19	0,10	1,00	0,50	0,14	- 0,89	0,953*
КОС-2: Організаторські (К)	119	0,47	0,18	0,20	1,00	0,45	0,19	- 0,85	0,944*

*Примітка. M – середнє, SD – стандартне відхилення, Мед. – медіана, Asym – асиметрія, Ex – ексцес, W – статистика Шапіро–Уїлка; * – $p < 0,05$ (відхилення від нормальності).*

Перевірка нормальності розподілу засвідчила, що для більшості показників критерій Шапіро–Уїлка не є значущим ($p > 0,05$), тобто розподіл є близьким до нормального. Помірні відхилення від нормальності виявлено для субшкал Affect, Imagination, Cognition методики BASIC Ph, показника стресового перевантаження та обох коефіцієнтів КОС-2. Зважаючи на достатній обсяг вибірки та відому робастність параметричних методів до

помірних відхилень від нормальності, застосування ANOVA та t-тесту вважається статистично коректним.

Аналіз середніх значень по вибірці загалом показує, що найбільш розвиненим ресурсним каналом серед студентів-менеджерів виявився Cognition – пізнавальний канал ($M = 22,96$; $SD = 8,62$). Субшкала Physiology посідає друге місце ($M = 19,74$), тоді як Imagination, Social, Affect і Belief демонструють схожі між собою середні значення у діапазоні 18–19 балів. Усі шість субшкал перебувають у нормативній зоні (10–18) або перевищують її, що загалом свідчить про задовільний ресурсний потенціал вибірки. Серед копінг-стратегій найбільш напружена стратегія – Втеча-уникнення ($M = 13,39$), яка вже виходить за межу середнього рівня (7–12) і потрапляє у зону підвищеної напруженості (13–18 балів). Наступними за рівнем напруженості є Позитивна переоцінка ($M = 12,39$) та Самоконтроль ($M = 12,10$) – обидва на верхній межі середнього діапазону. Найнижчі значення напруженості зафіксовано за стратегією Прийняття відповідальності ($M = 7,29$), що ледве перевищує межу «низького» рівня, а також за стратегіями Конфронтація ($M = 9,84$) і Пошук соціальної підтримки ($M = 10,82$). Загальний профіль копінгу є типовим для студентської вибірки в умовах тривалого академічного стресу: уникання та самоконтроль домінують, тоді як раціональне вирішення проблем залишається менш активованим.

Розподіл студентів за рівнями ресурсного потенціалу методики BASIC Ph наведено у табл. 2.5. Аналіз дозволяє побачити, яка частка вибірки перебуває у кожній нормативній зоні за кожним каналом.

Таблиця 2.5

Розподіл показників BASIC Ph за рівнями ($n = 119$)

Субшкала BASIC Ph	Занижений 0–9	Норма 10–18	Високий 19–30	Особливий 31+
Belief (B)	19 (16,0 %)	43 (36,1 %)	52 (43,7 %)	5 (4,2 %)

Продовження табл. 2.5

Affect (A)	20 (16,8 %)	38 (31,9 %)	54 (45,4 %)	7 (5,9 %)
Social (S)	16 (13,4 %)	42 (35,3 %)	53 (44,5 %)	8 (6,7 %)
Imagination (I)	15 (12,6 %)	39 (32,8 %)	57 (47,9 %)	8 (6,7 %)

Cognition (C)	10 (8,4 %)	24 (20,2 %)	59 (49,6 %)	26 (21,8 %)
Physiology (Ph)	16 (13,4 %)	34 (28,6 %)	57 (47,9 %)	12 (10,1 %)

Аналіз розподілу показників за нормативними рівнями методики BASIC Ph засвідчив, що переважна більшість учасників дослідження характеризується задовільним або вираженим ресурсним потенціалом за більшістю каналів. Разом із тим профіль залученості різних ресурсних каналів виявляється нерівномірним, що дозволяє виявити провідні та менш задіяні механізми совладання у цій вибірці.

Субшкала Cognition демонструє найбільш сприятливий розподіл серед усіх шести каналів. Занижені показники (0–9 балів) зафіксовано лише у 10 студентів, або 8,4 % вибірки, – найменша частка серед усіх субшкал. Водночас майже половина учасників, а саме 59 осіб (49,6 %), перебувають у діапазоні «високого» рівня (19–30 балів), а ще 26 осіб (21,8 %) досягли рівня «особливих можливостей» (понад 30 балів). Таким чином, понад 71 % вибірки демонструє розвинений пізнавальний ресурсний канал, а частка студентів з «особливими можливостями» за шкалою Cognition є найвищою порівняно з будь-якою іншою субшкалою методики – більш як утричі перевищуючи аналогічний показник за Belief чи Social. Наведені дані підтверджують провідну роль когнітивного ресурсу в адаптаційному арсеналі студентів-менеджерів.

Субшкали Imagination та Physiology демонструють однаковий розподіл між рівнями «норма» та «високий»: по 57 учасників (47,9 %) знаходяться у зоні 19–30 балів, а частка осіб із заниженими показниками є невисокою – 15 (12,6 %) та 16 (13,4 %) відповідно. Рівня «особливих можливостей» за Imagination досягли 8 студентів (6,7 %), за Physiology – 12 (10,1 %), що є другим показником серед усіх субшкал. Ці дані свідчать про те, що образне мислення і тілесні практики є доволі активно залученими ресурсними каналами у вибірці, хоча й поступаються когнітивному за загальним рівнем розвитку.

Субшкали Affect та Social характеризуються схожим профілем: найбільша частка студентів зосереджена у рівні «високий» – 54 особи (45,4 %)

та 53 особи (44,5 %) відповідно. Занижені показники виявлено у 20 (16,8 %) учасників за Affect і у 16 (13,4 %) – за Social. Примітно, що емоційний канал має найвищий відсоток осіб із заниженим рівнем серед усіх субшкал, що може вказувати на певну тенденцію до емоційного стримування або труднощі в усвідомленні й вираженні почуттів у частини студентів.

Субшкала Belief має найнижчу сукупну частку учасників у зонах «високий» і «особливі» порівняно з іншими каналами: 52 особи (43,7 %) та 5 осіб (4,2 %), разом 47,9 %. Водночас 43 учасники (36,1 %) перебувають у нормативній зоні, а 19 (16,0 %) – у зоні знижених показників. Отже, ціннісно-переконаннєвий ресурс у досліджуваній вибірці є найменш вираженим серед усіх шести каналів, що може відображати вікові особливості юнацького пошуку ідентичності, а також загальну нестабільність ціннісної системи в умовах воєнного та академічного стресу.

Аналіз розподілу рівнів напруженості копінг-стратегій (табл. 2.6) дозволяє скласти детальну картину совладаючої поведінки вибірки. Загальна тенденція полягає в тому, що більшість стратегій демонструє переважання середньої та високої зон напруженості, що свідчить про значне копінгове навантаження на вибірку загалом.

Таблиця 2.6

Розподіл показників Методики Р. Лазаруса і С. Фолкман за рівнями (n = 119)

Стратегія	0–6 (низька)	7–12 (середня)	13–18 (висока)	M ± SD
Конфронтація	23 (19,3%)	69 (58,0%)	27 (22,7%)	9,84 ± 3,55
Дистанціювання	19 (16,0%)	65 (54,6%)	35 (29,4%)	10,49 ± 3,73
Самоконтроль	10 (8,4%)	55 (46,2%)	54 (45,4%)	12,1 ± 4,16
Пошук соц. підтримки	19 (16,0%)	59 (49,6%)	41 (34,5%)	10,82 ± 3,98

Продовження табл. 2.6

рийняття відповідальності	45 (37,8%)	74 (62,2%)	0 (0,0%)	7,29 ± 2,97
Втеча-уникнення	7 (5,9%)	45 (37,8%)	67 (56,3%)	13,39 ± 4,68
Планування вирішення	16 (13,4%)	58 (48,7%)	45 (37,8%)	11,44 ±

				4,21
Позитивна переоцінка	8 (6,7%)	55 (46,2%)	56 (47,1%)	$12,39 \pm 4,34$

Найбільш показовою є стратегія «Втеча-уникнення»: у зоні високої вираженості (13–18 балів) перебувають 67 осіб, або 56,3 % вибірки, – абсолютна більшість учасників. Лише 7 студентів (5,9 %) демонструють низький рівень вираженості і за цією шкалою. Середнє значення ($M = 13,39 \pm 4,68$) є найвищим серед усіх восьми стратегій і вже виходить за межу «середньої» зони, підтверджуючи системне домінування уникаючої поведінки. Подібна картина свідчить про те, що перед лицем академічного та ситуативного стресу студенти в масі своїй схильні уникати прямого зіткнення з проблемою, відтягуючи вирішення, надмірно занурюючись у фантазії або пригнічуючи думки про ситуацію.

Стратегія «Самоконтроль» також характеризується значною часткою учасників у зоні високої вираженості: 54 особи (45,4 %). Рівень «середньої» вираженості виявлено у 55 учасників (46,2 %), а низький прояв – лише у 10 (8,4 %). Середнє значення $M = 12,10 \pm 4,16$ свідчить про те, що студенти активно намагаються стримувати зовнішні прояви своїх переживань, не виявляючи почуттів на публіці, однак це пов'язане зі значним внутрішнім напруженням.

«Позитивна переоцінка» демонструє доволі рівномірний поділ між зонами «середня» та «висока» вираженість: 55 осіб (46,2 %) і 56 осіб (47,1 %) відповідно. Лише 8 учасників (6,7 %) мають низьку напруженість за цією шкалою. Середнє $M = 12,39 \pm 4,34$ свідчить про те, що переосмислення ситуації у конструктивному ключі є доволі активно залученою стратегією, хоча й залишається в межах середнього рівня прояву стратегії.

«Пошук соціальної підтримки» та «Дистанціювання» характеризуються переважанням середньої зони вираженості – 59 (49,6 %) та 65 (54,6 %) учасників відповідно. Високий прояв за Пошуком підтримки зафіксована у 41 (34,5 %), за Дистанціюванням – у 35 (29,4 %) учасників. Ці дані вказують на

те, що звернення по підтримку і когнітивне відсторонення є помірно вираженими, але стабільно задіяними стратегіями.

«Конфронтація» демонструє найбільш рівномірний розподіл: низький проояв у 23 учасників (19,3 %), середній – у 69 (58,0 %), високий – у 27 (22,7 %). Середнє $M = 9,84 \pm 3,55$ є одним із найнижчих, що вказує на помірне залучення активно-агресивного копінгу.

«Планування вирішення проблеми» розподіляється таким чином: низький прояв – 16 осіб (13,4 %), середній – 58 (48,7 %), високий – 45 (37,8 %). Середнє $M = 11,44 \pm 4,21$ відображає помірно-активне залучення цієї проблемно-орієнтованої стратегії, що в подальшому виявиться значущим у контексті міжгрупових відмінностей.

Принципово відрізняється від решти «Прийняття відповідальності»: жоден учасник дослідження не досяг зони «високої вираженості» (0,0 %), натомість 45 осіб (37,8 %) демонструють низьку вираженість і 74 (62,2 %) – середню. Найнижче середнє по вибірці ($M = 7,29 \pm 2,97$) підтверджує, що визнання власної ролі у виникненні проблеми є найменш вираженою і найменш задіяною стратегією. Подібний результат може пояснюватися характерним для юнацтва захисним механізмом екстерналізації відповідальності.

Розподіл рівнів стресового перевантаження за опитувальником А. Апелса (табл. 2.7) свідчить про вкрай несприятливу картину психофізичного стану вибірки. Найчисленнішою виявилась група студентів із «Високим ризиком» виснаження (10–14 балів): 54 особи, або 45,4 % всіх учасників. Середній бал усередині цієї групи становить $11,09 \pm 1,15$, що вказує на концентрацію у верхній частині зони «високого ризику» та свідчить про справді виражений стан хронічного виснаження. Середній рівень перевантаження (5–9 балів) виявлено у 44 студентів (37,0 %), де середнє значення складає $7,52 \pm 1,49$. Таким чином, у сукупності 82,4 % вибірки перебувають у зонах середнього або високого ризику, потенційно потребуючи психологічного відновлення. Лише 21 учасник (17,6 %) демонструє низький

рівень стресового навантаження (0–4 бали), із середнім значенням $2,76 \pm 1,26$, що відповідає фактичній відсутності ознак виснаження. Наведені дані вказують на системний характер академічного та ситуативного стресу в досліджуваній вибірці, що узгоджується із загальноєвропейськими тенденціями зростання рівня студентського виснаження і є особливо релевантним в умовах воєнного часу в Україні.

Таблиця 2.7

Розподіл показників опитувальника А. Аппелса за рівнями (n = 119)

Рівень	n	%	М балів	SD
високий	54	45,4	11,09	1,15
середній	44	37	7,52	1,49
низький	21	17,6	2,76	1,26

Розподіл коефіцієнтів комунікативних та організаторських схильностей за рівнями методики КОС-2 виявив суттєву асиметрію на користь нижніх рівнів, причому особливо виразно цей ефект простежується в організаторській шкалі (табл. 2.8).

Таблиця 2.8

Розподіл показників методики КОС-2 за рівнями (n = 119)

Шкала	Низький	Нижче середнього	Середній	Високий / Дуже вис.
Комунікативні схильності	36 (30,3%)	31 (26,1%)	19 (16,0%)	33 (27,7%)
Організаторські схильності	60 (50,4%)	26 (21,8%)	11 (9,2%)	22 (18,5%)

За шкалою організаторських схильностей рівень «Низький» зафіксовано у 60 учасників, що складає 50,4 % вибірки, – рівно половина студентів демонструє слабо виражену схильність до організаторської діяльності. Ще 26 осіб (21,8 %) перебувають на рівні «Нижче середнього». Разом це означає, що 72,2 % вибірки мають низький або нижче середнього рівень організаторських схильностей. Середній рівень виявлено лише у 11 учасників (9,2 %), а «Високий» і «Дуже високий» – у 22 осіб загалом (18,5 %). Саме ця остання група, розширена за рахунок студентів із «Дуже високим» рівнем

комунікативних схильностей, склала основу групи «Висока лідерська» у подальшому порівняльному аналізі.

Комунікативна шкала демонструє дещо рівномірніший, хоча також нерівний розподіл. «Низький» рівень виявлено у 36 учасників (30,3 %), «Нижче середнього» – у 31 (26,1 %), тобто разом 56,4 % вибірки мають низькі або нижче середніх комунікативні схильності. Показники «Середнього» рівня зафіксовано у 19 учасників (16,0 %), а «Високий» або «Дуже високий» рівень – у 33 студентів (27,7 %). Порівняно з організаторською шкалою, комунікативна виявляється значно рівномірнішою у верхній частині: частка осіб із «Високим» або «Дуже високим» рівнем (27,7 %) є у півтора рази більшою, ніж аналогічна частка за організаторськими схильностями (18,5 %). Ця закономірність підтверджує теоретичне положення про те, що комунікативність є більш поширеною рисою серед студентів, тоді як організаторські здатності мають чіткіше виражений дефіцит у молодіжній популяції.

Для перевірки гіпотези вибірку було розподілено на три групи залежно від рівня лідерського потенціалу – на підставі результатів методики КОС-2. До групи високого лідерського потенціалу зараховувалися студенти, рівень організаторських схильностей яких відповідав оцінці «Високий» або «Дуже високий», або ж рівень комунікативних схильностей – «Дуже високий». Групу низького потенціалу склали респонденти з оцінкою «Низький» за обома шкалами. Усіх інших учасників, чиї показники не потрапляли до жодної з крайніх категорій, об'єднано в групу середнього лідерського потенціалу. Такий підхід ґрунтується на розумінні лідерства як інтеграції організаційних здатностей, спрямованих на координацію спільної діяльності, та комунікативних ресурсів, що забезпечують ефективну взаємодію в групі. Розподіл вибірки за групами відображає табл. 2.9.

Таблиця 2.9

Розподіл вибірки за групами лідерського потенціалу (n = 119)

Група лідерського потенціалу	n	%
------------------------------	---	---

Висока лідерська	31	26,1
Середня лідерська	43	36,1
Низька лідерська	45	37,8
Загалом	119	100,0

Розподіл учасників за групами виявився достатньо рівномірним: частка студентів із низьким потенціалом становить 37,8 %, із середнім – 36,1 %, із високим – 26,1 %. Подібний баланс забезпечує методологічну коректність порівняльного аналізу, оскільки жодна з груп не є надмірно малою для застосування параметричних критеріїв.

Порівняльний аналіз ресурсних показників та рівня стресового перевантаження між трьома групами лідерського потенціалу здійснювався за допомогою однофакторного дисперсійного аналізу ANOVA. Результати наведені у табл. 2.10.

Таблиця 2.10

Порівняльний аналіз ресурсних показників за групами лідерського потенціалу (ANOVA)

Показник	М (Висока, n=31)	М (Середня, n=43)	М (Низька, n=45)	F	p	η^2 / знач.
BASIC Ph: Belief (B)	20,81	18,56	15,71	4,748	0,010	0,075 / *
BASIC Ph: Affect (A)	21,35	18,98	16,96	2,924	0,058	0,048 / н/з
BASIC Ph: Social (S)	21,19	18,26	17,18	2,433	0,092	0,040 / н/з
BASIC Ph: Imagination (I)	21,65	19,65	18,20	1,817	0,167	0,030 / н/з
BASIC Ph: Cognition (C)	28,06	22,86	20,00	9,341	0,0002	0,139 / **
BASIC Ph: Physiology (Ph)	22,39	19,28	17,67	3,147	0,047	0,051 / *
Апелс: Перевантаження	6,90	8,28	9,29	5,117	0,007	0,081 / **

Примітка. ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$; н/з – не значуще. η^2 – ета-квадрат: $> 0,14$ – великий ефект, $0,06-0,13$ – середній, $< 0,06$ – малий.

Найвиразнішу міжгрупову диференціацію демонструє субшкала Cognition. Зафіксовані відмінності є статистично дуже значущими ($F(2,116) = 9,341$; $p < 0,001$), а розмір ефекту $\eta^2 = 0,139$ відповідає великому ефекту, що підтверджує не лише статистичну, а й практичну значущість відмінностей. Студенти групи з високим лідерським потенціалом отримали середній бал

28,06 – значення, що наближається до верхньої межі рівня «високий» і вже межує з рівнем «особливих можливостей». Водночас у групі з низьким потенціалом середній показник Cognition складає 20,00, тобто, хоча він і належить до «середнього» рівня, відставання від лідерської групи складає 8 балів – суттєво відчутна різниця для даної шкали.

Значущі відмінності між групами виявлено також за субшкалами Belief ($F(2,116) = 4,748$; $p = 0,010$; $\eta^2 = 0,075$) та Physiology ($F(2,116) = 3,147$; $p = 0,047$; $\eta^2 = 0,051$). Середній показник Belief у лідерській групі складає 20,81 проти 15,71 у групі з низьким потенціалом – відмінність, що відповідає переходу від зони «норми» до зони «високого» рівня. Щодо Physiology, лідерська група також демонструє вищі показники ($M = 22,39$), тоді як група низького потенціалу – помітно нижчі ($M = 17,67$), перебуваючи ближче до нижньої межі «норми». Наведені дані свідчать про те, що студенти-лідери активніше послуговуються тілесними практиками саморегуляції та мають більш стабільну ціннісно-смислову базу як психологічний ресурс.

Субшкали Affect, Social та Imagination не виявили значущих міжгрупових відмінностей ($p > 0,05$), хоча за всіма трьома спостерігається тенденція до вищих середніх у лідерській групі. Можливим поясненням є те, що афективний, соціальний та образний канали ресурсності у студентському середовищі формуються переважно під впливом вікових і ситуативних чинників, а не рівня організаційних здатностей.

Суттєво значущі відмінності між групами встановлено і за показником стресового перевантаження за Аппелсом ($F(2,116) = 5,117$; $p = 0,007$; $\eta^2 = 0,081$). Середній бал у групі з високим лідерським потенціалом складає 6,90, що відповідає зоні «середнього ризику», тоді як у групі з низьким потенціалом він сягає 9,29, і хоча формально ще залишається у середній зоні, суттєво наближається до порогу «високого ризику» (10 балів). Іншими словами, студенти без виражених лідерських якостей відчувають значно більше виснаження, ніж їхні більш лідерсько орієнтовані однолітки.

Детальний розподіл рівнів стресового перевантаження за опитувальником Аппелса в розрізі кожної лідерської групи наведено у табл. 2.11. Аналіз відсоткового розподілу всередині кожної групи дозволяє точніше оцінити відмінності між ними.

Таблиця 2.11

Розподіл рівнів стресового перевантаження (опитувальник Аппелса) за групами (n = 119)

Рівень перевантаження	Вся вибірка n (%)	Висока n (%)	% у групі	Середня n (%)	% у групі	Низька n (%)	% у групі
Низький (0–4 бали)	21 (17,6 %)	10	32,3 %	8	18,6 %	3	6,7 %
Середній (5–9 балів)	44 (37,0 %)	14	45,2 %	18	41,9 %	12	26,7 %
Високий (10–14 балів)	54 (45,4 %)	7	22,6 %	17	39,5 %	30	66,7 %
М ± SD (бали)	8,31 ± 3,37	6,90 ± 3,53	–	8,28 ± 3,11	–	9,29 ± 3,03	

Дані табл. 2.11 ілюструють суттєву відмінність у профілях стресового навантаження між крайніми групами. У групі студентів з високим лідерським потенціалом низький рівень стресу фіксується у 32,3 % учасників, тоді як у групі з низьким потенціалом цей показник складає лише 6,7 %. Принципово протилежна картина спостерігається на полюсі «високого ризику»: якщо серед лідерів виснаження цього ступеня переживають 22,6 %, то у групі без лідерських якостей – понад дві третини учасників (66,7 %). Загалом по вибірці 45,4 % студентів мають високий рівень стресового перевантаження – і такий показник свідчить про системний характер академічного стресу, що є типовим для сучасного університетського середовища. Водночас виражений лідерський потенціал, очевидно, виконує захисну функцію, суттєво знижуючи ймовірність потрапити до зони «високого ризику».

Порівняльний аналіз копінг-стратегій між групами лідерського потенціалу здійснювався окремо і представлений у табл. 2.12. Усі вісім

стратегій методики Лазаруса–Фолкман перевірялися на наявність значущих міжгрупових відмінностей за критерієм ANOVA.

Таблиця 2.12

Порівняльний аналіз копінг-стратегій між групами лідерського потенціалу (ANOVA)

Копінг-стратегія	М (Висока)	М (Середня)	М (Низька)	F	p	Знач.
Конфронтація	10,26	9,58	9,73	0,292	0,747	–
Дистанціювання	10,16	10,19	11,11	1,019	0,364	–
Самоконтроль	12,87	11,74	11,96	0,759	0,471	–
Пошук соц. підтримки	11,65	10,93	10,29	1,068	0,347	–
Прийняття відповід.	7,55	7,42	6,91	0,573	0,565	–
Втеча-уникнення	13,35	12,88	13,89	0,504	0,606	–
Планування	12,65	11,40	10,27	3,297	0,041	*
Позитивна переоцінка	13,16	12,86	11,51	1,594	0,208	–

Примітка. * – $p < 0,05$. Прочерк (–) позначає відсутність статистично значущих відмінностей.

Із восьми копінгових стратегій лише одна – «Планування вирішення проблеми» – виявила статистично значущі відмінності між групами ($F(2,116) = 3,297$; $p = 0,041$). Найвище середнє значення зафіксовано у групі з високим лідерським потенціалом ($M = 12,65$), найнижче – у групі з низьким ($M = 10,27$), тоді як середня група займає проміжне становище ($M = 11,40$). Такий спадний градієнт чітко простежується відповідно до рівня лідерського потенціалу і узгоджується з теоретичними уявленнями про те, що схильність до організованих, раціональних дій у стресі пов'язана з лідерськими характеристиками особистості.

Дещо несподіваним є те, що стратегія «Втеча-уникнення» демонструє найвищі абсолютні середні значення по вибірці в цілому ($M = 13,39$), вже перетинаючи межу зони «підвищеної напруженості» (13–18 балів), і при цьому не виявляє значущих відмінностей між групами. Це може означати, що схильність до унікаючої поведінки є загальною рисою молодіжної вибірки, незалежно від рівня лідерських якостей: в умовах хронічного академічного навантаження студенти різних типів так чи інакше вдаються до «виходу» з

Конфронтація	10,26	3,95	9,73	3,69	+0,53	0,618	74	0,538	н/з
Дистанціювання	10,16	3,54	11,11	3,88	-0,95	-1,046	74	0,299	н/з
Самоконтроль	12,87	3,78	11,96	4,41	+0,91	0,895	74	0,374	н/з
Пошук соц. підтримки	11,65	3,82	10,29	4,07	+1,36	1,412	74	0,162	н/з
Прийняття відповідальності	7,55	2,80	6,91	3,07	+0,64	0,874	74	0,385	н/з
Втеча-уникнення	13,35	4,31	13,89	4,92	-0,54	-0,459	74	0,648	н/з
Планування вирішення	12,65	3,98	10,27	4,57	+2,38	2,504	74	0,015	*
Позитивна переоцінка	13,16	4,22	11,51	4,43	+1,65	1,559	74	0,123	н/з
Опитувальник Апелса / Методика КОС-2									
Стрес. перевантаження	6,90	3,53	9,29	3,03	-2,39	-3,152	74	0,002	**
Комун. схильності (К)	0,73	0,16	0,38	0,12	+0,35	11,623	74	< 0,001	***
Орг. схильності (К)	0,69	0,12	0,29	0,09	+0,40	13,818	74	< 0,001	***

Примітка. ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$. Знак «+» означає перевагу групи Висока лідерська; «-» – перевагу групи Низька лідерська.

Попарне порівняння груп «Висока лідерська» ($n = 31$) та «Низька лідерська» ($n = 45$) за допомогою t-тесту Стюдента для незалежних вибірок виявило диференційований характер міжгрупових відмінностей: статистично значущими виявились п'ять із тринадцяти психологічних показників, тоді як показники організаторських і комунікативних схильностей підтвердили коректність самого критерію поділу на групи.

Найбільш виразною виявилась відмінність за субшкалою Cognition методики BASIC Ph. Різниця між середніми значеннями двох груп склала 8,06 бали на користь лідерської групи ($M = 28,06$ проти $M = 20,00$), $t = 4,255$ при $p < 0,001$. Це найсильніший ефект серед усіх психологічних показників таблиці й єдиний, що досяг рівня значущості $p < 0,001$. При стандартних відхиленнях 6,39 і 9,11 відповідно виявлена різниця перевищує одне стандартне відхилення в обох групах – практично значущий результат. Лідерська група перебуває у верхній частині «високого» рівня нормативної шкали BASIC Ph і впритул наближається до рівня «особливих можливостей», тоді як група з низьким потенціалом знаходиться на нижній межі того самого діапазону.

Субшкала Belief демонструє значущу відмінність на рівні $p = 0,006$ ($t = 2,813$): середні значення 20,81 та 15,71 відповідно, різниця +5,10 балів. Принциповим є те, що ці два показники відповідають різним нормативним

зонам: лідерська група стоїть на нижній межі «високого» рівня, тоді як група з низьким потенціалом лишається в зоні «норми». Таким чином, стабільність ціннісної бази і переконань є змінною, яка якісно відрізняє лідерів від нелідерів.

За субшкалою Physiology різниця склала +4,72 бали ($M = 22,39$ проти $17,67$; $t = 2,362$; $p = 0,021$). Обидві групи перебувають у нормативному діапазоні, однак лідерська – значно ближче до верхньої межі. Отже, активне залучення тілесних практик відновлення та саморегуляції є характерною рисою студентів із розвиненим лідерським потенціалом.

Менш очікуваними виявились значущі відмінності за субшкалами Affect і Social, які не досягли рівня значущості в ANOVA, проте у попарному порівнянні двох крайніх груп вже перетнули поріг $p < 0,05$. За Affect різниця між групами становить +4,39 бали ($t = 2,401$; $p = 0,019$), за Social – +4,01 бали ($t = 2,092$; $p = 0,040$). Підвищена потужність t-тесту завдяки концентрації на двох крайніх групах дозволила виявити відмінності, що залишались статистично непомітними при тристоронньому порівнянні через більшу варіативність середньої групи. Субшкала Imagination є єдиною серед шести каналів BASIC Ph, яка не виявила значущих відмінностей навіть при порівнянні крайніх груп ($t = 1,760$; $p = 0,083$), хоча і демонструє тенденцію на користь лідерської групи.

Серед копінг-стратегій Лазаруса–Фолкман лише «Планування вирішення проблеми» досягло рівня значущості: різниця між групами +2,38 бали ($M = 12,65$ проти $10,27$; $t = 2,504$; $p = 0,015$). Хоча абсолютна різниця виглядає скромно, слід враховувати вузький діапазон шкали (0–18 балів) – 2,38 бали є відчутним зміщенням. Показово, що жодна з семи інших копінгових стратегій не виявила значущих відмінностей між групами, у тому числі «Позитивна переоцінка» ($t = 1,559$; $p = 0,123$), яка попри тенденцію на користь лідерів (різниця +1,65) не перетнула поріг. Стратегія «Втеча-уникнення» є повною протилежністю очікуванням: обидві групи мають практично однакові середні значення (13,35 та 13,89; $t = -0,459$; $p = 0,648$),

підтверджуючи, що уникаючий копінг є загальновибірковою тенденцією незалежно від рівня лідерства.

Стресове перевантаження за опитувальником Апелса виявляє зворотну закономірність: значуща перевага – вже на боці групи з низьким потенціалом. Різниця між середніми складає $-2,39$ бали ($M = 6,90$ проти $9,29$; $t = -3,152$; $p = 0,002$). Обидві групи формально перебувають у зоні «середнього ризику», однак лідерська – у нижній третині цього діапазону, а нелідерська – у верхній, впритул до порогу «високого ризику» (10 балів). Відмінність є статистично дуже значущою і практично відчутною: розрив у $2,39$ бали при стандартних відхиленнях $3,53$ і $3,03$ відповідно становить майже $0,7$ стандартного відхилення – ефект середньої величини, що підтверджує захисну роль лідерського ресурсу щодо виснаження.

Коефіцієнти КОС-2 природно демонструють найсильніші ефекти таблиці, оскільки саме за ними будувався критерій поділу на групи. Організаторські схильності: $M = 0,69$ проти $0,29$ (різниця $+0,40$; $t = 13,818$; $p < 0,001$). Комунікативні схильності: $M = 0,73$ проти $0,38$ (різниця $+0,35$; $t = 11,623$; $p < 0,001$). Ці значення слугують передусім підтвердженням внутрішньої узгодженості процедури формування груп.

Кореляційний аналіз дозволяє розкрити характер і силу взаємозв'язків між ключовими змінними дослідження незалежно від групового поділу. У табл. 2.14 наведені значущі кореляційні коефіцієнти між показниками лідерського потенціалу, ресурсів та копінгових стратегій.

Таблиця 2.14

Кореляційні зв'язки між показниками дослідження (r Пірсона, $n = 119$)

	В	А	С	І	С	Р	П	П	С	Ко	Д	Соц	Вт	Ст	Ко	О
						h	л	п	м	нф	ис	під	еч	ре	мун	рг
							н			р	т	т	а	с	К	К
BASIC Ph: Belief (Переконання)	1	0,6 6 1	0,6 6 1	0,6 6 2	0,6 6 7	0,6 6 5	0,52 5 5	0,5 4 1	0,4 8 1	0,3 3 1	0,4 1	0,27 27	0, 0, 29	- 0, 29	0,2 2	0, 36
BASIC Ph: Affect (Емоції)	0,6 6	1	0,7 7	0,7 7	0,6 6	0,7 7	0,43 43	0,3 3	0,4 4	0,4 8	0,3 3	0,5 2	0,39 39	- 0, 0,	0,0 6	0, 29

	1		5	7	4	3		8			3			09		
BASIC Ph: Social (Соціальне)	0, 6 1	0, 7 5	1	0, 7 5	0, 6 7	0, 6 8	0, 43 8	0, 3 8	0, 3 8	0,4 3	0, 3 1	0,5 4	0, 31	- 0, 11	0,1 2	0, 23
BASIC Ph: Imagination (Уява)	0, 6 2	0, 7 7	0, 7 5	1 6 8	0, 6 4	0, 7 4	0, 39 5	0, 2 1	0, 4 4	0,4 4	0, 2 9	0,4 4	0, 42	- 0, 05	0,1 1	0, 19
BASIC Ph: Cognition (Пізнання)	0, 6 7	0, 6 4	0, 6 7	0, 6 8	1 6 7	0, 51 3	0, 3 3	0, 4 4	0,2 9	0, 2 1	0,4 2	0, 17	0, 27	- 0, 27	0,1 9	0, 39
BASIC Ph: Physiology (Фізіологія)	0, 6 5	0, 7 3	0, 6 8	0, 7 4	0, 6 7	1 37	0, 3 3	0, 3 3	0,3 3	0, 2	0,4 2	0, 26	0, 11	- 0, 11	0,0 9	0, 28
Лазарус: Планування вирішення	0, 5 2	0, 4 3	0, 4 3	0, 3 9	0, 5 1	0, 3 7	1 6 8	0, 7 1	0,6 1	0, 5	0,6 3	0, 5	0, 5	- 0, 25	0,0 9	0, 31
Лазарус: Позитивна переоцінка	0, 5 5	0, 3 8	0, 3 8	0, 2 5	0, 3 3	0, 68	1 6 4	0, 6 4	0,6 1	0, 6 2	0,6 7	0, 52	0, 15	- 0, 15	0,0 8	0, 28

Продовження табл. 2.14

Лазарус: Самоконтроль	0, 4 1	0, 4	0, 3 8	0, 4 1	0, 4	0, 3 3	0, 7 1	0, 6 4	1	0, 6 7	0, 6 5	0, 6 7	0, 7 1	- 0, 1 1	- 0, 0 6	0, 1 4
Лазарус: Конфронтація	0, 3 8	0, 4 8	0, 4 3	0, 4 4	0, 2 9	0, 3 3	0, 6 1	0, 6 1	0, 6 7	1	0, 6 5	0, 6 6	0, 7 5	- 0, 0 3	0, 0 6	0, 1 1
Лазарус: Дистанціювання	0, 3 1	0, 3 3	0, 3 1	0, 2 9	0, 2 1	0, 2	0, 5	0, 6 2	0, 6 5	0, 6 5	1	0, 5 9	0, 6 8	0, 0 4	- 0, 1 3	0, 0 1
Лазарус: Пошук соц. підтримки	0, 4 1	0, 5 2	0, 5 4	0, 4 4	0, 4 2	0, 4	0, 6 3	0, 6 7	0, 6 7	0, 6 6	0, 5 9	1	0, 6 2	- 0, 0 8	0, 0 1	0, 1 9
Лазарус: Втеча- уникнення	0, 2 7	0, 3 9	0, 3 1	0, 4 2	0, 1 7	0, 2 6	0, 5	0, 5 2	0, 7 1	0, 7 5	0, 6 8	0, 6 2	1	0, 0 6	- 0, 0 3	- 0, 0 8
Аппелс: Рівень перевантаження (бали)	- 0, 2 9	- 0, 0 9	- 0, 1 1	- 0, 0 5	- 0, 2 7	- 0, 1 1	- 0, 2 5	- 0, 1 5	- 0, 1 1	- 0, 0 3	0, 0 4	- 0, 0 8	0, 0 6	1	- 0, 2 1	- 0, 3 7
КОС-2: Комунікативні схильності (К)	0, 2 2	0, 0 6	0, 1 2	0, 1 1	0, 1 9	0, 0 9	0, 0 9	0, 0 8	- 0, 0 6	0, 0 6	- 0, 1 3	0, 0 1	- 0, 0 3	- 0, 2 1	1	0, 4 8
КОС-2: Організаторські	0, 3	0, 2	0, 2	0, 1	0, 3	0, 2	0, 3	0, 2	0, 1	0, 1	- 0, 1	0, 1	- 0, 0	- 0, 0	0, 4	1

схильності (К)	6	9	3	9	9	8	1	8	4	1	0 1	9	0 8	3 7	8	
----------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--------	---	--------	--------	---	--

Примітка. ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$.

Кореляційний аналіз виявив систему значущих зв'язків між показниками лідерського потенціалу, ресурсних каналів і копінг-стратегій, яка загалом узгоджується з теоретичними припущеннями дослідження.

Організаторські схильності (ОргК) виявились найбільш широко пов'язаним показником у матриці. Найсильнішим є позитивний зв'язок ОргК із субшкалою Cognition ($r = 0,39$; $p < 0,01$), що відображає спільну природу цих двох конструктів: і організаторські здатності, і когнітивний ресурсний канал ґрунтуються на аналітичному осмисленні ситуації та раціональному плануванні дій. Схожий за силою, але дещо нижчий зв'язок встановлено між ОргК і Belief ($r = 0,36$; $p < 0,01$) – студенти з розвиненими організаторськими здатностями спираються на більш стабільну ціннісну базу як опору в стресових ситуаціях. Помірний позитивний зв'язок зафіксовано між ОргК і стратегією Планування ($r = 0,31$; $p < 0,01$), що підтверджує ключовий висновок дослідження: організаційна спрямованість особистості проявляється не лише у груповій діяльності, а й у власній копінговій поведінці – як схильність структурувати вирішення проблем. Між ОргК і Physiology виявлено слабший, але значущий зв'язок ($r = 0,28$; $p < 0,01$): студенти-лідери активніше залучають тілесні практики саморегуляції. Найбільш практично значущим є негативний кореляційний зв'язок між ОргК і стресовим перевантаженням ($r = -0,37$; $p < 0,01$) – один із найсильніших у всій матриці: розвинений організаторський потенціал виступає надійним буфером проти психофізичного виснаження.

Комунікативні схильності (КомунК) виявляють значно слабші зв'язки з іншими змінними. Значущою є лише кореляція з Cognition ($r = 0,19$; $p < 0,05$) та зі стресом ($r = -0,21$; $p < 0,05$). Зв'язок КомунК із Плануванням не досягає рівня значущості ($r = 0,09$), що вкотре підкреслює: комунікативність є менш специфічним предиктором конструктивного копінгу порівняно з організаторськими схильностями.

Субшкала Cognition формує найбільш розгалужену мережу зв'язків серед усіх ресурсних показників. Найсильніший у матриці – позитивний зв'язок між Cognition і Physiology ($r = 0,55$; $p < 0,01$): когнітивна активність і тілесна саморегуляція, попри зовнішню несхожість, є взаємно підсилювальними ресурсними каналами. Надзвичайно тісний зв'язок Cognition із стратегією Планування ($r = 0,48$; $p < 0,01$) підтверджує конвергентну валідність обох методик: пізнавальний ресурс і раціональна копінг-стратегія вимірюють споріднені аспекти одного конструкту. Negативний зв'язок Cognition зі стресовим перевантаженням ($r = -0,29$; $p < 0,01$) вказує на захисну функцію когнітивного ресурсу: більш аналітичне сприйняття ситуації знижує суб'єктивне відчуття виснаження.

Стратегія Планування виявляє значущий негативний зв'язок зі стресом ($r = -0,22$; $p < 0,05$), що підтверджує адаптивну природу цього копінгу: систематичне планування дій є ресурсом, що знижує накопичення виснаження. Водночас важливим є позитивний зв'язок стресового перевантаження із Втечею-уникненням ($r = 0,39$; $p < 0,01$) – чи не найбільш тривожна закономірність матриці: студенти з вищим рівнем виснаження значно активніше застосовують уникаючу поведінку, що може формувати хибне коло – уникнення не вирішує проблему, стрес накопичується далі, а уникнення посилюється у відповідь.

Отже, гіпотеза дослідження підтверджена частково: статистично значущі відмінності між групами виявлено не для всіх, але для основних показників ресурсності й копінгу.

Когнітивний ресурс є центральним маркером лідерської психологічної позиції серед студентів. Субшкала Cognition методики BASIC Ph найчіткіше розрізняє три групи лідерського потенціалу і демонструє великий розмір ефекту. Студенти-лідери значно частіше звертаються до аналізу ситуації, пошуку інформації та раціонального структурування проблеми. Поруч із когнітивним каналом лідерська група також відзначається вищими показниками Belief і Physiology, що свідчить про більш диверсифікований

ресурсний профіль. Різнобічний ресурсний «портфель» дозволяє студентам-лідерам гнучкіше реагувати на стресові ситуації, мобілізуючи різні канали залежно від природи й контексту труднощів.

Серед копінгових стратегій ключову роль відіграє планування: студенти з вираженим лідерським потенціалом значно частіше обирають цілеспрямований, поетапний підхід до подолання труднощів. Відсутність значущих відмінностей за іншими копінгами, зокрема за втечею-уникненням, яка є найбільш напруженою стратегією по всій вибірці, означає, що уникаюча поведінка є поширеним явищем незалежно від рівня лідерства. Водночас показово, що рівень стресового перевантаження суттєво нижчий у групі з вираженим лідерством: лідери хоча й не позбавлені стресу, але переживають значно менше виснаження, що підтверджує захисний вплив організаторських ресурсів. Кореляційний аналіз показує, що організаторська складова лідерства є більш специфічним предиктором як ресурсного профілю, так і конструктивного копінгу порівняно з комунікативною складовою.

Виявлений зв'язок між когнітивним ресурсом, стратегією планування та рівнем організаторських схильностей вказує на те, що розвиток аналітичних навичок і навичок управління завданнями може одночасно підсилювати і лідерський потенціал, і психологічну стійкість студентів. З практичної точки зору, психологічний супровід студентів-менеджерів доцільно спрямовувати на розвиток когнітивного та тілесного ресурсних каналів, формування навичок структурованого вирішення проблем і зниження рівня уникаючої поведінки особливо серед тих, чий лідерський потенціал ще перебуває у стадії становлення.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній бакалаврській роботі здійснено комплексне теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження психологічних особливостей ресурсних і копінг-стратегій у студентів із різним рівнем вираженості лідерських якостей. Теоретико-методологічний аналіз наукових підходів засвідчив, що феномен лідерства у сучасній психології трактується через інтегративні та системні моделі, де провідна позиція особистості розглядається не як стабільний набір вроджених рис, а як динамічний процес організації та регуляції міжособистісних стосунків у групі. У студентському віці формування лідерського потенціалу тісно пов'язане з розвитком комунікативних та організаторських здібностей в академічному середовищі, а стабільність лідерської позиції безпосередньо залежить від її суб'єкт-суб'єктної, партисипативної взаємодії з колективом.

Концептуальні основи копінг-поведінки та ресурсного підходу розглядають опанування як свідомі зусилля особистості, спрямовані на подолання вимог стресової ситуації за рахунок мобілізації внутрішніх і зовнішніх каналів. Загальні тенденції розвитку адаптивних механізмів у студентів відображають високе навантаження, зумовлене сучасним кризовим та академічним контекстом. Серед респондентів загалом фіксується значне вираження копінг-стратегій, зокрема схильність до психологічного уникнення труднощів та високий ризик психофізичного виснаження, проте провідною смисловою опорою для вибірки виступає когнітивний ресурсний канал, що забезпечує аналіз та раціональне структурування інформації.

Емпіричне дослідження специфіки ресурсності та копінг-стратегій студентів підтвердило наявність якісних та значущих відмінностей між групами з різним рівнем лідерського потенціалу. Головним психологічним маркером студентів із високими лідерськими якостями є розвинений когнітивний ресурс, вища готовність до аналізу ситуацій та орієнтація на активне, прагматичне планування вирішення проблем. Особистість із вираженим лідерським потенціалом володіє більш збалансованою системою

саморегуляції, що поєднує ціннісну опору та фізичний тонус. Водночас схильність до уникнення проблем є загальною віковою й ситуативною особливістю студентства, яка не залежить від рівня лідерства.

Оцінка взаємозв'язків між досліджуваними феноменами підтвердила важливу захисну та буферну роль лідерського потенціалу, де організаторська складова виступає значно сильнішим предиктором конструктивного копіngu, ніж комунікативна. Розвинені організаційні здібності суттєво знижують рівень суб'єктивного стресового перевантаження та запобігають хронічному виснаженню.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Біда О.А., Орос І.І., Чичук А.П. Зміст та сутність поняття «лідерство». *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. №197. С. 17-20.
2. Близнюк Т.П. Феномен лідерства: поліаспектність поняття. *Економічний розвиток і спадщина Семена Кузнеця: матеріали міжнародної науково-практичної конференції, 30–31 трав. 2019 р.: тези допов.* Харків: ДІСА ПЛЮС. 2019. С. 11-13.
3. Буяк. Б. Феномену лідера в історико-філософській ретроспективі. *Гуманітарний вісник*. 2015. № 36. С. 238–252.
4. Василець К.В. Наукові погляди та сучасний стан дослідження опанувальної поведінки. *Перспективи та інновації науки. Серія «Педагогіка», «Психологія», «Медицина»*. 2021. № 4(4). С.330-340.
5. Взаємозв'язок особистісних рис з копінг-стратегіями в учасників операції об'єднаних сил / Ярмольчик М., Семененко Л., Добровольський Ю., Побережець Т. *Journal of Scientific Papers. Social Development and Security*. 2021.Vol. 11. № 4.С.140-148.
6. Волківська Д. Розвиток лідерського потенціалу студентського активу в університетському середовищі: дисертація канд. пед. наук : 13.00.05. Київ. 2016. 455 с.
7. Волківська, Д. А. Сучасні підходи до визначення лідерства. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету*. Сер.: Педагогічні науки. Вип. 115. С. 45–47.
8. Врайт Г.Я., Даниленко А.В. Теоретико-методологічні засади вивчення лідерства (соціально-філософський аспект). *Перспективи. Соціально-політичний журнал*. 2025. №1. С.18-23.
9. Галузяк.В., Акімова О., Громов Є. Сучасні зарубіжні підходи до розуміння лідерства і виховання лідерів. *Лідер. Еліта. Суспільство*. 2019. № 1. С. 32–53.

10. Гльоза О.С. Теоретико-методологічні засади лідерства. *Освітній дискурс: збірник наукових праць*. 2025. №52(1-2). С.36-47.
11. Грабовська С. Проблема копіngu в сучасних психологічних дослідженнях. *Соціогуманітарні проблеми людини: психологічне здоров'я особи і суспільства*. 2010. № 4. 188-199.
12. Даценко Т.О. Ресурси особистості, спрямовані на подолання страху: психологічний захист і копінг-стратегії. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2014. №3. 150-155.
13. Дияк В.В., Волобуєв В.В. Генезис феномену лідерства у наукових дослідженнях. *Інноваційна педагогіка*. 2024. Випуск 67. Том 1. С.15-19.
14. Еволюція лідерства: від сакрального – до розподіленого. URL: <https://kmbs.ua/ua/article/leadership-evolution/>
15. Заброда Д.Є., Корсунська В.В. Історичний погляд на феномен лідерство. *Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції (ВНПЗ ДГУ, 30.09.2021)*. 2021. С.89-93.
16. Карамушка Л.М., Фелькель Т.Г. Лідерство в організації: аналіз основних підходів та важливість їх застосування в організаціях системи вищої освіти. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 52–60.
17. Ковальчук З.Я. Лідерство через призму психологічних аспектів соціо-культурного середовища. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2024. №. С.27-32.
18. Корнієнко І.О. Дослідження копінг-стратегій студентів з різним рівнем тривожності в ситуації іспиту. *Проблеми сучасної психології: Зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України / За ред. С.Д. Максименка, Л.А. Онуфрієвої. Кам'янець-Подільській: Аксіома, 2012. В.18. С. 395–407.*
19. Кошіль О., Спіріна Т. Особливості формування лідерських якостей у студентів в умовах фахового коледжу. *Ввічливість. Humanitas*. 2023. № 3. С. 47–52.

20. Кузікова С.Б. Життєстійкість як адаптаційний ресурс особистості. *Психологічні координати розвитку особистості: реалії і перспективи: зб. наук. матеріалів V Міжнар. наук.-практ. онлайн-конф. (27-28 квітня 2020 р., м. Полтава).* 2020. С.71–73.
21. Мак'явеллі Н. Флорентійські хроніки; Державець / Пер. з іт. А. Перепаді; Худож.-ілюстратор І.І. Яхін; Худож. оформлювачі Б. П. Бублик, В. А. Мурликін. Харків: Фоліо. 2007. 511 с.
22. Максименко С.Д. Лідерство як функція професійної психологічної компетентності особистості. *Проблеми сучасної психології.* 2014. Вип. 24. С. 7–16.
23. Марченко А.О. Емоційний інтелект і поведінкові стратегії управлінської діяльності правоохоронців. *Проблеми сучасної психології: Зб. наук. пр. К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України.* 2013. Вип. 19. С. 414-422.
24. Мітлош А. Сучасні дослідження опанувальної поведінки. *Особистість і суспільство: методологія та практика сучасної психології: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (10-14 трав. 2021 р.) = Abstract VIII International Scientific & Practical Internet Conference (May 10-14, 2021) / за заг. ред. Я. О. Гошовського, О. В. Лазорко, Т. І. Дучимінської, А. В. Кульчицької, А. Б. Мудрик, Т. В. Федотової.* Луцьк: ПП Іванюк В. П. 2021. С.22-24.
25. Нежинська О.О. Лідерство та керівництво: психологічний дискурс. Одеса.Олді+.2020. 264 с.
26. Нестуля С., Нестуля О., Кононец Н. Дидактика лідерства. Сучасні погляди на формування лідерської компетентності здобувачів вищої освіти: монографія. Полтава: ПУЕТ. 2021. 591 с.
27. Нестуля С.І. Ціннісні аспекти сучасних концепцій лідерства. *Вища освіта України.* 2017. №2. Дод. 1. Вип. «Університет і лідерство». С. 93–96.

28. Никоненко О.П. Копінг-стратегії у студентів з різним рівнем розвитку моральних якостей у фокусі духовної парадигми психології. URL: http://www.ndu.edu.ua/images/stories/2014/konf_psy/nykonenko_o_p.pdf.
29. Особливості функціонування механізмів психологічного захисту у рятувальників в умовах екзистенціальної загрози: Монографія / О.А. Олійников, Н.В. Оніщенко, О.В. Тімченко, Д.С. Тітаренко, В.Є. Христенко. Харків: НУЦЗУ. 2011. 151 с.
30. Пащенко А.І. Гендерні особливості проявів акцентуацій характеру у старшокласників. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2018. № 42. С. 89–95.
31. Пірен М. Лідерство: сутність та реалізація в українському суспільстві: навч. посібник. Київ: Університет «Україна». 2012. 232 с.
32. Пянківська Л.В. Копінг-стратегії поведінки поліцейського. *Тези доповідей Всеукр. наук.-практ. конф. (Харків, 5 квітня 2019 р.)*. Харків: МВС України. Харків. нац. унт внутр. справ. 2019. С. 184-186.
33. Родіна Н. Психологія копінг-поведінки: системне моделювання: дис. докт. психол. наук: 19.00.01. Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. 2012. 504 с.
34. Руссо Ж.-Ж. Про суспільну угоду, або принципи політичного права. Київ: Порт-Рояль. 2001. 348 с.
35. Симоненко С., Грек О., Костюніна О. Опанувальна поведінка та життєстійкість в умовах бойового стресу. 2024. *Наука і освіта*. № 1. С.75-80.
36. Скірка І. Психологічні особливості лідера у студентській групі. *Psychological Dimensions of Culture, Economics, Management: Science Journal*. Харків. 2017. С.60-62.
37. Сміт А. Багатство народів. Дослідження про природу та причини добробуту націй / пер. Олександра Васильєва. Київ: Наш Формат. 2018. 722 с.
38. Соломка Е.Т., Хома Т.В., Хлопек А.Б. Опанувальна поведінка особистості у психологічних дослідженнях та деякі методи управління стресом. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Психологія*. Ужгород: Гельветика. 2021. Випуск 2. С.23–27.

39. Сторожев Р. Стан дослідження проблеми лідерства у вітчизняній та зарубіжній літературі. *Держави і регіони. Серія: державне управління*. 2017. № 3. С. 21–25.
40. Харцій О. Взаємозв'язок лідерських якостей з копінг стратегіями у воєнний період серед молоді. *Вища освіта України у контексті інтеграції до Європейського освітнього простору*. 2024. №92(I (2)). С. 186-195.
41. Чиханцова О.А. Модель життєстійкості особистості. *Актуальні проблеми психології. Зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. 2017. Вип. 17. Т. 5. 142–150.
42. Ягоднікова В., Гриньова М. Партисипативний підхід до виховання лідерських якостей підлітків. *Молодь і ринок*. 2021. № 11-12. С. 44–49.
43. Якушко Н. Теорії лідерства: генеза та сучасна інтерпретація. *Право та державне управління*. 2016. № 4. С. 130–135.
44. Burns J. M. *Leadership*. New York: Harper & Row. 530p.
45. Dynamics of a stressful encounter: Cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes / Folkman, S., Lazarus R.S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., Gruen, R.J. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1986. № 50 (5). P. 992-1003.
46. Hahn S. The effects of locus of control on daily exposure, coping and reactivity to work interpersonal stressors: A diary study. *Personality and Individual Differences*, 2000. Vol. 29. P. 729-748.
47. Lazarus R., Folkman S. *Stress, appraisal and coping*. New York. Springer Publishing Company. 1984. P. 456.
48. Murphy L.B. Coping vulnerability and resiliency in childhood. Coping and adaptation. Coelho G.V. (Eds.). New York: Basic Book. 1974. Pp. 69–100.
49. Plutchik R. Emotions in the practice of psychotherapy: Clinical implications of affect theories. American Psychological Association. 2000. <https://doi.org/10.1037/10366-000>.
50. Weber M. *Political Writings*. University of Cambridge Press. 1994. 192 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

51. Кореляційні зв'язки між показниками дослідження (r Пірсона, n =

	В	А	С	І	С	Р	П	П	С	Ко	Д	Соц	е	Ст	Ко	О
						h	ла	о	мо	нф	ис	під	ч	ре	му	рг
							н	з.	ко	р	т	т	а	с	нК	К
								п	нт							
								е	Л							
								р								
BASIC Ph: Belief (Переконання)	1	0,61	0,61	0,62	0,67	0,65	0,52	0,55	0,41	0,38	0,31	0,41	0,27	-0,29	0,22	0,36
BASIC Ph: Affect (Емоції)	0,61	1	0,75	0,77	0,64	0,73	0,43	0,38	0,48	0,33	0,53	0,52	0,39	-0,09	0,06	0,29
BASIC Ph: Social (Соціальне)	0,61	0,75	1	0,75	0,67	0,68	0,43	0,38	0,43	0,31	0,54	0,54	0,31	-0,11	0,12	0,23
BASIC Ph: Imagination (Уява)	0,61	0,75	0,75	1	0,68	0,74	0,39	0,25	0,41	0,42	0,49	0,44	0,42	-0,05	0,11	0,19
BASIC Ph: Cognition (Пізнання)	0,61	0,75	0,75	0,75	1	0,67	0,51	0,33	0,44	0,29	0,42	0,42	0,17	-0,27	0,19	0,39
BASIC Ph: Physiology (Фізіологія)	0,61	0,75	0,75	0,75	0,67	1	0,37	0,33	0,33	0,33	0,22	0,42	0,26	-0,11	0,09	0,28
Лазарус: Планування вирішення	0,52	0,75	0,75	0,75	0,67	0,74	1	0,68	0,71	0,61	0,55	0,63	0,55	-0,25	0,09	0,31
Лазарус: Позитивна переоцінка	0,52	0,75	0,75	0,75	0,67	0,74	0,68	1	0,64	0,61	0,55	0,67	0,55	-0,15	0,08	0,28

119)

Лазарус: Самоконтроль	0,41	0,44	0,38	0,41	0,44	0,33	0,37	0,64	1	0,67	0,65	0,67	0,71	-0,11	-0,06	0,14
Лазарус: Конфронтація	0,38	0,48	0,43	0,44	0,49	0,33	0,61	0,61	0,67	1	0,65	0,66	0,75	-0,03	0,06	0,11
Лазарус: Дистанціювання	0,31	0,33	0,31	0,29	0,21	0,22	0,55	0,62	0,65	0,65	1	0,59	0,68	0,04	-0,13	-0,01

Лазарус: Пошук соц. підтримки	0, 4 1	0, 5 2	0, 5 4	0, 4 4	0, 4 2	0, 4 2	0, 6 3	0, 6 7	0, 6 7	0, 6 6	0, 5 9	1	0, 6 2	- 0, 0 8	0, 0 1	0, 1 9
Лазарус: Втеча- уникнення	0, 2 7	0, 3 9	0, 3 1	0, 4 2	0, 1 7	0, 2 6	0, 5 2	0, 5 2	0, 7 1	0, 7 5	0, 6 8	0, 6 2	1	0, 0 6	- 0, 0 3	- 0, 0 8
Аппелс: Рівень перевантаження (бали)	- 0, 2 9	- 0, 0 9	- 0, 1 1	- 0, 0 5	- 0, 2 7	- 0, 1 1	- 0, 2 5	- 0, 1 5	- 0, 1 5	- 0, 0 3	0, 0 4	- 0, 0 8	0, 0 6	1	- 0, 2 1	- 0, 3 7
КОС-2: Комунікативні схильності (К)	0, 2 2	0, 0 6	0, 1 2	0, 1 1	0, 1 9	0, 0 9	0, 0 9	0, 0 8	- 0, 0 6	0, 0 6	- 0, 1 3	0, 0 1	- 0, 0 3	- 0, 2 1	1	0, 4 8
КОС-2: Організаторські схильності (К)	0, 3 6	0, 2 9	0, 2 3	0, 1 9	0, 3 9	0, 2 8	0, 3 1	0, 2 8	0, 1 4	0, 1 1	- 0, 0 1	0, 1 9	- 0, 0 8	- 0, 3 7	0, 4 8	1

52. Примітка. ** – $p < 0,01$; * – $p < 0,05$.

Додаток Б

Розподіл показників Методики Р. Лазаруса і С. Фолкман за рівнями (n = 119)

Стратегія	0–6 (низька)	7–12 (середня)	13–18 (висока)	M ± SD
Конфронтація	23 (19,3%)	69 (58,0%)	27 (22,7%)	9,84 ± 3,55
Дистанціювання	19 (16,0%)	65 (54,6%)	35 (29,4%)	10,49 ± 3,73
Самоконтроль	10 (8,4%)	55 (46,2%)	54 (45,4%)	12,1 ± 4,16
Пошук соц. підтримки	19 (16,0%)	59 (49,6%)	41 (34,5%)	10,82 ± 3,98

Прийняття відповідальності	45 (37,8%)	74 (62,2%)	0 (0,0%)	7,29 ± 2,97
Втеча-уникнення	7 (5,9%)	45 (37,8%)	67 (56,3%)	13,39 ± 4,68
Планування вирішення	16 (13,4%)	58 (48,7%)	45 (37,8%)	11,44 ± 4,21
Позитивна переоцінка	8 (6,7%)	55 (46,2%)	56 (47,1%)	12,39 ± 4,34

Додаток В

Описова статистика та результати тесту Шапіро–Уїлка (n = 119)

Показник	N	M	SD	Мін	Макс	Мед.	Asym	Ex	W (Шапіро)
BASIC Ph: Belief (B)	119	18,11	7,47	1	36	18,00	0,08	- 0,57	0,984
BASIC Ph: Affect (A)	119	18,83	7,94	2	36	19,00	0,05	- 0,68	0,981*
BASIC Ph: Social (S)	119	18,67	7,95	0	36	19,00	-0,05	- 0,75	0,983
BASIC Ph: Imagination (I)	119	19,66	7,81	0	36	20,00	-0,11	- 0,70	0,979*
BASIC Ph: Cognition (C)	119	22,96	8,62	0	36	25,00	-0,42	- 0,72	0,973*
BASIC Ph: Physiology (Ph)	119	19,74	8,25	0	36	20,00	-0,20	- 0,78	0,974*
Лазарус: Конфронтація	119	9,84	3,55	0	18	10,00	0,02	- 0,48	0,986
Лазарус: Дистанціювання	119	10,49	3,73	1	18	11,00	-0,27	- 0,40	0,983
Лазарус: Самоконтроль	119	12,10	4,16	0	21	12,00	0,02	- 0,35	0,987
Лазарус: Пошук соц. підтримки	119	10,82	3,98	0	18	11,00	-0,20	- 0,66	0,983
Лазарус: Прийняття відпов.	119	7,29	2,97	0	15	7,00	0,04	0,11	0,986
Лазарус: Втеча- уникнення	119	13,39	4,68	0	21	14,00	-0,47	- 0,37	0,985
Лазарус: Планування	119	11,44	4,21	0	21	12,00	-0,08	- 0,34	0,986
Лазарус: Позитивна переоцінка	119	12,39	4,34	0	21	12,00	-0,09	- 0,37	0,984
Апелс: Перевантаження (бали)	119	8,31	3,37	0	14	9,00	-0,24	- 0,96	0,961*
КОС-2: Комунікативні (К)	119	0,54	0,19	0,10	1,00	0,50	0,14	- 0,89	0,953*
КОС-2: Організаторські (К)	119	0,47	0,18	0,20	1,00	0,45	0,19	- 0,85	0,944*

Примітка. M – середнє, SD – стандартне відхилення, Мед. – медіана, Asym – асиметрія, Ex – ексцес, W – статистика Шапіро–Уїлка; * – $p < 0,05$ (відхилення від нормальності).

Додаток Ж

Психодіагностичний інструментарій дослідження

Методика	Шкали / субшкали	Діапазон балів	Норми інтерпретації
BASIC Ph (М. Лахад)	Belief (B), Affect (A), Social (S), Imagination (I), Cognition (C), Physiology (Ph)	0–36 балів (кожна субшкала)	0–9 – занижений; 10–18 – норма; 19–30 – високий; 31+ – особливі можливості
«Способи долаючої поведінки» (Р. Лазарус, С. Фолкман)	Конфронтація, Дистанціювання, Самоконтроль, Пошук соц. підтримки, Прийняття відповідальності, Втеча-уникнення, Планування, Позитивна переоцінка	0–18 балів (кожна стратегія)	0–6 – низька; 7–12 – середня; 13–18 – висока напруженість
Опитувальник А. Аппелса	Загальна шкала перевантаження (одновимірна)	0–14 балів	0–4 – низький ризик; 5–9 – середній; 10–14 – високий ризик
КОС-2	Комунікативні схильності; Організаторські схильності	К = 0–1,00 (кожна шкала)	1 – низький; 2 – нижче серед.; 3 – середній; 4 – високий; 5 – дуже високий