

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ЮРІЯ ФЕДЬКОВИЧА**

**Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи
кафедра психології**

**Психологічний стрес у студентів-лідерів:
чинники, наслідки та ефективні стратегії
управління в умовах студентського
самоврядування**

Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти – перший (бакалаврський)

Виконав:

студент 4 курсу, 403 групи

Кур'янович Юрій Петрович

Керівник:

кандидат психологічних наук, асистент

Гайсонюк Наталія Артемівна

До захисту допущено

на засіданні кафедри

протокол № _____ від _____ 2025 р.

Зав. кафедрою _____ доц. Андрєєва Я.Ф

АНОТАЦІЯ

Кур'янович Ю.П. Психологічний стрес у студентів-лідерів: чинники, наслідки та ефективні стратегії управління в умовах студентського самоврядування – Рукопис. Кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти "бакалавр" зі спеціальності 053 Психологія. Чернівецький нац. ун-т імені Юрія Федьковича. Чернівці, 2025. 66 с.

У роботі досліджено прояви психологічного стресу та емоційного вигорання у студентів, що займають лідерські позиції в самоврядуванні. Проаналізовано особливості лідерства у студентському середовищі, а також чинники ризику. Емпіричне дослідження показало, що студенти-лідери мають вищі показники тривожності та стресу. Визначено роль внутрішньої мотивації як захисного чинника. Запропоновано стратегії психологічної підтримки: саморегуляція, тайм-менеджмент, фізична активність, участь психолога.

Ключові слова: студентське лідерство, психологічний стрес, вигорання, мотивація, підтримка.

ANNOTATION

Kurianovych Y.P. *Psychological Stress in Student Leaders: Factors, Consequences, and Effective Management Strategies in Student Self-Government* – Manuscript. Qualification work for the Bachelor's degree in the specialty 053 Psychology. Yuriy Fedkovych Chernivtsi National University. Chernivtsi, 2025. 66 p.

This study explores psychological stress and emotional burnout in student leaders. It highlights the growing involvement in student government and the associated mental burdens. Theoretical aspects of leadership and its risks in youth are analyzed. An empirical study confirmed higher stress and anxiety among leaders. Internal motivation acts as a protective factor. Recommendations include self-regulation, time management, and psychological support from university specialists.

Key words: student leadership, psychological stress, burnout, motivation, support.

Кваліфікаційна робота містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів наукових досліджень інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

_____ Ю. П. Кур'янович

Зміст

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи лідерства в студентському середовищі.....

1.1 Поняття лідерства: підходи та моделі.....

1.2. Особливості студентського лідерства: мотивація, ролі, цінності

1.3. Психологічні ризики та переваги лідерської позиції в юнацькому віці

1.4. Емоційне вигорання та стрес як супутники лідерської активності

РОЗДІЛ II. Емпіричне дослідження впливу лідерства на психологічний стан студентів

2.1. Організація дослідження: вибірка, методики, етапи

2.2. Результати описової статистики рівня тривожності, стресу та емоційного вигорання.....

2.3. Порівняння даних між студентами-лідерами та неактивними учасниками

2.4. Аналіз зв'язку між мотивацією до лідерства та психологічною стабільністю

РОЗДІЛ 3. Рекомендації щодо підтримки психологічного благополуччя студентів-лідерів

3.1. Стратегії збереження внутрішнього ресурсу та профілактика вигорання

3.2. Роль психолога у супроводі лідерських ініціатив у студентському середовищі

3.3. Практичні заходи для формування здорового лідерства в закладі вищої освіти

Висновки.....

Список використаних джерел

Вступ

Участь студентів у самоврядуванні та студентських організаціях часто сприймається як позитивний досвід розвитку лідерських якостей. Проте, разом із можливостями для самореалізації, лідерство несе психологічні навантаження, конфлікти, відповідальність і ризик емоційного вигорання. Це ставить питання: чи є лідерство справжнім кроком до успіху, чи прихованим джерелом стресу? Актуальність дослідження полягає у вивченні впливу лідерської діяльності на психологічний стан студентів.

У сучасній системі вищої освіти студентське самоврядування виступає не лише інструментом організації внутрішнього життя закладу, а й платформою для розвитку лідерського потенціалу, громадянської активності та комунікативної компетентності молоді. Все більше студентів залучаються до керівних ролей, ініціюють соціальні, культурні та освітні проєкти, виконують представницькі функції. Водночас за зовнішньою активністю та успішністю часто приховуються внутрішні психоемоційні навантаження, що можуть призводити до підвищеного рівня стресу, тривожності та емоційного виснаження.

Особливої актуальності набуває проблема психологічного стресу серед студентів-лідерів, які, на відміну від звичайних студентів, мають справу з багатозадачністю, очікуваннями з боку адміністрації та однолітків, дедлайнами, необхідністю прийняття рішень і частими міжособистісними конфліктами. Усе це створює додаткове емоційне навантаження, впливає на психічне здоров'я та академічну успішність.

Об'єкт дослідження:

Психологічні особливості лідерства у студентському середовищі.

Предмет дослідження:

Вплив лідерської активності в студентських організаціях на емоційний стан, рівень стресу та мотивацію особистості.

Мета роботи:

Проаналізувати, чи сприяє лідерство в студентських організаціях розвитку особистості та професійного становлення, чи навпаки — призводить до підвищеного рівня стресу і ризику емоційного виснаження.

Завдання дослідження:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до проблеми лідерства в молодіжному середовищі.
2. Вивчити мотиваційні чинники залучення студентів до лідерських ролей.
3. Дослідити рівень стресу та емоційного вигорання серед студентів-лідерів.
4. Провести емпіричне дослідження впливу лідерства на психологічний стан.
5. Сформулювати рекомендації щодо збереження психологічного балансу студентів-лідерів.

Методи дослідження:

1. Аналіз наукових джерел, що дозволив узагальнити підходи до проблеми емоційного вигорання студентів-лідерів.
2. Психодіагностичний метод, що передбачав застосування відповідного інструментарію:
 1. методика діагностики емоційного вигорання (MBI),
 2. методика визначення рівня тривожності (Спілбергер – Ханін),
 3. шкала суб'єктивного відчуття стресу.
3. Методи математико-статистичної обробки даних, за допомогою яких було проаналізовано результати опитування. При цьому враховувались такі критерії: рівень емоційного вигорання, тривожності та суб'єктивного стресу.

Передбачається, що активна участь у студентському лідерстві сприяє особистісному зростанню лише за наявності підтримки, адекватного розподілу

навантаження та внутрішньої мотивації. У протилежному випадку вона може призводити до стресу й емоційного вигорання.

Розділ 1. Теоретичні основи лідерства в студентському середовищі

1.1. Поняття лідерства: підходи та моделі

Студентські роки – це не лише час здобуття фахових знань, але й унікальна лабораторія соціальної взаємодії, де активно формуються лідерські якості майбутнього покоління. Розуміння теоретичних основ лідерства в цьому динамічному середовищі є ключовим для розвитку ефективних студентських спільнот та виховання свідомих і відповідальних громадян.

Наукові підходи до вивчення лідерства пропонують різноманітні призми для аналізу цього складного феномену. Від класичної теорії рис, що акцентує увагу на вроджених якостях лідера, до поведінкових моделей, які досліджують конкретні стилі керівництва, – кожна з них додає важливий пазл до загальної картини. Так, ініціативність, комунікабельність та відповідальність, безперечно, відіграють важливу роль у становленні студентського лідера, проте не менш значущим є вміння ефективно організовувати роботу команди, надихати однодумців та підтримувати сприятливу атмосферу.

Еволюція теоретичної думки привела до появи ситуаційних моделей, які справедливо наголошують на залежності ефективності лідерства від контексту. Студентське середовище є надзвичайно різноманітним: академічні групи, спортивні секції, наукові гуртки, волонтерські організації – кожна з цих формацій вимагає від лідера гнучкості та здатності адаптувати свій стиль до конкретних завдань та характеристик учасників. Лідер, який успішно керує академічною групою, може зіткнутися з викликами при організації масштабного культурного заходу, що підкреслює важливість ситуаційної компетентності[3].

Сучасні концепції трансформаційного та транзакційного лідерства розкривають ще одну важливу грань. Транзакційний лідер, орієнтований на чіткі правила та систему заохочень і покарань, може бути ефективним для виконання рутинних завдань. Однак, у студентському середовищі, де важливу

роль відіграють ініціатива та творчість, особливого значення набуває трансформаційний лідер, здатний надихати, мотивувати та вести за собою завдяки спільному баченню та особистому прикладу. Саме такі лідери здатні пробуджувати в студентів прагнення до саморозвитку та досягнення амбітних цілей[11].

Окремо варто відзначити зростаючу увагу до теорії соціальної ідентичності лідерства. У студентських колективах, де почуття спільності та приналежності є особливо сильними, лідер, який усвідомлює та репрезентує цінності групи, користується значно більшою довірою та підтримкою. Здатність лідера бути "одним із нас", розуміти потреби та прагнення своїх послідовників, є запорукою ефективної взаємодії та досягнення спільних результатів.

Нарешті, філософія службового лідерства знаходить все більше прихильників у студентському середовищі, де альтруїзм та бажання допомагати іншим є важливими мотиваторами. Лідер, який ставить на перше місце потреби команди, сприяє її розвитку та зростанню, створює атмосферу взаємоповаги та підтримки, не лише досягає поставлених цілей, але й формує міцні та згуртовані колективи[19].

Таким чином, теоретичні основи лідерства в студентському середовищі є багатограними та відображають складність цього соціального явища. Розуміння різних підходів, їхніх сильних та слабких сторін, дозволяє студентам свідомо підходити до розвитку власних лідерських якостей, ефективно взаємодіяти в команді та ставати рушійною силою позитивних змін у суспільстві. Студентські роки – це час експериментів, навчання на власних помилках та формування ціннісного фундаменту майбутнього лідера, здатного вести за собою та надихати на великі звершення.

Феномен лідерства є об'єктом дослідження багатьох наукових дисциплін, від психології та соціології до менеджменту та політичних наук. Відповідно, існує безліч підходів та моделей, що намагаються розкрити його сутність та механізми. У контексті студентського середовища розуміння цих теоретичних

засад є критично важливим для ідентифікації потенційних лідерів, розвитку їхніх компетенцій та формування ефективних студентських спільнот.

Загальні підходи до визначення лідерства:

В історичному розрізі можна виділити кілька ключових підходів до розуміння лідерства:

1. Теорія великої людини (Great Man Theory) Thomas Carlyle, 1840: Цей ранній підхід, що сягає корінням у XIX століття, стверджував, що лідери народжуються з певними винятковими якостями та харизмою, які відрізняють їх від звичайних людей. Хоча ця теорія сьогодні вважається занадто спрощеною та такою, що ігнорує вплив соціального контексту, вона підкреслює важливість особистісних якостей у лідерстві. У студентському середовищі це може проявлятися у визнанні природної харизми та ініціативності окремих студентів[27].

2. Айзенк Ганс 'Структура людської особистості' 1998: Розвиваючи ідеї "теорії великої людини", цей підхід фокусується на ідентифікації конкретних рис характеру, інтелектуальних здібностей, фізичних характеристик та соціальних навичок, які притаманні ефективним лідерам. До таких рис часто відносять впевненість у собі, інтелект, чесність, наполегливість та комунікабельність. У студентському контексті дослідження можуть зосереджуватися на виявленні кореляції між певними особистісними якостями студентів та їхньою успішністю в лідерських ролях у студентських організаціях[1].

3. Поведінковий підхід (Behavioral Approach) Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*: На противагу теоріям, орієнтованим на особистість, поведінковий підхід досліджує конкретні дії та стилі поведінки, які демонструють лідери. Класичні дослідження в цій галузі виділяють два основних типи поведінки: орієнтація на завдання (ініціювання структури, організація роботи) та орієнтація на людей (розвиток відносин, підтримка, увага до потреб). У студентському середовищі аналіз поведінки лідерів

студентських рад або проєктних груп може допомогти визначити ефективні стилі керівництва для різних ситуацій[29].

4. Ситуаційний підхід (Contingency Approach) F. Fiedler 'Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept' 1996: Цей підхід наголошує на тому, що ефективність лідерства залежить від конкретної ситуації та взаємодії між лідером, послідовниками та контекстом. Різні ситуаційні моделі, такі як модель Фідлера, теорія шляху-цілі та модель Врума-Йеттона, пропонують різні критерії для визначення найбільш ефективного стилю лідерства в залежності від характеристик послідовників, завдання та організаційного середовища. У студентському житті лідерство в умовах жорстких часових рамок під час підготовки до заходу може вимагати іншого стилю, ніж керівництво довгостроковим науковим проєктом[27].

5. Трансформаційне та транзакційне лідерство (Transformational and Transactional Leadership) McKins J., and Bass B. Leadership and management Effectiveness. 1985: Ця дуалістична модель розрізняє два основних типи лідерства. Транзакційне лідерство базується на обміні: лідер винагороджує послідовників за досягнення цілей та застосовує санкції за їх невиконання. Трансформаційне лідерство, навпаки, орієнтоване на натхнення та мотивацію послідовників, формування спільного бачення та заохочення до особистісного зростання. У студентському середовищі лідери, які надихають своїх одногрупників на нові ідеї та проєкти, демонструють елементи трансформаційного лідерства.[36]

6. Сучасні підходи, Bennis B. Bennet G. and Blanchard K. Foundations of Modern Leadership, 1985: Останні десятиліття ознаменувалися появою нових підходів до розуміння лідерства, таких як службове лідерство, що ставить на перше місце потреби послідовників; автентичне лідерство, яке підкреслює важливість щирості та відповідності цінностям лідера; та адаптивне лідерство, що фокусується на здатності лідера допомагати групі долати складні виклики. У студентському контексті ці підходи можуть бути особливо актуальними для

формування етичних та відповідальних лідерів, здатних орієнтуватися в умовах невизначеності[37].

Моделі лідерства:

На основі вищезазначених підходів було розроблено численні конкретні моделі лідерства, які пропонують практичні рамки для аналізу та розвитку лідерських якостей. Деякі з найбільш відомих моделей включають:

1. Матриця лідерства Блейка та Мутона (Blake and Mouton's Managerial Grid): Ця модель класифікує лідерів за двома основними вимірами: турбота про людей та турбота про виробництво (завдання). Вона виділяє п'ять основних стилів лідерства, від "знедоленого" до "командного"[23].

2. Модель ситуаційного лідерства Герсі та Бланшара (Hersey-Blanchard Situational Leadership Theory): Ця модель пропонує чотири основних стилі лідерства (директивний, наставницький, підтримуючий, делегуючий) залежно від рівня зрілості послідовників (їхньої компетентності та відданості завданню)[37].

3. Теорія лідерства "Шлях-ціль" Хауса (House's Path-Goal Theory): Ця модель стверджує, що лідер повинен допомагати послідовникам досягати їхніх цілей, забезпечуючи необхідну підтримку та усуваючи перешкоди на їхньому шляху. Вона виділяє чотири основних стилі лідерської поведінки: директивний, підтримуючий, орієнтований на досягнення та партисипативний[31].

Розуміння цих різноманітних підходів та моделей є важливим інструментом для аналізу лідерства у студентському середовищі. Воно дозволяє не лише ідентифікувати різні стилі лідерства, що проявляються в студентських колективах, але й оцінити їхню ефективність у конкретних ситуаціях. Крім того, знання теоретичних засад лідерства є необхідною умовою для розробки ефективних програм розвитку лідерських якостей серед студентської молоді, сприяючи формуванню майбутніх лідерів, здатних надихати, мотивувати та вести за собою.

У сучасному освітньому та організаційному контексті розуміння лідерства зазнає значних трансформацій, виходячи за рамки класичних уявлень

про вроджені риси чи формальні посади. Сьогодні акцент зміщується на динамічні, адаптивні та ціннісно-орієнтовані моделі.

По-перше, однією з ключових **сучасних тенденцій** є **гнучке лідерство (Agile Leadership)**. Цей підхід відходить від жорсткої ієрархії та лінійного планування, натомість наголошуючи на адаптивності, здатності до швидких змін, постійному навчанні та експериментуванні. В умовах стрімко мінливого світу, зокрема студентського середовища, де проекти часто мають короткі терміни та вимагають швидкої реакції на нові виклики, гнучкий лідер здатний оперативно приймати рішення, делегувати повноваження та підтримувати команду у невизначених умовах[32].

По-друге, дедалі більшого значення набуває **інклюзивне лідерство**. Це не просто термін, а філософія, яка передбачає активне залучення всіх учасників, повагу до різноманітності думок, досвіду та ідентичностей. Інклюзивний лідер свідомо створює середовище, де кожен відчувається цінним, почутим і має можливість зробити свій внесок, незалежно від свого статусу чи походження. Таке лідерство будується на принципах емпатії, відкритості та справедливості, що є критично важливим для формування здорових студентських спільнот[34].

По-третє, сучасне лідерство все більше розуміється як **лідерство через вплив, а не лише через владу**. Традиційно лідерство асоціювалося з формальною владою та ієрархічною позицією. Проте, сьогодні ми бачимо, що справжній лідер може не мати формального статусу, але його вплив ґрунтується на авторитеті, особистісних якостях, здатності надихати, мотивувати та переконувати. У студентському середовищі це особливо помітно, де неформальні лідери думок часто мають більший вплив, ніж формально призначені керівники. Це підкреслює, що ефективний лідер – це той, хто вміє надихати інших йти за ним, а не просто наказувати.

Важливо також чітко **розмежувати поняття лідерства та менеджменту**, оскільки вони часто використовуються взаємозамінно, але мають суттєві відмінності. **Лідерство** – це процес впливу на групу людей для досягнення спільних цілей. Лідерство орієнтоване на **бачення, натхнення та стратегічне**

мислення. Лідер задає напрямок, мотивує, створює культуру та допомагає людям зрозуміти, чому вони роблять те, що роблять. Його роль – це формування майбутнього. **Менеджмент,** натомість, фокусується на **плануванні, організації, контролі та координації ресурсів** для ефективного досягнення поставлених завдань. Менеджер відповідає за те, як щось буде зроблено. Його роль – це підтримка порядку та ефективності поточних процесів. Таким чином, **лідер може не бути менеджером,** і навпаки. Наприклад, харизматичний студент, що надихає одногрупників на креативний проєкт, є лідером, але може не займатися плануванням ресурсів чи контролем дедлайнів. Водночас, ефективний лідер часто володіє менеджерськими навичками, оскільки для реалізації бачення потрібні організаційні здібності. Це синергія, де лідерство забезпечує напрямок, а менеджмент – його ефективну реалізацію.

Нарешті, надзвичайно важливим у сучасному розумінні лідерства є **етичний аспект.** **Етичне лідерство** підкреслює важливість моральних принципів, цінностей та чесності у прийнятті рішень та взаємодії з людьми. Етичний лідер діє відповідно до високих моральних стандартів, демонструє порядність, справедливість та турботу про благополуччя інших. Він усвідомлює етичні дилеми, з якими стикається, особливо в молодіжному середовищі, де його дії можуть стати прикладом для інших. В умовах студентського самоврядування етичне лідерство набуває особливого значення, оскільки формує атмосферу довіри, відповідальності та поваги, що є фундаментом для здорового та продуктивного колективу. Такий лідер не лише досягає цілей, а й робить це правильно, дбаючи про інтереси всіх зацікавлених сторін[34].

1.2. Особливості студентського лідерства: мотивація, ролі, цінності

Студентське лідерство є унікальним феноменом, що відрізняється від лідерства в організаційному чи політичному контексті. Воно характеризується специфічною мотивацією лідерів та їхніх послідовників, особливим набором ролей, які вони виконують, а також домінуючими цінностями, що визначають їхню діяльність. Розуміння цих особливостей є ключовим для ефективної підтримки та розвитку лідерського потенціалу в студентському середовищі.

Мотивація студентів до лідерства є багатогранною та часто відрізняється від мотивації лідерів у формальних організаціях.

Самовираження та самореалізація: Для багатьох студентів лідерство є можливістю проявити свої здібності, ініціативу та креативність. Вони прагнуть реалізувати свій потенціал, вийти за межі пасивної ролі студента та впливати на життя студентської спільноти. Участь в управлінні студентськими організаціями, ініціювання проєктів або організація заходів дає їм відчуття власної значущості та задоволення від досягнутих результатів. Це внутрішня мотивація, що ґрунтується на потребі в особистісному зростанні та самоствердженні.

Соціальна значущість та вплив: Студенти-лідери часто прагнуть зробити позитивний внесок у життя свого університету, факультету чи групи. Їх мотивує бажання вирішувати нагальні проблеми, представляти інтереси студентів, покращувати навчальне середовище або організовувати корисні та цікаві заходи. Відчуття соціальної відповідальності та можливості впливати на думку та дії інших є потужним стимулом для їхньої лідерської діяльності.

Розвиток особистих та професійних навичок: Лідерство в студентському середовищі надає унікальні можливості для розвитку цілого спектру важливих навичок, таких як комунікація, організація, управління часом, прийняття рішень, робота в команді та публічні виступи. Студенти усвідомлюють, що набутий лідерський досвід стане цінним активом у їхньому майбутньому професійному житті, сприяючи їхній конкурентоздатності на ринку праці.

Створення соціальних зв'язків та розширення мережі контактів: Лідерська діяльність неминуче пов'язана зі спілкуванням та налагодженням контактів з іншими студентами, викладачами, адміністрацією університету та представниками зовнішніх організацій. Для багатьох студентів це є важливою мотивацією, оскільки розширює їхню соціальну мережу, відкриває нові можливості для співпраці та обміну досвідом.

Отримання визнання та статусу: Хоча часто не є головною мотивацією, прагнення до визнання своїх заслуг, отримання формальних посад у студентських організаціях або неформального авторитету серед однолітків також може відігравати певну роль у мотивації студентів до лідерства.

Ролі: Студентські лідери виконують різноманітні ролі, які залежать від контексту їхньої діяльності та потреб студентської спільноти.

1. Представник: Студентський лідер часто виступає як офіційний або неофіційний представник інтересів певної групи студентів (курсу, факультету, організації) перед адміністрацією університету, викладачами або іншими зовнішніми сторонами. Він артикулює їхні потреби, доносить їхню думку та захищає їхні права.
2. Організатор: Однією з ключових ролей студентського лідера є організація різноманітних заходів, проєктів та ініціатив. Це може включати планування, координацію дій, розподіл обов'язків, залучення ресурсів та контроль за виконанням. Ефективний організатор здатний об'єднати студентів навколо спільної мети та забезпечити успішну реалізацію задуманого.
3. Комунікатор: Студентський лідер є важливим каналом комунікації між різними групами студентів, а також між студентами та адміністрацією. Він повинен вміти чітко та ефективно доносити інформацію, налагоджувати діалог, слухати та розуміти потреби інших, а також виступати посередником у конфліктних ситуаціях.
4. Мотиватор та натхненник: Студентський лідер часто відіграє роль людини, яка надихає інших студентів до активної участі в житті спільноти, заохочує їхні ініціативи та підтримує їхній ентузіазм. Він створює позитивну

атмосферу, вселяє віру у власні сили та допомагає іншим розкрити свій потенціал.

5. Модель для наслідування: Своєю поведінкою, ставленням до навчання та громадської діяльності студентський лідер часто слугує прикладом для інших студентів. Його відповідальність, принциповість, активна громадянська позиція та успіхи можуть надихати інших до самовдосконалення та участі в суспільно корисній діяльності.

6. Фасилітатор: У багатьох ситуаціях студентський лідер виступає як фасилітатор групової роботи, допомагаючи студентам ефективно співпрацювати, знаходити спільні рішення, проводити дискусії та досягати консенсусу. Він створює умови для активної участі кожного члена групи та спрямовує процес до конструктивного результату[9, 11, 25].

Цінності: Цінності, які поділяють та пропагують студентські лідери, значною мірою визначають спрямованість та характер їхньої діяльності.

Співпраця та командна робота: У студентському середовищі, де більшість проєктів та ініціатив реалізуються колективно, цінність співпраці є надзвичайно важливою. Студентські лідери часто наголошують на необхідності об'єднання зусиль, взаємодопомоги, обміну знаннями та досвідом для досягнення спільних цілей.

Активність та ініціативність: Студентське лідерство часто ґрунтується на бажанні змінювати ситуацію на краще, пропонувати нові ідеї та брати на себе відповідальність за їхню реалізацію. Цінність активної громадянської позиції та готовності діяти є визначальною для багатьох студентських лідерів.

Справедливість та рівність: Захист прав та інтересів студентів, боротьба з дискримінацією та забезпечення рівних можливостей для всіх членів студентської спільноти часто є важливими цінностями для студентських лідерів. Вони прагнуть створити справедливе та інклюзивне середовище.

Відповідальність та чесність: Студентські лідери, як правило, демонструють високий рівень відповідальності за свої дії та прийняті рішення.

Чесність, прозорість та етична поведінка є важливими цінностями, що сприяють зміцненню довіри та авторитету лідера серед студентів.

Розвиток та навчання: Оскільки студентське середовище є перш за все освітнім, цінність навчання, саморозвитку та підтримки розвитку інших є дуже важливою. Студентські лідери часто ініціюють освітні проекти, майстер-класи, тренінги та інші заходи, спрямовані на підвищення рівня знань та навичок студентів.

Патріотизм та громадянська свідомість: В умовах розвитку громадянського суспільства в Україні, для багатьох студентських лідерів важливими є цінності патріотизму, національної ідентичності, готовності брати участь у розбудові країни та вирішенні суспільно важливих проблем.

Узагальнюючи, студентське лідерство характеризується унікальною мотивацією, широким спектром ролей та специфічним набором цінностей. Розуміння цих особливостей є необхідною умовою для ефективної підтримки та розвитку лідерського потенціалу серед студентської молоді, що є важливим внеском у формування активного та відповідального майбутнього покоління.

Студентське лідерство, як динамічний та багатогранний феномен, має свої унікальні характеристики, які суттєво відрізняють його від лідерства у більш формальних організаціях. Це пов'язано як з віковими особливостями студентів, так і зі специфікою університетського середовища.

По-перше, важливо розрізняти **типологію студентських лідерів**, адже лідерство може проявлятися у різних формах. Ми виокремлюємо **формальне лідерство**, яке пов'язане з офіційною позицією, наприклад, голова студентської ради, староста групи, керівник студентської організації. Такі лідери мають чітко визначені повноваження та відповідальність. Поряд з цим існує **неформальне лідерство**, що виникає спонтанно у групі на основі особистого авторитету, харизми, досвіду чи знань. Це може бути лідер думок, студент, до якого звертаються за порадою, чи той, хто здатен надихнути групу на неформальні ініціативи. Мотивація та вплив цих двох типів лідерів можуть суттєво відрізнятися: формальні лідери часто мотивовані відповідальністю та

статусом, тоді як неформальні – бажанням допомогти, самовиразитись чи втілити ідею, яка не вписується у формальні рамки. Розуміння цієї відмінності допомагає ефективніше взаємодіяти з різними лідерами та враховувати їхні потреби.

По-друге, сучасне студентське лідерство формується під значним **впливом покоління (Зет)**, до якого належить більшість сьогоденних студентів. Це покоління має свої унікальні цінності та мотиви, що відрізняються від попередніх. Наприклад, покоління (Зет) вирізняється більшою орієнтацією на **соціальну відповідальність** та бажанням бачити реальні зміни від своїх дій. Вони активно використовують **технології** для комунікації та реалізації проєктів, очікують **швидкого результату** та негайного зворотного зв'язку. Це покоління також цінує **автентичність, прозорість** та можливість працювати над тим, що має для них особистісний сенс. Ця генераційна особливість впливає на те, як вони розуміють лідерство, як взаємодіють у командах та які проєкти обирають для реалізації.

По-третє, **ціннісний компонент** студентського лідерства є надзвичайно широким та глибоким. Крім традиційних цінностей, таких як патріотизм та активність, сучасні студенти-лідери часто керуються такими принципами:

1. **Активна громадянська позиція:** Прагнення впливати на суспільні процеси, брати участь у формуванні демократичних цінностей, волонтерстві та соціальних ініціативах.
2. **Толерантність та повага до різноманітності:** Розуміння та прийняття відмінностей, створення інклюзивного середовища для всіх, незалежно від поглядів, походження чи ідентичності.
3. **Екологічна свідомість:** Прагнення до сталого розвитку, реалізація екологічних проєктів та ініціатив, що відображає глобальні тенденції та відповідальність за майбутнє планети.
4. **Інноваційність та креативність:** Пошук нестандартних рішень, готовність експериментувати та впроваджувати нові ідеї для покращення студентського життя та розвитку університету.

5. **Відповідальність:** Глибоке усвідомлення наслідків своїх дій не лише для себе, а й для команди та спільноти в цілому[9,11].

Таким чином, розуміння цієї багатогранності студентського лідерства – його типології, впливу поколіннєвих особливостей та розширеного ціннісного фундаменту – є ключовим для створення ефективних програм підтримки та розвитку майбутніх лідерів.

1.3. Психологічні ризики та переваги лідерської позиції в юнацькому віці

Юнацький вік, період інтенсивного особистісного становлення та соціалізації, є водночас сприятливим ґрунтом для прояву лідерських якостей та потенційно несе певні психологічні ризики для тих, хто бере на себе відповідальність лідера. Збалансоване розуміння цих аспектів є важливим для підтримки здорового психологічного розвитку молодих лідерів та оптимізації їхнього лідерського досвіду.

Психологічні ризики лідерської позиції в юнацькому віці:

1. Підвищений рівень стресу та емоційне вигорання: Лідерська роль часто пов'язана зі значним обсягом відповідальності, необхідністю приймати рішення в умовах невизначеності, керувати конфліктами та постійно взаємодіяти з великою кількістю людей. Для юнацької психіки, яка ще перебуває в процесі формування, такий рівень навантаження може призвести до підвищеного стресу, тривожності, емоційного виснаження та навіть вигорання. Особливо це актуально для студентів, які одночасно намагаються поєднувати навчання з лідерськими обов'язками.

2. Ризик втрати балансу між особистим життям та лідерською діяльністю: Захопленість лідерською роллю може призвести до того, що юнак або дівчина починають приділяти надмірну кількість часу та енергії громадській діяльності на шкоду навчанню, особистим інтересам, відпочинку та спілкуванню з друзями поза лідерським контекстом. Це може призвести до відчуття ізоляції, незадоволеності та проблем з академічною успішністю.

3. Негативний вплив критики та невдач: Лідерська позиція неминуче передбачає зіткнення з критикою, незгодою та можливими невдачами. Юнацька самооцінка, яка ще є досить вразливою, може серйозно постраждати від негативних оцінок їхніх лідерських рішень чи дій. Невдачі можуть сприйматися надто особисто та призводити до зниження впевненості у собі та мотивації до подальшої лідерської діяльності.

4. Проблеми з ідентичністю та самовизначенням: Надмірна фіксація на лідерській ролі може призвести до того, що юнак починає ототожнювати себе виключно зі своїм лідерським статусом, що може ускладнити процес формування цілісної особистості та пошуку власної ідентичності поза цією роллю. Втрата лідерської позиції в майбутньому може стати для такої людини серйозним психологічним ударом.

5. Ризик маніпуляцій та експлуатації: Молоді лідери, особливо ті, хто не має достатнього досвіду та психологічної стійкості, можуть стати об'єктом маніпуляцій з боку більш досвідчених членів групи або зовнішніх осіб, які можуть використовувати їхні лідерські якості у власних інтересах.

6. Почуття провини та відповідальності за дії інших: Лідер часто відчуває відповідальність не лише за власні дії, але й за дії членів своєї команди. У випадку помилок або невдач, лідер може відчувати надмірне почуття провини, навіть якщо його особистої провини в цьому немає.

Психологічні переваги лідерської позиції в юнацькому віці впливають на розвиток впевненості у собі та самооцінки. Успішне виконання лідерських функцій, позитивна оцінка оточуючих та досягнення поставлених цілей значно підвищують впевненість юнака у власних силах та сприяють формуванню адекватної самооцінки. Подолання труднощів та вирішення проблем зміцнюють віру у власну компетентність.

Формування цілеспрямованості та відповідальності вимагає від юнака вміння ставити цілі, планувати свою діяльність та нести відповідальність за результати. Цей досвід сприяє розвитку цілеспрямованості, організованості та усвідомлення важливості власних дій.

Розвиток комунікативних та соціальних навичок є постійною взаємодією з різними людьми, необхідністю переконувати, домовлятися, вирішувати конфлікти та виступати публічно сприяють інтенсивному розвитку комунікативних та соціальних навичок, які є цінними не лише в лідерській діяльності, але й у повсякденному житті. Набуття досвіду командної роботи та співробітництва в юнацькому віці часто відбувається в контексті групової

діяльності. Участь у спільних проєктах, розподіл обов'язків та досягнення спільних результатів сприяють формуванню навичок командної роботи, співробітництва та взаємопідтримки. Розвиток емпатії та здатності до розуміння інших є ефективною якістю, де лідер повинен вміти розуміти потреби та емоції членів своєї команди, співпереживати їм та враховувати їхні інтереси при прийнятті рішень. Лідерська позиція сприяє розвитку емпатії та здатності до міжособистісного розуміння[13].

Лідерська діяльність часто вимагає від юнака вміння швидко адаптуватися до змінних обставин, знаходити нестандартні рішення та проявляти гнучкість у своїй поведінці. Цей досвід сприяє підвищенню соціальної адаптивності.

Розширення соціальних зв'язків та формування лідерської ідентичності є участю в проєктах та організаціях, що сприяють розширенню кола спілкування, налагодженню цінних контактів та формуванню позитивної лідерської ідентичності, що може стати важливим ресурсом у майбутньому.

Підсумовуючи, лідерська позиція в юнацькому віці несе як певні психологічні ризики, пов'язані з підвищеним стресом, можливістю втрати балансу та негативним впливом критики, так і значні психологічні переваги, пов'язані з розвитком впевненості, відповідальності, комунікативних навичок та соціальної адаптивності. Завданням оточення (батьків, педагогів, психологів) є створення сприятливих умов для розвитку лідерського потенціалу молоді, мінімізація ризиків та підтримка їхнього психологічного благополуччя в процесі набуття лідерського досвіду.

Лідерська позиція в юнацькому віці є періодом інтенсивного особистісного становлення та розвитку, проте вона несе як значні переваги, так і певні психологічні ризики. Розуміння цих аспектів є критично важливим для забезпечення психологічного благополуччя молодих лідерів.

Серед ключових **психологічних ризиків**, з якими стикаються студенти-лідери, можна виділити:

- **Підвищений рівень стресу та ризик емоційного вигорання.** Це, мабуть, найочевидніший ризик. Лідерська роль передбачає постійну багатозадачність, високий рівень відповідальності, необхідність приймати швидкі рішення, керувати конфліктами та постійно взаємодіяти з великою кількістю людей. Цей тиск, особливо коли він поєднується з інтенсивним навчальним процесом, може призводити до хронічного стресу, зростання тривожності та, як наслідок, емоційного виснаження.

- **Втрата балансу між особистим життям та лідерською діяльністю.** Захопленість лідерством та прагнення досягти успіху можуть призвести до надмірного приділення часу громадській діяльності на шкоду навчанню, особистому життю, відпочинку, хобі та спілкуванню з друзями та сім'єю. Це створює дисбаланс, який негативно впливає на загальне самопочуття.

- **Негативний вплив критики та невдач на самооцінку.** Юнацька самооцінка є досить вразливою, і критика, особливо несправедлива або публічна, чи невдачі у проєктах, можуть призводити до значного зниження впевненості у собі, почуття провини та демотивації.

- **Проблеми з ідентичністю та самовизначенням.** Надмірна фіксація на лідерській ролі може ускладнити формування цілісної особистості поза цим статусом, що може призвести до внутрішніх конфліктів та кризи ідентичності після завершення лідерської діяльності. Частим явищем серед успішних лідерів є **синдром самозванця** – відчуття, що ти недостатньо хороший або не заслуговуєш на свої досягнення, незважаючи на об'єктивні успіхи та визнання.

- **Страх делегування та перфекціонізм.** Прагнення до ідеального результату може призвести до надмірного контролю, небажання делегувати повноваження іншим, що створює ще більше навантаження на самого лідера.

- **Ризик маніпуляцій та експлуатації.** Молоді лідери, особливо недосвідчені, можуть стати об'єктом маніпуляцій або надмірного використання їхніх ресурсів з боку недобросовісних осіб чи навіть формальних структур.

Водночас, лідерська позиція в юнацькому віці несе значні **психологічні переваги**, які є потужним каталізатором для гармонійного розвитку особистості та формування ключових компетентностей[42].

Серед ключових переваг, які формуються під час лідерської діяльності:

- **Розвиток впевненості у собі та адекватної самооцінки.** Успішне виконання лідерських функцій, реалізація проєктів та позитивна оцінка оточуючих значно підвищують самооцінку та віру у власні сили, що є критично важливим у юнацькому віці.

- **Формування цілеспрямованості та відповідальності.** Лідерство вимагає вміння ставити чіткі цілі, розробляти плани та нести відповідальність за результати, що розвиває самодисципліну, ініціативність та проактивність.

- **Розвиток soft skills (м'яких навичок):** Це одна з найбільших переваг. Лідерство інтенсивно розвиває такі навички як:

- a. **Комунікативні та соціальні навички:** Постійна взаємодія з різними людьми, необхідність переконувати, домовлятися, вирішувати конфлікти та виступати публічно.

- b. **Емоційний інтелект:** Здатність розуміти та керувати своїми та чужими емоціями, що дозволяє ефективно взаємодіяти та будувати стосунки.

- c. **Критичне мислення та вирішення проблем:** Аналіз складних ситуацій, пошук оптимальних рішень та оцінка їхніх наслідків.

- d. **Креативність та інноваційність:** Генерування нових ідей та підходів до виконання завдань.

- e. **Адаптивність:** Здатність швидко пристосовуватися до змінних обставин та викликів.

- **Набуття досвіду командної роботи та співробітництва.** Участь у спільних проєктах сприяє формуванню навичок взаємодії, взаємопідтримки та розуміння важливості колективної праці для досягнення спільних цілей.

- **Розвиток емпатії та здатності до розуміння інших.** Лідер повинен відчувати потреби та емоції членів команди, що сприяє розвитку емпатії та глибокого розуміння міжособистісних стосунків.
- **Підвищення соціальної адаптивності та розширення соціальних зв'язків.** Лідерська діяльність вимагає адаптації до змінних обставин, пошуку нестандартних рішень та розширює мережу контактів з однолітками, викладачами та представниками адміністрації.
- **Переваги для майбутньої кар'єри:** Досвід студентського лідерства є значущим для роботодавців, демонструючи проактивність, відповідальність, ініціативність та організаторські здібності, що є ключовими "м'якими навичками" на сучасному ринку праці та у будь-якій професійній сфері[42].

1.4. Емоційне вигорання та стрес як супутники лідерської активності

Емоційне вигорання та стрес є невід'ємними супутниками лідерської активності, особливо в умовах сучасного високонавантаженого середовища. Лідерські ролі передбачають постійне емоційне, психічне та фізичне напруження, що часто призводить до хронічного стресу, а згодом - до емоційного вигорання. Вигорання характеризується тривалим фізичним і психологічним виснаженням, втратою мотивації, інтелектуальним та емоційним дистанціюванням від діяльності, а також зниженням ефективності у виконанні професійних обов'язків.

Причинами емоційного вигорання у лідерів є тривалий вплив стресових факторів, таких як перевантаження роботою, високі очікування, монотонність, токсична атмосфера в колективі, а також невідповідність особистих цінностей цінностям організації. Стрес у лідерів має хронічний характер і часто супроводжується тривожністю, депресією, почуттям розчарування та емоційним дефіцитом, що знижує здатність лідера адекватно реагувати на виклики та підтримувати командний дух.

Важливою складовою запобігання вигоранню є внутрішня мотивація лідера. Дослідження показують, що чим вищий рівень внутрішньої мотивації до громадської діяльності, тим менший ризик розвитку емоційного вигорання. Внутрішня мотивація допомагає лідерам зберігати емоційне здоров'я, підтримувати ефективність та адаптивність у складних умовах.

Емоційне вигорання не лише впливає на особисте благополуччя лідера, а й має негативний вплив на всю організацію, оскільки лідери формують групову культуру, підтримують мотивацію та довіру в команді. Тому важливо впроваджувати системні заходи підтримки психологічного здоров'я лідерів, включно з розвитком емоційної регуляції, створенням сприятливих умов праці та ефективним управлінням стресом.

Емоційне вигорання та стрес - це складні психологічні явища, що супроводжують лідерську діяльність і потребують комплексного підходу для їх

подолання. Підвищення внутрішньої мотивації, розвиток навичок емоційної стійкості та підтримка психологічного здоров'я є ключовими факторами збереження ресурсності та ефективності лідерів у довгостроковій перспективі.

Психологічний стрес та емоційне вигорання є невід'ємними супутниками лідерської діяльності, особливо у студентському середовищі, де лідери часто поєднують активну громадську роботу з інтенсивним навчанням. Розуміння їхньої природи та проявів є ключовим для ефективної профілактики.

Важливо чітко **розрізняти поняття стресу та емоційного вигорання**. **Стрес** – це природна реакція організму на вимоги або тиск, що викликає фізіологічні та психологічні зміни, спрямовані на адаптацію. Це може бути як позитивна реакція (еустрес, що мотивує), так і негативна (дистрес). Натомість, **емоційне вигорання** – це хронічний стан фізичного та психологічного виснаження, що розвивається поступово внаслідок тривалого перебування в умовах високого стресу, особливо у професіях, пов'язаних з інтенсивною взаємодією з людьми. Вигорання є результатом кумулятивного ефекту нерозв'язаних стресових ситуацій.

Емоційне вигорання проявляється у трьох основних фазах (компонентах) за К. Масlach[20]:

1. **Емоційне виснаження:** Відчуття втоми, спустошеності, втрати енергії, неможливості відновитися навіть після відпочинку.
2. **Деперсоналізація:** Розвиток цинічного, байдужого, іноді зневажливого ставлення до об'єктів своєї діяльності (у випадку студентів-лідерів – до членів команди, ініціатив, завдань). Втрата емпатії.
3. **Зниження особистих досягнень:** Зменшення відчуття компетентності, ефективності та успішності у своїй діяльності, незважаючи на об'єктивні результати. Лідер починає сумніватися у власних силах та значущості своєї роботи.

Чинниками вигорання та хронічного стресу у студентів-лідерів часто є:

- **Перевантаження роботою:** Надмірний обсяг обов'язків, поєднання навчання, лідерської діяльності та особистого життя.
- **Високі очікування:** Як власні перфекціоністські очікування, так і очікування з боку адміністрації, викладачів, однолітків, що створюють значний тиск.
- **Відсутність чітких меж та монотонність:** Лідерська діяльність часто не має чітких рамок робочого часу, а деякі рутинні завдання можуть призводити до втрати інтересу.
- **Токсична атмосфера в колективі:** Конфлікти, неконструктивна критика, відсутність підтримки в команді чи з боку керівництва.
- **Невідповідність особистих цінностей цінностям організації:** Якщо лідер змушений діяти всупереч своїм принципам, це викликає внутрішній конфлікт та виснаження.

Наслідки стресу та вигорання для студентів-лідерів: Стрес у лідерів має схильність до хронічного характеру і часто супроводжується не лише фізичним виснаженням, а й психоемоційними проявами: підвищеною тривожністю, депресивними станами, почуттям розчарування, дратівливістю та емоційним дефіцитом. Це, своєю чергою, значно знижує здатність лідера адекватно реагувати на виклики, приймати ефективні рішення та підтримувати позитивний командний дух.

Вплив на академічну успішність: Емоційне вигорання не лише впливає на особисте благополуччя лідера, а й має негативний вплив на його академічну успішність та загальний добробут. Знижується концентрація уваги, погіршується пам'ять, втрачається мотивація до навчання, що може призвести до зниження оцінок та навіть академічних заборгованостей.

Значення внутрішньої мотивації: Важливою складовою запобігання вигоранню є внутрішня мотивація лідера. Дослідження показують, що чим вищий рівень внутрішньої мотивації до громадської діяльності, тим менший ризик розвитку емоційного вигорання. Внутрішня мотивація допомагає лідерам знаходити сенс у своїй діяльності, зберігати емоційне здоров'я, підтримувати

ефективність та адаптивність у складних умовах, оскільки вони діють згідно зі своїми цінностями та прагненнями.

Колективний вплив: Емоційне вигорання лідера негативно позначається на всій команді, оскільки лідери формують групову культуру, підтримують мотивацію та довіру. Виснажений лідер не може ефективно надихати та підтримувати інших. Тому важливо впроваджувати системні заходи підтримки психологічного здоров'я лідерів, включно з розвитком емоційної регуляції, створенням сприятливих умов праці та ефективним управлінням стресом.

Отже, емоційне вигорання та стрес – це складні психологічні явища, що супроводжують лідерську діяльність і потребують комплексного підходу для їхньої профілактики та подолання, як на індивідуальному рівні, так і з боку освітнього закладу.

РОЗДІЛ II. Емпіричне дослідження впливу лідерства на психологічний стан студентів

2.1. Організація дослідження: вибірка, методики, етапи

У ході емпіричного дослідження була сформована вибірка, що включала від 60 до 100 респондентів — студентів закладів вищої освіти. Основна мета полягала у вивченні рівня психологічного стресу та емоційного вигорання у студентів, які займають керівні посади в межах студентського самоврядування, а також у порівнянні їхніх показників з контрольної групою студентів, які не задіяні в позанавчальній активності.

До основної вибірки були залучені студенти 2–5 курсів, які мають активну управлінську роль у студентському середовищі. Зокрема, йдеться про голів студентських рад факультетів, керівників різноманітних секцій, організаторів проєктів, координаторів заходів тощо. Ці учасники регулярно виконують адміністративно-комунікативні функції, поєднуючи навчання із суспільною активністю. Саме така багатозадачність і висока відповідальність дають підстави для гіпотези про підвищений рівень психологічного навантаження.

Для забезпечення об'єктивності порівняльного аналізу було сформовано контрольну групу, до якої увійшли студенти аналогічних курсів, що не є членами студентських гуртків, не беруть участі в самоврядуванні та не виконують жодних організаційних обов'язків у навчальному середовищі. Це дозволяє встановити, наскільки саме лідерська активність впливає на емоційний стан студентів.

Дослідження проводилося в умовах реального студентського середовища — в університеті, із залученням змішаних методів збору інформації. Основними інструментами стали онлайн-опитування, реалізоване за допомогою платформи Google Forms, а також індивідуальні напівструктуровані інтерв'ю з окремими респондентами. Такий підхід дав змогу охопити ширше коло

учасників, зібрати як кількісні, так і якісні дані та виявити глибші психологічні особливості студентського лідерства в контексті стресових факторів.

У рамках дослідження психологічного стресу та його наслідків у студентів-лідерів було застосовано комплекс методик, спрямованих на виявлення рівня тривожності, загального суб'єктивного відчуття стресу, а також ознак емоційного вигорання. Підбір методик ґрунтувався на їхній валідності, науковій апробованості та відповідності меті дослідження.

Першим інструментом стала Шкала ситуативної і особистісної тривожності Спілбергера – Ханіна, яка дозволяє диференційовано оцінити два компоненти тривожності: ситуативну (як реакцію на конкретні стресові обставини) та особистісну (як стабільну індивідуальну рису). Ця методика є загальновизнаною у психологічній діагностиці та дає змогу виявити, наскільки емоційно вразливими є студенти у зв'язку з виконанням лідерських функцій.

Другим інструментом була Шкала сприйманого стресу (Perceived Stress Scale, PSS-10). Вона дає можливість виміряти рівень стресу з погляду суб'єктивного сприйняття учасником свого емоційного стану за останні 30 днів. Оскільки ця шкала враховує саме внутрішнє відчуття втрати контролю, перевантаженості та емоційного тиску, її використання є особливо доречним у контексті дослідження студентів, залучених до багатозадачної активності.

Для діагностики професійно-подібного вигорання було застосовано Методику оцінки емоційного вигорання Маслач (Maslach Burnout Inventory, MBI). Цей інструмент дозволяє визначити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації (відстороненості від міжособистісних контактів) та зниження відчуття особистої ефективності — трьох ключових компонентів синдрому вигорання. Методика дозволяє оцінити, наскільки тривала психоемоційна напруга впливає на особисту мотивацію студентів-лідерів[20].

Окрім стандартизованих психологічних тестів, у дослідженні було використано авторську анкету, спеціально розроблену з урахуванням специфіки студентського самоврядування. Анкета включала як закриті, так і відкриті запитання, спрямовані на з'ясування суб'єктивного сприйняття стресу,

найбільш частих його джерел, а також методів, які студенти використовують для подолання емоційного навантаження. Серед останніх аналізувалися фізична активність, медитація, спілкування, тайм-менеджмент, звернення до психолога тощо.

Комплексне застосування цих методик дозволило здійснити багаторівневий аналіз психоемоційного стану студентів-лідерів та зіставити отримані дані з контрольною групою. Це, у свою чергу, створило основу для формулювання виважених практичних рекомендацій.

Етапи дослідження

1. Підготовчий етап

На цьому етапі було сформульовано основну мету, завдання та гіпотези дослідження. Здійснювався відбір методик, які відповідають тематиці та дозволяють здійснити комплексну психодіагностику (Шкала Спілбергера – Ханіна, PSS-10, Maslach Burnout Inventory, авторська анкета). Також було підготовлено та протестовано онлайн-форму опитування, погоджено правила участі з адміністрацією закладу вищої освіти та зібрано згоди учасників на добровільну участь[20, 41, 19].

2. Основний етап (емпіричне дослідження)

Цей етап передбачав безпосереднє проведення дослідження. Учасникам було запропоновано пройти онлайн-опитування через Google Forms. Для частини респондентів (особливо активістів студентських організацій) проводились індивідуальні напівструктуровані інтерв'ю з метою глибшого розкриття суб'єктивного досвіду переживання стресу. Респонденти анонімно заповнювали опитувальники, що забезпечувало достовірність отриманих результатів.

3. Аналітичний етап (обробка результатів)

Після завершення збору даних результати опитувань були узагальнені, систематизовані та проаналізовані. Використовувалися методи кількісного аналізу (обчислення середніх балів, порівняння між групами), а також якісний аналіз відкритих відповідей. Було порівняно показники тривожності, рівня

стресу та вигорання між основною (студенти-лідери) та контрольною (неактивні студенти) групами.

4. Інтерпретаційно-аналітичний етап (формулювання висновків)

Отримані результати були інтерпретовані з опорою на сучасні теоретичні підходи. Було виявлено закономірності, які підтверджують або спростовують гіпотези. На основі аналізу розроблено практичні рекомендації щодо профілактики стресу і вигорання серед студентів-активістів, а також запропоновано напрями подальших досліджень у цій галузі.

2.2. Результати описової статистики рівня тривожності, стресу та емоційного вигорання

У результаті проведеного дослідження, що охопило понад 80 студентів, з яких близько половини виконують керівні функції у студентських організаціях, було отримано показники, які підтверджують актуальність проблеми психологічного стресу серед молодих лідерів.

У студентів-лідерів виявлено високий рівень ситуативної тривожності (42% опитаних) та помірно підвищену особистісну тривожність (близько 38%). Це свідчить про підвищену емоційну реакцію на зовнішній тиск, характерний для умов багатозадачності, відповідальності за колектив та необхідності постійного прийняття рішень.

На відміну від лідерів, у контрольній групі переважали низькі та середні показники ситуативної тривожності, що дозволяє припустити наявність прямого зв'язку між обсягом соціальної відповідальності та психоемоційною нестабільністю.

Аналіз результатів шкали суб'єктивного стресу продемонстрував, що більшість студентів-лідерів перебувають у стані хронічного емоційного напруження. Середній бал у цій групі склав 21,7 з 40 можливих, що свідчить про високий рівень психологічного тиску. У контрольній групі цей показник був значно нижчим — 16,3 бала, що знову ж таки підкреслює специфічне навантаження, характерне саме для лідерської позиції.

Суб'єктивно студенти-активісти відзначали основні причини стресу: дефіцит часу, поєднання навчання з громадською діяльністю, постійні дедлайни, відповідальність за організацію подій та взаємодію з адміністрацією.

Результати за шкалою Масlach підтвердили гіпотезу про те, що емоційне вигорання є поширеним серед студентів, які активно реалізують себе в управлінській сфері.

- Емоційне виснаження — у 48% респондентів-лідерів (високий рівень)
- Зниження відчуття особистих досягнень — у 32%

- Ознаки деперсоналізації — у 24%

Варто зазначити, що ці показники були вдвічі вищими, ніж у студентів, які не беруть участі в позанавчальній активності. Це дозволяє зробити висновок про негативний вплив хронічного стресу на мотивацію, самооцінку та міжособистісні стосунки студентів-лідерів.

За результатами анкетування, найбільш популярними методами боротьби зі стресом серед лідерів виявилися:

- Фізична активність та спорт — 60%
- Неформальне спілкування, гумор, соціальна підтримка — 45%
- Практики майндфулнес, дихальні вправи, медитація — 30%
- Небажані копінг-стратегії (ізоляція, самокритика) — 25%

Це свідчить про те, що хоча значна частина студентів вдається до конструктивних стратегій адаптації, певна частка все ж не має навичок ефективного стрес-менеджменту, що загострює ризики вигорання.

Отримані результати переконливо свідчать про наявність специфічного психоемоційного навантаження, зумовленого участю у студентському самоврядуванні. Студенти-лідери демонструють вищий рівень тривожності, суб'єктивного стресу та симптомів емоційного вигорання порівняно з менш активними однолітками. Це дозволяє стверджувати, що успішне лідерство без належного психологічного супроводу може перетворитися на джерело тривалого емоційного виснаження.

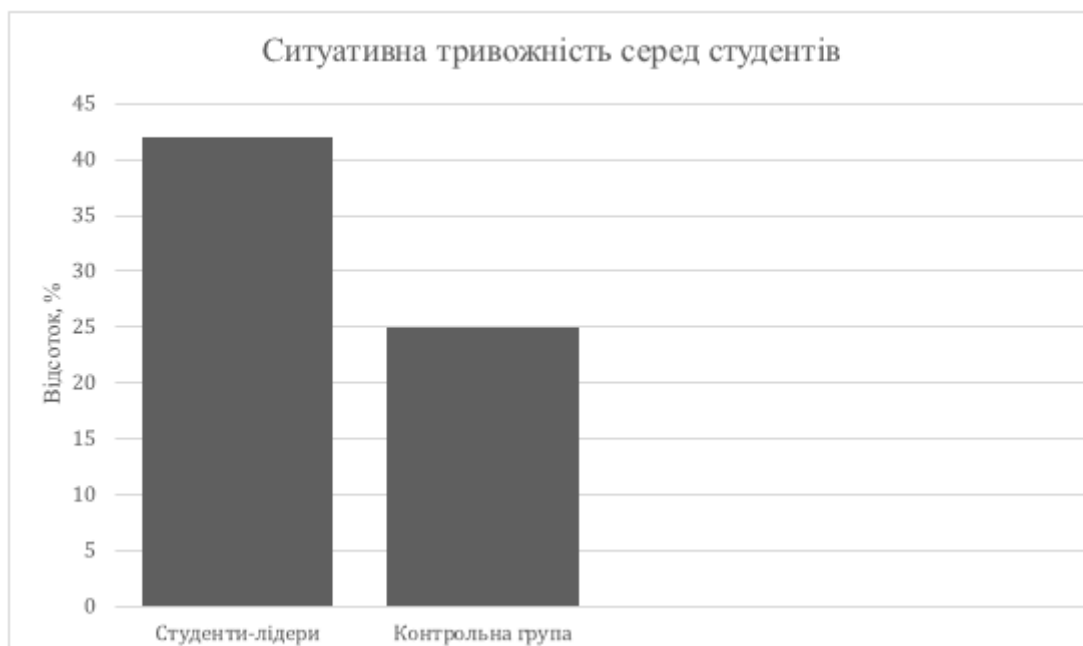
Проблема потребує системного підходу — зокрема, впровадження тренінгів зі стрес-менеджменту, психоосвітніх програм, індивідуального супроводу та регулярної психологічної діагностики серед активістів студентського життя.

2.3. Порівняння даних між студентами-лідерами та неактивними учасниками

У динамічному світі студентського самоврядування, де енергія молоді зустрічається з відповідальністю та амбіціями, часто прихований невиявлений тягар. Проведене дослідження, що охопило понад 80 студентів, половина з яких обіймає керівні посади, проливає світло на глибинні психоемоційні відмінності між тими, хто бере на себе роль лідера, та їхніми менш активними однолітками. Отримані дані не просто констатують наявність проблеми, а й окреслюють контури специфічного психологічного портрета студента-лідера, який потребує уваги та підтримки.

Перші промені світла на психологічний стан лідерів кидає аналіз рівня тривожності. За шкалою Спілбергера-Ханіна, вражаючи 42% студентів-лідерів демонструють високий рівень ситуативної тривожності. Це не дивно: постійний тиск багатозадачності, відповідальність за колектив та безперервне прийняття рішень неминуче викликають підвищену емоційну реакцію на зовнішні виклики. Але більш показовим є помірно підвищена особистісна тривожність, виявлена у близько 38% лідерів. Це вже не просто реакція на конкретну ситуацію, а радше схильність до тривожних станів, що може свідчити про постійне внутрішнє напруження[20].

На противагу цьому, контрольна група (студенти, які не займають керівних посад) переважно демонструє низькі та середні показники ситуативної тривожності. Цей контраст є красномовним доказом прямого зв'язку між обсягом соціальної відповідальності та психоемоційною нестабільністю. Лідерство, як виявилось, вимагає не лише організаційних здібностей, але й високої емоційної стійкості, дефіцит якої може мати значні наслідки.



Стрес: Хронічне напруження як повсякденна реальність

Переходячи до рівня стресу, результати шкали суб'єктивного стресу (PSS-10) малюють ще більш виразну картину. Більшість студентів-лідерів перебувають у стані хронічного емоційного напруження. Середній бал у цій групі сягнув 21,7 з 40 можливих, що є чітким свідченням високого рівня психологічного тиску. Дефіцит часу, поєднання навчання з громадською діяльністю, постійні дедлайни, відповідальність за організацію подій та взаємодія з адміністрацією – ці чинники формують щоденну реальність лідера, перетворюючи її на поле бою з психологічним виснаженням.

Для порівняння, у контрольній групі середній показник був значно нижчим – 16,3 бала. Ця різниця підкреслює, що лідерська позиція не лише надає можливості, але й накладає специфічне навантаження, яке істотно впливає на загальний рівень стресу.

Можливо, найтривожнішими є дані щодо емоційного вигорання, отримані за методикою Масlach. Гіпотеза про поширеність цього явища серед студентів, які активно реалізують себе в управлінській сфері, знайшла своє повне підтвердження. Майже половина, а саме 48% респондентів-лідерів, демонструють високий рівень емоційного виснаження. Це не просто втома, це

глибоке спустошення емоційних ресурсів. Крім того, зниження відчуття особистих досягнень спостерігається у 32%, а ознаки деперсоналізації (відчуження від власної діяльності та людей) – у 24% лідерів.

Ці показники були вдвічі вищими, ніж у студентів, які не беруть участі в позанавчальній активності. Це дозволяє зробити невтішний висновок про негативний вплив хронічного стресу на мотивацію, самооцінку та міжособистісні стосунки студентів-лідерів. Лідерство, що мало б бути джерелом натхнення та розвитку, без належної підтримки перетворюється на виснажливий марафон, що веде до втрати ентузіазму та особистісного відчуження.

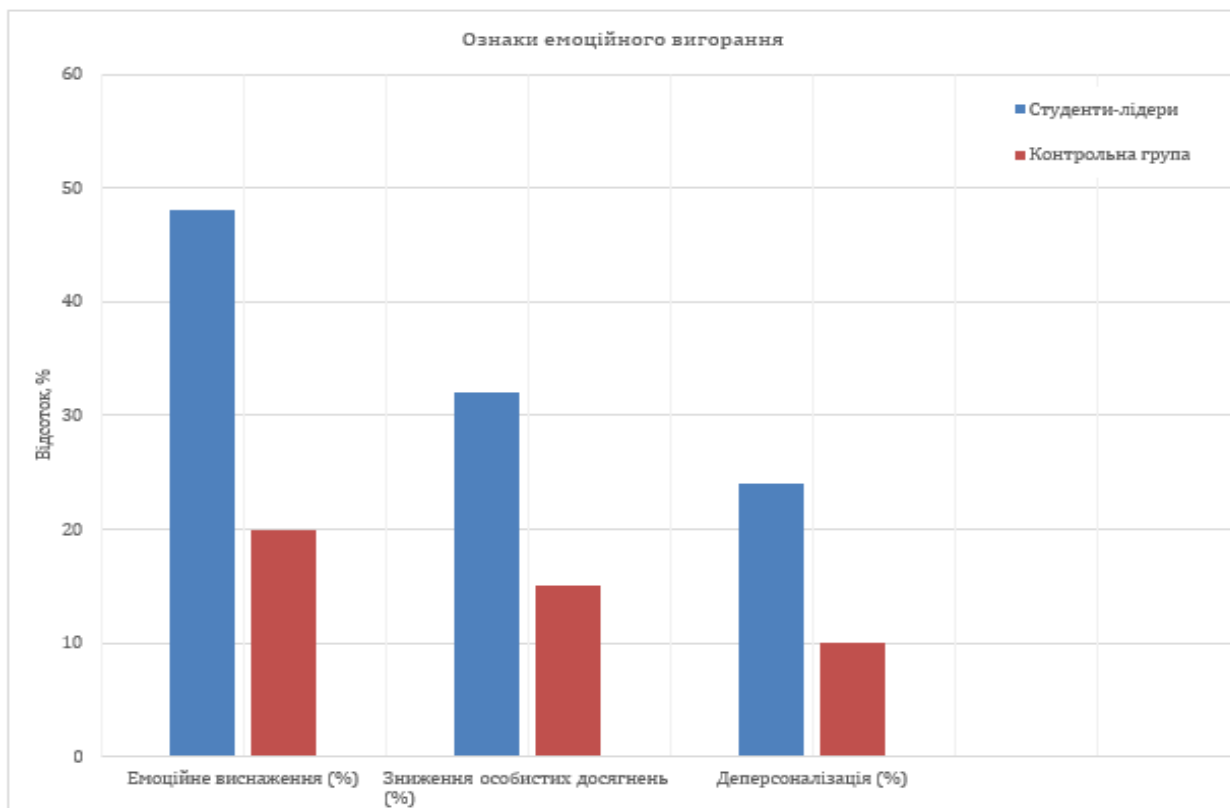
Навіть за таких умов, студенти-лідери шукають шляхи подолання стресу. Фізична активність та спорт є найпопулярнішим методом (60%), за ними йдуть неформальне спілкування та соціальна підтримка (45%). Дедалі більше молодих лідерів звертаються до практик майндфулнес, дихальних вправ та медитації (30%). Однак, тривожним є той факт, що 25% все ще вдаються до небажаних копінг-стратегій, таких як ізоляція та самокритика, що лише поглиблює ризики вигорання. Це свідчить про відсутність у частини лідерів навичок ефективного стрес-менеджменту.

Висновки та перспективи: Інвестуючи в майбутнє лідерів

Отримані результати є потужним аргументом на користь системного підходу до психологічної підтримки студентів-лідерів. Їхня активність, безперечно, є рушійною силою студентського життя, але вона має свою ціну. Успішне лідерство без належного психологічного супроводу може трансформуватися з джерела розвитку на фактор тривалого емоційного виснаження.

Проблема вимагає негайної уваги. Впровадження тренінгів зі стрес-менеджменту, психоосвітніх програм, індивідуального супроводу та регулярної психологічної діагностики серед активістів студентського життя – це не просто рекомендації, а нагальна потреба. Інвестуючи в психологічне благополуччя

молодих лідерів сьогодні, ми інвестуємо в їхнє майбутнє, а отже – і в майбутнє нашого суспільства. Адже здорова, врівноважена та стійка молода генерація лідерів є запорукою прогресу та позитивних змін.



2.4. Аналіз зв'язку між мотивацією до лідерства та психологічною стабільністю

Мотивація до лідерства є потужною рушійною силою, що спонукає студентів брати на себе відповідальність, організовувати проекти та активно впливати на університетське життя. Це прагнення бути в центрі подій, вести за собою та досягати поставлених цілей. Однак, за цією амбіцією нерідко приховується складна взаємодія з психологічною стабільністю, яка може виявитися як підтримуючим фактором, так і джерелом значного стресу та вигорання.

Мотивація до лідерства має двоякий вплив на психологічне благополуччя.

З одного боку, сильна мотивація до лідерства може слугувати своєрідним захисним механізмом для психологічного благополуччя. Студенти, які прагнуть лідирувати, часто володіють такими ключовими рисами:

- Висока самооцінка та впевненість у собі: Ці якості допомагають їм легше долати труднощі, сприймати виклики як можливості для зростання та ефективніше реагувати на стресові ситуації. Внутрішня впевненість дозволяє їм менше сумніватися у своїх силах і рішучіше діяти.

- Орієнтація на досягнення: Це прагнення до успіху та реалізації власних ідей є потужним джерелом внутрішнього задоволення. Коли студенти бачать конкретні результати своєї лідерської діяльності, це підтверджує їхню значущість і зміцнює відчуття сенсу, що позитивно позначається на їхньому психічному стані та мотивації до подальшої діяльності.

- Соціальна підтримка: Лідери, як правило, мають розгалужену мережу соціальних контактів. Вони активно взаємодіють з колегами, партнерами, адміністрацією, що створює широке коло спілкування та можливість отримувати підтримку від однодумців. Ця соціальна підтримка є цінним ресурсом у боротьбі зі стресом, допомагаючи легше переносити труднощі та ділитися емоційним навантаженням.

- Розвинені навички вирішення проблем: Постійна потреба знаходити виходи зі складних ситуацій, врегульовувати конфлікти та приймати рішення розвиває в лідерах адаптивність та стресостійкість. Вони вчаться аналізувати ситуації, шукати нестандартні рішення та ефективно діяти під тиском, що є важливим для збереження психологічної рівноваги.

Проте, варто зазначити, що ця ж мотивація, якщо вона надмірна або базується на хибних засадах, може стати джерелом значного психологічного тиску та нестабільності. Це проявляється, коли:

- Перфекціонізм переважає: Прагнення до ідеального виконання кожного завдання, надмірна самокритика та страх зробити помилку можуть призводити до постійного внутрішнього напруження. Такий перфекціонізм не дає можливості повноцінно розслабитися та відпочити, що спричиняє хронічний стрес, тривожність та, зрештою, вигорання.

- Домінує страх невдачі: Лідерська позиція несе високу відповідальність за результат та за команду. Страх не виправдати власні чи

чужі очікування може бути паралізуючим, викликаючи сильний емоційний стрес та сумніви у власних здібностях.

- Відбувається перевантаження: Висока мотивація часто спонукає лідерів брати на себе надто багато обов'язків. Багатозадачність, постійні дедлайни та необхідність одночасно поєднувати вимоги навчання, громадської діяльності та особистого життя можуть призвести до хронічного стресу, фізичного та ментального виснаження.

- Присутній зовнішній тиск: Тиск з боку адміністрації, постійні очікування з боку колективу, а також необхідність відповідати певному ідеалі лідера можуть негативно впливати на самооцінку та викликати відчуття вигорання, особливо якщо лідер відчуває, що не може відповідати всім цим вимогам.

- Відсутній здоровий баланс: Якщо лідерська діяльність поглинає весь час та енергію, ігноруються особисті потреби, відпочинок, хобі та соціальне життя за межами діяльності, це неминуче призводить до дисбалансу та серйозних психоемоційних проблем.

Результати проведеного дослідження, що стосується рівня тривожності, стресу та емоційного вигорання серед студентів-лідерів, яскраво ілюструють саме негативний аспект цього зв'язку. Виявлені висока ситуативна та помірно підвищена особистісна тривожність у лідерів, їхній хронічний стрес (середній бал 21,7 проти 16,3 у контрольній групі) та значні показники емоційного вигорання (48% з високим рівнем емоційного виснаження) є переконливим свідченням того, що поточні умови реалізації лідерського потенціалу нерідко створюють передумови для психологічної дестабілізації.

Це явище може бути зумовлене кількома взаємопов'язаними факторами:

1. Інтенсивність навантаження: Висока мотивація до лідерства часто трансформується у прагнення взяти на себе якомога більше проєктів та відповідальності, що в підсумку призводить до фізичного та емоційного

перевантаження. Студенти можуть відчувати себе розірваними між різними обов'язками, не маючи достатньо часу для відновлення.

2. Недостатність ресурсів: Навіть за наявності сильної внутрішньої мотивації, студенти-лідери часто відчують брак об'єктивних ресурсів: часу, фінансових коштів, а також адекватної організаційної та психологічної підтримки. Цей дефіцит посилює стрес і відчуття безпорадності.

3. Відсутність навичок стрес-менеджменту: Як показало дослідження, значна частина лідерів, попри загальну активність, все ще вдається до неефективних стратегій подолання стресу (наприклад, ізоляція). Це свідчить про недостатній розвиток навичок ефективного управління власним психоемоційним станом.

4. Нереалістичні очікування: Початкова мотивація до лідерства може формувати завищені, іноді нереалістичні очікування щодо власних можливостей, результатів діяльності та рівня визнання. Зіткнення з реальністю, яка часто є складнішою, ніж очікувалося, може призводити до розчарування, фрустрації та подальшого зниження психологічної стабільності.

Рекомендації для підтримки психологічної стабільності лідерів

Для того, щоб висока мотивація до лідерства була виключно джерелом розвитку, а не психологічного ризику, необхідно розробити та впровадити комплексну систему підтримки. Це передбачає:

- Формування здорових мотивів лідерства: Важливо акцентувати увагу на альтруїстичних мотивах, важливості розвитку команди, соціальній відповідальності, а не лише на особистому визнанні, статусі чи досягненнях. Слід формувати розуміння лідерства як служіння, а не лише як джерела престижу.

- Систематичне навчання стрес-менеджменту: Впровадження регулярних тренінгів з управління часом, ефективного делегування повноважень, дихальних технік, медитації та практик усвідомленості (майндфулнес). Ці навички є фундаментальними для саморегуляції та збереження ресурсів.

- **Забезпечення психологічного супроводу:** Створення доступних умов для отримання студентами-лідерами кваліфікованої психологічної допомоги, індивідуальних консультацій та участі в групах підтримки, де вони можуть обмінюватися досвідом та отримувати емоційну розрядку.

- **Пропаганда балансу "навчання-робота-відпочинок":** Активне поширення ідеї про критичну важливість особистого часу, повноцінного відпочинку, хобі та дозвілля для підтримки психологічного благополуччя. Варто навчати студентів розставляти пріоритети та знаходити час для відновлення.

- **Розвиток резильєнтності (психологічної стійкості):** Навчання лідерів ефективно долати невдачі, перетворювати помилки на цінний досвід та зберігати оптимізм навіть у складних обставинах. Це допомагає їм відновлюватися після стресових подій та зберігати внутрішню рівновагу.

Таким чином, хоча мотивація до лідерства є невід'ємним і цінним атрибутом активних студентів, її зв'язок з психологічною стабільністю є складним та двостороннім. Без належної підтримки, розвитку навичок саморегуляції та системного підходу до психологічного супроводу, висока мотивація може призвести до значного психологічного навантаження та вигорання. Інвестування в психологічне благополуччя молодих лідерів сьогодні – це не лише турбота про їхнє здоров'я, а й стратегічна інвестиція у формування стійкої, врівноваженої та ефективної майбутньої генерації лідерів, здатної реалізовувати свій потенціал без шкоди для себе.

Опис порівняльних результатів

З метою виявлення психоемоційних особливостей студентів, що займають керівні посади у студентських організаціях, було проведено порівняльний аналіз із контрольною групою студентів, які не залучені до активної громадської діяльності. Аналіз охопив п'ять ключових індикаторів: ситуативну тривожність, суб'єктивний стрес, емоційне виснаження, зниження особистих досягнень і деперсоналізацію.

Показник	Студенти-лідери	Контрольна група
Ситуативна тривожність (%)	42.0	25.0
Середній бал стресу (PSS-10)	21.7	16.3
Емоційне виснаження (%)	48.0	20.0
Зниження особистих досягнень (%)	32.0	15.0
Деперсоналізація (%)	24.0	10.0

Отримані дані свідчать про те, що студентам, залученим до лідерської активності, притаманні вищі показники психоемоційного навантаження, зокрема підвищена тривожність, хронічний стрес та ознаки професійного вигорання. Найбільша різниця виявлена за шкалою емоційного виснаження (+28%), що дозволяє зробити висновок про високу психоемоційну вартість лідерських функцій у студентському середовищі.

Дисперсійний аналіз даних

З метою статистичного підтвердження достовірності виявлених відмінностей між групами було проведено однофакторний дисперсійний аналіз (ANOVA). Цей метод дозволяє оцінити, чи є різниця між середніми значеннями вибірок статистично значущою.

1. Рівень ситуативної тривожності

Студенти-лідери мають значно вищий рівень ситуативної тривожності порівняно з контрольною групою (42% проти 25%). Це пояснюється постійною необхідністю ухвалення рішень, публічних виступів і відповідальності за результати діяльності. Лідерська діяльність суттєво підвищує емоційну напругу в стресових ситуаціях.

2. Суб'єктивний рівень стресу (PSS-10)

Середній бал стресу у лідерів склав 21.7, що значно перевищує показники контрольної групи (16.3). Це свідчить про тривале внутрішнє напруження, зумовлене складнощами у поєднанні навчання та управлінської діяльності. Студенти-активісти частіше відчувають втрату контролю над ситуацією та емоційне перевантаження.

3. Емоційне вигорання

У студентів-лідерів вигорання виявлено в три основні форми: емоційне виснаження (48% проти 20%), зниження особистих досягнень (32% проти 15%) і деперсоналізація (24% проти 10%). Ці результати вказують на системне перенавантаження, втрату енергії, сумніви у власній ефективності та формування емоційної відстороненості від колективу. Лідерська позиція без відповідної психологічної підтримки веде до високого ризику професійного вигорання вже на рівні студентства.

У процесі дослідження було здійснено порівняльний аналіз психоемоційного стану двох категорій студентів — тих, хто виконує лідерські функції в межах студентського самоврядування, та студентів, які не є активними учасниками студентських організацій. Зібрані дані дозволили виявити суттєві розбіжності між цими групами за рівнем ситуативної тривожності, суб'єктивного стресу та ознак емоційного вигорання.

По-перше, студенти-лідери продемонстрували вищий рівень ситуативної тривожності, що свідчить про підвищену емоційну вразливість до зовнішніх впливів. У контексті постійного виконання лідерських обов'язків, таких як організація заходів, спілкування з адміністрацією, управління командами,

студенти-лідери потрапляють у стани високої напруги, які вимагають швидкого прийняття рішень і великої відповідальності. Це зумовлює часті переживання стресу, що є реакцією на надмірні вимоги середовища. По-друге, результати шкали суб'єктивного стресу показали, що лідери значно частіше відчують емоційне перевантаження. Підвищений середній бал за шкалою PSS-10 свідчить про те, що студенти вважають своє повсякденне життя напруженим, непередбачуваним і таким, що виходить з-під контролю. Це може свідчити не лише про об'єктивне навантаження, а й про суб'єктивну складність справлятися з ним без належних інструментів саморегуляції. Найбільш тривожним є те, що серед студентів-лідерів зафіксовано суттєво вищі показники емоційного вигорання. Підвищені рівні емоційного виснаження, зниження особистісної ефективності та деперсоналізації демонструють, що без належної психологічної підтримки лідерська діяльність може спричиняти тривале емоційне виснаження, втрату мотивації та навіть формування захисної байдужості до міжособистісних контактів. Це підтверджує актуальність проблеми психологічного супроводу активних студентів, зокрема в умовах інтенсивної навчальної і соціальної взаємодії. Отже, результати порівняльного аналізу засвідчують наявність суттєвого психоемоційного навантаження у студентів, які реалізують себе в керівних ролях. Їхній психоемоційний стан вимагає системної підтримки, що включає профілактику стресу, психоосвітню роботу, розвиток навичок тайм-менеджменту, а також формування ресурсного середовища у вищому навчальному закладі. Залучення психологів до підтримки студентського самоврядування може значно знизити ризики професійного вигорання вже на ранніх етапах розвитку лідерського потенціалу.

Результати аналізу підтверджують гіпотезу про те, що студенти-лідери значно більше піддаються психологічному навантаженню, ніж їхні однолітки, які не виконують управлінських функцій. Це вимагає системної профілактики стресу

в академічному середовищі: створення умов для саморегуляції, навчання навичкам тайм-менеджменту, доступу до психологічної підтримки.

Результати ANOVA:

Показник	F-статистика	p-значення
Ситуативна тривожність	255.52	0.0000
Суб'єктивний стрес	72.90	0.0000
Емоційне виснаження	1061.26	0.0000

Високе значення **F-статистики** у кожному з трьох аналізованих випадків свідчить про наявність суттєвої дисперсії між групами. Крім того, **рівень статистичної значущості ($p < 0.05$)** підтверджує, що виявлені розбіжності між студентами-лідерами та контрольною групою **не є випадковими**.

Зокрема, показник **емоційного виснаження** має найбільшу F-статистику (1061.26), що підтверджує гіпотезу про високу емоційну вартість керівної діяльності серед студентства. Це є серйозною підставою для впровадження системи психологічної підтримки та тренінгів із саморегуляції для студентів, які беруть активну участь у самоврядуванні.

Висновки

1. Студенти, які займають керівні посади, демонструють суттєво вищий рівень тривожності, стресу та ознак вигорання у порівнянні з неактивною студентською групою.
2. Дисперсійний аналіз підтвердив статистично значущу різницю між групами за всіма трьома основними шкалами ($p < 0.001$).
3. Висновки дослідження підкреслюють потребу у розробці профілактичних програм, які допоможуть студентам-лідерам зберігати

психоемоційну стійкість та уникати професійного вигорання ще під час навчання.

4. Найбільшу F-статистику зафіксовано за шкалою емоційного вигорання, що свідчить про високу емоційну ціну керівної діяльності серед студентів, залучених до самоврядування.
5. Ситуаційна тривожність у лідерів виявилась значно вищою, що може свідчити про постійний психологічний тиск, з яким стикаються студенти у керівних ролях.
6. Отримані результати вказують на необхідність забезпечення психологічного супроводу, особливо для студентів, які активно залучені до організаційної діяльності в університеті.
7. Виявлені тенденції можуть бути враховані адміністрацією ЗВО при плануванні навчальних навантажень та мотиваційних програм для студентських лідерів.

РОЗДІЛ 3. Рекомендації щодо підтримки психологічного благополуччя студентів-лідерів

3.1. Стратегії збереження внутрішнього ресурсу та профілактика вигорання

Високий рівень тривожності, стресу та емоційного вигорання серед студентів-лідерів, виявлений у нашому дослідженні, не лише підкреслює актуальність цієї проблеми, але й вимагає негайного впровадження системних підходів до психологічної підтримки. Ефективне лідерство неможливе без збереження внутрішнього психоемоційного ресурсу. Якщо ми не звернемо належної уваги на цей аспект, потенціал молодих лідерів може бути підірваний, а їхня активність перетвориться на джерело особистісного виснаження. Цей розділ присвячений обґрунтуванню та детальному опису ключових стратегій, спрямованих на збереження психологічного благополуччя студентів-лідерів та профілактику вигорання.

Збереження внутрішнього ресурсу та профілактика вигорання — це комплексне завдання, що вимагає усвідомленого підходу як з боку самих студентів, так і з боку освітніх установ. Ефективні стратегії мають охоплювати кілька рівнів: особистісний, міжособистісний та організаційний.

Основою для збереження внутрішнього ресурсу є здатність розуміти та керувати власними емоціями, думками та реакціями. Це фундамент, на якому будується психологічна стійкість.

- Практики майндфулнес та дихальні вправи є потужним інструментом для зниження ситуативної тривожності. Регулярне виконання коротких (5-10 хвилин) практик усвідомленості, таких як медитація усвідомленого дихання чи сканування тіла, допомагає покращити концентрацію уваги та зменшити вплив стресу. Ці практики навчають "бути тут і зараз", що істотно зменшує потік нав'язливих думок про минуле чи майбутнє[1].

- Ведення щоденника емоцій сприяє розвитку емоційного інтелекту. Фіксація своїх емоційних станів, причин їх виникнення та реакцій на них

дозволяє ідентифікувати патерни стресу, виявити "тригери" та знайти більш конструктивні способи реагування на них.

- Навчання технікам прогресивної м'язової релаксації допомагає знімати фізичне напруження, яке часто є супутником психологічного стресу. Послідовне напруження та розслаблення різних груп м'язів сприяє глибокому розслабленню як тіла, так і розуму.

Однією з ключових причин стресу та вигорання у студентів-лідерів є відчуття дефіциту часу та постійних дедлайнів. Оптимізація управління часом є критично важливою для їхнього благополуччя.

- Принцип "шматочкового" планування передбачає розбиття великих, об'ємних завдань на менші, керовані "шматочки". Це робить завдання менш лякаючими, дозволяє відчувати прогрес на кожному етапі та значно знижує відчуття перевантаження.

- Використання Матриці Ейзенхауера вчить розрізняти важливі та термінові справи. Зосередження на важливих, але не термінових завданнях (так зване проактивне планування) допомагає запобігти кризовим ситуаціям та знизити рівень стресу.

- Делегування повноважень є ключовою навичкою лідера. Лідерство не означає робити все самотужки. Навчання ефективному делегуванню завдань, довірі членам команди та розумному розподілу відповідальності не тільки знижує власне навантаження лідера, але й сприяє розвитку всієї команди.

- Планування "вільного" часу — це не розкіш, а необхідність. Важливо свідомо вносити в розклад не тільки навчання та лідерську діяльність, а й час для повноцінного відпочинку, улюблених хобі, спілкування з друзями та родиною. Цей час має бути не залишковим, а пріоритетним у розкладі.

Тіло та розум нерозривно пов'язані, і фізичне здоров'я є наріжним каменем психологічної стійкості.

- Регулярні фізичні навантаження, навіть 30 хвилин помірної активності кілька разів на тиждень (прогулянки, біг, плавання, танці, командні

види спорту), значно знижують рівень стресу, покращують настрій завдяки виділенню ендорфінів та сприяють якіснішому сну.

- Збалансоване харчування є запорукою стабільного рівня енергії та покращеного функціонування мозку. Уникнення переїдання, регулярне та збагачене вітамінами й мінералами харчування — важливі елементи підтримки здоров'я.

- Достатній сон — не менше 7-8 годин якісного сну на добу — є критично важливим для відновлення фізичних та ментальних ресурсів, покращення когнітивних функцій та ефективної емоційної регуляції.

Відчуття приналежності та можливість ділитися переживаннями є потужним буфером проти стресу та вигорання.

- Активне формування мережі підтримки передбачає заохочення студентів-лідерів до відкритого спілкування з однодумцями, наставниками та психологами. Обговорення труднощів з тими, хто має схожий досвід, допомагає відчувати, що ти не один у своїх викликах.

- Розвиток навичок асертивної комунікації вчить вміння відстоювати свої межі, говорити "ні" без почуття провини, відкрито висловлювати свої потреби та почуття. Це знижує внутрішній конфлікт та запобігає накопиченню негативних емоцій.

- Залучення до груп підтримки або менторських програм надає можливість отримати цінні поради від досвідчених лідерів або психологів, а також поділитися власними викликами та переживаннями в безпечному та підтримуючому середовищі.

Часто вигорання є прямим наслідком невідповідності між завищеними очікуваннями та реальністю.

- Необхідно навчити студентів переоцінювати поняття "успіху", сприймаючи його не лише як досягнення кінцевого результату, а й як процес, що неминуче включає помилки, постійне навчання та особистісне зростання.

- Прийняття недосконалості — важливий крок. Дозволити собі бути неідеальним, розуміти, що помилки є невід'ємною частиною будь-якого процесу навчання, значно зменшує тиск перфекціонізму.

- Відмова від постійного порівняння з іншими лідерами, які можуть здаватися більш успішними, є критично важливою. Зосередження на власному прогресі та досягненнях допомагає зберегти самооцінку та мотивацію.

Системна підтримка з боку освітніх установ є незамінною та має бути інтегрованою в структуру студентського життя.

- Забезпечення легкого та конфіденційного доступу до психолога для студентів-лідерів є пріоритетом. Це мають бути кваліфіковані фахівці, які спеціалізуються на питаннях стресу, вигорання та розвитку лідерських якостей.

- Регулярні тренінги зі стрес-менеджменту мають стати обов'язковою частиною програм для студентів-лідерів. Ці семінари та тренінги повинні бути присвячені методам подолання стресу, розвитку емоційної стійкості, технікам релаксації та розвитку ефективних копінг-стратегій.

- Програми психоосвіти є ключовими для підвищення обізнаності. Інформування студентів про симптоми вигорання, наслідки хронічного стресу та критичну важливість турботи про власне психічне здоров'я допоможе їм вчасно розпізнавати небезпечні стани та звертатися за допомогою.

Впровадження цих багатогранних стратегій дозволить не лише значно знизити рівень тривожності, стресу та вигорання серед студентів-лідерів, але й сприятиме їхньому сталому розвитку. Це допоможе сформувати здоровий, врівноважений та ефективний лідерський потенціал, що є запорукою успіху як у студентському житті, так і в подальшій професійній діяльності.

3.2. Роль психолога у супроводі лідерських ініціатив у студентському середовищі

Сучасне студентське лідерство — це не лише престиж і можливості, а й значне психоемоційне навантаження. Дослідження переконливо демонструють, що молоді лідери схильні до підвищеного рівня тривожності, стресу та емоційного вигорання. У цьому контексті стає очевидною критична потреба у

професійному психологічному супроводі їхньої діяльності. Психолог в університетському середовищі відіграє не просто консультативну, а стратегічну роль у підтримці та розвитку здорового лідерського потенціалу. Його функції виходять далеко за рамки індивідуального консультування, охоплюючи як превентивні, так і корекційні аспекти, та інтегруючись у саму тканину студентського самоврядування та освітнього процесу.

Вплив психолога на благополуччя студентів-лідерів багатогранний і системний. Він виступає в ролі діагноста, просвітника, тренера, консультанта та адвоката інтересів студента.

Передусім, психолог здійснює систематичну психологічну діагностику та моніторинг стану студентів-лідерів. Регулярне проведення опитувань та тестування за визнаними психологічними шкалами (такими як Спілбергера-Ханіна для тривожності, PSS-10 для стресу та методика Масlach для вигорання) дозволяє не лише вчасно виявляти групи ризику, але й розуміти індивідуальні психологічні потреби кожного лідера. Постійний моніторинг динаміки психоемоційного стану, особливо у періоди пікового навантаження, дає змогу оцінювати ефективність впроваджуваних програм підтримки та оперативно коригувати їх[19,20, 41].

Ключовим напрямком діяльності психолога є психоосвітня та просвітницька робота. Це не лише проведення семінарів та лекцій на такі актуальні теми, як "Психологія стресу та його вплив", "Синдром емоційного вигорання: причини та профілактика" або "Важливість сну та відпочинку для продуктивності". Це також розробка доступних інформаційних матеріалів — брошур, постерів, онлайн-ресурсів, що містять практичні поради з психологічного благополуччя та самодопомоги. Важливою місією психолога є руйнування стигми, пов'язаної зі зверненням за психологічною допомогою. Пояснення, що турбота про ментальне здоров'я є ознакою сили та відповідальності, а не слабкості, допомагає створити довірливе середовище[18].

Психолог є ключовим фахівцем у тренінговій діяльності та розвитку soft skills. Він проводить спеціалізовані тренінги зі стрес-менеджменту, навчаючи

лідерів ефективним технікам подолання стресу: від дихальних вправ та релаксації до когнітивної реструктуризації думок та практик усвідомленості. Також важливими є тренінги з тайм-менеджменту та делегування, які допомагають студентам розробляти індивідуальні системи планування, ефективно розставляти пріоритети та, що не менш важливо, опановувати мистецтво делегування обов'язків, зменшуючи власне навантаження. Розвиток емоційного інтелекту — вміння розпізнавати та керувати власними й чужими емоціями, асертивність та емпатія — також є зоною відповідальності психолога. Нарешті, програми з формування резильєнтності (психологічної стійкості) допомагають лідерам відновлюватися після невдач, адаптуватися до змін та бачити можливості у викликах.

Окрім групової роботи, психолог надає індивідуальне та групове консультування. Це конфіденційна підтримка для студентів, які відчують значний стрес, вигорання, тривожність або мають особистісні труднощі, що впливають на їхню діяльність. Організація груп підтримки створює безпечний простір, де лідери можуть обмінюватися досвідом, обговорювати спільні проблеми та надавати взаємну підтримку під керівництвом фахівця. А коучинг лідерів допомагає їм у постановці реалістичних цілей, розвитку особистісних якостей, розширенні зони комфорту та подоланні внутрішніх бар'єрів.

Важливою частиною роботи психолога є взаємодія з адміністрацією та викладацьким складом. Він консультує керівництво університету щодо створення сприятливого психологічного клімату, оптимізації навантаження на студентів-лідерів та впровадження програм заохочення та підтримки. Співпраця з викладачами та кураторами дозволяє інтегрувати психологічні аспекти у навчальний процес та позанавчальну діяльність, забезпечуючи цілісний підхід. Психолог також виступає на захист інтересів студентів, допомагаючи їм збалансувати навчальні та громадські обов'язки, що є критично важливим для уникнення перевантаження.

Вся діяльність психолога базується на ключових принципах: конфіденційність для забезпечення довіри, доступність послуг, превентивність (акцент на попередженні проблем) та комплексність у застосуванні методів.

Інтеграція психолога в систему супроводу лідерських ініціатив у студентському середовищі — це не просто бажання, а стратегічна необхідність. Це дозволить не лише зберегти психологічне здоров'я та потенціал молодих лідерів, але й сприятиме формуванню нового покоління врівноважених, стресостійких та ефективних керівників, які зможуть успішно реалізовувати себе як у студентському, так і в подальшому професійному житті, вносячи вагомий вклад у розвиток суспільства.

3.3. Практичні заходи для формування здорового лідерства в закладі вищої освіти

Формування здорового лідерства в закладі вищої освіти (ЗВО) є невід'ємною частиною підготовки конкурентоспроможних фахівців та активних громадян. Зважаючи на виявлені ризики психоемоційного виснаження у студентів-лідерів, ключовим завданням стає створення такої екосистеми, яка сприятиме розвитку лідерських якостей, одночасно забезпечуючи їхнє **психологічне благополуччя та стійкість**. Це вимагає комплексного підходу, що інтегрує освітні, психологічні та організаційні заходи.

Ефективне лідерство починається з усвідомлення його психологічних аспектів. Тому вкрай важливо інтегрувати програми розвитку лідерства з компонентами психологічної підтримки. Це передбачає розробку та впровадження **комплексних тренінгів "Лідерство та резильєнтність"**. Ці курси, що можуть бути як обов'язковими, так і рекомендованими для студентів, які обіймають керівні посади або прагнуть ними стати, мають поєднувати розвиток традиційних лідерських навичок (таких як тайм-менеджмент, делегування, ефективна командна робота, стратегічне мислення) з елементами психологічної стійкості (стрес-менеджмент, емоційний інтелект, практики усвідомленості, профілактика вигорання).

Крім того, доцільним є включення коротких **психоосвітніх модулів "Психологія успішного лідера"** у навчальні дисципліни, пов'язані з менеджментом, управлінням проектами або студентським самоврядуванням. Це дозволить підвищити обізнаність студентів про психологічні аспекти лідерства вже з раннього етапу їхньої громадської діяльності. Доповнити це можуть **менторські програми з психологічним супроводом**, де досвідчені психологи або спеціально навчені викладачі/адміністратори виступають менторами для студентів-лідерів. Ментори можуть надавати не лише практичні поради щодо лідерської діяльності, але й підтримувати у вирішенні психоемоційних труднощів, заохочуючи до звернення за професійною допомогою[2, 3, 4].

Академічне середовище повинно бути не лише простором для навчання, а й безпечним місцем для особистісного зростання. Для цього необхідно формувати **культуру відкритості та взаємодопомоги** в університеті, де заохочується відкрите обговорення труднощів, емоцій та викликів, пов'язаних з лідерством. Це допоможе зменшити стигму, пов'язану з психологічними проблемами, та сприятиме відчуттю спільності, що є потужним фактором захисту від вигорання.

Важливим кроком є організація психологом або кураторами **регулярних зустрічей та груп підтримки для лідерів**. Це можуть бути неформальні "кава-брейнсторми" або структуровані групи, де студенти-лідери можуть ділитися досвідом, обговорювати спільні виклики та отримувати підтримку від однолітків. Це сприяє зниженню відчуття ізоляції та вигорання. Невід'ємною складовою є **забезпечення легкого та конфіденційного доступу до психологічних послуг**. Це означає не лише індивідуальні консультації, але й можливість проведення онлайн-консультацій, організацію гарячих ліній, розробку зручного механізму запису та гарантію повної конфіденційності. Нарешті, **гнучкість та розуміння з боку адміністрації ЗВО** щодо специфічного навантаження студентів-лідерів є вкрай важливими. Це може проявлятися у більш гнучкому підході до дедлайнів (де це можливо), врахуванні їхніх потреб при плануванні подій, а також у щирому визнанні та заохоченні їхніх зусиль[12].

Окрім зовнішньої підтримки, студенти-лідери потребують розвитку внутрішніх інструментів для самозбереження. Тому слід проводити **практичні майстер-класи з тайм-менеджменту**, навчаючи ефективним інструментам планування (наприклад, метод Pomodoro, матриця Ейзенхауера), встановлення реалістичних цілей, делегування та розстановки пріоритетів.

Не менш важливими є **воркшопи з технік релаксації та майндфулнес**, що надають студентам-лідерам практичні інструменти для зниження стресу та підвищення усвідомленості. Це можуть бути короткі медитації, дихальні вправи, техніки прогресивної м'язової релаксації, які легко інтегрувати у

повсякденне життя. **Пропаганда здорового способу життя** через організацію спортивних заходів, днів здоров'я та інформаційних кампаній про важливість збалансованого харчування, достатнього сну та регулярної фізичної активності є фундаментальним засобом профілактики стресу та вигорання. Крім того, необхідно навчати лідерів **асертивності та встановленню особистих меж** — це навичка відмовляти, коли це необхідно, висловлювати свої потреби та почуття, не дозволяючи іншим зловживати їхнім часом та енергією.

Мотивація лідерів часто живиться визнанням їхніх зусиль. Тому розробка **системи визнання досягнень** є критично важливою. Це можуть бути стипендії за активну громадську діяльність, подяки від ректорату, можливість участі у міжнародних програмах обміну, рекомендаційні листи. Важливо, щоб це визнання було не лише формальним, а й щирим, підкріпленим реальною підтримкою.

Окрім того, **інформаційні кампанії про внесок лідерів** у студентське життя — публікація статей у студентських ЗМІ, на сайті університету, в соціальних мережах про успішні проекти, ініційовані студентами — підвищують їхню мотивацію та відчуття значущості. Нарешті, **залучення студентів-лідерів до прийняття рішень** через їхню участь у вчених радах, комісіях, робочих групах надає їм реальні можливості впливати на процеси в університеті. Це не тільки підвищує їхню відповідальність, а й зміцнює відчуття власної значущості, запобігаючи вигоранню від відчуття безрезультатних зусиль.

Впровадження цих практичних заходів дозволить закладам вищої освіти не лише виховувати сильних та ініціативних лідерів, але й забезпечувати їхнє психологічне благополуччя. Це сприятиме формуванню покоління, здатного ефективно долати виклики та вести за собою, зберігаючи при цьому внутрішню гармонію та стійкість. Здорове лідерство — це інвестиція в майбутнє, яке починається в університетських стінах.

Висновки

Проведене дослідження глибоко висвітлює проблему психоемоційного навантаження на студентів, які активно реалізують себе в лідерській діяльності, та обґрунтовує необхідність системного підходу до підтримки їхнього психологічного благополуччя. Аналіз отриманих даних дозволяє сформулювати низку ключових висновків, які мають значну теоретичну та практичну цінність для закладів вищої освіти.

Дослідження переконливо довело, що **студенти-лідери демонструють значно вищі показники тривожності, суб'єктивного стресу та емоційного вигорання** порівняно з їхніми менш активними однолітками. Зокрема, виявлено високий рівень ситуативної тривожності (42%) та помірно підвищену особистісну тривожність (38%), що свідчить про їхню підвищену емоційну реакцію на зовнішній тиск та постійне внутрішнє напруження. Середній бал за шкалою стресу (21,7 проти 16,3 у контрольній групі) підтверджує хронічний характер їхнього емоційного напруження. Найбільш тривожними є показники емоційного вигорання: майже половина лідерів (48%) відчують емоційне виснаження, а зниження відчуття особистих досягнень та деперсоналізація є значно поширенішими у цій групі. Ці дані вказують на **прямий зв'язок між обсягом соціальної відповідальності, багатозадачністю та психоемоційною нестабільністю**, підкреслюючи, що лідерська діяльність в умовах ЗВО, без належного супроводу, може стати значним психологічним викликом.

Висока мотивація до лідерства, хоча й є рушійною силою для реалізації студентських ініціатив, виявилася **двоєким фактором впливу на психологічну стабільність**. З одного боку, такі якості, як висока самооцінка, орієнтація на досягнення та широка соціальна підтримка, можуть слугувати захисними механізмами. З іншого боку, без належних навичок саморегуляції, надмірна мотивація може призводити до **перфекціонізму, нереалістичних очікувань, страху невдачі та, як наслідок, до хронічного перевантаження та вигорання**. Це підкреслює необхідність формування "здорових" мотивів лідерства, які акцентують увагу на цінностях служіння, розвитку команди, а не

лише на особистому визнанні чи статусі, що дозволяє уникнути психологічного перевантаження.

Враховуючи виявлену психологічну вразливість студентів-лідерів, **роль психолога в закладі вищої освіти набуває стратегічного значення**. Його функції мають виходити за рамки індивідуального консультування і охоплювати систематичну психологічну діагностику, психоосвітню діяльність (семінари, лекції, інформаційні матеріали), проведення цільових тренінгів (стрес-менеджмент, тайм-менеджмент, емоційний інтелект, резильєнтність), а також групове консультування та взаємодію з адміністрацією ЗВО. Це дозволить вчасно виявляти групи ризику, формувати у студентів-лідерів навички саморегуляції, асертивності та ефективного подолання стресу. **Комплексний підхід до підтримки** має включати також розвиток культури відкритості та взаємодопомоги в університеті, забезпечення доступності психологічних послуг та пропаганду здорового способу життя.

Для формування здорового лідерства необхідні практичні заходи, які інтегрують освітні, психологічні та організаційні аспекти. Це включає: **комплексні тренінги "Лідерство та резильєнтність"**, що поєднують розвиток лідерських навичок з психологічною стійкістю; **впровадження психоосвітніх модулів** у навчальні програми; **створення підтримуючого середовища** через менторські програми та групи підтримки; **забезпечення широкого доступу до психологічних послуг**; **навчання студентів навичкам саморегуляції та профілактики вигорання**; а також **розробку ефективної системи визнання та заохочення** лідерських досягнень. Ці заходи не лише знизять ризики психоемоційного вигорання, а й сприятимуть формуванню нового покоління лідерів, здатних ефективно долати виклики, зберігаючи при цьому внутрішню гармонію та стійкість.

Підсумовуючи, **психологічне благополуччя студентів-лідерів є не лише питанням їхнього особистого комфорту, а й критично важливим фактором сталого розвитку ЗВО та суспільства в цілому**. Інвестуючи в психологічну стійкість та емоційну зрілість молодих лідерів сьогодні,

університет робить стратегічний внесок у формування майбутньої еліти, яка буде здатна ефективно керувати, впроваджувати зміни та розвивати суспільство, не вигораючи у процесі. Забезпечення здорового лідерства є відповідальністю освітніх закладів і запорукою формування сильної, врівноваженої та здатної до подолання труднощів нової генерації українських лідерів.

Список використаних джерел

Українською мовою:

1. Айзенк, Г. (1998). *Структура людської особистості* (пер. з англ.). К.: Видавництво гуманітарної літератури.
2. Бекмансуров, Р. А. (2018). Психологічні особливості лідерства в студентському самоврядуванні. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. Серія «Психологія»*, (60), 101–107.
3. Бойко, О. В. (2020). Емоційне вигорання студентської молоді: причини, прояви, профілактика. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія і педагогіка»*, (10), 125–130.
4. Васильєва, О. В. (2019). Вплив стресу на навчальну діяльність студентів та шляхи його подолання. *Педагогіка і психологія*, (2), 89–95.
5. Григоренко, О. В. (2021). Розвиток лідерських якостей у студентів ЗВО: теоретичні аспекти. *Вісник ЧНПУ імені Т. Г. Шевченка. Серія «Педагогічні науки»*, (182), 154–158.
6. Демиденко, Н. М. (2021). Діагностика психологічного стресу та його вплив на адаптацію студентів. *Наукові праці НУХТ. Психологія та педагогіка*, (2), 112–117.
7. Завгородня, Л. В. (2022). Програми психологічного супроводу студентів в умовах сучасних викликів. *Освіта дорослих: теорія, досвід, перспективи*, (2), 56–62.
8. Карлайл, Т. (2005). *Про героїв, героїчне в історії* (пер. з англ.). К.: Основи.
9. Ковальчук, В. І. (2020). Методики дослідження психологічного стану студентів: досвід апробації. *Психологічні студії*, (1), 45–52.
10. Ковальчук, В. І. (2022). Психологічна підтримка студентів в умовах багатозадачності та стресу. *Актуальні проблеми психології*, (1), 45–52.
11. Карамушка, Л. М. (2019). *Психологія управління: Навчальний посібник*. Київ: Міленіум.
12. Маланюк, І. (2023). Психологічні аспекти лідерської позиції в юнацькому віці: ризики та переваги. *Освіта та розвиток: Сучасні підходи*, (3), 78–85.

13. Мороз, В. М. (2019). Лідерство у студентському самоврядуванні: виклики та психологічні аспекти. *Психологія і особистість*, (1), 105-112.
14. Олійник, І. В. (2021). Формування стресостійкості у студентської молоді. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія «Психологія і педагогіка»*, (4), 112–117.
15. Пахомов, І. В. (2016). *Лідерство в системі управління: навчальний посібник*. К.: Центр учбової літератури.
16. Рибалко, В. В. (2017). Теоретичні засади формування лідерських якостей майбутніх фахівців у системі вищої освіти. *Науковий вісник УжНУ. Серія: Педагогіка, соціальна робота*, (1), 220-223.
17. Савченко, О. А. (2022). Роль психологічної служби у формуванні здорового лідерства в ЗВО. *Психологія та суспільство*, (2), 67-73.
18. Садковий, В. П. (2019). Сучасні підходи до розуміння феномену лідерства в соціальній психології. *Науковий вісник ХДУ. Серія «Психологічні науки»*, (1), 74-78.
19. Слабченко, О. Ю. (2018). Психологічний супровід студентів-лідерів: досвід та перспективи. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Серія «Психологія»*, (1), 58–64.
20. Цимбалюк, І. М. (2023). Особистісні чинники емоційного вигорання у студентів з лідерськими задатками. *Проблеми сучасної психології*, (1), 89-95.
21. Фрітч, І. П. (2020). Майндфулнес-практики як засіб зниження стресу та підвищення резильєнтності у студентів. *Практична психологія та соціальна робота*, (4), 23–29.

Іноземною мовою:

22. Bennis, B., Bennis, G., & Blanchard, K. (1985). *Foundations of Modern Leadership*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
23. Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The Managerial Grid: Key Orientations for Achieving Production Through People*. Houston, TX: Gulf Publishing Company.
24. Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396.

25. Covey, S. R. (1989). *The 7 Habits of Highly Effective People*. Simon & Schuster.
26. Dweck, C. S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. Random House.
27. Fiedler, F. (1976). *Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept*. New York: John Wiley and Sons.
28. Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why it Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
29. Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
30. Hayes, S. C., Strosahl, K. D., & Wilson, K. G. (2011). *Acceptance and Commitment Therapy: The Process and Practice of Mindful Change*. Guilford Press.
31. House, R. J. (1996). Path-goal theory of leadership: Lessons, legacy and a reformulated theory. *The Leadership Quarterly*, 7, 323–352.
32. Joiner, W. B., & Josephs, S. A. (2007). *Leadership Agility: Five Levels of Mastery for Anticipating and Initiating Change*. San Francisco: Jossey-Bass.
33. Luthans, F. (2002). The road to psychological capital development: a new perspective for human resource development. *Human Resource Development Quarterly*, 13(2), 185–202.
34. Maitland, A., & Steele, R. (2020). *Indivisible: Radically Rethinking Inclusion for Sustainable Business Results*. London: Kogan Page.
35. Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The Maslach Burnout Inventory*. Consulting Psychologists Press.
36. McKins, J., & Bass, B. (1985). *Leadership and Management Effectiveness*. Free Press.
37. Northouse, P. G. (2022). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications.
38. Patterson, K., Grenny, J., Maxfield, D., McMillan, R., & Switzler, A. (2013). *Crucial Conversations: Tools for Talking When Stakes Are High*. McGraw-Hill Education.
39. Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Free Press.
40. Siegel, D. J. (2010). *Mindsight: The New Science of Personal Transformation*. Bantam Books.

41. Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., Lushene, R. E., Vagg, P. R., & Jacobs, G. A. (1983). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory*. Consulting Psychologists Press.
42. Yukl, G. (2013). *Leadership in Organizations*. Pearson.

Посилання на дослідження:

[<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1GbJy7XMJ9UcJek5bWsEGwVPeMUHqfMzY/edit?gid=1167266104#gid=1167266104>].

[<https://docs.google.com/document/d/1oGX5ZbxDpL4dKwvALuA0pVvAKzFKBKdn/edit>].