

**Міністерство освіти і науки України**  
**Національний університет «Полтавська політехніка**  
**імені Юрія Кондратюка»**  
**Факультет філології, психології та педагогіки**

**Кафедра психології та педагогіки**  
Спеціальність 053 «Психологія»

Очна форма навчання 4 курс першого (бакалаврського) рівня вищої освіти

**КВАЛІФІКАЦІЙНА БАКАЛАВРСЬКА РОБОТА**  
**«Взаємозв'язок професійного вигорання та мотивації досягнень у**  
**викладачів ЗВО»**

Виконала студентка гр. 401-ФП .  
\_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2026 р. \_\_\_\_ К.В.Закала  
Керівник кваліфікаційної роботи .  
\_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2026 р. О.М.Тур

Робота допущена до захисту:

Завідувачка кафедри психології та педагогіки Клевака Л.П.

\_\_\_\_\_.\_\_\_\_.2026 р. \_\_\_\_\_ (підпис)

Полтава – 2026 року

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>4</b>
<b>РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО .....</b>	<b>8</b>
1.1. Поняття та сутність професійного вигорання. ....	8
1.2. Психологічні особливості професійного вигорання у викладачів ЗВО. ....	14
1.3. Психологічні особливості мотивації досягнень особистості. ....	18
1.4. Взаємозв'язок мотивації досягнень і професійного вигорання. ....	23
Висновки до розділу 1.....	27
<b>РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО .....</b>	<b>30</b>
2.1. Обґрунтування вибору методик. ....	30
2.2. Шкала професійного вигорання Маслач (МВІ). ....	32
2.3. Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Т. Елерса. ....	37
2.4. Методика дослідження локусу контролю Дж. Роттера. ....	41
Висновки до розділу 2.....	46
<b>РОЗДІЛ III. ХІД І РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО .....</b>	<b>48</b>
3.1. Організація проведення емпіричного дослідження. ....	48
3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження. ....	50
3.3. Практичне застосування результатів дослідження. ....	57
Висновки до 3 розділу.....	62

**ВИСНОВКИ .....**64

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....**66

## ВСТУП

Професія викладача ЗВО є дуже важливою, адже саме вони дають базу знань майбутнім спеціалістами певної професії, тому, певною мірою, від них залежить рівень компетентності людей на початку їхньої кар'єри. Саме тому дуже важливо, щоб викладання було вмотивованим, а працівники даної сфери добре виконували свою роботу. Є безліч факторів, які впливають на якість виконання педагогами своїх обов'язків, як навчальних, так і наукових, один із них — професійне вигорання. Запобігання професійного вигорання позитивно впливає як на студентів, які мають змогу завжди отримувати якісну освіту, так і на педагога, який має ресурси на виконання своїх обов'язків, розвиватися у своїй сфері та компетентно спілкуватися з колегами, студентами.

**Актуальність роботи.** Динамічні зміни в системі вищої освіти та зростання вимог до кваліфікації науково-педагогічних працівників зумовлюють гостру потребу в дослідженні чинників, що впливають на їхню професійну ефективність. У сучасних умовах викладач ЗВО має бути не лише транслятором знань, а й активним дослідником та рольовою моделлю для студентів. Проте постійне психоемоційне навантаження часто призводить до розвитку професійного вигорання, яке деструктивно впливає на мотивацію досягнень — ключовий рушій кар'єрного зростання та якості викладання.

Взаємозв'язок цих явищ є критичним: вигорання знижує прагнення викладача до наукового саморозвитку та якісної підготовки майбутніх фахівців. Це створює негативний «ланцюговий ефект», адже низька вмотивованість педагога безпосередньо позначається на студентах: знижується рівень академічної успішності через формальний підхід до викладання; втрачається пізнавальний інтерес та мотивація до навчання у студентів; погіршується

психологічний клімат, що може негативно впливати на професійну самооцінку майбутніх спеціалістів.

З огляду на це, виявлення глибинних зв'язків між емоційним виснаженням та мотиваційною сферою викладачів є необхідною умовою для розробки ефективних методів профілактики вигорання та стимулювання професійного успіху в академічному середовищі.

**Мета дослідження.** Емпірично проаналізувати двосторонній взаємозв'язок між професійним вигоранням та мотивацією досягнень викладачів ЗВО, виявивши роль мотивації досягнення як ресурсу психологічної стійкості та захисного чинника проти емоційного виснаження.

Зазначена мета зумовила постановку на вирішення таких **завдань дослідження:**

- описати поняття «Професійне вигорання» та «Мотивація досягнень». Теоретично проаналізувати проблеми дослідження взаємозв'язку професійного вигорання та мотивації у науковій психологічній літературі та визначити особливості розвитку мотивації досягнень у педагогів;
- Вивчити основні ознаки початку професійного вигорання;
- Виявити принципи та методи вивчення розвитку мотивації досягнень та виявлення професійного вигорання, провезти дослідження та проаналізувати його результати;
- Проаналізувати практичне застосування результатів дослідження.

**Об'єкт дослідження** — професійне вигорання викладача закладу вищої освіти в контексті їхньої мотивації досягнень.

**Предмет дослідження** — взаємозв'язок компонентів професійного вигорання та мотивації досягнень.

**Гіпотеза дослідження:** професійне вигорання може значно знизити бажання досягати успіху в професійній сфері, як у викладацькій діяльності, так і в науковій. А розвиток мотивації досягнень може допомогти боротися із професійним вигоранням.

**Методи дослідження:** Для розв'язання поставлених завдань, досягнення мети та перевірки гіпотези, було використано загальнонаукові методи теоретичного рівня (узагальнення науково-теоретичних та емпіричних даних, синтез, аналіз, порівняння, систематизація), методи емпіричного дослідження (опитувальники), методи математичної статистики у межах закладу вищої освіти Національного університету Полтавської Політехніки імені Юрія Кондратюка.

**Емпірична база дослідження.** Дослідження проводилося на базі Національного університету «Полтавська Політехніка імені Юрія Кондратюка» м.Полтава. У дослідженні брали участь 53 викладача. Дані були зібрані шляхом опитування.

**Наукова новизна роботи:** виявлено та емпірично обґрунтовано специфічні профілі поєднання рівнів мотивації досягнення та ступеня професійного вигорання у викладачів ЗВО.

**Теоретичне значення роботи:** науково обґрунтовано психологічний зв'язок між прагненням до успіху (або уникнення невдач) та розвитком окремих фаз професійного вигорання викладачів. Розширено уявлення про внутрішні психологічні ресурси професійної діяльності особистості, зокрема визначено роль мотиваційної сфери як чинника психологічної стійкості викладача ЗВО. Створено теоретичне підґрунтя для розробки комплексних програм психопрофілактики, корекції та подолання професійного вигорання викладачів через оптимізацію їхнього мотиваційного потенціалу.

**Практичне значення роботи** полягає у тому, що її теоретичні засади та підкріплення практичним дослідженням можна використовувати в закладах ЗВО для покращення роботи викладачів, та підвищення бажання їх розвиватися професійно.

**Апробація результатів дослідження.** Основні положення та результати дослідження по даній темі були представлені у вигляді тез у збірнику наукових матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції «Синергетичний підхід у розвитку та становлення особистості», яка проходила Полтавською Політехнікою імені Юрія Кондратюка у місті Полтава 23 квітня 2026 року.

**Структура та обсяг работ:** Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, що нараховує 51 джерело (із них 47 українського походження та 4 іноземного). Загальний обсяг бакалаврської роботи становить сторінок 68, з них основного тексту — 64 сторінки, вона вміщує 7 таблиць.

# РОЗДІЛ І. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

## 1.1. Поняття та сутність професійного вигорання

Професійне вигорання визначається як емоційне та фізичне виснаження, яке виникає внаслідок тривалого і невирішеного стресу на робочому місці [20, с.289]. Симптоми, причини та наслідки цього явища можуть варіюватися від особи до особи, однак загалом професійне вигорання має негативний вплив на здоров'я працівника та його продуктивність. Цей синдром є поширеною й серйозною проблемою, яка торкається людей у різних сферах діяльності, погіршуючи їхнє повсякденне життя. Виявлення і профілактика професійного вигорання сприяють створенню позитивної атмосфери в компанії та зменшують ризики розвитку цього стану [15, с.66].

У сучасних умовах професійної діяльності питання професійного вигорання постає дуже гостро так як вимоги до фахівця стають вищими, інтенсивність роботи вимагає бути високою, а психоемоційний стан погіршується через надмірну завантаженість та зовнішніми чинниками, такими як воєнний стан. Особливо часто це явище проявляється у представників соціологічних професій, зокрема, у викладачів, через постійну міжособистісну взаємодію та високий рівень відповідальності [11, с.143].

У вітчизняній психології професійне вигорання сприймається як складний і багатовимірний феномен, який виникає внаслідок тривалих стресових умов під час виконання професійних обов'язків [35]. Зокрема, Людмила Миколаївна Карамушка та Тетяна Вікторівна Зайчикова описують його як стан психічного, емоційного й фізичного виснаження, що

супроводжується зниженням ефективності роботи, втратами інтересу до діяльності та негативними змінами у особистісному розвитку [15,с.111].

Сутність професійного вигорання полягає у поступовому виснаженні внутрішніх ресурсів особистості через невідповідність між умовами праці та її можливостями. Як наслідок, людина втрачає інтерес до роботи, формується негативне ставлення до професійної діяльності та знижується працездатність [30]. Тривале перебування в стані психоемоційного стресу зменшує адаптаційні здібності індивіда, що в результаті призводить до дезорганізації його діяльності та порушення психологічного комфорту [17,с.56].

Важливим моментом є те, що професійне вигорання — це не одноразовий стан, він може повторюватися та є динамічним, тобто розвивається поступово та має певні етапи: на початкових етапах — це збільшення емоційної напруги, незадоволеності своєю професійною діяльністю та перевтомі, а на пізніх етапах — спостерігається відчуження від професійної діяльності, емоційне спустошення та цинізм [26,с.118]. Тому важливим етапом є профілактика, вчасне виявлення та подолання професійного вигорання.

Важливим аспектом професійного вигорання є його зв'язок із мотиваційною сферою. Зниження мотивації досягнень, відсутність внутрішніх стимулів до професійної діяльності та втрата інтересу до роботи є одними із основних признаков даного феномену [6,с.55]. Більше того, незадоволеність професійною діяльністю та низький рівень мотивації сприяють формуванню вигорання.

Крім того, професійне вигорання часто сприймається як одна з форм деформації особистості в контексті професії. Це явище проявляється у зміні ціннісних орієнтирів, зниженні рівня емпатії та виникненні негативних установок стосовно своєї роботи і людей навколо. Внаслідок цього якість виконання трудових обов'язків погіршується, а міжособистісні відносини в колективі зазнають руйнування [28,с.342].

Однією із найвпливовіших концепцій професійного вигорання вважається робота американської дослідниці Крістіни Маслач. В своїх працях вона визначає цей феномен як специфічний синдром, що виникає у працівників сфери «людина-людина» внаслідок хронічного професійного стресу [18,с.187].

Згідно з організаційною концепцією Крістіни Маслач вибудувала трьохкомпонентну структуру професійного вигорання, яка включає:

1. емоційне виснаження — центральним елементом вигорання є відчуття емоційної спустошеності, постійна втома, зниження рівня енергії та небажання виконувати професійні обов'язки. Індивід усвідомлює свою нездатність продовжувати працювати на попередньому рівні.
2. деперсоналізація — проявляється у зміні відношення до інших осіб, зокрема клієнтів, колег чи студентів. Це супроводжується формальністю, дистанційованістю та іноді навіть цинізмом в комунікації. Таке ставлення слугує своєрідним психологічним захистом проти надмірного емоційного стресу.
3. зниження самооцінки, втрату впевненості в своїй професійній спроможності, відчуття неефективності та незадоволеності досягнутими результатами своєї роботи [36, с.236].

Також дослідниця виділила основні чинники професійного вигорання. Серед них основними є відсутність контролю над діяльністю, висока завантаженість, недостатній рівень соціальної підтримки, відсутність або дефіцит винагород та невідповідність між цінностями людини та умовами праці [39,с.164].

У своєму стресогенному підході Віктор Бойко виділив такі основні чинники появи професійного вигорання як хронічне емоційне навантаження, необхідність постійного емоційного залучення, часті стресові ситуації на роботі, значне психологічне перевантаження [38].

У працях Людмили Карамушки (організаційно-особистісний підхід) виділяються дві великі групи чинників емоційного вигорання: організаційні та особистісні [14,с.263].

1) організаційні — відсутність підтримки з боку керівництва, нераціональна організація праці, перевантаження, низький рівень заробітної плати, несприятливий психологічний клімат.

2) особистісні — високий рівень тривожності, внутрішні конфлікти, перфекціонізм, невідповідність між очікуванням та реальністю, низька стресостійкість [33].

У своїх працях Євгеній Ільїн приділяє велику увагу мотиваційним чинникам розвитку професійного вигорання. До них він відніс: невідповідність між очікуваннями та результатом, відсутність професійного зростання, зниження внутрішньої мотивації та домінування зовнішніх стимулів. Ці чинники мають особливе значення в сфері педагогічної діяльності, оскільки мотивація відіграє вирішальну роль у професійній ефективності [13,с.98].

За підходом Лідії Орбан-Лембрик, значний вплив на розвиток вигорання мають соціально-психологічні чинники, такі як труднощі у спілкуванні, соціальна ізоляція, міжособистісні конфлікти, негативний мікроклімат у колективі. Такі фактори сприяють розвитку деперсоналізації та посилюють емоційне напруження [28,с.341].

Зазначені чинники не призводять до професійного вигорання одразу, їхній вплив накопичується поступово та призводить до змін в емоційному стані, ставленні до професійної діяльності та міжособистісних стосунків. Саме тому даний феномен розглядається як динамічний процес, що проходить через низку послідовних фаз, кожна з яких має свої особливості.

У психології розглядають кілька фаз розвитку вигорання, які транслують послідовність змін у ставленні до професійної діяльності та психоемоційному стані людини.

1) фаза ентузіазму (початковий етап) — людина енергійна, залучена до професійної діяльності та виявляє великий рівень мотивації. Вона вкладає значні ресурси в свою роботу, прагне досягати високих результатів та розвиватись, часто ідеалізує свою роботу. У той же час вже на цьому етапі вибудовуються передумови до професійного вигорання, такі як перфекціонізм, завищені очікування та надмірна відповідальність [8,с.183].

2) фаза стагнації (напруження) — на цьому етапі характерними є такі ознаки як незадоволеність роботою, перевтома та починає формуватися емоційне виснаження. Знижується інтерес до праці, з'являється роздратування, тривожність. У людини з'являється відчуття, що затрачені зусилля не відповідають результатам, що її не цінують як співробітника [23,с.144].

3) фаза фрустрації (виснаження) — на цій стадії у людини починає формуватися стійке відчуття незадоволеності роботою та своїми досягненнями, негативні переживання стають значнішими. Також на цьому етапі стає значно вищим рівень емоційного виснаження, симптомами якого на даному етапі є втрата сенсу діяльності та відчуття безсилля та знижується професійна ефективність, що в свою чергу призводить до уникання професійних обов'язків, або індивід виконує їх формально [23,с.145].

4) фаза апатії (виражене вигорання) — фінальна стадія професійного вигорання, що характеризується емоційним спустошенням, байдужістю до своїх робочих обов'язків, до роботи взагалі та до інших людей. На цій фазі людина починає формувати негативні установки щодо своєї діяльності, з'являється спустошення, зниження емпатії, деперсоналізація. Людина виконує свої обов'язки лише формально або взагалі їх уникає, втрачається інтерес до своєї діяльності [29,с.293].

Дуже велике значення проблема професійного вигорання має у освітній діяльності. Викладачі завжди знаходяться у високій інтелектуальній та емоційній напрузі, що потребує значних психологічних затрат. За умови відсутності ефективних методів саморегуляції, оптимального часу для

відпочинку та підтримки починає розвиватися вигорання, що негативно впливає як на професійну діяльність педагога так і на його особистість [7,с.224].

Важливість психологічного здоров'я педагога є безумовною так як воно безпосередньо впливає на професійну стресостійкість та запобігання вигоранню, що є важливим не тільки для викладача, а й для студентів, яким педагог має викладати, так як дослідження, проведене Людмилою Музичко, вказує на те, що у викладачів емоційне вигорання проявляється у вигляді емоційного виснаження, зниження мотивації та відчуженості від своїх студентів [26,с.118].

В свою чергу Анатолій Шулдик підкреслює, що професійне вигорання викладачів в значній мірі обумовлене стресами, які виникають у освітньому середовищі, а також інтенсивністю їх педагогічної роботи [46,с.180].

Як і будь-який деструктивний стан, професійне вигорання має свої наслідки, які охоплюють психологічний стан особистості, фізичний, соціальні взаємини та професійну діяльність.

До психологічних наслідків дослідники відносять — зниження самооцінки, депресивні переживання, підвищена тривожність і дратівливість, емоційне виснаження та апатію й байдужість [24,с.46].

Фізіологічні наслідки — при тривалому стресі та емоційному напруженні організм дуже виснажується і фізично що призводить до хронічної втоми, порушення сну, головний біль серцево-судинні розлади, зниження імунітету [34,с.163].

Професійні наслідки — зниження продуктивності праці, формальне виконання обов'язків, зменшення творчості та ініціативності, професійна деформація особистості, зниження відповідальності за результати діяльності [7,с.222].

Соціально-психологічні наслідки — професійне вигорання впливає на спілкування з колегами так як людина змінюється психологічно, стає байдужою

та менш емпатичною до інших, починають виникати конфлікти в колективі та можлива соціальна ізоляція [18].

Особистісні наслідки — зниження рівня самореалізації, зниження мотивації досягнень, втрата життєвих цінностей і цілей, формування негативного образу «Я». Ці наслідки безпосередньо впливають на розвиток людини та можуть мати довготривалий характер та негативно впливати на подальший життєвий та професійний шлях індивіда [44,с.248].

Отже, професійне вигорання являє собою складний багатогранний психологічний феномен, що виникає внаслідок тривалого впливу стресових факторів на робочому місці. Це явище проявляється через емоційне виснаження, зменшення мотивації, викривлення особистісних характеристик та зниження продуктивності праці. Суть цього процесу полягає у втраті внутрішніх ресурсів індивіда, що підкреслює необхідність розробки ефективних стратегій для профілактики і подолання даного стану.

## **1.2. Психологічні особливості професійного вигорання у викладачів ЗВО**

Професійне вигорання викладачів закладів вищої освіти є актуальною проблемою у сучасній психології, так як специфіка їхньої роботи включає залучення емоційної, інтелектуальної та соціальної сфери людини, що в свою чергу потребує значних затрат психологічних ресурсів [3,с.103]. Тому важливою ланкою педагогічної діяльності є вчасне виявлення та профілактика професійного вигорання.

Ми вже розглянули модель Крістіни Маслач щодо особливостей проявів професійного вигорання у людини, але слід зауважити, що даний феномен має

свої психологічні особливості щодо саме викладацької діяльності. До таких специфічних особливостей можна віднести:

1) когнітивне перевантаження — така робота зазвичай потребує постійної обробки великої кількості інформації, що сприяє постійному психологічному навантаженню [21,с.480].

2) зниження мотивації — якщо тривалий час знаходитися у стані професійного вигорання, велика ймовірність втрати інтересу до своєї роботи, у випадку викладача — це впливає як на викладання так і на наукову діяльність [27,с.123].

3) емоційна залученість — навчання студентів та робота з ними потребує значних емоційних ресурсів, тому важливо мати достатньо часу для відпочинку та відновлення [50,с.226].

4) перфекціонізм — багато викладачів, особливо молодих, ставлять високі стандарти для себе у викладацькій діяльності та науці, але важливо розуміти, що успішність викладацької діяльності залежить від багатьох факторів і не всі вони пов'язані із знаннями, уміннями та навичками викладача, не відповідність власним стандартам може призвести до вигорання [37,с.258].

5) рольовий конфлікт — робота викладача потребує поєднувати в собі багато професійних ролей, наприклад ролі науковця, викладача та адміністратора, що також може призвести до професійного вигорання при неправильному розподіленні часу на роботу та відпочинок [50,с.229].

Також слід зауважити, що така специфічна, для психологічного здоров'я, професія, розвивається, через це з'являються нові актуальні особливості, які призводять до розвитку вигорання, їх дослідники ділять на три основні групи: організаційні, соціально-психологічні та індивідуальні.

До актуальних організаційних чинників вигорання належать низька заробітна плата, бюрократизація освітнього процесу та високе завантаження навчальної програми [32].

Соціально-психологічні чинники охоплюють особливості комунікації педагога з керівництвом та колегами, а також спілкування із студентами. Чинником для професійного вигорання можуть стати конфлікти у колективі, недостатня підтримка з боку керівництва або студенти, які порушують поведінку під час занять. Саме ці три аспекти спілкування дуже впливають на психологічний стан викладача, так як керівництво, колеги та студенти — це основне соціальне оточення педагога у його професійній діяльності [31].

До індивідуальних чинників появи професійного вигорання дослідники відносять низьку стресостійкість, емоційну виснаженість та недостатні навички саморегуляції, які є надзвичайно важливими для роботи із студентами та людьми в цілому [50,с.158].

Також важливим актуальним аспектом роботи викладача є цифровізація навчання. Попри свої переваги, дистанційне навчання підвищує когнітивне навантаження, потребує певних знань та багато часу. Через цифровізацію освіти часто у педагогів стираються межі між особистим життям та професійною діяльністю, так як онлайн навчання вимагає бути із студентами постійно на зв'язку та давати відповіді у месенджерах дуже швидко. Через необхідність постійно бути доступним, людині важко контролювати свій час для відпочинку, родини та роботи, через що можливість емоційного вигорання через постійну напругу зростає [49,с.412].

Отже, ми можемо говорити про те, що ризик розвитку професійного вигорання у викладачів ЗВО дуже високий через специфічність роботи, тому важливо знати і користуватися можливими копінг-стратегіями для подолання професійного вигорання у педагогів. Копінг-стратегії можуть бути як позитивні так і негативні, залежно від них, можна запобігти появі професійного вигорання або ж сприяти його поглибленню.

Копінг-стратегії — це сукупність когнітивних, поведінкових та емоційних способів для подолання внутрішнього напруження, стресових ситуацій та труднощів.

Конструктивні копінг-стратегії вважаються ефективним способом подолання професійного стресу та сприяють зниженню стресу, підвищенню ефективності діяльності та слугують методом для профілактики професійного вигорання. До конструктивних копінг-стратегій належать:

1) саморегуляція — здатність контролювати свої емоційні стани та відновлювати психологічні та емоційні ресурси [48,с.269].

2) проблемно-орієнтований копінг — вміння активно вирішувати професійні труднощі [48,с.269].

3) планування діяльності — раціонально підбирати час для роботи та відпочинку, планувати свій день таким чином, щоб комбінувати відпочинок з роботою [48,с.270].

Деструктивні копінг-стратегії вважаються неефективними так як лише тимчасово знижують напруження, але в довгостроковій перспективі лише поглиблюють професійну дезадаптацію та вигорання. До основних деструктивних копінг-стратегій відносять:

1) емоційне відсторонення — зниження зацікавленості та залученості до своєї діяльності [50,с.202].

2) уникнення — відкладання вирішення професійних проблем або ігнорування їх [50,с.202].

3) пасивність — пасивна позиція у роботі, безініціативність [50,с.202].

Важливо зазначити, що професійне вигорання викладачів ЗВО має не лише індивідуальний, а й соціальний характер, оскільки безпосередньо впливає на якість освітнього процесу та розвиток студента. У межах педагогічної психології даний феномен розглядається як фактор, який безпосередньо впливає на навчально-виховний процес [2,с.45].

Ефективність освітнього процесу значною мірою залежить від особистої залученості педагога, яка безпосередньо знижується під час емоційного вигорання. Також даний стан у поєднанні з зниженням мотивації призводить до

формалізації занять та зменшенні творчої залученості педагога до занять [2,с.47].

Професійне вигорання супроводжується емоційним відчуженням та зниженням емпатії, які дуже важливі для освітнього процесу, оскільки ефективна педагогічна взаємодія базується на взаєморозумінні, довірі та емоційному контакті між студентом та викладачем, які порушуються через емоційне виснаження [24,с.48].

Також тривалий вплив емоційного вигорання негативно впливає на освітнє середовище, зокрема на заняттях, так як у педагога відбувається деформація особистості, що відображається у стилі спілкування та поведінці викладача. Найчастіше це проявляється у зниженні підтримки, зростанні напруженості та формуванні формалізованих взаємин.

Отже, ми можемо говорити про те, що професійне вигорання педагога впливає не лише на його професійну діяльність та особистість, а й на ефективність освітнього процесу в цілому, тому дуже важливим є саморегуляція викладача, вміння запобігати вигоранню та боротися з ним.

### **1.3.Психологічні особливості мотивації досягнень особистості**

Мотивація досягнення є однією із головних характеристик особистості, що визначає її прагнення до успіху, результативність діяльності та самореалізацію у професійній діяльності. Вона є внутрішнім стержнем людини, за допомогою якого, вона ставить цілі, долає труднощі та досягає результатів [9,с.257].

У психологічній науці є низка теоретичних концепцій щодо пояснення даного компоненту структури особистості. Розглянемо найпопулярніші з них:

- 1) теорія мотивації Девіда МакКлелланда — американський вчений із групою своїх колег зайнявся вивченням людської мотивації. За результатами дослідження вчений зробив висновок: протягом життя людина засвоює певні основні мотиви, які МакКлелланд розділив на три групи: мотивація досягнення — потреба успішності; мотивація влади та мотивація афіліації — потреба у приналежності [25,с.230].

Отже, згідно з даною теорією мотивація досягнення є однією із базових соціальних потреб людини. Та формується під впливом соціального середовища та власного досвіду успішності.

- 2) концепція трудової мотивації Джона Аткинсона — за даною теорією, потреба в досягненні проявляється у двох аспектах: досягання успіху або уникнення невдач

Прагнення до успіху — це сила, яка викликає в людини дії для досягнення успіху, а прагнення до уникнення невдачі — сила, яка спонукає людину уникати дій, які, на її думку, приведуть до провалу. На думку автора концепції, конфлікт між цими двома прагненнями утворює деяку тенденцію, що визначає реальну поведінку людини. Тобто, людина сама обирає ступінь тяжкості завдань: обрати завдання, щоб уникнути провалу, чи більш важке завдання, яке приведе до успіху [44,с.236].

Отже, згідно з концепцією, поведінка людини залежить від ймовірності досягнення успіху, цінності результату та рівня мотивації. Люди із домінуванням мотивації успіху прагнуть досягати результатів, тоді як люди, які схильні до уникнення невдач, зазвичай уникають відповідальності та складних завдань.

- 3) теорія самоефективності в концепції Альберта Бандури — самоефективність за Бандурою — це здатність людини усвідомлювати успішність своїх дій у конкретних ситуаціях. Той, хто усвідомлює

свою ефективність в конкретній ситуації, той має більшу мотивацію для розв'язання складних задач, а той, хто в ній сумнівається — буде уникати складних завдань [30].

За даною теорією існує 4 основні передумови, які визначають упевненість людини в тому, що вона зможе зробити, а що ні. До них дослідник відніс: минулий досвід (якщо раніше зміг, то і зараз зможу), самоінструкція (впевнити себе, що зможеш це зробити), підвищений емоційний настрій (любов, алкоголь тощо) та спостереження, моделювання, наслідування інших людей (якщо інші це зробили, то і я зможу) [47,с.138].

Отже, за теорією Альберта Бандури, високий рівень самоефективності підвищує наполегливість, сприяє постановці складніших цілей, забезпечує стійкість до труднощів та знижує рівень стресу, а низька самоефективність — знижує активність і впевненість у собі.

4) когнітивна теорія очікування — у когнітивних теоріях мотивація досягнень розглядається як результат оцінки особистістю своєї діяльності. Мотивація людини визначається очікуванням успіху та значущістю результатів.

Існує три аспекти теорії очікувань:

1) очікування — працівники мають визначитися чи готові вони поводитися певним чином, щоб шанс того, що вони досягнуть успіху був вищим.

2) інструментальність — люди мають визначити чи призведе результат їхніх дій до досягнень більших результатів.

3) валентність — вирішити, чи достатньо цінні для працівників досягнуті результати, щоб бути вмотивованими для такої поведінки [6,с.52].

Отже, якщо людина вважає мету важливою та досяжною для себе, тоді її мотивація зростає. Якщо ні — мотивація навпаки знижується.

5) теорія внутрішньої та зовнішньої мотивації — за цією теорією, людиною можуть керувати зовнішні мотиви, які задовольняють фізичні потреби або допомагають уникнути покарання, або внутрішні мотиви, які характеризуються бажанням людини займатися певною діяльністю та отримувати певний результат. Іншими словами під дією зовнішніх чинників людина виконує певну діяльність заради досягнення певної мети, а під дією внутрішніх чинників — виконується діяльність через те, що особа отримує задоволення від самої діяльності [50,с.218].

Отже, внутрішня мотивація базується на інтересі до діяльності, забезпечує стабільність та задоволення від роботи, сприяє самореалізації, а зовнішня мотивація — базується на винагородах або покараннях, може призводити до емоційного виснаження та менш стійка.

Переважа внутрішньої мотивації сприяє збільшенню ефективності та знижує ризик розвитку професійного вигорання, тому важливо заохочувати людину до роботи, використовуючи чинники внутрішньої мотивації.

Вивчивши теорії мотивації досягнень, можна визначити, що, за підходами дослідників, основними аспектами мотивації є орієнтація на результат, прагнення до самовдосконалення, відповідальність за власні досягнення та готовність до подолання труднощів.

Також слід зауважити, що важливим аспектом для появи мотивації досягнень є локус контролю.

Поняття «Локус контролю» було введено американським психологом Джуліаном Роттером і означає схильність людини приписувати відповідальність зовнішнім обставинам, внутрішнім чинникам та за різні події [23,с.244].

Локус контролю є важливою психологічною характеристикою особистості, яка визначає спосіб пояснення людиною причин подій власного

життя та результатів діяльності. Це поняття широко використовується у психології особистості та соціальній психології для аналізу поведінки, мотивації та професійної ефективності [41].

У психології визначають два основні типи локусу контролю:

1) інтернальний локус контролю — люди, які схильні до цього локусу вважають, що результат їхньої діяльності передусім залежить від їх знань, умінь, навичок та зусиль. Таким особистостям характерні високий рівень відповідальності, ініціативність та активність, здатність до саморегуляції, орієнтація на результат, стійкість до складних задач та стресових ситуацій [14,с.296].

2) екстернальний локус контролю — такі люди пояснюють події зовнішніми чинниками, такими як вплив інших людей, різні обставини, або чинники. Таким людям характерні: залежність від зовнішніх умов, знижений рівень відповідальності, схильність до уникнення труднощів, менша наполегливість до досягнення цілей, вища вразливість до стресу та стійкість до труднощів [28,с.344].

Локус контролю є важливим аспектом, який впливає на мотивацію досягнень, адже інтернальний локус сприяє високому рівню мотивації, через те, що особистість вірить у власних вплив на результат.

Екстернальний локус, навпаки, може знижувати мотивацію, адже людина не баче свого впливу на результат та вірить тільки «у випадок», це призводить до уникнення відповідальності та складних завдань, так як людина не відчуває контролю над завданням та його результатами.

Ще одним важливим фактором мотивації досягнень є емоції. Вони впливають на вибір цілей, наполегливість, інтенсивність діяльності та оцінку результатів. Також вони розглядаються як внутрішні регулятори поведінки, які спрямовують активність особистості у процесі досягнення цілей [40,с.301].

Емоції виконують сигнальну функцію, яка вказує на значущість діяльності та її результатів. Позитивні емоції сприяють підвищенню мотивації

досягнень, тоді як негативні — можуть як підвищувати так і знижувати мотивацію до діяльності, в залежності від їх інтенсивності [30].

Також важливу роль в мотивації досягнень відіграють емоції, пов'язані з переживанням успіху та невдачі. Емоції успіху, такі як гордість, задоволеність — посилюють впевненість у своїх силах та мотивацію, тоді як емоції невдачі, такі як розчарування, сором, можуть змусити людину працювати більше для подолання труднощів, або ж знизити рівень мотивації, залежно від особливостей особистості [24,с.48].

Отже, різні дослідники розглядають мотивацію досягнень по-різному, але всі сходяться у її важливості для розвитку людини. Ми можемо стверджувати, що мотивація досягнення притаманна кожній людині, але може проявлятися по-різному, тому важливо її розвивати.

#### **1.4. Взаємозв'язок мотивації досягнень і професійного вигорання**

Взаємозв'язок між професійним вигоранням і мотивацією досягнень у викладачів закладів вищої освіти є складним та взаємодіючим. Кожен з цих аспектів може впливати на інший, як позитивно, так і негативно. Дослідження свідчать про те, що зменшення внутрішньої мотивації разом із переважанням зовнішніх факторів (таких як контроль, оцінювання та матеріальні стимули) збільшує ймовірність емоційного виснаження та появи вигорання [10,с.113].

Мотивація досягнень може впливати на професійне вигорання як позитивно так і негативно, так як може запобігати або сприяти йому за певних умов [14,с.290].

Високий рівень внутрішньої мотивації досягнень сприяє підвищенню задоволеності професійною діяльністю, розвитку професійної компетентності, формуванню стійкості до стресу, підтриманню психологічного благополуччя.

Люди з високою мотивацією та активною життєвою позицією характеризуються відповідальністю за результати діяльності, активністю та прагненням до самовдосконалення, що може сприяти профілактиці професійного вигорання. Отже, можемо говорити про те, що мотивація досягнень є важливим захисним фактором, який сприяє психологічному здоров'ю [41].

Водночас, надто високий рівень мотивації досягнень може мати негативні наслідки. Якщо людина орієнтована тільки на результат, ставить собі зависокі вимоги, постійно прагне до успіху та є перфекціоністом, то це може призводити до хронічного емоційного напруження, перевтоми, зниження задоволеності діяльністю, розвитку емоційного виснаження, що, в свою чергу, є ознаками професійного вигорання [22,с.265].

Також важливим є не лише рівень мотивації, а й її тип. Внутрішня мотивація сприяє розвитку зацікавленості, знижує рівень стресу, тому допомагає запобіганню професійному вигоранню, тоді як зовнішня мотивація не є такою ж стабільною, та може призводити до емоційного виснаження, що в свою чергу є одним із причин вигорання.

Взаємозв'язок професійного вигорання та мотивації досягнень реалізується через низку психологічних механізмів, що забезпечують регуляцію діяльності, емоційних станів та самосприйняття. Ці механізми відображають взаємодію мотиваційної, когнітивної та емоційної сфери та визначають як розвиток професійної сфери так і можливий розвиток професійного вигорання [16,с.141].

1) когнітивно-оцінювальний механізм — оцінка особистістю своєї діяльності та її результатів. Людина постійно оцінює свої очікування, реальні результати та рівень досягнень. Якщо результат діяльності відповідає очікуванням або перевищує їх, то це сприяє підвищенню мотивації та, як наслідок, підвищує активність, а якщо він часто або постійно не відповідає

очікуванням, це призводить до фрустрації, зниження мотивації та вибудовує передумови для професійного вигорання [30].

2) емоційно-регулятивний механізм — емоції виступають важливим чинником як для мотивації досягнень так і для розвитку професійного вигорання. Переважання позитивних емоцій — підсилюють мотивацію та сприяють включеності в діяльність, а переважання негативних емоцій — знижують активність, а за тривалого впливу можуть призвести до професійного вигорання. Хронічне емоційне напруження через високу відповідальність та вимоги призводить до емоційного виснаження, що є основним фактором професійного вигорання [43].

3) мотиваційно-цільовий механізм — мотивація досягнень визначає ступінь залученості особистості до діяльності та рівень цілей, які вона ставить перед собою. Отже, дисбаланс між мотивацією та можливостями може спровокувати вигорання.

1.Адекватний рівень мотивації → реалістичні цілі → ефективність діяльності.

2.Завищений рівень → надмірні вимоги до себе → перевантаження → вигорання.

3.Занижений рівень → відсутність прагнення до успіху → зниження результативності [5,с.82].

4) механізм саморегуляції та самоефективності — саморегуляція включає в себе здатність особистості керувати власною поведінкою, діяльністю та емоціями. Важливим компонентом даного механізму є самоефективність — віра в себе та свої можливості досягати поставлених цілей. Висока самоефективність сприяє подоланню труднощів, підтримує мотивацію досягнень та знижує ризик розвитку професійного вигорання. Низька самоефективність — формує відчуття безсилля, знижує активність та сприяє розвитку емоційного вигорання [23,с.243].

5) локус контролю — інтернальний локус підсилює мотивацію, так як людина бере на себе відповідальність за власні дії та вірить у свій контроль над ситуацією; екстернальний — знижує мотивацію, так як людина не відчуває контролю над ситуацією [23,с.244].

6)Механізм «замкненого кола» вигорання — у професійній діяльності мотивація досягнень та професійне вигорання можуть взаємопосилюватися. Цей механізм пояснює, чому навіть при високому рівні мотивації може виникати вигорання за відсутності балансу між ресурсами та вимогами:

- 1) висока мотивація досягнень → інтенсивна діяльність
- 2) перевантаження → емоційне виснаження
- 3) зниження результатів → фрустрація
- 4) падіння мотивації → зниження ефективності
- 5) посилення вигорання [1,с.139].

У роботах Мирослава Савчина та Сергія Максименка підкреслюється, що внутрішня мотивація досягнень виступає важливим чинником психологічної стійкості особистості. За їхніми даними, особи з високим рівнем внутрішньої мотивації демонструють нижчі показники вигорання та вищий рівень задоволеності діяльністю [23,244].

Разом із тим, емпіричне дослідження Людмили Музичко довело, що надмірна орієнтація на досягнення високих результатів за умов інтенсивної професійної діяльності може призводити до перевантаження та розвитку емоційного виснаження. Авторка акцентує увагу на ролі перфекціонізму як фактору ризику вигорання у викладачів [26,с.123].

У діяльності викладачів закладів вищої освіти взаємозв'язок професійного вигорання та мотивації досягнень має специфічних характер. через багатозадачність, високий рівень відповідальності, емоційні та інтелектуальні навантаження та необхідність постійного саморозвитку може

з'являтися емоційне виснаження, при цьому рівень мотивації домагань може бути високим [42,с.158].

Отже, ми можемо стверджувати, що високий рівень мотивації досягнень сприяє професійній ефективності, низький — пов'язаний із редуцією досягнень та пасивністю, а надмірно високий — може призводити до професійного вигорання [45].

Також слід зауважити, що важливими факторами професійного вигорання є гендер, вік та професійний досвід викладача. Різні науковці свого часу емпірично досліджували ці питання. Зокрема, Людмила Карамушка в своїх працях зазначає, що жінки частіше піддаються емоційному виснаженню, через більшу емоційну замученість у професійну діяльність [14,с.300].

Дослідження Людмили Музичко показують, що через відмінності у способах емоційного реагування та копінг-стратегій, викладачки частіше переживають емоційне виснаження та тривожність, а чоловіки більш схильні до деперсоналізації як захисного механізму.

У старшому віці рівень вигорання зазвичай знижується через уже сформовані навички саморегуляції, професійний досвід та знижений рівень амбіційності [44,с.254].

В той же час мотивація досягнень у молодих викладачів зазвичай висока, але може знижуватися через вплив професійних труднощів, а в зрілих викладачів мотивація більш стабільна, але не така інтенсивна [4,с.404 ].

Отже, мотивація досягнень пов'язана із професійним вигоранням та є однією із важливих аспектів його появи.

## **Висновки до розділу 1**

Підбиваючи підсумки першого розділу, було здійснено теоретичний аналіз проблеми професійного вигорання та мотивації досягнень особистості та

розглянуто їх взаємозв'язок, зокрема у професійній діяльності викладача закладу вищої освіти.

- 1) професійне вигорання розглядається як складний психологічний феномен, що виникає внаслідок постійного стресу на роботі та супроводжується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та редукцією професійних досягнень. Він має динамічний характер так як проходить низку фаз — від ентузіазму до апатії.
- 2) основними чинниками для розвитку професійного вигорання організаційні (бюрократія, перевантаження), соціально-психологічні (негативний мікроклімат, конфлікти у колективі) та індивідуальні (перфекціонізм, низька стресостійкість) фактори. У викладачів закладів вищої освіти ризик розвитку професійного вигорання посилюється через специфіку роботи.
- 3) мотивація досягнень науковцями розглядається як одна із ключових характеристик особистості, що забезпечує розвиток у професійній діяльності. Вивчення теорій різних дослідників дозволяє нам стверджувати, що мотивація досягнень формується під впливом соціального досвіду, очікування успіху, само ефективності та локусу контролю.
- 4) внутрішня мотивація досягнень є більш стійкою та конструктивною адже сприяє професійній залученості, підвищує ефективність діяльності та знижує ризики вигорання. В той же час, зовнішня мотивація або надмірна орієнтація на результат можуть посилювати емоційне виснаження.
- 5) було виявлено взаємозв'язок між професійним вигоранням та мотивацією досягнень: завищений рівень мотивації може призводити до емоційного виснаження, тоді як адекватна мотивація досягнень

служить защитным механизмом для профилактики развития профессионального выгорания.

## **РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО**

### **2.1. Обґрунтування вибору методик**

Для досягнення мети та перевірки гіпотези дослідження, було використано комплекс психодіагностичних методик для всебічного дослідження професійного вигорання, мотивації досягнень та характеристик, які зумовлюють їх взаємозв'язок. Вибір методик здійснювався з урахуванням їх валідності, надійності та апробованості в психологічних дослідженнях та відповідності меті та завданням дослідження.

У даному дослідженні вибір психодіагностичних методик зумовлений необхідністю комплексного вивчення взаємозв'язку професійного вигорання та мотивації досягнень у викладачів закладів вищої освіти. Для дослідження окремих аспектів проблеми було обрано три взаємодоповнюючі методики.

1) шкала професійного вигорання Крістіни Маслач (МВІ) — обрано як базову методику для дослідження оскільки вона є найпопулярнішою визнаною в світовій психології методикою для дослідження вигорання. МВІ широко застосовується для дослідження працівників соціологічних професій, зокрема, викладачів ЗВО, що робить його найбільш відповідним для даного дослідження. Перевага даної шкали полягає у можливості дослідити одразу три основні аспекти професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень. Дослідження всіх компонентів вигорання дозволяє не лише виявити його рівень, а й виявити, який саме аспект найбільше пов'язаний із мотивацією досягнень [50, с.145].

2) методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Теодора Елерса — була обрана для діагностики мотивації досягнень, адже вона дозволяє визначити спрямованість особистості на досягнення успіху, а саме: оцінити загальний рівень мотивації досягнень, визначити домінуючу мотиваційну спрямованість (на успіх або уникнення невдач) та виявити індивідуальні особливості мотиваційної сфери. Це є одним із головних аспектів даного дослідження, тому це принципово важливо, а також, саме тип мотивації визначає поведінкові стратегії людини та її реакцію на труднощі в професійній діяльності.

Також вибір цієї методики був зумовлений простотою застосування, високою інформативністю та широким використанням у дослідженнях мотиваційної сфери. Крім того, завдяки розгорнутості результатів цієї методики, маємо можливість встановити яким чином досліджені мотиваційні характеристики впливають на рівень професійного вигорання [13,с.102].

3) методика дослідження локусу контролю — вона включена до дослідження як допоміжна методика, що дозволяє виявити індивідуально-психологічні особливості керування своєю поведінкою. Локус контролю виступає одним із основних аспектів, які безпосередньо пов'язує професійне вигорання та мотивацію досягнень, адже екстернальність пов'язана із підвищенням рівня вигорання, тоді як інтернальність пов'язана з більшою відповідальністю за результати діяльності та вищою мотивацією досягнень [28,с.340].

Таким чином, використання саме цих методик забезпечує комплексний підхід до вивчення проблеми та підвищує достовірність результатів.

Отже, методики підібрані так, щоб вони були науково обґрунтованими, валідними та відповідали меті дослідження. Їх використання допомагає дослідити питання з різних боків та отримати об'єктивні дані щодо рівня професійного вигорання, мотивації досягнень та особистісних характеристик

викладачів, що створює базу для подальшого аналізу теми для визначення особливостей взаємозв'язку цих факторів.

## **2.2.Шкала професійного вигорання Крістіни Маслач (МВІ)**

Із попередніх розділів, ми вже знаємо, що викладачі закладу вищої освіти мають великий шанс на розвиток професійного вигорання через специфіку роботи. Багато людей навіть не підозрюють про те, що вигорання є та воно прогресує, тому все скидається на поганий настрій. Саме тому важливо розуміти сутність даного феномену, його ознаки та вчасно його виявити.

МВІ є одним із найпопулярніших та валідних психодіагностичних методик для визначення рівня та структури професійного вигорання. Методика була розроблена американськими дослідниками Крістіною Маслач та С'юзан Джексон, наразі вона широко застосовується у дослідженнях представників сфери «людина-людина» [14,с.226].

Отже, сам опитувальник складається із 22 тверджень, які допомагають визначити частоту різних переживань, пов'язаних із професійною діяльністю. Методика допомагає оцінити основні три аспекти даного феномену: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень.

Завдяки простоті та формі виконання, тести можна проводити як індивідуально так і в групі. Учасники мають відповісти на питання, оцінюючи частоту прояву кожного переживання («ніколи», «дуже рідко», «деколи», «часто», «дуже часто», «кожен день»). Питання тесту подані нижче :

- 1.Я почуваюся емоційно спустошеним(ною.)
- 2.Після роботи я почуваюся дуже втомленим(ною)
- 3.Вранці я відчуваю втому і не бажання йти на роботу.
- 4.Я користуюся почуттями студентів та колег в інтересах справи.
5. Я намагаюся звести до мінімуму спілкування з студентами та колегами, спілкуюся формально, уникаючи емоцій.

6. Після роботи хочеться побути самому(самій).
7. Я вмію правильно вирішувати конфліктні ситуації.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я позитивно впливаю на студентів та роботу колег.
10. Останнім часом я став(ла) більш байдужою до колег та студентів.
11. Люди, які мене оточують, зазвичай щось вимагають від мене і маніпулюють, тому скоріше мене втомлюють.
12. У мене багато планів на роботу і я вірю у їх здійснення.
13. Я все більше розчаровуюсь у житті.
14. Я відчуваю ,що став(ла) байдужою до багатьох речей, які раніше мене радували.
15. Іноді мені байдуже на все, що відбувається з деякими колегами та студентами.
16. Мені хочеться побути самому(самій) та відпочити від усіх.
17. Я легко створюю дружню атмосферу у робочому колективі та зі студентами.
18. Я легко знаходжу спільну мову з людьми, не дивлячись на їх статус та характер.
19. Я дуже багато встигаю зробити за робочий день.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я ще можу багато досягти в своєму житті.
22. Іноді колеги перекладають на мене свою роботу та проблеми. [5, с.67]

Обробка результатів опитування здійснюється за трьома показниками:

1) емоційне виснаження — є головною складовою та причиною професійного вигорання. Воно проявляється як байдужість, знижений емоційний фон, або емоційне перенасичення. Через емоційне виснаження у людини з'являється безліч проблем у різних сферах життя, в тому числі зі здоров'ям, також воно негативно впливає на мотивацію досягнення, так як з'являються сумніви у власних здібностях та розвивається почуття неспроможності.

2) деперсоналізація — яка проявляється у погіршенні стосунків з іншими людьми. Це може бути як залежність від іншої людини так і зростання цинічності, негативізму та погіршення стосунків з іншими людьми. Деперсоналізація також є одною з основних ознак професійного вигорання, тому так важливо дослідити цей аспект.

3) редукція професійних досягнень — стосується негативного оцінювання себе, як професіонала, своїх досягнень та успіхів. При редукції професійних досягнень людина, незважаючи на свої досягнення, незадоволена собою, невпевнена в собі та своїх силах .

Кожна відповідь оцінюється від 0 до 6 (0-ніколи, 1 – дуже рідко, 2 – рідко, 3 – іноді, 4 – часто, 5 – дуже часто, 6 - щодня) за шкалою відповідно до частоти прояву конкретних аспектів.

Кожному пункту відповідають конкретні питання:

- 1.Емоційне виснаження — питання 1, 2, 3, 6, 8 ,13 , 14 , 16, 20.
- 2.Деперсоналізація — 5, 10, 11, 15, 22.
- 3.Редукція професійних досягнень — 4, 7 , 9, 12, 17, 18, 19, 21.

За кожною шкалою додаються бали та отримуємо результат про рівень вигорання. Інтерпретація отриманих балів подаються в таблиці нижче:

	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	0-16	17-26	27 і більше
Деперсоналізація	0-6	7-12	13 і більше
Редукція професійних досягнень	39 і більше	38-32	31-0

Таблиця 2.2.Розшиврування рівнів вигорання за отриманими балами. [5,с.69]

Для отримання загальних результатів потрібно бути ознайомленим із теоретичними засадани даної теми. Розуміючи їх, ми можемо кооперувати результати дослідження так, що професійне вигорання формується за умови

високого рівня емоційного вигорання, високого рівня деперсоналізації та низького рівня задоволеності своїми професійними досягненнями. Чим більш виражені ці показники, тим вищий рівень професійного вигорання.

Також важливим етапом є якісний аналіз результатів методики, завдяки йому, можна не тільки визначити рівень професійного вигорання, а й дослідити структуру та індивідуальні особливості кожного респондента.

В першу чергу, можна дослідити, який саме аспект професійного вигорання домінує у особистості. Якщо переважає емоційне виснаження — це є знаком того, що емоційні ресурси людини виснажені, присутня хронічна втома. При переважанні деперсоналізації можемо говорити про те, що формується відчужене та цинічне ставлення до свого оточення у межах професійної діяльності та іноді за її межами. При переважанні редукції професійних досягнень зазвичай спостерігається зниження професійної ефективності та самооцінки. Це допомагає визначити, на який саме аспект треба в першу чергу звернути увагу [12,с.114].

Важливим аспектом якісного аналізу є побудова індивідуальних профілів вигорання за всіма трьома шкалами. Такий аналіз дозволяє зрозуміти специфіку реагування на стресові фактори, труднощі та індивідуальні особливості переживання вигорання. Також такий аналіз допомагає виявити групу ризику вигорання [23,с.243].

Також важливим є аналіз відповідей опитуваних, завдяки якому ми можемо деталізувати та визначити конкретні аспекти, які викликають напруження. Це допоможе знайти причину професійного вигорання та розробити профілактичні заходи [14,с.300].

Якісний аналіз передбачає також порівняння результатів за різними категоріями (віком, досвідом, статтю) це допоможе виявити, які групи більш схильні до розвитку професійного вигорання та звернути на дану групу більшу увагу.

Важливим аспектом є порівняння результатів із іншими змінними, зокрема і взаємозв'язок із мотивацією досягнень та локусу контролю, для кращого розуміння факторів, які можуть впливати на професійне вигорання [50,с.145].

На основі отриманих даних можна не лише констатувати факт наявності професійного вигорання, а й визначити стадію його розвитку. На початкових етапах спостерігається емоційне виснаження, далі зазвичай з'являється деперсоналізація, а на завершальному етапі формується редукція професійних досягнень. Це дозволяє дослідити динаміку розвитку феномену.

Також в процесі якісного аналізу важливо враховувати особливості діяльності особистості. Це допомагає зробити висновки щодо впливу на людину та її психологічний стан організаційних та професійних чинників.

Таким чином, дана методика є дуже зручною через розгорнутість її результатів, вона допоможе виявити рівень професійного вигорання, дослідити її стадії, особливості розвитку, індивідуальні особливості з урахуванням особливостей професійної діяльності.

Не зважаючи на всі переваги опитувальника, слід також враховувати його недоліки, щоб уникнути помилок у процесі аналізування. Одним із головних недоліків методики є те, що точність результатів в першу чергу залежить від щирості респондентів. Для того, щоб отримати достовірні результати, важливо, щоб людина чесно відповідала на питання тесту, інакше, результати будуть не дійсними.

Також важливим недоліком тесту є те, що тест не визначає конкретних причин професійного вигорання, тому потрібно використовувати методику комплексно із іншими психодіагностичними методиками.

Ці недоліки дуже важливо враховувати при використанні МВІ, але не дивлячись на них, вона має, все ж таки, більше переваг, таких як висока надійність і валідність, універсальність застосування, так як методика може використовуватися для діагностики людей будь-яких професій, особливо типу

«людина-людина», можливість кількісного та якісного аналізу, що дає змогу зробити результати більш достовірними та широкое використання у наукових дослідженнях, що дає змогу порівняти результати з іншими дослідженнями.

### **2.3.Методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Теодора Елерса**

Мотивація до успіху є одним із основних аспектів, які нам треба дослідити для простеження взаємозв'язку з професійним вигоранням. Ми обрали саме методику діагностики мотивації до успіху Теодора Елерса, так як саме вона є поширеним інструментом у дослідженнях мотиваційної сфери та широко застосовується для вивчення професійної діяльності. Також вона підходить для даного дослідження так як дозволяє визначити спрямованість особистості, є простою та зрозумілою у використанні.

Методика спрямована на вивчення рівня мотивації досягнень респондента та його спрямованість на досягнення успіху або уникнення невдач у професійній діяльності [50,с.154].

Текст опитувальника складається із 41 твердження, які спрямовані на визначення поведінкових та емоційних реакцій людини у ситуаціях, коли треба чогось досягати. Опитуваному пропонується обрати варіанти відповіді «так» або «ні» в залежності від того, що найбільше відповідає його поведінці або переживанням. Текст опитувальника подаю нижче:

- 1.Якщо є вибір між двома варіантами, то його краще зробити якнайшвидше ,ніж відкласти на потім.
- 2.Я легко дратуюся, якщо помічаю,що не можу виконати завдання на всі 100%.
- 3.Коли я працюю, здається, ніби я ставлю на це все, що маю.
- 4.Якщо з'являються труднощі, зазвичай я приймаю рішення одним з останніх.
- 5.Я втрачаю спокій, якщо не маю ніяких справ два дні.

- 6.Іноді, мої успіхи нищі середніх.
- 7.Я вимогливіший до себе ніж до інших.
- 8.Я більш доброзичливий ,ніж інші.
- 9.Зазвичай , коли я відмовляюсь від складного завдання, пізніше засуджую себе за це, бо знаю що міг би досягти успіху.
- 10.Я потребую невеликих перерв для відпочинку у процесі роботи.
- 11.Я не надто старанний.
- 12.Мої досягнення в роботі бувають великими, а бувають не значними.
- 13.Мене більше приваблює інша робота, ніж та, якою займаюся я.
- 14.Мене більше стимулює осуд, аніж похвала.
- 15.Знаю, що колеги вважають мене діловою людиною.
- 16.Перемога над складнощами, сприяє тому, щоб мої рішення були більш категоричними.
- 17.На моїй чесності можна легко зіграти.
- 18.Коли я працюю без натхнення, це зазвичай помітно.
- 19.Я не розраховую на допомогу інших при виконанні роботи.
- 20.Іноді я відкладаю на завтра те, що мав би зробити сьогодні.
- 21.Я вважаю, що маю покладатися тільки на себе самого.
- 22.У житті дуже мало речей, які можна вважати важливішими за гроші.
- 23.Коли мені потрібно виконати важливе завдання, я не можу думати ні про що інше.
- 24.Я менш амбітний, ніж більшість інших людей.
- 25.Зазвичай я радий повернутися на роботу після відпустки.
- 26.Якщо я налаштований на роботу, то буду робити її краще ніж інші.
- 27.Мені легше знайти спільну мову і спілкуватися з людьми , які здатні наполегливо працювати.
- 28.Я відчуваю себе некомфортно, коли у мене немає роботи.
- 29.Я виконую відповідальну роботу частіше, ніж більшість інший .

30. Я намагаюся добре обдумувати свої рішення, коли мені доводиться їх приймати.
31. Іноді друзі вважають мене ледачим.
32. В якійсь мірі, мої успіхи в роботі залежать від колег.
33. Немає ніякого сенсу в тому, щоб протидіяти діям керівника, навіть якщо його рішення я вважаю неправильними.
34. Іноді не знаєш, яку роботу доведеться виконувати.
35. Я стаю нетерплячим, коли у мене щось не виходить.
36. Зазвичай я не сильно звертаю увагу на свої досягнення.
37. Моя робота більш результативна, ніж у інших, коли я працюю у колективі.
38. Багато з того, за що я беруся, не доводиться до кінця.
39. Заздрю людям, які не перезавантажені роботою.
40. Не заздрю тим, хто прагне влади.
41. Я готовий іти на крайні заходи, коли впевнений, що стою на правильному шляху [23, с.245].

Методика допомагає виявити основний тип мотивації (мотивація до успіху, або до уникнення невдач). Вона може проводитися як індивідуально так і у групі, це дуже зручно, коли потрібно продіагностувати велику кількість людей за невеликі терміни.

Для отримання результатів дослідження потрібно виконати кількісний аналіз отриманих даних.

По одному балу нараховується за відповідь «так» на питання: 2-5, 7-10, 14-17, 21, 22, 25-30, 32, 37, 41 і «ні» на наступні: 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38 і 39. Відповіді на питання 1, 11, 12, 19, 23, 33-35 і 40 не враховуються.

За допомогою підрахунків суми балів ми можемо інтерпретувати методику отримавши конкретну суму. Чим більша цифра отримується, тим вища мотивація до успіху у респондента.

Від 1 до 10 балів — низька мотивація до успіху.

Від 11 до 16 — середній рівень мотивації.

Від 17 до 20 — помірно високий.

Більше 21 балу — дуже високий рівень мотивації до успіху [23,с.245].

Якісний аналіз здійснюється у процесі перевірки кожного питання окремо, так як людина може мати високий рівень мотивації досягнень, але деякі відповіді можуть говорити про те, що людина боїться невдач.

По-перше, можемо виміряти провідний тип мотивації особистості (мотивація до успіху або до уникнення невдач). Цей аналіз виконується підрахунком балів кількості балів, які набираються у питаннях з проявом уникнення невдач (питання, які вказують на невпевненість, обережність, страх помилки або уникнення складних завдань). Відповідно, якщо більше відповідей, які вказують на домінування мотивації до успіху, тоді це і є провідна мотивація людини, якщо переважає мотивація до уникнення невдач — це означає що вона і є провідною, а якщо кількість балів по обом критеріям приблизно рівна — це вказує на змішаний тип мотивації.

На основі домінуючого типу мотивації ми можемо скласти мотиваційний профіль особистості, що дозволяє оцінити рівень сформованості мотивації, визначити сильні та слабкі сторони людини. Аналіз цих аспектів здійснюється шляхом співвідношення відповідей про мотивацію до успіху та уникнення невдач.

Аналіз окремих тверджень також може допомогти проаналізувати найбільш значущі мотиви поведінки людини, виявити внутрішні мотиваційні суперечності, встановити специфічні труднощі у професійній діяльності.

Якщо опитувати групу людей, це дає можливість порівняти результати та відповіді всіх респондентів, що дає можливість виявити загальні тенденції у вибірці, виявити вплив на відповіді віку та стажу, а також встановити відмінності у мотиваційній сфері всіх опитуваних.

Також, завдяки поширеності даної методики, можна зробити порівняльну характеристику з іншими дослідженнями та встановити зв'язок із професійним вигоранням.

Варто зауважити, що з недоліків тесту є його залежність від правдивості відповідей респондентів та його обмеженість саме у глибокому аналізі мотиваційних механізмів людини і групи.

Отже, методика Теодора Елерса є ефективним інструментом для діагностики мотивації досягнення, що дозволяє вивчити рівень і спрямованість мотивації особистості та є доцільним у дослідженнях взаємозв'язку мотивації досягнення та професійного вигорання.

#### **2.4.Методика дослідження локусу контролю Дж. Роттера**

Методика дослідження локусу контролю розроблена американським психологом Джуліаном Роттером спрямована на виявлення індивідуальних особливостей сприйняття та оцінку подій, які стаються в житті людини, зокрема ступеня відповідальності за результат діяльності.

Методика ґрунтується на концепції соціального наочіння Джуліана Роттера, за цією теорією поведінка людини визначається взаємодією очікувань і підкріплень. Головним поняттям даної концепції є локус контролю, що являє собою узагальнене уявлення людини про те, чим визначаються події в її житті: зовнішні обставини, або все ж таки власні зусилля. Як нам відомо із попередніх розділів, існує два основні типи локусу контролю: інтернальний — цей локус контролю притаманний людям, які вважають що всі події у їхньому житті визначаються їхніми вчинками та рішеннями та екстернальний — схильність вважати, що відповідальність за події в житті лежать на зовнішніх чинниках (випадок, інші люди, доля), такі люди зазвичай не відчувають своєї відповідальності за події в своєму житті, тому не здатні приймати відповідальні рішення [33].

Методика спрямована на визначення типу локусу контролю та ступеня відповідальності за власні дії. Вона являє собою опитувальний, який являє собою пари альтернативних тверджень (варіант а або б). Досліджуваний обирає один із двох варіантів, який найбільше відповідає його поглядам. Опитувальник має 29 тверджень, 23 із яких є діагностичними, а 6 – контрольними.

Крім того, твердження, наведені в тесті зазвичай спрямовані на ставлення до успіху та невдач, віри у власні можливості, рівня відповідальності та залежності від зовнішніх обставин. Методика може застосовуватися як індивідуально так і в групі. Респонденту пропонується обрати один із двох варіантів у кожній парі тверджень. Вибір має бути швидкий і інтуїтивний. Нижче поданий текст опитувальника:

- 1.а. Діти потрапляють у біду , бо батьки часто їх карають.  
б. В наш час діти часто потрапляють у біду бо батьки надто м'яко ставляться до них.
- 2.а. Невезіння є головною причиною більшості невдач.  
б. Невдачі стаються з людьми через їхні помилки.
- 3.а. Зазвичай аморальні вчинки здійснюються через те, що оточуючі з ними миряться.  
б. Аморальні вчинки будуть скоюватися завжди , в незалежності від того, як старанно люди з ними борються.
- 4.а. Рано чи пізно до людей приходять заслужене визнання.  
б. Нажаль, часто заслуги людей залишаються невизнаними.
- 5.а. Думка, що викладачі несправедливі до студентів, невірна.  
б. Оцінки можуть залежати від випадкових обставин, а студенти просто цього не розуміють.
6. а. Успіх керівника в більшості залежить від збігу обставин.  
б. Здібні люди самі не використовують свої можливості, тому не стають керівниками.
7. а. Як би ви не старалися, сподобатися усім неможливо.

- б. Людина, яка не змогла завоювати симпатію всіх оточуючих, просто не вміє ладити з іншими.
8. а. Найголовнішим фактором у формуванні характеру та поведінки людини є спадковість.
- б. Характер та поведінка людини залежить тільки від її життєвого досвіду.
9. а. Я часто помічав справедливість приказки: «Чому бути, того не оминати».
- б. Я вважаю, що потрібно приймати правильні рішення, а не спиратися на долю.
10. а. Для хорошого фахівця навіть упереджена перевірка не буде проблемою.
- б. Навіть хороший фахівець зазвичай не може витримати необ'єктивної перевірки.
11. а. Успіх завжди є результатом старанної роботи, від везіння мало чого залежить.
- б. Треба щоб трапився зручний випадок, щоб досягти успіху.
12. а. Кожен громадянин може впливати на важливі державні рішення.
- б. Людина може мало чого зробити на державному рівні, так як суспільством керують люди, які висунуті на державні керуючі посади.
13. а. Я переконаний, що зможу здійснити плани, які будую.
- б. Багато залежить від того, як складуться обставини, тому не розумно планувати щось далеко наперед.
14. а. Є погані люди.
- б. У кожній людині є щось хороше.
15. а. Здійснення моїх бажань пов'язане із моїм старанням, а не везінням.
- б. Я підкидаю монетку, коли не знаю як краще зробити. На мою думку, у важких питаннях можна часто вдаватися до цього.
16. а. Керівниками часто стають завдяки щасливому випадку.
- б. Потрібно вміти керувати людьми, щоб мати здатність стати керівником. Випадок ніяк на це не впливає.
17. а. Більшість людей не можуть серйозно впливати на світові події.

б. Будь-хто може керувати подіями у світі, беручи активну участь у громадському житті.

18.а. Більшість людей не розуміють , що зазвичай , події в їхньому житті залежать від випадкових обставин.

б. Везіння не існує.

19.а. Свої помилки потрібно вміти визнавати.

б. Зазвичай краще не підкреслювати своїх помилок.

20.а. Насправді , знати , подобаєшся ти людині чи ні дуже складно.

б. Кількість ваших друзів залежить від того, наскільки сильно ви вмієте позитивно налаштовувати до себе інших.

21.а. Зазвичай неприємності, які трапляються в житті урівноважуються приємними подіями.

б. Більшість невдач є результатом відсутності здібностей , незнання, лінощів або всіх трьох причин.

22.а. Якщо докласти достатньо зусиль, то формалізм і бездушність можна викорінити.

б. Формалізм та бездушність неможливо викорінити , так як є речі, з якими важко боротися.

23.а. Іноді, коли керівники висувають людину на заохочення, дуже важко зрозуміти на чому ґрунтуються їх рішення.

б. Заохочення залежить від того, наскільки старанно працює людина.

24.а. Хороший керівник очікує від підлеглих, що вони самі будуть вирішувати, що вони мають робити.

б. Хороший керівник завжди чітко пояснює підлеглим, в чому полягає їх робота.

25.а. Дуже часто я відчуваю, що мало впливаю на те, що зі мною відбувається.

б. Я не вірю в те, що випадок чи доля можуть впливати на події в моєму житті.

26. а. Люди не виявляють дружелюбності до оточуючих, тому і самотні.

б. Ти або подобаєшся людині, або ні. Марно намагатися привернути до себе увагу.

27.а. Тільки сила волі людини впливає на її характер.

б. Характер людини формується переважно у колективі.

28.а. Тільки я впливаю на те, що зі мною відбуваються.

б. Іноді я відчуваю, що напрямок мого життя не залежить від моїх сил.

29.а. Я часто не розумію чому керівники роблять саме так.

б. Саме люди, які працюють в компанії, відповідальні за погане управління організацією [33].

У кожному питанні є два варіанта відповіді, один із яких належить екстернальному локусу, а інший — інтернальному. Кількісна інтерпретація підраховується наступним чином: у кожному пункті за відповідь, що відповідає екстернальному локусу нараховується 1 бал, а та, що відповідає інтернальному — 0 балів. Важливим аспектом є те, що діагностичними є тільки 23 питання з тесту, а питання 1,8,14,19,24,27 не враховуємо, так як вони є фоновими та присутні у опитувальнику для того, щоб розмити уявлення про «правильні» відповіді. Далі ми додаємо отримані бали та можемо отримати такі результати за ключем:

0 – 11 балів — інтернальний локус контролю;

12 – 17 балів — перехідний тип установок;

18 – 23 — екстернальний локус [33].

Якісний аналіз здійснюється методом розбору відповідей на окремі твердження, за допомогою цього ми можемо визначити: ставлення людини до успіху та невдач, чи бере на себе відповідальність за професійну діяльність, як ставиться до керівництва, здатність впливати на взаємини з оточуючими, соціальну активність та відношення до життєвих подій загалом.

Використання опитувальника у даному дослідженні є доцільним, оскільки вона дозволяє оцінити рівень особистої відповідальності, дає змогу встановити зв'язок із мотивацією досягнень та допомагає прослідкувати схильність до

професійного вигорання, зокрема, екстернальний локус є однією із причин професійного вигорання, тоді як інтернальний — виступає як психологічний ресурс для профілактики та боротьби з цим феноменом.

Перевагами методики є простота застосування, та те, що її можна застосовувати як індивідуально, так і в групі, висока надійність і валідність та можливість кількісного та якісного аналізу.

Недоліками є те, що не дивлячись на контрольні питання, респондент може бути не дуже відвертий, через можливість соціально бажаних відповідей, що впливає на результати дослідження. Також недоліком є обмеженість у глибокому аналізі причин саме такої поведінки.

Отже, методика дослідження локусу контролю є ефективним інструментом для вивчення саморегуляції поведінки та особистої відповідальності людини. Її використання допомагає визначити тип локусу контролю та встановити його взаємозв'язок із мотивацією досягнень та професійним вигоранням.

## **Висновки до розділу 2**

У другому розділі ми обґрунтували вибір психодіагностичних методик для емпіричного дослідження взаємозв'язку професійного вигорання та мотивації досягнень у викладачів ЗВО. Методики підбиралися відповідно до мети, завдань та гіпотези дослідження, а також обов'язково враховувалися їх надійність, валідність та поширеність у психологічній практиці.

Для дослідження професійного вигорання ми обрали методику Крістіни Маслач, яка дає змогу комплексно оцінити рівень емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Дана методика дозволяє проаналізувати структуру професійного вигорання та особливості прояву у

викладачів закладів вищої освіти, а не тільки визначити загальний рівень професійного вигорання.

Для вивчення мотивації досягнень серед викладачів ЗВО, нами була обрана методика діагностики особистості на мотивацію до успіху Теодора Елерса. Ця методика дозволяє визначити рівень мотивації досягнення, особливості мотиваційної спрямованості та виявити тенденцію орієнтацій викладачів на мотивацію до успіху або ж уникнення невдач.

Для поглиблення дослідження та вивчення особистісних чинників було використано методику визначення локусу контролю Джуліана Роттера. Методика допомагає визначити ступінь відповідальності особистості за результати власної діяльності та встановити особливості інтернального, екстернального та змішаного локусу контролю, які можуть впливати як на мотивацію, так і на розвиток професійного вигорання.

Отже, даний комплекс психодіагностичних методик дозволяє всебічно дослідити поставленні нами задачі та створює методичну основу для подальшого аналізу результатів дослідження. Застосування взаємодоповнювальних психодіагностичних інструментів дозволить встановити особливості прояву професійного вигорання, рівень мотивації досягнень, характеристики локусу контролю та виявити характер взаємозв'язків між зазначеними психологічними показниками у викладачів закладів вищої освіти.

## РОЗДІЛ III. ХІД І РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ТА МОТИВАЦІЇ ДОСЯГНЕНЬ У ВИКЛАДАЧІВ ЗВО

### 3.1. Організація проведення емпіричного дослідження

Дане емпіричне дослідження базувалося на спостережених і вимірюваних явищах, а не на особистих переконаннях.

Дослідження було проведене відповідно до загальноприйнятих вимог психологічної науки та включало поетапну реалізацію, що дає нам можливість системно, достовірно та науково обґрунтовано дослідити дану тему.

Перший етап включав теоретичний аналіз наукових джерел із досліджуваної проблеми, це дозволило визначити об'єкт, предмет, мету та завдання дослідження. Було сформовано робочі гіпотези, які підлягали емпіричній перевірці. Також під час першого етапу здійснювався підбір психодіагностичного інструментарію, який відповідав меті дослідження та відповідав надійності, валідності та репрезентативності дослідження. Крім того, було визначено вибірку дослідження та розроблено план проведення.

На другому етапі вивчається характеристика вибірки та її учасники. У дослідженні брали участь респонденти (53 викладача вищого навчального закладу). Воно проводилося на базі Полтавської Політехніки імені Юрія Кондратюка, всі учасники було поінформовані про мету дослідження та дали добровільну згоду на участь, що відповідає етичним принципам психологічного дослідження.

На третьому етапі безпосередньо проводилося емпіричне дослідження. У ньому використовувався саме метод опитування так як цей метод дає змогу провести дослідження на великій кількості людей одночасно та отримати

велику кількість досліджуваних даних дуже швидко. Це є кількісним методом із набором заздалегідь підготовлених закритих питань, які мають бути конкретними та однозначними та такими, на які легко відповісти. Це один із найпоширеніших та найпростіших методів дослідження будь-якого явища у психології, тому для дослідження взаємозв'язку професійного вигорання та мотивації досягнень було використано саме цей метод. Дослідження проводилося методом онлайн опитування у Google формі. Проведене дослідження включало такі елементи:

- Питання дослідження, за рахунок якого були поставлені цілі дослідження;
- Конкретний план, за допомогою якого проводилося дослідження, до нього також належить вибір психодіагностичних методик для виявлення взаємозв'язку професійного вигорання та мотивації досягнення;
- Проведення опитування та його аналіз;
- Висновки за результатами дослідження та складання рекомендацій щодо висновків.

Четвертий етап включає кількісна та якісна обробка результатів. Кількісна обробка передбачала використання методів математичної статистики, а саме рангова кореляція Спірена, а якісний аналіз включав інтерпретацію отриманих результатів, виявлення закономірностей та порівняння з теоретичними положеннями.

Оброблення результатів здійснювалася за допомогою програмного засобу Excel.

На п'ятому, завершальному етапі проводилася інтерпретація результатів у контексті висунутих гіпотез. За результатами дослідження було спростовано або підтверджено гіпотезу, сформовано основні висновки, визначено практичне значення та розроблено рекомендації, щоб вирішити виявлену проблему.

Проблема професійного вигорання, особливо серед працівників сфери «людина-людина» у сучасному світі стоїть дуже гостро, адже світ швидко змінюється та цифровізується, що потребує від фахівців постійного розвитку та збільшення навантаження. Тому важливо розуміти з чим може бути пов'язаний цей феномен, щоб мати змогу попереджувати його появу та боротися з ним на ранніх етапах. Тому питання про взаємозв'язок професійного вигорання та мотивації досягнень є дуже актуальним та важливим.

Отже, організація емпіричного дослідження здійснювалася поетапно та відповідно до наукових вимог, що забезпечило надійність та валідність отриманих результатів. У дослідженні брали участь 53 викладача Полтавської Політехніки імені Юрія Кондратюка. Використання комплексного підходу до збору та аналізу даних дозволило глибоко дослідити цю проблему та отримати достовірні висновки.

### **3.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження.**

Одним із найважливіших кроків емпіричного дослідження є його інтерпретація. Вона є основою дослідження так як грамотна розшифровка даних дає нам можливість підтвердити або спростувати гіпотезу та мати практичне підтвердження гіпотези. Це надає дослідженню релевантності та упевненості, що висновки дослідження будуть достовірними та неупередженими.

У даному підрозділі представлена інтерпретація результатів дослідження професійного вигорання, мотивації досягнень, локусу контролю та їх взаємозв'язку у викладачів закладів вищої освіти.

Після того, як викладачі відповіли на запропоновані їм запитання у Google forms стосовно трьох, описаних у 2 розділі, методик, буде доречним для початку проаналізувати всі методики окремо.

1. Аналіз результатів опитувальника професійного вигорання Маслач. Для дослідження було використано саме цю методику так як вона допомагає визначити три основні компоненти професійного вигорання. У дослідженні взяли участь 40 викладачів ЗВО.

Для визначення рівня емоційного виснаження маємо такі результати:

	Кількість осіб	% із усіх респондентів
Низький рівень	8	20%
Середній рівень	18	45%
Високий рівень	14	35%

Таблиця 3.1. Результати дослідження емоційного виснаження

Результати свідчать про те, що переважає середній та високий рівень емоційного навантаження, що свідчить про високу психоемоційну напругу у професійній діяльності педагога.

За допомогою якісного аналізу методом аналізу відповідей на кожне питання ми визначили, що у більшості викладачів спостерігаються відчутні симптоми постійної втоми, зниження професійної продуктивності та проблеми із відновленням психоемоційних ресурсів. Педагоги зазначають, що відчувають перевантаження через значний обсяг роботи, постійну взаємодію з студентами та високу відповідальність за результати навчання.

За показником деперсоналізації було встановлено такі результати:

	Кількість респондентів	%
Низький рівень	12	30%
Середній рівень	16	40%
Високий рівень	12	30%

Таблиця 3.2.Результати дослідження показника деперсоналізації.

Отже, більшість опитуваних демонструють середній та високий рівень деперсоналізації, що зазвичай найбільше проявляється у формалізації спілкування та емоційному дистанціюванні.

Проведений якісний аналіз показав тенденцію до емоційного дистанціювання від студентів та колег, що проявляється у зниженні рівня емпатії, формалізації спілкування, а інколи навіть у байдужому або навіть негативному ставленні до студентів. У даній ситуації, це може бути своєрідною захисною реакцією на тривале емоційне напруження.

Далі розглянемо результати дослідження за третім показником — редукація професійних досягнень:

	Кількість респондентів	%
Низький рівень	11	27.5%
Середній рівень	17	42.5%
Високий рівень	12	30%

Таблиця 3.3.Результати дослідження редукації професійних досягнень

Такі результати свідчать про те, що в більшості викладачів простежується відчуття професійної неефективності, що є тривожним показником.

Редукація професійних досягнень у даному випадку проявляється у зниженні впевненості у своїй праці та зменшенні задоволеності її результатами. Респонденти можуть відчувати, що їх зусилля не приносять очікуваних результатів, що може призвести до фрустрації.

Отже, проведені кількісний та якісний аналіз результатів говорить нам про те, що професійне вигорання має комплексний характер та охоплює як емоційну так і когнітивну сферу. У досліджуваних спостерігається високий рівень емоційного виснаження, а як наслідок і деперсоналізації та редукації професійних досягнень.

2.Проведемо аналіз результатів дослідження за другою методикою, а саме «Оцінка мотивації досягнень» Теодора Елерса. У дослідженні взяли участь 53 викладача. Маємо такі результати за проведеною методикою:

	Кількість респондентів	%
Низький	14	26%
Середній	22	42%
Високий	17	32%

Таблиця 3.4.Результати дослідження оцінки мотивації досягнення.

Отже, значна частина демонструє високий рівень мотивації досягнень, але більшість викладачів показують її зниження. Варто зазначити, що люди із високим рівнем мотивації досягнень демонструють активність, прагнення до самореалізації та професійного розвитку, тоді як особи, із низьким рівнем мотивації досягнень характеризуються зниженням ініціативності та професійної зацікавленості.

Якісний аналіз мотивації досягнень у викладачів ЗВО дозволив визначити психологічні особливості спрямованості до успіху. Педагоги з високим рівнем мотивації досягнень характеризуються: прагненням до професійного розвитку, активною позицією у професійній діяльності, готовністю долати труднощі, орієнтацією на високі результати. Люди із середнім рівнем мотивації мають відносно стабільну професійну спрямованість, однак їх активність може знижуватися під впливом зовнішніх факторів, наприклад, організаційні фактори, навантаження, стрес. Вони виконують свої обов'язки чітко та належним чином, але не завжди проявляють прагнення до самовдосконалення. Опитувані із низьким рівнем мотивації досягнення характеризуються зниженням інтересу до професійної діяльності, відсутністю прагнення до професійного зростання, уникненням складних завдань та невпевненістю у власних можливостях. Вони зазвичай пасивні та орієнтуються на мінімальні вимоги.

Отже, мотивація досягнень досить сильно впливає на професійну активність, а отже і рівень професійного вигорання у викладачів.

3.Останньою методикою у комплексі психодіагностичних методик була «Шкала локусу контролю» Джуліана Роттера. У дослідженні взяли участь 49 осіб. За результатами дослідження було визначено рівні сформованості локусу контролю :

	Кількість респондентів	%
Інтернальність	17	35%
Середній локус	19	40%
Екстернальність	13	25%

Таблиця 3.5.Результати дослідження локусу контролю.

За результатами кількісного аналізу можемо зробити висновок, що більшість викладачів мають інтернальний локус або тенденцію до нього, тобто схильні брати відповідальність за результати своєї діяльності на себе, а не на зовнішні обставини.

Разом із тим, четверть досліджуваних мають екстернальний локус та пояснюють результати діяльності та невдачі зовнішніми обставинами.

Також був проведений додатковий аналіз показників за окремими шкалами, що дало нам такі результати:

	інтернальність	екстернальність
Шкала професійних досягнень	60%	40%
Шкала невдач	45%	55%

Таблиця 3.6.Результати додаткового аналізу показників за окремими шкалами

Це дає нам право стверджувати, що педагоги частіше приписують успіхи власним зусиллям, а невдачі — зовнішнім обставинам.

Якісний аналіз результатів дослідження допоміг нам визначити психологічні особливості прояву локусу контролю у професійній діяльності викладачів ЗВО.

Викладачі з інтернальним локусом характеризуються в першу чергу, високим рівнем відповідальності за результати своєї праці, активною життєвою позицією, прагненням до саморозвитку та самовдосконалення, здатністю впливати на професійну ситуацію. Такі працівники зазвичай виявляють більшу впевненість у своїх силах, ініціативність та стійкість до труднощів.

Викладачі із екстернальним локусом контролю схильні пояснювати результати своєї діяльності зовнішніми факторами, такими як керівництво, умови праці, студенти, а також, частіше уникають відповідальності, демонструють нижчий рівень професійної активності, можуть відчувати безпорадність у складних ситуаціях. У професійній діяльності це проявляється у пасивності, зниженні мотивації та залежності від зовнішніх обставин.

Для перевірки гіпотези щодо наявності взаємозв'язку між професійним вигоранням та мотивацією досягнень було використано коефіцієнт рангової кореляції Спірмена.

У результаті аналізу було виявлено статистично значущий обернений зв'язок між загальним рівнем професійного вигорання та мотивацією досягнень ( $r_s = -0,48$ ;  $p < 0,01$ ). Це свідчить про те, що зі зростанням рівня професійного вигорання у викладачів спостерігається зниження мотивації досягнень.

Також встановлено:

- 1) між емоційним виснаженням та мотивацією досягнень —  $r_s = -0,52$ ;  $p < 0,01$ ;
- 2) між деперсоналізацією та мотивацією досягнень —  $r_s = -0,39$ ;  $p < 0,05$ ;
- 3) між редукцією професійних досягнень та мотивацією досягнень —  $r_s = -0,44$ ;  $p < 0,01$ .

Отримані результати підтверджують припущення про те, що мотивація досягнень є важливим психологічним ресурсом, який пов'язаний із нижчим рівнем професійного вигорання.

<b>Показники</b>	<b>Мотивація досягнень</b>
Емоційне виснаження	-0,52
Деперсоналізація	-0,39
Редукція професійних досягнень	-0,44
Загальний рівень вигорання	-0,48

Таблиця 3.7. Результати кореляційного аналізу Спірмена.

Отже, комплексний аналіз, зроблений за результатами трьох проведених методик, дозволив виявити закономірності функціонування досліджуваних психологічних явищ у викладачів закладів вищої освіти.

Отримані результати свідчать про те, що серед викладачів, які приймали участь у дослідженні спостерігається помірно виражений рівень професійного вигорання, який проявляється переважно у емоційному виснаженні та частково у редукції професійних досягнень, що свідчить про надмірне психоемоційне навантаження, яке є специфічною рисою педагогічної діяльності.

Також було встановлено, що досліджуваній вибірці притаманний середній рівень мотивації досягнень що може свідчити про стабільність професійної діяльності, однак не завжди може виступати ресурсом для подолання професійних труднощів. Частина опитуваних із високим рівнем мотивації досягнень демонструє більшу професійну активність, орієнтацію на розвиток та стійкість до проблемних ситуацій.

Аналіз локусу показав, що більшість респондентів мають інтернальний або змішаний локус, що свідчить про високий рівень відповідальності за результат професійної діяльності, однак у випадках невдач простежується

тенденція до екстернальності, що може бути одним із захисних психологічних механізмів.

Отже ми можемо стверджувати, що між рівнем професійного вигорання та мотивацією досягнень існує обернений зв'язок: підвищення вигорання супроводжується зниженням мотивації досягнень. Інтернальний локус контролю пов'язаний із вищим рівнем мотивації та нижчим рівнем професійного вигорання, так як людина знає, що його успіхи залежать тільки від її дій та має високу мотивацію працювати більше та старанніше для досягнення гарних результатів, а екстернальний локус пов'язаний із підвищеним рівнем професійного вигорання та зниженням активності у професійній діяльності, так як людина впевнена, що її успіхи залежать від зовнішніх факторів а не від її зусиль.

Таким чином, проведене дослідження дозволило охарактеризувати особливості професійного вигорання, мотивації досягнень та локусу контролю у викладачів закладів вищої освіти. Отримані результати дають підстави говорити про наявність оберненого взаємозв'язку між професійним вигоранням та мотивацією досягнень. Отже, педагог із вищим рівнем мотивації досягнень має нижчий рівень професійного вигорання і навпаки.

### **3.3.Практичне застосування результатів дослідження**

На основі результатів дослідження був виявлений можливий взаємозв'язок між професійним вигоранням, мотивацією досягнень та локусом контролю у викладачів вищих навчальних закладів, зокрема виявлено, що зростання рівня вигорання супроводжується зниженням мотивації досягнення, а інтернальний локус контролю є фактором, який допомагає зменшити ризик появи професійного вигорання. Тому важливим етапом є розробка

рекомендацій по зниженню рівня професійного вигорання та підвищенню рівня мотивації досягнень як ресурс для подолання вигорання.

В першу чергу слід зрозуміти, що треба робити для уникнення ризику підвищення рівня професійного вигорання, для цього потрібно притримуватися декількох рекомендацій, ці рекомендації подано нижче:

1. Оптимізація професійного навантаження — для уникнення проблем із професійним вигоранням в першу чергу слід передивитись свій графік. Рационально розподілений час, чергування інтелектуальної та емоційної діяльності, уникання перевантаження та забезпечення себе достатнім часом для відпочинку є запорука профілактики професійного вигорання.

2. Розвиток навичок емоційної саморегуляції — за результатами нашого дослідження, із трьох основних компонентів професійного вигорання переважає саме емоційне виснаження, так як специфіка роботи педагога проявляється в тому, що йому доводиться компонувати декілька видів робіт (наукова, педагогічна, адміністративна), які є досить виснажливими для емоційної сфери, тому дуже важливо, щоб у педагогів були особисті дієві методи саморегуляції, щоб мати змогу зняти емоційне напруження. До таких методів можна віднести: дихальні вправи, релаксаційні методики, короткі паузи для відновлення протягом робочого дня.

3. Формування стресостійкості — зважаючи на те, що діяльність викладача ЗВО є дуже стресовою, тому важливим аспектом боротьби з професійним вигоранням є формування стресостійкості. Для цього рекомендується участь у різноманітних тематичних тренінгах, спрямованих на розвиток психологічної стійкості, вміння долати труднощі, та адаптуватися до професійних викликів.

4. Підвищення задоволеності професійною діяльністю — в першу чергу слід зазначити що важливим аспектом професійної діяльності викладача є його щире бажання займатися цією діяльністю, адже знайти мотивацію досягнень у сфері діяльності, яка не подобається, набагато складніше. Але все ж бувають

випадки, коли людина, яка усвідомлено та з задоволенням працювала, через деякий час втрачає цей інтерес, тому важливим аспектом профілактики професійного вигорання є усвідомлення значущості власної професії, формування позитивного ставлення до результатів своєї діяльності, так як будь-який результат є безцінним досвідом та завдяки йому, особистість отримує нові навички або удосконалює їх та фіксація власних досягнень, що безпосередньо допоможе провезти аналіз та зрозуміти, як людина виросла за час своєї роботи.

Ці 4 пункти є дуже важливими загальними правилами для профілактики професійного вигорання педагога, але також, враховуючи те, що мотивація досягнень виступає одним із важливих критеріїв профілактики та боротьби із професійним вигоранням, дуже важливим аспектом є розвиток мотивації досягнень. Для підвищення її рівня слід дотримуватися декількох важливих рекомендацій, які подані нижче:

1. Постановка реалістичних і досяжних цілей — в першу чергу, слід вибудовувати для себе чіткі, конкретні та досяжні цілі у професійній діяльності так як, виставляючи зависокі цілі, такі, які весь час не досягаються, люди зазвичай починають розчаровуватися у своїй роботі та сумніватися у своїх силах. Вибудовані адекватні цілі сприяють підвищенню впевненості у власних можливостях та навіть самооцінці.

2. Розвиток внутрішньої мотивації — у своїй професійній діяльності слід спиратися на внутрішні стимули, такі як бажання до викладання, розвиток у викладацькій діяльності, інтерес до своєї роботи, розвиток компетентностей, а не тільки на зовнішні чинники. Адже, викладач, якому подобається своя робота та він у ній зацікавлений буде більш вмотивований та робити свою справу із задоволенням, а задоволеність своєю професійною діяльністю є одним із важливих компонентів у протидії професійному вигоранню.

3. Підвищення рівня професійної саморефлексії — важливим фактором є аналіз власної професійної діяльності, своїх досягнень та визначення із своїми сильними сторонами та зонами розвитку. Це допоможе зрозуміти те, як

особистість виросла за час своєї роботи та вибудувати реалістичні цілі по розвитку на майбутнє. Усвідомлення уже досягнутого та зони розвитку своїх досягнень допомагають підвищити мотивацію досягнень та запобігає професійному вигоранню.

4.Стимулювання професійного розвитку — як ми вже визначили із минулого пункту, важливим є професійний розвиток, в першу чергу це розвиток професійних компетентностей, такий розвиток найчастіше забезпечують професійні тренінги, наукові заходи, підвищення кваліфікації, це не тільки сприяє підвищенню інтересу до професійної діяльності та розвитку професійних компетентностей, а й сприяє розширенню кола спілкування у професійній діяльності, що допомагає знайти однодумців, з якими можна обмінятися цікавими знаннями та своїми емоціями, що забезпечує різноманітність професійного кола спілкування, який не обмежується лише колегами у одному навчальному закладі.

Слід зазначити, що робота педагога вимагає від людини бути відповідальним та активним, тому також важливо розвивати інтернальність. Нижче подані основні рекомендації для його розвитку:

1.Розвиток відповідальності за результати діяльності — формувати установку на усвідомлення власного впливу на результати своєї професійної діяльності.

2.Формування активної життєвої позиції — слід стимулювати свою ініціативність, самостійність у прийнятті рішень та активну участь у професійній діяльності.

3.Робота з когнітивними установками та навичками самоконтролю — змінювати установки, такі як «від мене нічого не залежить» на більш конструктивні, наприклад «я можу вплинути на цю ситуацію». Та важливим аспектом є розвиток навичок саморегуляції та самоконтролю, що сприяє підвищенню впевненості у власних можливостях та зниженню тривожності.

Такі рекомендації допомагають педагогам працювати над собою, розвиватися як професійно так і психологічно, розвиваючи свої когнітивні здібності, але також важливим аспектом є дії адміністрації так як ефективність профілактики професійного вигорання значною мірою залежать від організаційних умов роботи. Тому доцільно буде скласти рекомендації щодо профілактики вигорання для адміністрації навчального закладу:

1) створення сприятливого психологічного клімату у колективі — дружнє ставлення колег один до одного та добрі стосунки із керівництвом дозволяють викладачу почуватися комфортно та відчувати підтримку у колективі.

2) підтримка викладачів та визнання їх досягнень — підтримка викладацького колективу є важливим аспектом профілактики вигорання, так як це дає можливість виговоритися та зрозуміти, що людина така не одна і всі зіштовхуються із проблемами. Визнання досягнень є важливим аспектом для впевненості у своїх силах, самооцінці та профілактиці редукції професійних досягнень, адже людина відчуває себе потрібною та розуміє що є важливою ланкою у професійній діяльності.

3) зменшення надмірного бюрократичного навантаження — викладацька діяльність займає дуже багато часу та психологічних ресурсів педагога, тому велика кількість бюрократії, яка займає велику кількість часу для оформлення може негативно впливати на відношення викладача до своєї роботи.

4) організація психологічного супроводу — один із найважливіших етапів профілактики вигорання, так як тоді, коли викладач має змогу поділитися своїми емоціями та розуміє, що це нормально, він має змогу краще розуміти себе та розвивати в собі навички саморегуляції. Тому важливо щоб педагоги мали змогу отримати психологічне консультування та брати участь у різних психологічних тренінгах, наприклад, щодо методів саморегуляції викладачів ЗВО.

5) Впровадження програм професійного розвитку — слід всебічно підтримувати інтерес педагогів до своєї професійної діяльності, для цього

потрібно давати їм можливість розвивати професійні компетентності та спілкуватися не тільки із колегами у межах навчального закладу.

Отже, запропоновані вище рекомендації спрямовані на комплексне вирішення проблеми професійного вигорання у викладачів ЗВО шляхом розвитку мотивації досягнень та інтернального локусу контролю. А також надані рекомендації для адміністрації закладу щодо запобігання розвитку професійного вигорання у педагогів. Реалізація даних рекомендацій сприятиме підвищенню ефективності професійної діяльності, покращенню психологічного благополуччя викладачів та зниженню розвитку професійного вигорання.

### **Висновки до 3 розділу**

У ході виконання емпіричної частини роботи було реалізовано комплексне дослідження взаємозв'язку мотивації досягнень та професійного вигорання, а також локусу контролю у викладачів закладу вищої освіти.

На етапі організації дослідження було обґрунтовано вибір психодіагностичного інструментарію та сформовано вибірку дослідження. Проведення дослідження здійснювалося у відповідності до наукових та етичних вимог, що забезпечило достовірність та валідність отриманих результатів. У дослідженні взяли участь 53 викладача Полтавської Політехніки імені Юрія Кондратюка.

У процесі інтерпретації результатів було визначено, що дана вибірка демонструє переважно середній рівень професійного вигорання з тенденцією до зростання емоційного виснаження та редукції професійних досягнень. В той же час більшість викладачів демонструє середній рівень мотивації досягнень, ближче до високого та інтернальний або змішаний локус контролю .

Комплексний аналіз дав змогу виявити взаємозв'язки між трьома показниками. Зокрема встановлено, що підвищення рівня професійного вигорання супроводжується зниженням рівня мотивації досягнень, а інтернальний локус контролю пов'язаний із вищим рівнем мотивації та нижчим рівнем вигорання, в той час як екстернальний локус пов'язаний із підвищеним рівнем емоційного виснаження та зниженням професійної активності.

На основі отриманих даних було розроблено рекомендації, які спрямовані на профілактику професійного вигорання, розвиток мотивації досягнень та інтернального локусу контролю, а також рекомендації для адміністрації вищих навчальних закладів. Запропоновані рекомендації мають не тільки індивідуальний, а й організаційний характер, тому можуть бути використані у практичній діяльності як самих педагогів, так і психологів та адміністрації закладу.

Отже, результати емпіричного дослідження мають важливе практичне та теоретичне значення, оскільки дозволяють глибше зрозуміти психологічні чинники людей із професією викладача закладу вищої освіти та знайти ефективні шляхи профілактики професійного вигорання.

## ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі було здійснено теоретичне та емпіричне дослідження особливостей професійного вигорання та мотивації досягнень у викладачів закладів вищої освіти.

У процесі теоретичного аналізу наукової літератури встановлено, що професійне вигорання є складним психологічним феноменом, який формується під впливом тривалого професійного стресу та проявляється через емоційне виснаження, деперсоналізацію і редукцію професійних досягнень. Визначено, що діяльність викладачів закладів вищої освіти характеризується високим рівнем відповідальності, інтенсивною міжособистісною взаємодією та значним психоемоційним навантаженням, що підвищує ризик розвитку професійного вигорання.

Також було проаналізовано наукові підходи до розуміння мотивації досягнень та локусу контролю. Встановлено, що мотивація досягнень виступає важливим чинником професійної активності, самореалізації та професійного розвитку особистості. Локус контролю визначає особливості сприйняття людиною причин успіхів і невдач та впливає на рівень відповідальності за результати власної діяльності.

Для реалізації мети дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик: шкалу професійного вигорання Крістіни Маслач (MBI), методику діагностики особистості на мотивацію до успіху Теодора Елерса та методику дослідження локусу контролю Джуліана Роттера.

Результати емпіричного дослідження показали, що серед викладачів закладів вищої освіти переважають середній та високий рівні емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Це свідчить

про наявність значного психоемоційного навантаження та окремих проявів професійного вигорання у досліджуваній групі.

Дослідження мотивації досягнень засвідчило переважання середнього рівня мотивації до успіху. Водночас частина респондентів продемонструвала високий рівень мотивації, що характеризується прагненням до професійного розвитку, наполегливістю та орієнтацією на досягнення поставлених цілей. Разом із тим було виявлено групу викладачів із низьким рівнем мотивації досягнень, для яких характерними є зниження професійної активності та недостатня зацікавленість у професійному самовдосконаленні.

Результати дослідження локусу контролю показали, що більшість опитаних характеризуються інтернальним або змішаним типом локусу контролю, тобто схильні пов'язувати результати власної діяльності зі своїми зусиллями, здібностями та прийнятими рішеннями. Водночас частина респондентів демонструє екстернальну спрямованість, пояснюючи життєві події переважно впливом зовнішніх обставин.

Проведене дослідження дозволило охарактеризувати особливості професійного вигорання, мотивації досягнень та локусу контролю у викладачів закладів вищої освіти. Отримані результати свідчать про актуальність проблеми професійного вигорання в педагогічному середовищі та необхідність розробки заходів, спрямованих на збереження психологічного благополуччя викладачів, підвищення їх професійної мотивації та розвиток особистісних ресурсів подолання професійних труднощів.

Перспективою подальших досліджень розробка та апробація програм психологічної профілактики професійного вигорання у викладачів закладів вищої освіти.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрущенко В.П. Освіта в сучасному світі : навч. посіб. Київ : Знання України, 2012. 133-150 с.
2. Бех І. Д. Особистісно орієнтоване виховання: монографія Київ: Либідь, 2003. 45-48 с.
3. Бондарчук О. І. Психологія управління освітніми організаціями : навч. посіб. Київ: МАУП, 2011. 98- 113 с.
4. Варій М. Й. Загальна психологія : підручник. Київ: ЦУЛ, 2016. 350-420 с.
5. Водоп'ян Г. М. Психологія професійного стресу викладача : навч. посіб. Київ: Каравела , 2013. 60-83 с.
6. Головаха Є. І. Соціально-психологічні аспекти мотивації досягнень : монографія. Київ: Інститут соціології НАН України, 2008. 30-90 с.
7. Гриньова В. М. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2012. 200-240 с.
8. Губенко О. В. Психологія діяльності та поведінки: навч. посіб . Київ : Академвидав, 2010. 183- 190 с.
9. Дуткевич Т. В. Вікова та педагогічна психологія. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 252-301 с.
10. Дьяченко М.І. Психологія вищої школи : навч. посіб. Київ : Вища школа, 2010. 180-230 с.
11. Журавльов В. І. Психологія педагогічної діяльності. Київ : Видавничий дім «Освіта» , 2009. 141- 150 с.
12. Зеєр Е. Ф. Психологія професійного розвитку : монографія. Київ: Академвидав , 2010. 112-134 с.
13. Зязюн І. А. Педагогічна майстерність. Київ : Вища школа, 2008. 93- 104 с.
14. Карамушка Л. М. Психологія організацій: навч. посіб. Київ : Каравела, 2015 . 225-300 с.

15. Карамушка Л. М., Зайчикова Т. В. Професійне вигорання: діагностика і профілактика: метод. посіб. Київ : Міленіум, 2003. 40-120 с.
16. Климов Є. А. Психологія професійного самовизначення: монографія. Київ : Академвидав, 2004. 138-145 с.
17. Ковальчук О. В. Психологія професійного вигорання педагогів: монографія. Львів: ЛНУ імені Івана Франка, 2018. 54 – 102 с.
18. Кремень В. Г. Філософія освіти: монографія. Київ : Грамота, 2005. 187-199 с.
19. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи: навч. посіб. Київ : Знання, 2011. 486 с.
20. Кузнєцова Н. В. Психологія професійної діяльності: навч. посіб. Київ: Каравела, 2012. 287-304 с.
21. Костюк Г. С. Психологія. Київ : Освіта, 2008. 480-486 с.
22. Лозова В. І. Педагогічна майстерність викладача вищої школи: навч. посіб. Харків: ХНПУ імені Г.С.Сковороди , 2014. 153-167 с.
23. Максименко С. Д. Загальна психологія. Київ : Центр учбової літератури, 2019. 243- 245 с.
24. Максименко С. Д. Психологія особистості: монографія. Київ: КММ, 2018. 45-48 с.
25. Мотивація досягнень успіху: навч. посіб. Київ :Либідь, 2015. 224-230 с.
26. Музичко Л. В. Емоційне вигорання викладачів вищої школи та їх професійне здоров'я: монографія. Київ: НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. 113-123 с.
27. Носенко Е. Л. Психологічні ресурси особистості у професійній діяльності: монографія. Дніпро: ДНУ імені Олеся Гончаря, 2016. 120-127 с.
28. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія. Київ: Либідь, 2004. 338-344 с .
29. Організаційна психологія навч. посіб. / за ред. С. Д. Максименка. Київ: Форум , 2011. 288-296 с.
30. Павелків Р. В. Загальна психологія. Київ : Кондор, 2007. 267 с.
31. Психологічне забезпечення професійної діяльності: науковий посіб. Київ: Наукова думка, 2014. 134 с.

32. Психологія організацій : навч. посіб. / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Форум, 2011. 244 с.
33. Психологія праці / за ред. Г. С. Костюка. Київ: Вища школа, 2008. 334 с.
34. Психологія стресу : навч. посіб. Київ : Каравела, 2014. 156-187 с.
35. Психологічне забезпечення професійної діяльності: науковий збірник. Київ : Наукова думка, 2014. 26 с.
36. Професійна деформація особистості: теорія і практика : наукова монографія. Київ : Міленіум, 2013. 234-244 с.
37. Професійна мотивація особистості: монографія / за ред. Л. М. Карамушки. Київ: Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України, 2012. 256-278 с.
38. Професійне здоров'я особистості: монографія/ за ред. Л.М.Карамушки. Київ: Міленіум, 2015. 355 с.
39. Радченко М. Профілактика професійного вигорання викладачів в умовах змішаного навчання. *Науковий вісник ужгородського університету. Серія: Педагогіка та соціальна робота.* 2024. Вип. 1(54) . с. 162-166
40. Савченко О. Я. Педагогіка. Київ : Міленіум , 2011. 255-306 с.
41. Савчин М. В. Загальна психологія. Київ : Академвидав, 2017. 444 с.
42. Сисоєва С. О. Педагогічна творчість: монографія. Київ : Либідь, 2006. 156-220 с.
43. Стрес і професійна діяльність : навч. посіб. Київ : Каравела, 2016. 233 с.
44. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: монографія. Київ : Либідь, 2003. 234-258 с.
45. Титаренко Т. М. Психологія життєвого шляху: монографія. Київ: Либідь, 2009. 214 с.
46. Федішин О. М. Професійне вигорання викладачів ЗВО: психологічні чинники, наслідки та шляхи подолання. *Наукові записки Львівського державного університету безпеки життєдіяльності. Серія: Педагогіка та психологія.* 2025. №2 (6). С.180-184.

47.Шулдик А. В. Професійне вигорання викладачів вищої школи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки.* 2020. №1. С. 138-142.

48.Carver C. S., Scheier M. F., Weintraub J. K. Assessing coping strategies: A theoretically based approach . *Journal of Personality and Social Psychology.* 1989. Vol. 56(2). P. 267–283.

49. Derks D., Bakker A. B. Smartphone use, work–home interference, and burnout: A diary study on the role of recovery. *Applied Psychology: An International Review.* 2014. Vol. 63(3). P. 411–440.

50.Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. New York: Prentice Hall, 2001. P. 145-232

51.Folkman S., Lazarus R. S If it changes it must be a process: Study of emotion and coping during three stages of a college examination. *Journal of Personality and Social Psychology.* 1985. Vol. 48(1). P. 150–170.

