

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

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

**Вплив внутрішньої мотивації на емоційне вигорання лідерів
студентських самоврядувань та організацій**

**Кваліфікаційна робота
Рівень вищої освіти - другий (магістерський)**

Виконав:

студент 2 курсу, 603 групи
спеціальності 053 «Психологія»
спеціалізація «Соціальна психологія»
Головатий Михайло Іванович

Керівник:

кандидат психологічних наук,
доцент **Андрєєва Я.Ф.**

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № ____

Від «__» _____ 2023р.

Зав кафедри _____ доц. Андрєєва Я. Ф.

Чернівці - 2023

АНОТАЦІЯ

ABSTRACT

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЛІДЕРІВ СТУДЕНТСЬКИХ САМОВРЯДУВАНЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ.....	8
1.1. Основні напрямки досліджень внутрішньої та зовнішньої мотивації особистості.....	8
1.2. Теоретичні підходи до розуміння феномену емоційного вигорання....	17
1.3. Психологічні особливості лідерів студентських самоврядувань та організацій.....	25
1.4. Вплив внутрішньої мотивації на емоційне вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій.....	32
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ.....	38
РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ЛІДЕРІВ СТУДЕНТСЬКИХ САМОВРЯДУВАНЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ....	49
3.1. Порівняльно-діагностичне дослідження компонентів мотивації лідерів студентських самоврядувань та організацій.....	49
3.2. Специфіка прояву емоційного вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій.....	53
3.3. Статистичний аналіз взаємозв'язків між складовими мотивації та емоційним вигоранням лідерів студентських самоврядувань та організацій...62	
ВИСНОВКИ.....	67

СПИСОК

ВИКОРИСТАНИХ

ДЖЕРЕЛ.....71

ВСТУП

Актуальність дослідження: Великим значення для нашої країни є молодь, і саме в студентських самоврядуваннях і організаціях відкривається потенціал який в майбутньому може змінювати країну. Студентські самоврядування та організації є важливим елементом в університетському середовищі, де лідери навчаються та розвиваються. Розуміння впливу мотивації на їхню діяльність може сприяти ефективнішому управлінню та покращенню роботи студентських організацій.

Емоційне вигорання є дуже серйозним чинником, який впливає на роботу та активність людей. Так як робота в студентських організаціях та органах самоврядування здійснюється в більшій мірі на благодійних засадах, дуже великий вплив відіграє внутрішня мотивація. Саме вона мотивує і не дає вигоранню прогресувати.

Явище лідерства та емоційного вигорання досліджували як вітчизняні вчені: М. Вольський, Г. Цехановецький, М. Туган-Барановський, В. Подмарков, А. Здравомислов інш., так і зарубіжні – А. Маслоу, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберг, В. Врум, Е. Лоулер, Д. МакГрегор та інші.

Оскільки емоційне вигорання є актуальною проблематикою лідерів у будь якому контексті, а розуміння того, як внутрішня мотивація може впливати на цей процес, може служити основою для розробки стратегій попередження та підтримку студентів.

Актуальність нашого дослідження визначена необхідністю запобігання розвитку емоційного вигорання в цих середовищах, допомогти у кращому розмінні як саме формуються деякі лідерські якості, зрозуміти які фактори впливають на психологічне благополуччя лідерів. Дослідження також може вплинути на формування кар'єрної ідентичності та розвитку кадрового потенціалу, адже розуміння впливу мотивації може стати основою для розвитку програм та ініціатив, спрямованих на покращення мотивації та підтримку лідерів студентських груп.

Саме процес організації роботи, формуванню стратегій для збереження емоційного здоров'я та підвищення ефективності лідерів у студентському середовищі наштовхнув нас на вивчення даної теми «Вплив внутрішньої мотивації на емоційне вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій».

Об'єкт дослідження: внутрішня мотивація як чинник запобігання емоційного вигорання

Предмет дослідження: особливості взаємозв'язку внутрішньої мотивації та емоційного вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити внутрішню мотивація, як чинник запобігання емоційного вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій.

Гіпотези дослідження:

1. Існує взаємозв'язок між внутрішньою мотивацією та емоційним вигоранням;
2. Чим вище рівень внутрішньої мотивації лідерів студентських самоврядувань та організацій до громадської діяльності, тим менший ризик виникнення емоційного вигорання;
3. Існують відмінності у прояві внутрішньої мотивації та рівня емоційного вигорання серед лідерів студентських самоврядувань та організацій.

Методи дослідження: Для вирішення поставлених завдань було використано:

теоретичні методи: аналіз, синтез, узагальнення науково-психологічної літератури з означеної проблеми.

психодіагностичні методики:

1. Тест діагностики емоційного вигорання (В.Бойко);
2. Методика діагностики психічного вигорання (О. Рукавішнікова);
3. Методика «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (за В. Бодровим);

4. Методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана);

5. Методика вивчення спрямованості особистості (В. Смекала, М Кучера)
статистичні методи: якісний, кількісний, кореляційний та статистичний аналіз з наступною їх якісною інтерпретацією та змістовим узагальненням.

Структура роботи: Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та списку використаних джерел. Повний обсяг роботи становить 76 сторінок. Робота містить 4 таблиць та 16 рисунків. Список використаних джерел складає 60 найменувань.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ МОТИВАЦІЇ ТА ЇЇ ВПЛИВУ НА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЛІДЕРІВ СТУДЕНТСЬКИХ САМОВРЯДУВАНЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ

1.1. Основні напрямки досліджень внутрішньої та зовнішньої мотивації особистості

Мотивація учасників студентських самоврядувань або організацій грає одну з ключових ролей в роботі. Адже студентам не виплачують зарплати і тому в дію входить мотивація саме особистісного характеру. Для цього я зараз хочу розібрати саме основні напрямки досліджень мотивації.

Питанню мотивації людей приділяло увагу багато науковців про, що свідчать численні дослідження. Багато радянських, а потім українських вчених створювали суттєвий внесок у розвиток теорії мотивації. Можна назвати такі мені як (Михайло Вольський, Григорій Цехановецький, Михайло Туган-Барановський, В.П. Подмарков, А.Г. Здравомислов, та ін.), а також зарубіжні психологи (Абрахама Маслоу, Девід Мак Клеелланда, Фредерік Герцберг, В. Врума, Е. Лоулера, Девід МакГрегор та ін.).

Почати напевно хочу саме з поняття мотивації яке надає Абрахам Маслоу, адже саме його визначення і теорія на мою думку є найбільш впізнаваним серед людей в нашому суспільстві. Згідно з його поглядами, мотивація – це внутрішній стан, який підтримує і спрямовує поведінку особи. На основі своїх думок Маслоу також створив теорію ієрархії потреб яку ми розберемо трішки пізніше [4;6].

Девід МакКлеелланд використовував термін «Мотивація» також в контексті своєї теорії потреб. В його розумінні він визначає мотивацію як систему потреб, яка підтримує та спрямовує поведінку людини. Тобто в його розумінні саме потреба мотивую людину до дій і надає вектору розвитку та руху.

Фредерік Герцберг в свою чергу використовував термін «Мотивація» в контексті своєї теорії. За його словами мотивація – це стимули або фактори, які спонукають працівників до досягнення високих результатів та задоволення від їхньої роботи [15].

На думку Віктора Врума термін «мотивація» можна розглядати через призму його теорії очікувань. Відповідно до цієї теорії, мотивація особи для вчинення певної дії залежить від трьох ключових факторів:

1. Очікування;
2. Інструментальність;
3. Цінність.

Мотивація на його думку показує взаємодію цих трьох факторів у процесі визначення вибору та зусиль особи для досягнення певної мети або результату [2].

Е. Лоулера працюючи в сфері дослідження мотивації та у своїй теорії самовизначення визначив три базові потреби, які впливають мотивацію особистості:

1. Потреба в компетентності;
2. Потреба в автономії;
3. Потреба в пов'язаності

Вчений вважає, що коли людина задовільнила ці потреби то її мотивації стає значно кращою. Таким чином, Лоулер вважає термін «мотивація» так. Це те, що відображає взаємодію цих базових потреб та їх вплив на внутрішню мотивацію людини [2,3].

Далі пропоную більш детально, розібрати саме теорії мотивацій різних вчених, як вони бачили важливість даного аспекту в роботі та житті людей.

Пропоную почати з найпопулярнішої теорії мотивація а саме теорія Абрахама Маслоу. Ця теорія була вперше розроблена і опублікована в 1943 році в статті «Theory of Human Motivation» (Теорія людської мотивації). Справедливості заради треба зазначити що, Маслоу ніколи не створював піраміди потреб, це вже візуалізація інших вчених на цю тематику [4, с. 10].

Ця теорія будується на тому, що предметом психології є поведінка, а не свідомість людини. В основі людської поведінки є потреби які вона хоче задовільнити, Маслоу розділяє їх на п'ять груп:

1. Фізіологічні;
2. Потреби в безпеці;
3. Соціальні потреби;
4. Потреба в самоствердженні;
5. Потреби в самовираженні.

Фізіологічні потреби – потреби найнижчого рівня в плані духовного розуміння, адже це банальні потреби виживання, (Їжа, вода, відпочинок, захист, секс і т.д.) але водночас на мою думку це одні з найнеобхідніших потреб для людини адже саме через задоволення їх людини живе своє життя [1].

Потреба в безпеці – коли перша ланка потреб людини пройдена, починається наступний етап, а саме пошук безпеки і стабільності в оточенні або суспільстві загалом. Тобто, захист в фізичному плані, юридичному, стабільна робота, безпека своїх прав або інтересів. Як на мене ця ланка є досить важливою, адже відчуття спокою в людини починається саме тоді, коли відчувається безпека, хоча б на базовому рівні сприйняття дійсності. [3].

Соціальна потреба – відчуття цієї потреби наступає в момент коли людина розуміє, що те місце, де вона знаходиться є безпечним, цілком комфортним, і надійним. Включається процес соціалізації і пошук нових людей для спілкування. Тобто розвивається соціальна взаємодія і приналежність. Це може включати дружбу, сімейні стосунки, спілкування і колегами, пошук однодумців тощо [2].

Потреба самоствердженні – ця потреба виявляється в тому, щоб отримати визнання з боку суспільства і оточуючих людей навколо. Завоювання цієї потреби відбудеться тоді, коли людина отримає чи якусь посаду, чи завоює авторитет або здобуде значних лідерських або публічних досягнень, також до цього всього можна додати і популярність. Тобто чим

більше людина отримує визнання, нагород і тому подібне за свою роботу, тим більше потреба буде задовільнена [4].

Потреби в самовираженні – ну і остання ланка в теорії потреб А. Маслоу це самовираження. Зразу потрібно уточнити момент того, що не всі люди досягають вершини піраміди, багато хто залишається на певній ланці і більше не підкорює вершини. Самовираження включає момент реалізації себе та своїх можливостей саме в плані зростання як особистості. Тому для задоволення щоб реалізувати останню ланку потреб, людині потрібно максимальна свобода дій, творчості, методів і засобів вирішення проблем та різних завдань [5].

Система Маслоу працює дуже просто, потреби які не задоволені спонукають людей до роботи і дій а ті потреби які вже виконані і особа їх задовільнила, перестають бути мотивацією дії і на їх місце стають інші потреби. Але в житті людина точно не забуває про базові первинні потреби які кожного дня, потрібно задовольняти [15].

Наступна теорія мотивації розроблена Віктором Врумом, яка має назву «Очікування, винагороди та справедливості». Теорія стверджує, що мотивація залежить від трьох елементів: очікування, винагороди і відчуття справедливості. Пропоную розібрати всі елементи окремо.

1. Очікування - в першу чергу це оцінка ймовірності того, що певна робота дасть бажаний результат, якщо людина вірить у свої сили і те, що все буде не даремно то рівень мотивації буде набагато вищий [8].

2. Винагорода – другий елемент досить легко пояснити, адже якщо ми віримо, що в кінці шляху буде знаходитись винагорода або позитивний стимул, то і мотивація буде на високому рівні. Це грубо кажучи усвідомлення зв'язку між роботою та її продуктивністю і винагородою або позитивним закінченням [9].

3. Справедливість – якщо людина усвідомлює свою винагороду як справедливий позитивний елемент за свою працю то відчуття мотивації буде присутнім. Але в цьому аспекті є дві сторони медалі, адже якщо винагорода,

буде для особи не справедливою або буде сприйматися як щось не справедливе то, тут може включатися аспект анти мотивації, тобто коли людина не захоче більше працювати в даній установі чи проекті [10].

Теорія досить цікава у своєму роді, вона намагається пояснити чому у нас включається той чи інший вид поведінки в різних ситуаціях роботи. Адже мотивація тут не залежить тільки від аспекту, чи очікує людина досягти певних результатів чи ні тому що, в оцінку входить також наскільки вона зацікавлена отримати справедливий та цінний результат в контексті винагороди [11].

Дуже багато вчених в різних теоріях, розкривали питання виду мотивації, для початку можна сказати що мотивація в будь якому випадку, це або внутрішня або зовнішня сила яка впливає, підтримує та направляє поведінку людини. Існує багато видів мотивації, які можна розкласти за різноманітними критеріями, тому пропоную декілька фундаментальних видів мотивації [12].

Внутрішня та зовнішня мотивація. Перший вид (Внутрішня мотивація) мотивації впливає з того, що людина сама себе спонукає до певних дій, саме через внутрішнє бажання або задоволення власних потреб. Це може бути власне задоволення від інтелектуального розвитку або творчості. Другий вид (Зовнішня мотивація) тут все дуже просто це зовнішні фактори які впливають на нас, спонукання до дій відбувається за допомогою винагороди або покарання. Прикладом може бути, заробітна плата, похвала чи страх бути покараним або оштрафованим [16].

Соціальна та індивідуальна мотивація. Соціальна мотивація виходить з моменту спілкування та комунікації між людьми, тобто виникає потреба в дружбі, коханні, визнанні, популярності та соціальному впливу на соціум. В свою чергу індивідуальна мотивація більше пов'язана саме з особистими бажаннями цілями та факторами, які не переплітаються з людьми та їх потребами [17].

Позитивна та негативна мотивація. Позитивну мотивацію потрібно розуміти як чинник орієнтації на винагороду, позитивні емоції, особисте задоволення та визнання, тобто задоволення в процесі роботи і від того що ти отримаєш по закінченню. Негативна мотивація, це більше як би сказав запобіжник проблем які можуть бути, адже вона мотивує людину працювати, через уникнення негативних результатів, таких як покарання, втрата роботи або невдача в проекті [18].

Біологічна мотивація. Останній приклад мотивації який маю бажання проаналізувати. На мою думку він максимально базовий, адже цей вид мотивації зумовлений фізіологічними аспектами та потребами, такими як голод, спрага, сон та всі інші базові потреби з першої ланки «Піраміди потреб» А. Маслоу [18].

В даному дослідженні я хочу більше звернути увагу саме на деталізацію та розкриття внутрішньої та зовнішньої мотивації.

Внутрішня мотивація, як я вже зазначав раніше є видом який дає енергію з середини людини, тобто людина в певній діяльності або роботі має свій особистий інтерес до справи і від цього отримує внутрішнє задоволення і кайф. Можна навести гарний приклад на такій професії як художник, якщо їм подобається малювати та створювати гарні малюнки і вони від цього отримують величезне задоволення, то їм не потрібний дедлайн, грошова винагорода, зарплата чи премія, щоб якісно і класно працювати – сам процес творчої дії є достатнім для мотивації виконати роботу [18].

Переваги внутрішньої мотивації:

- **Стала залученість** – саме такі внутрішні мотиватори як почуття радості від проробленої роботи, гармонія та задоволення собою і особистим зростанням, в перспективі мотивують особистість в набагато більшій часовій перспективі;
- **Особиста самореалізація** – це можна прирівняти до вислову «роботи мрії», адже коли людина само реалізовується у своїй справі, і працює не лише заради грошей, слави і визнання,

мотивація працювати і виконувати свої проекти є набагато більшою і значимою, що в перспективі дає набагато більші результати;

- **Самоспрямованість** – такі працівники є самодостатніми у своїй мотивації, вони самі спроможні себе контролювати, це у свою чергу зменшує потреба в зовнішньому нагляді, втручанні та управлінні.

Але стороною обійти недоліки внутрішньої мотивації ми також не можемо, тому опишемо їх також:

- **Складність стимулювання** – важко і напевно можу навіть сказати, неможливо створити внутрішню мотивацію, якщо її не існує, адже вона напряду пов'язана з особистими аспектами, інтересами, вподобаннями та цінностями особистості яка виконує свою роботу;
- **Відсутність універсальності** – недолік який означає, що внутрішня мотивація це не універсальний підхід і її не можна використовувати як універсальну стратегію мотивації персоналу, адже те, що мотивує одну особу в більшості випадків може не мотивувати іншу;
- **Брак терміновості** – хоч і люди з внутрішньою мотивацією є досить сильно вмотивовані під час виконання своєї роботи, їм інколи не вистачає відчуття терміновості виконання завдання, яке наприклад може бути притаманне зовнішнім факторам.

Розберемо також, коли саме варто використовувати внутрішню мотивацію. На мою думку цей вид мотивації дуже круто підходить для проектів в довгостроковій перспективі адже, команду або людину не цікавить винагорода тут і зараз, вони насолоджуються саме процесом роботи. В утриманні працівників, також в кращій мірі потрібно використовувати цей вид мотивації, адже зовнішні чинники, можуть зникнути або замінитися іншими компаніями або просто перестати впливати на персонал, що не

скажеш про внутрішнє бажання людини працювати. Ну і останній приклад який я хочу навести, це підтримка і любов до продукту, компанії чи бренду. Працівники які люблять, те що вони створюють, часто стають захисниками і «адвокатами» своєї роботи, адже вони поважають все що пов'язано з внутрішніми мотивами а це у свою чергу дає більший рівень і мотивації і бажання залишатися на тому місці де людина є зараз [18].

Зовнішня мотивація, давайте перейдемо до цього виду. Якщо сказати дуже просто, то це мотивація яка походить від впливу факторів які ззовні. Це може бути бажання отримати більшу зарплатню, премію або винагороду, також до цього списку потрібно додати мотивацію уникнення зовнішніх негативних наслідків, таких як штрафи, догани, звільнення і так далі. [17].

Переваги зовнішньої мотивації:

- **Негайні результати** – бонуси або премії часто використовують щоб отримати результат прямо зараз, тому працівники за допомогою цієї мотивації можуть досить непогано працювати певний період часу;
- **Легкість у впровадженні** – все дуже чітко і просто керівник впроваджує винагороди за чітко поставлені задачі, це зробити не важко адже між завданням і винагородою завжди прямий зв'язок;
- **Загальна привабливість** – в порівнянні з внутрішніми мотивами, всі зовнішні чинники матеріальної спрямованості цінуються людьми. Тобто цей вид ефективно буде підходити для різних груп працівників.

Недоліки зовнішньої мотивації:

- **Короткостроковий вплив** – недолік який показує, що після отримання винагороди мотивація працівників може ослабнути або взагалі пропадати;
- **Ризики очікування** – з плином часу, фактор який мотивував людину може перерости в банальний очікуваний момент, до якого привикаєш, що в свою чергу знижує ефективність мотиватора;

- *Знищення внутрішньої мотивації* – цей пункт є дуже важливим адже, інколи винагороди можуть забирати внутрішню мотивацію, люди починають зациклюватися і зосереджуватися виключно на матеріальних речах, а не на задоволенні від роботи.

Тому, хоч зовнішня мотивація може бути дуже корисною для роботи в короткочасній перспективі, вона ніколи не зможе надихати людей на довгострокову відданість роботі. А це все через те, що такі матеріальні винагороди втрачають свою зацікавленість після того як людина отримала їх, і якщо керівник не поставить нову винагороду чи бонуси, людина скоріше за все буде вже не такою вмотивованою до роботи, і також важливо зазначити що, емоційне виснаження і вигорання скоріше почнеться саме в працівників які користуються не внутрішньою мотивацією а зовнішньою [17].

Тому на мою думку потрібно враховувати як позитивні так і негативні сторони видів мотивації і використовувати їх саме в ситуаціях де вони найбільш доцільніше будуть давати позитивний результат.

Останній аспект який я хочу розібрати в питанні мотивації, це вплив саме внутрішньої мотивації на особистість. Я вважаю що в даній темі досить сильну роль відіграє внутрішня мотивація. Так чи інакше, ми могли зрозуміти, що внутрішня мотивація це більше про вподобання та розкриття людини, тому що там грає роль унікальності вподобань кожного з нас.

Коли людина формується як особистість, їй необхідно знайти себе, зрозуміти що подобається а що ні, і коли знаходиться робота в якій головна ціль не матеріальне благо а щось більше, щось цінніше і духовніше, людина починає рости і розвивати саме свою ідентичність, від цього і формуються цінності життя, від цього і бере початок особистість.

Тому на мою думку внутрішня мотивація відіграє дуже серйозну роль у формуванні людської особистості та самоідентичності.

1.2. Теоретичні підходи до розуміння феномену емоційного вигорання

Тема емоційного вигорання є досить суттєвою в роботі будь якої людини, адже рано чи пізно ми всі зіштовхуємось з цією проблемою. У свою чергу багато різних вчених розписували своє бачення, що ж таке емоційне вигорання.

Тему емоційного вигорання розглядали безліч вчених в різні часові періоди. У вітчизняній психології феноменом займалися такі вчені (Г.Фрейденбергер, П.Торнтон, К. Маслач, К. Роджерс, В.В. Бойко, Н.В.Водоп'янова, Т.В.Форманюк). А у зарубіжній психології даною темою займалися (Д.Брайт, Р.П.Мильруд, Г. Сельє, Г.А. Робертс, Ф.Джонс) [27].

Взагалі перший хто описав і ввів термін «емоційне вигорання» був американський психіатр Герберт Фрейденберг зробив він це у 1974 році. Це визначення допомогло описати психологічний стан цілком здорових людей, які перебувають в дуже тісному контакті спілкування з людьми, клієнтами або пацієнтами. З роками термін вигорання був більш поглиблено вивчений і з часом Б. Пельман і Е. Хартман виокремили його як синдром емоційного вигорання. Вчені започаткували три головні складові: емоційне або фізичне виснаження людини, деперсоналізація та зменшення робочої продуктивності людини [28].

Далі хочу перейти до визначення К. Маслач та Сьюзен Е. Джексон. За їхньою думкою, це стан повної емоційної та фізичної втоми, який викликається, тривалим стресом або занадто тривалим періодом важкої роботи. Також вчені зазначають, що особливо схильні до вигорання люди які працюють в системі людина-людина, тобто де робота напряму пов'язана з емоційною взаємодією з іншими людьми [27].

Цікавим аспектом є також момент порівняння професійного та емоційного вигорання. Більшість вважає ці поняття синонімічними і це можна вважати правдою. Адже що професійне вигорання що емоційне вигорання мають загальний корінь і максимально схожу симптоматику, яке переплітається у житті людини [17].

На мою особисту думку коли запускаються процеси симптоматики цих двох визначень, людина піддається впливу вже на двох рівнях одночасно, і якщо нічого з цим не буде робити, то процес вигорання запускається одночасно. Можливо на початкових етапах це буде менш помітно, але з часом рівень буде тільки збільшуватися і наслідки будуть впливати на всі сфери та соціальні інститути людини.

Отже, визначили схожість цих понять, а тепер розберемо різницю. Професійне вигорання – це відчуття створюється через перенавантаження в робочу середовищі людини або ж в наслідок дуже тривалого стресу. Через це людина починає відчувати негативні аспекти пов'язані з колегами по роботі, середовищем де вона працює і так далі. В голові закрадаються думки про марність того чим займається людина, з'являється відчуття втоми, апатії та розпачу. Втрачається жага до виконання робочих завдань мотивація падає до нуля і те, що колись приносило задоволення радість і сили, перестає бути значущим [57].

Що таке емоційне вигорання? Як я вже зазначав цей синдром схожий з професійним за своїми фундаментальними ознаками, також у людини буде відчуття спустошення, нехватки сил, відчуження і виснаження. Це можна описати таким чином, світ витягує і висмоктує всі залишки енергії, а взамін особа не отримує підзарядки. Просто термін емоційного вигорання більше спрямований на напругу в особистому житті, спілкуванні з друзями, сім'єю і так далі.

І ось тут, я хочу повернутися до початку опису відмінностей цих понять, адже чому на мою думку не варто їх від роз'єднувати, не варто бо якщо не лікувати і не працювати над вирішенням того, чи іншого вигорання людина

просто на просто почне транслювати свій емоційний стан байдужості апатії і відчаю на інші сфери свого життя, адже якщо немає цілком гарного відпочинку і умовної підзарядки, стан буде залишатися і лише погіршуватись.

В нашому житті, є дуже багато причин які можуть призвести до вигорання і досить не правильно сказати, що проблематика залежить лише від індивідуальних особливостей людини (характеру, темпераменту і так далі).

Тому розберемо які саме причини можуть призвести до розвитку цього симптому: перше, що треба назвати, це не благо сприятливі дедлайни від керівника, брак гідних умов праці, негативна робота атмосфера у колективі, чи з керівником чи з колегами по роботі немає різниці в загальному понятті мобінг.

Друге, відсутність зовнішньої мотивації (несправедлива зарплата, відсутність винагород) відсутність нормального відпочинку, дискримінація, не врахування особистих навичок та вимог праці ну і останнє, цілковите знецінювання працівника, брак підтримки, визнання та майбутніх перспектив розвитку [37].

Бути в таких умовах просто не можливо, організм заради своєї безпеки включить режим «захистку» своєї психіки, і покаже розряджену батарею, таким чином люди знаходять банальний але дієвий спосіб втекти з реальності яка травмує і наносить шкоду.

Симптоми нашого з вами емоційного вигорання, можуть проявлятися на різних рівнях сприйняття а саме: фізичному, емоційному та поведінковому рівні. Звичайно варто зазначити, що всі симптоми будуть варіюватися у залежності від етапу вигорання а також моменту індивідуальних особливостей людини. Адже ми знаємо кожний з нас унікальний і дехто буде більш стійкіший до впливу факторів які викликають симптоми а дехто менш стійкіший [54].

Фізичні симптоми можуть бути наступними:

- **Виснаженість:** або втома, це та ознака яка досить яскраво відображає емоційне вигорання в цілому. Відчуття втоми виникає дуже часто, навіть коли майже нічого не було зроблено, досить цікавий приклад може бути, коли людина прокидається і вже відчуває упадок сил і втому. Вона може бути фізичною, емоційною чи психологічною різниці немає, але в тому чи іншому випадку ці всі процеси призводять погіршення рівня життя і навіть явність тривалих канікул чи відпочинку може не допомагати;
- **Порушення або проблеми зі сном:** варіантів є пару, людина або не може нормально заснути, через постійні прокручування завдань та думок у своїй голові і через це відповідно бере малу кількість години або ж навпаки сну є багато і наче проблем з засинанням немає але чомусь відпочинку і стану відновлення немає. Варто також зазначити, що сон не можливо покращити – вихід є лише один позбутися емоційного вигорання;
- **Головні болі, постійні хвороби:** через постійне напруження і стрес, починаються головні болі, мігррені і тому подібне. Взагалі тіло досить активно буде реагувати на емоційні зміни. Включається дуже класний процес психосоматики, бо коли організму потрібний відпочинок а ми ігноруємо це бажання, тіло саме покладе нас в ліжку. Варіантів може бути куча, головні болі, застуда, алергія, тиск будь що. Від емоційного вигорання падає імунітет, тому тут і працює ось така ознака.

Емоційні симптоми можуть бути наступними:

- **Втрата ентузіазму:** людина не має бажання творити на роботі, та і взагалі відбувається втрата інтерес та ентузіазму. Посилюється цинізм та фрустрація, людина падає у стан автопілоту, коли немає ніяких емоцій а є лише задачу яку не великим бажанням вона виконує, переважає думку щоб всі

відчепилися і паралельно світ втрачає фарби і стає безглуздим. Варто зазначити що втрата ентузіазму має тривати певний період часу, адже цей симптом може бути викликаний іншими факторами наприклад не цікавий проект або ж просто невдалий день;

- **Роздратованість:** симптом який зменшує поріг вашої емоційної рівноваги, людина може навіть через якусь дрібницю вийти з себе, також потрібно аналізувати саме зміну поведінки людини, з точки зору роздратованості, адже кожний з нас по різному реагує на речі. Тому, саме коли відбулися зміни у поведінці і людина проявляє не притаманну їй колір роздратованість, можна констатувати їй такий симптом;
- **Песимізм та смиренність:** саме з песимізму можливий один з розвитку вигорання як такого, адже людина бачить все в темних тонах, якщо стається якась поразка або кількість завдань та роботи доводить людину до відчуття що виходу немає або він дуже далеко, включається песимізм. Смиренність у свою чергу виходить з песимізму адже, коли песимізм захоплю бачення людини, то і бажання брати участь в обговореннях, вирішувати конфлікти або знаходити консенсус в суперечках зовсім пропадає. Люди готові відступити не доводити свою позицію навіть тоді, коли вони знають що повністю праві. Саме через смиренність всі такі ситуації здаються безглуздими і повністю марними, адже це все вимагає колосальної енергії та ресурсу, яких в людини немає [32].

Поведінкові симптоми можуть бути наступними:

- **Соціальна віддача:** це стан повної відмови від соціальних зав'язків та спілкування з оточуючими. Людина не може повноцінно віддавати емоції і ресурс людям, дуже чітко це може бути видно у особистостей типу темпераменту Сангвінік або

Холерик, адже ці люди переважно відкриті до спілкування і висвітлюють досить сильну енергію на навколишній світ і людей, але якщо емоційне вигорання почало прогресувати, то навіть такі люди не зможуть віддавати в повній мірі соціальну віддачу, адже у них самих немає на це ресурсу;

- ***Збільшена ізоляція або відірваність від реальності:*** це бажання побути на самоті, віддалитися від керівника, робочого колективу та взагалі оточення. Людина намагається не перебувати в навколишньому світі, тобто не концентрується на розмовах з людьми або не може ідентифікувати емоції співрозмовника чи свої власні, тобто втрачається рівень емпатії;
- ***Зміна ставлення до роботи:*** людина починає різко змінювати своє ставлення до роботи, зменшує професійну ефективність, робить начебто все як колись, проте результат і якість значно падають [32].

Такі симптоми можуть виникати при наявності емоційного вигорання. Тому перше що потрібно робити як керівникам так і людям, навчитися розпізнавати ці ознаки, та вживати заходи для попередження або вже лікування емоційного вигорання.

Феномен емоційного вигорання, також був проаналізований і з точки зору стадій які проходить людина, перед тим як впаде у цю хворобу. За свій час Герберт Фройденбергер крім започаткування визначення емоційного вигорання, визначив і стадії які я хочу зараз розглянути.

Учений вважав, що людина повинна пройти п'ять фаз для того щоб вигоріти: «Медовий місяць», «Початок формування стресу», «Хронічний стрес», «Вигорання», «Хронічне емоційне вигорання» [35].

Фаза медового місяця – це перший етап, і я би навіть сказав що він не означає емоційне вигорання, адже це перші місяці роботи на новій посаді, або у новій компанії чи колективі. Фаза не передбачає нічого погано, ніяких проявів виснаження чи втоми, людина навпаки хоче працювати, має

піднесений настрій та бажання довести свою значимість в роботі. Єдине що можу зазначити, людина може відчувати певний стрес через нові для себе робочі мотиви, але це не заважає легко впоратися з труднощами [58].

Фаза початку формуванню стресу – в наступному етапі, починає розвиватися відчуття, що деякі дні стають досить важкими і напруженими, після них навіть виникає бажання додатково виділити час на відпочинок. Також показовим стає, не хватка часу на традиційні речі, хобі, спілкування з сім'єю, друзями, прогулянки, виконання домашніх особистих справ тощо. Все це, відбувається через розставлення пріоритетів, де робота стає головною ланкою в житті людини. Стадія вже характерна накопиченням втоми, тривоги, зниженням відпочинку та проблемами з концентрацією уваги [58].

Фаза хронічного стресу – ця фаза є прямим наслідком попередньої, тому що на основі другої формується третя. Коли людина перебуває в тривалому надмірному робочому навантаженні, починає накопичуватися стрес який у висновку перетворюється в хронічний стрес. Відповідно до цього починає падати наша ефективність і взагалі рівня енергії може навіть не вистачати для рутинних щоденних справ. Як я вже описував раніше у емоційного вигорання існують симптоми які впливають на людину, саме з стадії хронічного стресу відбувається посилення цих симптомів. Людина може чітко помічати, що частіше хворіє або погано почала контролювати свої емоції і будь які дрібниці можуть вивести її з рівноваги. Також цікавою особливістю цього етапу є момент, коли особистість починає заперечувати наявність проблеми як такої, і в цілях самолікування починають зловживати алкоголем чи наркотичними речовинами [58].

Фаза вигорання – ось і дісталися ми, до стадії вигорання, якщо особа благополучно не працювала з проблемами і симптомами які були на попередніх трьох стадіях, то її виснаження виросте вже до свого критичного рівня, а різні почуття такі як, роздратованість, втома чи безсилля, трансформується у вже дійсно страшні почуття байдужості до всього і відчаю. Ну і можна звичайно додати, що всі фізіологічні симптоми вигорання

вже будуть присутні в житті людини, і їхня вираженість буде максимально розвиненою [58].

Фаза хронічне емоційне вигорання – багато хто вже може подумати, що кінцева фаза це вигорання, але насправді є дещо гірше. Якщо людині не вдалося таки розірвати та побороти симптоми вигорання або вона просто ігнорувала їх, ці симптоми стають частинкою її повсякденного життя. З п'ятої фази повернутися найбільш складно і без психолога я вважаю це взагалі буде не можливо зробити, адже емоційне вигорання до того часу вже проникне у всі сфери та соціальні інститути життя людини і однією роботою тут вже не обійтись. Якщо зробити маленький портрет людини на п'ятій стадії вигорання, то він буде виглядати приблизно так: постійно сумна, безініціативна людина яка втратила навіть любов до того, що колись любила. Взагалі існує дуже велика імовірність, що такий стан рано чи пізно призведе людину до депресії, тому що, немає навіть ніяких ресурсів розвиватися і продовжувати професійне і особисте життя, через перезавантаження будь який момент в життя перестає мати хоч якийсь значення. Єдиний шанс який може бути, це допомога спеціалістів, з якими вийде стати на дорогу змін яка допоможе відновитися і повернути себе колишнього [58].

Багато людей, навіть і не задумуються, наскільки тема вигорання є серйозною і страшною, всі привикли що хвороби бувають лише фізичні і лише вони можуть вбивати людину але вони навіть і не підозрюють, що психологічні проблеми не менш жахливі і якщо не дотримуватися психогігієни, не турбуватися про себе в першу чергу, не займатися з психологом своїм емоційним станом якщо це все не робити, людина в один момент може загубитися і збитися зі свого шляху і буквально за пів року рік, втрати все, у тому числі і сенс свого існування.

Тема того як вигорання може руйнувати людину досить серйозне, адже психологічне благополуччя особистості страждає під час вигорання. Тому давайте підіб'ємо підсумки як зміниться життя людини і її благополуччя, якщо емоційне вигорання захопить її свідомість. В першу чергу, це якість

відносин з оточуючими, так як людина стає більш байдужою до всього, менше відчуває емпатію та емоції, спілкування у такому сценарії починає погіршуватися. Далі втрачається інтерес та задоволення від життя, роботи, відпочинку, розвитку і так далі. Піднімається рівень стресу та тривоги, людина починає постійно бути у збудженому стані, не має можливості розслабитися та побути у стані спокою. Ну і також треба зауважити, що відчуття власної значущості та компетентності впаде до дуже низького рівня, що у свою чергу почне руйнувати самооцінку людини [23].

1.3. Психологічні особливості лідерів студентських самоврядувань та організацій

Для розкриття цієї частини розділу, я думаю варто розібрати більш детально саме поняття студентського самоврядування і студентських організацій, адже це дві різні установи, які мають певні відмінності в роботі та структурі.

Почати я хочу з студентського самоврядування. Особисто на базі мого дослідження, а саме Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича, функціонує студентський парламент. Парламент – це самостійна одиниця студентів, які мають свою структуру і голову, створені вони для функцій управління ЗВО, саме з точки зору студентів які там навчаються. Керуються вони Законом України «Про вищу освіту» щодо студентського самоврядування, «Стаття 40». В цілому самоврядування слугують невід’ємною частиною організації навчального процесу в ЗВО, тому що, однією з основних функцій виступає захист прав та інтересів студентів [4].

Нормативно-правова база використовує спеціальні факти, що регулюють самоврядування а саме:

- Закон України «Про вищу освіту» від 05 вересня 2017 року № 2145-VIII;

- Закон України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 року № 1556-VII.

Взагалі за погодження органів студентського самоврядування приймаються рішення про: питання відрахування студентів або ж навпаки поновлення, переведення осіб за певних обставин з платної форми навчання на державне замовлення і навпаки, займаються також поселення студентів в гуртожитки університету [4].

Фінансовою основою забезпечення самоврядування виступає, рішення Вченої ради ЗВО в розмірі не менше 0,5% коштів спеціального фонду вищого навчального закладу. Кошти можна використовувати в різних цілях, за допомогою спеціального кошторису. Також по закону України, не менш 30 відсотків коштів мають витратитися на підтримку наукової діяльності студентів які беруть участь у житті університету [15].

Ну і закінчити опис я хочу саме, на основних завданнях які виконують органи студентського самоврядування. В першу чергу це захист прав та інтересів студентів, виконання обов'язків якими їх наділяє положення, допомога студентам в навчальній, творчій та науковій діяльності, участь у вирішенні питань міжнародного обміну між студентами, та проведення серед студентів соціологічних досліджень.

Профспілкова організація студентів – це в першу чергу добровільна та незалежна організація, яка об'єднує саме тих, хто зацікавлений в захисті прав та соціально-економічних інтересів своїх членів. Безпосередньо всі профспілки України, незалежно чи то професійні, виробничі чи студентські спілки, керуються законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397. Профспілкова організація студентів ЧНУ, працює в системі профспілок «Освіти і науки України» та є її невід'ємною частиною [1].

Фінансова основа профкому закладається в тому, що організація сама себе фінансує, це і є одна з головних відмінностей між самоврядування і профспілкою, адже у випадку профкому вони є незалежними і не під

власними для ЗВО, тому що фінансування самостійне. Для того, щоб стати членом профспілки потрібно зробити всього дві речі:

- Заповнити заяву на вступ до організації на ім'я голови профкому і ректора університету;
- Сплатити щорічні внески які становлять 1.6% від стипендії студентів України.

Варто зазначити, що якщо студент перебуває на державній формі навчання і отримує стипендію, то сплачувати йому нічого не потрібно, адже плата знімається автоматично.

До першочергових завдань які повинен виконувати профком студентів, відносять: вирішення соціального та правового захисту студентів які є членами профспілки, це питання фінансового характеру або ж питання стипендій (академічних, соціальних, тощо), організація заходів для дозвілля студентів, забезпечення шляхів працевлаштування студентів, допомога в навчальній, творчій та науковій діяльності, забезпечення інформування студентів на рівні свого університету а також знаходження цікавих знижок в різних закладах міста і не тільки.

У студентській профспілці ЧНУ працюють різні комісії такі як:

1. Культурно-масова комісія – організовує дозвілля для студентів;
2. Інформаційна комісія – займається інформування студентів;
3. Центр кар'єри – створює можливість працевлаштування для студентів;
4. Студентський простір «CAMPUS» - місце де реалізуються масштабні та неймовірні події різного характеру (наукові, просвітницькі, розважальні, культурні, тощо).

Проаналізувавши ці дві ланки студентської роботи, можна зробити висновки перше, вони потрібні в будь якому випадку як парламент так і профспілка адже функціонують хоч і в одному університеті, але керуються різними законами України і друге, роль і завдання у них дійсно схожі і в багатьох аспектах однакові, але відмінності все-таки присутні, адже

профспілка працює виключно для членів профспілки а не для всіх студентів, тобто студентів які написали заяву і сплатили внески і профспілка має трішки більше поле впливу та можливостей на захист прав та інтересів студентів. Для цього і існують 10-переваг членства такі як:

1. Захист прав студентів та гарантії допомоги у ситуації, яка цього потребує;
2. Додаткові бали до рейтингу студентів;
3. Економія власних коштів за допомогою системи знижок, бонусів та подарунків від партнерів профспілкової організації студентів ЧНУ;
4. Дешевий літній відпочинок на морі та в горах;
5. Цікаве та незабутнє студентське життя (Посвяти, Дні факультетів, спортивні змагання, конкурси, вечірки та ін.);
6. Преміювання у випадку активної громадської діяльності;
7. Надання матеріальної допомоги тим, хто цього потребує;
8. Пошук роботи за допомогою послуг «Університетського центру кар'єри»;
9. Постійна поінформованість (23 інформаційні стенди на всіх факультетах, інститутах та у гуртожитках; студентська газета; сторінки у найпопулярніших соцмережах та ін.);
10. Самореалізація у комісіях та інших підрозділах профспілкової організації студентів. [4].

Студентські організації та самоврядування, ніяк не можуть існувати без лідерів. Тому далі хочу розібрати саме питання лідерів та лідерства.

Лідерство – це вміння або здатність людини, впливати на окремих осіб або групу осіб, за рахунок своїх власних особистісних якостей, з метою об'єднати та зосередити їх зусилля на виконання тої чи іншої задачі [1].

Взагалі феномен лідерства в більшій мірі виступає як соціально-психологічний процес, в будь якій групі чи колективі. Адже одна людина починає позитивно впливати на роботу і поведінку інших. Я особисто сприймаю лідерство як вміння, пробудити у людей мрію, до якої вони будуть

старатися наблизитися, заплити в них азарт і бажання творити, люди мають відчувати особливу енергію яка показує їм процес виконання завдання.

Лідери це люди, які несвідомо викликають у людей почуття, любові, захоплення та наслідування. Людина за допомогою ораторських здібностей, харизмі та власному прикладі робить особливі умови розвитку потенціалу інших людей які мають бажання ставати кращими [6].

У лідерів є певний ряд особливостей та характеристик які по-перше, виділяють їх на фоні інших, і по-друге, визначають здатність впливу та керуванню інших людей. Думаю варто перерахувати ключові аспекти лідерів:

- 1. Впевненість у собі.** Для мене це ключовий аспект, адже без впевненості, людина не зможе надихати своїм прикладом інших. Лідери це люди які ведуть за собою інших, і аспект впевненості якраз і допомагає в цьому питанні, без нього просто на просто група не буде відчувати захист і відповідно не захоче слідувати;
- 2. Емпатія.** Особливість за допомогою якої людей розуміє своїх підлеглих, відчуває потреби, може виявити співчуття і врахувати всі особистісні аспекти людина в подальшій її роботі;
- 3. Мотивація.** Аспект який показує, ціле направлення в поставленні мети. Також мотивація лідера, може грати роль надихаючого фактору в роботі з колективом;
- 4. Відповідальність.** Поєднується на мою думку з впевненістю, адже готовність взяти на себе відповідальність за прийняття рішень або результати групи, є досить серйозним кроком. Фактор який додає групі відчуття захисту і довіри;
- 5. Комунікабельність.** Це одна з найважливіших умінь лідера, тому що, знайти спільну мову з новими людьми, надихнути їх, вислухати, справитися з конфліктними ситуаціями якщо такі є досить не просто, і таке вміння дуже сильно цінується командою;
- 6. Стратегічне мислення.** Лідер має бачити чіткий план, стратегію дій, де кожний учасник є важливим гвинтиком великого механізму.

Має вміти розрізняти важливі і не дуже важливі завдання а також знаходити підходи до їх вирішення;

- 7. Гнучкість та адаптивність.** Це здатність першим реагувати на зміни які відбуваються, всередині команди чи назовні в плані ринку де працює команда. Дуже важливе вміння, адже вчасно прийняти міри або під лаштуватися під нові умови та реалії досить сильно впливає на результати роботи людей;
- 8. Довіра.** Здатність лідера, знайти ключик під кожного члена групи, та створити клімат, де буде панувати високий рівень довіри учасників. Відповідно в таких умовах буде набагато приємніше і комфортніше працювати;
- 9. Креативність.** Для мене особисто лідер, це новатор і тому останній пункт креативність показує групі, що їхній керівник зацікавлений в тому, що чим вони займаються. Ну і без творчого мислення та нових ідей, буде доволі важко реалізувати себе як лідера, як людину за якою ідуть і тягнуться інші люди [16].

У висновку хочу зазначити, що лідери можуть і не мати повного набору цих якостей або ж можуть в повній мірі не використовувати всі, тому що кожний унікальний і має унікальну комбінацію цих характеристик. І успіх людина яка бере на себе лідерську позицію, часто залежить від того, наскільки вдало він знає себе, свої сильні та слабкі сторони, і найголовніше чи вміє він використовувати їх в конкретних ситуаціях [16].

Питання особистості лідерів саме у студентському самоврядуванні або організації, на мою думку є досить важливим, адже без них будь яка робота зі студентами була б набагато важчою. Потрібно розуміти, що всі структурні підрозділи в яких працюють студенти засновані на волонтерських засадах а це у свою чергу забирає метод впливу за допомогою зарплати, чи інших матеріальних благ. Тобто керівникам потрібно шукати інші методи впливу для заохочення людей до виконання будь якої діяльності. Тут і вступає в силу лідерський потенціал осіб, які керують організаціями, адже саме через

мотивування і використання тих базових основ лідерства відбувається процес роботи.

Можна досить гарно помітити тенденцію організації роботи студентів, де присутній справжній лідер і де його немає. Організація без лідера, поводить себе хаотично та невідповідально, працює не постійно і не викликає довіри з боку адміністрації установи в якій перебуває. Елемент лідерства, це саме той фактор який найбільше підходить для керування студентами, тому у системі координат молоді і їх роботи, на мою думку без лідерських здібностей дуже важко вистояти на високому рівні і підтримувати запал та енергію людей. На початкових етапах коли люди вступають в організацію, це робити ще не так важко, адже присутній ефект новизни але з часом він випаровується і потрібно підключати вище зазначені форми лідерського впливу [16].

Зрозуміло що в кожній команді є лідери і виконавці, на етапі студентства у людей є дуже класна можливість перевірити себе, в якій категорії їм краще і комфортніше працювати. Зараз я хочу трішки більше поглибитися і розібратися, як саме робота в студентських організаціях, може розвивати лідерський потенціал [34].

Особисто я бачу роботу студентів в профспілці або парламенті як можливість на безпечному полі перевірити свої сили, в напрямку об'єднання і керування командою. Якщо людина і справді відчуває що вона готова і їй комфортна роль лідера, то це середовище дасть дуже багато переваг для розвитку. Наприклад, під час роботи студент, прокачає навички комунікації та ораторських здібностей, зможе впевненіше відчувати себе на публіці, навчиться краще розуміти людей, їхні потреби та бажання, а також дістане безцінний досвід управління персоналом.

Грубо кажучи, пропрацювавши пару років у профкомі або парламенті, студент буде краще підготовлений до справжньої роботи. Я особисто працюю вже п'ятий рік, для мене він завершальний, і аналізуючи все через що я пройшов, в яких ситуаціях я був, можу з впевненістю сказати, я став більш

витривалим, розуміючим, наполегливим, непогано тепер орієнтуюсь в стресових ситуаціях, здобув навички медіатора і з легкістю можу вирішувати конфліктні ситуації в колективі, а також отримав безцінний досвід роботи в команді, організації масштабних заходів і роботи з адміністрацією.

З впевненістю можу сказати, що без профспілкової організації студентів ЧНУ, я би не був на тому рівні розвитку як лідер або навіть як особистість. Тому організація лідерського розкриття або розвитку в студентських самоврядуваннях є досить корисною і важливою ланкою для студентів, адже це додаткове поле для формування себе і своєї ідентичності, або навіть можливо поле, яке допоможе знайти професію чи напрямок яким людина буде займатися в майбутньому. І для реалізації цього всього потенціалу, існують дуже багато комісій та підрозділів які займаються різними напрямками роботи, де кожний знайде щось по душі.

Хочу також зазначити, що психологічні особливості лідерів в студентському середовищі нічим не відрізняються від особливостей лідера в будь якій іншій структурі. Відмінність полягає лише в рівні розвитку, тобто в студентських організаціях, в більшій мірі тільки починаються формуватися психологічні особливості, вони лише набирають оберти у своєму становленні, також можуть тільки визначатися домінантні та субдомінантні особливості на які буде опиратися майбутній лідер.

1.4. Вплив внутрішньої мотивації на емоційне вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій

Мотиваційні чинники лідерів – це внутрішній і зовнішній рушій, який в будь якому випадку, підтримує їхню діяльність як головну ланку роботи команди. Взагалі мотивація лідерів може бути дуже різною та багатогранною. Базується весь цей процес, на індивідуальних цінностях, переконаннях,

принципах і так далі. Але для себе я визначив деякі ключові аспекти мотивації які можуть впливати на людей з лідерською позицією:

1. **Досягнення мети** – на мою думку це найбільш визначний фактор, адже лідери ставлять перед собою чітку задачу і ціль яку потрібно виконати, і саме момент досягнення цієї мети, стає джерелом їхньої мотивації;
2. **Вплив на групу** – вплив який лідер транслює на свою групу, може мати момент мотивації, тому що це відповідальність яку несе лідер групи і бажання впливати та надихати людей для досягнення спільних завдань, може слугувати сильним мотиватором для керівника;
3. **Особистісний та професійний розвиток** – розвиток своєї ідентичності як лідера, бажання ставати краще та набути нових навичок або покращити старі, також може слугувати як стимул;
4. **Визнання та увага** – бути в центрі уваги, та отримувати гідне визнання та увагу оточуючих за свою роботу, ось що може мотивувати працювати лідерів і надалі у своїх сфері;
5. **Інтелектуальні виклики** – бажання думати над вирішенням складних завдань та стикатися з труднощами може слугувати як азарт перевірки на стійкість, який в свою чергу поповнює мотивацію до роботи;
6. **Відповідальність перед групою** – для лідера команда є невід’ємною частиною його роботи та душі в цілому, тому бажання не підвести їх може стати чудовим потужним мотиватором;
7. **Любов до роботи** – справжні лідери горять своєю справою, тому думаю для них, почуття любові до роботи може стати гарним внутрішнім мотиватором;
8. **Розширення впливу** – бажання не зупинятися на досягнутому і розширяти свій вплив та власний авторитет на інших людей, може бути одним з головних базисів не зупинятися на досягнутому;
9. **Колективні цілі** – мотивація досягати цілей, які є спільними для всієї групи чи команди;

10. Стресо-стійкість та витривалість – лідери з високим рівнем стресо-стійкості більш вмотивовані, долати труднощі і виклики які стають на життєвому шляху групи. Витривалість у свою чергу допомагає стійкіше триматися на плаву і не занепадати духом [47].

Чим краще лідер, розуміє власні джерела своєї внутрішньої та зовнішньої мотивації, тим краще та ефективніше він може, надихати інших на досягнення спільних цілей [47,14].

Емоційне вигорання у лідерів виникає не так часто як у звичайних працівників, адже вони мають більш стійкішу психіку і особистісні характеристики які допомагають справлятися зі стресом та нівелювати наслідки, але справедливості заради потрібно зазначити, що якщо високий рівень відповідальності та перехід звичайного стресу в хронічний, буде продовжуватися протягом тривалого періоду, навіть найстійкіші лідери не будуть в силі протистояти цьому синдрому, тому що ми всі люди і у всіх нас своя межа [47].

Ризики, які можуть спричиняти емоційне вигорання серед лідерів. Перше, що хотілося б розібрати це – високий обсяг роботи, в сучасному швидкому світі, дуже важко встигати за всіма процесами роботи, і лідери досить часто стикаються з тим, що великий обсяг роботи і надмірна завантаженість, може спричиняти, перевантаження і вигорання в наслідку [47].

Другий аспект – це постійний стрес. Лідери завжди на собі тягнуть, великий рівень відповідальності, вирішення конфліктів, прийняття важливих рішень та управління всім колективом, все це, може призвести до серйозного стресового стану який може перерости в емоційне вигорання [47].

Брак підтримки – дуже важливий на мою думку аспект, адже якщо лідер, не відчуває підтримку з боку своєї команди, колег чи когось іншого у нього включається аналіз в сторону того, чи на правильному місці він знаходиться і чи потрібно йому залишатися далі. Лідери дуже залежні від підтримки

команди, адже які він надихає та підтримує їх, так і навпаки команда має підтримувати та надихати свого лідера [14].

Невдача та критика – у лідерів які дуже сильно звертають увагу на думки оточуючих людей і на весь світ в цілому, досить часто мають причину вигорання саме через не вміння сприймати критику, також не вміння приймати невдачі, також є проблемою емоційного вигорання [3].

Брак часу – дуже серйозна помилка яка в 99% випадків, призводить до вигорання, а саме це – відсутність балансу між роботою та особистим життям, це в свою чергу призводить до повного виснаження організму людини [46].

Сприйняття невизначеності – у наш час, очікувати можна дуже багато всього і є лідери які не вміють і не люблять працювати в умовах не стабільних ситуацій, тому таким лідери які прагнуть контролю і стабільності, їм не дуже пощастити і під впливом теперішніх подій, вони можуть не витримати і піти [53].

Неефективне управління часом – не правильний тайм-менеджмент, дуже сильно буде впливати не лише на лідера а і на інших учасників команди. Погане управління часом та невміння встановлювати пріоритети можуть вивести лідера з рівноваги та викликати втому [5].

Ну і останній аспект, це невідповідність з власними цінностями. Якщо лідер зіштовхується з роботою яка суперечить його цінностям або переконанням але він вимушений працювати в таких умовах, то потрібно розуміти наслідки, які цілком можливо призведуть до емоційного вигорання. Для ефективної роботи лідера в колективі, він повинен вірити і любити те, що робить [53].

Тому задача лідерів в першу чергу, бути уважними і враховувати всі ризики, які можуть виникати під час роботи, адже це допоможе зберегти фізичне та психологічне здоров'я.

Для того щоб лідерам не вигорати в робочі, їм потрібно звертати увагу на внутрішню мотивацію, ця річ грає ключову роль у профілактиці синдрому

вигорання. Як ми вже з вами знаємо, внутрішні мотиви базуються на особистісних цілях персони, тому така мотивація служить дуже гарним інструментом для збереження своїх сил, енергії та психологічного здоров'я. Тож давайте детальніше розберемо, як внутрішня мотивація може бути використана для профілактики:

Фактор захоплення роботою є природнім захистом від проблем з вигоранням, він допомагає лідеру зберегти захоплення своєю працею. Другий, внутрішній момент який не дає вигоранню взяти гору, це збереження сенсу та значущості. Саме внутрішні пориви, допомагають особистості не зневіритись, та продовжувати бачити сенс у своїй роботі навіть у найгірші часи [33,20].

Наступний фактор, це автентичність у власних діях. Люди в яких робочі моменти співпадають з особистими цілями, отримують більше заряду позитивних емоцій та задоволення, а отже вони менш схильні до вигорання [33,20].

Далі можна назвати фактор самостійності та автономності, це - сприяння внутрішньої мотивації на самостійні та автономні рішення, що допоможуть уникнути відчуття безсилля, яке може викликати емоційне вигорання [33,20].

Розвиток особистих сильних сторін. Зосередження лідера на визначенні і вдосконаленні своїх сильних сторін та навичок, гарантовано будуть проносити радість та почуття задоволення, тому в такому піднесеному стані, в емоційного вигорання шансів є не дуже багато, тому що цей пунктик приносить задоволення від своєї роботи [24].

Ну і назву останній фактор який теж не менш важливий, це здатність вирішувати труднощі правильно, якщо ми будемо бачити в проблемах не лише негативну ай позитивну сторону, розуміти що це все може впливати позитивно в плані особистого росту та розвитку, лише тоді той стрес який буде виділятися під час вирішення труднощів буде впливати не так сильно на лідера і навпаки мотивувати його до вдосконалення [24].

Загалом, внутрішня мотивація є потужним інструментом для лідерів у профілактиці емоційного вигорання, оскільки вона підтримує позитивне ставлення до роботи та веде до більш здорового балансу в професійному житті.

Ну і закінчуючи теоретичну частину своєї роботи я хочу, зазначити ще способи попередження емоційного вигорання. Хороший лідер чи керівник може розпізнавати стадії емоційного вигорання не лише в собі, ай і в своїх підлеглих, це дуже важлива риса яка допомагає в роботі, адже якщо є шанс запобігти розвитку цьому синдрому, потрібно цим користуватися. Психологи виділяють декілька способів, які допоможуть у цьому питанні [14].

Починати завжди потрібно з самопізнання, це основа яку потрібно зрозуміти, адже чим краще ми знаємо себе, тим краще ми пізнаємо світ. Визначення власних меж, пріоритетів, та реакцій на подразники, полегшить розрізняти фактори вигорання. Далі важливо, встановити власні чіткі межі, між роботою та особистим життям, в такому випадку ці кордони будуть допомагати уникнути перенавантаження. Можна покращити також свій тайм-менеджмент, навчитися делегувати обов'язки та визначати пріоритети [35].

Регулярний відпочинок, допоможе підтримувати емоційне здоров'я в тонусі, та допоможе перезавантажитись від проблем. Встановлення реальних та досяжних цілей, аспект який допоможе уникнути надмірної напруги та стресу в процесі досягнення завдань. В будь якому випадку також потрібно шукати підтримку в колегах, друзях, психологах і так далі. Тому що, за допомогою підтримки не буде відбуватися розвиток відчуття самотності [35].

Потрібно використовувати техніки релаксації, це може бути медитація, йога, глибоке дихання. Ці вправи допоможуть знизити рівень стресу та покращать емоційну рівновагу людини. Здоровий спосіб життя, а саме: правильне харчування, регулярна фізична активність, хороший сон і так далі, досить сильно допомагає не втрачати себе під час нестабільного, важкого робочого часу.

Не потрібно розпорошуватися на не важливі речі, чітко розуміти для себе що є цінним а що ні. Для здорової людини завжди є важливим аспект постійного розвитку. Бажання не стояти на місці, вдосконалювати професійні та особистісні навички, це все може надихати, та забезпечити відчуття досягнення та прогресу, який у свою чергу не дає розвиватися емоційному вигоранню. Ну і останній фактор який запобігає, розвитку синдрому, це прийняття допомоги, не потрібно боятися приймати допомогу від колег або друзів, не потрібно боятися звертатися до психологів за допомогою, адже якщо ви відчуває підтримку і людей навколо, вигоріти буде важче [35].

Отже, профілактика емоційного вигорання - це постійний процес, який вимагає уваги до свого фізичного та психічного стану. Здатність знаходити баланс, розрізняти важливе від неважливого та дотримуватися здорового стилю життя допомагає лідерам уникати негативних наслідків емоційного вигорання в студентських самоврядуваннях та організаціях.

РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ: ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА МЕТОДІВ ДОСЛІДЖЕННЯ

Емпірична частина присвячена дослідженню особливостей внутрішньої мотивації та прояву емоційного вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій. Дослідження проводилось у квітні-травні 2023 року на базі Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича та Профспілкової організації студентів ЧНУ ім. Ю. Федьковича. Дослідження представлене двома групами досліджуваних: Перша група – лідери студентських самоврядувань (представники студентського парламенту та студентської ради) – 29 осіб; Друга група – лідери профспілкової організації студентів – 32 осіб. Загальна вибірка дослідження складається з 61 респондента. Середній вік досліджуваних становить 18,9 років. Процедура дослідження передбачала проходження психодіагностичних методик у електронному форматі за допомогою платформи Google Forms.

Для додаткового розуміння вибірки, ми проаналізували учасників дослідження за курсом навчання в університеті (див.рис.2.1.). Виходячи з отриманих даних, ми бачимо більшу частоту студентів 1 та 2 курсу серед лідерів студентського самоврядування, натомість у групі лідерів профспілкової організації студентів спостерігається значний розрив у показниках перевищення студентів 4 курсу. Також на рис.2.1. простежується, що основна частка лідерів студентського самоврядування та організацій припадає на 2-4 курси, з чим пов'язується їхня активна громадська діяльність. Різке зниження частотності між 4 та 5 курсом є логічною тенденцією. Однією з причин такого явища є здобуття студентами першого (бакалаврського) рівня вищої освіти та вихід з студентських самоврядувань та організацій. Звертаючись до досвіду лідерів доповнено, що низька частка старших курсів у громадській діяльності пов'язана із більшою спрямованістю студентів на професійну діяльність та передачею лідерства, повноважень «молодому поколінню», перспективним активістам.

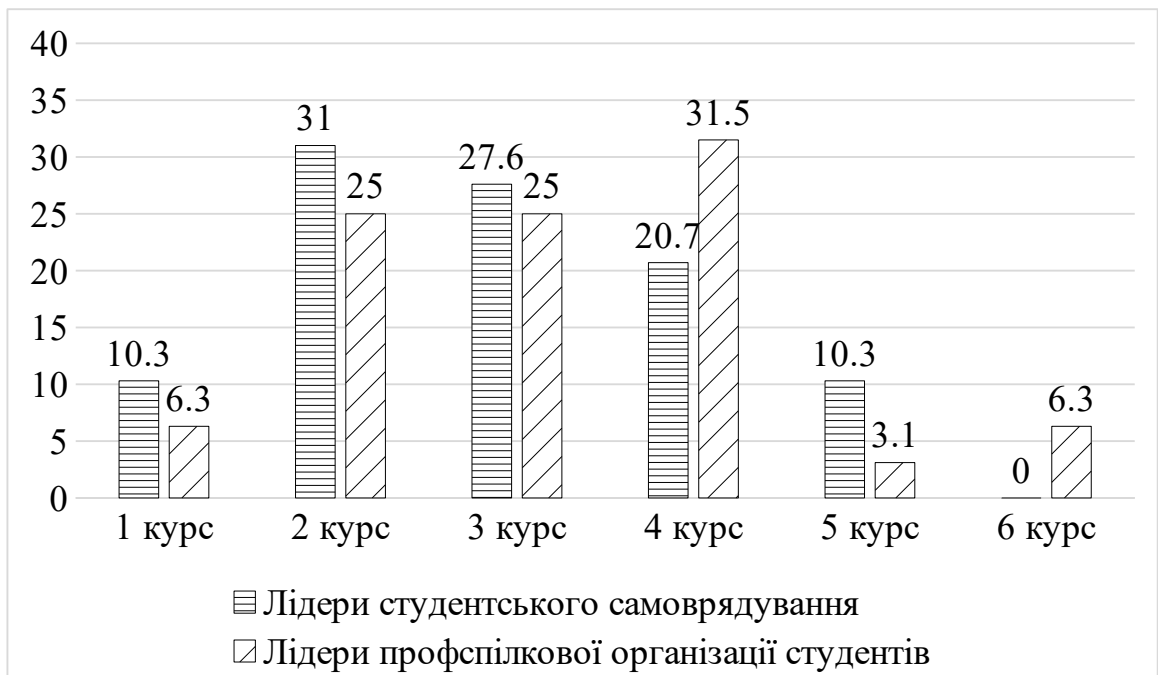


Рис. 2.1. Розподіл лідерів студентського самоврядування та організації за курсом навчання в університеті (у %)

З метою підтвердження репрезентативності вибірки, ми проаналізували характеристики учасників дослідження за статтю. Спираючись на результати у таблиці 2.1., можемо простежити, що у групі лідерів студентського самоврядування кількість дівчат становить 20 осіб (68,9% досліджуваних), хлопців 9 осіб (31,1% досліджуваних). У групі лідерів профспілкової організації частка дівчат становить 22 особи (68,8% досліджуваних) та хлопців 10 осіб (31,2% досліджуваних). Це свідчить, що вибірка є унормованою між групами за гендерними характеристиками.

Також у таблиці 2.1. наведений частотний розподіл учасників дослідження за структурними підрозділами Чернівецького національного університету ім. Ю. Федьковича. Вибірка представлена лідерами студентських самоврядувань та організацій з одного інституту, дев'яти факультетів та фахового коледжу університету. Дослідження охоплює 85% представників різних структурних підрозділів університету, за виключенням Інституту біології, хімії та біоресурсів та факультету фізичної культури та здоров'я людини.

Таблиця 2.1.

**Розподіл учасників дослідження за структурними підрозділами
університету (n = 61)**

№ з/п		Профспілкова організація студентів ЧНУ			Студентське самоврядування ЧНУ		
		Всього (n=32)	Жінок (n=22)	Чоловіків (n=10)	Всього (n=29)	Жінок (n=20)	Чоловіків (n=9)
1.	Навчально-науковий інститут фізико-технічних та комп'ютерних наук	3	1	2	4	1	3
2.	Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи	7	3	4	5	5	0
3.	Філологічний факультет	3	3	0	3	2	1
4.	Юридичний факультет	2	1	1	1	0	1
5.	Географічний факультет	1	1	0	1	1	0
6.	Економічний факультет	1	1	0	2	0	2
7.	Факультет історії, політології та міжнародних відносин	2	2	0	2	1	1
8.	Факультет архітектури, будівництва та декоративно-прикладного мистецтва	2	1	1	3	3	0
9.	Факультет іноземних мов	3	3	0	3	3	0
10.	Факультет математики та інформатики	5	3	2	2	1	1
11.	Відокремлений структурний підрозділ «Фаховий коледж ЧНУ імені Юрія Федьковича»	3	3	0	3	3	0

Вибірка дослідження представлена лідерами студентських самоврядувань та організацій, а саме головами студентських самоврядувань, профбюро різних структурних підрозділів університету та їхніми заступниками, які відповідають за різні напрямки громадської роботи. На рис.2.2. проілюстровано відсоткове співвідношення учасників дослідження за обійнятими ними посадами лідерів.

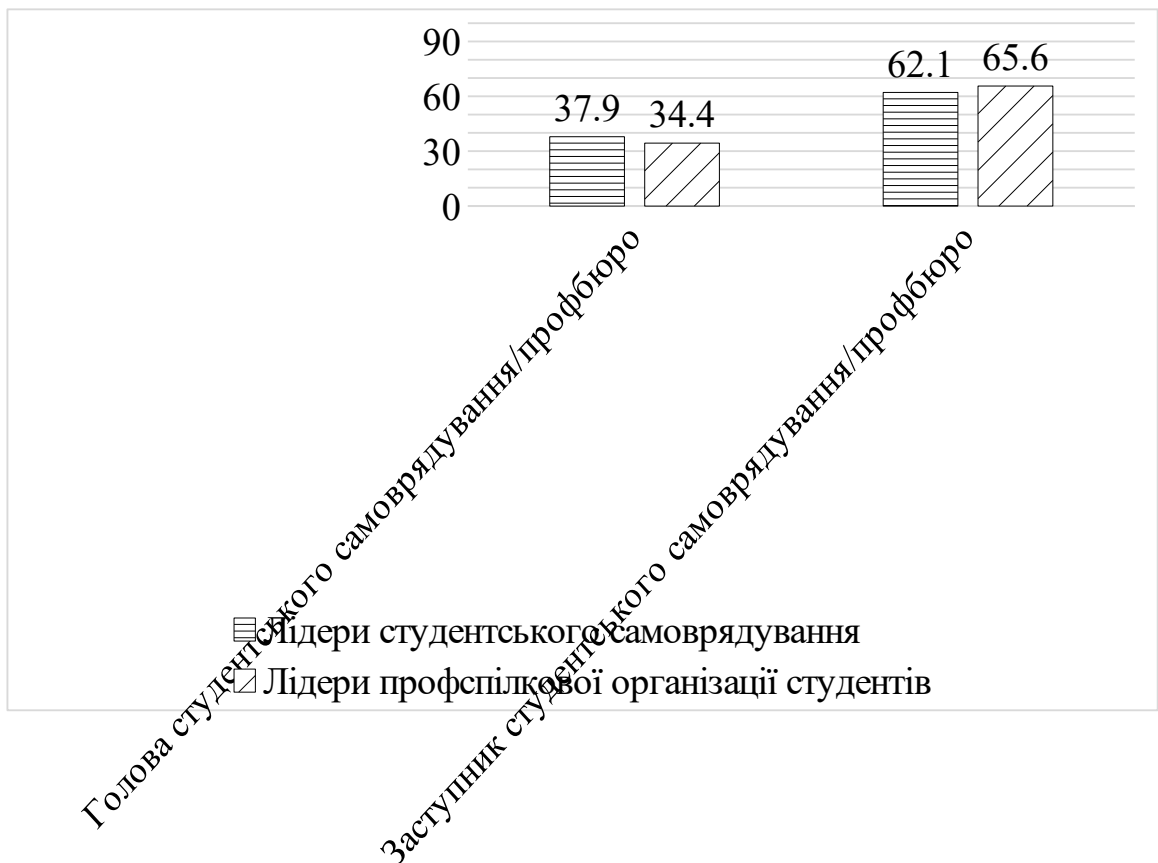


Рис. 2.2. Частотний розподіл студентів за обійнятими посадами у органах студентського самоврядування та організації (у %)

Також нами було проаналізовано стаж роботи громадської діяльності лідерів студентських самоврядувань та профспілкової організації студентів (див. рис. 2.3.). У ході анкетування було визначено, що середній стаж роботи досліджуваних у групі лідерів студентських самоврядувань становить 2,4 роки, у групі лідерів профспілкової організації студентів показник склав 2,9 років. Аналізуючи динаміку досвіду громадської діяльності у досліджуваних групах за лінією тренду, на рис. 2.3. спостерігається зміщення показників серед лідерів студентського самоврядування у напрямку меншого стажу роботи та різкого зменшення досвідчених лідерів. Натомість у групі лідерів профспілкової організації студентів динаміка досвіду є помірною та рівномірною, що забезпечує ефективну комунікацію, обмін здобутими навичками та знаннями у організації громадської діяльності з менш досвідченими лідерами.

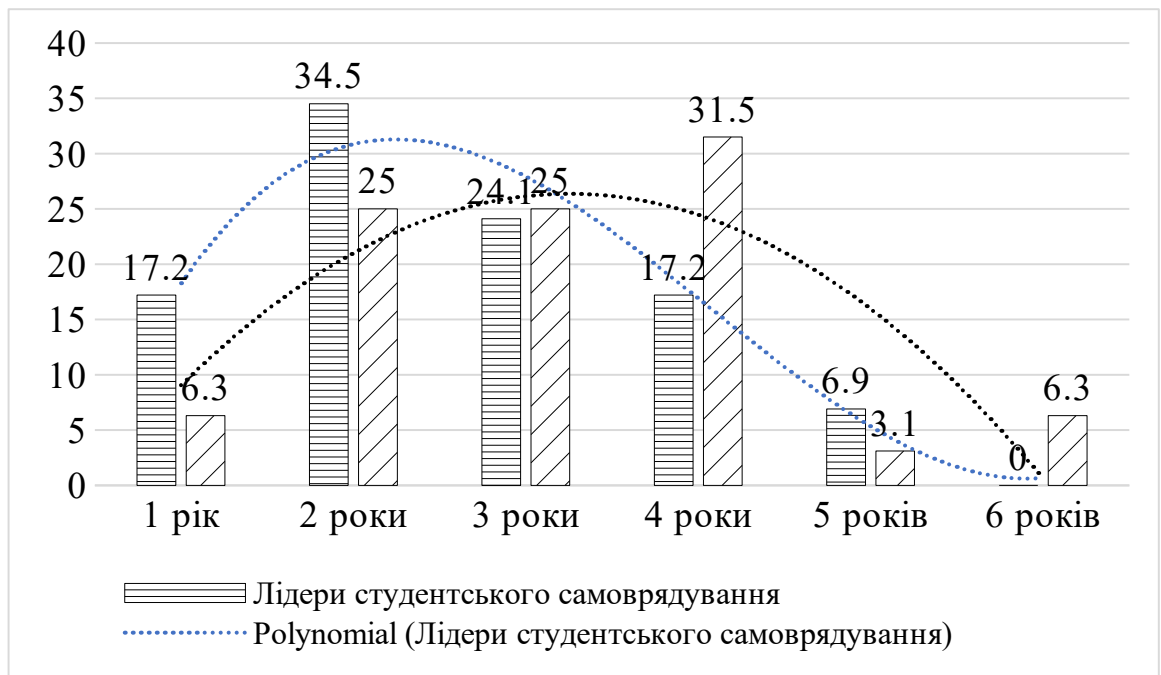


Рис. 2.3. Стаж роботи досліджуваних у органах студентських самоврядувань та організаціях (у %)

Отже, враховуючи вище сказане, можемо стверджувати, що досліджувана вибірка є репрезентативною та дозволяє здійснити статистично-емпіричне дослідження.

Для реалізації мети та завдання емпіричного дослідження, вивчити особливості взаємозв'язку внутрішньої мотивації та емоційного вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій ми застосовували наступні психодіагностичні методи: методика «Діагностики емоційного вигорання (В. Бойко); методика діагностики психічного вигорання (О. Рукавішнікова); методика «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (за В. Бодровим); методика «Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана); методика вивчення спрямованості особистості (В. Смекала, М. Кучера)

«Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко.

За для реалізації поставлених завдань емпіричного дослідження ми сфокусувались на методах діагностики емоційного вигорання. Однією із діагностично ефективних методик у прикладному просторі вивчення феномену емоційного вигорання є методика В. Бойка. Його методика дозволяє діагностувати емоційне вигорання на різних етапах його перебігу. Опитувальник зрозумілий і доступний випробуваному, вимагає мінімум фізичних і психологічних зусиль для його проведення, інструкція до методу проста і зрозуміла без додаткових пояснень. Ця методика дає детальну картину синдрому емоційного вигорання як динамічного процесу, що протікає поетапно у повній відповідності з механізмом стресу, коли присутні три стадії: стрес, витривалість, виснаження. Кожна стадія включає 4 симптоми:

Фаза «напруження» – нервово, тривожне напруження є передвісником у формуванні емоційного вигорання, яка включає: симптом «переживання психотравмуючих обставин» (проявляється в посиленні усвідомлення психотравмуючих чинників професійної діяльності); симптом «незадоволення собою», симптом «загнаність в клітку», симптом «тривога і депресія».

Фаза «резистенція»- опір стресу, що зростає, починається з моменту появи тривожного напруження. Ця фаза включає: симптом «неадекватного вибіркового емоційного реагування», симптом «емоційно-моральна дезорієнтація», симптом «розширення сфери економії емоції», симптом «редукції професійних обов'язків».

Фаза «виснаження» – характеризується вираженим падінням загального енергетичного тону й ослабленням нервової системи, емоційний захист у формі емоційного вигорання стає частиною особистості. Ця фаза включає: симптом «емоційного дефіциту», симптом «емоційної відчуженості, симптом

«особистісної відчуженості або деперсоналізація», симптом «психосоматичних і психовегетативних порушень».

Опитуваним пропонуються 84 питання, відповіді на які допоможуть визначити: які симптоми домінують, якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується фаза, які ознаки і аспекти поведінки особистості можна скорегувати, щоб емоційне вигорання не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам. Таким чином, методика дає можливість здійснити комплексне дослідження емоційного вигорання, виокремити симптоми, що більш повно розкривають це явище і визначити фазу, яка є домінуючою у розвитку емоційного вигорання.

Методика діагностики психічного вигорання (О. Рукавішнікова)

З метою детального аналізу особливостей прояву психічного вигорання ми використали методику О. Рукавішнікова. Дана методика спрямована на вивчення феномена психічного вигорання, як синдрому постійної втоми, емоційного виснаження, який посилюється з часом. Діагностичні можливості запропонованої методики особливі додатково тим, що вона визначає рівні професійної мотивації в залежності із рівнем емоційного виснаження.

Дана методика має три шкали: *психоемоційного виснаження (ПВ)*, *особистісно-го віддалення (ОВ)* і *професійної мотивації (ПМ)*. Для визначення психічного «вигорання» в межах вказаних шкал використовують спеціальний «ключ».

Психоемоційне виснаження – процес вичерпання емоційних, фізичних, енергетичних ресурсів професіонала, що працює з людьми. Виснаження проявляється у хронічній емоційній і фізичній втомі, байдужості і холодності у ставленні до людей з ознаками депресії та роздратованості.

Особистісне віддалення – специфічна форма соціальної дезаптації професіонала, що працює з людьми. Особистісне віддалення

характеризується зменшенням кількості контактів з оточенням, підвищенням роздратованості і нетерплячості в ситуаціях спілкування, негативізмом стосовно до інших.

Професійна мотивація – рівень робочої мотивації і ентузіазму щодо роботи альтруїстичного змісту. Стан емоційної сфери оцінюється таким показником, як продуктивність професійної діяльності, оптимізм та зацікавленість у роботі, самооцінка професійної діяльності і ступеня успішності в роботі з людьми.

Також діагностичні можливості методики виражені здатністю проаналізувати життєві прояви психічного «вигорання» на системно-структурних рівнях: міжособистісному, особистісному та мотиваційному.

Методика «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (за В. Бодровим)

Продовжуючи логіку дослідження означеної проблематики було поставлено завдання дослідити особливості нервово-психічної стійкості досліджуваних. Дана потреба постала у зв'язку з необхідністю аналізу емоційної, вольової, інтелектуальної регуляції особистості, що може бути взаємопов'язаною із виникненням та профілактикою синдрому емоційного вигорання. За для реалізації поставленого завдання ми використали методику В. Бодрова, яка діагностує загальний рівень нервово-психічної стійкості. Згідно методики нервово-психічна стійкість трактується як сукупність вроджених (біологічно обумовлених) і придбаних особистісних якостей, мобілізаційних ресурсів і резервних психофізіологічних можливостей організму, що забезпечують оптимальне функціонування особистості у несприятливих умовах професійного середовища.

Методика «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» призначена для початкового орієнтовного виявлення осіб з ознаками нервово-психічної нестійкості (НПН). Вона дозволяє виявити окремі початкові симптоми

порушень особистості, а також оцінити вірогідність їх розвитку і прояву в поведінці та діяльності людини.

Запропонована методика діагностує 4 рівні прояву нервово-психічної стійкості: *Висока нервово-психічна стійкість; Добра нервово-психічна стійкість; Задовільна нервово-психічна стійкість; Незадовільна нервово-психічна стійкість.*

Додатковою перевагою обраної методики є її здатність аналізувати сприятливий чи несприятливий прогноз розвитку нервово-психічного напруження особистості. Під нервово-психічним напруженням розуміють схильність до зривів нервової системи при значних фізичних і психічних навантаженнях. Нервово-психічна нестійкість виражається як передхворобливий стан із прихованою або компенсованою формою перебігу, що обумовлений дефектами функціонування нервової системи й зниженими адаптаційними можливостями організму.

Методика «Мотивація професійної діяльності»

(К. Замфір, в модифікації А. Реана)

Провідною ідеєю емпіричного дослідження є вивчення взаємозв'язку внутрішньої мотивації з емоційним вигоранням у лідерів студентських самоврядувань та організацій. Тому для ефективної реалізації поставленої задачі ми обрали методику, що вивчає особливості мотиваційної сфери особистості. Даний діагностичний інструментарій був запропонований К. Замфір та модифікований А. Реаною. Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності. В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність. Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви

соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію. Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Обрана методика діагностує три компоненти мотивації: внутрішня мотивація (ВМ), зовнішньо позитивна (ЗПМ) та зовнішньо негативна (ЗНМ) мотивації. На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$. Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Діагностична методика інтерпретує результати спираючись на наступну тезу «Чим оптимальніший мотиваційний комплекс, чим більша активність, мотивована самим змістом діяльності, прагненням досягти в цій діяльності певних позитивних результатів, тим нижча емоційна нестабільність. І навпаки, чим більша діяльність досліджуваного, яка обумовлена мотивами уникнення (що починають превалювати над мотивами, що пов'язані з цінністю самої діяльності, а також над зовнішньою позитивною мотивацією), тим вище рівень емоційної нестабільності».

Методика вивчення спрямованості особистості (В. Смекала, М. Кучера)

Дана методика дозволяє визначити основні життєві орієнтації лідерів студентських самоврядувань та організацій. Методика розроблена чеськими психологами В. Смекалов і М. Кучером. В основі методики Смекала-Кучера лежить дещо змінена орієнтовна анкета Б. Басса. Методика Смекала-Кучера заснована на словесних реакціях випробуваного в передбачуваних ситуаціях,

пов'язаних з роботою або участю в них інших людей. Відповіді випробуваного залежать від того, які види задоволення і винагороди він віддає перевагу. Хоча у випробуваного і створюється враження, що за допомогою цієї методики дослідники отримують орієнтовну інформацію про нього самого, в дійсності ж випробування дозволяє вивчити його основну життєву позицію.

Методика дозволяє продіагностувати 3 основні життєві орієнтації:

Особистісна спрямованість (Спрямованість на себе) зв'язується з переважанням мотивів власного благополуччя, прагнення до особистого першості, престижу. Така людина найчастіше зайнятий самим собою, своїми почуттями і переживаннями і мало реагує на потреби людей навколо себе. У роботі він бачить насамперед можливість задовольнити свої домагання.

Колективістську спрямованість, або спрямованість на взаємні дії (ВД) характеризує ситуація, коли вчинки людини визначаються потребою в спілкуванні, прагненням підтримувати гарні відносини з товаришами по роботі. Така людина проявляє інтерес до спільної діяльності.

Ділова спрямованість (Спрямованість на завдання - НЗ) відображає переважання мотивів, породжуваних самою діяльністю, захоплення процесом діяльності, безкорисливе прагнення до пізнання, оволодіння новими вміннями і навичками. Зазвичай така людина прагне співпрацювати з колективом і домагається найбільшої продуктивності групи, а тому намагається довести точку зору, яку вважає корисною для виконання поставленого завдання.

РОЗДІЛ III. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ВНУТРІШНЬОЇ МОТИВАЦІЇ НА ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ ЛІДЕРІВ СТУДЕНТСЬКИХ САМОВРЯДУВАНЬ ТА ОРГАНІЗАЦІЙ

3.1. Порівняльно-діагностичне дослідження компонентів мотивації лідерів студентських самоврядувань та організацій

На першому етапі емпіричного дослідження ми вивчали особливості мотиваційної сфери професійної діяльності лідерів студентських самоврядувань та організацій. Задля реалізації поставленого завдання ми використовували діагностичну методику **«Мотивація професійної діяльності» (К. Замфір, в модифікації А. Реана)** (див. Розділ II.)

Відповідно до отриманих результатів, які наведені у таблиці 3.1.1., ми спостерігаємо, що у групі лідерів студентського самоврядування 65,5% досліджуваних проявляють оптимальні мотивацію та 34,4% лідерів неоптимальну мотивацію. У групі лідерів профспілкової організації студентів спостерігається дещо вищі показники, де 71,9% досліджуваних проявляють оптимальну мотивацію, а 28,1% респондентів неоптимальну мотивацію. Це свідчить про те, що лідери профспілкової організації студентів, характеризуються більшим мотивом досягати успіху та рівень потенціалу відповідає завданням професійної діяльності, ефективніше досягають поставлених цілей. Лідери студентських самоврядувань відчувають дещо труднощі у зацікавленості та задоволені досягнення поставлених цілей професійної діяльності.

Аналізуючи внутрішню та зовнішню мотивацію, на рис.3.1.1., у групі лідерів студентського самоврядування спостерігається наближений розподіл учасників: зовнішню мотивацію більше проявляють 48,3%, а переважання внутрішньої мотивації діагностовано у 51,8% досліджуваних. У групі лідерів профспілкової організації студентів спостерігається відмінна тенденція, де 62,5% респондентів орієнтуються на внутрішню мотивацію, а 37,5%

досліджуваних на зовнішню. Такі результати вказують, що лідери профспілкової організації студентів більше стимулюють власну професійну діяльність виходячи з власних бажань, цінностей та отримують більше задоволення від процесу роботи, навіть якщо вона не передбачає зовнішніх стимулів, винагороди, соціального статусу тощо. Поляризація структури мотивації у групі лідерів студентських самоврядувань може викликати багато труднощів, так як орієнтація на зовнішні впливи та фактори активізації діяльності є менш стійкими та менш ефективними на довгострокову перспективу, і може ускладнювати взаємодію у команді.



Рис. 3.1.1. Рівень прояву мотивації професійної діяльності серед лідерів студентських самоврядувань та організацій (у %)

Спираючись на результати аналізу компонентів зовнішньої та внутрішньої мотивації лідерів студентських самоврядувань та організацій на рис. 3.1.2. діагностовано, що загальний рівень мотивації у групі лідерів студентської організації вищий, ніж у лідерів студентського самоврядування. Також спостерігаються високі середні показники за шкалою «Зовнішня позитивна мотивація» та «Внутрішня мотивація» у групі студентів, що здійснюють громадську діяльність у профспілковій організації студентів.

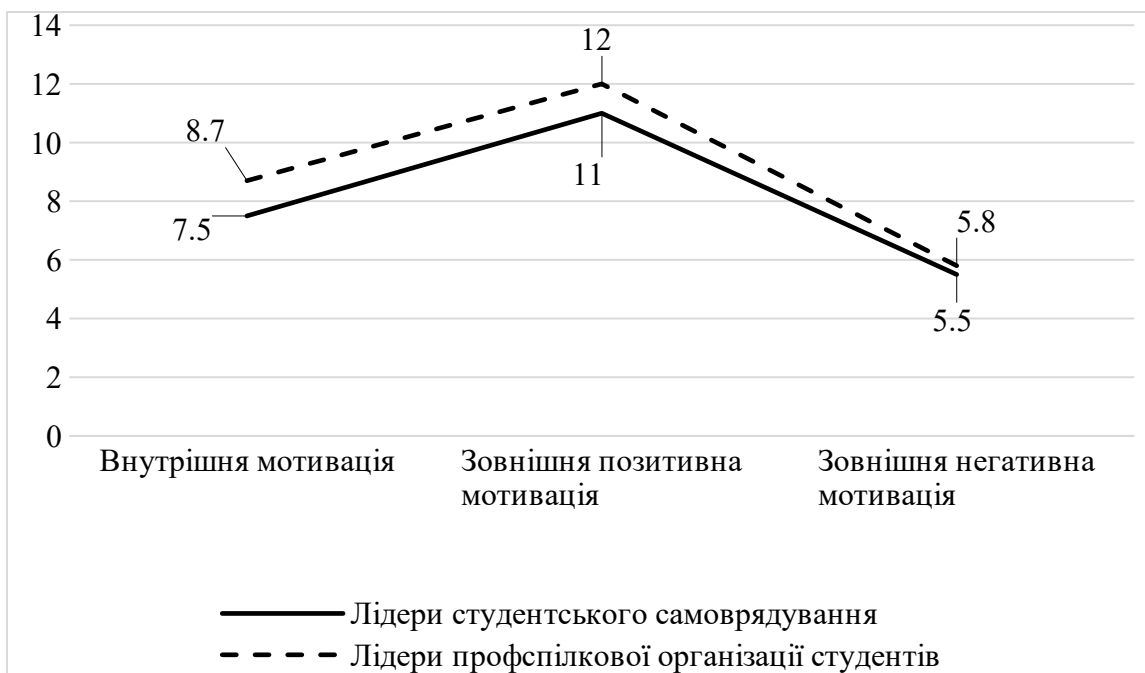


Рис. 3.1.2. Середні показники компонентів внутрішньої та зовнішньої мотивації серед лідерів студентських самоврядувань та організацій

Такі результати дозволяють припускати, що лідери профспілкової організації студентів орієнтуються на внутрішній стимул діяльності, зазвичай мають більшу стійкість та витривалість у досягненні своїх цілей, оскільки співвідносяться з внутрішніми переконаннями та отримують задоволення від взаємодії, аніж лідери студентського самоврядування. Високі показники зовнішньої позитивної мотивації вказують на наявність позитивних зовнішніх стимулів, можливості отримати приємного результату чи винагороди при досягненні певної мети.

У подальшому дослідженні ми звернули увагу на особливості спрямування лідерів студентських самоврядувань та організацій у професійні діяльності. За для реалізації поставленого завдання ми застосували **методику вивчення спрямованості особистості (В. Смекала, М Кучера).**

Як видно на рис.3.1.3, у обох групах проявляються на високому рівні спрямованість особистості лідера на себе, взаємодію та завдання. Також простежуються не значні вищі відмінності за шкалою «Особистісна спрямованість» у групі лідерів студентського самоврядування, а у групі

студентів, які здійснюють громадську діяльність у профспілковій організації студентів вищі значення за шкалою «Ділова спрямованість».



Рис. 3.1.3. Середні показники спрямування особистості серед лідерів студентських самоврядувань та організацій

Це свідчить про те, що лідери студентських самоврядувань та організацій демонструють високий рівень особистісної організації, де гармонійно поєднується задоволення власних цінностей та потреб, бажання діяти та здійснювати комунікацію з іншими, приймати управлінські рішення. Також лідерам студентського самоврядування схильні орієнтуватися на власні почуття і проблеми власні аніж інших, здійснювати необґрунтовані та поспішні висновки і припущення щодо інших людей. Лідери студентських організацій більш чутливі до проблем інших, допомагають окремим членам групи висловлювати свої думки, підтримують групу, щоб вона досягла поставленої мети, беруть у свої руки керівництво, коли йдеться про вибір завдання, працюють інтенсивніше.

3.2. Специфіка прояву емоційного вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій

На наступному етапі емпіричного дослідження, з метою вивчення симптомів емоційного вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій, ми використали методику «Діагностики рівня емоційного вигорання» В. Бойка (див. Розділ II.)

Спираючись на результати діагностичного дослідження, яке наведено на рис. 3.2.1., спостерігаються вищі середні показники у групі лідерів студентського самоврядування за наступними симптомами емоційного вигорання у фазі «напруження: переживання психотравмуючих ситуацій, загнаність у кут, тривога і депресія». Також аналізуючи дані, виявлено, що симптоми переживання психотравмуючих обставин та тривога і депресія знаходяться на рівні формування.

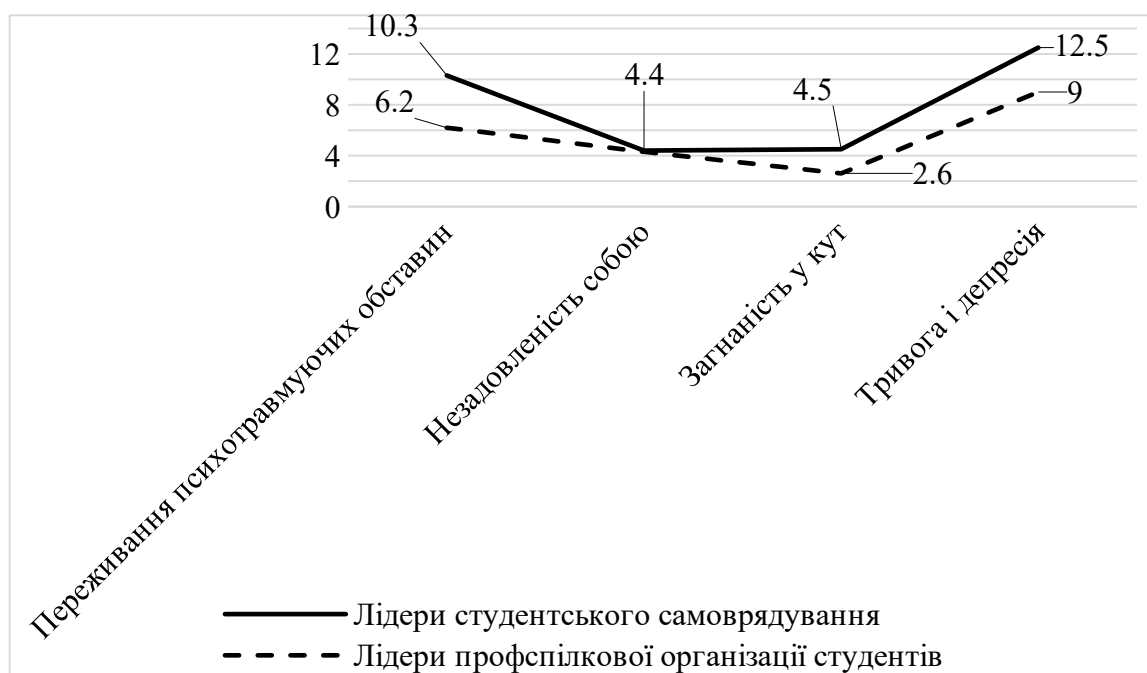


Рис. 3.2.1. Середні показники прояву симптомів фази напруження серед лідерів студентських самоврядувань та організацій

Це свідчить про те, що лідери студентських самоврядувань проживають певні усвідомлення психотравмуючих чинників професійної діяльності та відчувають значне емоційне напруження пов'язане з ситуативною або особистісною тривогою, схильні розчаруватись у власній професійній

діяльності. Для лідери обох досліджуваних груп відчувають сили переживати невдачі та складні професійні обставини, незважаючи на це досягати успіху.

Аналізуючи внутрішню симптоматику емоційного вигорання на фазі резистентності (див. рис. 3.2.2.) виявлено, що провідні симптоми знаходяться на стадії формування. Порівнюючи середні показники між досліджуваними групами, простежуються вища тенденція у групі лідерів студентського самоврядування, натомість показник «Неадекватне вибіркове емоційне реагування» вищий у групі лідерів профспілкової організації студентів.

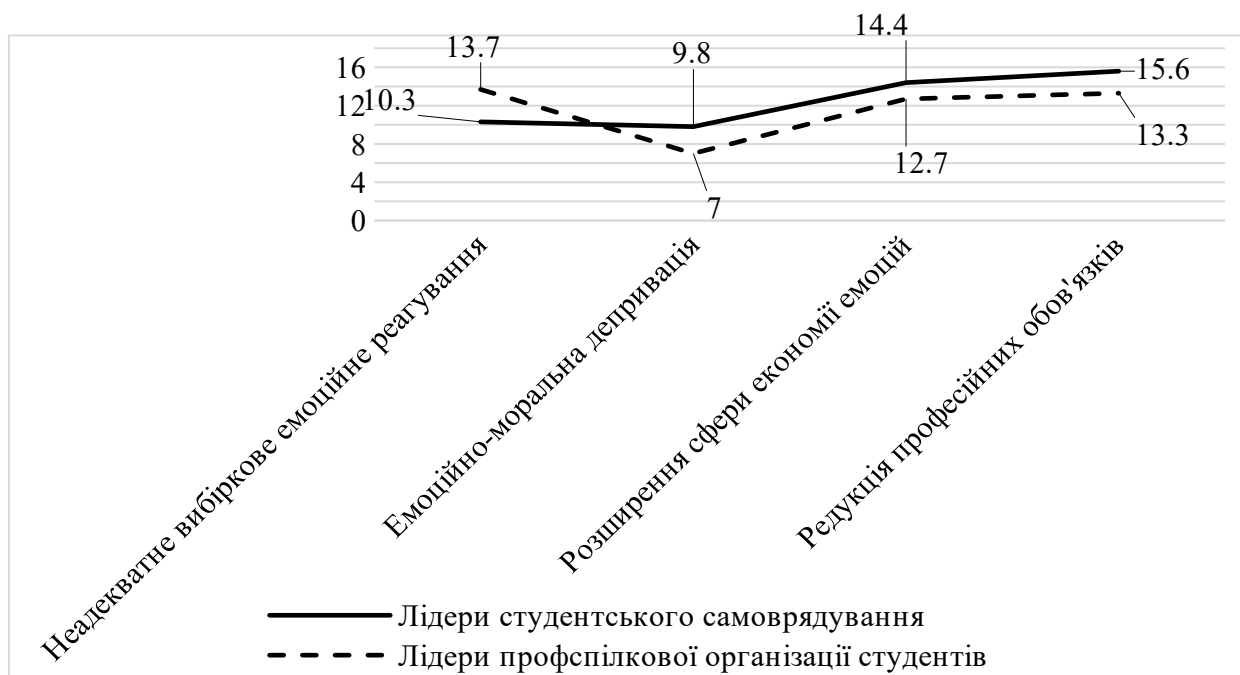


Рис. 3.2.2. Середні показники прояву симптомів фази резистентності серед лідерів студентських самоврядувань та організацій

Такі результати дозволяють припускати, що симптоматика фази резистентності у обох досліджуваних групах знаходиться на стадії формування. Діагностовано, що лідерам студентських самоврядувань більш характерно полегшувати обов'язки, які вимагають емоційних витрат, активізують систему захисту, що виражена економією емоцій навіть поза професійною діяльністю (у стосунках з родичами, близькими) у наслідок від надмірної перевтоми від контактів з надмірною кількістю студентів. Натомість лідерам профспілкової організації студентів характерне втрата відчуття різниці між економічним проявом емоцій та неадекватним

вибірковим емоційним реагуванням на певні ситуації або способи взаємодії. Така розбіжність у реакціях супроводжується обмеженням емоційної віддачі лідерів та вибірковістю у реагуванні на робочі контакти або завдання.

Звертаючись до результатів прояву емоційного вигорання на фазі виснаження (див. рис. 3.2.3.) також проявляється тенденція вищих показників у групі лідерів студентського самоврядування за шкалами «емоційне відчуження», «деперсоналізація», «психосоматичні реакції», а ніж у групі лідерів профспілкової організації. Натомість останні проявляють вищий показник за шкалою «Емоційний дефіцит».

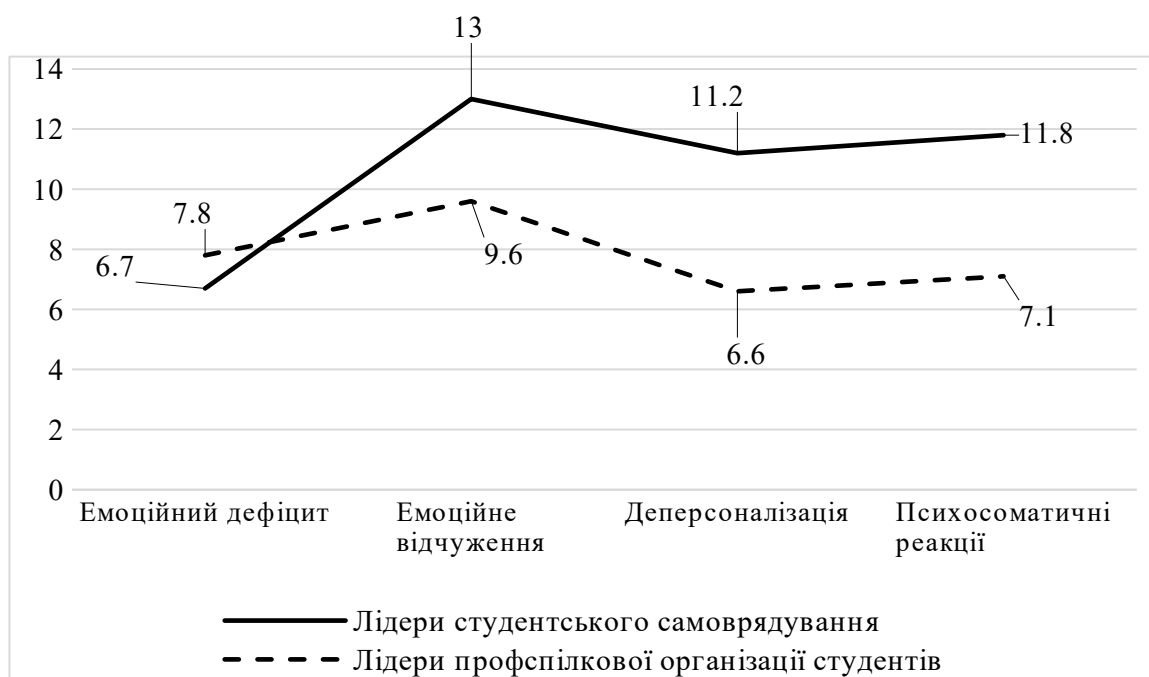


Рис. 3.2.3. Середні показники прояву симптомів фази виснаження серед лідерів студентських самоврядувань та організацій

Це свідчить, що лідерам студентських самоврядувань характерно ситуативне виключення емоцій під час професійної діяльності та часткова втрата інтересу до суб'єктів взаємодії, також існує тенденція способу переробки емоційного напруження на рівні погіршення фізичного та психічного самопочуття. Лідери профспілкової організації студентів демонструють тенденцію виснаження у реєстрі відчуттів, що емоційно їм важко допомагати студентам з якими працюють, відчувають труднощі у

співчутті, можливості відгукуватись на ситуації, які мають спонукати та підсилювати інтелектуальну, вольову та етичну віддачу.

На подальшому етапі діагностичного дослідження емоційного вигорання серед лідерів студентського самоврядування та організацій ми порівняли ступінь сформованості кожного симптомокомплексу досліджуваного феномену. У порівняльній таблиці 3.2.1. ми спостерігаємо, у 17,2% лідерів студентського самоврядування сформовану фазу напруження, натомість у лідерів профспілкової організації студентів цей показник діагностовано лише у 3,2% досліджуваних. Також яскраво виражена фаза резистентності в обох досліджуваних групах. У групі лідерів студентського самоврядування 20,7% осіб мають сформовану фазу, та 65,5% респондентів проявляють тенденцію до формування симптомокомплексу, порівняно з групою лідерів профспілкової студентської організації простежується надлижена тенденція (18,8% досліджуваних мають сформовану фазу та 56,2% студентів знаходяться на стадії формування фази). Відмінні дані виявлено за фазою виснаження, де 34,4% лідерів студентських організацій мають сформовану фазу, напротивагу 6,3% досліджуваним лідерам профспілкової організації студентів. Це свідчить про те, що обом досліджуваним групам присутнє бажання досягнути психологічного комфорту та знизити тиск зовнішніх обставин за допомогою наявних способів опору стресу, зокрема за рахунок емоційного та особистісного віддалення від професійної діяльності.

Таблиця 3.2.1.

Співвідношення рівнів сформованості фаз емоційного вигорання у групі лідерів студентських самоврядувань та організацій (у %)

	Лідери студентського самоврядування			Лідери профспілкової організації студентів		
	Сформована	Формується	Не сформ	Сформована	Формується	Не сформ
Фаза напруження	17.2	24.2	58.6	3.1	15.6	81.3
Фаза резистентності	20.7	65.5	13.8	18.8	56.2	25
Фаза виснаження	34.4	24.2	41.4	6.3	25	68.7

Також діагностовано, що лідери студентських самоврядувань складають групу ризику, так як значна частка студентів відчувають стан сильного перевантаження психоемоційної сфери, зниження енергетивного тону та ослаблення нервової системи, що можуть бути передвісниками виникнення емоційного вигорання.

За для більш детального розуміння психологічного стану та труднощів з якими стикаються лідери студентських самоврядувань та організацій, нами було застосовано **методику діагностики психічного вигорання (О. Рукавішнікова)** (див. Розділ II.).

За шкалою «Психоемоційне виснаження» (див.рис. 3.2.4) у обох досліджуваних групах визначено близьку тенденцію прояву показника на середньому рівні (48,3% лідерів студентського самоврядування та 50% лідерів профспілкової організації студентів).

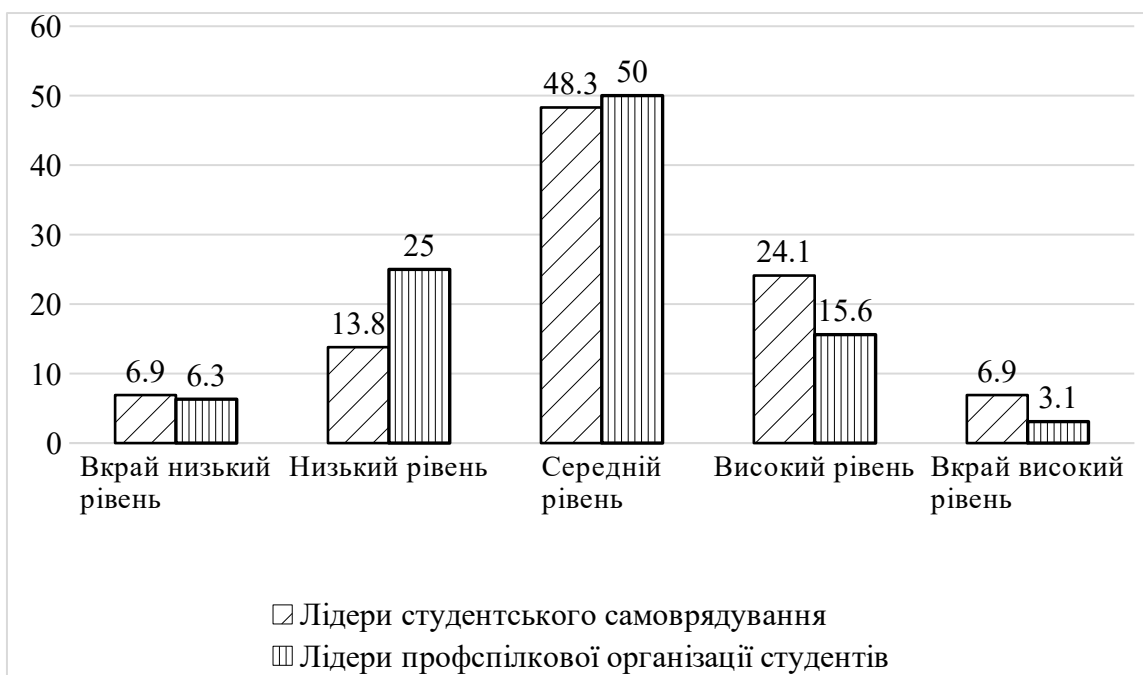


Рис. 3.2.4. Рівень прояву психоемоційного виснаження серед лідерів студентських самоврядувань та організацій (у %)

Такі результати говорять про те, що загальною тенденцією для досліджуваних лідерів студентського самоврядування та організації є вичерпання фізичних, емоційних та енергетичний ресурсів та часткова втома

від професійної діяльності, що може перейти у хронічний характер та у подальшому супроводжуватись ознаками роздратованості та депресивності.

Порівнюючи результати за шкалою «Особистісне віддалення» (див. рис. 3.2.5.) визначається різний прояв показників. У групі лідерів студентського самоврядування 31% досліджуваних мають вкрай високий рівень, 13,8% високий рівень, 34,5% середній рівень особистісного віддалення. У групі лідерів студентської організації діагностовано у 15,6% студентів вкрай високий рівень, 21,9% високий рівень та 59,4% середній рівень.

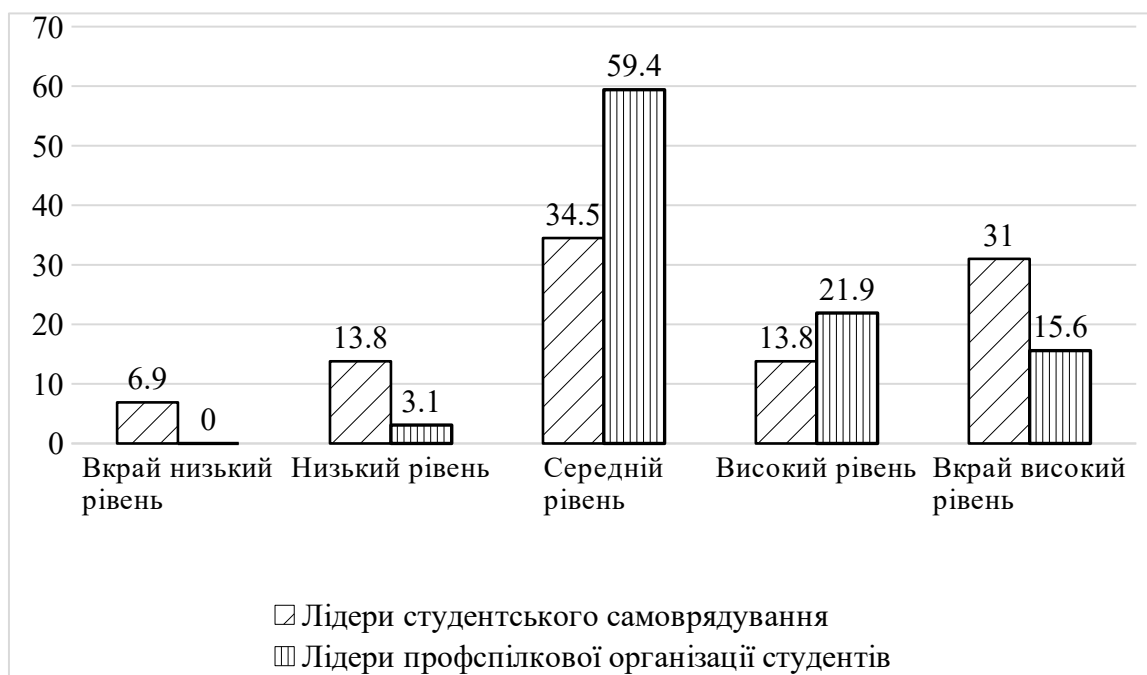


Рис. 3.2.5. Рівень прояву особистісного віддалення серед лідерів студентських самоврядувань та організацій (у %)

Це свідчить про те, що лідери студентського самоврядування на фоні виснаження ресурсів проявляють вищу роздратованість, негативізм стосовно інших, дистанціюються від сфери професійних контактів, більш нетерплячі у ситуаціях спілкування, аніж лідери профспілкової організації студентів, де ці характеристики проявляються ситуативно.

Знаходимо цікавою тенденцію, серед досліджуваних груп, прояву показників за шкалою «Професійна мотивація». Відповідно до проведеного діагностичного дослідження усі (100% респондентів) в обох групах отримали вкрай високий рівень професійної вмотивованості. Це вказує на значний

оптимізм та зацікавленість лідерів у діяльності, яку вони виконують, проявляють високу продуктивність, мотивацію та ентузіазм щодо роботи альтруїстичного змісту. Лідери обох досліджуваних груп адекватно оцінюють власну професійну діяльність, успішні у роботі з людьми, відчують високу потребу у професійних досягненнях.

Аналіуючи загальний показник прояву психічного вигорання (див. рис. 3.2.6.) визначено, що 41,4% лідерів студентського самоврядування мають вкрай високий рівень, 20,7% високий рівень та 17,2% середній рівень. У групі лідерів профспілкової організації студентів діагностовано у 31,3% вкрай високий рівень, у 43,8% високий рівень та 21,9% середній рівень психічного вигорання. Це свідчить про те, що досліджувані групи характеризуються емоційним виснаженням, постійною втомою, яка посилюється з часом. Психічний стан лідерів студентських самоврядувань та організацій можна охарактеризувати як складний, що супроводжується підвищеною чутливістю до оцінок інших, критичністю до оточуючих та некритичністю в оцінці самого себе.

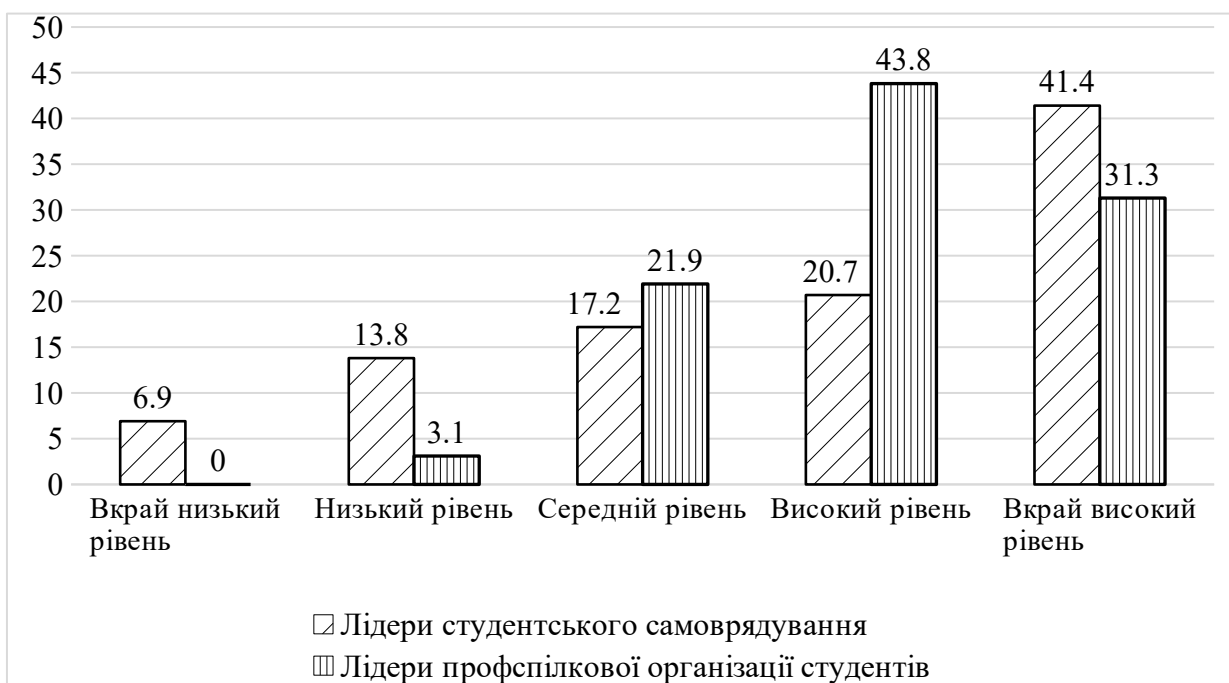


Рис. 3.2.6. Рівень прояву психічного вигорання серед лідерів студентських самоврядувань та організацій (у %)

З метою дослідження індивідуальних особливостей емоційної, вольової, інтелектуальної регуляції особистості, що імовірно пов'язана із виникненням та профілактикою синдрому емоційного вигорання у лідерів студентського самоврядування та організацій, ми застосували психодіагностичну **методику «Оцінка рівня нервово-психічної стійкості» (за В. Бодровим)** (див. Розділ II.).

Відповідно до результатів, які зображені на рис. 3.2.7., отримано наступні показники: добра нервово-психічна стійкість діагностовано у 62,% лідерів профспілкової організації студентів та у 20,7% лідерів студентського самоврядування; задовільна нервово-психічна стійкість діагностовано у 18,8% лідерів профспілкової організації студентів та у 34,5% лідерів студентського самоврядування; незадовільна нервово-психічна стійкість діагностовано у 3,1% лідерів профспілкової організації студентів та у 31% лідерів студентського самоврядування; висока нервово-психічна стійкість у обох групах знаходиться на одному рівні прояву ($\approx 14\%$ досліджуваних).

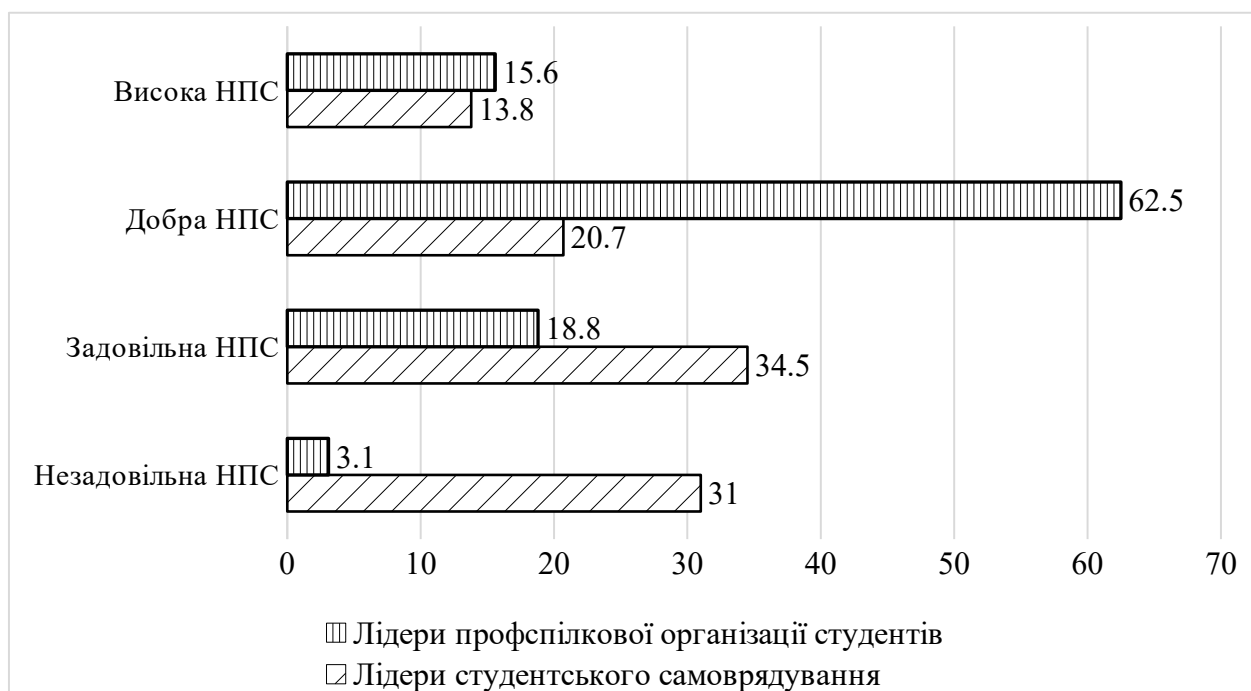


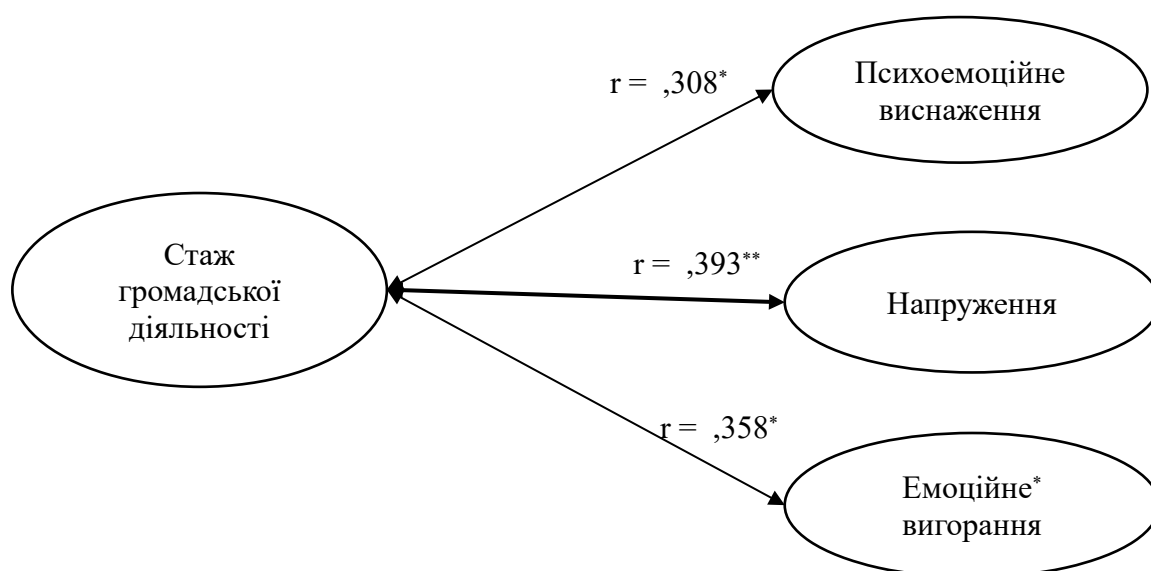
Рис. 3.2.7. Співвідношення рівнів прояву нервово-психічної стійкості серед лідерів студентських самоврядувань та організацій (у %)

Такі результати вказують на те, що лідери студентського самоврядування відчують більші труднощі у вираженні емоційних реакцій, які мають бути спрямовані на мобілізацію функцій для успішного виконання професійної діяльності, аніж лідерам студентських організацій. Також лідерам студентського самоврядування характерно більше відчувати психічну напругу при виконанні складного завдання, роботи в умовах дефіциту часу та інформації, необхідних для прийняття рішення, організації дій. Щодо прогнозу подальшої тенденції прояву нервово-психічної стійкості, то у групі лідерів профспілкової організації студентів діагностовано сприятливий розвиток, та проявляється малоймовірними нервовими зривами і можливими ситуативно у екстремальних ситуаціях. У групі лідерів студентського самоврядування існує висока вірогідність нервових зривів, що потребує уваги та роботи над психологічним благополуччя досліджуваних студентів.

3.3. Статистичний аналіз взаємозв'язків між складовими мотивації та емоційним вигоранням лідерів студентських самоврядувань та організацій

За результатами нашого дослідження було проведено кореляційний аналіз з метою виявлення взаємозв'язку внутрішньої мотивації та емоційного вигорання лідерів студентських самоврядувань та організацій. Кореляційний аналіз проводився на загальній вибірці досліджуваних (лідерів студентських самоврядувань та лідерів профспілкової організації студентів), з метою встановлення специфічних зв'язків між показниками емоційного вигорання та компонентами мотивації. Для індикації показників взаємозв'язку ми застосували кореляційний аналіз Пірсона. У ході проведеного статистичного аналізу даних, ми отримали наступні результати дослідження.

Спершу ми перевіряли гіпотезу, що стаж громадської діяльності лідерів студентських організацій та організацій чутливий до виникнення емоційного вигорання. Як видно з рис. 3.3.1., встановлені прямі кореляційні взаємозв'язки у між стажем громадської діяльності та показниками психоемоційного виснаження ($r = 0,599$; $p \leq 0,05$), фазою напруження ($r = 0,393$; $p \leq 0,01$) та загальним рівнем емоційного вигорання ($r = 0,358$; $p \leq 0,05$).

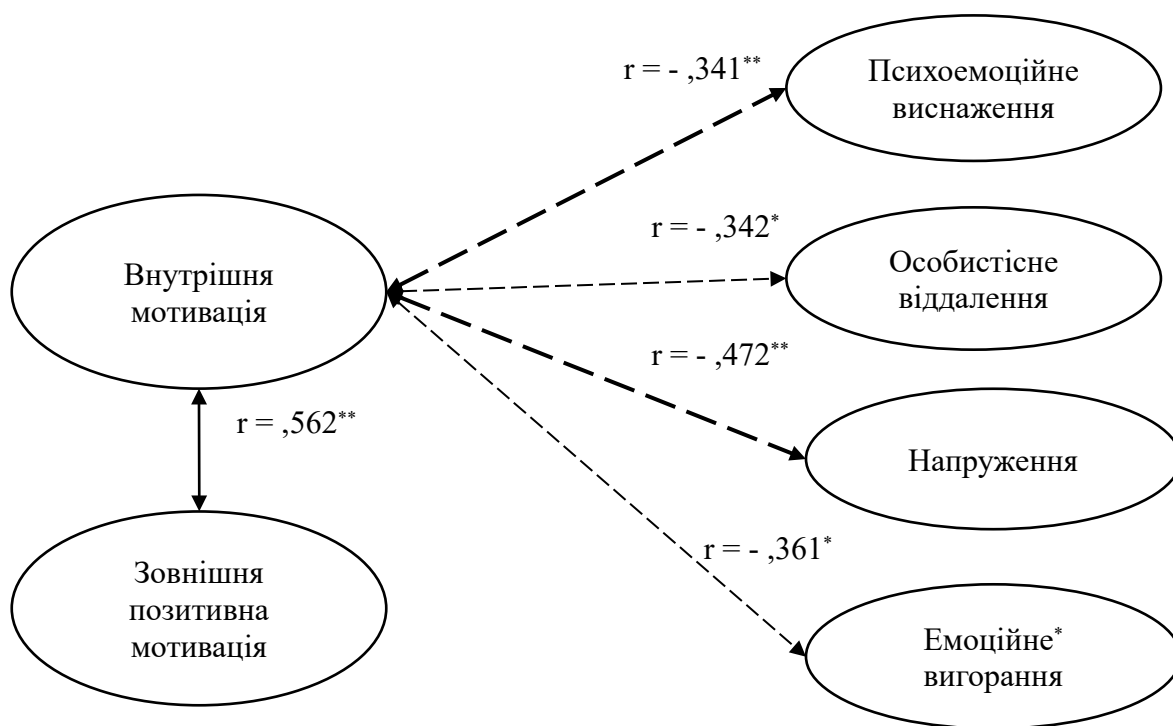


Примітка: * загальний показник емоційного вигорання визначений за методикою «Діагностика емоційного вигорання В. Бойко»

Рис. 3.3.1. Взаємозв'язок між стажем громадської діяльності та компонентами емоційного вигорання серед лідерів студентських самоврядувань та організацій

Такі результати свідчать, що чим більший стаж роботи лідерів студентських самоврядувань та організацій у громадській діяльності, тим вищий рівень вичерпання емоційних, фізичний та енергетичних ресурсів, що супроводжується підвищенням фізичної та психологічної втоми, і підвищує ризик переходу його у хронічний реєстр, супроводжується виникненням емоційного вигорання.

На наступному етапі статистичного аналізу ми перевіряли емпіричну гіпотезу про існування взаємозв'язку між внутрішньою мотивацією та емоційним вигоранням. У кореляційній пляяді (див. рис.3.3.2.) утворились взаємозв'язки між показниками внутрішньої мотивації та психоемоційним виснаженням, особистісним віддаленням, фазою напруження та загальним рівнем емоційного вигорання.



Примітка: * загальний показник емоційного вигорання визначений за методикою «Діагностика емоційного вигорання В. Бойко»

Рис. 3.3.2. Взаємозв'язок внутрішньої мотивації з компонентами емоційного вигорання серед лідерів студентських самоврядувань та організацій

Ці результати дозволяють підтвердити припущення про те, що існує взаємозв'язку між внутрішньою мотивацією та компонентами емоційного вигорання. За для більш детального розуміння змісту встановлених

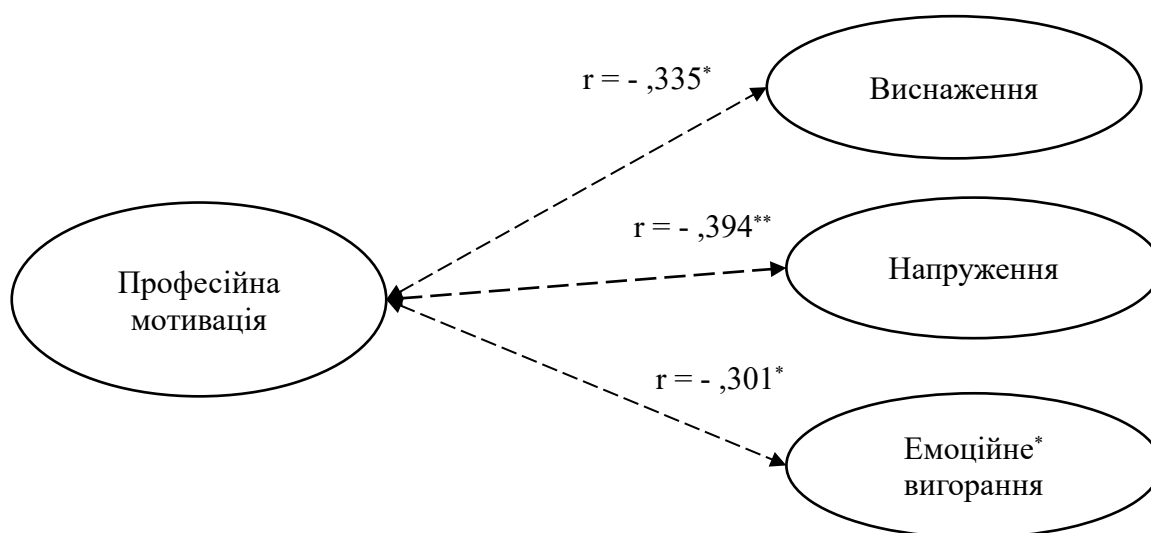
кореляцій, перейдемо до аналізу типу та значущості взаємозв'язків і лідерів студентських самоврядувань та організацій.

Відповідно до отриманим даним на рис.3.3.2. встановлено негативні взаємозв'язки між шкалою «Внутрішня мотивація» та шкалою «Психоемоційне виснаження» ($r = -0,341$; $p \leq 0,01$), шкалою «Особистісне віддалення» ($r = -0,342$; $p \leq 0,05$), шкалою «Напруження» ($r = -0,472$; $p \leq 0,01$) та шкалою загального показника емоційного вигорання ($r = -0,361$; $p \leq 0,05$). Також додатково простежується пряма кореляція між шкалами «Внутрішня мотивація» та «Зовнішня позитивна мотивація» ($r = 0,562$; $p \leq 0,01$).

Згідно висунутих емпіричних гіпотез, ми припускаємо, що високий рівень внутрішньої мотивації лідерів студентських самоврядувань та організацій до громадської діяльності зменшує ризик виникнення емоційного вигорання. Спираючись на здійснений кореляційний аналіз раніше, доведено, що чим вище прагнення лідерів студентського самоврядування та організацій виконати певну діяльність заради самого процесу, відчуття задоволення та радості від активності через внутрішнє бажання діяти без зовнішніх підкріплень, тим нижче рівень нервового напруження, швидкої втомлюваності та вичерпування ресурсів, нижче бажання віддалятися від професійних контактів, тим самим збільшується продуктивність та зміцнюється психологічне та фізичне самопочуття.

У ході статистичного аналізу знаходимо цікавими додаткові результати, які проявилися у дослідженні. Згідно отриманим результатам взаємозв'язків, які наведені на рис.3.3.3., визначено негативний взаємозв'язок між професійною мотивацією лідерів студентських самоврядувань та організацій та стадіями емоційного вигорання (фаза виснаження ($r = -0,335$; $p \leq 0,05$), фаза напруження ($r = -0,394$; $p \leq 0,01$), загальний показник емоційного вигорання ($r = -0,301$; $p \leq 0,05$). Це свідчить про те, що чим вище у лідерів студентських самоврядувань та організацій робоча мотивація, продуктивність, оптимізм та зацікавленість у професійній діяльності, тим нижче ризик виникнення емоційного вигорання. Існує також зворотній взаємозв'язок, що вказує чим

більше лідери відчувають стан виснаження, хронічної втоми, нервового напруження, тим менше активність та бажання функціонувати у професійній діяльності.



Примітка:* загальний показник емоційного вигорання визначений за методикою «Діагностика емоційного вигорання В. Бойко»

Рис. 3.3.3. Взаємозв'язок професійної мотивації з компонентами емоційного вигорання серед лідерів студентських самоврядувань та організацій

Для визначення ступеню значущості відмінностей серед досліджуваних змінних між лідерами студентських самоврядувань та організацій ми використали непараметричний критерій – U-критерій Манна Уїтні. Виявлено наступні статистично достовірні відмінності між двома групами (див. табл. 3.3.1).

Дослідження виявило відмінності в прояві симптомів емоційного вигорання між лідерами студентських самоврядувань та організацій: емоційно-моральна депривація ($U=264,0$; $p=0,035$), емоційне відчуження ($U=142,0$; $p=0,048$), емоційний дефіцит ($U=143,0$; $p=0,047$). Також виявлено відмінності у показниках внутрішня мотивація ($U=198,0$; $p=0,037$) та зовнішньо позитивна мотивація ($U=177,00$; $p=0,035$).

Встановлено, що компоненти емоційного вигорання, такі як емоційно-моральна депривація, емоційне відчуження статистично вищі серед лідерів студентського самоврядування, аніж лідерів профспілкової організації студентів. Натомість у останніх спостерігається статистично вищі показники емоційного дефіциту, аніж у групі лідерів студентського самоврядування. Відмінностей у прояві загального показника емоційного вигорання між досліджуваними групами не встановлено.

Таблиця 3.3.1

Статистично достовірні показники відмінностей між досліджуваними групами

Параметр	Середній ранг для лідерів СС	Середній ранг для лідерів ПОС	Значення U- критерію Манна-Уїтні	p- рівень значущості
Емоційно-моральна депривація	23,92	16,28	264,50	0,035
Емоційне відчуження	24,50	17,32	142,00	0,048
Емоційний дефіцит	16,52	22,35	143,00	0,047
Внутрішня мотивація	19,75	27,39	198,00	0,037
Зовнішня позитивна мотивація	19,88	28,30	177,00	0,033

Статистично значимі відмінності виявлені у характері прояву мотиваційних тенденцій, де результати показника внутрішньої мотивації та зовнішньої позитивної мотивації є вищим серед лідерів профспілкової організації студентів.

Отже, у ході статичного аналізу доведено припущення про те, що існує взаємозв'язок між внутрішньою мотивацією та компонентами емоційного вигорання. Виявлено, що чим вище прагнення лідерів студентського самоврядування та організацій виконати певну діяльність заради самого

процесу, відчуття задоволення та радості від активності через внутрішнє бажання діяти без зовнішніх підкріплень, тим нижче рівень нервового напруження, швидкої втомлюваності та вичерпування ресурсів, нижче бажання віддалятися від професійних контактів. Виявлено, що чим більший

Визначено, що стаж роботи лідерів студентських самоврядувань та організацій у громадській діяльності, тим вищий рівень вичерпання емоційних, фізичний та енергетичних ресурсів, що супроводжується підвищенням фізичної та психологічної втоми, і підвищує ризик переходу його у хронічний реєстр, супроводжується виникненням емоційного вигорання. Існує також зворотній взаємозв'язок, що вказує чим більше лідери відчують стан виснаження, хронічної втоми, нервового напруження, тим менше активність та бажання функціонувати у професійній діяльності.

Доведено, що існує статистична відмінність у прояві внутрішньої мотивації, де показники статистично вищі у групі лідерів профспілкової організації, а ніж у лідерів студентського самоврядування. Виявлено, що досліджувані групи відмінні лиш за окремими симптомами емоційного вигорання, загальний рівень феномену однаковий. Що підтверджує нашу гіпотезу дослідження лише частково.

ВИСНОВКИ

1. На основі наукових розвідок визначено, що люди які займають позиції лідерів у своїх організаціях або установах, через велике навантаження або нехтуванням особистих потреб, можуть бути більш вразливими до емоційного вигорання. Також було помічено що, внутрішня мотивація краще впливає на бажання лідерів бути включеними у процес роботи, адже внутрішні мотиви більш стійкіші і важливіші для особи і вони краще захищають людину від синдрому вигорання. В аналізі студентського середовища було помічено, що зовнішня мотивація відіграє другорядну роль, адже в більшій мірі студенти працюють на благодійних засадах, грубо кажучи за ідею, тому у них і переважає більше внутрішня мотивація, як фактор опори власної ініціативності та включності у процес роботи.

2. У ході порівняльно-діагностичного дослідження особливостей прояву компонентів емоційного вигорання було визначено, що обом досліджуваним групам присутнє бажання досягнути психологічного комфорту та знизити тиск зовнішніх обставин за допомогою наявних способів опору стресу.

Діагностовано, що симптоматика фази резистентності у обох досліджуваних групах знаходиться на стадії формування. У лідерів студентських самоврядувань формуються симптоми емоційного вигорання такі як: переживання психотравмуючих ситуацій, тривога і депресія, розширення сфери економії емоцій, емоційно-моральна депривація та редукція професійних обов'язків. Натомість у лідерів профспілкової організації студентів проявляється неадекватне вибіркоче емоційне реагування та емоційний дефіцит.

3. Встановлено, що загальною тенденцією для досліджуваних студентських лідерів є виснаження фізичних, емоційних та енергетичний ресурсів, частково втомлені від професійної діяльності, що може перейти у хронічний характер, супроводжуватись ознаками роздратованості та депресивності.

Визначено, що лідери студентського самоврядування на фоні виснаження ресурсів проявляють вищу роздратованість, негативізм стосовно інших, дистанціюються від сфери професійних контактів, більш нетерплячі у ситуаціях спілкування, аніж лідери профспілкової організації студентів, де ці характеристики проявляються ситуативно.

4. Аналізуючи особливості нервово-психічної стійкості діагностовано, що у групі лідерів профспілкової організації студентів сприятливий прогноз функціонування нервово-психічної стійкості, що проявляється малоймовірними нервовими зривами або ситуативними у екстремальних ситуаціях. У групі лідерів студентського самоврядування існує висока вірогідність нервових зривів, що потребує уваги та роботи над психологічним благополуччям досліджуваних студентів.

5. Дослідження внутрішньої та зовнішньої мотивації встановило, що лідери профспілкової організації студентів більше стимулюють власну професійну діяльність виходячи з власних бажань, цінностей та отримують більше задоволення від процесу роботи, навіть якщо вона не передбачає зовнішніх стимулів, винагороди, соціального статусу тощо. Спостерігається поляризація зовнішньої та внутрішньої структури мотивації у групі лідерів студентських самоврядувань, може викликати багато труднощів, так як орієнтація на зовнішні фактори активізації діяльності є менш стійкими та менш ефективними на довгострокову перспективу.

6. Виявлено структуру життєвої спрямованості особистості, де лідери студентських самоврядувань та організацій демонструють високий рівень особистісної організації, гармонійно поєднують задоволення власних цінностей та потреб, бажання діяти, здійснювати комунікацію з іншими, приймати управлінські рішення.

7. Статистичний аналіз дозволив встановити, що компоненти емоційного вигорання, такі як емоційно-моральна депривація, емоційне відчуження статистично вищі серед лідерів студентського самоврядування, аніж лідерів профспілкової організації студентів. Натомість у останніх спостерігається

статистично вищі показники емоційного дефіциту, аніж у групі лідерів студентського самоврядування. Відмінностей у прояві загального показника емоційного вигорання між досліджуваними групами не встановлено. Також, статистично значимі відмінності виявлені у характері прояву мотиваційних тенденцій, де результати показника внутрішньої мотивації та зовнішньої позитивної мотивації є вищим серед лідерів профспілкової організації студентів.

8. Кореляційний аналіз визначив прямі кореляційні взаємозв'язки у лідерів студентських самоврядувань та організацій між стажем громадської діяльності та показниками психоемоційного виснаження ($r = 0,599$; $p \leq 0,05$), фазою напруження ($r = 0,393$; $p \leq 0,01$) та загальним рівнем емоційного вигорання ($r = 0,358$; $p \leq 0,05$). Індиковано негативні взаємозв'язки між шкалою «Внутрішня мотивація» та шкалою «Психоемоційне виснаження» ($r = -0,341$; $p \leq 0,01$), «Особистісне віддалення» ($r = -0,342$; $p \leq 0,05$), «Напруження» ($r = -0,472$; $p \leq 0,01$) та шкалою загального показника емоційного вигорання ($r = -0,361$; $p \leq 0,05$). Додатково визначено негативний взаємозв'язок серед студентських лідерів між професійною мотивацією та стадіями емоційного вигорання (фаза виснаження ($r = -0,335$; $p \leq 0,05$), фаза напруження ($r = -0,394$; $p \leq 0,01$), загальний показник емоційного вигорання ($r = -0,301$; $p \leq 0,05$)).

9. Здійснене статистично-емпіричне дослідження підтверджує першу гіпотезу про існування взаємозв'язку між внутрішньою мотивацією та емоційним вигоранням. Доведено другу гіпотезу, чим вищий рівень внутрішньої мотивації лідерів студентських самоврядувань та організацій до громадської діяльності, тим менший ризик виникнення емоційного вигорання. Третя гіпотеза дослідження підтвердилась частково, так як досліджувані групи відмінні лиш за окремими симптомами емоційного вигорання, загальний рівень феномену однаковий. У прояві внутрішньої мотивації студентські лідери статистично відмінні на користь профспілкової організації студентів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Борисова М.В., Ансимова Н.П. Основные направления профилактики и коррекции профессионального выгорания // Ярославский педагогический вестник – 2011 – № 2 – Том II (Психолого-педагогические науки). – С. 212-215.
2. Мицкевич М.А. «Эмоциональное выгорание»: основные научные подходы и теории (Электронный ресурс)<http://conf.sfu-kras.ru/sites/mn2012/thesis/s033/s033-007.pdf>
3. Міщенко М. С. Феномен емоційного вигорання особистості – теоретичний аналіз проблеми (Електронний ресурс)<http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/418/1/>
4. Полякова, О. Б. Психогигиена и профилактика профессиональных деформаций личности. / О. Б. Полякова. – М.:НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008.– 304 с
5. Райкова Е. Ю. Терапия и профилактика профессионального выгорания представителей помогающих профессий /Е. Ю. Райкова// Молодой ученый. – 2011. – №5. Т.2. – С. 92-97.
6. Форманюк, Т. В. Синдром «эмоционального сгорания» как показатель профессиональной дезадаптации учителя. /Т. В. Форманюк// Вопросы психологии, №6, 1994.
7. Алексеева М.И. Мотивы учебной деятельности студентов //Проблемы высшей школы.- К., 1976, вып. 25.- с. 31-38. Вереніч Н. Особливості тривожності сучасних підлітків // Психолог. – 2004. – №23-24. – С. 41-42.
8. Балл Г.А. Теория учебных задач: Психолого-педагогический аспект. – М.: Педагогика, 1990. – 184 с. Волошок О.В. Особистісні чинники тривожності студентської молоді / О. В. Волошок // Вісн. Одес. нац. ун-ту. Психологія. – 2012. – Вип. 8. – С. 479-484.
9. Головаха Е.И., Кроник А.А. Психологическое время личности. – К.: Наукова думка, 1984. – 207 с.

10. Изучение мотивации поведения детей и подростков /Под ред. Л.И. Божович, Л.В. Благоннадежиной. – М.: Педагогика, 1972. – 352 с.
11. Костюк Г. С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. - К.: Рад. школа, 1989. - 608 с.
12. Максименко С.Д. Основи генетичної психології //Проблеми медицины. – 1998. - №1. – С.8-14.
13. Музика О.Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз становлення творчо обдарованої особистості (на матеріалі технічної творчості). – Дис. ... канд. психол. наук: 19.00.07. – К., 1997. – 203 с.
14. Узнадзе Д.Н. Психология установки. – СПб.: Питер, 2001. – 416 с.
15. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Т.2; Пер. с нем. /Под ред. Б. М. Величковского. – М.: Педагогика, 1986. – 391 с.
16. Боднар А. Я. Емоційне вигорання як внутрішньоособистісний конфлікт [Електронний ресурс] / Алла Яківна Боднар // Науково-практична конференція НаУКМА «Конфліктологічна експертиза : теорія та методика». – 2019. – Режим доступу до ресурсу: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/16025>.
17. Бойко В.В. Синдром «емоціонального вигорання» в професіональному общении / В.В. Бойко. – СПб. : Питер, 1999. – 105 с.
18. Головаха Є. І. Зміни інтегральних показників соціального самопочуття і морально-психологічного стану населення України в роки незалежності / Євген І. Головаха // Українське суспільство: Моніторинг Соціальних Змін / 118 Євген І. Головаха. – Київ, 2018. – (Інститут соціології НАН України). – с. 302-305.
19. Єрмакова Т. Г. Теоретичні аспекти дослідження соціального самопочуття студентської молоді / Т. Г. Єрмакова. // Науково-теоретичний альманах «Грані». – 2017. – №7. – С. 91–92.
20. Завгородня О. В. Проблема психологічного здоров'я: теоретичні та прикладні аспекти / Олена Василівна Завгородня. // Психологія і суспільство. – 2007. – №3. – с. 126–127.

21. Котова Е. В. ПРОФИЛАКТИКА СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ / Е. В. Котова. – Красноярск, 2013. – 11 с.
22. Малышев И. В. Взаимосвязь синдрома эмоционального выгорания и ценностной сферы личности в процессе профессиональной социализации в экстремальных условиях / И. В. Малышев. // Известия Саратовского 119 университета. Новая серия. Серия Философия. Психология. Педагогика. – 2010. – №4. – С. 77
23. Міщенко М. С. Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання за допомогою методики «Діагностика рівня емоційного вигорання» В.В. Бойко / М. С. Міщенко. // Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини. – с. 7.
24. Рукавишников А. А. Определение Психического Выгорания [Электронный ресурс] / А. А. Рукавишников – Режим доступа до ресурсу: http://www.miu.by/kaf_new/mpp/107.pdf.
25. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : – Загол. з екрану. – Мова українська.
26. Кін О. М. Передумови розвитку ідей студентського самоврядування в історії вітчизняної освіти / О. М. Кін // Вісник Севастопольського національного технічного університету : зб. наук. пр. Вип. 124/2011. Серія: Педагогіка. – Севастополь, 2011. – С. 192–197.
27. Курило В. С., Савченко С. В. Проблеми студентського самоврядування у вимірі соціальної педагогіки / Курило В.С., Савченко С.В. // Соціальна педагогіка : теорія та практика. – 2005. – № 4. – С. 4–10.
28. Панейко Ю. Теоретические основы самоуправления / Ю. Панейко. – Мюнхен, 1963. – 354 с
29. Студентське самоврядування як невід’ємна складова демократизації вищої школи / Уклад.: М. Ф. Степко, Я. Я. Болюбаш, В. Д. Шинкарук, К. М. Левківський, В. І. Даниленко; відп. ред. М. Ф. Степко. – К. : Освіта України, 2005. – 49 с.

30. Мокляк В.М. Студентське самоврядування в історії розвитку вищої школи України (XIX – поч. XX ст.): автореф. дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / В.М. Мокляк. – Полтава, 2011. – 20 с. Микляева А. В. Школьная тревожность: диагностика, профилактика, коррекция СПб.: Речь, 2004. 248 с
31. Польова Т.В. Роль студентського самоврядування у формуванні всебічно розвиненої особистості / Т.В. Польова // Збірник наукових праць. – № 4. – Харків, 2012. – С. 13-14.
32. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 № 2984-III // Вища освіта в Україні. Нормативно-правове регулювання. Нормативний збірник / За загальною редакцією Степка М.Ф., Горбунової Л.М. – К.: ФОРУМ, 2007. – Т. 1. – С. 81-94.
33. Ступак О.Ю. Особливості формування управлінської культури студентів педагогічних ВНЗ у діяльності органів студентського самоврядування / О.Ю. Ступак // Наука і освіта. – № 7. – 2010. – С. 242-244.
34. Байрамова М, Технології студентського самоврядування // Директор школи. -2003.- №15.-С. 14-15; № 16.-С. 11-12. Омельченко Я.М. Психологічна допомога дітям з тривожними станами / Я.М.Омельченко, З.Г. Кісарчук. – К.: Шк.. світ, 2011. – 112 с.
35. Байрамова М. Технології студентського самоврядування // Завуч. - 2004. -№П. -С. 4-12.
36. Жозинський Е.П. Студентське самоврядування в класному колективі, Н Виховна робота в школі (Основа). - 2005. - №§.^37-38.
37. Корольов В. Розбудова студентського самоврядування // Завуч (Шк. світ). -2005.-№11.-С. 7-9.
38. Кухар В.Л. Модель студентського самоврядування // Управління освітою (Основа). - 2004. - № 1. - С. 2-10
39. Лівандовська Л., Кушева Н. Студентське самоврядування - шлях до самореалізації// Шкільний світ. - 2004. - №7. - С. 6-14.

40. Лопухівська А. Студентське самоврядування: участь та співучасть // Завуч (Шк. світ). - 2004. - №11. - Вкладка
41. Оржеховська В., Ковганич Г. Педагогічні роздуми про студентське самоврядування // Педагогічна газета." - 2005. - №6. - С. 6.
42. Прибиловська Н.В. Організація студентського самоврядування // Виховна робота в школі (Основа). - 2006. - №6. - С. 34 – 44.
43. Саламан Т. Студентське самоврядування // Директор школи. - 2001, - №38. – С. 7 – 10.
44. Сахневич І.Д. Самоврядування як фактор громадянського самовизначення // Світ виховання. ~№6 (7). – С. 20 – 25.
45. Станкевич С.В. Організація студентського самоврядування // Виховна робота в школі (Основа). - 2005. - №12. – С. 2 – 4.
46. Климчук В.О. Дослідження особливостей розвитку внутрішньої мотивації студентів у навчальній діяльності // Науковий часопис НПУ ім. М.П. Драгоманова. Серія 12. Психологія – №1 (25). – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2004. – С. 222-232.
47. Климчук В.О. Експериментальне дослідження явища мотиваційного зараження // Соціальна психологія. – 2005. – №3(11). – С.59-71.
48. Климчук В.О. Творча особистість: дослідження ціннісного рівня внутрішньої мотивації навчання // Психологія. Збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, Випуск 18, 2002. – С. 236-240.
49. Музика О.Л. Суб'єктно-ціннісний аналіз особистісного росту // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: Збірник наукових праць. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2005. – №6 (30). – Ч. I. – С. 137-143.
50. Климчук В.О. Чинники та показники розвитку внутрішньої мотивації творчості/ Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України. /За ред. Максименка С.Д. – К.: 2002, т. IV, ч. 5. – С. 130-134.

51. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека. /Вопр. психол. – 1996. – №3. – С. 116-132.
52. Штепа О. Самоменеджмент (самоорганізування особистості) : навч. посіб. Львів : ЛНУ імені Івана Франка, 2012. 362 с.
53. Туриніна О. Л. Практикум з психології : навч. посіб. Київ : МАУП, 2007. 328 с.
54. Слободянюк А. В., Андрущенко Н. О. Психологія управління та конфліктологія : навч. посіб. Вінниця : ВНТУ, 2010. 120 с.
55. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій : гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищих навч. закладів та слухачів ін-тів післядипломної освіти. 2-ге вид. / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М Карамушки., Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2006. 368 с.
56. Прищак М. Д., Лесько О. Й. Психологія управління в організації : навч. посіб. Вінниця, 2012. 141 с.
57. Практична психологія : навч. посіб. / М. С. Корольчук, В. М. Корольчук, Г. М. Ржевський та ін. Київ : Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2014. 444 с.
58. Практикум з психології спілкування. Конспекти лекцій : навч. посіб. Одеса : Державний заклад «Південноукраїнський національний педагогічний університет імені К. Д. Ушинського», 2011. 67 с.
59. Ліфарева Н. В. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр навчальної літератури, 2003. 240 с.
60. Мітлош А. В., Моляко В. О., Бажанюк В. С., Камишин В. В. Психологічні особливості лідерської обдарованості : концепції, діагностика, тренінги : монографія. Київ, 2014. 290 с.