

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

Кафедра психології та педагогіки
Спеціальність 053 «Психологія»
Очна форма навчання 2 курс другого (магістерського) рівня вищої освіти

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА
«ПЕРФЕКЦІОНІЗМ І ТРУДОГОЛІЗМ ЯК ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО
ВИГОРАННЯ»

Виконала студентка гр. 601-ФП
_____.2025 р.
Вербенко-Мізіна Світлана
Василівна

Керівник кваліфікаційної роботи
_____.2025 р.

д. пед. н., професор Тур О.М..

Робота допущена до захисту:
Завідувачка кафедри психології та педагогіки Клевака Л.П.
_____.2025 р. _____(підпис)

Полтава 2026

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	
1.1 Психологічна сутність професійного вигорання працівників	9
1.2 Характеристика перфекціонізму, його ознаки та види	20
1.3 Феномен трудоголізму в психології, його характеристика.....	27
Висновки до першого розділу.....	33
РОЗДІЛ 2. МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ І ТРУДОГОЛІЗМУ ЯК ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	
2.1. Опис методик, використаних у дослідженні.....	36
2.2. Методика діагностики професійного вигорання К. Масlach і С. Джексон.....	38
2.3. Велика тривимірна шкала перфекціонізму.....	39
2.4. Голландська шкала трудової залежності (Workaholism Scale) В. Шауфелі та А. Б. Тарріса.....	41
2.5. Методика «Визначення трудоголізму».....	43
Висновки до другого розділу.....	44
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ	
3.1. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання.....	46
3.2. Особливості прояву перфекціонізму у досліджуваних працівників.....	51
3.3. Виявлення трудоголізму як чинника професійного вигорання.....	59
3.4. Аналіз впливу перфекціонізму та трудоголізму на професійне вигорання.....	64
Висновки до третього розділу.....	81
ВИСНОВКИ	83
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88

ВСТУП

Сучасне суспільство перебуває у стані глибоких соціальних трансформацій, що супроводжуються масштабними реформами в усіх сферах діяльності. Ці зміни мають значний потенціал для розвитку, однак водночас висувають нові виклики щодо збереження психічного здоров'я та професійного добробуту фахівців. На сьогодні проблема психологічного благополуччя працівників залишається відкритою та потребує невідкладного вирішення. Особливу увагу привертає феномен професійного вигорання, який чинить суттєвий негативний вплив на ефективність професійної діяльності та поведінкові реакції фахівців. Найбільш вразливими до цього синдрому є представники професій типу "людина-людина", діяльність яких передбачає тісну міжособистісну взаємодію, допомогу та підтримку інших.

Упродовж останніх років наукова увага зосереджується на дослідженні впливу професійного середовища на особистість спеціаліста, зокрема на феномени особистісної деформації та психологічного виснаження. Результати численних досліджень вказують, що емоційне вигорання є складним багатокомпонентним явищем, що супроводжується емоційними порушеннями, які негативно позначаються на професійній активності та соціальній адаптації. Однією з головних проблем у роботі з цим феноменом є його латентний перебіг: симптоматика часто не усвідомлюється суб'єктом, а потреба в психологічній допомозі ігнорується або заперечується. Це обґрунтовує необхідність своєчасної діагностики та профілактики професійного вигорання.

Важливість вивчення цього явища також підтверджується тим, що у травні 2019 року Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) офіційно включила синдром професійного вигорання до оновленої редакції Міжнародної класифікації хвороб. ВООЗ трактує професійне вигорання як наслідок хронічного робочого стресу, з яким людина не змогла впоратися. До ключових ознак ознак вигорання належать: емоційне та фізичне виснаження, цинічне або

негативне ставлення до роботи, психологічне дистанціювання від професійних обов'язків і суттєве зниження продуктивності. За оцінками ВООЗ, щорічні економічні втрати, спричинені депресивними розладами й емоційним виснаженням працівників, сягають майже одного трильйона доларів.

Разом із зовнішніми чинниками (організаційними, соціальними, економічними) на розвиток вигорання істотно впливають внутрішні психологічні характеристики особистості. Серед них особливої уваги заслуговують перфекціонізм і трудоголізм, які є чинниками високого рівня самонавантаження. Особи, схильні до гіперконтролю за якістю своєї роботи та до постійної залученості у професійну діяльність, витрачають значні емоційні та фізичні ресурси, що згодом призводить до емоційного виснаження, зниження мотивації, зростання тривожності та соматичних проявів. Саме тому аналіз зв'язку між перфекціоністськими настановами, трудоголічною поведінкою та професійним вигоранням є важливим і своєчасним.

Науковий інтерес до цих феноменів знаходить своє відображення у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників. Зокрема, проблеми емоційного вигорання активно вивчають українські вчені І. Ващенко, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Г. Ложкін, Ф. Сторлі, В. Шауфелі, Л. Юр'єва, які аналізують чинники його виникнення, перебіг і наслідки для особистості фахівця. Питання трудоголізму досліджували В. Оатес, Г. Портер, Б. Робінсон, Р. Бурке, В. Кукк, О. Весніна, зокрема розглядали його структурні компоненти та вплив на психічне здоров'я. Перфекціонізм як окрема психологічна характеристика особистості став предметом вивчення таких зарубіжних науковців, як А. Бек, Р. Блатт, Д. Барнс, А. Пахт, Т. Пієчовські, С. Петерс, Л. Сільверман, Р. Слейні, Л. Террі-Шорт, Р. Фрост, Г. Флетт, Д. Хамачек, М. Холлендер, П. Х'юїтт та ін.

Недостатній рівень наукової розробленості даної теми, а також її значна практична цінність і міждисциплінарний характер зумовили актуальність проведення дослідження впливу перфекціонізму та трудоголізму на формування і перебіг професійного вигорання. Результати такого дослідження можуть бути

використані для розроблення ефективних програм психопрофілактики, спрямованих на збереження емоційного здоров'я фахівців у соціально значущих професіях.

Мета дослідження «Перфекціонізм і трудовоголізм як чинники професійного вигорання» полягає у теоретичному обґрунтуванні та емпіричному вивченні ролі перфекціонізму й трудовоголізму у формуванні та розвитку професійного вигорання, а також у визначенні характеру й сили взаємозв'язків між цими особистісними та поведінковими чинниками і проявами емоційного, когнітивного та поведінкового виснаження у професійній діяльності.

Завдання дослідження

1. Проаналізувати наукових підходів до розуміння сутності емоційного вигорання в психології.
2. Обґрунтувати природу перфекціонізму як психологічного конструкту та надати його узагальнену характеристику.
3. Визначити основні особливості та психологічний зміст феномену трудовоголізму.
4. Провести емпіричне дослідження перфекціонізму та трудовоголізму як детермінант професійного вигорання.
5. Розробити практичні рекомендації, спрямовані на профілактику та попередження синдрому емоційного вигорання серед працівників.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання працівників сучасного підприємства.

Предмет дослідження: перфекціонізм і трудовоголізм як можливі причини професійного вигорання.

Робоча гіпотеза дослідження полягає в припущенні, що між ступенем сформованості перфекціоністських установок і проявами трудовоголічної поведінки та рівнем професійного вигорання існує пряма кореляційна залежність. Тобто зі зростанням вираженості перфекціонізму й трудовоголізму спостерігається

підвищення інтенсивності проявів синдрому професійного вигорання. Окрім того, передбачається наявність статистично значущих відмінностей у рівнях професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму залежно від статі респондентів, що потребує спеціальної емпіричної перевірки.

Теоретичні методи: аналіз психологічної літератури з метою виявлення сучасних наукових підходів до досліджуваних понять, систематизація отриманої інформації, формулювання ключових положень дослідження на основі актуальних концепцій мотивації та поведінкових особливостей.

Емпіричні методики (стандартизовані опитувальники): методика діагностики професійного вигорання К. Маслач і С. Джексона (Maslach Burnout Inventory – MBI); велика тривимірна шкала перфекціонізму (Multidimensional Perfectionism Scale) авторства М. Сміта, Д. Саклофскі, Дж. Стобера, С. Шерпі; переглянута майже досконала шкала перфекціонізму APS-R (Almost Perfect Scale – Revised) розроблена Р. Б. Слейні, К. Г. Райсом, М. Моблі, Дж. Тріппі; голландська шкала трудової залежності (Dutch Work Addiction Scale) В. Шауфелі; тест на виявлення трудоголізму.

Статистичні методи: кореляційний аналіз за коефіцієнтом Пірсона для визначення зв'язку між змінними; t-критерій Стьюдента для перевірки достовірності відмінностей між групами.

Емпірична база дослідження: 50 працівників Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук віком від 25 до 40 років.

Теоретичне значення дослідження полягає у розширенні та поглибленні наукових уявлень про психологічні механізми формування професійного вигорання в контексті сучасних вимог до професійної діяльності. У роботі систематизовано наукові підходи до розуміння перфекціонізму та трудоголізму як особистісних і поведінкових феноменів, що можуть виконувати як адаптивну, так і дезадаптивну функцію залежно від рівня їх вираженості та умов професійного середовища.

Дослідження сприяє уточненню ролі перфекціоністських настанов і трудоголічної поведінки у

структурі чинників професійного вигорання, дозволяючи розглядати їх не лише як супутні характеристики професійної активності, а як потенційно самостійні предиктори емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Отримані теоретичні узагальнення поглиблюють розуміння взаємозв'язку між мотиваційною сферою особистості, стилем професійної самореалізації та психологічним благополуччям фахівця, що є важливим для розвитку теорій стресу, саморегуляції та професійного розвитку.

Практичне значення дослідження полягає у наступному: результати можуть бути використані практичними психологами для розроблення індивідуальних планів психопрофілактики та психокорекції осіб, схильних до вигорання через трудоголізм або перфекціонізм. Розробка тренінгових програм. На основі виявлених закономірностей можна створювати профілактичні тренінги для працівників, спрямовані на формування здорових трудових установок, розвиток емоційної саморегуляції, стресостійкості та work-life balance. Рекомендації для HR-фахівців і керівництва. Отримані дані можуть допомогти у виявленні потенційно вразливих працівників ще на етапі добору персоналу або щорічної оцінки, що дозволить своєчасно впровадити профілактичні заходи. Застосування у сфері охорони праці та медицини. Інформація про взаємозв'язок між трудовими установками та вигоранням може бути врахована при розробленні стратегій корпоративного добробуту, зниження рівня професійних захворювань і психологічного виснаження. Освітній аспект. Матеріали дослідження можуть бути інтегровані в освітні курси з психології праці, організаційної психології, а також у програми підготовки психологів-консультантів.

Структура магістерської роботи. Магістерське дослідження структуровано згідно з логікою наукового викладу і складається з таких основних частин: вступу, трьох розділів (теоретичного та емпіричного), загальних висновків, списку використаних джерел і додатків. Бібліографічний список включає 73 найменування наукових джерел, що засвідчує глибину опрацювання теми. Ілюстративний матеріал подано у вигляді 10 таблиць та 8 рисунків. Загальний обсяг роботи становить 97 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1 Психологічна сутність професійного вигорання працівників

У сучасну епоху стрімкого розвитку науки та техніки зростає кількість осіб, які стикаються з явищем емоційного та професійного виснаження в різних сферах життєдіяльності. Проте найбільш чітко це поняття проявляється саме у контексті професійної діяльності. Професійне вигорання трактується як стан фізичного, емоційного або мотиваційного виснаження, що супроводжується зниженням продуктивності, хронічною втомою, порушенням сну, а також підвищеною вразливістю до соматичних захворювань [42, с. 10].

Синдром професійного вигорання являє собою специфічну реакцію особистості на вплив тривалих професійно зумовлених стресів. Хоча це явище формується під дією факторів трудової діяльності, його наслідки можуть поширюватися на всі інші сфери життя людини [28, с. 670].

Вперше термін «вигорання персоналу» та його опис як психологічного феномена, характерного для представників допоміжних професій, запропонував Г. Бредлі. У своїх роботах він описував поведінкові особливості офіцерів, які працювали з умовно засудженими неповнолітніми правопорушниками [29, с. 27]. Паралельно з ним Д. Берле охарактеризував вигорання як поступовий процес зниження психічних ресурсів спеціаліста, що найчастіше настає в середині професійної кар'єри й виявляється у формі роздратування, втрати мотивації, що зрештою може спричинити звільнення з посади [42, с. 11].

Першим, хто в радянській психології звернув увагу на дане явище, був Б.Г. Ананьєв, який ще в 1968 році описав його як «емоційне згоряння», пов'язане з міжособистісною взаємодією фахівців типу «людина – людина». Однак його дослідження мало скоріше описовий характер, не підкріплюючись достатньою емпіричною базою й теоретичною розробкою [19, с. 39].

Засновником першої цілісної наукової концепції професійного вигорання вважається американський психіатр Г. Дж. Фройденбергер, який у 1974 році

започаткував клінічний підхід до вивчення цього явища. Він розглядав вигорання як психічний розлад, що виникає на основі особистісних особливостей індивіда [50]. Саме з його робіт почався етап наукового осмислення феномену професійного вигорання. У тому ж році С. Дж. Гінсбург займався вивченням хронічного стресу адміністраторів, також використовуючи термін «вигорання персоналу» [7, с. 42].

Психолог В. Бойко розглядав професійне вигорання як одну з форм професійної деформації особистості, яка обумовлюється як зовнішніми, так і внутрішніми чинниками. До зовнішніх факторів він відносив: постійну необхідність емоційної підтримки діяльності, деструктивну організацію трудового процесу (що негативно впливає не лише на працівника, а й на клієнтів), надмірну відповідальність за виконання завдань, а також несприятливу психологічну атмосферу в колективі [44, с. 235].

На основі аналізу наукових підходів можна виокремити наступні етапи вивчення феномену професійного вигорання:

- Донауковий (описовий) етап, що тривав до 1974 року ХХ століття. На цьому етапі явище вигорання знаходило своє відображення в релігійних текстах, художній літературі, автобіографічних і біографічних спостереженнях;
- Етап наукового осмислення (1974 – середина 1980-х рр.), коли у фаховій літературі з'явився термін «вигоряння». Його почали аналізувати в межах теорії стресу, що зумовило формування двох основних наукових підходів: клінічного (заснованого Г. Дж. Фройденбергером) та соціально-психологічного (запропонованого К. Маслач у 1982 році);
- Аналітико-експериментальний етап (1980-ті – 1992 р.), який характеризувався вивченням синдрому як багатокомпонентного комплексу взаємопов'язаних симптомів, розробленням спеціалізованих психодіагностичних методик та формуванням нових підходів до його розуміння: результативного, процесуального та синтетичного;
- Сучасний етап (від 1992 року і донині) відзначається широким інтересом як з боку науковців, так і з боку міжнародних структур. Зокрема,

синдром професійного вигорання офіційно внесено до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-10), що є підтвердженням його важливості як глобальної проблеми

У сучасних дослідженнях значна увага приділяється проявам та симптомам професійного вигорання. Так, Г.М. Федоришин у своїх працях виділяє ключові симптоми цього явища, систематизувавши їх у сім послідовних підгруп, відповідно до порядку їх виникнення [46, с. 150]:

1. Перша підгрупа охоплює початкову фазу розвитку вигорання: вона характеризується підвищеним інтересом до роботи, відчуттям ейфорії від виконання професійних обов'язків та поступовим наростанням ознак втоми.

2. Друга підгрупа передбачає втрату зацікавлення до клієнтів, пацієнтів чи самої діяльності, виникнення труднощів у прийнятті рішень та розв'язанні проблем, а також посилення критичності й вимогливості до оточення.

3. Третя підгрупа пов'язана з формуванням деструктивних емоційних реакцій, таких як депресивність, роздратування, агресія чи звинувачення інших.

4. Четверта підгрупа включає зниження продуктивності, ослаблення мотивації та втрату творчого потенціалу.

5. П'ята підгрупа відображає трансформацію ставлення до професійної діяльності – проявляється цинізмом, відмовою від професійного діалогу, дистанціюванням у стосунках з колегами та близькими, емоційним відчуженням.

6. Шоста підгрупа характеризується емоційним «спустошенням», ізоляцією від соціального середовища, втратою духовних орієнтирів та байдужістю до подій.

7. Сьома підгрупа включає фізіологічні прояви – початок психосоматичних розладів, що стають тілесною реакцією на хронічне емоційне перенапруження [8, с. 30].

Іншу концепцію запропонували Б. Перлман і Є. Хартман, які розглядали вигорання як специфічну форму професійного стресу. У межах їхньої моделі виділено чотири послідовні стадії розвитку стресової реакції:

Перша стадія – фактори, що провокують стрес на робочому місці;

1. Друга стадія – суб'єктивне сприйняття ситуації та переживання стресу;
2. Третя стадія – реакції організму, що охоплюють фізіологічний, емоційно-когнітивний і поведінковий рівні;
3. Четверта стадія – наслідки тривалого стресу, зокрема формування синдрому професійного вигорання [57, с. 10].

У 1981 році Крістіна Маслач разом із Сьюзан Джексон розробили першу стандартизовану методику діагностики професійного вигорання – Maslach Burnout Inventory (МБІ). Їхня модель трьох факторів базувалася на таких вимірах:

- емоційне виснаження,
- деперсоналізація (цинізм),
- зниження почуття особистої ефективності [63, с. 85].

У 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) офіційно визнала синдром професійного вигорання як явище, що виникає внаслідок хронічного стресу, пов'язаного з трудовою діяльністю, включивши його до Міжнародної класифікації хвороб (МКХ-11).

Окрему системну модель синдрому професійного вигорання розробила Л. Юр'єва, яка вважає це явище багатовимірним і таким, що проявляється на чотирьох рівнях:

1. Емоційний рівень – супроводжується роздратуванням, втратою почуття гумору, пригніченим емоційним тлом, почуттям провини чи невдоволеністю особистим і професійним життям, апатією та емоційною пасивністю.

2. Когнітивний рівень – проявляється у зниженні здатності концентруватися, жорсткості мислення, появі підозрливості, відстороненості в

1. мисленні, нав'язливих думках.

Поведінковий рівень – характеризується уникненням професійної активності, зменшенням соціальної взаємодії з колегами та клієнтами, прагненням звести виконання обов'язків до мінімуму, а також стереотипною, негнучкою поведінкою.

У важких випадках можуть виникати девіантні форми поведінки – зловживання алкоголем, тютюном або психоактивними речовинами.

2. Соматичний рівень – включає фізичну втомлюваність, млявість,

порушення сну, інші психосоматичні симптоми. На цьому рівні вигорання постає як комплексне порушення, яке вказує на глибокий психологічний та фізичний дисбаланс, що виникає у відповідь на тривалий стрес або незадоволення професійною ситуацією [48, с. 214].

Важливу цінність для розуміння природи професійного вигорання становить класифікація його симптомів, запропонована У. Шауфеллі та Д. Ензманом. Дослідники виділяють п'ять основних груп симптомів цього явища: афективні, когнітивні, фізичні, поведінкові та мотиваційні. Ці симптоми, на їхню думку, проявляються на трьох ключових рівнях функціонування індивіда: особистісно-психологічному, міжособистісному та організаційному. Автори підкреслюють, що вигорання не є виключно індивідуальним або міжособистісним феноменом, а має також важливі прояви на рівні організаційної структури, впливаючи на функціонування колективу в цілому [59].

На думку А. Рукавишнікова, синдром професійного вигорання охоплює три рівні прояву [42, с. 11]:

- Психоемоційне виснаження, що виражається у хронічній втомі – як емоційній, так і фізичній – а також у апатії, дратівливості та депресивних переживаннях;
- Особистісна відстороненість, яка виявляється в емоційній холодності, безучасності та байдужості до інших людей;
- Зниження професійної мотивації, що супроводжується втратою зацікавленості до праці, зменшенням ентузіазму та загальним падінням ефективності виконання службових обов'язків.

У контексті особистості професійне вигорання призводить до порушення цілісності її психологічного функціонування, зачіпаючи мотиваційну, емоційну, когнітивну, поведінкову та соціально-психологічну сфери. Внаслідок цього суттєво знижуються адаптаційні можливості людини.

Як зазначає О. Стельмах, джерелами вигорання можуть бути відсутність нових викликів, монотонна праця, одноманітні завдання, а також низький рівень

матеріального заохочення. Усе це сприяє розвитку хронічної нудьги, безініціативності, втрати інтересу до роботи та емоційно-фізичної виснаженості [44, с. 238].

На думку А. Широна, професійне вигорання формується внаслідок тривалого та повторюваного емоційного навантаження, зумовленого постійною взаємодією з людьми. Найбільшого поширення це явище набуває в галузях, де працівники мають виражене «покликання» допомоги іншим – зокрема в медицині, освіті та соціальній сфері [59].

С. Токер наголошує на ще одному важливому аспекті: унаслідок вигорання погіршується ставлення працівників до клієнтів, виникає їхня дегуманізація, коли спеціалісти починають розглядати потребувачих допомоги осіб як таких, що самі «заслужують» на свої проблеми. Така негативна установка серйозно впливає на якість виконання професійних обов'язків і ефективність діяльності загалом [63, с. 84].

Ключовою характеристикою синдрому вигорання, за результатами численних досліджень, є негативна самооцінка у професійній сфері. Люди, які страждають від цього синдрому, втрачають задоволення від своєї праці, вважають себе неефективними, невдоволеними власними досягненнями, що спричиняє серйозні наслідки як для них особисто, так і для організацій, у яких вони працюють.

Лі Канг Ху вказує на прямий зв'язок між професійним вигоранням та зниженням продуктивності праці, що часто проявляється у вигляді прогулів, зниження трудової дисципліни та намірів звільнитися з роботи [64].

Інші емпіричні дослідження демонструють тісний зв'язок між індивідуально-особистісними характеристиками та ризиком розвитку професійного вигорання, зокрема між рівнем емоційної стабільності, екстраверсії та вираженістю його основних компонентів. Так, встановлено, що емоційна стабільність має негативну кореляцію з емоційним виснаженням і деперсоналізацією та позитивно пов'язана з відчуттям особистої ефективності.

Аналогічно, екстраверсія негативно асоціюється з емоційним виснаженням і

водночас позитивно корелює з показниками успішності професійного

самоздійснення [55, с. 112]. Отримані дані дають підстави стверджувати, що більш екстравертовані й емоційно врівноважені особистості є менш уразливими до розвитку синдрому вигорання порівняно з інтровертованими та психоемоційно нестабільними працівниками.

У контексті зазначених індивідуально-психологічних чинників у психологічній літературі професійне вигорання розглядається як специфічна форма хронічного стресу, що охоплює емоційну, психічну та фізичну складові. Саме поєднання особистісних характеристик із тривалими стресогенними умовами професійної діяльності зумовлює підвищену вразливість окремих категорій працівників до цього явища. Дослідники виокремлюють кілька груп осіб, для яких ризик вигорання є найбільш високим. До них належать інтроверти — стримані, замкнуті та неконфліктні люди, які схильні пригнічувати емоції, що сприяє накопиченню внутрішнього напруження й швидкому виснаженню; особи, які перебувають у стані внутрішнього конфлікту та хронічного психоемоційного дискомфорту; заміжні жінки, які поєднують професійну діяльність із сімейними обов'язками та нерідко стикаються із соціальною або професійною дискримінацією; а також працівники, що займають престижні посади, але водночас переживають нестабільність і тривогу щодо власного професійного майбутнього [40, с. 200].

Подальше поглиблення проблематики професійного вигорання пов'язане з аналізом його співвідношення з іншими формами психоемоційних порушень. Зокрема, Р. Б'янчі та Р. Бріссон досліджували взаємозв'язок між вигоранням і депресією, звертаючи увагу на суб'єктивні уявлення працівників про джерела власного емоційного неблагополуччя. Результати їхніх досліджень засвідчили, що значна частина респондентів пов'язує як прояви емоційного вигорання, так і депресивні симптоми з професійною діяльністю. Це дозволяє говорити про можливу спільність психологічних механізмів та взаємне посилення професійного вигорання і депресивних проявів у контексті трудової діяльності [33, с. 142], що підкреслює необхідність комплексного підходу до вивчення й

На думку М. Макашевої, розвиток синдрому вигорання відбувається поетапно. Перший етап, що може тривати від двох до трьох років, характеризується поступовим зниженням емоційної чутливості, зростанням негативних реакцій та прагненням до усамітнення. Другий етап, який триває в середньому близько десяти років, супроводжується зростанням конфліктних ситуацій із колегами, появою неприязні до клієнтів, дратівливостю та погіршенням емоційного фону. Третій етап, що охоплює період понад десять років, включає емоційну байдужість до інших, ігнорування як колег, так і клієнтів, а також втрату інтересу до навколишнього середовища і навіть до власного життя. Вигорання в цілому стає джерелом серйозних психологічних порушень, таких як емоційна виснаженість, депресія, хронічна втома, що з часом може трансформуватися у соматичні захворювання, включно з гастритом, гіпертонією та мігрєнями. Такі працівники не можуть налагодити ефективну комунікацію з клієнтами, що негативно позначається на результативності їхньої діяльності [28, с. 667].

С.Д. Максименко вважає, що професійне вигорання тісно пов'язане з процесом самоактуалізації в професійній сфері, оскільки вигорання пригнічує прагнення до самореалізації, а депресивні стани та апатія, що його супроводжують, погіршують комунікацію з оточенням. За його словами, вигорання – це складний психологічний процес, що виявляється у формі певних емоційних і когнітивних реакцій на робоче навантаження та власний досвід. Однією з перших ознак є відчуття емоційного спустошення, особливо у працівників, які перебувають у стані хронічного стресу або займаються фізично чи емоційно виснажливою роботою. Ентузіасти, які спочатку були мотивовані ідеалізмом, можуть несподівано відчувати зниження енергії. Часто керівники або колеги сприймають це як нормальну реакцію на надмірне навантаження [26, с. 130].

Працівники, що перебувають у стані вигорання, можуть становити загрозу для загального психологічного клімату в колективі, оскільки поширюють свій стан на інших, зокрема на підлеглих. Це також негативно впливає на їхні стосунки з

близькими, оскільки байдужість і цинізм, що виникають у професійному середовищі, переносяться на особисті контакти.

Окрім емоційного виснаження та відстороненості, однією з важливих складових вигорання є зниження суб'єктивного відчуття професійної реалізації. Багато працівників починають кар'єру з високими очікуваннями щодо власного впливу на організацію або суспільство, однак у процесі роботи стикаються з реаліями, які не відповідають цим очікуванням. Причинами такого розриву можуть бути: надмірно оптимістичні уявлення під час навчання, жорстка регламентованість організаційної політики, обмеженість ресурсів, неефективна командна взаємодія та відсутність належного зворотного зв'язку. У результаті працівник, замість того щоб усвідомити системні бар'єри, починає звинувачувати себе, вважаючи себе неуспішним. У поєднанні з емоційним виснаженням це може призвести до зниження мотивації та продуктивності, що своєю чергою поглиблює відчуття професійної неспроможності.

Отже, синдром професійного вигорання є наслідком довготривалого впливу хронічного стресу, що зумовлює загальне виснаження, втрату емоційної чутливості, мотивації, та сенсу діяльності загалом.

К. Агола зі співавторами довели, що рівень професійної продуктивності працівників безпосередньо пов'язаний із ступенем вигорання. Вони наголошують, що надмірна залученість до професійних завдань збільшує ризик розвитку синдрому вигорання. Як профілактичні заходи дослідники рекомендують впровадження інформаційних семінарів, навчальних тренінгів щодо наслідків вигорання, а також використання позитивного підкріплення у вигляді моральних та матеріальних заохочень [49, с. 105].

А. Макікангас у своїх дослідженнях встановила тісний зв'язок між відчуттям професійного відчуження та загальним рівнем трудової ефективності. Вона зазначає, що працівники, незадоволені своїм місцем у професійній системі, часто демонструють нижчу продуктивність, що негативно впливає як на особисті результати, так і на діяльність організації загалом [51, с. 80].

На думку Е. Чанга, ефективна саморегуляція ґрунтується на здатності як наполегливо слідувати особистим цілям, так і вчасно дистанціюватися від них,

якщо це необхідно. Ці якості позитивно пов'язані із загальним добробутом людини та її професійною результативністю. Працівники, які не залучені до виконання своїх службових обов'язків, часто демонструють знижений рівень концентрації, що ускладнює досягнення високих результатів. Саме цим частково можна пояснити негативний вплив професійного вигорання на продуктивність праці [53, с. 181].

Н.М. Мирончук у своїх дослідженнях аналізував, як вигорання позначається на якості виконання робочих завдань. Особливу увагу він приділив ролі професійної відданості як проміжного чинника, що модифікує зв'язок між вигоранням і результативністю. Також він підкреслив важливість орієнтації на інновації як елемента, здатного послаблювати негативні наслідки вигорання. Загалом, автор дійшов висновку, що синдром професійного вигорання не лише шкодить здоров'ю працівників, але й безпосередньо знижує ефективність їхньої роботи [30, с. 123].

Одним з ключових інструментів запобігання професійному вигоранню є ефективне управління персоналом. Це передбачає, зокрема, оптимізацію обсягу завдань, включення до робочого процесу елементів відпочинку або рекреаційної діяльності, створення сприятливого соціально-психологічного клімату на робочому місці, а також забезпечення підтримки працівників, які вже демонструють ознаки вигорання. Такі заходи здатні не лише зменшити рівень вигорання, але й підвищити загальний рівень продуктивності персоналу.

Згідно з дослідженнями М.Л. Авраменка, професійне вигорання є наслідком тривалого впливу стресових чинників, пов'язаних з трудовою діяльністю. Це один із найпоширеніших психоемоційних станів, з якими стикаються працівники в усьому світі. Стрес, що виникає на робочому місці, вважається одним із найбільш деструктивних факторів, які негативно впливають як на психічне здоров'я, так і на професійну ефективність [40, с. 200].

У свою чергу, Р. Чоудхарі з колегами вивчали джерела професійного стресу та його вплив на працездатність. Результати досліджень підтвердили: існує

виражений зворотний зв'язок між рівнем стресу та ефективністю виконання обов'язків. Інакше кажучи, що вищий рівень стресу –то нижча результативність працівників. За словами авторів, високий рівень професійного напруження сприяє зниженню зацікавленості у праці, появі нудьги та відчуження, що, своєю чергою, ще більше погіршує показники продуктивності [54, с. 642].

Таким чином, професійне вигорання є складним соціально-психологічним явищем, що проявляється у формі фізичного та емоційного виснаження працівника. У таких умовах формується відсторонене ставлення до професійної діяльності, втрачається емоційна залученість, розвивається деперсоналізація. Вигорання зумовлюється як зовнішніми (умови праці, стрес, організаційні фактори), так і внутрішніми (особистісні характеристики, мотивація, очікування) чинниками. Хоча цей синдром може виникнути у представників різних професій, найбільш поширеним він є серед спеціалістів, чия діяльність пов'язана з інтенсивним міжособистісним спілкуванням, зокрема у сфері «людина –людина».

Вигорання негативно позначається не лише на самопочутті окремого працівника, а й на ефективності всієї організації. Окрім професійної неуспішності, у людини можуть розвиватися як психологічні порушення –тривожність, депресивні стани, зниження самооцінки, –так і психосоматичні розлади, включно з головним болем, порушеннями сну, шлунково-кишковими проблемами. Високий рівень вигорання також сприяє збільшенню пропусків роботи, плинності кадрів, конфліктів у колективі. У важких випадках синдром може призводити до соціальної ізоляції, втрати контактів з близькими та навіть агресивної або суїцидальної поведінки, що має серйозні наслідки як для особистості, так і для суспільства в цілому.

1.1 Характеристика перфекціонізму, його ознаки та види

Слово «перфекціонізм» походить із латинської мови, де термін *perfectus* означає «досконалий» або «абсолютно завершений». Протягом тривалого часу психологи розглядали перфекціонізм як одну з форм нервово-психічних порушень.

Систематичне вивчення цього феномена в психології бере свій початок у 1930-х роках ХХ століття. Саме тоді К. Хорні вперше здійснила науково-теоретичний аналіз поняття перфекціонізму. Вона вважала, що прагнення до ідеалу може слугувати джерелом формування позитивних життєвих цінностей і створення «здорової» цілі. Водночас дослідниця звертала увагу на принципову відмінність між «справжнім ідеалом», що відображає щире бажання самовдосконалення, і «невротично ідеалізованим образом Я», який ґрунтується на потребі виглядати досконалим у власних очах та в очах оточення.

Одним із перших, хто надав визначення поняттю перфекціонізму, був американський клінічний психолог М. Холендер. У 1965 році він окреслив перфекціонізм як схильність людини висувати до себе вимоги надмірно високої якості виконання, навіть за відсутності зовнішніх причин, що цього вимагають [56, 31].

У 1980 році психолог Д. Бернс описав перфекціоністів як осіб, які ставлять перед собою надто високі, часто недосяжні стандарти. Ці люди наполегливо прагнуть реалізувати нереалістичні цілі, оцінюючи власну цінність винятково через призму досягнень і успіху [52, с. 12].

У сучасній психологічній науці перфекціонізм трактується як переконання в необхідності постійного вдосконалення себе та інших, що розглядається як головна життєва мета [37, с. 65]. Перфекціонізм розцінюється як стійка риса особистості, яка проявляється у повторюваних патернах мислення та поведінки [38, с. 180]. На відміну від тимчасових емоційних станів, ця особливість є відносно стабільною і мало змінюється з плином часу [37, с. 63].

Загалом перфекціонізм виражається в прагненні до бездоганності, встановленні надвисоких стандартів діяльності та схильності до надмірної самокритики [27, с. 335]. Більшість людей демонструють перфекціоністські тенденції хоча б в одній сфері життя. Найчастіше такою сферою є професійна діяльність або навчання, зокрема – робота, навчання в університеті чи школі.

Перфекціонізм може істотно впливати на професійну діяльність. Наприклад, характерні для перфекціоністів завищені стандарти рідко задовольняються ними

самими, що часто призводить до зниження реальної продуктивності. До того ж перфекціоністи зазвичай мають низьку толерантність до невизначеності, що може зменшувати їхню задоволеність працею. Такі люди часто занадто занурюються у робочі завдання, багато думають про них навіть у позаробочий час, що ускладнює повноцінне відновлення та розслаблення. Як наслідок, порушується баланс між роботою та особистим життям, страждає емоційне здоров'я та загальне самопочуття [56, с. 31].

Отже, індивідуальні особливості прояву перфекціонізму мають суттєве значення для збереження психічного здоров'я та загального благополуччя працівників. Хоча найчастіше перфекціонізм проявляється саме у професійній сфері, більшість наукових досліджень досі зосереджені на студентах, спортсменах або клінічних вибірках, що залишає поза належною увагою специфіку його прояву серед працюючого населення.

Для розкриття багатовимірної сутності перфекціонізму вчені створили низку діагностичних методик, які вимірюють різні його аспекти. Водночас така різноманітність шкал ускладнює інтерпретацію результатів, особливо для практиків, які не знайомі з усіма наявними інструментами. Це створює труднощі і порівнянні висновків різних досліджень.

Загалом багатовимірний перфекціонізм можна умовно поділити на два основні компоненти. Перший із них – це прагнення до досконалості (іноді називають його перфекціонізмом особистих стандартів), що відображає прагнення індивіда до високих результатів та встановлення завищених вимог до себе. Другий компонент – це так звані перфекціоністські занепокоєння, які включають страх перед помилками, боязнь негативної оцінки з боку інших, відчуття розриву між очікуваними й фактичними досягненнями, а також нетерпимість до власної недосконалості [61, с. 417].

Цей поділ є ключовим для розуміння суті перфекціонізму. Хоча обидва компоненти часто взаємопов'язані (тобто особи з високим рівнем прагнення до досконалості зазвичай мають і високий рівень занепокоєння щодо помилок), вони

демонструють різні психологічні наслідки. Так, перфекціоністські занепокоєння пов'язані з негативними емоційними станами, такими як тривожність, уникання труднощів, депресивні переживання, тобто мають дезадаптивний характер. У той же час прагнення до досконалості здебільшого асоціюється з позитивними особистісними рисами, включаючи цілеспрямованість, мотивацію досягнень і вищу продуктивність.

Таким чином, перфекціонізм можна розглядати як рису, що характеризується встановленням надвисоких стандартів діяльності, супроводжуваних підвищеною самокритичністю. Перфекціоністи часто ставлять перед собою амбітні цілі, зокрема в роботі, однак ці цілі нерідко є надто складними або взагалі недосяжними.

На думку М. Бехештівар, перфекціоністи мають схильність до надмірної самокритики. У певних межах перфекціонізм може бути адаптивним, коли людина орієнтується на досяжні стандарти й отримує задоволення від власних результатів, що підвищує її самооцінку. Такий тип називають «нормальним перфекціонізмом». У протиположності йому Д. Хамачек описав «невротичний перфекціонізм» – стан, при якому особа прагне до ідеалів, що перевищують реальні можливості, і надмірно жорстко оцінює власні дії. Така людина зазнає страху перед невдачею та не здатна відчувати задоволення від досягнень, навіть якщо вони об'єктивно значущі.

Хамачек підкреслює, що «нормальні» перфекціоністи, як правило, отримують задоволення від самого процесу досягнення мети, тоді як «невротичні» постійно прагнуть ідеалу, не відчуючи радості від своїх успіхів і перебуваючи у стані постійного емоційного напруження.

Як слушно зазначає О.О. Лоза, перфекціонізм як особистісна риса виражається у прагненні досягати ідеалу в різних сферах життя. Така установка має двоїстий вплив: з одного боку, вона сприяє формуванню відповідальності, конкурентоспроможності та професіоналізму, а з іншого – може провокувати розвиток тривожності, ворожості, ригідності й депресивних станів [24, с. 61]. Іншими словами, перфекціонізм має як адаптивні, так і дезадаптивні прояви, які залежать від спрямованості цієї риси.

Так званий позитивний (або адаптивний, «здоровий») перфекціонізм орієнтований на досягнення конструктивних результатів і мотивується прагненням досягти мети задля позитивних змін. Натомість негативний (дезадаптивний, «нездоровий») перфекціонізм ґрунтується на страху перед невдачею, і поведінка особи зумовлюється потребою уникнути негативних наслідків. Це розмежування спирається на положення поведінкової теорії, згідно з якою одна й та сама поведінка може викликати різні емоційні реакції залежно від того, чи підкріплюється вона позитивно чи негативно [18, с. 51].

Результати деяких досліджень показують, що адаптивний перфекціонізм позитивно пов'язаний із почуттям гордості, у той час як дезадаптивний – із соромом і тривожністю. Наявні негативні кореляції між гордістю та такими змінними, як тривога, ворожість, почуття сорому та негативний перфекціонізм, підтверджують, що гордість виконує адаптивну функцію. У свою чергу, негативний перфекціонізм є фактором, що суттєво корелює з тривожними розладами та підвищеною схильністю до почуття сорому [12, с. 51].

Інше емпіричне дослідження виявило, що позитивний перфекціонізм асоціюється з високими академічними досягненнями, сильною мотивацією досягнення, конструктивними особистісними рисами та ефективними копінг-стратегіями [6, с. 49]. Натомість негативний перфекціонізм корелює з деструктивними особистісними характеристиками та неефективними механізмами подолання стресу [18, с. 54].

Додатково встановлено, що особи з адаптивною формою перфекціонізму демонструють вищий рівень організованості, тоді як ті, хто схильний до дезадаптивного перфекціонізму, частіше мають високі показники за такими характеристиками, як підвищене очікування з боку батьків, критика, страх зробити помилку та сумніви у власних діях [10, с. 54].

Згідно з результатами дослідження В.А. Колтунович, позитивний перфекціонізм пов'язаний із високим рівнем самореалізації, самооцінки та прагнення до розвитку, тоді як негативний – із низькою самооцінкою,

депресивними переживаннями та ірраціональними переконаннями. Було виявлено, що позитивний перфекціонізм виступає передиктором високих досягнень і низького рівня тривожності та депресії, тоді як негативний – навпаки, сприяє емоційному виснаженню та низьким результатам у навчальній і професійній діяльності [16, с. 380].

Таким чином, «здорові» перфекціоністи – це ті, хто наполегливо прагне досягти мети, не завдаючи собі психологічної шкоди навіть у разі невдачі. Доведено, що такі особистості мають більш гнучку поведінку, менш схильні до прокрастинації, obsесивно-компульсивних симптомів, рідше використовують механізми психологічного захисту, мають вищу самооцінку та нижчий рівень депресивності [1, с. 48]. Натомість «нездорові» перфекціоністи поєднують у собі високий рівень прагнень до досконалості з надмірним занепокоєнням, страхом помилок та залежністю від зовнішньої оцінки. Їм притаманні негнучке мислення, схильність до хронічного стресу, уповільнене прийняття рішень і знижена міжособистісна чутливість [3, 23].

У ході дослідження, проведеного І.І. Сняданко та А.В. Матковською, було виявлено, що в професійному середовищі перфекціонізм часто проявляється через надмірну самокритику та сумніви у правильності власних дій. Чим вище рівень невпевненості працівників у результатах своєї діяльності, тим більше вони прагнуть стабільності, що своєю чергою може стримувати їх у пошуках більш вигідних професійних можливостей [43, с. 245].

Варто зауважити, що перфекціонізм розглядається у межах різноманітних концепцій, які відрізняються як за підходами, так і за структурою його складових. Так, у моделі Р. Фроста перфекціонізм представлений через шість ключових компонентів: високі особисті стандарти, орієнтація на організованість, сумніви щодо правильності власних дій, занепокоєння через помилки, а також вплив батьківських очікувань і критики.

Зі свого боку, канадські науковці П. Хьюїтт і Г. Флетт запропонували тривимірну модель перфекціонізму [27, с. 333], яка включає:

1. Самоорієнтований перфекціонізм – характеризується встановленням

особою надмірно високих вимог до себе, жорсткою самокритикою, прагненням до досконалості та уникнення помилок. Він є проявом внутрішньої потреби бути ідеальним.

2. Іншоорієнтований перфекціонізм – виявляється у висуванні нереалістичних очікувань до оточуючих та суворій оцінці їхніх дій. Особи з таким типом очікують досконалості від інших.

3. Соціально детермінований перфекціонізм – притаманний тим, хто вважає, що соціальне оточення покладає на них вимоги бути ідеальними, чинить тиск і постійно оцінює їхні дії.

Кожен із цих типів перфекціонізму по-своєму впливає на особистість і діяльність людини, створюючи певні ризики як на індивідуальному, так і на організаційному рівні. Альтернативну багатовимірну модель перфекціонізму запропонували Р. Фрост, П. Мартен, С. Лахарт і Р. Розенблейт. Вона включає такі виміри, як високі стандарти, переживання через невідповідність очікуванням батьків, сумніви в діях, прагнення до порядку, занепокоєння через помилки та критичність батьківського стилю виховання [56, с. 31].

У свою чергу, Дж. Стоубер та Л. Даміан встановили, що перфекціонізм має тісний зв'язок із трудоголізмом і, як наслідок, сприяє виникненню професійного вигорання [62, с. 105].

Цікаву типологію запропонувала О.І. Кононенко, яка виділила два основні види перфекціонізму: глобальний і парціальний, що відображають глибину інтеграції цієї риси в особистісну структуру. Глобальний перфекціонізм, у свою чергу, поділяється на автентичний, компенсаторний та невротичний, а парціальний – на інтерперсональний, аддиктивний та екзоперфекціонізм [17, с.54]. Такий підхід дає змогу розглядати перфекціонізм як складний, інтегрований психологічний феномен, який виконує різні функції в особистості.

У загальному підсумку, перфекціонізм – це риса особистості, що проявляється в прагненні досягати ідеальних результатів, часто всупереч наявним ресурсам та можливостям. Класичне трактування цієї якості передбачає орієнтацію

на надвисокі стандарти діяльності, поєднану з тенденцією до надмірної критичності щодо власних дій, що веде до формування нереалістичних вимог до себе.

Ця риса може мати як адаптивні (позитивні), так і дезадаптивні (негативні) прояви. У першому випадку перфекціонізм слугує джерелом мобілізації внутрішніх ресурсів і сприяє досягненню мети. У другому – призводить до надмірного навантаження, прагнення відповідати ідеалам (власним або нав'язаним іншими), що часто супроводжується емоційним виснаженням.

Попри те, що позитивні сторони перфекціонізму визнаються, науковці все частіше наголошують на його зв'язку з низкою психологічних труднощів, зокрема з тривожними і депресивними розладами, психосоматичними проявами, порушеннями харчової поведінки, різного роду залежностями та особистісними розладами, такими як прикордонний, нарцисичний, істеричний, залежний тощо. Особливу роль у формуванні перфекціоністських установок відіграють зовнішні чинники: тиск з боку батьків, тренерів, ситуації соціального оцінювання.

Таким чином, конструктивний (здоровий) перфекціонізм асоціюється з позитивним ставленням до діяльності, впевненістю в конкурентному середовищі, орієнтацією на успіх. Неконструктивний (нездоровий) – пов'язаний з підвищеною тривожністю, напруженням, зниженням самооцінки, зростанням емоційного й професійного вигорання.

1.3. Феномен трудоголізму в психології, його характеристика

У сучасних умовах глобалізації та стрімкого розвитку суспільства трудоголізм набуває все більшого поширення. Зростає кількість людей, які працюють понаднормово, мотивовані бажанням підвищити дохід або зберегти робоче місце. Це породжує явище трудоголізму – прагнення до надмірної праці, що перевищує встановлені норми.

Психоаналітик Ш. Ференці вперше звернув увагу на трудовоголізм як на «хворобу» ще у 1919 році. Він лікував пацієнтів, які дивним чином захворювали наприкінці робочого тижня, але одужували вже в понеділок вранці. Це явище він назвав «недільним синдромом» (workaholisme) [39, с. 120].

У 1968 році американський психолог У. Отс вперше запропонував термін «трудооголізм» у статті, де підкреслив, що надмірна потреба у роботі може загрожувати здоров'ю, особистому щастю, міжособистісним відносинам і соціальному функціонуванню [60, с. 80]. Він визначав трудовоголіків як осіб, що мають психологічну залежність від роботи і компульсивну необхідність працювати.

Існує багато теоретичних підходів до пояснення трудовоголізму. Зокрема, теорія самодетермінації стверджує, що у трудовоголіків порушується нормальне функціонування базових потреб – автономії, компетентності та соціальної пов'язаності. Основними причинами трудовоголізму вважають виховні фактори, проблеми з організаційною культурою, уникнення особистих проблем, підвищену потребу в активності, що може бути обумовлена генетично, а також риси характеру, такі як педантичність, прагнення до ефективності, професійного зростання, здатність маніпулювати іншими, а також соціально-психологічні чинники, які можуть сприяти розвитку прикордонних психічних і поведінкових розладів [57, с. 9].

Інший підхід базується на теорії навчання, згідно з якою трудовоголізм розглядається як міцно сформована поведінка, що виникає через оперантне умовляння. Людина, спостерігаючи за працелюбністю членів сім'ї або колег, може почати наслідувати цю поведінку, керуючись рольовими моделями. Робінсон наголошує, що адиктивна поведінка часто передається між поколіннями через сімейні правила і переконання. У конкурентних організаціях підвищення трудовоголізму може відбуватися внаслідок схвалення колег, отримання бонусів, підвищень та інших винагород. Важливо, що оперантне підкріплення розвиває трудовоголізм лише тоді, коли надмірне робоче навантаження є бажаним і підтримується [39, с. 115].

Теорія рис особистості пояснює трудоголізм як прояв стабільних поведінкових диспозицій, які формуються наприкінці підліткового віку і залишаються стабільними в різних робочих ситуаціях. Спочатку вважалося, що трудоголізм обумовлений якоюсь однією рисою, наприклад, одержимістю чи компульсивністю, але емпіричні дослідження показали більш широкий спектр пов'язаних рис. Зокрема, трудоголізм асоціюється з перфекціонізмом, потребою досягати, завзятістю, організованістю, компульсивністю, ригідністю і нездатністю делегувати повноваження [35, с. 63]. Пізніше вчені дійшли висновку, що трудоголізм детермінований не однією рисою, а комплексною особистісною моделлю, зокрема в контексті п'ятифакторної моделі особистості («Великої п'ятірки»). Емпіричні дані свідчать про те, що різні аспекти трудоголізму по-різному корелюють із характеристиками цієї моделі.

Деякі автори розглядають трудоголізм у позитивному світлі. Так, Махловіц провела якісне дослідження та інтерв'ю з понад 100 трудоголіками і з'ясувала, що вони загалом задоволені своїм життям. Вона вважає за доцільне розглядати трудоголізм як ставлення або підхід до роботи, а не лише як кількість часу, проведеного за нею, адже трудоголіки продовжують мислити про роботу навіть у періоди відпочинку.

Інші ж мають більш критичне ставлення до трудоголізму. Наприклад, Черрінгтон трактує його як ірраціональну прихильність до надмірної праці, порівнюючи з іншими видами залежностей і зосереджуючись на його негативних наслідках. Частина дослідників виділяє різні типи моделей поведінки трудоголіків, кожна з яких має власні передумови та по-різному впливає на результати в роботі і житті [25, с. 335].

Дж. Спенс і А. Роббін запропонували концепцію «трудоголічної тріади», що складається з трьох складових: залученості до роботи, відчуття примусу працювати та задоволення від праці. Трудоголіки, за їхніми даними, мають високі показники залученості та примусу до роботи, але низький рівень задоволення. Для порівняння, ентузіасти роботи демонструють високу залученість і задоволення, але

низький примус. Ентузіасти-трудоголіки отримують високі оцінки за всіма трьома параметрами. Також було виявлено, що трудоголіки мають вищі показники перфекціонізму, низьку здатність делегувати обов'язки, підвищений рівень стресу та частіше скаржаться на проблеми зі здоров'ям [22, с. 200].

Р. Снір та І. Харпаз визначають трудоголізм як постійне і суттєве вкладення часу та розумових ресурсів у роботу, яке не зумовлене зовнішніми обставинами. Це визначення має кілька переваг: по-перше, воно включає ключові поведінкові та когнітивні інвестиції у роботу, не передбачаючи заздалегідь ані позитивних, ані негативних наслідків; по-друге, таке залучення має бути стійким, а не тимчасовим результатом підвищеного навантаження; по-третє, враховуються зовнішні фактори, що можуть стимулювати трудоголізм [60, с. 80].

Спираючись на інтеракціоністський підхід, Снір наголошує, що для розуміння трудоголізму важливі як особистісні характеристики, так і ситуаційні умови. Серед останніх – зовнішні винагороди (зарплата), баланс робота-відпочинок, соціальне зараження, організаційна культура, вимоги роботодавців, посада, економічна ситуація, політика профспілок, регулювання ринку праці, а також глобальні технологічні й економічні фактори [62, с. 105].

Деякі дослідники вважають, що трудоголізм пов'язаний із високим рівнем позитивного стресу (евстресу) та іншими позитивними наслідками, такими як задоволеність роботою і життям, а також високою продуктивністю, через що трудоголіки можуть бути прикладом для наслідування [4, с. 21]. Водночас інші вказують, що трудоголізм може приносити короточасні переваги (задоволення від роботи, ефективність), але у довгостроковій перспективі призводити до проблем зі здоров'ям і соціальними відносинами [1, с. 47].

Трудоголіків описують як дуже працьовитих людей, які отримують значне задоволення від своєї роботи і багато від неї беруть [14, с. 32]. Типології трудоголізму часто розрізняють позитивні та негативні типи, проте таке поділ може ускладнювати розуміння самого явища, оскільки розмиває межі між трудоголізмом та близькими поняттями, наприклад, залученістю до роботи.

Більшість досліджень підтверджують, що трудоголізм переважно є негативним

явищем, що супроводжується різними шкідливими наслідками.

У наукових колах і практиці часто плутають трудоголізм із трудовою залученістю. Останню визначають як позитивний, повний енергії стан, пов'язаний із роботою, який проявляється в самовідданості, захопленні та активності [22, с. 200]. Хоч поведінка трудоголіків і працівників із високою залученістю виглядає подібною – обидві групи працюють більше за інших – мотивація у цих випадках суттєво різниться. Залучені працівники працюють тому, що їм це приносить задоволення, тоді як трудоголіків рухає внутрішнє відчуття обов'язку – вони відчують, що «повинні» працювати [62, с. 105].

Психологічні чинники відіграють важливу роль у формуванні трудоголізму. Зокрема, до одержимої відданості роботі схильні перфекціоністи, нарцисисти та люди з низькою самооцінкою. Зазвичай у них також відсутні хобі та міцні соціальні зв'язки. Основною проблемою є те, що на відміну від інших залежностей, наприклад алкоголізму, трудоголізм часто сприймається позитивно. Трудоголіки, прагнучи схвалення, можуть надмірно зосереджуватися на роботі заради поваги оточуючих. Серед психологічних причин трудоголізму виділяють: уникнення особистих проблем, емоційне виснаження з бажанням його подолати та пошук уваги і визнання.

Трудоголізм розглядають як особистісну проблему – невротичний розвиток людини в умовах викривленої трудової діяльності. Його причини поділяються на зовнішні та внутрішні. Зовнішні пов'язані з оточенням і поділяються на три групи:

- Соціально-правові: суспільне схвалення трудоголізму, норми законодавства, що сприяють поширенню цього явища серед працюючих.
- Організаційно-управлінські: особливості організацій, де домінує трудоголізм, наприклад, керівники-трудоголіки, надмірний контроль, бюрократія, специфічна організаційна культура.
- Соціально-психологічні: проблеми у сім'ї (алкоголізм, конфлікти, батьки-перфекціоністи), складнощі в школі, суворі педагоги, відсутність ігрової діяльності у дитинстві, особисті труднощі.

Навіть за подібних зовнішніх умов одні люди стають трудоголіками, а інші – ні. Це пояснюється індивідуальною схильністю, яка є внутрішньою передумовою трудоголізму. До внутрішніх факторів належать:

- труднощі у встановленні соціальних контактів;
- занурення в роботу як спосіб уникнення спілкування з колегами;
- високий рівень самоконтролю, при якому праця виконується не з задоволення, а через обов'язок;
- підвищена відповідальність і скрупульозність, що не дозволяє делегувати завдання;
- емоційна нестабільність (тривожність, напруженість), що проявляється у частих перевірках власної роботи, ранньому приході і пізньому виході;
- постійні сумніви у власній компетентності;
- сприйняття навіть незначних помилок як катастрофи, що веде до втрати самоповаги;
- низька самооцінка з прагненням підвищити її через роботу і кар'єрний успіх.

Особи з таким набором рис перебувають у зоні ризику формування трудоголізму і розвитку відповідної залежності у трудовій діяльності [57, с. 8].

I. Прокопчук розглядає трудоголізм як одну з форм адиктивної поведінки, що має руйнівний вплив на особистість. Вона поділяє причини трудоголізму на дві основні категорії: соціетальні – чинники, які діють на макро- та мезорівнях суспільства, і мікрофактори – ті, що проявляються на індивідуальному рівні [39, с. 115].

До соціетальних причин належать: аномія в суспільстві, коли в періоди соціальних криз надмірна праця стає способом заробітку, а страх втратити роботу підсилює прагнення працювати більше; вплив соціальних інститутів, що заохочують трудоголізм через ЗМІ, родину, друзів; професійна належність – найбільше трудоголізму властиво інтелектуальній праці; гендерні соціальні ролі – вважається, що чоловіки більш схильні до трудоголізму, але з огляду на зростання кількості жінок на керівних посадах, останні також демонструють ознаки

трудоголізму; а також менталітет, що формується на основі національності та етнічної приналежності і може впливати на рівень трудоголізму.

Мікрофакторами, що сприяють трудоголізму, є індивідуальні риси характеру, зокрема перфекціонізм, який проявляється у завищених вимогах до себе й інших та постановці надмірно амбітних цілей; а також особисті проблеми і негаразди, через які людина прагне втекти у роботу, уникаючи конфліктів у родині чи складнощів в особистому житті [32, с. 147].

Н.М. Мирончук трактує трудоголізм як втечу від реальності, досягану шляхом зміни психічного стану через повну концентрацію на роботі [30, с. 125].

І.Є. Курляк визначає трудоголізм як форму деструктивної поведінки, що характеризується значним порушенням балансу між роботою та іншими життєвими сферами, неконтрольованим внутрішнім примусом до безперервної праці та негативними наслідками у різних аспектах життя. Особливо небезпечним є особистісний трудоголізм, який посилюється такими рисами, як впертість, амбіційність, перфекціонізм, надмірний самоконтроль, дріб'язковість і негнучкість [22, с. 200].

І.В. Онопченко розглядає трудоголізм як поведінкову залежність, що проявляється втечею від реальності через зміну психічних станів за допомогою фіксації на роботі. Автор пов'язує трудоголізм з іншими адикціями і підкреслює його негативний вплив на функціонування особистості, що призводить до деформації її властивостей. Трудоголізм асоціюється з рисами, такими як нейротизм, домінантність, нарцисизм, егоїзм, низький рівень стресостійкості, перфекціонізм, неадекватні адаптивні стратегії та комплекс неповноцінності [35, с. 65].

Отже, трудоголізм можна розглядати як залежність від трудової діяльності. Трудоголіки – це люди, які отримують задоволення від процесу роботи, одержимі нею та присвячують багато часу, включно з особистим. В їхніх емоціях, думках і поведінці домінує робота. Водночас виникнення трудоголізму зумовлене комплексом внутрішніх і зовнішніх факторів, які можуть впливати на цей процес.

Висновки до першого розділу

Проведений теоретичний аналіз наукових джерел з теми дослідження дозволяє зробити низку важливих висновків. Професійне вигорання є комплексним психофізіологічним станом, що характеризується крайньою втомою і виснаженням, які виникають як наслідок тривалого та безперервного впливу стресових факторів, пов'язаних із професійною діяльністю. Цей стан проявляється порушеннями в різних сферах: емоційній, психічній, поведінковій та фізичній. Професійне вигорання не лише негативно впливає на здоров'я самої людини, але й знижує її працездатність, що, у свою чергу, відбивається на ефективності діяльності організації загалом, а також може мати наслідки для соціальної стабільності в суспільстві.

Зокрема, синдром вигорання супроводжується різними психологічними симптомами, такими як посилена тривожність, депресивні стани, зниження самооцінки, а також фізичними проявами –наприклад, головними болями, порушеннями сну та іншими соматичними розладами. Люди, які мають високий рівень професійного вигорання, часто схильні до соціальної ізоляції –вони обмежують або навіть повністю припиняють спілкування з рідними та друзями. У крайніх випадках вигорання може провокувати агресивну поведінку щодо оточуючих або навіть суїцидальні наміри, що негативно позначається не тільки на самій людині, а й на її сімейному колі та суспільстві загалом.

Одним із важливих особистісних чинників, які сприяють розвитку професійного вигорання, є перфекціонізм та трудоголізм. Перфекціонізм у психології визначається як стійке і надмірне прагнення до досконалості, що виражається у встановленні надзвичайно високих, часто нереалістичних стандартів для себе чи інших. Перфекціоніст –це людина, яка не задоволена собою або оточуючими, якщо результат не є ідеальним або не відповідає її завищеним очікуванням. Слід відзначити, що перфекціонізм має дві форми –позитивну та

негативну, які відрізняються своїми наслідками у професійній діяльності. Позитивний перфекціонізм стимулює мотивацію, сприяє досягненню високих результатів і формує адаптивні стратегії поведінки. Негативний же перфекціонізм, навпаки, пов'язаний із ризиком розвитку депресії, стресу, психосоматичних захворювань та зниженням продуктивності. У діловому середовищі перфекціонізм часто розглядають як позитивну якість, що допомагає досягати високих стандартів якості та продуктивності. Проте за цією позитивною фасадом приховані серйозні небезпеки –наприклад, перфекціоніст може уникати певних видів діяльності або приймати лише ті завдання, які відповідають його високим стандартам, уникаючи ризику помилки, що призводить до стресу та емоційного вигорання.

Ще одним важливим чинником, що пов'язаний із професійним вигоранням, є трудоголізм –психологічна залежність від роботи, яка стає домінантним чинником у житті людини, витісняючи всі інші інтереси та потреби. Трудоголізм розглядають як адикцію, тобто форму втечі від реальності через зміну психічного стану за допомогою зацикленості на роботі. Відмінністю трудоголізму від звичайної працьовитості є те, що трудоголік не працює виключно через необхідність заробітку або досягнення певних матеріальних цілей. Для нього робота стає способом заповнити порожнечу у внутрішньому світі, замінюючи собою інші важливі життєві сфери: близькість, любов, відпочинок, хобі, соціальні контакти та розваги.

Отже, трудоголізм характеризується надмірним та компульсивним прагненням працювати, яке супроводжується неможливістю контролювати це бажання та почуттям тривоги або дискомфорту у випадку припинення роботи. Цей стан може призводити до значних проблем у особистому житті, порушень здоров'я, емоційного виснаження і, в кінцевому результаті, до професійного вигорання. У таких випадках робота перестає бути джерелом задоволення або реалізації, а стає нав'язливою потребою, що викликає внутрішній конфлікт та втрату гармонії між різними сферами життя.

Узагальнюючи, зазначимо, що професійне вигорання, перфекціонізм і

трудоголізм є тісно пов'язаними явищами, які мають спільні механізми формування та суттєвий вплив на психічне та фізичне здоров'я людини. Розуміння цих процесів є важливим для створення ефективних заходів профілактики і корекції, які можуть допомогти знизити ризики виникнення вигорання та покращити загальне благополуччя працівників і ефективність організацій.

РОЗДІЛ 2

МЕТОДИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ І ТРУДОГОЛІЗМУ ЯК ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1 Опис методик, використаних у дослідженні

У процесі теоретичного осмислення проблематики професійного вигорання було з'ясовано, що ключовими чинниками, які спричиняють виникнення цього явища, є такі особистісні характеристики, як перфекціонізм та трудоголізм. На думку дослідниці Т.В. Грубі, хоча перфекціонізм іноді може сприяти підвищенню ефективності професійної діяльності, здебільшого його вплив виявляється негативним. Авторка зазначає, що прагнення до досконалості часто супроводжується надмірним внутрішнім тиском, страхом помилок, тривожністю, що в сукупності знижує результативність і негативно позначається на психологічному стані працівника. Таким чином, перфекціоністські установки можуть створювати передумови для розвитку синдрому професійного вигорання [12, с. 47].

Ще одним чинником, тісно пов'язаним із формуванням професійного вигорання, є трудоголізм, який дослідники трактують як патологічну форму надмірної залученості до роботи, що має ознаки залежної поведінки. Зокрема, А.Б. Мудрик класифікує трудоголізм як один із проявів адиктивної поведінки – неконтрольованої потреби займатися певним видом діяльності. У такому випадку трудова активність втрачає функціональність і перетворюється на спосіб уникнення проблем або внутрішніх переживань, що також у перспективі призводить до емоційного виснаження та вигорання.

Проведений аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що зазначені психологічні феномени – перфекціонізм і трудоголізм – можуть виступати важливими факторами ризику щодо розвитку професійного

вигорання. Ці теоретичні положення обґрунтовують доцільність проведення емпіричного дослідження, спрямованого на вивчення взаємозв'язків між означеними чинниками.

Мета емпіричного дослідження – встановити, як перфекціонізм та трудоголізм впливають на розвиток професійного вигорання серед працівників.

Основні завдання дослідження включають:

1. Проведення психодіагностики рівня професійного вигорання серед респондентів.
2. Вивчення характеру прояву перфекціоністських установок у професійній діяльності досліджуваних осіб.
3. Визначення ступеня схильності до трудоголізму в обраній вибірці.
4. Аналіз наявності та сили кореляційного зв'язку між перфекціонізмом, трудоголізмом та показниками професійного вигорання.

Вибірка та база дослідження: у дослідженні взяли участь 50 працівників Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук віком від 25 до 40 років. До вибірки увійшли 23 жінки та 27 чоловіків, які займають посади різного рівня, що дозволяє сформувати репрезентативну картину для аналізу.

Методичний інструментарій: у роботі застосовано стандартизовані, валідні та надійні психодіагностичні методики, спрямовані на вимірювання рівня професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму (див. додаток А). Обрані методики дозволяють отримати об'єктивні дані, необхідні для виявлення статистичних залежностей між досліджуваними змінними.

Отже, комплексне теоретичне осмислення та обґрунтування дозволяє перейти до практичного етапу дослідження з метою поглибленого аналізу ролі перфекціонізму і трудоголізму у розвитку професійного вигорання, що, в свою чергу, сприятиме підвищенню ефективності профілактичних заходів та корекційних програм у сфері організаційної психології.

2.2. Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон

Методика «Maslach Burnout Inventory» (MBI), розроблена американськими дослідниками К. Маслач та С. Джексон, є однією з найвідоміших і найнадійніших психодіагностичних інструментів для вимірювання професійного (емоційного) вигорання. Вперше вона була представлена у 1981 році та з того часу зазнала кількох модифікацій, адаптованих для представників різних професійних сфер, зокрема охорони здоров'я, освіти, соціальної сфери тощо.

Методика базується на концепції, згідно з якою синдром професійного вигорання є багатовимірним явищем і складається з трьох ключових компонентів:

1. Емоційне виснаження –відчуття емоційного перенавантаження та виснаження власних ресурсів.
2. Деперсоналізація –негативне або цинічне ставлення до клієнтів, колег чи підопічних, знеособлення контактів з ними.
3. Редукція професійних досягнень –відчуття неефективності, незадоволення професійною діяльністю, сумніви у власній компетентності.

Методика MBI складається з 22 тверджень, які описують частоту переживання тих чи інших станів або відчуттів у професійній діяльності. Відповіді надаються за шестибальною шкалою частотності: 0 –ніколи; 1 – дуже рідко; 2 –інколи; 3 –часто; 4 –дуже часто; 5 –постійно.

Розподіл тверджень за шкалами виглядає наступним чином:

- 9 тверджень –емоційне виснаження (наприклад, «Я відчуваю себе емоційно спустошеним від своєї роботи»).
- 5 тверджень –деперсоналізація (наприклад, «Я ставлюсь до деяких

підопічних ніби вони предмети»).

- 8 тверджень –редукція особистих досягнень (наприклад, «Я легко можу зрозуміти, що відчувають мої колеги» – інверсне формулювання).

Для інтерпретації результатів обчислюються бали за кожною з трьох шкал. Кожен з трьох компонентів може бути оцінений як низький, середній або високий за ступенем вираженості. Високі показники за шкалами емоційного виснаження та деперсоналізації, а також низький рівень особистих досягнень свідчать про наявність або ризик професійного вигорання.

Методика має високу надійність і валідність, широко застосовується у практичній психології, особливо в роботі з фахівцями «людинно-орієнтованих» професій: педагогами, психологами, медиками, соціальними працівниками. Її можна використовувати як у груповій, так і в індивідуальній діагностиці.

Адаптація методики в Україні здійснювалася низкою вітчизняних психологів, зокрема Н. Є. Водоп'яною, що дозволяє ефективно застосовувати її у вітчизняному контексті.

Загалом методика К. Маслач і С. Джексон дозволяє своєчасно виявити ризики розвитку синдрому професійного вигорання; провести моніторинг динаміки стану працівника; розробити індивідуальні програми профілактики та подолання емоційного виснаження; оцінити ефективність інтервенцій.

2.3. Велика тривимірна шкала перфекціонізму

(Big Three Perfectionism Scale – BTPS) була розроблена М. Смітом, Д. Саклофскі, Дж. Стобером та С. Шеррі з метою більш цілісного вивчення перфекціоністичних установок і поведінки в контексті особистісних та професійних особливостей людини. Ця методика дозволяє диференційовано

аналізувати різні сторони перфекціонізму, що є особливо важливим при дослідженні його впливу на емоційний стан, психологічне благополуччя та ризик розвитку професійного вигорання.

Структура шкали ВTPS охоплює три основні виміри перфекціонізму:

1. Перфекціонізм, орієнтований на себе (Self-oriented perfectionism). Характеризується високими стандартами, які людина висуває до самої себе. Особа намагається досягти ідеалу, часто вимагаючи від себе безпомилковості, абсолютного контролю та самодисципліни. Такий тип перфекціонізму тісно пов'язаний із внутрішньою мотивацією, схильністю до самокритики у разі невдач і страхом не виправдати власних очікувань.

2. Перфекціонізм, орієнтований на інших (Other-oriented perfectionism). У цьому випадку людина очікує досконалості від інших людей. Вона висуває до оточення завищені вимоги, часто критикує інших за їхні помилки або недосконалість. Цей тип перфекціонізму часто ускладнює міжособистісні стосунки, викликає конфлікти в колективах і може супроводжуватися недостатньою емпатією.

3. Соціально-прописаний перфекціонізм (Socially prescribed perfectionism). Тут ідеться про переконання, що інші (суспільство, батьки, керівники тощо) очікують від особи бути ідеальною. Людина відчуває сильний тиск ззовні, боїться осуду, прагне відповідати чужим очікуванням. Це найстресогенніший вид перфекціонізму, тісно пов'язаний із тривожністю, депресією та ризиком професійного вигорання.

Опитувальник ВTPS складається із 45 тверджень, по 15 на кожен з трьох вимірів.

Респонденти оцінюють кожне твердження за 7-бальною шкалою (від «1 – зовсім не згоден» до «7 – повністю згоден»).

Отримані результати дозволяють виявити, який тип перфекціонізму домінує у респондента та наскільки високий загальний рівень перфекціоністичних установок.

Велика тривимірна шкала перфекціонізму дозволяє виявити потенційні ризики емоційного виснаження, втрати задоволення від праці, психоемоційної перевтоми, пов'язані з надмірною критичністю, тиском і нереалістичними очікуваннями – як до себе, так і до інших.

Самоорієнтований перфекціонізм може провокувати хронічну втому, розчарування у власних досягненнях та зниження самооцінки.

Іншоорієнтований спричиняє напруження у взаємодії з колегами, конфліктність.

Соціально-прописаний супроводжується переживанням тривоги, страхом невдачі, виснаженням через прагнення відповідати очікуванням інших.

Таким чином, ВTPS є надійним психодіагностичним інструментом для вивчення перфекціонізму в контексті психологічного благополуччя та професійного функціонування особистості.

2.4. Голландська шкала трудової залежності (Workaholism Scale)

В. Шауфелі та А. Б. Тарріса

Одна із найвідоміших і валідизованих інструментів для вивчення явища трудоголізму. Її основна мета – визначити рівень трудової залежності (workaholism) як психологічного феномену, що характеризується надмірним, неконтрольованим прагненням до праці, навіть на шкоду особистому благополуччю та соціальному життю.

Розробники шкали – Вілмар Шауфелі (Wilmar Schaufeli) і Арнольд Б. Б. Тарріс (Arnold B. Bakker Taris) – вважали, що трудоголізм відрізняється від простої високої залученості в роботу. Трудоголік не лише багато працює, а й відчуває внутрішній примус до праці, що супроводжується емоційною напругою.

Шкала трудової залежності складається з двох основних факторів:

1. Робоче надмірництво (Working Excessively) – схильність до

надмірної праці, проявляється у великій кількості годин, проведених за роботою, навіть тоді, коли це не є необхідним. Людина працює більше, ніж вимагається, і не здатна зупинитись.

2. Робоча нав'язливість (*Working Compulsively*) – когнітивний аспект трудоголізму, що виявляється у постійному мисленні про роботу, відчутті провини під час відпочинку, неможливості "вимкнутись" після завершення трудового дня.

Кожен підфактор оцінюється за допомогою відповідних тверджень (від 10 до 17 усього), на які респондент відповідає за шестибальною шкалою – від «1 – зовсім не про мене» до «6 – повністю про мене».

Результати шкали дозволяють визначити ступінь трудової залежності: низький, середній або високий рівень. Особливо високі значення за обома підшкалами вказують на справжній трудоголізм – психологічний стан, який пов'язаний із ризиком професійного вигорання, проблемами у міжособистісних стосунках, зниженням якості життя.

Голландська шкала трудової залежності широко використовується у психологічній діагностиці працівників; у дослідженнях робочого стресу та вигорання; для профілактики трудоголізму та збереження психічного здоров'я; у HR-менеджменті та коучингу з метою підвищення ефективності й добробуту персоналу.

Переваги методики: висока надійність і валідність; чітке розрізнення між трудовою залученістю та трудовою залежністю; актуальність для сучасних умов праці, особливо в умовах високої конкуренції та культури «постійної зайнятості».

2.5. Методика «Визначення трудоголізму»

Методика спрямована на виявлення рівня схильності особи до

трудоголізму як потенційного чинника психоемоційного виснаження, професійного вигорання та порушення балансу між роботою і особистим життям. Вона дозволяє оцінити ступінь залученості респондента в трудову діяльність, виявити ознаки надмірної прив'язаності до праці, емоційної залежності від неї, а також виявити неадаптивні поведінкові установки, пов'язані з трудоголізмом.

Процедура проведення передбачає, що учасник самостійно відповідає на 16 тверджень, відзначаючи кожну відповідь символом «+» у разі згоди або «-» у разі незгоди. Тест є коротким, його виконання триває близько 5–7 хвилин, і бажано, щоб респондент проходив його в спокійних умовах без зовнішніх подразників.

Результати обробляються шляхом підрахунку позитивних відповідей: менше п'яти свідчить про відсутність або незначний рівень трудоголізму, п'ять–дев'ять – про виражену схильність до нього, а десять і більше – про наявність високого рівня трудової залежності, яка може негативно впливати на психологічний стан, фізичне здоров'я та соціальні взаємини особи.

Методика має високу практичну цінність як скринінговий інструмент. Вона може використовуватись у психологічному консультуванні, у корпоративній діагностиці персоналу, для виявлення ризиків емоційного вигорання, а також з метою профілактики залежності від роботи.

Інструкція для учасників дослідження: дайте відповідь на запропоновані питання. При позитивній відповіді поставте знак «+», при негативній – знак «-» [17].

Обробка та інтерпретація отриманих результатів: підраховується кількість позитивних відповідей. Якщо п'ять і більше позитивних відповідей, то в респондента вже виражений трудоголізм. Позитивні відповіді на десять і більше питань свідчать, що людина стала жертвою трудоголізму.

Висновки до другого розділу

Метою емпіричного дослідження стало вивчення зв'язків між перфекціонізмом, трудоголізмом і рівнем професійного вигорання. Дослідження проводилось на вибірці з 50 працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук віком від 25 до 40 років. Для досягнення поставлених завдань були використані валідні психодіагностичні методики.

Для оцінки професійного вигорання застосовано опитувальник Маслач і Джексон (МВІ), який вимірює три основні компоненти вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію особистих досягнень. Високі показники за першими двома шкалами та низькі за третьою свідчать про високий рівень вигорання. Методика є універсальною, адаптованою для українського контексту, й широко використовується у дослідженнях серед представників соціально орієнтованих професій.

Для вивчення перфекціонізму застосована «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» (ВТРС), що диференціює три типи цієї особистісної якості: самоорієнтований, іншоорієнтований і соціально-прописаний перфекціонізм. Кожен із типів по-різному впливає на емоційний стан і стресову вразливість особистості. Самокритичність, завищені очікування до себе й оточення, страх не виправдати чужих очікувань –усе це може провокувати виснаження, зниження самооцінки та конфлікти в колективі.

Для вимірювання трудоголізму використано Голландську шкалу трудової залежності (DUWAS) Шауфелі та Тарріса, яка оцінює два компоненти: надмірну залученість у роботу та нав'язливу потребу постійно працювати. Обидва аспекти тісно пов'язані з психологічною втомою, ігноруванням особистих потреб та ризиком формування синдрому вигорання. Методика дозволяє оцінити, наскільки праця перетворюється на домінуючу життєву потребу, що витісняє інші сфери.

Також додатково використано скринінгову методику для визначення рівня схильності до трудоголізму, що включає 16 простих тверджень. Вона дозволяє швидко виявити первинні ознаки трудової залежності, що має практичне значення для індивідуального консультування або корпоративної діагностики.

Усі методики мають високий рівень надійності, проходили адаптацію та стандартизацію в українських умовах. Їх комплексне застосування дозволяє не лише ідентифікувати рівні вигорання, перфекціоністських і трудоголітичних проявів, а й виявити взаємозв'язки між цими змінними. Такий підхід сприяє більш глибокому розумінню особистісних чинників професійного вигорання й дає змогу розробити ефективні профілактичні та корекційні програми в межах організаційної психології.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

3.1. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання

У процесі реалізації емпіричного дослідження були отримані результати (див. додаток Б), що дали змогу визначити рівень професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму серед співробітників Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук віком від 25 до 40 років.

На початковому етапі дослідження було застосовано методику оцінювання професійного вигорання, розроблену К. Маслач і С. Джексоном. Цей інструмент дозволяє виявити три основні складові синдрому вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження почуття професійних досягнень.

Результати, отримані за допомогою цієї методики, свідчать про наявність у значної частини опитаних працівників ознак професійного вигорання (див. табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Показники професійного вигорання працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук

Рівень	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Професійна успішність	Інтегральний показник вигорання
Низький	37%	20%	9%	18%
Середній	22%	50%	43%	39%
Високий	41%	30%	48%	43%

У результаті аналізу даних, представлених у таблиці, встановлено, що 37% опитаних демонструють низький рівень емоційного виснаження, 22% –

середній, а 41% –високий. Цей показник свідчить про зниження емоційної енергії, емоційну нестабільність, втрату психологічної стійкості, ослаблення інтересу до оточуючого середовища, а також про труднощі в міжособистісних взаєминах та порушення професійної ідентичності. Формуванню емоційного виснаження зазвичай передує етап надмірної активності, коли працівник занурюється в професійні обов'язки, ігноруючи особисті потреби та інші сфери життя. Наступною фазою стає етап перенапруження, який характеризується хронічною втомою, що не минає навіть після повноцінного відпочинку чи сну. Такі працівники втрачають здатність до емоційного реагування, уникають комунікації, а після повернення до звичного робочого середовища симптоми повертаються знову.

Щодо показника деперсоналізації, то 20% працівників демонструють низький рівень, 50% –середній і 30% –високий. Деперсоналізація, як один із проявів професійного вигорання, виявляється у відчуженні, емоційній холодності, знеціненні власної професійної діяльності та обмеженні емоційного включення у взаємодію з іншими. При високому рівні цього показника спостерігається зниження зацікавленості в роботі, втрата креативності, ініціативності та зниження ефективності роботи не лише конкретного працівника, а й усієї команди. Досить часто деперсоналізація супроводжується розвитком байдужості або навіть ворожості до колег та клієнтів. При цьому, намагаючись відповідати професійним стандартам (ввічливість, самоконтроль, тактовність), працівники пригнічують негативні емоції, що призводить до формалізації взаємодії, емоційного виснаження й, зрештою, до повного відчуження від професійного середовища.

Аналіз показника редукції професійних досягнень виявив: у 9% досліджуваних рівень низький, у 43% –середній, а у компонент відображає зниження самооцінки, незадоволеність результатами своєї роботи, зменшення віри у власні професійні можливості. Люди з високими значеннями цього

показника часто відчують свою неефективність, некомпетентність, зневіру у власному внеску в загальний результат, що призводить до втрати мотивації, конфліктів з колегами, емоційного виснаження та відстороненості.

Отже, результати емпіричного дослідження дозволяють трактувати професійне вигорання як складний адаптаційний процес, у якому поєднуються мотиваційні, емоційні й когнітивно-оціночні компоненти, що виникають під впливом тривалого стресу в умовах професійної діяльності. Його наслідками стають зниження ефективності праці, погіршення психологічного стану працівника, а також міжособистісні конфлікти.

Особливо загрозовою така ситуація виглядає у контексті трудової діяльності співробітників, які безпосередньо взаємодіють з людьми – таких як менеджери. Навіть початкові прояви професійного вигорання в цьому випадку можуть істотно впливати на якість обслуговування клієнтів, знижуючи лояльність та репутацію компанії. Загалом можна стверджувати, що серед працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук фіксується високий рівень емоційного виснаження та помітні ознаки деперсоналізації й редукції професійних досягнень, що свідчить про наявність ознак професійного вигорання у значної частини колективу (див. рис. 3.1.1).

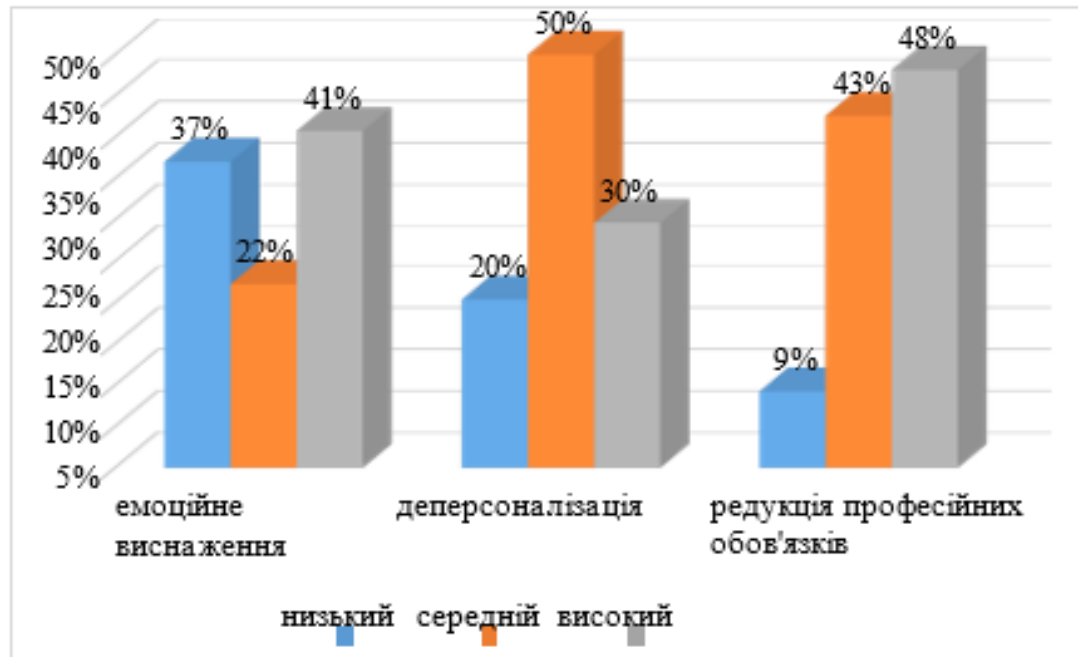


Рис. 3.1.1 Показники професійного вигорання працівників

Загальний індекс професійного вигорання становить середньо-високий рівень серед досліджуваних працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук (рис.3.1.2).

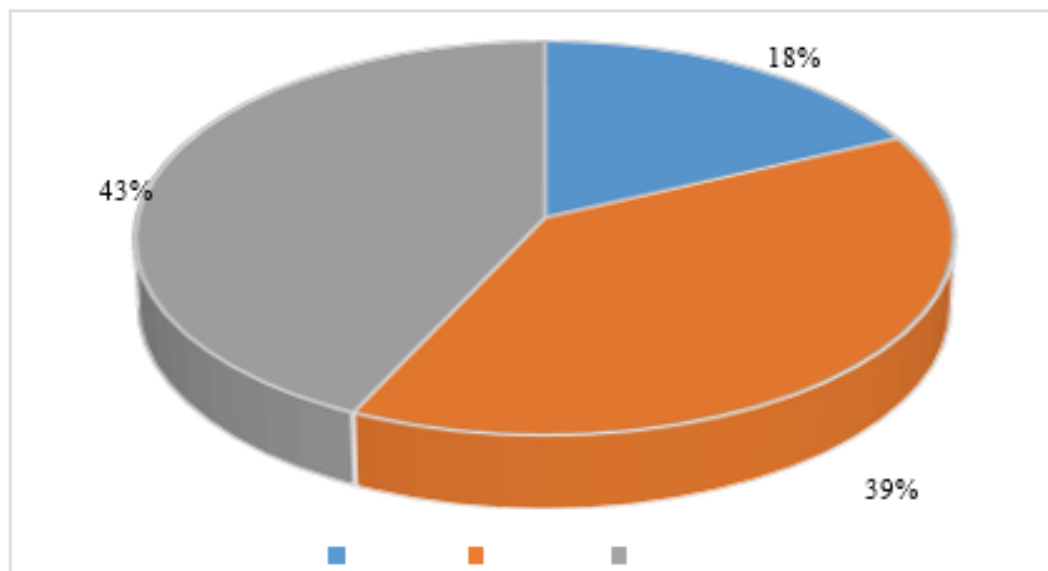


Рис. 3.1.2 Показники інтегрального індексу професійного вигорання працівників

У процесі реалізації емпіричного дослідження було проаналізовано рівень професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму серед співробітників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук (див. додаток Б). На першому етапі застосовано методику К. Маслач і С. Джексона, яка охоплює три ключові складові синдрому професійного вигорання: емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження відчуття професійної ефективності.

Отримані результати засвідчили, що значна частина працівників має ознаки професійного вигорання. Зокрема, 41% опитаних демонструють високий рівень емоційного виснаження, що проявляється в емоційній нестійкості, хронічній втомі та зниженні інтересу до професійної діяльності. Такий стан зазвичай є наслідком тривалого перенавантаження, надмірної відданості роботі та відсутності відновлення особистісних ресурсів.

У сфері деперсоналізації переважає середній рівень (50%), але 30% респондентів мають високі показники, що вказує на емоційну відстороненість, формалізацію взаємодії з колегами та клієнтами, а також зниження емоційної залученості до роботи. В окремих випадках це супроводжується негативним ставленням до оточення, яке, хоча й пригнічується працівником, однак веде до погіршення якості комунікації та професійного клімату.

Найвищі значення спостерігаються за шкалою редукції професійних досягнень: 48% працівників мають високий рівень цього показника. Це свідчить про зниження впевненості у власних професійних здібностях, незадоволеність роботою та втрату мотивації. Такий стан здатен негативно позначатися як на індивідуальній продуктивності, так і на ефективності команди в цілому.

48% – високий. Цей загальний інтегральний показник професійного вигорання свідчить про наявність високого рівня цього синдрому серед працівників компанії (див. рис. 3.1.1, 3.1.2). Особливу тривогу викликає той факт, що досліджувані працівники належать до категорії, чия діяльність тісно

пов'язана з міжособистісною взаємодією (менеджери). Навіть початкові прояви професійного вигорання у цій сфері можуть негативно впливати на якість обслуговування клієнтів, ефективність комунікації та загальну результативність компанії.

Отже, результати дослідження вказують на поширеність та актуальність проблеми професійного вигорання серед персоналу Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук та підкреслюють необхідність впровадження профілактичних заходів, спрямованих на підтримку емоційного благополуччя працівників і створення сприятливого психологічного клімату в колективі.

3.2. Особливості прояву перфекціонізму у досліджуваних працівників

На наступному етапі дослідницької роботи була застосована методика «Велика тривимірна шкала перфекціонізму», розроблена М. Смітом, Д. Саклофскі, Дж. Стобером та С. Шеррі. Цей інструмент спрямований на виявлення перфекціоністичних установок та дає змогу диференціювати три основні типи перфекціонізму: «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм» і «нарцисичний перфекціонізм». Застосування методики для оцінки рівня перфекціонізму серед працівників показало, що у респондентів спостерігається виражено високий рівень прояву цієї якості (табл. 3.2.1).

Таблиця 3.2.1

Показники перфекціонізму працівників компанії

Рівень	Жорсткий перфекціонізм	Самокритичний перфекціонізм	Нарцисичний перфекціонізм	Загальний рівень перфекціонізму
Низький	26%	35%	26%	37%
Середній	28%	28%	30%	19%
Високий	46%	37%	44%	44%

Згідно з отриманими результатами, які представлені у таблиці, 26% працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук демонструють низький рівень жорсткого перфекціонізму, 28% – середній, а 46% – високий. Жорсткий перфекціонізм характеризується надмірною вимогливістю до себе, прагненням до бездоганного виконання завдань, дотриманням високих стандартів і жорстким самоконтролем у роботі.

Щодо самокритичного перфекціонізму, то низький рівень спостерігається у 35% співробітників, середній – у 28%, а високий – у 37%. Цей тип перфекціонізму проявляється через постійну самокритику, схильність фокусуватись на власних помилках, труднощі в оцінюванні власних досягнень як позитивних, ігнорування успіхів. Люди з високим рівнем самокритичного перфекціонізму часто відчувають внутрішній тиск, хронічне незадоволення собою, страх бути осудженими або незрозумілими. Їм притаманні занижені позитивні емоції, часті епізоди пригніченого настрою, дратівливість, негативне ставлення до оточення.

Крім того, такі працівники зазвичай не схильні шукати підтримку в інших під час стресових ситуацій, що ускладнює їхню адаптацію. Часто використовують неефективні способи подолання стресу – зокрема, уникнення проблем, що лише посилює їхнє емоційне виснаження. Самокритичні перфекціоністи демонструють низьку здатність до емоційного самозаспокоєння,

що в довготривалій перспективі може спричинити стан постійної психоемоційної напруги.

Щодо нарцисичного перфекціонізму, то він був виявлений на низькому рівні у 26% працівників, середньому – у 30%, а високому – у 44%. Цей тип перфекціонізму виражається у надмірному прагненні досягти визнання, підвищеній чутливості до зовнішньої оцінки та зосередженості на тому, як сприймають результати їхньої роботи інші. Для таких працівників характерне ідеалізоване бачення власних досягнень, потреба у схваленні, перфекціоністичне мислення з домінуванням крайніх суджень (усе або нічого), а також страх провалу.

Високий рівень нарцисичного перфекціонізму нерідко супроводжується підвищеною тривожністю, сумнівами у власних силах, страхом критики, заниженою самооцінкою, розчаруванням у собі, а також соціальною ізоляцією. Усе це може порушувати міжособистісні зв'язки, знижувати якість комунікації в колективі та в результаті призводити до емоційного вигорання.

Результати дослідження свідчать, що значна частина працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук має високий рівень перфекціонізму. Така перфекціоністична установка є дисфункціональною рисою, яка характеризується прагненням до ідеалу, надмірним самоконтролем, неспроможністю приймати власні помилки, фокусом на невдачах і порівнянням себе з іншими. У результаті це створює високий психоемоційний тиск, що може спричинити професійне вигорання, особливо в умовах інтенсивної трудової діяльності, що потребує постійного самовдосконалення (див. рис. 3.2.1).

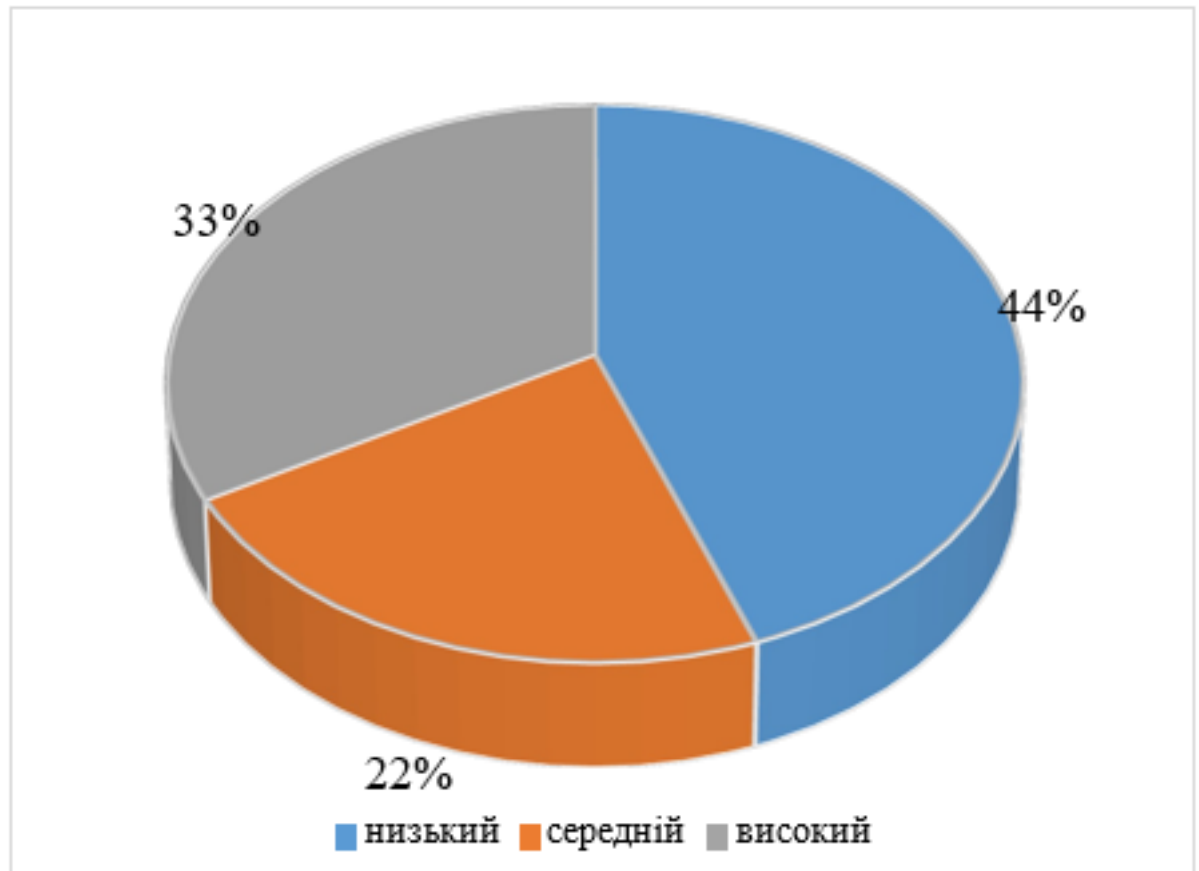


Рис.3.2.1. Показники перфекціонізму працівників компанії

На наступному етапі дослідницької роботи було здійснено оцінювання рівня адаптивності або дезадаптивності перфекціонізму за допомогою методики «Переглянута досконала шкала перфекціонізму», розробленої Р.Б. Слейні, К.Г. Райсом, М. Моблі та Дж. Тріппі. Цей інструмент спрямований на визначення характеру впливу перфекціоністських тенденцій на особистість – чи сприяють вони професійному розвитку та особистісному зростанню (адаптивний перфекціонізм), чи, навпаки, ускладнюють діяльність і погіршують психоемоційний стан (дезадаптивний перфекціонізм). Результати діагностики показали, що серед обстежених працівників домінує саме дезадаптивна форма перфекціонізму, що відображено у таблиці 3.2.2.

Таблиця 3.2.2

Показники перфекціонізму працівників компанії

Рівень	Адаптивний перфекціонізм	Дезадаптивний перфекціонізм
Низький	57%	35%
Середній	39%	24%
високий	4%	41%

Ознайомлення з результатами, поданими у таблиці, свідчить, що більшість опитаних працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук демонструють низький рівень адаптивного перфекціонізму – 57%. Середній рівень мають 39% респондентів, а високий – лише 4%. Це свідчить про те, що лише незначна частина персоналу орієнтується на здорові, реалістичні стандарти та конструктивну самокритичність. Адаптивний перфекціонізм проявляється в прагненні досягати амбітних, проте досяжних цілей, що стимулює особистісне та професійне зростання. Працівники з цим типом перфекціонізму відзначаються високою мотивацією, організованістю, внутрішньою відповідальністю, здатністю до саморефлексії та розуміння обмежень. Вони здатні сприймати труднощі як виклик, не втрачаючи при цьому емоційної стійкості. Навіть у разі невдачі такі співробітники схильні оцінювати ситуацію раціонально, адаптувати свої дії та продовжувати рух до мети без саморуйнування.

Стосовно дезадаптивного перфекціонізму, то його високий рівень виявлено у 41% респондентів. Середній рівень притаманний 24% працівників, а низький – 35%. Цей тип перфекціонізму має деструктивний характер, оскільки супроводжується підвищеним емоційним напруженням, тривожністю, страхом невдачі, підвищеною самокритикою та прокрастинацією. Працівники з такими проявами часто відкладають виконання завдань через побоювання не

відповідати власним (нереалістично завищеним) стандартам. Їх мислення фокусується на помилках, ймовірності провалу та оцінці з боку інших, що призводить до почуття сорому, розчарування і втрати задоволення від результатів діяльності, навіть за умови її об'єктивного успіху. У професійному середовищі це знижує ефективність, ускладнює адаптацію до нових обставин, обмежує гнучкість мислення й прийняття рішень.

Адаптивний варіант перфекціонізму формується в сприятливому організаційному середовищі, де враховуються індивідуальні психологічні особливості працівників, етапи їх професійного становлення, рівень мотивації, а також домінуючі цінності. Натомість дезадаптивний перфекціонізм часто є реакцією на жорсткі вимоги, недостатню психологічну підтримку, неефективну комунікацію між керівництвом і працівниками. За таких умов людина втрачає можливість конструктивно долати труднощі й починає сприймати вимоги як тиск, що провокує емоційне виснаження й формалізоване ставлення до обов'язків.

Отже, результати дослідження вказують на домінування дезадаптивного перфекціонізму серед працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук (рис. 2.4). Це є фактором ризику для професійного вигорання, зниження мотивації та емоційного благополуччя персоналу.

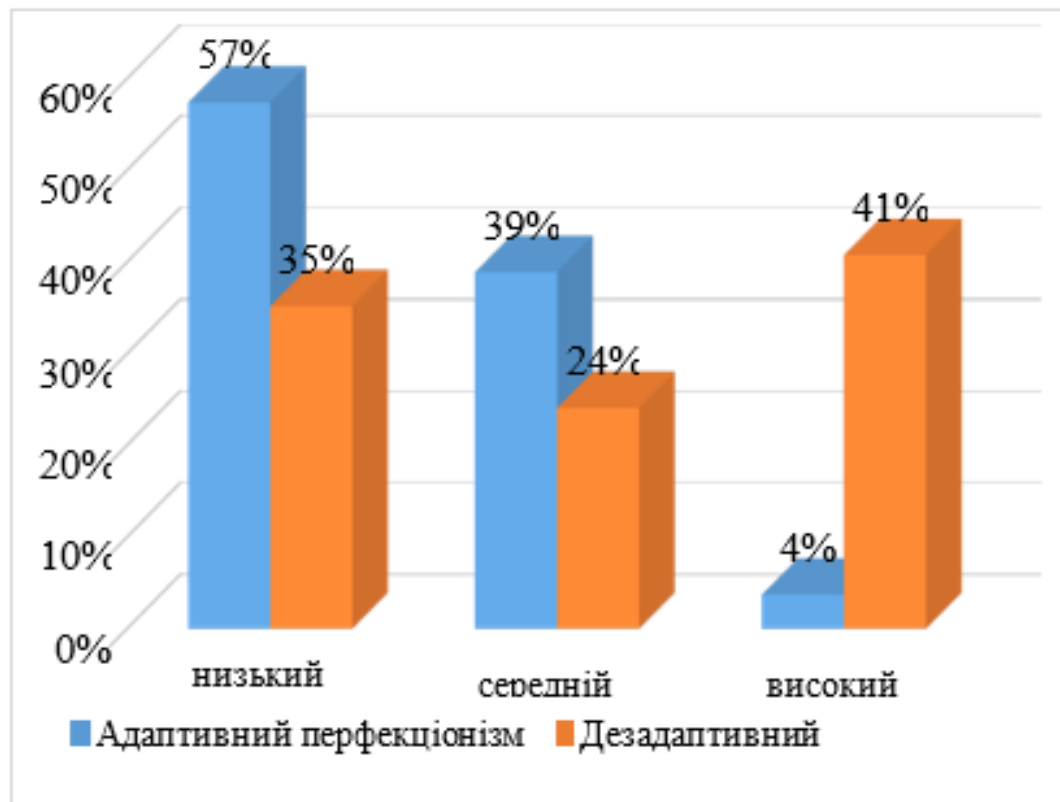


Рис.2.4 Показники адаптивності/деадаптивності перфекціонізму працівників

У процесі дослідження перфекціонізму серед працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук було використано дві ключові психодіагностичні методики. Перша з них – «Велика тривимірна шкала перфекціонізму», яка дала змогу виявити специфіку прояву трьох основних типів перфекціонізму: жорсткого, самокритичного та нарцисичного. Результати засвідчили, що у значній частини персоналу спостерігається високий рівень усіх трьох форм перфекціоністичних установок. Зокрема, 46% працівників продемонстрували високий рівень жорсткого перфекціонізму, що характеризується прагненням до бездоганності та високих стандартів. Водночас 37% респондентів виявили високі показники самокритичного перфекціонізму, що свідчить про підвищену схильність до самозвинувачення, постійного незадоволення собою та емоційного виснаження. Ще 44% учасників показали високий рівень нарцисичного перфекціонізму – орієнтованого на зовнішнє

визнання, соціальне схвалення та уникнення критики.

Наступним етапом дослідження стала оцінка характеру впливу перфекціонізму на особистість – адаптивного чи дезадаптивного – за допомогою методики «Переглянута досконала шкала перфекціонізму». Цей підхід дав змогу визначити, чи сприяють перфекціоністичні установки ефективній професійній діяльності, чи навпаки – створюють психологічні бар'єри. Дані засвідчили, що адаптивна форма перфекціонізму, яка асоціюється з постановкою реалістичних цілей, внутрішньою мотивацією та конструктивним ставленням до труднощів, виражена лише у 4% працівників. 57% респондентів мають низький рівень адаптивного перфекціонізму, що вказує на дефіцит здорової амбітності та гнучкості у досягненні результатів. У той же час високий рівень дезадаптивного перфекціонізму спостерігається у 41% працівників. Ця форма характеризується страхом помилок, тривожністю, прокрастинацією, а також схильністю до емоційного вигоряння і зниження продуктивності.

Узагальнюючи результати, можна зробити висновок, що значна частина персоналу компанії демонструє дезадаптивні форми перфекціонізму, які супроводжуються підвищеним емоційним напруженням, страхом критики та труднощами у прийнятті рішень. Водночас адаптивні прояви перфекціонізму виявлені лише у незначній частці працівників, що створює загрозу зниження емоційного благополуччя, зменшення мотивації та зростання ризику професійного вигорання. Виявлені тенденції свідчать про потребу в покращенні психологічного клімату в колективі, впровадженні програм підтримки ментального здоров'я та адаптації стилю управління до індивідуальних особливостей працівників.

3.3. Виявлення трудоголізму як чинника професійного вигорання

На подальшому етапі дослідження було проаналізовано наявність ознак трудоголізму серед співробітників Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук віком від 25 до 40 років за допомогою «Голландської шкали трудової залежності» (автори – В. Шауфелі та Тарріс). Ця методика застосовувалася з метою визначення ступеня залежності працівників від трудової діяльності (див. табл. 3.3).

Таблиця 3.3.

Показники трудової залежності працівників Філії ПрАТ «Українська фінансова група»

Рівень	«Надмірність в роботі»	«Зацикленість на роботі»
Низький	26%	7%
Середній	33%	43%
Високий	41%	50%

На черговому етапі дослідження було проаналізовано особливості прояву трудової залежності серед працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук за результатами опитування, проведеного за методикою «Голландська шкала трудової залежності» (автори – В. Шауфелі, Тарріс). У таблиці наведено показники двох ключових компонентів трудоголізму – надмірності в роботі та зацикленості на ній.

Згідно з отриманими даними, 26% працівників демонструють низький рівень надмірного залучення до трудової діяльності, 33% – середній, а 41% – високий рівень. Надмірність у роботі характеризується тим, що особа не знає міри в робочій активності: виконує кілька завдань одночасно, постійно відчуває потребу бути зайнятою та часто переживає почуття провини, коли не працює. У помірному прояві така особливість може бути ознакою відповідальності та

професійної ефективності. Проте, якщо цей показник надмірно високий, він стає фактором ризику – викликає психофізичне виснаження та збільшує ймовірність професійного вигорання.

Показник зацикленості на роботі розподілився наступним чином: 7% працівників мають низький рівень, 43% – середній, а 50% – високий. Зацикленість виявляється у постійному прагненні до активної трудової діяльності, коли працівник цілковито занурюється у роботу, нехтуючи іншими життєвими сферами. У таких випадках праця стає домінантним елементом життя, витісняючи особистісні інтереси, спілкування, відпочинок.

Високий рівень трудової залежності зазвичай пов'язаний не лише з інтенсивністю роботи, а й із психологічними механізмами уникнення – зокрема, спробами втекти від реальності шляхом занурення у професійну діяльність. У таких випадках робота втрачає свою інструментальну функцію (джерело доходу, спосіб реалізації себе), і натомість починає виконувати замісну роль – компенсуючи відсутність емоційної близькості, підтримки, особистісної самореалізації. Людина не просто працює понаднормово – вона повністю ідентифікує себе через роботу, втрачаючи здатність відділяти професійне від особистого.

Трудова залежність супроводжується постійною потребою в зовнішньому схваленні, страхом невдачі, тривожністю, відчуттям меншовартості у разі порівняння себе з іншими. Такі працівники часто дистанціюються від родини та соціального оточення, занурюючись у замкнуте коло власних переживань і професійних обов'язків. Емоційна виснаженість, яка виникає внаслідок цього, знижує здатність до співпереживання, погіршує комунікацію та міжособистісні стосунки, які починають сприйматися як тягар, що вимагає надмірних зусиль.

Важливо розрізняти трудоголізм як деструктивний феномен від простого ентузіазму щодо роботи. Людина може з радістю виконувати свої обов'язки, брати участь у додаткових проєктах, працювати понаднормово, однак при цьому

зберігати чітке розмежування між роботою і приватним життям. У випадку трудової залежності – межі стираються, а робота стає єдиним джерелом самоцінності та сенсу.

Отже, трудова залежність не є патологією доти, доки вона не виходить за межі адаптаційних можливостей працівника. Але якщо робота починає домінувати над усіма іншими сферами життя, це може мати негативні наслідки – як для психологічного стану, так і для професійної ефективності.

Результати дослідження свідчать про те, що у співробітників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук домінують високі показники як надмірної залученості в роботу, так і зацікленості на ній, що дозволяє зробити висновок про наявність ознак трудової залежності (рис. 3.3.1).

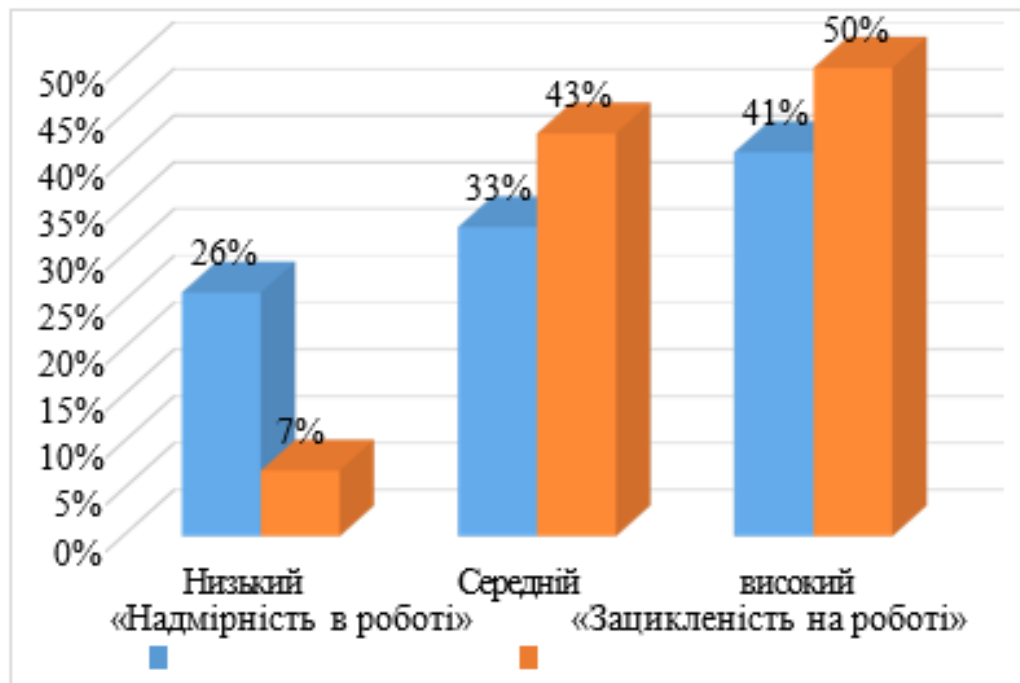


Рис. 3.3.1 Показники трудової залежності працівників

Наступний етап дослідження передбачав застосування методики «Тест на трудоголізм» з метою оцінки рівня трудоголізму серед респондентів. Цей інструмент дає змогу визначити загальну вираженість трудової залежності в опитаних. Результати свідчать про високий рівень трудоголізму (рис. 2.6).

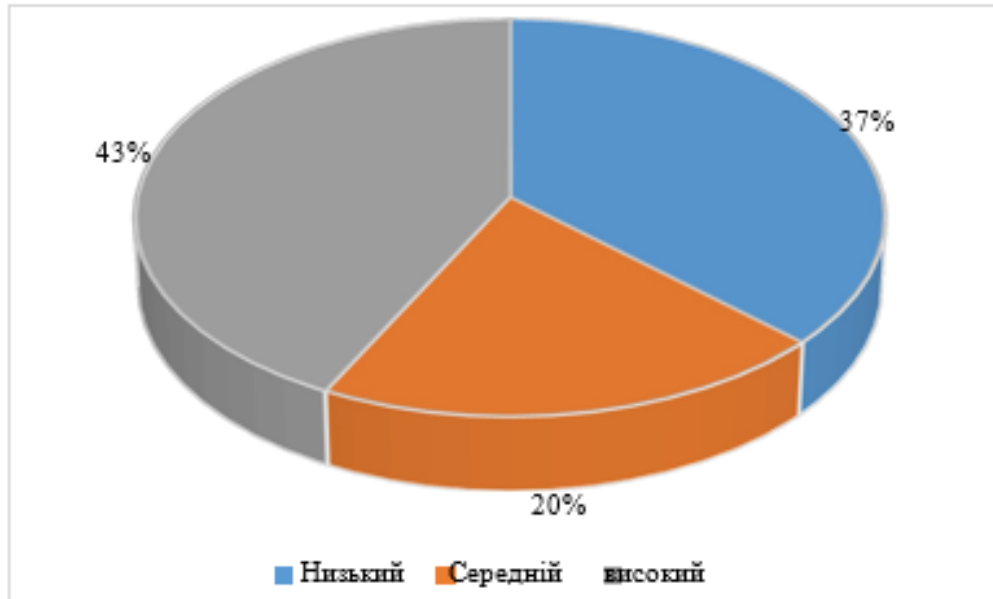


Рис. 3.3.2 Показники трудоголізму працівників Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук

Відповідно до отриманих результатів, 37% працівників демонструють низький рівень трудоголізму, 20% – середній, а 43% – високий рівень залученості в роботу, що перевищує нормальні межі.

Згідно з актуальною інтегративною моделлю, трудоголізм виникає як наслідок взаємодії низки факторів: особистісних особливостей, соціального та культурного досвіду (зокрема, соціального навчання, культурних норм, моделей поведінки та конкуренції), а також зовнішніх підкріплень у вигляді системи заохочень в організації. Іншими словами, трудоголізм формується не лише через індивідуальні риси характеру, а й завдяки впливу середовища, що підтримує та закріплює надмірну трудову активність. Сприйняття зовнішніх стандартів і цінностей як власних сприяє закріпленню поведінкових установок, пов'язаних з компульсивною працею.

З огляду на це, можна зробити висновок, що у працівників, які надмірно ототожнюють себе з компанією, стирається межа між особистими та

професійними цілями. Така глибока ідентифікація з організацією призводить до деперсоналізації та надмірної залученості в роботу, що є підґрунтям для розвитку трудової залежності.

З наукової точки зору трудовоголізм розглядається як деструктивна форма надмірної зайнятості. Він послаблює позитивний вплив організаційної ідентифікації, знижує рівень задоволеності роботою та провокує емоційне виснаження.

Попри це, багато керівників схильні плутати трудовоголізм із працьовитістю, вважаючи його ознакою відданості справі. Однак дослідники підкреслюють: трудовоголізм і працьовитість – це різні явища. Остання є свідомим вибором працювати з ентузіазмом, тоді як трудовоголізм має нав'язливий, компульсивний характер.

Додатковим чинником, що посилює трудову залежність, може бути корпоративна культура, де переважає жорсткий контроль, недовіра до працівника та відсутність поваги до його особистості й потреби в самореалізації. У таких умовах працівник змушений підлаштовуватися під зовнішні очікування, поступово втрачаючи автономію мислення.

Трудовоголіки зазвичай не вміють працювати в команді, бо переконані, що краще впораються з будь-яким завданням самостійно. Вони часто ігнорують думку колег, не сприймають конструктивну критику, мають вузький погляд, схильні до концентрації на незначних деталях і втрачають бачення загальної картини. Через це витрачають більше часу на виконання завдань і демонструють знижену ефективність.

Крім того, трудовоголіки схильні до розумового перенавантаження, часто повторюють шаблонні дії та не розвиваються професійно. Вони можуть працювати понаднормово навіть без зовнішньої необхідності, мислити лише в межах професійної діяльності та повністю виключати інші сфери життя. Такий стиль життя нерідко веде до погіршення психоемоційного стану, появи тривоги,

депресивних симптомів і погіршення фізичного здоров'я.

Отже, проведене дослідження засвідчило, що значна частина співробітників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук характеризується високими показниками професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму, що може свідчити про формування небезпечних трудових моделей.

3.4. Аналіз впливу перфекціонізму та трудоголізму на професійне вигорання

Для виявлення зв'язку між цими факторами було проведено кореляційний аналіз із використанням коефіцієнта кореляції Пірсона. Аналіз показав наявність статистично значущих зв'язків, зокрема високих коефіцієнтів кореляції між професійним вигоранням та рівнем перфекціонізму (табл. 3.4.1), що свідчить про взаємозалежність цих чинників у формуванні трудової поведінки працівників.

Таблиця 3.4.1

**Кореляційний аналіз взаємозв'язку професійного вигорання та
перфекціонізму працівників Філії ПрАТ «Українська
фінансова група» у м. Кременчук**

Параметри перфекціонізму		Професійне вигорання			Інтегральний рівень вигорання
		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція	
жорсткий перфекціонізм	коефіцієнт	0,407**	0,063	0,247	0,273*
	p-value	,002	0,649	0,071	0,046
	N	54	54	54	54
самокритичний перфекціонізм	коефіцієнт	0,619**	0,312*	0,374**	0,497**
	p-value	0,000	0,021	0,005	0,000
	N	54	54	54	54
нарцисичний перфекціонізм	коефіцієнт	0,499**	0,247	0,317*	0,423**
	p-value	0,000	0,071	0,019	0,001
	N	54	54	54	54
загальний рівень перфекціонізму	коефіцієнт	0,653**	0,297*	0,403**	0,523**
	p-value	0,000	0,029	0,003	0,000
	N	54	54	54	54
адаптивний перфекціонізм	коефіцієнт	-0,404**	-0,217	-0,281*	-0,383**
	p-value	0,002	0,116	0,040	0,004
	N	54	54	54	54
дезадаптивний перфекціонізм	коефіцієнт	0,461**	0,279*	0,288*	0,442**
	p-value	0,000	0,041	0,035	0,001
	N	54	54	54	54
* Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння)					
** Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).					

Аналіз отриманих результатів засвідчує наявність прямого кореляційного зв'язку високої статистичної значущості між емоційним виснаженням працівників та окремими типами перфекціонізму. Зокрема, виявлено позитивну кореляцію між емоційним виснаженням та жорстким перфекціонізмом ($r = 0,407$; $p \leq 0,01$), самокритичним ($r = 0,619$; $p \leq 0,01$), нарцисичним ($r = 0,499$; $p \leq 0,01$), загальним рівнем перфекціонізму ($r = 0,653$;

$p \leq 0,01$), а також дезадаптивним перфекціонізмом ($r = 0,461$; $p \leq 0,01$). Водночас спостерігається обернений зв'язок між емоційним виснаженням та адаптивним перфекціонізмом ($r = -0,404$; $p \leq 0,01$).

Ці результати свідчать про те, що зростання рівня перфекціоністських настанов, особливо у дезадаптивних формах, безпосередньо пов'язане з підвищенням емоційного виснаження – ключової складової синдрому професійного вигорання. Такий стан супроводжується розвитком емоційної перенапруги, зниженням інтересу до професійної діяльності, автоматизмом у виконанні завдань, формуванням захисної емоційної дистанції у спілкуванні з колегами, а також відчуттям внутрішньої спустошеності. Постійний самоконтроль, самокритика та прагнення до недосяжного ідеалу вичерпують енергетичний ресурс працівника, що поступово призводить до емоційного збідніння.

Також встановлено достовірні зв'язки між показниками деперсоналізації та самокритичним перфекціонізмом ($r = 0,312$; $p \leq 0,05$), загальним рівнем перфекціонізму ($r = 0,297$; $p \leq 0,05$) і дезадаптивним перфекціонізмом ($r = 0,279$; $p \leq 0,05$). Це означає, що чим вищий рівень перфекціонізму у працівника, тим більша ймовірність розвитку деперсоналізації – процесу втрати емоційної залученості та гуманності у міжособистісній взаємодії. У таких випадках зростає цинізм, байдужість до емоцій інших людей, знижується емпатія. На тлі завищених очікувань до себе такі працівники частіше виявляють дратівливість, втому від спілкування, зниження якості взаємодії в команді та емоційну холодність.

Щодо редукції професійних обов'язків, то встановлено позитивні кореляційні зв'язки з самокритичним перфекціонізмом ($r = 0,374$; $p \leq 0,01$), нарцисичним перфекціонізмом ($r = 0,317$; $p \leq 0,01$), загальним рівнем перфекціонізму ($r = 0,403$; $p \leq 0,01$) і дезадаптивним перфекціонізмом ($r = 0,288$; $p \leq 0,05$). Негативний зв'язок простежується з адаптивним

перфекціонізмом ($r = -0,281$; $p \leq 0,05$). Це свідчить, що високий рівень перфекціоністських схильностей пов'язаний із зниженням ефективності професійної діяльності. Працівники починають сумніватися у власних професійних здібностях, втрачають мотивацію, демонструють песимістичне ставлення до результатів своєї роботи. Постійне порівняння з недосяжними стандартами породжує почуття фрустрації, що призводить до втрати інтересу до роботи, прагнення уникати відповідальності та обмежувати свою діяльність мінімальним обсягом завдань.

Інтегральний показник професійного вигорання також позитивно корелює з жорстким перфекціонізмом ($r = 0,273$; $p \leq 0,05$), самокритичним ($r = 0,497$; $p \leq 0,01$), нарцисичним ($r = 0,423$; $p \leq 0,01$), загальним рівнем перфекціонізму ($r = 0,523$; $p \leq 0,01$) та дезадаптивним ($r = 0,442$; $p \leq 0,01$). Водночас зафіксовано зворотній зв'язок із адаптивним перфекціонізмом ($r = -0,383$; $p \leq 0,01$). Ці дані підтверджують гіпотезу про те, що високі перфекціоністські стандарти –особливо в поєднанні із самокритичністю та ригідністю –істотно підвищують ризик професійного вигорання. Особливо вразливими є працівники з інтровертованим типом особистості, нестійкою нервовою системою, а також ті, хто не здатен гнучко адаптуватися до реальних умов праці.

Отже, чим більший розрив між ідеальними очікуваннями та фактичними можливостями працівника, тим швидше він потрапляє у стан емоційного та професійного виснаження. Враховуючи виявлені статистично значущі кореляційні зв'язки, була побудована кореляційна плеяда, що відображає взаємозв'язок між перфекціонізмом та професійним вигоранням працівників компанії (рис. 3.4.1).

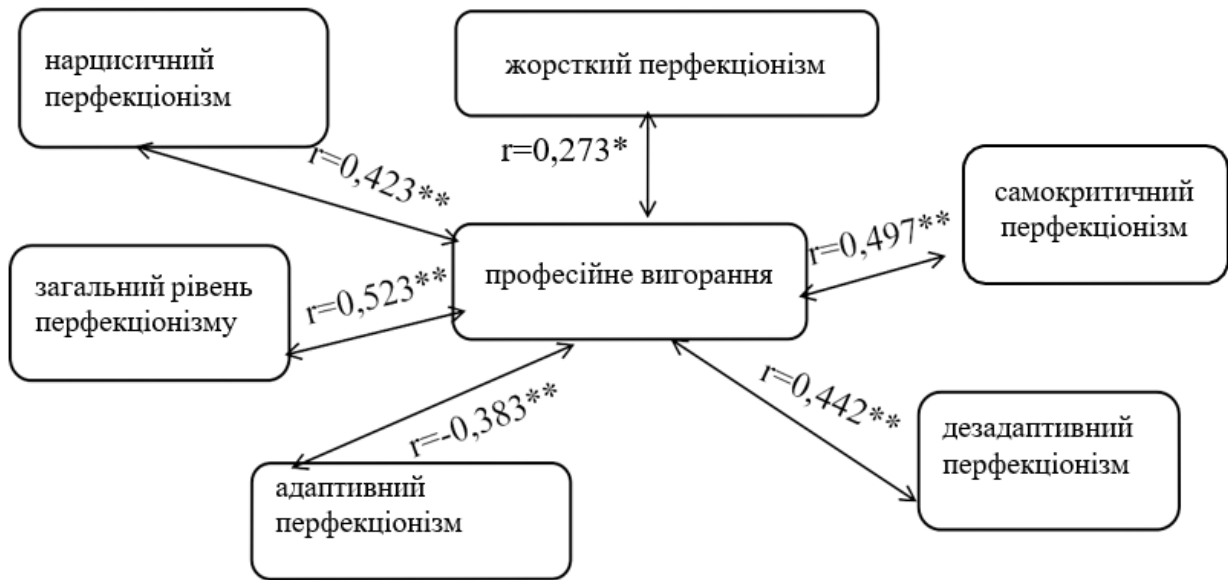


Рис.3.4.1. Кореляційний зв'язок між професійним вигоранням та перфекціонізмом працівників Філії ПрАТ «Українська фінансова група»

На основі побудованої кореляційної плеяди можна зробити висновок, що найвищий коефіцієнт кореляції спостерігається між професійним вигоранням і загальним рівнем перфекціонізму. Така залежність підтверджує тезу про те, що перфекціонізм, незалежно від його конкретної форми, виступає одним із ключових предикторів розвитку синдрому емоційного вигорання. Чим вищі вимоги працівник висуває до себе, тим більше зростає ймовірність того, що ці очікування спричинять хронічний стрес і втрату професійної мотивації.

У випадку, коли поставлені цілі є надто складними або практично недосяжними, перфекціонізм може сприяти загостренню внутрішньої напруги, викликати тривожність і психологічний дискомфорт. Особливо небезпечним є дезадаптивний тип перфекціонізму, за якого працівник демонструє жорстке прагнення до ідеалу без урахування власних ресурсів та об'єктивних обставин. В умовах постійної невдачі або відсутності очікуваного результату, він не знижує планку вимог, а продовжує працювати на межі виснаження. Це створює передумови для соматичного перенапруження, хронічної втоми, виснаження та, зрештою, формування професійного вигорання.

Нездатність своєчасно зупинитися або адаптувати цілі до реальних можливостей часто призводить до деградації професійної компетентності. У таких випадках, замість досягнення вершин професіоналізму, працівник втрачає внутрішню стійкість, впевненість у собі, емоційний баланс, а також ефективність у професійній сфері.

Встановлення нереалістично високих стандартів, прагнення до бездоганності, жорстка самокритика і постійна самозосередженість на досягненні ідеалу чинять безпосередній вплив на зростання ризику вигорання. Це виявляється через втрату інтересу до професійної діяльності, зниження мотивації, усвідомлення травматичних аспектів трудових обов'язків, небажання виконувати емоційно затратні завдання. Додатково можуть виникати симптоми тривожності, депресивні прояви, психосоматичні порушення, звуження міжособистісних контактів (навіть із близькими людьми), емоційне дистанціювання від професійного середовища.

Таким чином, надмірний перфекціонізм має деструктивні наслідки для емоційного благополуччя працівника. Він провокує хронічні стани незадоволеності собою, відчуття провини, тривогу, сором, пригнічення, що з часом формує ґрунт для вигорання. Саме емоційне вигорання в такому контексті виступає захисною реакцією психіки – своєрідним механізмом, що проявляється у зниженні емоційної чутливості, енергетичної віддачі та включеності у професійну діяльність як відповідь на тривале психотравмування.

Крім цього, результати кореляційного аналізу вказують на наявність взаємозв'язку між рівнем професійного вигорання та показниками трудоголізму серед працівників (див. табл. 2.6). Це дозволяє розглядати трудоголізм як ще один чинник, що може сприяти формуванню синдрому емоційного вигорання, особливо в умовах високого рівня перфекціоністських установок.

Таблиця 3.4.2

**Кореляційний аналіз взаємозв'язку професійного вигорання та
трудоголізму працівників Філії ПрАТ «Українська
фінансова група» у м. Кременчук**

Параметри перфекціонізму		Професійне вигорання			Інтегральний рівень вигорання
		Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція	
надмірність в роботі	коефіцієнт	0,664**	0,425**	0,398**	0,664**
	p-value	0,000	0,001	0,003	0,000
	N	54	54	54	54
зацикленість в роботі	коефіцієнт	0,588**	0,476**	0,463**	0,588**
	p-value	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	54	54	54	54
трудоголізм	коефіцієнт	0,770**	0,698**	0,146	0,770**
	p-value	0,000	0,000	0,292	0,000
	N	54	54	54	54
* Кореляція значуща на рівні 0,05 (двостороння)					
** Кореляція значуща на рівні 0,01 (двостороння).					

Результати кореляційного аналізу засвідчують наявність статистично значущих прямолінійних зв'язків між емоційним виснаженням та окремими компонентами трудоголізму. Зокрема, встановлено тісну кореляцію між емоційним виснаженням і надмірним залученням у роботу ($r=0,664$, $p\leq 0,01$), зацикленістю на трудовій діяльності ($r=0,588$, $p\leq 0,01$), а також загальним рівнем трудоголізму ($r=0,770$, $p\leq 0,01$). Ці дані свідчать, що емоційне виснаження працівників прямо пов'язане з високим ступенем трудового навантаження, хронічним перенапруженням, постійним внутрішнім примусом до роботи, а також з підвищеними внутрішніми стандартами і самовимогливістю. У контексті трудоголізму така форма функціонування організму та психіки з часом призводить до розвитку хронічної втоми, фізичних розладів (соматичних симптомів), а також до психологічних наслідків: тривалої дратівливості, пригніченого настрою, емоційного виснаження, втрати енергії, почуття

безнадійності та роздратування.

Крім того, виявлено статистично значущі зв'язки між проявами деперсоналізації та ключовими показниками трудоголізму. Зокрема, деперсоналізація демонструє позитивну кореляцію з надмірною зайнятістю ($r=0,425$, $p\leq 0,01$), зацикленістю на роботі ($r=0,476$, $p\leq 0,01$) та загальним рівнем трудоголізму ($r=0,698$, $p\leq 0,01$). Це свідчить про те, що з підвищенням інтенсивності трудоголізму спостерігається тенденція до формування у працівників негативного ставлення до себе як професіонала, зниження цінності власних досягнень, зростання розчарування у своїй діяльності. Працівники з високими показниками трудоголізму схильні демонструвати формальність у спілкуванні з колегами, втрату емпатії та професійного інтересу, що є типовими ознаками синдрому деперсоналізації.

Подібні тенденції спостерігаються й у контексті зниження професійної ефективності, яке відображається через редукцію професійних обов'язків. Так, виявлено позитивний зв'язок між редукцією та надмірністю в роботі ($r=0,398$, $p\leq 0,01$), а також із зацикленістю на трудовій діяльності ($r=0,463$, $p\leq 0,01$). Це вказує на те, що працівники, які надмірно зосереджені на роботі або постійно занурені у професійні справи без можливості відпочинку, з часом втрачають відчуття професійної спроможності, в них знижується самооцінка, зменшується значущість виконуваної діяльності, виникає незадоволення власною ефективністю, а також формується емоційне відчуження від професійної ролі. Такі фахівці часто переживають провину за невідповідність власним високим очікуванням і відчувають власну неспроможність відповідати професійним стандартам, що зрештою призводить до апатії, байдужості до праці та втрати мотивації.

Таким чином, отримані дані дозволяють стверджувати, що трудоголізм, зокрема в його надмірних та компульсивних формах, виступає суттєвим фактором, який сприяє формуванню та загостренню проявів професійного

вигорання. Враховуючи отримані кореляційні коефіцієнти, було побудовано відповідну кореляційну пляду, що наочно ілюструє взаємозв'язки між трудоголізмом та професійним вигоранням працівників (рис. 2.8).

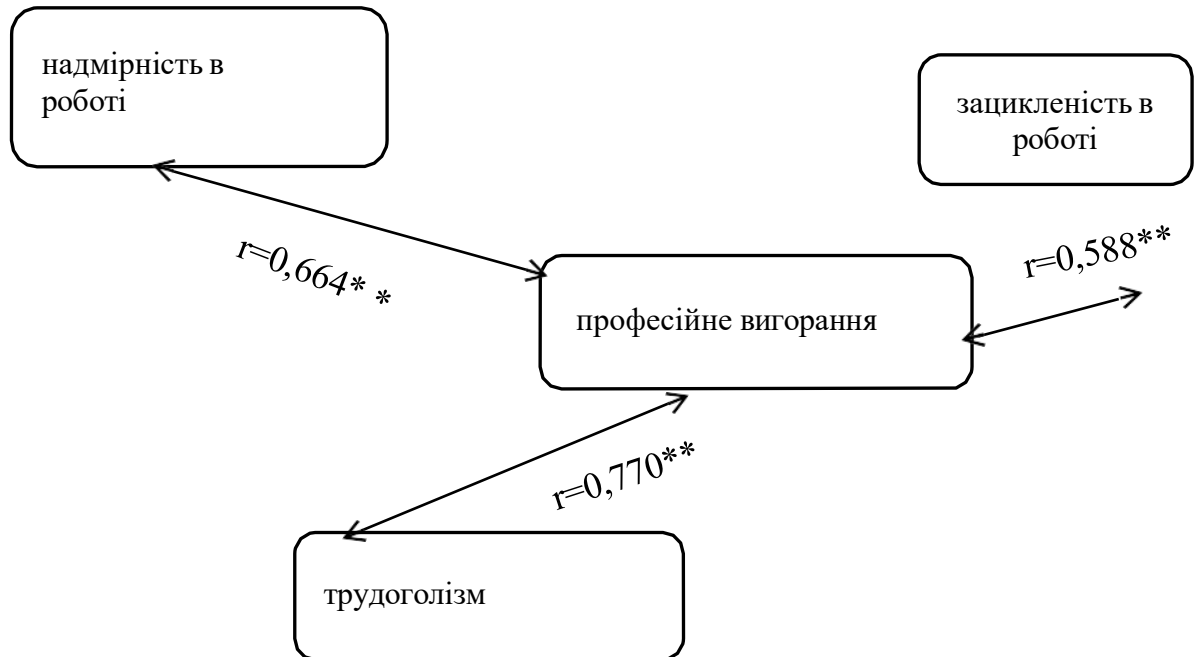


Рис.3.4.2. Кореляційний зв'язок між професійним вигоранням та трудоголізмом працівників Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук

Зі схеми чітко видно, що трудоголізм відіграє надзвичайно важливу роль у формуванні професійного вигорання. Працівники, які страждають на трудоголізм, не мають достатнього часу для відпочинку та повноцінного відновлення витрачених на роботу енергетичних ресурсів, що спричиняє як емоційне, так і когнітивне виснаження. Внаслідок цього вони переживають значно більше негативних емоцій порівняно з позитивними. Довгі робочі години ще більше посилюють стресове навантаження, особливо у випадках, коли трудоголік висуває до себе надзвичайно високі стандарти продуктивності. Брак відпочинку та фізичної активності негативно впливає на стан здоров'я, в результаті чого такі працівники частіше скаржаться на хронічну втому,

тривожність і депресивні стани.

Отже, підсумовуючи результати проведеного дослідження, слід зазначити, що серед працівників компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук виявлено високий рівень професійного вигорання, а також підвищені показники перфекціонізму і трудоголізму. Кореляційний аналіз продемонстрував статистично значущі зв'язки між рівнями професійного вигорання та ступенями перфекціонізму і трудоголізму. Це свідчить про те, що як трудоголізм, так і перфекціонізм є суттєвими предикторами й факторами ризику розвитку професійного вигорання. Чим більша надмірність у трудовій діяльності та жорсткіші вимоги до себе пред'являють працівники, тим швидше формується синдром вигорання.

Для визначення статистично значущих відмінностей у рівнях професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму між чоловіками та жінками застосовували t-критерій Стьюдента (деталі наведені у Додатку В). Результати показали, що жінки мають суттєво вищі показники професійного вигорання (табл. 2.6).

Таблиця 3.4.3

**Аналіз професійного вигорання працівників за
гендерною ознакою**

Показники	Жінки		Чоловіки		t	Значимість p
	Середн.зн	Станд. відхил	Серед. знач	Станд відхил		
емоційне виснаження	26,52	6,73	17,45	8,77	4,2**	0,000
деперсоналізація	12,1	4,93	7,45	2,73	4,3**	0,000
редукція професійних обов'язків	28,56	5,92	31,52	6,62	-1,7	0,092
інтегральний рівень вигорання	67,08	10,49	56,41	9,05	4,01**	0,000
Примітка - * - Коефіцієнти t, що перевищують критичне значення для $p \leq 0,05$; ** – коефіцієнти t, що перевищують критичне значення $p \leq 0,01$.						

Згідно з даними таблиці, можна констатувати наявність статистично значущих відмінностей між чоловіками та жінками за показниками професійного вигорання, а саме за такими параметрами: емоційне виснаження ($t=4,2$, $p \leq 0,001$), деперсоналізація ($t=4,3$, $p \leq 0,001$) та інтегральний показник вигорання ($t=4,01$, $p \leq 0,001$). Це свідчить про те, що жінки більшою мірою схильні до емоційного виснаження, відчувають сильніші симптоми вигорання та знецінення своєї праці. У стресових ситуаціях жінки, як правило, більш емоційно відкриті й вразливі, вони глибше занурюються у переживання за близьких і колег, що може ставити під загрозу їхнє емоційне здоров'я. Через це вони ризикують опинитися в стані емоційного спустошення, морального та фізичного виснаження, а також розвитку психосоматичних та вегетативних порушень.

Жінки часто беруть на себе материнську роль не лише в сім'ї, а й на роботі, відповідально піклуючись про добробут і стан тих, хто їх оточує, що додатково збільшує їхнє емоційне навантаження і може спричинити перевтому. Відмінності в проявах синдрому професійного вигорання у чоловіків і жінок також пояснюються різницею у ціннісних орієнтаціях:

чоловіки переважно тяжіють до інструментальних цінностей, тоді як жінки більш емоційно відгукуються на події, менше дистанціюються від клієнтів, колег чи учнів.

Ризик виникнення вигорання також залежить від відповідності виконуваних професійних функцій статевої орієнтації працівника. Чоловіки є більш чутливими до стресових факторів у ситуаціях, які вимагають демонстрації традиційних «чоловічих» якостей – фізичної сили, відваги, стриманості у емоціях та прагнення до визнання професійних досягнень. Натомість жінки сильніше реагують на стрес, коли обов'язки пов'язані з проявом співчуття, вихованням, підтримкою молодших колег або підлеглих. Додатково варто враховувати, що жінки часто стикаються з подвійним навантаженням через поєднання професійної діяльності та домашніх обов'язків, що посилює їх стресове навантаження.

Отже, жінки більш критично ставляться до себе в професійній сфері, гостріше переживають через результати своєї праці та якість виконуваних завдань. Водночас, у стані вигорання вони схильні до емоційного відчуження від клієнтів, поділу їх на «хороших» і «поганих», що призводить до втрати об'єктивності у професійних стосунках.

Крім того, дослідження показало, що у жінок статистично достовірно вищі показники перфекціонізму (табл. 3.4.3).

Таблиця 3.4.3

Аналіз показників перфекціонізму працівників за гендерною ознакою

Показники	Жінки		Чоловіки		t	Значимість, p
	Середн.зн	Станд. відхил	Середн. знач	Станд. відхил		
Жорсткий перфекціонізм	35,08	4,68	31,97	6,22	2,05*	0,045
Самокритичний перфекціонізм	52,96	12,329	40,35	13,17	3,6**	0,001
Нарцисичний перфекціонізм	38,66	11,09	50,08	9,48	- 4,08**	0,000
Загальний рівень перфекціонізму	138,12	23,76	110,96	20,76	4,5**	0,000

Примітка - * - Коефіцієнти t, що перевищують критичне значення для $p \leq 0,05$; ** – коефіцієнти t, що перевищують критичне значення $p \leq 0,01$.

Згідно з отриманими результатами, у жінок виявлено статистично вищі показники жорсткого перфекціонізму ($t=2,05$, $p \leq 0,05$), самокритичного перфекціонізму ($t=3,6$, $p \leq 0,001$) та загального рівня перфекціонізму ($t=4,5$, $p \leq 0,001$). Натомість у чоловіків спостерігається підвищений рівень нарцисичного перфекціонізму ($t=-4,08$, $p \leq 0,001$). Такі дані свідчать про те, що жінки більшою мірою ідеалізують свою професійну діяльність, встановлюють жорсткіші вимоги до себе та є більш самокритичними. Прагнення до досконалості виступає ключовою рисою жінок-перфекціоністок, що пояснюється їхнім бажанням доводити результати своєї роботи до максимально високого, майже еталонного рівня. У процесі досягнення бездоганності та підвищення свого професійного рівня жінки часто більше зосереджуються саме на самому процесі удосконалення, що іноді заважає їм ефективно змінювати та покращувати кінцевий результат діяльності.

Ця особливість відокремлює їх від осіб, які менш схильні до проявів перфекціонізму і відповідно менше орієнтуються на ідеал, а отже менш інтенсивно прагнуть успіху. В умовах постійного прагнення досягти ідеалу такі

жінки піддаються значним психоемоційним навантаженням і стресовим реакціям, що в перспективі може призвести до зниження ефективності їхньої роботи та розвитку синдрому професійного вигорання.

У свою чергу чоловіки виявляють більшу вимогливість до себе, іноді мають прояви егоїзму і нарцисизму. Чим сильніше у них виражене прагнення до досконалості та підтвердження власної майстерності, тим більш розвиненим є їхній перфекціонізм, орієнтований на себе – це виражається у постійному встановленні надвисоких стандартів і надмірній самовимогливості. Прагнення до бездоганності виступає головним драйвером розвитку такого виду перфекціонізму. Водночас постійний самоконтроль і суворе оцінювання власних дій мають негативний вплив на особистість, викликаючи підвищену тривожність. При тривалому стресі ця тривожність посилюється, що може призводити до емоційного виснаження і, як наслідок, до професійного вигорання.

Крім того, було виявлено статистично значущі відмінності між чоловіками та жінками компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук за показниками адаптивності та дезадаптивності перфекціонізму (табл. 3.4.4).

Таблиця 3.4.4

**Аналіз показників перфекціонізму працівників Філії ПрАТ
«Українська фінансова група» у м. Кременчук за
гендерною ознакою**

Показники	Жінки		Чоловіки		t	Значимість, p
	Середн.зн	Станд. відхил	Середн. знач	Станд. відхил.		
Адаптивний перфекціонізм	34,72	15,25	41,62	15,89	3,85**	0,045
Деадаптивний перфекціонізм	68,2	12,47	44,72	15,92	5,96**	0,001
Примітка - * - Коефіцієнти t, що перевищують критичне значення для $p \leq 0,05$; ** – коефіцієнти t, що перевищують критичне значення $p \leq 0,01$.						

За результатами статистичного аналізу встановлено, що у чоловіків спостерігається вищий рівень адаптивного перфекціонізму ($t=3,85$, $p \leq 0,001$), тоді як у жінок переважає деадаптивний перфекціонізм ($t=5,96$, $p \leq 0,001$). Ці відмінності можна пояснити більшою загальною навантаженістю жінок, адже окрім виконання професійних обов'язків, вони також виконують значну частину домашньої роботи та доглядають за дітьми. Постійне прагнення ідеально виконувати як трудові, так і сімейні функції призводить до швидкого емоційного виснаження, нестабільності емоційного стану, деадаптації та порушень у міжособистісних стосунках.

Навпаки, у чоловіків перфекціонізм носить більш адаптивний характер, що пояснюється тим, що їх коло обов'язків є більш обмеженим. Вони можуть спрямувати високі вимоги переважно на одну сферу діяльності – трудову, що дозволяє їм краще контролювати навантаження і уникати надмірного емоційного виснаження.

Крім того, у процесі статистичного аналізу було виявлено суттєві відмінності у показниках трудової залежності між чоловіками та жінками

компанії Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук (див. табл. 3.4.5).

Таблиця 3.4.5

Аналіз показників трудової залежності працівників за гендерною ознакою

Показники	Жінки		Чоловіки		t	Значимість, p
	Середн.зн	Станд. вдхил.	Середн. знач	Станд відх		
Надмірність в роботі	14	3,63	9,55	4,17	4,1**	0,000
Зацикленість на роботі	15,04	3,28	10,75	3,50	4,6**	0,000

Примітка - * - Коефіцієнти t, що перевищують критичне значення для $p \leq 0,05$; ** – коефіцієнти t, що перевищують критичне значення $p \leq 0,01$.

Встановлено, що у жінок статистично достовірно вищі показники надмірності в роботі ($t=4,1$, $p \leq 0,001$) та зацикленості на роботі ($t=4,6$, $p \leq 0,001$). Це свідчить про те, що жінки частіше проявляють надмірну залученість у трудову діяльність і схильні до інтенсивної фокусованості на роботі. Вони часто виконують понаднормові завдання та демонструють постійну залученість у робочий процес. Порівняно з чоловіками, жінки-трудоголіки можуть стикатися з більшою кількістю негативних наслідків, що стосуються впливу надмірної зайнятості на сімейне життя. Така ситуація зумовлена суспільним тиском, який очікує від жінок активнішої участі у сімейних обов'язках і підтримці домашнього вогнища.

Цей додатковий соціальний тиск значною мірою загострює внутрішній конфлікт у жінок-трудоголіків між прагненням до професійної самореалізації і традиційними суспільними уявленнями, які наполягають на тому, що жінка перш за все повинна присвячувати себе родині. Хоча і чоловіки, і жінки можуть бути трудоголіками, їхній досвід трудоголізму суттєво відрізняється. Для чоловіків повна віддача роботі є суспільно прийнятною і часто підтримується, оскільки традиційно чоловік розглядається як основний

матеріальний забезпечувач сім'ї.

Крім того, дослідження показало, що у жінок спостерігається достовірно вищий рівень загального трудоголізму (див. табл. 3.4.6).

Таблиця 3.4.6

**Аналіз показників трудоголізму працівників Філії ПрАТ
«Українська фінансова група» у м. Кременчук віком за
гендерною ознакою**

	Жінки		Чоловіки		t	Значимість, p
	Середн.зн	Станд. відх.	Середн. знач	Станд. відхил.		
Трудоголізм	15,52	4,34	11	3,38	4,3**	0,000
Примітка - * - Коефіцієнти t, що перевищують критичне значення для $p \leq 0,05$; ** – коефіцієнти t, що перевищують критичне значення $p \leq 0,01$.						

Було встановлено, що рівень трудоголізму у жінок є статистично достовірно вищим ($t=4,3$, $p \leq 0,001$) порівняно з чоловіками. Це не означає, що жінки працюють більше фізично, а радше вказує на особливості емоційного сприйняття та включення у трудовий процес. Жінки схильні більш глибоко занурюватися у роботу, надмірно віддаватися їй, прагнучи виконати все більше і краще. Така поведінка з часом може призводити до емоційного виснаження, апатії, професійного вигорання, внутрішньої дезорганізації та відчуження власного "я". Натомість чоловіки частіше демонструють уміння ефективно планувати свій час, ставити реальні цілі і раціонально підходити до організації своєї діяльності.

Отже, результати статистичного аналізу свідчать про існування взаємозв'язку між професійним вигоранням, перфекціонізмом і трудоголізмом у працівників компанії. Окрім цього, було виявлено, що жінки демонструють вищі показники вигорання, перфекціонізму та трудоголізму порівняно з чоловіками.

Рекомендації, спрямовані на профілактику та попередження синдрому емоційного вигорання серед працівників.

Профілактика синдрому емоційного вигорання має ґрунтуватися на комплексному підході, що поєднує індивідуальні, організаційні та соціально-психологічні заходи. Важливо враховувати як особистісні ресурси працівників, так і умови їхньої професійної діяльності.

На індивідуальному рівні доцільно сприяти розвитку навичок саморегуляції та емоційної компетентності. Працівникам рекомендується усвідомлювати власні емоційні стани, своєчасно розпізнавати ознаки перевтоми й психологічного виснаження, а також формувати навички управління стресом. Ефективними є практики релаксації, дихальні вправи, техніки майндфулнес, а також регулярна фізична активність. Важливе значення має формування реалістичних професійних цілей, зниження рівня деструктивного перфекціонізму та вміння встановлювати межі між роботою й особистим життям.

З метою запобігання вигоранню необхідно підтримувати баланс між професійною зайнятістю та відновленням ресурсів. Працівникам рекомендовано дотримуватися режиму праці та відпочинку, використовувати щорічні відпустки, уникати систематичних понаднормових навантажень і хронічної перевтоми. Підтримка соціальних контактів, наявність хобі та занять, не пов'язаних із професійною діяльністю, сприяють збереженню психологічного благополуччя.

На організаційному рівні важливо створювати сприятливе психосоціальне робоче середовище. Керівництву доцільно забезпечувати чіткий розподіл професійних обов'язків, реалістичні вимоги до результатів праці та можливість автономії у виконанні завдань. Регулярний зворотний зв'язок, визнання професійних досягнень і підтримка з боку керівників знижують ризик емоційного виснаження. Значущим чинником профілактики вигорання є

розвиток культури взаємопідтримки в колективі та попередження міжособистісних конфліктів.

Доцільним є впровадження психологічного супроводу працівників, зокрема тренінгів зі стрес-менеджменту, профілактики професійного вигорання та розвитку адаптивних копінг-стратегій. Психологічне консультування може допомогти працівникам у подоланні професійних труднощів, переосмисленні мотивації та відновленні внутрішніх ресурсів.

Таким чином, ефективна профілактика синдрому емоційного вигорання потребує системної взаємодії особистісних зусиль працівника й організаційної підтримки, що в сукупності сприяє збереженню професійного здоров'я, підвищенню задоволеності працею та якості професійної діяльності.

Висновки до третього розділу

Проведене емпіричне дослідження дає змогу зробити наступні висновки.

У ході діагностики виявлено, що у працівників Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук віком від 25 до 40 років. домінують високі значення емоційного виснаження та досить вагомі показники деперсоналізації та редукції професійних обов'язків, що говорить про стадію професійного вигорання значної частини співробітників. Загальний рівень професійного вигорання є середньо-високим.

Встановлено, що працівники Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук віком від 25 до 40 років. мають високий рівень жорсткого перфекціонізму, самокритичного перфекціонізму, нарцисичного перфекціонізму та високий загальний рівень перфекціонізму, що свідчить про їх прагнення до ідеалу та досконалого виконання трудових обов'язків. Також виявлено, що у досліджуваних переважає низький рівень адаптивного та високий рівень дезадаптивного перфекціонізму. Це свідчить про те, що

потреба бути ідеальний деструктивно впливає на професійну діяльність та особистість таких працівників.

Дослідження показало, що у працівників компанії переважає високий рівень надмірності в роботі та зацикленості на роботі, що свідчить про трудову залежність. Їх рівень трудоголізму є високим.

Проведений кореляційний аналіз встановив, що існує прямий зв'язок між професійним вигоранням та перфекціонізмом і трудоголізмом. Це свідчить про те, що перфекціонізм, незалежно від форми є предиктором професійного вигорання. Чим більші вимоги працівників до себе, тим більше це може призвести до вигорання. А надмірна залученість у роботу не лише призводить до виснаження і вигорання, але й здатна впливати на здоров'я та особисті стосунки.

В ході статистичного аналізу також встановлено, що існують достовірні гендерні відмінності між показниками дослідження. Так, виявлено, що жінки мають вищі показники професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що поставлені гіпотези підтвердились: існує зв'язок між перфекціонізмом і трудоголізмом та професійним вигоранням особистості; у жінок показники професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму вище, ніж у чоловіків.

ВИСНОВКИ

Проведений теоретичний аналіз наукових джерел по темі дослідження дає змогу зробити наступні висновки.

Професійне вигорання – це стан крайнього виснаження, що є наслідком хронічного стресу, пов'язаного з професійною діяльністю, який виявляється в порушеннях емоційної, психічної, поведінкової та соматичної сфер. Професійне вигорання негативно впливає на особисте здоров'я та продуктивність людини, а також на ефективність роботи, продуктивність організації та навіть соціальну стабільність. Професійне вигорання особистості – це також результат негативного впливу професійної діяльності на поведінку та мислення, порушення їхньої психологічної структури, що призводить до звуження кола інтересів і потреб; це домінування у певній професійній групі особистісних якостей та оцінки об'єктивної дійсності крізь призму професійних інтересів. Професійне вигорання є небезпечним своїми наслідками (депресії, нервові зриви, порушення здоров'я). Щоб працівник міг убезпечити себе від наслідків професійного вигорання, йому необхідно: знати прояви професійного вигорання, вміти допомагати собі (а в разі потреби, звертатися до кваліфікованих фахівців) і вміти розраховувати та обдуманно розподіляти навантаження. Професійне вигорання може виникати внаслідок дії таких факторів як перфекціонізм та трудоголізм, які відносяться до внутрішніх чинників і залежать від особистості працівника.

Перфекціонізм –це особистий стандарт, який виражає потсійне надмірне прагнення до досконалості, а перфекціоніст – це людина, яка вимагає досконалості від себе чи інших і незадоволена тим, що не є ідеальною або не відповідає надзвичайно високим стандартам. Позитивний і негативний перфекціонізм мають різні асоціації з досягненнями, мотивацією, змінними особистості та стратегіями подолання в організаціях.

У професійному та корпоративному світі роботодавці, менеджери та працівники часто сприймають перфекціонізм як позитивну рису, яка дозволяє працівнику прагнути до ідеальної продуктивності. Однак існує і негативна сторона перфекціонізму, яка може призвести до депресії, проблем зі здоров'ям і стресу. Однією з прихованих небезпек перфекціонізму є відмова від багатьох речей, які змушують людину почуватися не ідеальною, і намагатися їх уникати.

Під трудоголізмом розуміється потяг людини до роботи, яка при прийнятті характеру залежності витісняє всі інші інтереси та потреби, що заповнюють собою життя. Як і будь-яка адикція, трудоголізм є втечею від реальності за допомогою зміни свого психічного стану, який у даному випадку досягається зацікленістю на роботі. Причому робота не є тим, чим вона є у звичайних умовах: трудоголік не прагне роботи у зв'язку з економічною необхідністю, робота замінює собою прихильність, любов, розваги, інші види активності.

У ході емпіричного дослідження отримано результати, які свідчать про те, що у працівників Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук віком від 25 до 40 років домінують високі значення емоційного виснаження та досить вагомі показники деперсоналізації та редукції професійних обов'язків, що говорить про стадію професійного вигорання значної частини співробітників. Загальний рівень професійного вигорання є середньо-високим. Досліджувані мають високий рівень жорсткого перфекціонізму, самокритичного перфекціонізму, нарцисичного перфекціонізму та високий загальний рівень перфекціонізму, що свідчить про їх прагнення до ідеалу та досконалого виконання трудових обов'язків. Також виявлено, що у досліджуваних переважає низький рівень адаптивного та високий рівень дезадаптивного перфекціонізму. Це свідчить про те, що потреба бути ідеальною деструктивно впливає на професійну діяльність та

особистість таких працівників.

Дослідження показало, що у працівників Філії ПрАТ «Українська фінансова група» у м. Кременчук віком від 25 до 40 років переважає високий рівень надмірності в роботі та зацикленості на роботі, що свідчить про трудову залежність. Їх рівень трудоголізму є високим.

Проведений кореляційний аналіз встановив, що існує прямий зв'язок між професійним вигоранням та перфекціонізмом і трудоголізмом. Це свідчить про те, що перфекціонізм, незалежно від форми є предиктором професійного вигорання. Чим більші вимоги працівників до себе, тим більше це може призвести до вигорання. А надмірна залученість у роботу не лише призводить до виснаження і вигорання, але й здатна впливати на здоров'я та особисті стосунки.

Кореляційний аналіз, проведений із використанням коефіцієнта Пірсона ($N = 54$), засвідчив наявність численних статистично значущих зв'язків між показниками професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму, що підтверджує їх взаємозалежність у структурі професійної дезадаптації працівників. Встановлено, що емоційне виснаження має виражені позитивні кореляції з дезадаптивними формами перфекціонізму: жорстким ($r = 0,407$; $p \leq 0,01$), самокритичним ($r = 0,619$; $p \leq 0,01$), нарцисичним ($r = 0,499$; $p \leq 0,01$), загальним рівнем перфекціонізму ($r = 0,653$; $p \leq 0,01$) та дезадаптивним перфекціонізмом ($r = 0,461$; $p \leq 0,01$). Водночас зафіксовано обернений зв'язок з адаптивним перфекціонізмом ($r = -0,404$; $p \leq 0,01$), що вказує на його захисний потенціал щодо розвитку емоційного виснаження. Показники деперсоналізації статистично значуще корелюють із самокритичним ($r = 0,312$; $p \leq 0,05$), загальним ($r = 0,297$; $p \leq 0,05$) та дезадаптивним перфекціонізмом ($r = 0,279$; $p \leq 0,05$), що свідчить про зростання емоційної відстороненості й цинізму за умов надмірних внутрішніх вимог.

Щодо редукції професійних обов'язків, виявлено позитивні зв'язки із самокритичним ($r = 0,374$; $p \leq 0,01$), нарцисичним ($r = 0,317$; $p \leq 0,01$), загальним рівнем перфекціонізму ($r = 0,403$; $p \leq 0,01$) та дезадаптивним перфекціонізмом ($r = 0,288$; $p \leq 0,05$), а також негативну кореляцію з адаптивним перфекціонізмом ($r = -0,281$; $p \leq 0,05$).

Інтегральний показник професійного вигорання позитивно корелює з жорстким ($r = 0,273$; $p \leq 0,05$), самокритичним ($r = 0,497$; $p \leq 0,01$), нарцисичним ($r = 0,423$; $p \leq 0,01$), загальним рівнем перфекціонізму ($r = 0,523$; $p \leq 0,01$) і дезадаптивним перфекціонізмом ($r = 0,442$; $p \leq 0,01$), при одночасному негативному зв'язку з адаптивним перфекціонізмом ($r = -0,383$; $p \leq 0,01$). Найвищий коефіцієнт кореляції зафіксовано між вигоранням і загальним рівнем перфекціонізму. Аналіз трудоголізму показав ще тісніші зв'язки з вигоранням. Емоційне виснаження значуще корелює з надмірністю в роботі ($r = 0,664$; $p \leq 0,01$), зацикленістю на роботі ($r = 0,588$; $p \leq 0,01$) та загальним рівнем трудоголізму ($r = 0,770$; $p \leq 0,01$). Деперсоналізація пов'язана з надмірною зайнятістю ($r = 0,425$; $p \leq 0,01$), зацикленістю ($r = 0,476$; $p \leq 0,01$) і загальним трудоголізмом ($r = 0,698$; $p \leq 0,01$). Редукція професійних обов'язків також має позитивні зв'язки з надмірністю ($r = 0,398$; $p \leq 0,01$) та зацикленістю на роботі ($r = 0,463$; $p \leq 0,01$).

Гендерний аналіз засвідчив, що жінки мають статистично вищі показники професійного вигорання, зокрема емоційного виснаження ($t = 4,2$; $p \leq 0,001$), деперсоналізації ($t = 4,3$; $p \leq 0,001$) та інтегрального рівня вигорання ($t = 4,01$; $p \leq 0,001$). Також у жінок вищі показники жорсткого ($t = 2,05$; $p \leq 0,05$), самокритичного ($t = 3,6$; $p \leq 0,001$) і загального перфекціонізму ($t = 4,5$; $p \leq 0,001$), тоді як у чоловіків переважає нарцисичний перфекціонізм ($t = -4,08$; $p \leq 0,001$). Жінки характеризуються вищим рівнем дезадаптивного перфекціонізму ($t = 5,96$; $p \leq 0,001$), тоді як у чоловіків більш виражений адаптивний ($t = 3,85$; $p \leq 0,001$).

Аналогічна тенденція простежується і щодо трудоголізму: у жінок вищі показники надмірності в роботі ($t = 4,1$; $p \leq 0,001$), зацикленості на роботі ($t = 4,6$; $p \leq 0,001$) та загального трудоголізму ($t = 4,3$; $p \leq 0,001$).

Таким чином, результати дослідження переконливо доводять, що перфекціонізм і трудоголізм є потужними предикторами професійного вигорання, а їх поєднання суттєво підвищує ризик емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності, особливо серед жінок.

Отримані результати дозволяють зробити висновок, що поставлені гіпотези підтвердились: існує зв'язок між перфекціонізмом і трудоголізмом та професійним вигоранням особистості; у жінок показники професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму вище, ніж у чоловіків.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з розширенням емпіричної бази вивчення взаємозв'язків між перфекціонізмом, трудоголізмом і професійним вигоранням у представників різних професійних груп, зокрема у фахівців соціальної, медичної, освітньої та управлінської сфер. Доцільним є проведення лонгітюдних досліджень, які дозволять простежити динаміку формування вигорання під впливом перфекціоністських тенденцій і трудоголічної поведінки на різних етапах професійного становлення.

Подальші наукові пошуки можуть бути спрямовані на виявлення медіаторів і модераторів цього взаємозв'язку, зокрема ролі стресостійкості, емоційного інтелекту, копінг-стратегій та організаційних умов праці. Перспективним є також вивчення гендерних, вікових і культурних особливостей прояву перфекціонізму й трудоголізму у контексті професійного вигорання. Окремим напрямом майбутніх досліджень може стати розробка та теоретичне обґрунтування психопрофілактичних і корекційних моделей, спрямованих на зниження дезадаптивних форм перфекціонізму та трудоголізму з метою попередження професійного вигорання.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Більська, О. М. Перфекціонізм та трудоголізм як чинники виникнення синдрому емоційного вигорання: кваліфікаційна робота на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»; наук. керівник к.психол.н., доц. Н. І. Тавровецька ; Міністерство освіти і науки України ; Херсонський держ. ун-т, Ф-т психології, історії та соціології, Кафедра практичної психології. Херсон : ХДУ, 2020. 51 с.
2. Булатевич Н.М. Психічне вигорання як вияв невідповідності між особистістю та стилем її життєдіяльності. *Науковий часопис. К.*, 2007. Вип. 19 (43). С. 58–62.
3. Вавілова А.С. Структура перфекціонізму у дітей та підлітків. *Теорія і практика сучасної психології*. 2019 р., № 6, Т. 1. С.9-14
4. Василькевич Х. М. Трудоголізм як чинник виникнення синдрому психічного вигорання психолога. *Науковий часопис*. 2007. Вип.19 (43). С. 21–24.
5. Вірна Ж. Неврогенез професійних деструкцій особистості. *Психологічні перспективи*. 2012, № 19, С. 89-90.
6. Вознюк А. Особливості прояву перфекціонізму у педагогічних працівників. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. № 1 (25). 2022. С. 42-50
7. Главацька, О. Л. Попередження та подолання професійного вигорання соціальних працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету: серія: Педагогіка. Соціальна робота*. Ужгород: Говерла, 2019. Вип. 2 (45). С.41-45.
8. Грубі Т.В. Адаптація психодіагностичної методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2018. № 2 (13). С. 24-34
9. Грубі Т.В. Основні методики діагностики перфекціонізму. Збірник тез міжнародної науково-практичної конференції : «Роль і місце психології та педагогіки у формуванні сучасної особистості» (м. Харків, Україна, 15–16

- січня 2016 року). Харків: Східноукраїнська організація «Центр педагогічних досліджень», 2016. С. 59–63.
10. Дворник М. С. Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього : монографія. Кропивницький : ІмексЛТД, 2018. 120 с.
 11. Грубі Т.В. Позитивний вплив перфекціонізму на професійну діяльність особистості. *International Scientific and Practical Conference «WORLD SCIENCE»* № 9(13), Vol. 3, September 2016.
 12. Грубі Т.В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України. *Організаційна психологія. Економічна психологія. Науковий журнал*. К: Логос, 2016. №2-3. С.46-53
 13. Грубі Т.В. Визначення поняття «перфекціонізм особистості». *Педагогіка і психологія сьогодні: теорія та практика* Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції" м.Одеса. ГО «Південна фундація педагогіки». 2016. С.13-18
 14. Грандт В. В. Генезис перфекціонізму: теоретична експлікація проблеми. Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. Запоріжжя : ЗНУ, 2014. № 1 (5). С. 30–35.
 15. Данилевич Л.А. Перфекціонізм як особистісний чинник академічної обдарованості студентів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01. Київ, 2010. 20 с.
 16. Завада Т.Ю. Теоретичний аналіз перфекціонізму як психологічного феномена. *Збірник наукових праць КПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г.С.Костюка НАПН України «Проблеми сучасної психології»*. 2012. Випуск 16. С.367-382
 17. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження

- перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксиома», 2019. 80 с.
18. Карамушка Л. М., О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець- Подільський: Медобори-2006, 2018. 64 с.
 19. Карамушка Л.М. Діагностичний інструментарій визначення перфекціонізму особистості. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. 2016. Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 45. С. 35–40. 76
 20. Карамушка Л. М. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія. К. Кам'янецьПодільський : Медобори-2006, 2015. 254 с.
 21. Колтунович В.А., Чуйко В.С. Самоставлення та перфекціонізм як кореляти вигорання вихователів дитячих дошкільних установ. *Психологічний часопис*. Volume 8 Issue 4 (60) 2022. С.7-27
 22. Конененко О.І. Диференціація видів перфекціонізму особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. №3(38). С. 199-210
 23. Кононенко О.І. Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2014. Випуск 2. Том 1. С.82-87
 24. Костюк А.В. Превентивні заходи в профілактиці професійного вигорання співробітників органів внутрішніх справ України. *Вісник ОНУ*. 2009. Том 14, випуск 5. С.56-64
 25. Кузіна В. Д. Модель взаємозв'язку перфекціонізму та професійної ідентичності особистості офіцера. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Київ, Житомир, 2018. Вип. 14, т. VI. С. 330–338.
 26. Кузіна В. Д. Феномен перфекціонізму особистості сучасного офіцера.

- Психологія діяльності в особливих умовах: стан, проблеми, перспективи* : матеріали наук. інтернет-конфер. молодих науковців, курсантів, студентів і слухачів (Черкаси, 22 лютого 2017 р.). Черкаси, 2017. С. 129–133.
27. Курляк І.Є. Трудоголізм як приклад біхевіоральних узалежнень: дефініційно-типологічні та діагностичні аспекти (на матеріалах польщі). *«Молодий вчений»*. 2018. № 1 (53). С.332-339
 28. Лазько А. Феномен перфекціонізму: теоретичний аналіз проблем і тенденцій дослідження. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України* / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 16. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2012. С. 665–676
 29. Лоза О.О. Перфекціонізм студентської молоді: рівень вираженості та представленість у буденній свідомості. *Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і Психологія» психологічні науки*. 2014. № 1 (7). С.28-27
 30. Лоза О.О. Моделі перфекціонізму та методики його діагностики. *Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2011. № 1(1). С. 122–125.
 31. Лукіна Н.Б. Дисертація психологічні особливості цільової спрямованості перфекційної особистості: дис. ... канд. психол. наук : 05. Миколаїв, 2020. 222 с.
 32. Максименко С. Д. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навч. посіб. для студ. вищ. закл. Та слухачів ін-тів післядипломної освіти / за ред. С. Д. Максименка. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.
 33. Марчук С. Теоретичний аналіз вивчення перфекціонізму в українській психологічній науці. *Knowledge, Education, Law, Management*. 2020. № 8 (36).

С. 141-144

34. Мащак С. О. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2012. Вип. 2(1). С.444 -452.
35. Мирончук Н.М. Професійне вигорання викладача вищої школи: чинники, ознаки, способи протидії. Теоретичні і методичні засади розвитку і самовдосконалення особистості педагога-новатора в контексті модернізації нової української школи: зб. наук.-метод. праць / за ред. О.А. Дубасенюк. Житомир: Вид-во Євенок О.О., 2017. С. 62-67.
36. Мирончук Н. М. Основи самоорганізації у професійній діяльності: навчально-методичний посібник. Житомир: Житомирський державний університет ім. І.Франка, 2020. 133 с.
37. Мілорадова Н.Е Теоретичні концепції негативного професіогенезу особистості. *Sciences of Europe. Psychological sciences*. 2017. №19 (19), С.62-68
38. Мудрик А.Б. Трудоголізм як професійна адикція особистості. *Психологічні перспективи*. 2017. Випуск 29.С.175-186
39. Мудрик А.Б. До питання професійних адикцій особистості. *Психологічні перспективи*. 2016. Вип. 27. С.113-125.
40. Нікітчук У. І., Костриба О. В., Павловська В. В. Вимірювання трудоголізму студентів: досвід розроблення опитувальника. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія»*. 2020, № 11. С. 197-202.
41. Онопченко І.В. Ранні дисфункційні схеми як чинник трудоголізму вчителів. дис. ... канд. психол. наук : 053 «Психологія». Луцьк, 2021. 219с.
42. Павлова В. С. Проблема перфекціонізму особистості та чинників, які впливають на його формування та розвиток. *Вісник ОНУ. Серія психологія*. 2016. Т.18. Вип. 22. Ч.3. С. 8–17.
43. Павлова В.С. Перфекціонізм як психологічний феномен. *Збірник наукових*

- праць. Психологічні науки*. 2013. Том 2. Випуск 10(91). С.242-248
44. Петрунко, О. (2020). Амбівалентний дискурс перфекціонізму. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (4 (60)), 233–247.
 45. Прокопчук І. Трудоголізм як тип адиктивної поведінки. *Політичний менеджмент*. 2011. № 1. С. 92–102.
 46. Проскурняк О.П., Чапак Я.В., Чуйко Г.В. Переживання емоційного вигорання та депресії у студентському віці. *Психологічний часопис : збірник наукових праць* / за ред. С.Д. Максименка. 2017. № 10 (6). С.149-162. URL: <http://www.apsijournal.com/index.php/psyjournal/article/view/176/124>; <https://doi.org/10.31108/1.2017.6.10>.
 47. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Методичні рекомендації / За заг. ред. М.Л. Авраменка. Лютіж : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с.
 48. Психологічний аналіз феномену перфекціонізму: підходи до визначення: зб. наук. пр. / [авт. тексту О.О. Лоза]. К.: Інститут психології ім. Г.С. Костюка АПН України, 2009. С. 213-221.
 49. Романовська О. В., Набільська Є. М. Причини та особливості прояву синдрому «професійного вигорання» в соціальних працівників. *Вісник НТУУ «КПІ». Політологія. Соціологія. Право: Збірник наукових праць*. 2011. № 3 (11). С. 103–107.
 50. Сняданко І.І., А.В. Матковська. Дослідження впливу перфекціонізму на вибір кар'єрних орієнтацій працівниками організацій. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 1. С. 127-135.
 51. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. №5 (203). С.76-81
 52. Чепурна Г.Л. Соціально-психологічні особливості перфекціонізму молоді: автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.05. К., 2013. – 20 с.
 53. Федоришин Г.М., Кицмен Н.З. Соціальнопсихологічні чинники професійного

- вигорання персоналу Державної служби України з надзвичайних ситуацій. *Соціально-правові студії*. 2020. Випуск 2 (8). С. 178–185.
54. Чуйко Г.В., Чаплак Я.В. Проблема перфекціонізму в психології. *Міжнародний науковий журнал «Грааль науки»*. 2023 № 24 С.640-646. <https://doi.org/10.36074/grail-of-science.17.02.2023.120>; <https://archer.chnu.edu.ua/handle/123456789/6646>.
 55. Юр'єва Л.М. Професійне вигоряння у медичних працівників: формування, профілактика та корекція. К.: Сфера, 2004. 272с.
 56. Ahola K, Nakanen J. Burnout and health In: Leiter MP, Bakker AB, Maslach C. Burnout at work: a psychological perspective. London: Psychology Press, 2014 №10. P.31.
 57. Andreassen C.S. (2014) Workaholism: An overview and current status of the research. *J Behav Addict*. Mar;3(1):1-11. doi: 10.1556/JBA.2.2013.017.
 58. Anne Mäkikangas, Ulla Kinnunen (2016) The person-oriented approach to burnout: A systematic review, *Burnout Research*, Volume 3, Issue 1, 2016, Pages 11-23,
 59. Beheshtifar, Malikeh & Mazrae-Sefidi, Fateme & Moghadam, Mahmoud. (2011). Role of Perfectionism at Workplace. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*.
 60. Chang E (2012) Survey of the prevalence of burnout, stress, depression, and the use of supports by medical students at one school / Chang E, Eddins-Folensbee F, Coverdale J.. *Acad Psychiatry*. № 36 pp. 77-82.
 61. Chowdhury, Rahat. (2018). Burnout and its Organizational Effects: A Study on Literature Review. *Journal of Business & Financial Affairs*. №7. pp.417
 62. Grubi, T.V. A set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school / T.V. Grubi / *Організаційна психологія. Економічна психологія*. – Науковий журнал [за наук. ред. С.Д.Максименка та Л.М.Карамушки]. – К. : Логос, 2016. – № 4 (7). – С. 25-31.
 63. Hewitt, P.L. The Multidimensional Perfectionism Scale: Development and validation / P.L Hewitt, G.L. Flett // *Canad. Psychol*. – 1989. – V. 30. – P. 103–109.

64. Hill, R.W. A new measure of perfectionism: the perfectionism inventory / R.W. Hill, T.J. Huelsman, R.M. Furr, J. Kibler, B.B.Vicente, C.Kennedy // *Journal of Personality Assessment*. – 2004. – Vol. 82, # 1. – P. 80–91.
65. Francisco, Julianna & Cruz, Janelle & Cruz, Koleen & Resurreccion, Lara & Lopez, Loismyre & Torculas, Aaron & Gumpal, Marco & Guillermo, Nathaniel & Tus, Jhoselle. (2022). The Job Burnout and Its Impact on the Employee's Performance Amidst the COVID-19 Pandemic. 2. 10.5281/zenodo.6569851.
66. Frost R.O., Marten P.A., Lahart C., Rosenblate R. (1990) The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*. № 14. P. 449–468.
67. Lubbadah, Tareq. (2020) Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*. №10. pp. 7-15.
68. Maslach C, (1997) *The truth about burnout* / Maslach C, Leiter MP.. San Francisco: Jossey-Bass. – 122p.
69. Shiron A. (2006) A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals / Shiron A, Melamed S. *Int J Stress Manage*. №13. pp.176-200.
70. Snir, Raphael & Harpaz, Itzhak. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*. 11. 374-393. 10.1108/13620430610683034.
71. Spagnoli, Paola & Scafuri Kovalchuk, Liliya & Aiello, Michelle & Rice, Kenneth. (2021). The predictive role of perfectionism on heavy work investment: A two waves cross-lagged panel study. *Personality and Individual Differences*. 173. 110632. 10.1016/j.paid.2021.110632.
72. Stoeber, Joachim and Damian, Lavinia E. (2016) Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In: Sirois, Fuschia M. and Molnar, Danielle S., eds. *Perfectionism, health, and well-being*. Springer, New York, pp. 265-283
73. Toker S. (2005) The association between burnout, depression, anxiety, and inflammation biomarkers: C-reactive protein and fibrinogen in men and women /

- Toker S, Shirom A, Shapira I et al J Occupat Health Psychol. № 10 – pp.34-62.
74. Xu, L, Liu, Z, Ji, M et al. (2 more authors) (2022) Leader Perfectionism—Friend or Foe of Employee Creativity? Locus of Control as a Key Contingency. *Academy of Management Journal*, 65 (6). pp. 2092-2117.