

Міністерство освіти і науки України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

Факультет педагогіки, психології та соціальної роботи

Кафедра психології

ПЕРФЕКЦІОНІЗМ І ТРУДОГОЛІЗМ ЯК ЧИННИКИ
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Магістерська робота

Рівень вищої освіти - другий (магістерський)

Виконала:
студентка 2 курсу, групи 612
спеціальності 053 Психологія
Палкіна Діана

Керівник: к.філ.н., доц. Чуйко Г.В.

Рецензент: к.психол.н., доц. Чаплак Я.В.

До захисту допущено:

Протокол засідання кафедри № ____

від „__” _____ 20__ р.

зав. кафедри _____ доц. Андрєєва Я.Ф.

Чернівці – 2023

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	7
1.1 Психологічна сутність професійного вигорання працівників.....	7
1.2 Характеристика перфекціонізму, його ознаки та види.....	17
1.3 Феномен трудоголізму в психології, його характеристика.....	24
Висновки до першого розділу.....	32
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ І ТРУДОГОЛІЗМУ ЯК ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ.....	34
2.1 Опис методик, використаних у дослідженні.....	34
2.2 Аналіз результатів дослідження.....	38
Висновки до другого розділу.....	63
ВИСНОВКИ.....	65
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	68

ВСТУП

Актуальність дослідження. Останнім часом у суспільстві бурхливо відбуваються трансформаційні реформи, які несуть у собі як великий розвиваючий і продуктивний потенціал, так і мають зберігати здоров'я професіоналів всіх сфер діяльності. На сьогоднішній день останнє завдання залишається невирішеним. Інтерес до професійного вигорання зумовлений тим негативним впливом, який він чинить на професійну діяльність та особливості поведінки професіоналів. Найбільш яскраво його наслідки відчуваються у професіях типу «людина-людина», основною суттю яких є взаємодія з людьми та надання їм певних послуг та допомоги у вирішенні їхніх проблем.

В останні роки увага вчених частіше звернена до проблеми впливу професійної діяльності на особистість працівників, а також різноманітних аспектів особистісної деформації. Численні дослідження, спрямовані на виявлення основних критеріїв емоційного вигорання відзначають, що основна складність даного феномену полягає в тому, що він супроводжується емоційними розладами, які ускладнюють професійне та соціальне функціонування. Це показує, наскільки важливо звернути увагу на активну діагностику даного синдрому, який у більшості випадків протікає без чітких діагностичних критеріїв та активних скарг, без самостійного звернення по психологічну допомогу.

У травні 2019 року синдром професійного вигорання внесено до оновленого переліку Міжнародної класифікації хвороб, який складає Всесвітня організація охорони здоров'я. ВООЗ визначає професійне вигорання, як результат тривалого стресу на роботі, який не вдалося подолати. Також Всесвітня організація охорони здоров'я виділяє основні ознаки, якими можна визначити вигорання на робочому місці: фізичне та/або мотиваційне виснаження, негативне та/або цинічне ставлення до роботи, психологічне дистанціювання від робочих обов'язків, зниження

працездатності. Згідно твердженню ВООЗ, зниження продуктивності праці через різноманітні депресії та психологічні розлади завдає світовій економіці збитків, еквівалентних приблизно одному трильйону доларів на рік.

Водночас, на виникнення та протікання професійного вигорання впливає чимало зовнішніх та внутрішніх факторів. Серед останніх доцільно виділити такі поняття як перфекціонізм та трудоголізм. Саме дані терміни позначають те навантаження, яке діє на організм і спричинює вигорання. На досконале та своєчасне виконання роботи людина покладає надмірну кількість зусиль, що з часом призводить до спустошення організму – як емоційного, так і фізичного. Тому вивчення ступеню впливу даних понять на виникнення професійного вигорання є актуальним та своєчасним.

Сучасні українські вчені І. Ващенко, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Г. Ложкін, Ф. Сторлі, В. Шауфелі, Л. Юр'єва вивчають чинники виникнення емоційного вигорання. В. Оатес, Г. Портер, Б. Робінсон, Р. Бурке, В. Кукк, О. Весніна займалися дослідженням структури трудоголізму. У зарубіжній психології перфекціонізм вивчали: 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, ін.

Недостатня розробленість та новизна теми обумовили актуальність проведення дослідження на виявлення впливу перфекціонізму і трудоголізму на виникнення професійного вигорання.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання працівників сучасного підприємства.

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

Мета дослідження: теоретично дослідити особливості емоційного вигорання, схильності особистості до перфекціонізму та трудоголізму; емпірично

проаналізувати можливість зв'язку перфекціонізму та трудоголізму спеціаліста з рівнем його професійного вигорання.

Завдання дослідження:

- 1) коротко проаналізувати розуміння феномену вигорання в психології;
- 2) теоретично обґрунтувати сутність та психологічну характеристику перфекціонізму;
- 3) розкрити особливості феномену трудоголізму;
- 4) провести емпіричне дослідження проявів перфекціонізму та трудоголізму як чинників професійного вигорання;
- 5) проаналізувати його результати й узагальнити їх у висновках;
- 6) запропонувати рекомендації для попередження професійного вигорання працівників.

Робоча гіпотеза дослідження:

- 1) передбачається, що існує зв'язок між перфекціонізмом і трудоголізмом особистості та ступенем її професійного вигорання;

Методи дослідження:

- 1) теоретичні: аналіз наукових джерел, систематизація основної інформації по темі роботи, обґрунтування основних положень та концепцій мотивації навчальної діяльності;
- 2) емпіричні стандартизовані методики: «Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач і С. Джексона», «Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Сміта, Д. Саклофскі, Дж.Стобера, С.Шеррі», «Переглянута майже досконала шкала перфекціонізму Р.Б. Слейні, К.Г. Райс, М. Моблі, ДЖ. Тріппі (APS-R)», «Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі», «Тарріс, Тест на трудоголізм».
- 3) статистичні: коефіцієнт кореляції Ч.Пірсона; критерій t Стьюдента.

Практичне значення одержаних результатів. Отримані результати є досить цінними, оскільки можуть бути використані організаціями з метою

попередження та профілактики професійного вигорання працівників. Це не лише підвищить успішність самих працівників, але й сприятиме підвищенню ефективності організації в цілому.

Структура магістерської роботи. Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, загального висновку, списку використаних джерел та додатків. Список використаних джерел представлений 65 найменуваннями. Робота проілюстрована 10-ма таблицями та 8-ма рисунками. Загальний обсяг магістерського дослідження складає 78 сторінок.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРОБЛЕМИ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ В СТРУКТУРІ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1 Психологічна сутність професійного вигорання працівників

У сучасних умовах стрімкого науково-технічного прогресу вигоранню піддаються дедалі більше людей у різних сферах життєдіяльності, але здебільшого цей термін характеризує вигорання у професійної діяльності. Вигорання - це фізичне, емоційне або мотиваційне виснаження, яке характеризується порушенням продуктивності в роботі та житті, втому, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань [42].

Синдром професійного вигорання - особливий стан людини, що виникає як реакція у відповідь на дію хронічних стресорів, пов'язаних з професійною діяльністю. Але прояви цього стану обмежуються лише професійної сферою, а виявляються у різних сферах життя людини [28].

Вперше термін «вигорання персоналу» та його тлумачення як психологічного феномену, властивого фахівцям «допомагаючих професій», запропонував Г.Б. Бредлі. Вчений, використовуючи даний термін, описав особливості поведінки офіцерів, які керували програмою впливу умовно засуджених неповнолітніх правопорушників [29]. Поруч із Г.Б. Бредлі інший вчений Д. Берле визначив вигорання як стан, який повільно розвивається і характеризується зниженням психічних можливостей фахівця посередині кар'єрного зростання, проявом обурень, що врешті-решт призводить до звільнення з роботи [42].

У 1968 р. феноменологію вигорання почав досліджувати Б.Г. Ананьєв, який назвав його «емоційним згоранням» і встановив, що воно пов'язане з міжособистісною взаємодією фахівців професій типу «людина-людина». Однак це

дослідження не мало під собою належної емпіричної бази, а згодом і теоретичного обґрунтування [19].

Автором першої наукової концепції вигоряння персоналу (stuff burn-out), яка започаткувала клінічний підхід до його дослідження, вважають американського психіатра Г.Дж. Фройденбергера. У ньому вигоряння персоналу тлумачилося як психічний розлад, що пов'язаний з певними особистісними характеристиками суб'єкта [50]. Саме з досліджень Г. Дж. Фройденбергера бере початок період наукового осмислення феномену професійного вигоряння (1974- сер. 80-х рр. ХХ ст.). У тому ж році С. Дж. Гінсбург вивчав хронічний стрес адміністраторів, який теж назвав «вигорянням персоналу» [7].

В. Бойко тлумачив професійне вигорання як вид професійної деформації особистості, який обумовлений зовнішніми та внутрішніми факторами. До зовнішніх належить: хронічно психоемоційна діяльність (коли працівникові потрібно підкріплювати різні аспекти діяльності емоціями); дестабілізуюча організація діяльності (дестабілізація ситуації відображається не лише на працівникові, але і на клієнтові); підвищена відповідальність за свої обов'язки, незадовільний психологічний клімат [44].

Отже, можна виділити такі періоди вивчення професійного вигоряння:

- період донаукового, описового осмислення, що продовжувався до 1974 р. ХХ ст., який представлений описами проявів вигоряння у Священному писанні, художній літературі, біографічних та автобіографічних матеріалах;

- період наукового осмислення – 1974 – сер. 1980-х рр. ХХ ст. У наукових працях виник термін «вигоряння», який тлумачили з позицій теорії стресу; позначилися два підходи до його дослідження: клінічний, заснований у 1974 р. Дж. Фрейденбергером, та соціально-психологічний, заснований К. Маслач у 1982 р.;

- аналітико-експериментальний період, що припадає на період 1980-х рр.-1992. Він характеризується вивченням професійного вигоряння як комплексу

взаємозалежних симптомів, розробкою відповідного психодіагностичного інструментарію; визначилися нові підходи для його феноменології: результативний, процесуальний, синтетичний;

- сучасний період – з 1992 р.: професійне вигоряння вивчає широке коло дослідників та міжнародних організацій; синдром вигоряння вноситься в «Міжнародну статистичну класифікацію хвороб та інших проблем здоров'я» десятого перегляду.

Водночас значна частина науковців звертає увагу на симптоматику професійного вигорання. Г.М. Федоришин визначає провідні симптоми вигорання у своїх роботах, поділивши їх на сім підгруп у хронологічному порядку їх появи [46]:

- 1) симптоми першої підгрупи – посилений інтерес, ейфорія від виконаної роботи, поступовість наростання виснаження;
- 2) друга підгрупа – зменшення інтересу до клієнтів, пацієнтів, роботи, нездатність вирішити проблем і приймати рішення, високі вимоги до інших;
- 3) третя підгрупа – формування емоційних реакцій, звинувачення (депресія, агресія);
- 4) четверта підгрупа – зниження працездатності, мотивації, креативності;
- 5) п'ята підгрупа – цинічне ставлення до професійної діяльності та аналізу психосоціального середовища (відмова від обговорення професійних питань, уникнення будь-яких контактів із співробітниками, родичами тощо);
- 6) шоста підгрупа – відсутність емоцій, соціального життя, духовних вимірів, втрата інтересу до нових подій;
- 7) сьома підгрупа – початок психосоматичних реакцій і розладів [8].

Є також модель, представлена Б. Перлманом і Є.Хартманом, які пропонують вважати професійне вигорання як аспект професійного стресу. У цій моделі

виділяють чотири стадії розвитку стресу: перша стадія відображає ступінь спричинення ситуації робочого стресу; другий етап – етап сприйняття стресу і досвід; третій етап включає три основні типи реакцій на стрес – фізіологічні, афективно-когнітивні та поведінкові; четверта стадія представляє наслідки стресу, особливо розвиток синдрому вигорання [57].

У 1981 році Крістіна Маслач і Сьюзан Джексон розробили першу анкету для визначення явища вигорання, яка була використана для виявлення професійного вигорання за трьома шкалами: «емоційне виснаження», «цинізм» та «особиста ефективність» і називалась моделлю трьох факторів [63].

У 2019 році Всесвітня організація охорони здоров'я (ВООЗ) включила синдром вигорання в міжнародну класифікацію хвороб. За даними ВООЗ, синдром вигорання виникає внаслідок сильного стресу на робочому місці.

Л. Юр'єва розглядає синдром професійного вигорання як системний феномен, симптоми якого виявляються на чотирьох рівнях [48]:

1) емоційний рівень (втрата почуття гумору; дратівливість, почуття образи, смуток; стійкий депресивний фон настрою; відчуття некомпетентності у сімейному житті, почуття провини; апатія, пасивність)

2) когнітивний рівень (труднощі в концентрації уваги; ригідність мислення; підозрілість до партнера; формальне та відчужене мислення; нав'язливі думки;

3) поведінковий рівень (ухилення від професійної діяльності; зменшення (згортання) кількості контактів з колегами, клієнтами прагнення якнайменше часу витратити на виконання робочих обов'язків, стереотипна негнучка поведінка; девіантні форми поведінки (надмірне вживання алкоголю, тютюну або наркотиків);

4) соматичний рівень (втома, млявість, порушення сну та інші соматичні порушення), коли вигорання супроводжується психологічним, емоційним, а іноді і фізичним ухиленням від активності у відповідь надмірний стрес або невдоволення.

Цікавою є класифікація симптомів професійного вигорання, розроблена У. Шауфеллі та Д. Ензманом, якими виділено та детально проаналізовано симптоми вигорання, які об'єднані в 5 груп: афективні, когнітивні, фізичні, поведінкові, мотиваційні. Дані симптоми, на думку авторів, виявляються по-різному на трьох рівнях: індивідуально-психологічному, міжособистісному та організаційному. Важливою є теза авторів про те, що симптоми професійного вигорання можуть проявлятися не тільки на індивідуальному, міжособистісному рівнях, а й на організаційному рівні [59].

За твердженням А. Рукавишнікова, симптоми вигорання можуть проявлятися на трьох рівнях [42]:

а) психоемоційного виснаження (проявляється в хронічній емоційній та фізичній втомі, ознаках апатії, подразнення та депресії);

б) особистісної віддаленості (характеризується байдужістю та холодністю по відношенню до оточуючих);

в) професійної мотивації (проявляється у зниженні продуктивності професійної діяльності, зменшенням інтересу та ентузіазму щодо роботи).

Щодо окремої особистості, то йдеться про те, що професійне вигорання призводить до дезінтеграції різних психологічних сфер особистості (мотиваційної, емоційної, когнітивної, поведінкової, соціально-психологічної та ін), зниження адаптаційних можливостей особистості.

Як зазначає О. Стельмах, причини професійного вигорання можуть полягати у відсутності цікавих занять, монотонній та одноманітній роботі, низьких зарплатах, що призводить до постійної бездіяльності і хронічної нудьги на роботі. До симптомів професійного вигорання авторка відносить втрату інтересу до роботи, пасивність та небажання виявляти ініціативу, фізичну та психоемоційну стомлюваність [44].

А. Широн визначає вигорання як результат постійного або емоційного тиску, що повторюється, пов'язаного з інтенсивним спілкуванням з іншими

людьми протягом тривалого періоду часу. Така активна участь особливо поширена у сферах охорони здоров'я, освіти та соціальних послуг, де у професіоналів є «покликання» піклуватися про інших людей [59].

Як стверджує С. Токер таке дегуманізоване сприйняття інших може призвести до того, що персонал розглядатиме своїх клієнтів як людей, які певною мірою заслуговують на свої проблеми та поширеність такого негативного ставлення до клієнтів серед фахівців дуже неактивно позначається на успішності їхньої трудової діяльності [63].

Головний аспект синдрому вигоряння – це схильність оцінювати себе негативно, особливо щодо своєї роботи з клієнтами. Такі працівники незадоволені собою та незадоволені своїми досягненнями у роботі. Наслідки вигоряння потенційно дуже серйозні для персоналу, клієнтів та великих організацій, з якими вони взаємодіють.

Дослідження Лі Канг Ху показали, що вигоряння пов'язане зі зниженням продуктивності на робочому місці, яке часто призводить до кількох форм поведінки, таких як прогули та намір піти з роботи [64].

У деяких дослідженнях показано, що емоційна стабільність негативно пов'язана з основним компонентом вигоряння, тобто емоційним виснаженням та деперсоналізацією, і позитивно пов'язана з особистими досягненнями, тоді як екстраверсія негативно пов'язана з емоційним виснаженням та позитивно пов'язана з особистими досягненнями [55]. Тобто люди, які більш екстравертовані та більш емоційно стійкі, з меншою ймовірністю схильні до вигоряння і навпаки.

Деякими вченими професійне вигоряння сприймається як особливий тип робочого стресу (стан фізичного, емоційного чи психічного виснаження). Можна виділити чотири основні групи людей, схильних до професійного вигоряння. До першої групи можна віднести тих працівників, які особливо швидко вигорають - співробітники-інтроверти. Такі люди надто спокійні та неконфліктні, їм притаманні скромність, замкнутість, сором'язливість, тому вони накопичують

негативну енергію [40]. Друга група включає людей, які перебувають у постійному конфлікті із самим собою та відчують емоційний дискомфорт. Третю групу складають заміжні жінки, які виконують свої робочі обов'язки та паралельно несуть тягар домашньої роботи, можливо, зазнають дискримінації порівняно з чоловіками. Часто такий стан притаманний тим жінкам, які обіймають низьку посаду і не мають можливості кар'єрного зростання. До четвертої групи належать працівники, які перебувають на престижних посадах, але не мають впевненості у «завтрашньому дні».

Р. Б'янчі та Р. Бріссон вивчали, якою мірою люди з вигорянням і депресією пов'язують свої почуття з роботою. Дослідники виявили, що кількість учасників, які пояснили своє емоційне вигоряння своєю роботою, було пропорційно до кількості тих, хто також приписав свої депресивні симптоми своєї роботи, що вказує на можливий збіг між вигорянням і депресією стосовно своєї роботи [33].

М. Макашева стверджує, що процес вигоряння відбувається за певними етапами. Перший може тривати 2-3 роки. Він характеризується: зменшенням емоційної чутливості, проявом негативу, прагненням самотності. Другий триває в середньому 10 років. Для нього характерні: виникнення непорозумінь з колегами, антипатія до клієнтам, роздратування з приводу, погіршення емоційного стану. Третя стадія триває понад 10 років і має такі негативні прояви як: нехтування колегами та клієнтами, байдужість до навколишнього середовища, до власного життя. Стан вигоряння викликає в людини низку психологічних проблем. Емоційне виснаження, втома, апатія та депресія, що супроводжують емоційне вигоряння, призводять до серйозних фізичних проблем таких як гастрит, мігрень, підвищений артеріальний тиск та ін. Такі працівники не в змозі встановити ефективний контакт із клієнтами, що негативно впливає на задоволеність клієнтів та наслідок, результати діяльності [28].

На думку С.Д. Максименко проблема професійного вигоряння безпосередньо пов'язана з самоактуалізацією у професійній сфері, оскільки

вигоряння знижує прагнення особистості до досягнень, а апатія та депресія як наслідок вигоряння порушують комунікативну взаємодію з оточуючими. Вигоряння співробітника - це психологічний процес, що включає серію настановних та емоційних реакцій, що виявляються співробітником у зв'язку з роботою, а також особистим досвідом. Часто першою ознакою вигоряння є почуття емоційного виснаження з роботи. Це може статися, коли співробітники зазнають тривалого стресу на своїй роботі або коли вони тривалий час працювали у фізично або емоційно виснажливій ролі [26]. Такі співробітники можуть відчувати виснаження та фізичну втому. Для людини, яка колись була ентузіастом роботи та ідеалістично налаштована з приводу того, чого можна досягти, почуття емоційного виснаження може виникнути несподівано, але керівник чи колеги можуть розглядати емоційне виснаження людини як природну реакцію на надто важку роботу [53].

Працівники, які стають жертвами вигоряння, є особливо небезпечними для організацій, тому що вони створюють хвильовий ефект, поширюючи вигоряння на своїх підлеглих. На жаль, для друзів та сім'ї співробітника, який досяг цієї стадії, цинічне та байдуже ставлення, яке розвивається до колег, керівника чи підлеглих, також може бути спрямоване на неробочі контакти, негативно впливаючи на всі соціальні взаємодії людини.

Крім емоційного виснаження та деперсоналізації, існує почуття вигоряння через низьку особисту задоволеність. Багато людей починають свою кар'єру з надією на те, що вони зможуть зробити великий внесок у справу свого роботодавця та суспільства. Після року чи двох на роботі вони починають розуміти, що не виправдовують цих очікувань. Багато причин можуть бути пов'язані з розривом, що існує між цілями нового співробітника та досягненнями працівника зі стажем: нереалістично завищеними очікуваннями через те, що він не знайомий з роботою під час навчання, обмеженнями, що накладаються на співробітника політикою та процедурами організації, неадекватними ресурсами

виконання роботи, колегами, які часто відмовляються співпрацювати, а іноді й бунтують, а також відсутність зворотного зв'язку про свої успіхи [19].

Ці фактори майже гарантують, що співробітники будуть розчаровані у своїх спробах досягти своїх цілей, проте ці співробітники можуть не усвідомлювати роль організації у їхньому розчаруванні. Натомість вони можуть відчувати особисту відповідальність і вважати себе невдачами. У поєднанні з емоційним виснаженням почуття низької особистої успішності може знизити мотивацію настільки, що продуктивність фактично знижується, що, своєю чергою, призводить до майбутніх невдач.

Отже, професійне вигоряння - це синдром, що розвивається на тлі хронічного стресу, що призводить до загального виснаження організму. Він включає фізичну перевтому, зниження чутливості і емоційності, байдужість і втрату сенсу діяльності, життя.

К. Агола та ін. підтверджують, що продуктивність працівників має значний прямий зв'язок із професійним вигоранням. Автори дійшли висновку, що чим сильніша відданість виконанню конкретних завдань, тим вищий ризик професійного вигорання серед персоналу закладу. Щоб зменшити професійне вигорання, дослідники пропонують проводити семінари та інформаційні тренінги про вплив професійного вигорання на працівників та їх продуктивність. Вони також рекомендують активувати позитивне підкріплення та відповідні матеріальні та моральні винагороди, щоб уникнути вигорання співробітників [49].

А. Макікангас зазначає, що існує значний зв'язок між ступенем узгодженості щодо вигорання на роботі (незалученості) та загальним рівнем роботи. Вона виявила зв'язок між загальною продуктивністю працівників і рівнем їхньої згоди щодо професійного вигорання та відчуження. За словами дослідниці, працівники, які відчувають незадоволення своєю роботою, можуть мати негативний вплив на їхню продуктивність [51].

За словами Е. Чанга, наполегливість у досягненні особистих цілей і своєчасне відсторонення від них є важливими компонентами успішної саморегуляції і пов'язані з благополуччям і продуктивністю. Співробітникам, які не займаються своєю роботою, може не вистачати концентрації, необхідної для виконання на високому рівні, що може пояснити, чому вигорання негативно пов'язане з продуктивністю [53].

Н.М. Мирончук досліджував вплив вигорання на виконання завдань, а також важливість відданості кар'єрі як посередника та сповільнювальний ефект орієнтації на інновації. Відповідно до висновків, професійне вигорання негативно впливає на здоров'я та безпосередньо негативно впливає на ефективність роботи [30].

Управління людськими ресурсами підприємства є ключем до зменшення професійного вигорання за допомогою коригування роботи, збільшення обсягу роботи для створення невимушеної рекреаційної діяльності, приємного робочого середовища та допомоги працівникам у полегшенні професійного вигорання та покращенні продуктивності роботи в умовах професійного вигорання та поганої роботи співробітників.

За даними М.Л. Авраменка вигорання є продуктом хронічного стресу, пов'язаного з роботою, та одним із найпоширеніших психічних симптомів, які люди відчувають усе частіше. Співробітники в усьому світі відчувають стрес як один із найбільш екстремальних елементів на робочому місці [40]. Р. Чоудхарі у своєму дослідженні досліджували потенційні джерела професійного стресу та його вплив на ефективність роботи працівників. Дослідники виявили, що стрес значною мірою пов'язаний з продуктивністю співробітників. Чим вищий рівень стресу, тим нижча продуктивність робочої сили. Результативність працівників погіршується внаслідок високого рівня професійного стресу. Вони прийшли до висновку, що існує негативна кореляція між професійним стресом і

продуктивністю співробітників і що неадекватний стрес викликає нудьгу і сприяє відсутності інтересу до своєї роботи [54].

Таким чином, професійне вигорання являє собою соціально-психологічний феномен, що виражає стан фізичного та психоемоційного виснаження працівника, який призводить до байдужого ставлення до професійної діяльності, деперсоналізації. Виділяють зовнішні та внутрішні фактори, які можуть впливати на становлення професійного вигорання. Професійне вигорання притаманне представникам широкого спектра професій, проте найбільш актуальне для професій типу «людина-людина». Професійне вигорання негативно впливає на особисте здоров'я та продуктивність людини, а також на ефективність роботи, продуктивність організації та навіть соціальну стабільність. Вигорання на роботі може призвести до різноманітних негативних психологічних симптомів, а також фізичних і психічних розладів, включаючи тривогу, низький рівень самооцінки, депресію, головні болі, безсоння і навіть шлунково-кишкову дисфункцію та багато іншого. Вигорання на роботі може сприяти та спричиняти прогули, високу плинність кадрів, низьку ефективність роботи в організаціях. Люди з високим рівнем професійного вигорання більш схильні обмежувати соціальні зв'язки, відривати зв'язок із сім'єю та друзями та навіть нападати на інших або вчиняти самогубство, завдаючи шкоди сім'ї та суспільству.

1.2 Характеристика перфекціонізму, його ознаки та види

Термін «перфекціонізм» походить із латинської мови і в перекладі означає («perfectus») – «абсолютна досконалість». Довгий час психологи вважали перфекціонізм одним із видів нервового розладу. Наукові дослідження перфекціонізму у психології беруть свій початок із 30-х рр. ХХ ст., коли К. Хорні

здійснені перші наукові теоретичні розвідки у цій галузі. Вона вважала, що у процесі прагнення людини досягти ідеалу у людини народжується «здорова» мета та формуються цінності життя. Проте К. Хорні відзначала, що існує значна відмінність між «істинним ідеалом» (справжнім прагненням до самовдосконалення) та «невротично ідеалізованим образом Я» (потреба «здаватися досконалим» собі та іншим людям). Американський клінічний психолог М. Холендер одним із перших у 1965 р. дав визначення перфекціонізму, який вбачав у повсякденній практиці висування до себе вимог вищої якості виконання діяльності, ніж того вимагають обставин [56].

У 1980 році психолог Д. Бернс описав перфекціоністів як «людей, чії стандарти виходять далеко за межі досяжного чи розумного, людей, які щосили вперто і невпинно роблять зусилля задля неможливих цілей, визначають власну цінність виключно категоріями продуктивності та успіху» [52, с.42]. У сучасній психології перфекціонізм тлумачиться як переконаність у тому, що вдосконалення, як власне, так і інших людей, є тією метою, до котрої повинна прагнути людина [37].

Перфекціонізм розглядають як стійку особистісну рису людини, яка зазвичай дотримується одних і тих самих моделей поведінки та стилю мислення, [38]. З іншого боку, перфекціонізм вважається стабільною моделлю мислення та поведінки, яка відносно мало змінюється з часом, на відміну від змінної міри стану людини в будь-який конкретний момент [37].

Перфекціонізм виступає як схильність особистості до прагнення бездоганності та встановлення надзвичайно високих стандартів продуктивності, що супроводжується тенденціями до надмірно критичних оцінок [27]. У більшості людей є принаймні одна сфера життя, в якій вони перфекціоністи. Крім того, сферою життя, на яку найбільше впливає перфекціонізм, є професійна діяльність або академічна робота (школа, університет) чи професійна робота. Є багато способів, якими перфекціонізм може вплинути на трудову діяльність. Наприклад,

надзвичайно високі стандарти продуктивності перфекціоністів — рідко, якщо взагалі є достатньо хорошими — пов'язують зі зниженням продуктивності та ефективності. Крім того, перфекціоністи, як правило, мають нижчу толерантність до двозначності, що може призвести до зниження задоволеності роботою. Перфекціоністи більше хвилюються та розмірковують про роботу, ніж неперфекціоністи, що не дозволяє їм відключитися та розслабитися після роботи, і це може негативно вплинути на баланс між роботою та особистим життям, здоров'я та благополуччя [56].

Отже, індивідуальні відмінності в перфекціонізмі відіграють важливу роль, коли йдеться про здоров'я та благополуччя співробітників. Незважаючи на те, що перфекціонізм є найбільш поширеним у сфері роботи, дослідження перфекціонізму поки що зосереджені в основному на студентах, спортсменах і клінічних зразках, які охоплюють порівняно мало уваги до співробітників.

Щоб зрозуміти багатовимірну природу перфекціонізму, дослідники розробили низку шкал, які вимірюють різні грані перфекціонізму. Однак множинність шкал перфекціонізму створює проблему для діагностів, які не знайомі з ними, і їм може бути важко досягти хорошого розуміння результатів різних досліджень, використовуючи різні шкали.

Різні аспекти багатовимірного перфекціонізму утворюють два вищих чинника. Перший фактор являє прагнення до досконалості (або перфекціонізмом особистих стандартів) і охоплює ті аспекти перфекціонізму, які пов'язані з прагненням досконалості та встановленням надзвичайно високих стандартів продуктивності. Другий фактор називають перфекціоністськими занепокоєннями (або оцінювальними занепокоєннями), вони охоплюють ті аспекти перфекціонізму, які пов'язані з занепокоєнням щодо помилок, страхом перед негативною оцінкою з боку інших, почуттям невідповідності між очікуваннями та продуктивністю та негативною реакцією до недосконалості [61].

Розрізнення цих двох факторів має центральне значення для розуміння перфекціонізму. У той час як два фактори зазвичай показують великі позитивні кореляції (більшість людей, які демонструють високі рівні перфекціоністських прагнень, також демонструють високі рівні перфекціоністських занепокоєнь), вони демонструють різні, іноді протилежні моделі асоціацій. Перфекціоністські занепокоєння зазвичай пов'язані з негативними характеристиками, процесами та результатами (наприклад, нейротизм, уникання подолання, негативний афект), що вказує на те, що перфекціоністські занепокоєння охоплюють дезадаптивні аспекти перфекціонізму. Навпаки, перфекціоністські прагнення часто асоціюються з позитивними характеристиками, процесами та результатами.

Отже, перфекціонізм — це риса особистості, яка характеризується прагненням встановлювати надмірно високі стандарти продуктивності, що супроводжується тенденціями до надмірно критичного оцінювання своєї поведінки. Перфекціоніст прагне до високих цілей, особливо в сферах роботи, які можуть бути недосяжні.

Згідно з М. Бехештівар перфекціоністи також часто надмірно самокритичні. Перфекціонізм може бути нормальним і що прагнення, пов'язані з ним, можуть призвести до позитивної адаптації. Він описав «нормальний перфекціонізм» як прагнення до реалістичних стандартів, з яких виникає відчуття задоволення, коли досягаються результати та підвищується самооцінка. Разом з тим, Д. Хамачек також описав «невротичний перфекціонізм». Це коли індивід прагне до надмірних і нереально високих стандартів, а також надмірно критично оцінює власну поведінку. Ним керує страх невдачі, і він не може відчувати задоволення, якщо трапляється навіть найменший недолік. Такі люди також відчувають невпевненість і тривогу щодо власних можливостей [62]. Хамачек розрізняв нормальний і невротичний перфекціонізм, припускаючи, що звичайні перфекціоністи отримують задоволення від наполегливої гонитви за своїми цілями, тоді як невротичні перфекціоністи постійно прагнуть досягти своїх

нереально високих стандартів, ніколи не отримуючи почуття задоволення від своїх досягнень.

Як слушно зауважує О.О. Лоза, перфекціонізм як особистісна риса полягає у прагненні досягати довершеності у різних сферах життєдіяльності, що, з одного боку, сприяє розвитку відповідальності, конкурентоспроможності та професіоналізму особистості, а з іншого – провокує тривожність, ворожість, жорсткість та депресію [24]. Тобто іншими словами, існують як позитивні, так і негативні аспекти перфекціонізму, залежно від того, як він спрямований. Позитивний (здоровий) перфекціонізм визначається з точки зору досягнення позитивних наслідків і мотивації досягнення певної мети для отримання сприятливого результату. Негативний (нездоровий) перфекціонізм визначається як функція уникнення негативних наслідків і мотивація досягнення певної мети з метою уникнення несприятливих наслідків. Це розрізнення між позитивним і негативним перфекціонізмом ґрунтується на поведінковій теорії, де подібна поведінка може бути пов'язана з різними емоційними реакціями залежно від того, чи є вона функцією позитивного чи негативного підкріплення [18].

Деякі дослідження показують, що позитивний перфекціонізм корелює з гордістю, а негативний (з помірними кореляціями) — зі соромом і тривогою. Негативні кореляції гордості з тривогою, ворожістю, схильністю до сорому та негативним перфекціонізмом підтверджують уявлення про те, що це адаптивна емоція. Негативний перфекціонізм значною мірою пов'язаний із тривогою, почуттям сорому та схильністю до сорому [12].

Інше дослідження показало, що позитивний перфекціонізм асоціюється з вищими академічними досягненнями, вищою мотивацією досягнення, позитивними особистісними факторами та використанням функціональних стратегій подолання [6]. Виявлено, що негативний перфекціонізм пов'язаний з негативними факторами особистості та використанням дисфункціональних стратегій подолання [18].

Крім того, здорові перфекціоністи характеризуються вищим рівнем організації, тоді як нездорові перфекціоністи мають вищі бали за параметрами перфекціонізму щодо батьківських очікувань, критики та занепокоєння через помилки та сумніви [10].

Дослідження В.А. Колтунович показало, що позитивний перфекціонізм асоціюється з вищим просуванням, самооцінкою та самореалізацією, тоді як негативний перфекціонізм асоціюється з низькою самооцінкою, депресією та нелогічними переконаннями. Було виявлено, що негативний і позитивний перфекціонізм є позитивними і негативними предикторами, відповідно, для депресії і тривоги і, навпаки, негативними і позитивними предикторами для академічних досягнень відповідно [16].

Отже, здорові перфекціоністи – це ті, хто старанно працює над досягненням позитивного результату, але не завдає собі труднощів на цьому шляху або у випадку, якщо не досягає успіху. Доведено, що здорові перфекціоністи мають нижчий захист еґо, менше прокрастинації, менш obsesивно-компульсивні симптоми, вищу самооцінку та менше депресії, ніж нездорові перфекціоністи [1]. З іншого боку, нездорові перфекціоністи — це ті, хто має високий рівень перфекціоністських прагнень і високий рівень перфекціоністських занепокоєнь. Дослідження перфекціоністів, які відповідають цим критеріям, продемонструють негнучкість ставлення, вищий рівень стресу, схильність до постійного занепокоєння та страху невдачі, повільне прийняття рішень і низьку міжособистісну чутливість [3].

І.І. Сняданко та А.В. Матковська в ході дослідження особливостей розвитку перфекціонізму в працівників організації виявили домінування таких його характеристик, як: сумніви в оцінці результатів своєї діяльності, а також тенденції до суворої самокритики, щодо виконання певної діяльності. Чим більше працівники сумніваються у власних діях (невизначеність щодо власної

продуктивності), тим більше це впливає на їх прагнення мати стабільну роботу, що може обмежувати у пошуку кращого місця праці [43].

Варто додати, що існує безліч концепцій перфекціонізму, що відрізняються за підходом і компонентами, що виділяються авторами. У моделі Р.Фроста було виділено 6 компонентів: особисті стандарти, організованість, невпевненість у діях, занепокоєння помилками, батьківські очікування, батьківська критика.

Канадські дослідники П. Х'юїтт і Г. Флетт запропонували тривимірну модель перфекціонізму [27]:

- 1) перфекціонізм, орієнтований на себе - передбачає встановлення нереалістичних, суворих стандартів для себе, а також суворо оцінку та засудження своєї поведінки. Цей вид також тягне за собою сильну мотивацію досягти досконалості та уникнути невдач. Самоорієнтований перфекціонізм — це самоініціативна вимога до людини бути досконалим.
- 2) перфекціонізм, орієнтований на інших - передбачає встановлення нереалістичних стандартів для значимих інших людей, вимагаючи досконалості від інших і суворо оцінюючи їх роботу. Тобто, перфекціонізм, орієнтований на інших, — це вимога, щоб інші були досконалими.
- 3) перфекціонізм, визначений суспільством. Люди, які мають високий рівень соціально встановленого перфекціонізму, вважають себе суб'єктами перфекціоністських очікувань інших людей. Вони вважають, що інші суворо їх оцінюють і тиснуть на них, щоб вони були ідеальними.

Щоб бути досконалим, кожна з цих моделей поведінки несе власний ризик для людини та організації Р.Фрост, П. Мартен, С. Лахарт і Р. Розенблейт запропонували інший багатовимірний погляд на перфекціонізм. Вони визначили шість вимірів перфекціонізму, а також розробили багатовимірну шкалу перфекціонізму, щоб охопити такі аспекти, як високі особисті стандарти, занепокоєння щодо відповідності очікуванням батьків, сумніви щодо власних дій,

перевагу організованості та порядку, надмірне занепокоєння щодо помилок та критику батьків [56].

Дж. Стоубер та Л. Даміан дослідили, що перфекціонізм має позитивний зв'язок із надмірною залученістю до роботи, із трудоголізмом, з професійним вигоранням [62].

О.І. Кононенко виділила два види перфекціонізму: глобальний та парціальний, які відображають ступінь занурення особистості у перфекціоністські настанови. Кожний із цих видів перфекціонізму є складним, системно організованим психологічним феноменом, та відображає його склад, структуру і функції. Даний підхід дозволяє розглядати перфекціонізм як єдність процесів диференціації та інтеграції. Водночас глобальний перфекціонізм автор поділяє на автентичний, компенсаторний та невротичний: а парціальний - на інтерперсональний, аддиктивний та екзоперфекціонізм [17].

Отже, перфекціонізм – це особистісна риса індивіда, яка виражає його прагнення відповідати ідеалу, всупереч реальним можливостям та здібностям. Класичне розуміння перфекціонізму визначається як прагнення до досконалості та чарівності, яке містить завищені стандарти виконання дій у поєднанні з тенденцією до надмірно критичних оцінок своєї поведінки, здатність слідувати завищеним стандартам діяльності та висувати до власної особистості надмірно високі вимоги. Перфекціонізм може набувати дві форми: позитивний, за якого мобілізуються потенційні можливості та ресурси з метою оптимального досягнення поставленої мети, а також негативний, при якому відбувається понаднормове виконання обов'язків з метою слідувати особистому ідеалу або ідеалу інших значимих людей. Не дивлячись на позитивну сторону перфекціонізму, все більше науковців доводять, що перфекціонізм є потужним фактором-предиктором депресивних, тривожних та соматичних розладів, розладів травної поведінки, різних видів залежностей, а також ряду особистісних розладів (прикордонного, нарцисичного, істеричного, залежного тощо), лікування яких

обумовлено специфічно тяжко економічною ситуацією у суспільстві. Перфекціонізм розглядається у взаємозв'язку з такими особистісними властивостями як самооцінка, мотивація до успіху та уникнення невдач, змагальна тривожність та цілепокладання, де визначальним чинником перфекціонізму є зовнішні вимоги тренерів, батьків, ситуації оцінювання на змаганнях. Конструктивні прояви перфекціонізму співвідносяться з позитивним ставленням до діяльності, впевненістю у ситуаціях конкуренції, орієнтацією на успіх. Неконструктивність перфекціонізму пов'язана з підвищенням напруженості, збільшенням тривожності, зниженням упевненості у собі схильності до емоційного та професійного вигоряння.

1.3 Феномен трудоголізму в психології, його характеристика

Трудоголізм сьогодні набуває широкого розповсюдження в силу глобалізації та стрімкого розвитку суспільства. Все більше людей починає працювати понад нормово через бажання більше заробити або зберегти своє робоче місце. Такі чи інакше починає виникати явище трудоголізму, яке відображає прагнення до надмірної роботи, що виходить за рамки нормативної праці.

Трудоголізм як «хворобу» вперше помітив психоаналітик Ш. Ференці ще 1919 року. Він лікував своїх пацієнтів, які дивним чином захворювали під кінець робочого тижня, а потім різко видужували у понеділок вранці. Ш. Ференці назвав цю хворобу «недільним» синдромом. (workaholisme) [39]

У 1968 році американський психолог У. Отс виступив зі статтею, в якій запропонував термін трудоголізм, який на думку автора виражає потребу працювати надмірно, що може становити небезпеку для здоров'я, особистого щастя, міжособистісних стосунків і соціального функціонування [60]. До

трудоголиків він відносив осіб, які відчувають психологічну залежність від роботи та компульсивну потребу працювати.

Існує велика кількість теорій, що описують трудоголізм. Серед них виділяється теорія самодетермінації, яка стверджує, що у трудоголиків порушене функціонування таких вроджених потреб, як потреба в автономії, компетентності та співвіднесеності з іншими людьми. В цілому причинами трудоголізму прийнято вважати: фактор виховання; проблеми з організаційною культурою на роботі; уникнення особистісних проблем; високу потребу в активності, підкріплену генетичними особливостями; педантичність, потреба бути ефективним та удосконалюватися професійно, досягати цілей, незважаючи на жодні перешкоди, маніпулювати та керувати іншими; фактори соціально-психологічного плану, що сприяють розвитку прикордонних психічних та поведінкових розладів [57].

Другий підхід до трудоголізму ґрунтується на ідеях теорії навчання, в рамках якої трудоголізм можна визначити як відносно міцну форму поведінки, отриману через оперантне зумовлення. Якщо людина бачить, що інші члени сім'ї чи колеги багато працюють, вона може почати робити те саме, перебуваючи під впливом цих рольових моделей. Робінсон стверджує, що адиктивна поведінка передається від одного покоління до іншого, через сімейні правила, переконання та моделі поведінки. В організаціях же, якщо працівники перебувають у конкурентній взаємодії, це може призвести до інтенсифікації трудоголізму. У такому разі трудоголізм можна визначити як результат багаторазового добровільного прийняття рішення попрацювати додатковий час, який схвалюється колегами. Підкріпленням можуть бути схвалення з боку колег, бонуси, додаткові пільги, підвищення заробітної плати та ін. цьому оперантні умови мають на увазі, що трудоголізм буде розвиватися тільки в тому у разі, якщо надмірне робоче навантаження є бажаним [39].

Теорія рис розглядає стабільні моделі поведінки як диспозиційні (детерміновані особистісними змінними), а не як середовищні або біологічні. З

погляду теорії рис трудоголізм розуміється як прояв рис, що лежать в його основі, які закінчують формуватися в кінці підліткового віку і залишаються стабільними в різних трудових ситуаціях. Спочатку передбачалося, що трудоголізм детермінований якоюсь однією специфічною рисою, наприклад, одержимістю, компульсивністю, високою енергійністю. Емпіричні дослідження розширили уявлення про риси, пов'язані із трудоголізмом. Зокрема, було показано, що трудоголізм пов'язаний із такими особистісними рисами, як перфекціонізм, потреба у досягненні, завзятість, організованість, компульсивність, ригідність та нездатність до делегування [35]. Пізніше автори припустили, що трудоголізм детермінований не якоюсь окремою рисою, а, швидше, узагальненою моделлю особистості, найвпливовішою з яких є модель «великої п'ятірки». Результати емпіричних досліджень показують, що різні компоненти трудоголізму по-різному пов'язані з особливостями «великої п'ятірки».

Деякі автори визначають трудоголізм як позитивний показник. Наприклад, Махловіц провів якісне інтерв'ю та дослідження понад 100 трудоголіків і виявив, що вони задоволені своїм життям. Вона вважає за краще розглядати трудоголізм як підхід або ставлення до роботи, а не як кількість часу, проведеного на роботі, оскільки трудоголіки продовжують думати про роботу, навіть коли вони не працюють.

Інші негативно ставляться до трудоголізму. Наприклад, Черрінгтон розглядає трудоголізм як ірраціональну прихильність до надмірної роботи. Ці автори прирівнюють трудоголізм до інших залежностей і зосереджуються на його шкідливих аспектах. Деякі дослідники припускають існування різних типів моделей поведінки трудоголіків, кожна з яких має потенційно різні передумови та асоціації з результатами роботи та життя.

Дж. Спенс і А. Роббін визначають трудоголізм як «трудоголічну тріаду» трьох властивостей: залучення до роботи, відчуття спонукання до роботи та задоволення від роботи. Трудоголіки отримують високі оцінки за участь у роботі

та відчуття спонукання до роботи, і низькі за задоволення від роботи. Навпаки, ентузіасти роботи мають високі оцінки залучення до роботи та задоволення від роботи, і низькі за примус до роботи. Ентузіасти-трудоголіки мають високі оцінки за всіма трьома компонентами. Ці автори виявили, що трудоголіки отримали вищі бали, ніж ентузіасти, за показниками перфекціонізму, відсутності делегування відповідальності та стресу. Вони також отримали вищі бали за показником скарг на здоров'я [22].

Р. Снір і І. Харпаз визначають трудоголізм як постійне і значне проведення часу пов'язаного з роботою, що не є похідним від зовнішніх потреб. Це визначення має кілька переваг перед іншими в літературі. По-перше, воно включає визначний ключовий елемент трудоголізму: поведінкові та когнітивні «інвестиції» в роботу, без апріорного визначення феномену трудоголізму або позитивних, негативних чи змішаних наслідків для трудоголіків, їхніх сімей і робочого середовища. По-друге, ці значні поведінкові та когнітивні інвестиції в роботу мають бути постійними, тобто вони не повинні бути результатом тимчасового важкого навантаження. По-третє, це визначення також враховує зовнішні потреби, які можуть сприяти трудоголізму [60].

Грунтуючись на інтеракціоністській точці зору Снір стверджував, що як ситуація, так і особистісні характеристики важливі для розуміння трудоголізму. Численні ситуаційні фактори можуть впливати на обсяг часу, витраченого на роботу. Прикладами є зовнішні винагороди за роботу, такі як оплата, взаємодія робота-відпочинок, соціальне зараження, вимоглива організаційна культура, вимоги роботодавців, зайняття керівної посади, економічне відновлення, політика профспілок і регулювання ринку праці, технологічні й економічні сили глобалізації [62].

Деякі вчені стверджують, що трудоголізм пов'язаний із високим рівнем евстресу (приємного стресу) та іншими позитивними результатами, такими як задоволеність роботою та життям і висока результативність, і що трудоголіки

можуть служити прикладом для наслідування для інших працівників [4]. Інші припускають, що трудоголізм може призвести до позитивних результатів (задоволення роботою, ефективність роботи) у короткостроковій перспективі, але негативних результатів (погане здоров'я, проблеми у стосунках) у довгостроковій [1].

Трудоголіків описують як працьовитих, які отримують велике задоволення від своєї роботи та отримують від неї багато [14]. Крім того, типології трудоголізму часто визначають позитивні та негативні типи трудоголіків. Проте, слід зазначити, що типології, що складаються з позитивних і негативних типів трудоголіків, додають непотрібної плутанини щодо концептуалізації трудоголізму, оскільки вони стирають межі між трудоголізмом і пов'язаними конструктами (наприклад, залученістю до роботи). Крім того, численні дослідження в переважній більшості підтверджують ідею про те, що трудоголізм є негативним явищем, пов'язаним із різноманітними шкідливими наслідками.

У науці і практиці часто плутають трудоголізм і трудову залученість. Залучення до роботи можна визначити як «позитивний, повноцінний, пов'язаний з роботою стан розуму, який характеризується енергійністю, самовідданістю та захопленням» [22]. Безсумнівно, поведінка трудоголіків і зайнятих працівників виглядає схожою, оскільки в обох випадках ці люди часто працюють більше і довше, ніж інші. Проте дослідження показують, що існує кілька ключових відмінностей між трудоголізмом і роботою. Однією з ключових відмінностей між трудоголізмом і роботою є мотивація, яка лежить в основі цієї поведінки. У той час як заангажовані працівники працюють тому, що вони вважають це справді приємним, трудоголіків спонукає до праці відчуття внутрішнього бажання працювати — відчуття, що вони «повинні» працювати [62].

Психологічні показники грають ключову роль формуванні трудоголізму. Фахівці зазначають, що перфекціоністи, нарцисисти та люди з низькою самооцінкою схильні до одержимої відданості роботі. Найчастіше у них також

відсутні хобі та міцні соціальні зв'язки. В даному випадку основною проблемою є те, що порівняно із соціально несхвалюваними залежностями, такими як алкоголізм, трудоголізм найчастіше сприймається в позитивному ключі. Трудоголіки, які шукають схвалення, можуть надмірно фокусуватися на роботі заради поваги оточуючих. Крім того, психологічні фактори, що викликають схильність до трудоголізму, включають: спроби втекти від нагальних проблем емоційне виснаження та бажання з ним впоратися пошук уваги від оточуючих.

Трудоголізм – це особистісна проблема, невротичний розвиток людини в умовах деформованої трудової діяльності. Причини трудоголізму поділяються на зовнішні та внутрішні. Зовнішні причини є породженням оточуючого середовища. Їх можна поділити на 3 групи.

- Соціально-правові: громадське схвалення трудоголізму; ряд норм законодавства, які сприяють поширенню трудоголізму серед працюючого населення.

- Організаційно-управлінські: організація з адиктивними властивостями: керівник-трудоголік; система дріб'язкового контролю; постійні перевірки; бюрократизм; «трудоголістська» організаційна культура.

- Соціально-психологічні: неблагополучна, проблемна сім'я (алкоголізм, сімейні негаразди, батьки-перфекціоністи); проблеми в школі; прискіпливі педагоги; відсутність у дитинстві ігрової діяльності та проблеми в особистому житті.

У порівнянних умовах (суспільство, організація) одні люди стають трудоголіками, інші ні. Це пояснюється особистісною схильністю до трудової залежності, яку можна віднести до внутрішніх передумов трудоголізму. Внутрішні передумови (індивідуально-особистісні особливості людини) це: –проблеми встановлення контактів із людьми; поглиблення у роботу звільняє від потреби розмов із колегами; високий самоконтроль поведінки: поведінка надмірно раціональна, а робота виконується не тому, що вона подобається, а тому що треба;

підвищена відповідальність та передбачливість: співробітник ретельно і скрупульозно підходить до всіх справ і не довірить будь-що іншому; емоційна нестабільність (тривожність, напруженість): співробітник неодноразово перевіряє свою роботу, приходиться на роботу раніше, йде пізніше; постійно сумнівається у своїй компетенції найменша помилка обертається особистою катастрофою із втратою самоповаги; низька самооцінка, прагнення підвищити її за рахунок роботи та кар'єрного зростання. Співробітник, який володіє набором даних характеристик, може потрапити до групи ризику схильних до трудоголізму і у трудовій діяльності придбати відповідну залежність [57].

I. Прокопчук визначає трудоголізм як один із видів адиктивної поведінки, що деструктивно впливає на особистість. Вона подає класифікацію причин трудоголізму, які поділяє на дві групи: соціетальні (фактори діють на макро- та мезорівнях суспільства) і мікрофактори (фактори проявляються на рівні людини) [39].

Соціетальні причини включають аномію в суспільстві (найбільше трудоголізм проявляється у періоди кризових змін у соціумі, коли надмірна праця забезпечує дохід, а страх втратити роботу заставляє ще більше працювати); вплив соціальних інститутів (заохочення трудоголізму через засоби самової інформації, членів родини, друзів тощо); професійна приналежність (найбільше до трудоголізму схильні люди інтелектуальної праці); гендерні соціальні ролі та очікування (вважається, що чоловіки більше схильні до трудоголізму, хоча в сучасних обставинах все більше керівних посад займають жінки, які теж можуть мати ознаки трудоголізму); менталітет (національність та етнічна приналежність можуть визначати ступінь трудоголізму). До мікрофакторів, які сприяють трудоголізму відносяться: індивідуальні риси характеру (типовим трудоголіком швидше стане перфекціоніст, що має завищені вимоги до себе та інших, а тому ставить перед собою цілі, яких просто неможливо досягнути); особисті негаразди та проблеми (досить часто трудоголіки прагнуть поринутись з головою у роботу,

намагаючись таким чином уникнути конфліктів вдома чи певних негараздів в особитсому житті) [32].

Н.М. Мирончук поняття трудоголізму тлумачить як втечу від реальності унаслідок зміни свого психічного стану, що досягається сконцентрованою на праці [30].

І.Є Курляк зазначає, що трудоголізм визначається як форма деструктивної поведінки, яка відзначається гострим порушенням рівноваги між працею та іншими важливими сферами життя людини, неконтрольованим, внутрішнім примусом до праці без перерви та негативними наслідками у різних сферах. Особливо небезпечним на думку автора є особистісний трудоголізм, який посилюється характерними рисами (впертістю, амбіційністю, перфекціонізмом, самоконтролем, дріб'язковістю, негнучкістю) [22].

І.В. Онопченко визначає трудоголізм як поведінкову адикцію, яка виражається у відході від реальності шляхом зміни психічних станів за допомогою фіксації на трудовій діяльності. Водночас автор співвідносить трудоголізм з іншими видами адиктивної поведінки та відзначає його негативний вплив на функціонування особистості, що призводить до деформації особистісних властивостей. Трудоголізм пов'язаний із такими особистісними властивостями, як нейротизм, домінантність, нарцисизм, егоїзм, слабкий спротив фрустрації, перфекціонізм, неадекватність адаптивних стратегій та комплекс неповноцінності [35].

Таким чином, трудоголізм виступає як залежність від процесі трудової діяльності. Трудоголіки - це люди, які отримують задоволення від процесу роботи, одержимі роботою та присвячують багато часу, зокрема особистого, роботі. Іншими словами, емоції, думки та поведінка трудоголіків в основному пов'язані з їхньою роботою. Однак існує чимало факторів, внутрішнього та зовнішнього характеру, які здатні впливати на виникнення трудоголізму.

Висновки до першого розділу

Таким чином, 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. Вигорання на роботі може призвести до різноманітних негативних психологічних симптомів, а також фізичних і психічних розладів, включаючи тривогу, низький рівень самооцінки, депресію, головні болі тощо. Люди з високим рівнем професійного вигорання більш схильні обмежувати соціальні зв'язки, відривати зв'язок із сім'єю та друзями та навіть нападати на інших або вчиняти самогубство, завдаючи шкоди сім'ї та суспільству. Серед особистісних чинників, що сприяють професійному вигоранню виокремлено перфекціонізм та тркдоголізм.

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 зацикленістю 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.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ І ТРУДОГОЛІЗМУ ЯК ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1 Опис методик, використаних у дослідженні

У ході теоретичного аналізу наукових підходів до вивчення проблеми професійного вигорання визначено, що його головними предикторами виступають такі чинники як перфекціонізм і трудоголізм. Т.В. Грубі, вивчаючи особливості впливу перфекціонізму на професійну діяльність прийшла до висновку, що незважаючи на можливий позитивний вплив перфекціонізму на професійну діяльність, в більшості випадків цей вплив є негативним [8]. Крім того, автор зазначає, що перфекціонізм впливає на ефективність і результативність професійної діяльності особистості. Виходячи з цього можна стверджувати, що перфекціонізм може бути чинником професійного вигорання.

Ще одним чинником, що може призводити до професійного вигорання є трудоголізм дане поняття вченні розглядають як надмірну залежність від виконання рудових обов'язків. Більше того, А.Б. Мудрик вважає, що трудоголізм є проявом адитивної поведінки й розглядається ним як нав'язлива потреба до певного виду діяльності [33].

Таким чином, наукові підходи є основою для проведення емпіричного дослідження з метою вивчення проявів перфекціонізму і трудоголізму як чинників професійного вигорання.

Завдання емпіричного дослідження:

- 1) Провести діагностику рівня професійного вигорання працівників.
- 2) Визначити прояви перфекціонізму у професійній діяльності працівників.
- 3) Діагностувати рівень трудоголізму досліджуваних працівників.
- 4) Виявити кореляційну взаємозалежність між перфекціонізмом, трудоголізмом та трудоголізмом.

Гіпотеза дослідження: передбачається, що існує зв'язок між перфекціонізмом і трудоголізмом та професійним вигоранням особистості.

Вибірка та експериментальна база дослідження: у дослідженні прийняли участь 50 працівників фірми «Цеппелін Україна» у віці від 25 до 40 років. З них 23 особи жіночої статі та 27 осіб чоловічої статі.

У роботі використано стандартизований, надійний та валідний психодіагностичний інструментарій (додаток А).

Методика діагностики професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон. Опитувальник був розроблений на основі трифакторної моделі К. Маслач та С. Джексон та адаптований Н. Водоп'яноюю, Є. Старченковою. Методика призначена для діагностики трьох компонентів вигорання: «емоційного виснаження», «деперсоналізації» та «професійних досягнень». Тест містить 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з виконанням робочої діяльності. Чим більша сума балів за кожною шкалою окремо, тим більше виражені різні сторони «вигорання». Загальна кількість балів вказує на тяжкість «вигорання». Автори виділяють рівні прояву професійного вигорання – низький, середній та високий; а також симптоми характерні для цього стану – емоційне виснаження, деперсоналізація, редукція професійних досягнень. Про наявність високого рівня вигорання свідчать високі оцінки за субшкалами «емоційного виснаження» та «деперсоналізації» та низькі – за шкалою «професійна ефективність» (редукція персональних досягнень). Відповідно, чим нижче людина оцінює свої можливості та досягнення, менше задоволена самореалізацією у професійній сфері, тим більше виражений синдром вигорання. Діагностуючи вигорання, слід враховувати конкретні значення субшкал (факторів), які мають вікові та гендерні особливості.

Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Сміта, Д. Саклофскі, Дж.Стобера, С.Шеррі. Опитувальник розроблений у 2016 році із врахуванням недоліків вже існуючого інструментарію для дослідження перфекціонізму

особистості. Опитувальник в оригінальній версії складається з 45 тверджень. Англomовний діагностичний опитувальник «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» було адаптовано на українській вибірці викладачів закладів вищої освіти [5]. Під час адаптації та стандартизації, а саме, факторного аналізу, 44 пункти-твердження з 45 пунктів тверджень мали велику факторну вагу та достатню концептуальну взаємозалежність зі шкалами. Однак перший пункт-твердження опитувальника «Я відчуваю потребу в самовдосконаленні» мав малу факторну вагу (0,245), а кореляція пункту-твердження з сумарним балом склала лише 0,015. Тому даний пункт-твердження було вилучено і остаточний варіант україномовного опитувальника складається з 44 пунктів-тверджень [5]. Перфекціонізм розглядається як багатовимірний конструкт, що поєднує три типи перфекціонізму – «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм» та «нарцисичний перфекціонізм».

Переглянута майже досконала шкала перфекціонізму Р.Б. Слейні, К.Г. Райс, М. Моблі, Дж. Тріппі (APS-R). У 1992 році Р. Слені та Д. Джонсон розробили опитувальник «Майже досконала шкала» (інший варіант перекладу: «Шкала недосягнутої досконалості») (Almost Perfect Scale, APS), який складається з 32 питань і має 4 шкали: «високі стандарти роботи та прагнення до порядку», «тривога», «прокрастинація» та «взаємостосунки». Згодом була додана шкала «переживання невідповідності власним високим стандартам», а шкала «високі стандарти роботи та прагнення до порядку» розділена. Крім того, шкали «тривога», «прокрастинація» та «взаємостосунки» видалені з опитувальника через недостатню надійність. Пізніше, у 1999 році Р. Слені, М. Моблі, К. Райс, Дж. Тріппі та Дж. Ешбі розробили «Переглянуту шкалу перфекціонізму» (Almost Perfect Scale–Revised, APS–R), в якій врахували недоліки попереднього опитувальника. Автори на основі попередніх спроб створили модифіковану «Переглянуту шкалу перфекціонізму». Опитувальник складається з 23 питань та трьох шкал, які вимірюють адаптивний перфекціонізм («високі стандарти» та

«організованість/ прагнення до порядку») та дезадаптивний перфекціонізм («переживання невідповідності власним високим стандартам»), як суб'єктивне сприйняття особистістю постійних невдач у прагненні відповідати власним стандартам). Дана методика більш чітко сфокусована на позитивному (адаптивному) та негативному (дезадаптивному) аспектах перфекціонізму.

Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Тарріс. Автори стверджують, що до основних особливостей трудоголіків можна віднести витрату великої кількості часу на трудову діяльність, а також одержимість власною професійною діяльністю. Ґрунтуючись на цих уявленнях, вони розробили DUWAS, що складається з 10 пунктів-тверджень, об'єднаних в дві шкали: «Надмірність в роботі» (Working Excessively, WE), коли працівник не знає міри, робить декілька справ одночасно та почувається винним, коли не працює і «Зацикленність на роботі» (Working Compulsively, WC), коли щось всередині людини змушує її постійно старанно працювати, коли людина цілком себе присвячує роботі [карамушка. с.51]. Кожна шкала складається з п'яти пунктів-тверджень. Кожне твердження необхідно оцінити, використовуючи 4-бальну шкалу (1 –(майже) ніколи, 4 – (майже) завжди).

Тест на трудоголізм. Тест на трудоголізм призначений для діагностики рівня зайнятості та виявлення можливих відхилень у бік байдикування чи надмірного захоплення роботою. Опитувальник на трудоголізм складається з 20 питань, час проходження разом із обробкою 10-15 хв. Методика підходить для осіб, які досягли 18 років.

З метою виявлення зв'язку між перфекціонізмом і трудоголізмом та професійним вигоранням особистості було використано коефіцієнт лінійної кореляції Пірсона. Він дозволяє визначити, наскільки пропорційна мінливість двох змінних. Коефіцієнт кореляції завжди набуває значення в числовому інтервалі від -1 до +1. Знак коефіцієнта показує «напрямок» зв'язку. Прямий зв'язок спостерігається при коефіцієнті кореляції ($r > 0$) та свідчить про такий

зв'язок, коли збільшення значення однієї ознаки збільшує значення іншої ознаки. Зворотній зв'язок спостерігається при ($r < 0$) та відображає зростання однієї ознаки при зменшенні іншої ознаки.

2.2 Аналіз результатів дослідження

У ході проведеного емпіричного дослідження було отримано дані (додаток Б), які дали змогу виявити рівень професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму працівників компанії «Цепелін Україна».

На першому етапі дослідження ми використали методику діагностики професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон. Вона призначена для діагностики трьох компонентів вигорання: «емоційного виснаження», «деперсоналізації» та «професійних досягнень». Діагностика досліджуваних за методикою вивчення професійного вигорання К. Маслач і С. Джексон показала, що серед респондентів є значна частина осіб, які мають ознаки професійного вигорання (таб.2.1).

Таблиця 2.1

Показники професійного вигорання працівників компанії «Цепелін Україна»

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

За даними таблиці можна побачити, що 37% працівників мають низький рівень емоційного виснаження, 22% мають середній та 41% мають високий. Цей показник виражається у зниженому емоційному тонусі, лабільності поведінки, зниженій емоційній стійкості та виражається у зниженні інтересу до навколишньої дійсності, зокрема порушенні міжособистісної взаємодії з оточуючими та втраті професійної ідентичності. Розвитку емоційного виснаження передуює період підвищеної активності, коли педагог повністю занурюється у роботу, цурається потреб, що з нею пов'язані. Про настання виснаження сигналізує відчуття перенапруги та вичерпання емоційних та фізичних ресурсів, почуття втоми, яке не минає після сну. Такий працівник вже не здатний до активного спілкування, емоційного реагування. Після відпочинку настає певне полегшення, проте ці симптоми відновлюються, як тільки працівник повертається до знайомої робочої ситуації.

20% досліджуваних працівників мають низький рівень деперсоналізації, 50% середній та 30% працівників мають високий. Деперсоналізація як показник професійного вигорання проявляється в емоційній байдужості та знеціненні своєї особистості, формальному виконанні трудових обов'язків, негативізм до навколишнього та цинічному відношенні. Високий рівень деперсоналізації негативно впливає на виконання професійних обов'язків, оскільки знижує інтерес до роботи, прояв ініціативності та творчого підходу, що загалом призводить до зниження результативності всього колективу та його досягнень.

Характерною ознакою деперсоналізації як ознаки синдрому вигорання є поява особистісної відстороненості. Емоційно виснажені працівники починають відчувати до колег ворожість чи байдужість. Важливо, що негативні емоції вони намагаються придушити, оскільки намагаються діяти відповідно до основних установок своєї професійної діяльності, які вимагають від них завжди бути на висоті самоконтролю, досконало володіти тактом. Придушення (часто

неусвідомлене) негативних емоцій призводить до емоційного збіднення контакту, а згодом до перетворення його на формальну безособистісну взаємодію.

9% досліджуваних мають низький рівень редукції професійних досягнень, 43% мають середній та 48% високий. Цей показник висловлює те, наскільки працівник задоволений собою, своєю роботою та своїми досягненнями. Низькі значення показника свідчать про негативне самовідношення, зниження оцінки своєї компетентності та зниженні професійної мотивації, порушенні взаємовідносин з колегами та керівництвом.

Виходячи з отриманих даних, професійне вигорання представлене як загальний професійний дезадаптаційний феномен та цілісна, динамічна психічне утворення в єдності мотиваційних, емоційних та оціночних компонентів, що формується у професійній діяльності та негативно впливає на її результативність. Зокрема, такі показники професійного вигорання як деперсоналізація та редукція професійних обов'язків знижують як особистісну самооцінку та повагу працівників, так і їхню професійну компетентність, що негативно позначається на виконанні ними своїх трудових обов'язків.

Це особливо негативно у тому випадку, оскільки досліджувані працівниками, що взаємодіють з іншими людьми (менеджери), а наявність навіть початкової стадії професійного вигорання може деструктивно впливати на взаємодію з клієнтами. Можна узагальнити, що серед досліджуваних працівників домінують високі значення емоційного виснаження та досить вагомі показники деперсоналізації та редукції професійних обов'язків, що говорить про стадію професійного вигорання значної частини співробітників (рис.2.1).

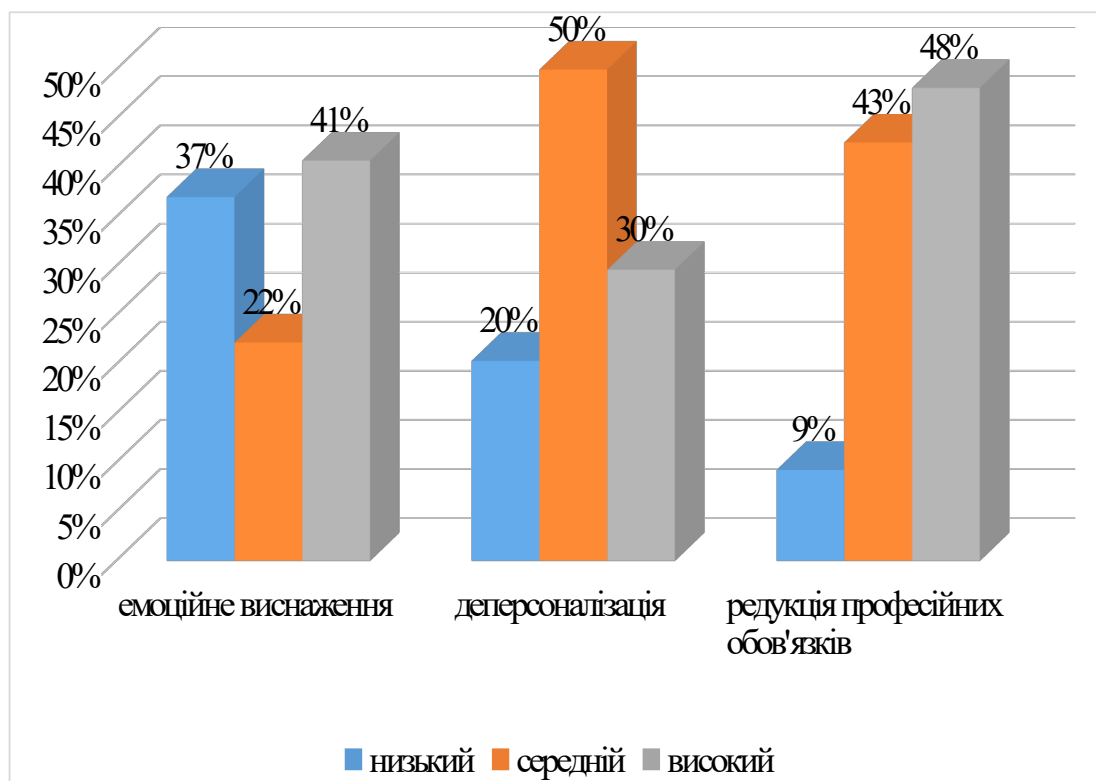


Рис.2.1 Показники професійного вигорання працівників «Цепелін Україна»
Загальний індекс професійного вигорання становить середньо-високий рівень серед досліджуваних працівників компанії «Цепелін Україна» (рис.2.2).

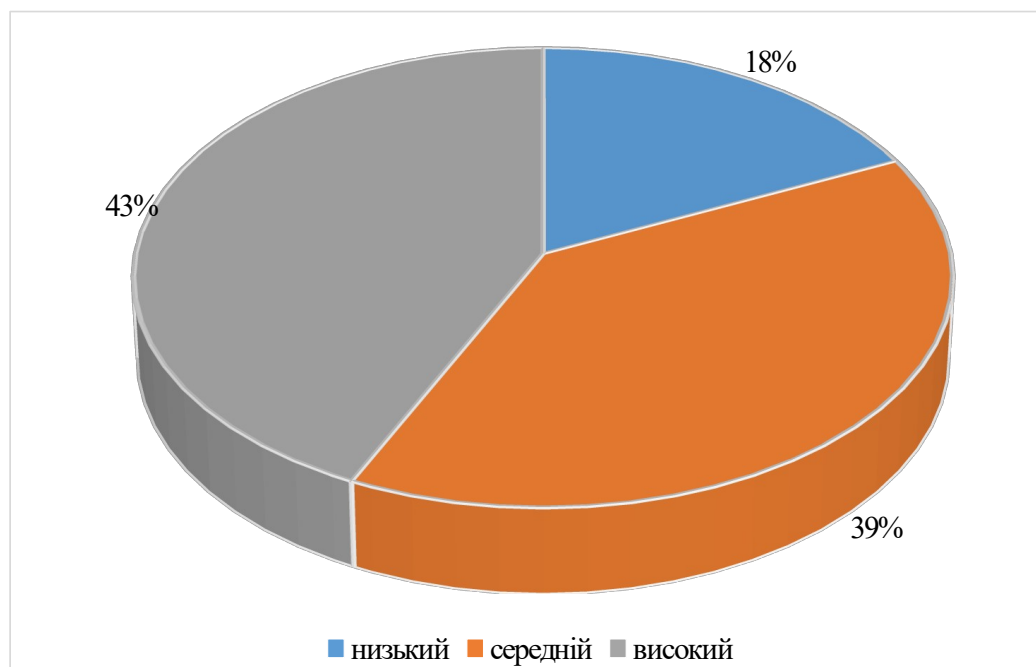


Рис.2.2 Показники інтегрального індексу професійного вигорання працівників

На наступному етапі дослідження ми використали методику «Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Сміта, Д. Саклофскі, Дж.Стобера, С.Шеррі». Вона призначена для виявлення ознак перфекціонізму та дозволяє визначити три його види: «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм» та «нарцисичний перфекціонізм». Діагностика рівня перфекціонізму працівників за методикою показала, що у досліджуваних виражений високий рівень перфекціонізму (таб.2.2).

Таблиця 2.2

Показники перфекціонізму працівників компанії «Цепелін Україна»

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 даних таблиці 26% працівників має низький рівень жорсткого перфекціонізму, 28% мають середній та 46% високий. Даний вид перфекціонізму позначає жорстку вимогливість до себе, бездоганне виконання діяльності

«Самокритичний перфекціонізм» на низькому рівні виражений у 35% працівників, на середньому рівні у 28% та на високому у 37%. Самокритичний перфекціонізм передбачає суворий самоконтроль, надмірно критичну оцінку своєї поведінки, нездатність отримувати задоволення від успішної роботи та хронічні переживання щодо критики й очікувань інших. Самокритичний перфекціонізм більше пов'язаний із депресивними симптомами, щоденним негативним впливом і низькими показниками позитивних емоцій. Самокритичні перфекціоністи частіше відчувають хронічну дисфорію, яка характеризується дратівливістю, почуттям неприязні до оточуючих.

Працівники із високим рівнем самокритичного перфекціонізму схильні до високої самокритики, іноді навіть надмірної, прискіпливо ставляться до особистісних якостей зосереджуються на недоліках і неспроможності дати раду в стресовій ситуації, очікують критику з боку інших. Перфекціоністи, які критикують себе, часто застосовують уникаючий копінг, що негативно впливає на їх адаптацію до стресових ситуацій. Також самокритичні перфекціоністи вважають, що вони мають мало соціальної підтримки під час стресу, не можуть звернутись по допомогу до інших. Тому такі люди не мають важливих ресурсів для адаптивного подолання стресових ситуацій і страждають на хронічну дисфору.

«Нарцисичний перфекціонізм» на низькому рівні виявлений у 26% працівників. на середньому у 30% та на високому у 44%. Нарцисичний перфекціонізм виражається у домінуванні мотивації досягнення досконалості, одержанні схвалення на шкоду усім іншим мотивам, перетворенні досягнення та визнанні на головний сенс життя. Життєвий стиль нарцисичної особистості включає спотворену мотиваційну спрямованість і особливості когнітивного стилю: надузагальнення, імператвиність, знижену здатність до аналізу.

Головна ознака нарцисичного перфекціонізму – відсутність інтересу до змісту діяльності, патологічна фіксація на її результатах та на увазі до них з боку оточуючих. Працівники із високим рівнем нарцисичного перфекціонізму мають нереалістично завищений характер цілей, ідеалів, стандартів, що може провокувати виникнення депресії, підвищеної тривожності, страху невдачі, нав'язливих сумнівів та побоювань, низької самооцінки, невдоволення собою, розчарування, порушення адаптації, повний відхід від соціально активної діяльності, виникнення проблем у комунікативних зв'язках та діяльності. І як наслідок це призводить до професійного вигорання.

Отже, у дослідженні виявлено, що працівники компанії «Цепелін Україна» мають високий рівень перфекціонізму (рис.2.3). Перфекціонізм є

дисфункціональною властивістю особистості, що проявляється у надмірному прагненні до досконалості, постійному порівнянні себе з іншими людьми, приписуванні оточуючим людям надмірно високих очікувань, а також фіксацією на власних помилках і невдачах. Така особливість пов'язана з жорсткою самокритикою і як наслідок, труднощами в отриманні задоволення від результатів діяльності. Це у свою чергу може провокувати виникнення професійного вигорання як наслідку надмірного перенапруження у гонитві за власним ідеалом.

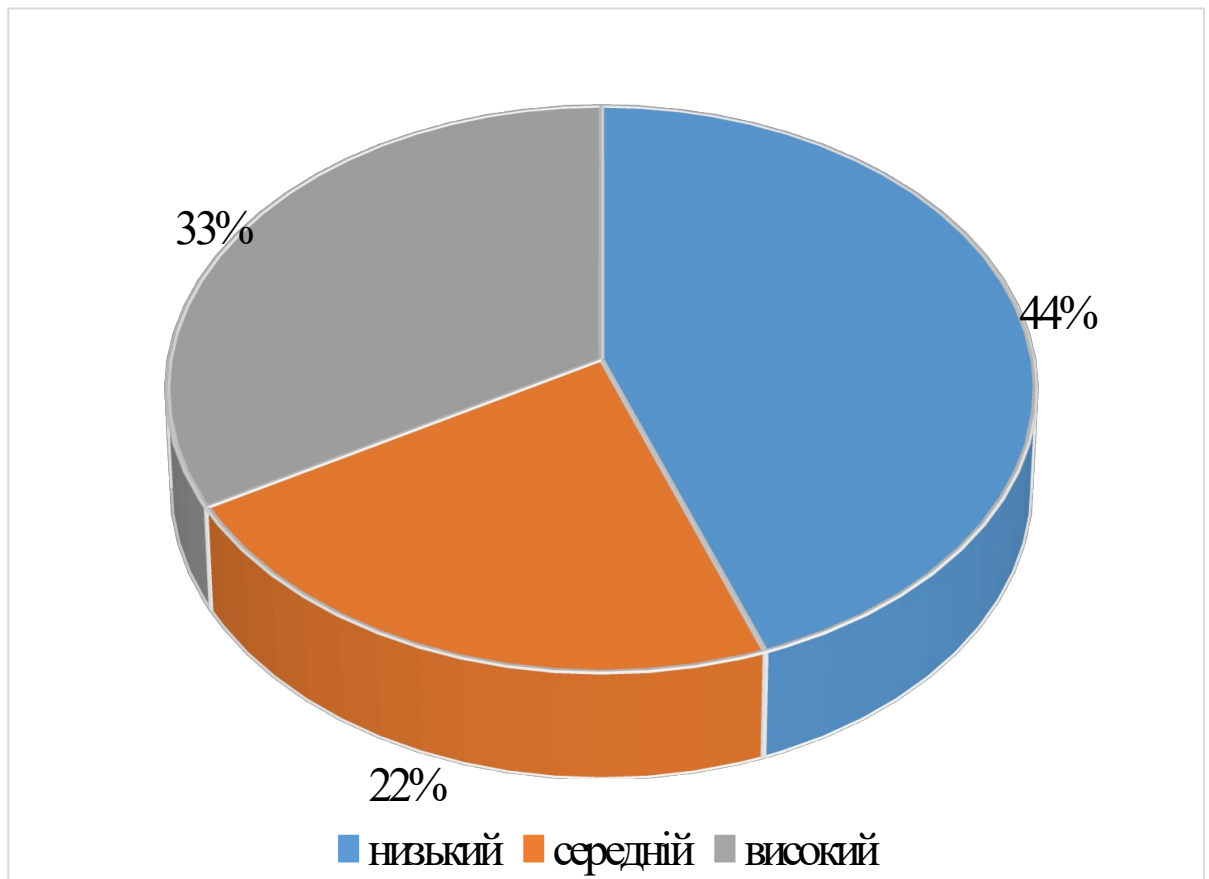


Рис.2.3 Показники перфекціонізму працівників компанії «Цепелін Україна»

На наступному етапі дослідження проведено діагностику адаптивності чи дезадаптивності перфекціонізму за методикою «Переглянута досконала шкала перфекціонізму Р.Б. Слейні, К.Г. Райс, М. Моблі, ДЖ. Тріппі». Вона призначена для виявлення ступеню адаптивності перфекціонізму, тобто його позитивного чи негативного впливу на працівників. Отримані дані свідчать про те, що у досліджуваних працівників переважає дезадаптивний перфекціонізм (таб.2.3).

Показники перфекціонізму працівників компанії «Цепелін Україна»

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

Як видно із даних таблиці, 57% працівників мають низький рівень адаптивного перфекціонізму, 39% мають середній та лише 4% мають високий. Адаптивний перфекціонізм свідчить про те, що працівники ставлять перед собою високі та мотивуючі цілі, припускаючи, що вони є викликами, але ці цілі є реалістичними і передбачуваними відповідно до їхніх умов і реалізуються. Працівники із середнім адаптивним перфекціонізмом мають хорошу самооцінку, тобто вони досягають поставлених цілей, але визнають, що вони не повністю виконані або не так як вони запланували. Це цілеспрямовані та організовані працівники, але іноді у них трапляються невдачі. В такі моменти вони здатні конструктивно оцінити свої можливості та недоліки з метою коригування поведінки. Ще однією перевагою адаптивного перфекціонізму є те, що він робить працівників здатними розуміти певну ступінь неконтрольованості подій з метою більшої толерантності до невизначеності.

Деадаптивний перфекціонізм на низькому рівні виражений у 35% працівників, на середньому у 24% та на високому у 41% досліджуваних. Прояви деадаптивного перфекціонізму супроводжуються зростанням ворожості та агресивності. Перфекціоністи деадаптивного типу спонукаються страхом перед неуспіхом. Побоюючись можливих помилок і невдач, часто не можуть приступити до справи і відкладають її початок (прокрастинація). Керуючись вкрай високими

очікуваннями щодо себе, вони перманентно відчують болісну тривогу, сором і провину. У ході роботи їх увага сфокусована на власних недоліках та думках про можливу помилку. Вони позбавлені дару відчувати задоволення, навіть якщо з погляду здорового глузду робота виконана чудово. Надмірне занепокоєння з приводу помилок змушує перфекціоністів прагнути своїх цілей швидше за рахунок страху неуспіху і боязні розчарувати інших, ніж потреби в досягненні. У професійній діяльності такі працівники через надмірний перфекціонізм не здатні бути ефективними, тому що не вміють бути лабільними. Будь-яке завдання вимагає не лише особистих умінь та поставленої мети, але й потребує інтуїтивних рішень, часто не зовсім логічних, проте ефективних з точки зору результативності. Перфекціоністи дезадаптивного типу не здатні до таких дій, вони слідуєть чіткому плану і не можуть від нього відійти.

Перфекціонізм з його адаптивними формами з'являється під час створення сприятливих умов трудової діяльності, які враховують особливості особистості працівників, рівень розвитку кар'єри, кваліфікації, домінантного внутрішнього мотиву діяльності, а також ціннісних позицій та потреб. Навпаки, неадаптивні види перфекціонізму виникають як захисна реакція на нездатність керівництва поєднати організаційні завдання та соціально-особистісні характеристики працівників. Застосування інструментів поверхневого управління поведінкою працівників призводить до поверхневому виконанню поставлених завдань.

Все це свідчить про те, що досліджувані працівники компанії «Цепелін Україна» мають дезадаптивний перфекціонізм (рис.2.4)

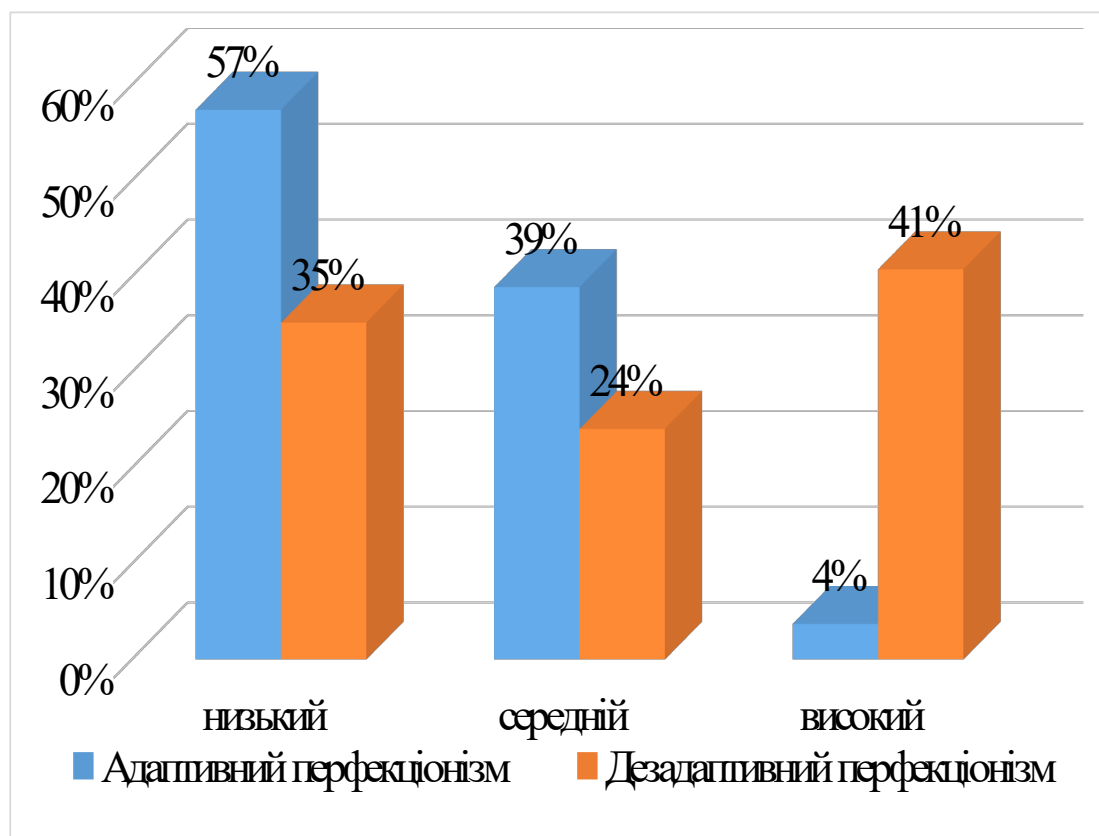


Рис.2.4 Показники адаптивності/деадаптивності перфекціонізму працівників

Наступним показником у дослідженні було виявлено ознаки трудоголізму у працівників Цепелін Україна за методикою «Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Тарріс» Шкала призначена для виявлення рівня трудової залежності працівників (таб.2.4).

Таблиця 2.4

Показники трудової залежності працівників компанії «Цепелін Україна»

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

За даними таблиці 26% досліджуваних працівників мають низький рівень надмірності в роботі, 33% мають середній рівень та 41% має високий рівень. Про надмірність в роботі свідчить той факт, коли працівник не знає міри, робить декілька справ одночасно та почувається винним, коли не працює. Здоровий рівень надмірності в роботі є запорукою успішності трудової діяльності, ефективності виконуваних задач. Проте, занадто висока надмірність спричинює емоційне та фізичне виснаження, а це у свою чергу призводить до вигорання.

Зацікленість на роботі виражена на низькому рівні у 7% працівників, на середньому у 43% та на високому у 50%. Зацікленість проявляється бажанням постійно старанно працювати, коли людина цілком присвячує себе роботі.

Високий рівень схильності до залежності від трудової діяльності - виражене прагнення уникнути реальності у вигляді зміни свого психічного стану, яке у разі досягається фіксацією на роботі. Причому робота не є тим, що працівник виконує у звичайних умовах: залежна людина не прагне роботи у зв'язку з економічною необхідністю, робота не є і однією зі складових частин його життя – вона замінює собою прихильність, кохання, розваги, інші види активності. Однією з важливих особливостей трудової залежності є непереборне прагнення постійного успіху та схвалення з боку оточуючих. Людина відчуває страх зазнати невдачі, «втратити особистість», бути звинуваченим у некомпетентності, ліні, виявитися гіршою інших у власних очах та у очах начальства. При цьому працівник настільки фіксований на роботі, що відчужується від сім'ї, друзів, дедалі більше замикаючись у системі власних переживань. Розвиток процесу поєднується з наростанням емоційної спустошеності, порушується здатність до емпатії. Міжособистісні стосунки починають сприйматися як такі, що потребують великої енергетичної витрати.

Людина з трудовою залежністю не тільки працює понаднормово, але й заціклена на роботі навіть поза корпоративним життям — наприклад, зводить всі розмови з оточенням до теми роботи. При цьому таке захоплення не тільки не

приносить їй задоволення, але й шкодить — наприклад, може впливати на фізичне здоров'я, викликати тривогу, депресію.

Крайньою формою залученості в роботу є трудоголізм. Проте відхилення стосується не самої робочої діяльності людини, а моделі поведінки. Людина може любити свою роботу, брати нові проекти та затримуватися в офісі, але при цьому мати чіткі кордони, що розмежовують приватне та робоче життя — тоді це не трудоголізм. Надмірна кількість відпрацьованих годин на тиждень теж не є показником трудоголізму. Ненормований, подовжений робочий день можуть зумовити зовнішні причини — наприклад, навантаження, сприятлива атмосфера на робочому місці або потреба у грошах. Трудоголіки ж вмотивовані працювати надмірно, бо не можуть відсторонитися від роботи.

Таким чином, можна відмітити, що трудова залежність працівника є нормою поки вона не виходить за межі адаптаційних ресурсів працівника. У протилежному випадку, трудова залежність може спричинювати деструктивний вплив на особистість працівника, порушуючи його трудову діяльність та особистісне життя. Дослідження показало, що у працівників компанії «Цеппелін Україна» переважає високий рівень надмірності в роботі та зацикленості на роботі, що свідчить про трудову залежність (рис.2.5).

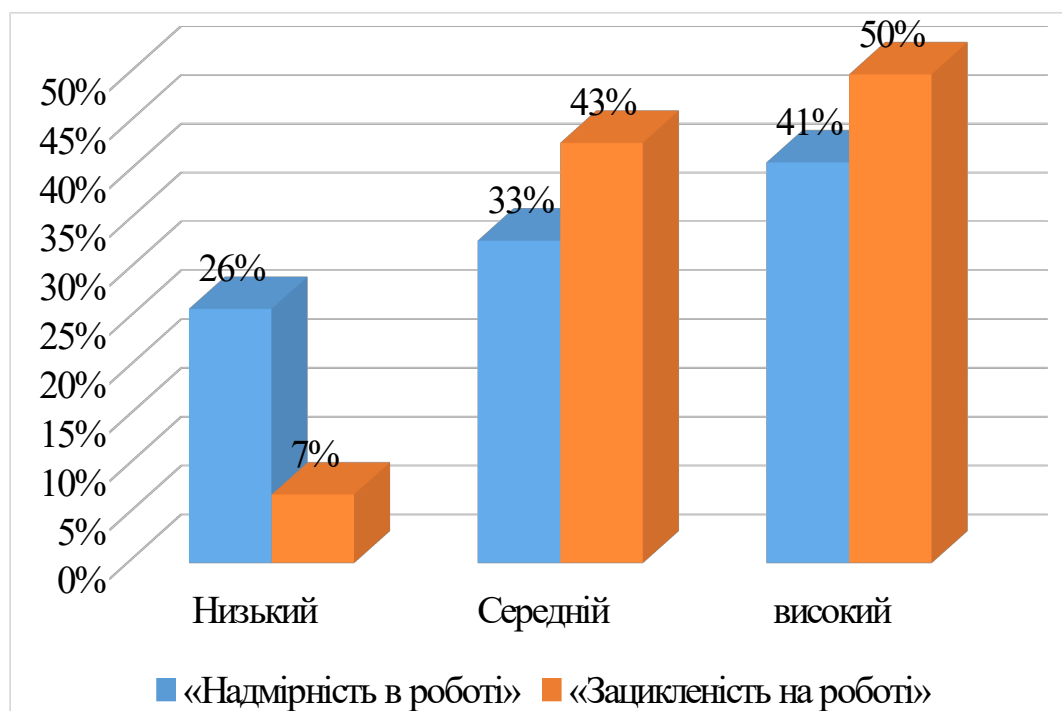


Рис.2.5 Показники трудової залежності працівників компанії «Цеппелін Україна»

Наступний етап дослідження дозволив використати методику «Тест на трудоголізм» на виявлення рівня трудоголізму респондентів. Методика дозволяє визначити загальний рівень трудоголізму досліджуваних. Встановлено, що він є високим (рис.2.6)

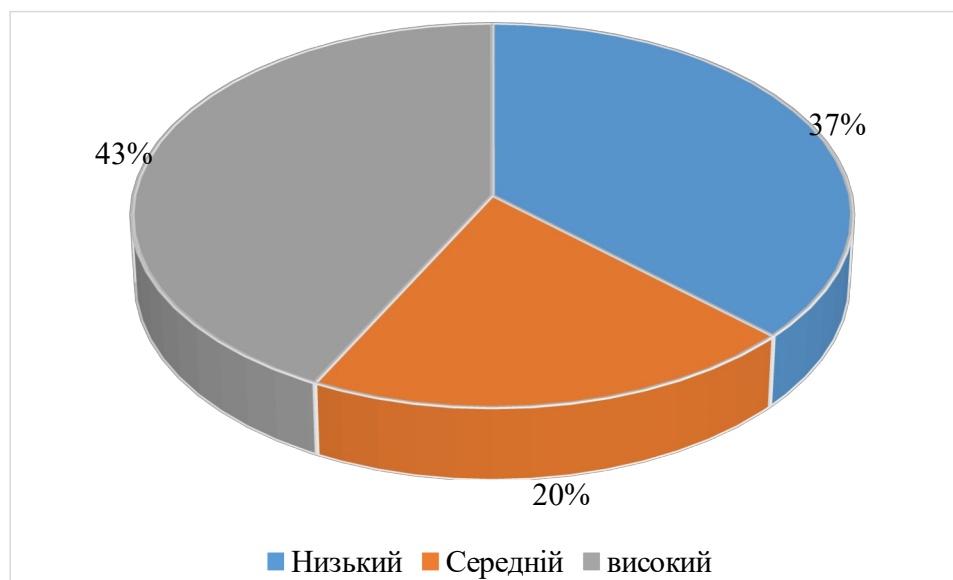


Рис.2.6 Показники трудоголізму працівників «Цеппелін Україна»

Згідно отриманих даних 37% працівників мають низький рівень трудоголізму, 20% мають середній та 43% мають високий рівень.

У відповідності з сучасною загальною моделлю трудоголізм розуміється як результат спільного впливу особистісних рис, соціокультурного досвіду (наприклад, соціального навчання, культурно обумовлених компетенцій і конкуренції) і підкріплення поведінки (наприклад, система винагороди в організації). Іншими словами, люди стають трудоголіками не тільки тому, що мають певні особистісні риси, а й тому, що мають соціальний або культурний досвід, що сприяє розвитку та закріпленню характерних для трудоголізму поведінкових патернів. Вплив зовнішнього контексту на розвиток компульсивності та надмірної заклопотаності роботою побічно підтверджується особливостями мотивації трудоголіків, що характеризується засвоєними ззовні стандартами та цінностями.

Отже, можна зробити висновок, що сильна ідентифікація з організацією, що проявляється в деперсоналізації та ототожненні індивідуальних та організаційних цілей, інтересів, успіхів і невдач, може бути джерелом компульсивності та надмірної заклопотаності роботою удосліджуваних працівників.

У свою чергу трудоголізм, як на теоретичному, так і на емпіричному рівні, характеризується як негативна форма надмірної роботи. Трудоголізм знижує позитивний ефект організаційної ідентифікації та задоволеність роботою і сприяє емоційному виснаженню.

Більшість керівників заохочують трудоголізм співробітника, ототожнюючи це поняття з працьовитістю. Однак багато хто не погоджується з такою точкою зору і вважає, що трудоголізм і працьовитість – різні психологічні явища. Трудоголізм також може бути пов'язаний з адиктивними властивостями організації, яка є закритою системою, що пригнічує здатність своїх співробітників до самостійного мислення. Розвитку трудоголізму також сприяє постійний

дріб'язковий контроль з боку керівництва, оскільки подібні перевірки ґрунтуються на недовірі до людини, неповазі його особистості та можливості самореалізації.

Трудоголіки не вміють працювати в колективі, вони вірять, що виконають ту чи іншу роботу краще, ніж їхні колеги, трудоголіки самовпевнені, не слухають своїх колег. Такі люди часто мають вузьке мислення, схильні пропускати спалахи креативності, зациклені на дрібницях та не бачать повної картини всього, що відбувається, і тому вони витрачають більше часу на роботу. Трудоголіки не можуть працювати без постійного контролю, їх діяльність веде до розумової перенапруги та, як наслідок, до помилок, вони використовують певні стереотипні навички, але в професії не розвиваються.

Таким чином, проведене дослідження показало, що працівники компанії «Цепелін Україна» мають високий рівень професійного вигорання, високий рівень перфекціонізму та трудоголізму.

З метою виявлення взаємозв'язку між професійним вигоранням та перфекціонізмом і трудоголізмом працівників «Цепелін Україна» було проведено кореляційний аналіз з використанням коефіцієнту кореляції Пірсона. В ході кореляційного аналізу виявлено статистично значимі коефіцієнти кореляції. Так, спостерігається високі коефіцієнти кореляції між професійним вигоранням та рівнем перфекціонізму працівників (таб.2.5)

Таблиця 2.5

Кореляційний аналіз взаємозв'язку професійного вигорання та перфекціонізму працівників «Цепелін Україна»

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	коефіцієнт	0,619**	0,312*	0,374**	0,497**

перфекціонізм	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).					

Із таблиці видно, що пряма кореляція високої значимості виявлена між емоційним виснаженням та жорстким перфекціонізмом ($r=0,407$, $p \leq 0,01$), самокритичним перфекціонізмом ($r=0,619$, $p \leq 0,01$), нарцисичним перфекціонізмом ($r=0,499$, $p \leq 0,01$), загальним рівнем перфекціонізму ($r=0,653$, $p \leq 0,01$), дезадаптивним перфекціонізмом ($r=0,461$, $p \leq 0,01$) та зворотній зв'язок з адаптивним перфекціонізмом ($r=-0,404$, $p \leq 0,01$). Такі зв'язки говорять про те, що чим вищий перфекціонізм, тим вище емоційне виснаження, яке призводить до вигорання. У таких працівників спостерігається розвиток емоційної чуттєвості на фоні перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм та спустошення при виконанні професійних обов'язків; емоційне відчуження – створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях. Постійний контроль своїх дій виснажують працівника, що призводить до емоційного збідніння та виснаження. Емоційне виснаження є ключовою складовою емоційного вигорання. Для нього характерні зниження емоційного фону, посилення байдужості, негативізм, незадоволеність роботою, емоційне перенасичення.

Також виявлено прямий кореляційний зв'язок між деперсоналізацією та самокритичним перфекціонізмом ($r=0,312$, $p\leq 0,05$), загальним рівнем перфекціонізму ($r=0,297$, $p\leq 0,05$), дезадаптивним перфекціонізмом ($r=0,279$, $p\leq 0,05$). Тобто, чим вищий показник перфекціонізму працівника, тим більше деперсоналізація його особистості. Це підкреслює той факт, що перфекціонізм у тій мірі коли він є дезадаптивним і занадто самокритичним здатен провокувати прояви вигорання, зокрема деперсоналізації, яка проявляється у дегуманізації міжособистісних стосунків, негативізмі, цинічному ставленні до почуттів та переживань інших людей. У таких працівників на фоні завищених вимог до себе починають проявлятися негативні установки, зростає знеособленість та формальність контактів, виникають спалахи роздратування та конфліктні ситуації. Для всіх характеристик деперсоналізації важлива втрата емоційного компонента психічних процесів (втрата почуттів до близьких людей, зниження емпатії – чуйності, співпереживання). Такі працівники не здатні ефективно виконувати свої обов'язки, хоча і вважають що вони є зразковими робітниками. Високий перфекціонізм сприяє повній втраті конструктивних контактів з оточуючими.

У ході дослідження виявлено також кореляційний зв'язок між редукцією професійних обов'язків та самокритичним перфекціонізмом ($r=0,374$, $p\leq 0,01$), нарцисичним перфекціонізмом ($r=0,317$, $p\leq 0,01$), загальним рівнем перфекціонізму ($r=0,403$, $p\leq 0,01$), дезадаптивним перфекціонізмом ($r=0,288$, $p\leq 0,05$) та зворотній зв'язок з адаптивним перфекціонізмом ($r=-0,281$, $p\leq 0,05$). З цього випливає, що чим вище перфекціонізм працівників, тим вище редукція професійних обов'язків, яка характеризується зниженням професійної ефективності працівника, що може проявлятися в негативізмі щодо службових можливостей, в обмеженні обов'язків до соціального оточення, у зниженні відчуття значущості діяльності, що виконується. У таких працівників яскраво виражене почуття власної неспроможності і некомпетентності на фоні занадто завищених вимог до себе. Нереальність співвідношення наявних можливостей із вимогами породжує стан

фрустрованості, коли працівник не може адекватно сприймати власні поразки і постійно емоційно виснажує себе роботою, прагнучи досягнути недосяжного ідеалу.

Інтегральний рівень професійного вигорання жорстким перфекціонізмом ($r=0,273$, $p\leq 0,05$), самокритичним перфекціонізмом ($r=0,497$, $p\leq 0,01$), нарцисичним перфекціонізмом ($r=0,423$, $p\leq 0,01$), загальним рівнем перфекціонізму ($r=0,523$, $p\leq 0,01$), дезадаптивним перфекціонізмом ($r=0,442$, $p\leq 0,01$) та зворотній зв'язок з адаптивним перфекціонізмом ($r=-0,383$, $p\leq 0,01$). Це свідчить про те, що професійне вигорання залежить від того, наскільки працівник вимогливий до себе та до своїх обов'язків. Якщо у нього проявляється занадто жорсткий та самокритичний перфекціонізм, який виходить за рамки конструктивної самокритики, то це з часом провокує вигорання. Швидше «вигорають» працівники з слабкою нервовою системою і ті, хто має інтровертований характер, який не поєднуються з вимогами професії. І чим вище рівень бажаних досягнень, який не співпадає з реальністю, тим швидше працівник «вигорить».

Враховуючи значимі коефіцієнти кореляції, побудуємо кореляційну плеяду, яка відображає зв'язок між професійним вигоранням та перфекціонізмом працівників (рис.2.7).

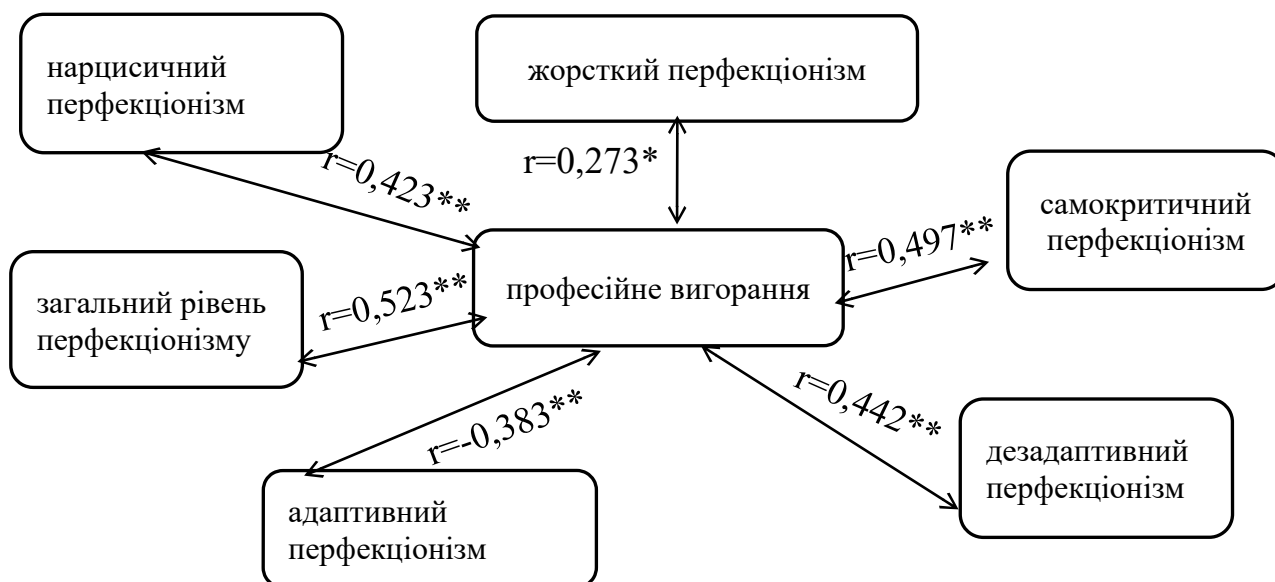


Рис.2.7 Кореляційний зв'язок між професійним вигоранням та перфекціонізмом працівників «Цеппелін Україна»

За даними кореляційної плеяди бачимо, що найбільший коефіцієнт кореляції виявлено між професійним вигоранням та загальним рівнем перфекціонізму. 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. При неможливості та надзвичайній складності виконання поставленого завдання перфекціонізм може підвищувати рівень стресу та тривоги працівників. При дезадаптаційному перфекціонізмі працівник намагається досягнути мети, не змінюючи при цьому рівень домагань, навіть якщо ця мета може бути об'єктивно недоступною. Це у свою чергу призводить до перенавантаження організму, і як наслідок до виснаження та вигорання. Не спроможність зупинитися вчасно призводить до того, що працівник втрачає свою компетентність як кваліфікований спеціаліст. І замість досягнення вершини професіоналізму отримує вигорання та особистісні порушення.

Встановлення нереально високих стандартів, прагнення до неможливих цілей, висування надзвичайно високих вимог до себе та прагнення досягти максимальної власної досконалості безпосередньо впливають на розвиток вигорання, проявляючись, насамперед, у повній чи частковій втраті інтересу до трудового процесу, усвідомленні психотравмуючих чинників професійної діяльності, спробах полегшити чи скоротити обов'язки, що вимагають емоційної віддачі, появі тривожнодепресивної симптоматики та відхилень у соматичних і психічних станах, скорочені контактів, навіть з близькими людьми; втрати інтересу до суб'єктів професійної діяльності тощо. Таким чином, наслідки перфекціонізму для емоційного стану зводяться до частих переживань незадоволеності собою, сорому, тривоги, туги, і провини. А емоційне вигорання виступає різновидом виробленого особистістю механізму психологічного захисту

у формі повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики) у відповідь на певні психотравмуючі дії.

В ході кореляційного аналізу виявлено взаємозв'язок між професійним вигоранням та трудоголізмом працівників (таб.2.6)

Таблиця 2.6

Кореляційний аналіз взаємозв'язку професійного вигорання та трудоголізму працівників «Цепелін Україна»

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
заикленість 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).					

За даними кореляційного аналізу виявлено прямий зв'язок між емоційним виснаженням та надмірністю в роботі ($r=0,664$, $p\leq 0,01$), заикленістю в роботі ($r=0,588$, $p\leq 0,01$) та трудоголізмом ($r=0,770$, $p\leq 0,01$). Емоційним виснаженням виникає внаслідок надмірної праці, високих вимог до самого себе та тривалого постійного професійного стресу через трудоголізм. Постійний «трудоголізм» призводить до виснаження і до хронічних симптомів захворювань, а також до психологічних симптомів – тривалої дратівливості, гніву або почуття пригніченості, відчуття безнадійності.

Також виявлено зв'язок між деперсоналізацією та надмірністю в роботі ($r=0,425$, $p\leq 0,01$), заикленістю в роботі ($r=0,476$, $p\leq 0,01$) та трудоголізмом

($r=0,698$, $p\leq 0,01$). Такі зв'язки говорять про те, що чим вище рівень трудоголізму, тим більше схильність працівників негативно оцінювати свої професійні досягнення, недооцінювати себе та власні успіхи, негативно ставитися до роботи та можливих перспектив, формальність контактів із колегами на роботі тощо.

Існують прямі кореляційні зв'язки між редукацією та надмірністю в роботі ($r=0,398$, $p\leq 0,01$) і зацикленістю в роботі ($r=0,463$, $p\leq 0,01$). У таких працівників значна надмірність у виконанні професійних обов'язків призводить до зниження почуття компетентності у своїй роботі, невдоволення собою, зменшення цінності власної діяльності, виникнення почуття провини за власні негативні прояви або почуття, негативне сприйняття себе у професійній діяльності, зниження професійної та особистої самооцінки, поява почуття власної неспроможності, байдужості до роботи. Також у таких працівників спостерігається зниження рівня мотивації до роботи, що виявляється у зменшенні ентузіазму й ініціативності.

Враховуючи значимі коефіцієнти кореляції, побудуємо кореляційну плеяду, яка відображає зв'язок між професійним вигоранням та трудоголізмом працівників (рис.2.8).

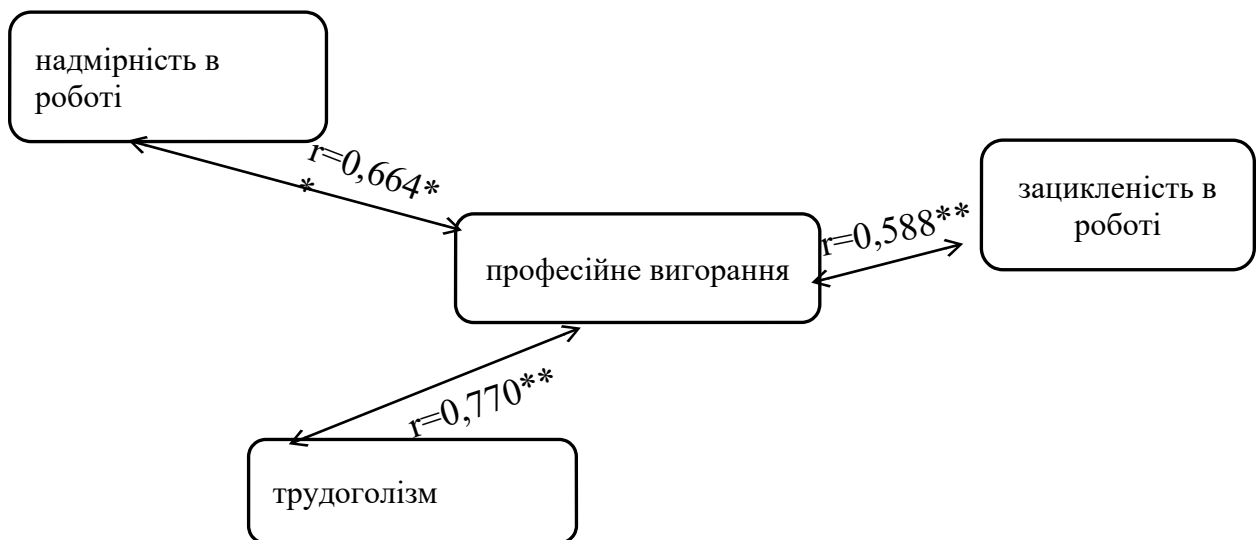


Рис.2.8 Кореляційний зв'язок між професійним вигоранням та трудоголізмом працівників «Цепелін Україна»

Із рисунка видно, що трудоголізм є дуже значимим чинником у виникненні професійного вигорання. Оскільки трудоголіки не мають достатньо часу і можливостей для відпочинку і відновлення витрачених на роботу ресурсів, це призводить до емоційного і когнітивного виснаження. Вони переживають більше негативних емоцій, ніж позитивних. Крім того, довгі години, проведені на роботі, можуть посилити вплив робочого стресу, особливо якщо трудоголік має високі стандарти ефективності. Недолік відпочинку і фізичних вправ негативно позначається на здоров'я, в результаті чого трудоголіки частіше скаржаться на здоров'я і знаходяться в стані тривожності і депресії

Отже, підсумовуючи проведені дослідження можна відмітити, що у досліджуваних працівників компанії «Цеппелін Україна» виявлено високий рівень професійного вигорання, а також високий рівень перфекціонізму та трудоголізму. В ході кореляційного аналізу встановлено зв'язок високої значимості між професійним вигоранням та перфекціонізмом і трудоголізмом. Це свідчить про те, що трудоголізм та перфекціонізм є вагомими предикторами та чинниками виникнення професійного вигорання. Чим більше працівники проявляють надмірність у роботі, чим вищі вимоги вони ставлять до себе, тим швидше це призводить до вигорання.

Також з метою виявлення статистично значимих відмінностей у показниках професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму між чоловіками та жінками було використано t-критерій Стьюдента (Додаток В). Виявлено, що жінки мають більші показники професійного вигорання (таб.2.6).

Таблиця 2.6

**Аналіз професійного вигорання працівників «Цеппелін Україна» за
гендерною ознакою**

Показники	Жінки		Чоловіки		t	Значимість, p
	Середн.знач	Станд.в ідхил.	Середн. 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 $p \leq 0,01$.						

За даними таблиці можна стверджувати, що статистичні відмінності між показниками професійного вигорання чоловіків та жінок спостерігаються за такими параметрами: емоційне виснаження ($t=4,2$, $p \leq 0,001$), деперсоналізація ($t=4,3$, $p \leq 0,001$), інтегральний показник вигорання ($t=4,01$, $p \leq 0,001$). Це говорить про те, що жінки більше емоційно виснажені, відчувають симптоми знецінення, вигорання. Жінки у стресовій ситуації більше схильні до емоційного виснаження, вони більше емоційно відкриті, але, емоційно заглиблюючись у переживання кожного з тих, хто поруч, вони ставлять під загрозу своє емоційне здоров'я, ризикують емоційно спустошуватися, виснажуватися, набувати психосоматичних та психовегетативних порушень. Жінки схильні займати материнську позицію як вдома, так і на роботі, беручи на себе відповідальність за життя та добробут тих, хто поруч, що також може призводити до емоційного навантаження, фізичного та морального виснаження. Різниця у поведінкових проявах синдрому «професійного вигорання» у чоловіків і жінок може пояснюватися також тим, що у чоловіків переважають інструментальні цінності, а жінки більше схильні до емоційного відгуку: вони меншою мірою схильні до відсторонення від своїх клієнтів, колег, учнів.

Ризик «вигоріти» також залежить від того, наскільки функції, які виконують працівники, відповідають їх статевої ролі орієнтації. Чоловіки більш чутливі до впливу стресорів у тих ситуаціях, в яких від них вимагається демонстрація суто чоловічих якостей, таких як фізичні дані, відвага, емоційна стриманість, демонстрація своїх досягнень у роботі. Жінки більше чутливі до стресових факторів при виконанні тих обов'язків, які вимагають від них прояву співчуття, виховних умінь, заступництва молодших. Ще одним фактором у жінок є той факт,

що жінка, яка працює, відчуває сильніші робочі навантаження з додаткових домашніх і сімейних обставин.

Отже, з одного боку, жінки більш критичні до себе в рамках професійної діяльності, більшою мірою переживають з приводу результатів праці та якості послуг, що виконуються. З іншого боку, в ситуації вигорання вони більше схильні емоційно відсторонюватися від клієнтів, диференціювати їх на «хороших» та «поганих», втрачаючи при цьому важливу навичку - об'єктивність у відносинах.

Також встановлено, що у жінок достовірно вище показники перфекціонізму (таб.2.7)

Таблиця 2.7

Аналіз показників перфекціонізму працівників «Цеппелін Україна» за гендерною ознакою

Показники	Жінки		Чоловіки		t	Значимість, p
	Середн.знач	Станд.в ідхил.	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 отриманих даних, у жінок статистично вище показники жорсткого перфекціонізму ($t=2,05$, $p \leq 0,05$), самокритичного перфекціонізму ($t=3,6$, $p \leq 0,001$) та загального перфекціонізму ($t=4,5$, $p \leq 0,001$). В той час як у чоловіків вище рівень нарцисичного перфекціонізму ($t=-4,08$, $p \leq 0,001$). Такі дані свідчать про те, що жінки більше ідеалізують свою роботу, більше схильні до жорстких вимог до своєї діяльності, до самокритики. Прагнення до досконалості є головною відмінністю жінок-перфекціоністів, що пояснюється їх бажанням доводити будь-які результати своєї діяльності до еталонного рівня. Доводячи свої дії до бездоганності та, виходячи на більш високий рівень професійної майстерності, вони частіше всього,

більше уваги приділяють самому процесу доведення чогось до ідеального стану, що може заважати їм якісно змінювати результат своєї діяльності. Саме така особливість відрізнятиме їх від людей, не схильних до прояву перфекціонізму, які не потребують вдосконалення своєї діяльності та, відповідно, менше орієнтовані на успіх. У ситуаціях постійного прагнення досягти ідеального результату така особистість буде піддаватися різним психоемоційним напруженням і стресам, що згодом призведе до зниження функціональності виконання будь-якої діяльності та до вигорання.

Чоловіки у той же час, надто вимогливі до себе, іноді навіть егоїстичні та нарцисичні. Чим більшою мірою така особистість виявляє прагнення до досконалості, підтвердження власної майстерності, тим більше розвинений у неї перфекціонізм, спрямований на себе, тобто схильність постійно ставити собі завищені стандарти, надмірна вимогливість себе. Прагнення до досконалості є рушійною силою розвитку перефекціонізму. При цьому постійний контроль над собою та своїми діями негативно впливає на особистість та викликає тривожність. При постійній напрузі така тривожність супроводжується емоційним виснаженням і може призводити до вигорання.

Виявлено статистично значимі відмінності у показниках адаптивності/дезадаптивності перфекціонізму чоловіків та жінок компанії «Цепелін Україна» (таб.2.8).

Таблиця 2.8

Аналіз показників перфекціонізму працівників «Цепелін Україна» за гендерною ознакою

Показники	Жінки		Чоловіки		t	Значимість, p
	Середн.знач	Станд.в ідхил.	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 даними статистичного аналізу отримано результати, які підтверджують що у чоловіків вище адаптивний перфекціонізм ($t=3,85$, $p \leq 0,001$), а у жінок дезадаптивний ($t=5,96$, $p \leq 0,001$). Знову ж такі дані можна пояснити більшою завантеженістю жінки, оскільки окрім трудової діяльності, вона виконує і сімейні функції, догляд за дітьми тощо. Постійне прагнення до бездоганного виконання професійних обов'язків та домашніх призводить до швидкого емоційного виснаження, емоційної дестабілізації, дезадаптованості, порушення міжособистісних взаємин тощо. У чоловіків перфекціонізм має більш адаптивний характер, оскільки їх коло обов'язків вужче, тому вони можуть собі дозволити високі вимоги лише до одного виду діяльності, трудової.

У ході статистичного аналізу виявлено відмінності у показниках трудової залежності чоловіків та жінок компанії «Цепелін Україна» (таб.2.9).

Таблиця 2.9

**Аналіз показників трудової залежності працівників «Цепелін Україна»
за гендерною ознакою**

Показники	Жінки		Чоловіки		t	Значимість, p
	Середн.знач	Станд.в ідхил.	Середн. знач	Станд. відхил.		
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 $p \leq 0,01$.

Вставлено, що у жінок достовірно вище показники надмірності в роботі ($t=4,1$, $p \leq 0,001$) та зацикленості на роботі ($t=4,6$, $p \leq 0,001$). З цього можна зробити висновок, що жінки більше проявляють надмірності у роботі та зіцкленості на ній. Їм притаманна активна понаднормова трудова діяльність, постійна залученість у трудовий процес. Жінки-трудоголіки в порівнянні з чоловіками можуть стикатися з великою кількістю негативних наслідків того, як їхнє надмірне залучення в роботу відбивається на сім'ї. Це пов'язано з тиском з боку суспільства,

що очікує від жінок активніших вкладень у своє сімейне життя, та виконання жінками більш численних сімейних обов'язків. Подібний додатковий тиск значною мірою посилює існуючий у жінок-трудоголіків конфлікт між внутрішнім прагненням до роботи та традиційними суспільними очікуваннями, які наказують жінці насамперед присвячувати себе сім'ї. Хоча чоловіки і жінки однаково можуть бути трудоголіками, їхній досвід трудоголізму неминуче відрізнятиметься. Для чоловіків посвята себе праці є очікуваною і соціально схвалюваною, оскільки зазвичай чоловік повністю виправдовує матеріальне забезпечення сім'ї, базові потреби сім'ї.

Також встановлено, що жінки мають достовірно вищий рівень загального трудоголізму (таб.2.10)

Таблиця 2.10

Аналіз показників трудоголізму працівників «Цеппелін Україна» за гендерною ознакою

	Жінки		Чоловіки		t	Значимість, р
	Середн.знач	Станд.в ідхил.	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 $p \leq 0,01$.

Встановлено, що у жінок достовірно вище показники трудоголізму ($t=4,3$, $p \leq 0,001$), ніж у чоловіків. Це свідчить не про те, що жінки більше працюють, а якраз про емоційну складову процесу роботи. Жінки більше віддаються роботі, надмірно включаються у процес, прагнуть все більше і більше зробити. Така поведінка з часом призводить до виснаження, апатії, вигорання, дестабілізації, знеособлення себе. В той же час чоловіки вміють більше планувати свій час, ставити реальні цілі, моделювати поведінку та способи їх досягнення.

Таким чином, статистичний аналіз дозволив виявити взаємозв'язок між професійним вигоранням та перфекціонізмом і трудоголізмом працівників. Також

виявлено, що жінки мають вищі показники вигорання, перфекціонізму та трудоголізму, ніж чоловіки.

Висновки до другого розділу

Проведене емпіричне дослідження дає змогу зробити наступні висновки.

У ході діагностики виявлено, що у працівників «Цеппелін Україна» 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 компанії «Цеппелін Україна» 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 «Цеппелін Україна» 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

Таким чином, 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 зацикленістю 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 «Цеппелін Україна» 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 ідеальний деструктивно впливає на професійну діяльність та особистість таких працівників.

Дослідження показало, що у працівників компанії «Цеппелін Україна» 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, ніж чоловіки.

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.

Перспективами дослідження вбачаємо розробку програми профілактики професійного вигорання працівників сучасного підприємства.

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. Позитивний вплив перфекціонізму на професійну діяльність особистості. *International Scientific and Practical Conference «WORLD SCIENCE»* № 9(13), Vol. 3, September 2016.

9. 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
10. 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
11. 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 46 України / ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. Запоріжжя : ЗНУ, 2014. № 1 (5). С. 30–35.
12. 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.
13. 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
14. .Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома», 2019. 80 с.
15. Карамушка Л. М., О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець-Подільський: Медобори-2006, 2018. 64 с.

16. 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
17. Конененко О.І. Диференціація видів перфекціонізму особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2015. №3(38). С. 199-210
18. Кононенко О.І. Вплив перфекціонізму особистості на на виникнення емоційного вигорання. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія «Психологічні науки»*. 2014. Випуск 2. Том 1. С.82-87
19. Костюк А.В. Превентивні заходи в профілактиці професійного вигорання співробітників органів внутрішніх справ України. *Вісник ОНУ*. 2009. Том 14, випуск 5. С.56-64
20. 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.
21. 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.
22. Курляк І.Є. Трудоголізм як приклад біхевіоральних узалежнень: дефініційно-типологічні та діагностичні аспекти (на матеріалах польщі). *«Молодий вчений»*. 2018. № 1 (53). С.332-339
23. 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

24. 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
25. Лукіна Н.Б. Дисертація психологічні особливості цільової спрямованості перфекційної особистості: дис. ... канд. психол. наук : 05. Миколаїв, 2020. 222 с.
26. 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.
27. Марчук С. Теоретичний аналіз вивчення перфекціонізму в українській психологічній науці. *Knowledge, Education, Law, Management.* 2020. № 8 (36). С. 141-144
28. 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.
29. 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.
30. Мирончук Н. М. Основи самоорганізації у професійній діяльності: навчально-методичний посібник. Житомир: Житомирський державний університет ім. І.Франка, 2020. 133 с.
31. Мілорадова Н.Е Теоретичні концепції негативного професіогенезу особистості. *Sciences of Europe. Psychological sciences.* 2017. №19 (19), С.62-68

32. Мудрик А.Б. Трудоголізм як професійна адикція особистості. *Психологічні перспективи*. 2017. Випуск 29. С.175-186
33. Мудрик А.Б. До питання професійних адикцій особистості. *Психологічні перспективи*. 2016. Вип. 27. С.113-125.
34. 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.
35. Онопченко І.В. Ранні дисфункційні схеми як чинник трудоголізму вчителів. дис. ... канд. психол. наук : 053 «Психологія». Луцьк, 2021. 219с.
36. 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.
37. Павлова В.С. Перфекціонізм як психологічний феномен. *Збірник наукових праць. Психологічні науки*. 2013. Том 2. Випуск 10(91). С.242-248
38. Петрунько, О. (2020). Амбівалентний дискурс перфекціонізму. *Вчені записки Університету «КРОК»*, (4 (60), 233–247.
39. Прокопчук І. Трудоголізм як тип адиктивної поведінки. *Політичний менеджмент*. 2011. № 1. С. 92–102.
40. Проскурняк О.П., Чаплак 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>.
41. Профілактика професійного вигорання працівників соціальної сфери. Методичні рекомендації / За заг. ред. М.Л. Авраменка. Лютіж : Всеукраїнський центр професійної реабілітації інвалідів, 2008. 53 с

42. 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.
43. 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.
44. Сняданко І.І., А.В. Матковська. Дослідження впливу перфекціонізму на вибір кар'єрних орієнтацій працівниками організацій. *Проблеми сучасної психології*. 2019. № 1. С. 127-135.
45. Стельмах О. Чинники професійного вигорання особистості. *Молодь і ринок*. 2022. №5 (203). С.76-81
46. Чепурна Г.Л. Соціально-психологічні особливості перфекціонізму молоді: автореф. дис. ...канд. психол. наук: 19.00.05. К., 2013. – 20 с.
47. 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.
48. 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>.
49. Юр'єва Л.М. Професійне вигоряння у медичних працівників: формування, профілактика та корекція. К.: Сфера, 2004. 272с.
50. 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.
51. 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.

52. Anne Mäkikangas, Ulla Kinnunen (2016) The person-oriented approach to burnout: A systematic review, *Burnout Research*, Volume 3, Issue 1, 2016, Pages 11-23,
53. Beheshtifar, Malikeh & Mazrae-Sefidi, Fateme & Moghadam, Mahmoud. (2011). Role of Perfectionism at Workplace. *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*.
54. 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.
55. Chowdhury, Rahat. (2018). Burnout and its Organizational Effects: A Study on Literature Review. *Journal of Business & Financial Affairs*. №7. pp.417
56. 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.
57. Frost R.O., Marten P.A., Lahart C., Rosenblate R. (1990) The dimensions of perfectionism. *Cognitive therapy and research*. № 14. P. 449–468.
58. Lubbadah, Tareq. (2020) Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*. №10. pp. 7-15.
59. Maslach C, (1997) The truth about burnout / Maslach C, Leiter MP.. San Francisco: Jossey-Bass. – 122p.
60. 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.
61. Snir, Raphael & Harpaz, Itzhak. (2006). The workaholism phenomenon: A cross-national perspective. *Career Development International*. 11. 374-393. 10.1108/13620430610683034.
62. 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.
63. 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
 64. 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.
 65. 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.