

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ВАСИЛЯ СТУСА
НАВЧАЛЬНО-НАУКОВИЙ ІНСТИТУТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ЗАГАЛЬНОЇ І СОЦІАЛЬНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

СЮР ЮЛІЯ БОГДАНІВНА

Допускається до захисту:
в.о. завідувача кафедри
загальної та соціальної
психології
к. психол. наук, доцент
_____ Н.Д. Корольова
«__» _____ 2026 р.

**ПЕРФЕКЦІОНІЗМ ЯК ЧИННИК
ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ**

Спеціальності 053 Психологія
Кваліфікаційна (бакалаврська) робота

Науковий керівник:
Соловей-Лагода О.А.,
к. психол. наук, доцент,
доцент кафедри кризової
та клінічної психології

Оцінка: ____ / ____ / ____
(бали за шкалою ЄКТС/ за нац. шкалою)

Голова ЕК: _____
(підпис)

Вінниця-2026

ЗМІСТ

ВСТУП

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

- 1.1. Поняття, сутність та психологічна природа перфекціонізму
- 1.2. Основні підходи до класифікації та проявів перфекціонізму в психологічній науці
- 1.3. Професійне вигорання: зміст, структура, причини та наслідки

Висновки до розділу 1

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

- 2.1. Організація, етапи та емпірична база дослідження
- 2.2. Характеристика психодіагностичних методик дослідження перфекціонізму та професійного вигорання

Висновки до розділу 2

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

- 3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження
- 3.2. Психологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання в осіб із проявами перфекціонізму

Висновки до розділу 3

ВИСНОВКИ

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

ДОДАТКИ

ВСТУП

Актуальність дослідження зумовлена зростанням вимог до сучасної особистості в навчальній, професійній і соціальній сферах. Сьогодні людина часто перебуває в умовах високої конкуренції, постійного оцінювання, необхідності демонструвати успішність, продуктивність і здатність швидко адаптуватися до змін. У таких умовах прагнення до високих результатів може виступати важливим ресурсом розвитку, однак за певних обставин воно набуває деструктивного характеру. Зокрема, перфекціонізм, що супроводжується страхом помилок, надмірною самокритикою, залежністю від зовнішньої оцінки та нездатністю приймати недосконалість, може ставати чинником емоційного напруження й психологічної дезадаптації.

Особливої значущості проблема перфекціонізму набуває в контексті професійної діяльності. Працівники різних сфер дедалі частіше стикаються з необхідністю виконувати великий обсяг завдань, відповідати високим стандартам якості, бути постійно залученими до робочих процесів і водночас зберігати ефективність у стресових умовах. За таких обставин перфекціоністські установки можуть сприяти надмірній відповідальності, труднощам із делегуванням, прагненню контролювати всі деталі, незадоволеності результатами власної праці та ігноруванню потреби у відпочинку.

Професійне вигорання є актуальною соціально-психологічною проблемою, оскільки його наслідки стосуються не лише окремої особистості, а й організації та суспільства загалом. Вигорання негативно впливає на психічне й фізичне здоров'я працівника, знижує мотивацію, продуктивність, якість виконання професійних обов'язків, погіршує міжособистісні стосунки та може призводити до бажання змінити місце роботи або професію. Особливо небезпечним є те, що на початкових

етапах людина може не усвідомлювати глибину проблеми, пояснюючи свій стан звичайною втомою або тимчасовим перевантаженням.

Методологічну та теоретичну основу дослідження. Становлять наукові положення загальної, соціальної, організаційної та консультативної психології, у межах яких розглядаються проблеми особистісного розвитку, професійної діяльності, стресостійкості, емоційного виснаження, професійного вигорання та перфекціонізму. Важливе значення для дослідження мають праці, присвячені аналізу професійного вигорання, його причин, проявів і способів подолання, зокрема роботи В. В. Бойка, О. Л. Главацької, О. В. Грицук, Т. В. Грубі, Н. М. Мирончук, М. С. Міщенко, В. С. Петровича та інших авторів. У цих дослідженнях професійне вигорання розглядається як складний психологічний феномен, що проявляється через емоційне виснаження.

Теоретичною основою роботи також є наукові підходи до вивчення перфекціонізму як особистісної характеристики, що може мати як адаптивні, так і дезадаптивні прояви. У цьому контексті важливими є праці Л. М. Карамушки, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі, А. С. Вавілової, С. Марчук, О. Петрунько, Г. В. Чуйко, Я. В. Чапак, В. Д. Кузіної та інших дослідників, у яких розкрито поняття перфекціонізму, його структуру, прояви, діагностичні підходи та зв'язок із професійною діяльністю.

Методологічною основою дослідження є системний, особистісний, діяльнісний, когнітивний та емпіричний підходи. Системний підхід дає змогу розглядати перфекціонізм і професійне вигорання як взаємопов'язані психологічні явища; особистісний підхід аналізувати індивідуальні особливості респондентів; діяльнісний підхід враховувати вплив професійної та соціальної активності на психоемоційний стан особистості; когнітивний підхід, представлений, зокрема, у працях А. Т. Бека, дозволяє пояснити роль установок, переконань і внутрішніх вимог особистості у формуванні емоційної напруги.

Актуальність обраної теми визначається необхідністю глибокого теоретичного та емпіричного аналізу взаємозв'язку між перфекціонізмом і професійним вигоранням. Дослідження цієї проблеми дає змогу краще зрозуміти, яким чином високі особисті стандарти, страх помилок, самокритичність і залежність від оцінки можуть впливати на емоційне виснаження та професійну дезадаптацію.

Об'єкт нашого дослідження – перфекціонізм у професійній діяльності.

Предмет дослідження – вплив перфекціонізму на розвиток професійного вигорання особистості.

Мета дослідження - здійснити теоретичний аналіз та емпіричне вивчення впливу перфекціонізму на прояви професійного вигорання.

Дослідження спрямоване на виявлення взаємозв'язку між перфекціоністськими тенденціями особистості та рівнем емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності.

Для досягнення мети та перевірки висунутих гіпотез дослідження було визначено такі **завдання**:

1. Проаналізувати поняття, сутність та психологічну природу перфекціонізму.
2. Охарактеризувати основні підходи до класифікації та проявів перфекціонізму в психологічній науці.
3. Здійснити теоретичний аналіз підходів до розуміння професійного вигорання, його причин та наслідків.
4. Реалізувати емпіричне дослідження перфекціонізму та професійного вигорання, виявити взаємозв'язки між досліджуваними явищами.
5. Розробити психологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання в осіб із проявами перфекціонізму

Гіпотеза дослідження: передбачається, що високий рівень перфекціонізму позитивно корелює з проявами професійного вигорання, тобто чим сильніше виражені перфекціоністські риси особистості, тим вищий ризик емоційного виснаження та зниження ефективності у професійній діяльності.

Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань використано такі **методи**: *теоретичні* – аналіз та узагальнення наукових даних за темою дослідження; *емпіричні* – психодіагностичні методи (тестування, анкетування); *математико-статистичні*: описова статистика, оцінка нормальності розподілу емпіричних даних, знаходження зв'язку між окремими явищами за непараметричним. *інтерпретаційні методи*: узагальнення та трактування отриманих результатів.

Емпірична база дослідження. Емпіричне дослідження проводилося на базі лабораторії, підприємства «Мус-Мус крафтова кондитерська» та «Центру соціально-психологічної адаптації особистості». У дослідженні взяли участь 57 респондентів віком від 19 до 34 років.

Наукова новизна дослідження полягає в уточненні теоретичного розуміння перфекціонізму як психологічного чинника професійного вигорання особистості. У роботі перфекціонізм розглядається не лише як прагнення до високих стандартів і досягнення ідеального результату, а як складне особистісне утворення, яке за певних умов може сприяти виникненню емоційного виснаження, внутрішньої напруги, незадоволеності результатами власної діяльності та зниженню професійної ефективності.

Теоретичне значення дослідження полягає в систематизації наукових підходів до вивчення перфекціонізму та професійного вигорання, а також у розкритті їх взаємозв'язку в контексті професійної діяльності особистості. Узагальнення теоретичних положень дозволяє поглибити уявлення про роль особистісних чинників у розвитку

професійного виснаження, зокрема про вплив завищених вимог до себе, страху помилки, залежності самооцінки від результатів діяльності та постійного прагнення до ідеального виконання професійних завдань.

Практична значущість роботи полягає в тому, що його результати можуть бути використані для розробки програм профілактики професійного вигорання, підвищення ефективності психологічної підтримки фахівців, удосконалення методів саморегуляції та розвитку стресостійкості серед працівників із високим рівнем перфекціонізму, формування рекомендацій для керівників щодо організації роботи та підтримки психологічного здоров'я персоналу.

Апробація результатів дослідження. Основні положення бакалаврської роботи було представлено на V міжнародній науково-практичній конференції "Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності" (13–14 листопада 2025) та II Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, нові концепції та перспективи», 23-24 квітня 2026 р. та опубліковано у таких збірниках наукових праць:

1. Сюр Ю. Б. Теоретичні аспекти дослідження перфекціонізму як чинника професійного вигорання особистості. *Актуальні проблеми реалізації адаптаційного потенціалу особистості в сучасних умовах життєдіяльності: Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції, 13–14 листопада 2025 р.* / за ред. проф. В. А. Оверчук. Вінниця: ДонНУ імені Василя Стуса, 2025. С.121-125. [Електронне видання].

2. Сюр Ю. Б. Перфекціонізм як чинник професійного вигорання особистості в сучасних умовах. *Матеріали II міжнародної науково-практичної конференції «Актуальні проблеми сучасної психології у вимірах війни і миру: проблеми, досвід, нові концепції та перспективи»,*

23-24 квітня 2026 р. / За ред. проф. В. А. Оверчук. Вінниця: Вид-во ФОП Кушнір Ю. В., 2026. - С. 41-45. [Електронне видання

Структура роботи. Робота складається зі вступу, теоретичного, методологічного, емпіричного розділів, висновків до розділів, загальних висновків. Список використаних джерел складає ... літературних джерел. Отримані результати представлені в ... таблицях, робота має додатків.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Поняття, сутність та психологічна природа перфекціонізму

Перфекціонізм у сучасній психології розглядається не просто як прагнення людини виконувати діяльність якісно, а як складне особистісне утворення, що поєднує високі стандарти, підвищену самокритичність, чутливість до помилок і залежність самооцінки від досягнутого результату. На побутовому рівні перфекціонізм часто ототожнюють із працелюбністю, відповідальністю або «любов'ю до порядку», однак у науковому розумінні це явище має значно глибшу психологічну природу. Його сутність полягає в тому, що людина не лише прагне до високої якості, а й переживає недосконалість як загрозу власній цінності, соціальному прийняттю або особистісній успішності. Тому перфекціонізм може бути як ресурсом розвитку, так і чинником психологічного напруження, тривожності, прокрастинації та емоційного виснаження.

У класичних підходах перфекціонізм тривалий час трактувався переважно як негативна риса, пов'язана з невротичними проявами, надмірним контролем і страхом помилки. Проте подальші дослідження показали, що це явище не можна зводити лише до патології або особистісного дефекту. Сучасна психологічна наука розглядає перфекціонізм як багатовимірний конструкт, у якому поєднуються мотиваційні, когнітивні, емоційні, поведінкові та міжособистісні компоненти [7, с.16].

Огляд Сміта, Шеррі, Ге, Г'юїтта, Флетта і Беглі підкреслює, що за понад 30 років досліджень перфекціонізм утвердився як важливий

особистісний конструкт, пов'язаний із депресією, розладами харчової поведінки, суїцидальністю, труднощами у стосунках і прокрастинацією.

Одним із найвпливовіших підходів є модель П. Г'юїтта і Г. Флетта, у якій виокремлено три форми перфекціонізму: самоспрямований, соціально приписаний та орієнтований на інших. Самоспрямований перфекціонізм означає висування до себе надмірно високих стандартів і жорстке самосудження у разі невідповідності цим стандартам [4, с.43].

Соціально приписаний перфекціонізм полягає в переконанні, що значущі інші – батьки, викладачі, керівники, однолітки або суспільство загалом – очікують від людини бездоганності. Перфекціонізм, орієнтований на інших, виявляється у вимогливості до оточення, нетерпимості до чужих помилок і схильності оцінювати інших за критерієм відповідності ідеалу. У праці Г'юїтта і Флетта було показано, що ці виміри мають як особистісний, так і соціальний зміст, а також по-різному пов'язані з психологічною дезадаптацією.

Іншу відому модель запропонували Бек А. Т. та його колеги, які розглядали перфекціонізм через такі компоненти, як особисті стандарти, занепокоєння через помилки, сумніви щодо власних дій, батьківські очікування, батьківська критика та організованість. Цей підхід особливо важливий для розуміння того, що перфекціонізм формується не лише як внутрішня вимогливість, а й як результат інтеріоризації зовнішніх оцінок. Наприклад, дитина, яка постійно стикається з критикою або умовним прийняттям – «тебе цінують лише тоді, коли ти найкращий» – може поступово засвоїти переконання, що помилка є неприпустимою, а любов, повага чи визнання залежать від бездоганного результату. У сучасному огляді підкреслюється, що ключові компоненти моделей Г'юїтта – Флетта та Фроста не дублюють інші особистісні риси, а виступають самостійними чинниками вразливості [1, с.29].

Сутність перфекціонізму полягає у специфічному способі саморегуляції, коли людина організовує свою поведінку навколо ідеалу досконалості. Така саморегуляція має суперечливий характер. З одного боку, високі стандарти можуть стимулювати навчальну, професійну чи творчу активність, сприяти відповідальності, дисципліні та наполегливості. З іншого боку, коли стандарти стають нереалістичними, а самооцінка починає повністю залежати від результату, перфекціонізм втрачає адаптивну функцію [6, с.48].

У такому разі людина не просто прагне зробити добре, а боїться зробити недостатньо добре; не просто аналізує помилки, а сприймає їх як доказ власної неспроможності. Саме ця відмінність між здоровим прагненням до якості й деструктивним страхом недосконалості є центральною для психологічного аналізу перфекціонізму.

Психологічна природа перфекціонізму тісно пов'язана з когнітивними механізмами. Для перфекціоністської особистості характерні мислення за принципом «усе або нічого», катастрофізація помилок, надмірне узагальнення невдач і вибіркова увага до недоліків. Наприклад, студент, який отримав високу, але не максимальну оцінку, може сприймати це не як успіх, а як провал, оскільки результат не відповідає ідеальному стандарту [2, с.87].

У такому випадку об'єктивне досягнення знецінюється, а невелика помилка набуває перебільшеного значення. Це призводить до формування замкненого кола: високі стандарти посилюють тривогу, тривога знижує гнучкість мислення й ефективність діяльності, а будь-який недолік підтверджує переконання людини у власній «недостатності».

Емоційний компонент перфекціонізму виявляється у хронічному напруженні, страху критики, соромі, провині, незадоволеності собою та постійному очікуванні негативної оцінки. Особливо значущим є переживання сорому, оскільки перфекціоніст часто сприймає помилку не

як окрему дію, яку можна виправити, а як свідчення дефектності власного «Я». У цьому сенсі перфекціонізм пов'язаний із нестійкою самооцінкою: людина може демонструвати зовнішню успішність, але внутрішньо залишатися невпевненою, оскільки її самоповага залежить від безперервного підтвердження компетентності. Навіть високі досягнення не завжди приносять задоволення, адже після короткочасного полегшення виникає нова вимога – досягти ще більшого або не втратити вже здобутий рівень [9].

Поведінкові прояви перфекціонізму можуть бути різними й навіть зовні протилежними. В одних випадках людина демонструє надмірну старанність, постійні перевірки, багатократне перероблення завдань, нездатність завершити роботу через невдоволення деталями. В інших випадках перфекціонізм проявляється як прокрастинація або уникнення: людина відкладає завдання не через лінощі, а через страх не виконати його ідеально.

Перфекціонізм може одночасно бути джерелом гіперпродуктивності й паралічу діяльності. Це пояснює, чому перфекціоністи іноді виглядають дуже успішними, але суб'єктивно переживають постійне виснаження, а іноді, навпаки, не реалізують свій потенціал через страх невдачі.

Важливим є розмежування перфекціоністських прагнень і перфекціоністських занепокоєнь. Перфекціоністські прагнення пов'язані з високими особистими стандартами, орієнтацією на досягнення та бажанням виконувати діяльність якісно. Перфекціоністські занепокоєння охоплюють страх помилок, сумніви у власних діях, надмірну самокритику та відчуття зовнішнього тиску [11, с.43].

Другий компонент у більшості досліджень вважається більш дезадаптивним. Кузіна В. Д. зазначила, що значення цих двох головних вимірів перфекціонізму в контексті психопатології, зокрема депресії,

тривожних розладів, obsесивно-компульсивної симптоматики, розладів харчової поведінки, суїцидальних думок і загального дистресу[15, с.130].

Аналіз досліджень свідчить, що перфекціонізм має трансдіагностичне значення, тобто може брати участь у формуванні та підтриманні різних психологічних проблем, а не лише одного конкретного розладу. Він пов'язаний із депресивними проявами через самокритику, відчуття невідповідності ідеалу та переживання безнадії після невдач. Із тривожністю перфекціонізм пов'язаний через очікування помилки, страх негативної оцінки й потребу постійного контролю. У розладах харчової поведінки він може проявлятися як прагнення до «ідеального» тіла, жорсткого самоконтролю та нетерпимості до відхилень від встановлених правил. У випадку obsесивно-компульсивних проявів перфекціонізм часто посилює потребу в точності, симетрії, перевірках і впевненості, що «все зроблено правильно» [20, с.64].

Соціальна природа перфекціонізму полягає в тому, що він формується й підтримується у взаємодії з іншими людьми та культурними нормами. У сімейному середовищі його розвитку можуть сприяти надмірні очікування, критичний стиль виховання, порівняння з іншими дітьми, умовне схвалення та акцент на результатах замість зусиль.

В освітньому середовищі перфекціоністські установки можуть посилюватися через конкуренцію, рейтинги, культ високих оцінок і страх помилки. У ширшому соціокультурному контексті значення мають ідеали успішності, продуктивності, зовнішньої привабливості та постійного самовдосконалення. Мілорадова Н. Е. засвідчила, що зростання рівнів перфекціонізму в цей період, що пов'язують із ширшими культурними змінами [21, с.64].

Особливо небезпечним є соціально приписаний перфекціонізм, оскільки він ґрунтується на переконанні, що інші люди приймуть або оцінять особистість лише за умови її бездоганності. У цьому випадку

джерело вимог переживається як зовнішнє, а отже людина може відчувати себе залежною від оцінок, схвалення й очікувань оточення. Такий тип перфекціонізму часто супроводжується міжособистісною напругою: людина боїться розчарувати інших, приховує труднощі, не просить допомоги, намагається підтримувати образ компетентності та контролю. У результаті зростає ризик соціальної ізоляції, адже зовні успішна людина може внутрішньо переживати самотність, сором і страх бути «викритою» як недостатньо здібна або недостатньо ідеальна [25].

Дослідження психологічних інтервенцій підтверджують, що перфекціонізм не є незмінною рисою, а може піддаватися корекції. Психологічні втручання здатні знижувати прояви перфекціонізму, а також пов'язані симптоми депресії й тривоги із середніми розмірами ефекту.

Автори також зазначили, що як очні, так і онлайн-формати втручань можуть мати позитивний результат, хоча онлайн-допомогу слід упроваджувати обережно й не розглядати як автоматичну повну заміну традиційній роботі з фахівцем. Це свідчить про практичну важливість вивчення перфекціонізму не лише як теоретичного конструкту, а й як мішені психологічної допомоги [23, с.114].

Отже, перфекціонізм є складним багатовимірним феноменом, що охоплює прагнення до високих стандартів, страх помилок, самокритичність, залежність самооцінки від результату та орієнтацію на зовнішнє схвалення. Його психологічна природа полягає у взаємодії особистісних рис, когнітивних установок, емоційних переживань, поведінкових стратегій і соціального контексту.

Перфекціонізм не можна однозначно оцінювати як позитивне чи негативне явище: у помірному вигляді він може підтримувати досягнення, організованість і відповідальність, однак у дезадаптивній формі перетворюється на джерело тривоги, сорому, прокрастинації, міжособистісних труднощів і психологічного виснаження. Тому в межах

курсного дослідження перфекціонізм доцільно розглядати як особистісно-психологічний феномен, що має мотиваційну, когнітивну, емоційну, поведінкову та соціальну структуру, а також істотно впливає на психічне благополуччя особистості.

1.2. Основні підходи до класифікації та проявів перфекціонізму в психологічній науці

У психологічній науці перфекціонізм класифікується як багатовимірне особистісне явище, яке не можна пояснити лише прагненням до високих результатів або любов'ю до порядку. Його прояви охоплюють систему внутрішніх стандартів, способи самооцінювання, ставлення до помилок, особливості міжособистісної взаємодії та реакції на зовнішні очікування.

Тому в сучасних дослідженнях перфекціонізм розглядають не як одну ізольовану рису, а як складний психологічний конструкт, що має різні форми, рівні вираженості та наслідки для психічного благополуччя. Класифікація перфекціонізму є важливою, оскільки дозволяє відрізнити здорове прагнення до якості від деструктивної залежності самооцінки від бездоганності результату [28, с.150].

Одним із перших і найпоширеніших підходів є поділ перфекціонізму на адаптивний і дезадаптивний. Адаптивний перфекціонізм пов'язують із високими, але реалістичними стандартами, відповідальністю, наполегливістю, організованістю та здатністю отримувати задоволення від досягнення мети.

Дезадаптивний перфекціонізм, навпаки, характеризується страхом помилок, надмірною самокритикою, постійним сумнівом у правильності власних дій і відчуттям, що результат ніколи не є достатньо добрим. У цьому підході головним критерієм розмежування виступає не сам факт

високих вимог, а психологічна ціна, яку людина сплачує за їх досягнення. Якщо високі стандарти підтримують розвиток і не руйнують самооцінку, вони можуть бути конструктивними; якщо ж вони супроводжуються тривогою, соромом і виснаженням, ідеться про дезадаптивний варіант перфекціонізму [22, с.107].

Важливий внесок у розуміння позитивних і негативних форм перфекціонізму зробили Коць М., Цвігун О. У своєму огляді вони показали, що перфекціоністські прагнення можуть мати відносно позитивний зміст лише тоді, коли не поєднуються з надмірним страхом помилок і залежністю від негативної оцінки інших людей [13, с.126].

Автори підкреслювали, що високі стандарти самі по собі не є патологічними; проблемними вони стають тоді, коли супроводжуються перфекціоністськими занепокоєннями – страхом невдачі, самозвинуваченням і постійною невпевненістю у власній компетентності. Отже, цей підхід дозволяє уникнути спрощення, за якого будь-яке прагнення до високої якості автоматично вважається шкідливим.

Однією з найавторитетніших класифікацій є модель Пола Г'юїтта та Гордона Флетта, у якій виокремлено три основні типи перфекціонізму: самоспрямований, спрямований на інших і соціально приписаний. Самоспрямований перфекціонізм полягає у висуванні надмірно високих вимог до себе, прагненні відповідати ідеальному образу власного «Я» та схильності до суворої самокритики [10, с.36].

Перфекціонізм, спрямований на інших, проявляється у вимогливості до оточення, нетерпимості до чужих помилок, роздратуванні через недосконалість інших людей. Соціально приписаний перфекціонізм означає переконання, що інші люди очікують від особистості бездоганності, а любов, повага або прийняття можливі лише за умови ідеального виконання вимог. Multidimensional Perfectionism Scale Г'юїтта і

Флетта безпосередньо вимірює ці три риси: self-oriented, other-oriented і socially prescribed perfectionism.

Самоспрямований перфекціонізм часто є найбільш помітним у навчальній, професійній і творчій діяльності. Його проявами є прагнення до найвищого результату, неприйняття посередності, постійне порівняння реального виконання з ідеальним стандартом, а також схильність оцінювати власну особистість через досягнення [3, с.11].

Така людина може бути дисциплінованою, працездатною та результативною, однак її внутрішній стан нерідко супроводжується напруженням. Вона не просто хоче виконати завдання добре, а відчуває, що повинна зробити його ідеально. Навіть об'єктивний успіх може не приносити задоволення, якщо він не відповідає внутрішньому максимуму. Тому самоспрямований перфекціонізм має подвійний характер: він може стимулювати досягнення, але водночас посилювати емоційне виснаження, тривогу й незадоволеність собою.

Перфекціонізм, спрямований на інших, проявляється насамперед у міжособистісній сфері. Людина з таким типом перфекціонізму схильна очікувати від оточення точності, відповідальності, безпомилковості та відповідності власним стандартам. У спілкуванні це може виявлятися як критичність, нетерпимість, роздратування через недоліки інших, схильність контролювати або знецінювати результати чужої роботи [8, с.173].

Такий тип перфекціонізму не завжди супроводжується явною тривогою щодо себе, але може створювати значні труднощі у стосунках. Людина може сприймати помилки інших як особисту загрозу, ознаку некомпетентності або неповаги. У колективній діяльності це часто призводить до конфліктів, завищених очікувань, труднощів делегування та порушення емоційної близькості.

Соціально приписаний перфекціонізм вважається одним із найбільш психологічно небезпечних різновидів, оскільки він ґрунтується на переживанні зовнішнього тиску. Людина переконана, що значущі інші – батьки, викладачі, керівники, партнери або суспільство загалом – вимагають від неї бездоганності. У цьому випадку перфекціонізм пов'язаний не лише з особистими стандартами, а й із потребою заслужити прийняття [5 с.31].

Його типовими проявами є страх осуду, сором за помилки, приховування невдач, труднощі з проханням про допомогу та постійне відчуття, що будь-який недолік може стати підставою для відторгнення. Саме соціально приписаний перфекціонізм у багатьох дослідженнях найтісніше пов'язується з депресивними переживаннями, тривожністю, самотністю і суїцидальними ризиками.

Моделі перфекціонізму описується через шість компонентів: занепокоєння через помилки, особисті стандарти, батьківські очікування, батьківську критику, сумніви щодо власних дій та організованість. Ця класифікація особливо важлива тим, що поєднує внутрішні й соціально-сімейні джерела перфекціонізму. Наприклад, високі особисті стандарти можуть бути пов'язані з мотивацією досягнення, а занепокоєння через помилки й сумніви щодо дій – із тривогою та невпевненістю.

Батьківські очікування і критика вказують на роль раннього досвіду, коли дитина може засвоїти, що цінність особистості залежить від успіху, слухняності або безпомилковості. Шкала Frost Multidimensional Perfectionism Scale описується як інструмент із такими підшкалами, як concern over mistakes, personal standards, parental expectations, parental criticism, doubts about actions та organization [12, с.15].

У межах моделі Фроста особливо значущим є компонент «занепокоєння через помилки». Він відображає тенденцію сприймати помилку не як природну частину навчання або діяльності, а як ознаку

особистої неспроможності. Людина з високим рівнем цього компонента може перебільшувати значення незначних недоліків, болісно реагувати на критику, уникати ситуацій оцінювання або довго переживати через дрібні невдачі.

Сумніви щодо власних дій також мають важливе значення: вони проявляються у постійній перевірці, невпевненості в завершеності роботи, труднощах із прийняттям рішення. У поведінці це може виглядати як надмірне редагування тексту, багаторазове переписування завдання, повторне перевіряння виконаної роботи або неможливість «відпустити» результат [16, с.35].

Компоненти «батьківські очікування» та «батьківська критика» дозволяють розглядати перфекціонізм у контексті розвитку особистості. Якщо дитина зростає в середовищі, де помилки різко засуджуються, успіхи сприймаються як норма, а любов або схвалення залежать від досягнень, у неї може формуватися переконання, що бути «достатньо хорошою» означає бути бездоганною.

Водночас не кожна вимогливість батьків автоматично призводить до дезадаптивного перфекціонізму. Вирішальне значення має поєднання високих очікувань із критикою, емоційною холодністю, порівнянням з іншими та відсутністю підтримки у ситуаціях невдачі. Тому сучасні дослідники наголошують: перфекціонізм формується не лише як індивідуальна риса, а як результат взаємодії темпераменту, сімейного виховання, соціальних норм і досвіду оцінювання [18, с.142].

Ще одним поширеним підходом є двофакторна класифікація, у якій виділяють перфекціоністські прагнення та перфекціоністські занепокоєння. Перфекціоністські прагнення охоплюють високі стандарти, орієнтацію на досягнення, самодисципліну й бажання виконати діяльність якісно. Перфекціоністські занепокоєння включають страх помилок,

сумніви, самокритику, переживання невідповідності очікуванням і залежність від зовнішньої оцінки.

Такий поділ є зручним для аналізу досліджень, оскільки дозволяє пояснити, чому одні аспекти перфекціонізму інколи пов'язані з високою продуктивністю, а інші – з психологічним неблагополуччям [24, с.180].

Прояви перфекціонізму можна класифікувати також за сферами життєдіяльності. У навчальній сфері він проявляється у страху отримати недостатньо високу оцінку, надмірній підготовці, порівнянні себе з іншими студентами, труднощах із виконанням завдань через страх недосконалості. У професійній сфері перфекціонізм може проявлятися у трудоголізмі, нездатності делегувати, постійному контролю, перевтомі та незадоволеності результатами праці [27, с.240].

У міжособистісних стосунках він виявляється у страху бути відкинутим, бажанні підтримувати ідеальний образ, критичності до партнера або уникненні близькості через страх виявити власні недоліки. У тілесній та зовнішній сфері перфекціонізм може бути пов'язаний із незадоволеністю зовнішністю, надмірним самоконтролем, прагненням відповідати соціальним ідеалам краси або фізичної форми.

Окремої уваги потребують поведінкові форми прояву перфекціонізму, оскільки вони не завжди очевидні. Поширеним стереотипом є уявлення, що перфекціоніст завжди активний, організований і продуктивний. Насправді перфекціонізм може проявлятися і як прокрастинація, уникнення, відмова від складних завдань або нездатність завершити розпочате. Причина полягає в тому, що для перфекціоніста невдача має надмірну психологічну вагу: краще не починати або відкласти завдання, ніж зіткнутися з можливістю недосконалого результату. Таким чином, перфекціонізм може мати дві зовні протилежні поведінкові стратегії: гіперконтроль і надмірну

активність або уникнення й затримку дії. Обидві стратегії мають спільну основу – страх помилки та залежність самооцінки від результату [32, с.56].

Отже, у психологічній науці існує кілька основних підходів до класифікації перфекціонізму: поділ на адаптивний і дезадаптивний, модель трьох типів Г'юїтта і Флетта, шестифакторна модель Фроста, а також двофакторний підхід, що розмежовує перфекціоністські прагнення і перфекціоністські занепокоєння.

Аналіз цих підходів свідчить, що перфекціонізм є неоднорідним явищем: він може виявлятися як прагнення до саморозвитку, але також як страх помилок, залежність від оцінки, самокритика, тривожність, уникнення та міжособистісна напруга. Найбільш дезадаптивними є ті форми перфекціонізму, у яких високі стандарти поєднуються з жорсткою самооцінкою, переживанням зовнішнього тиску й нездатністю приймати власну недосконалість.

1.3. Професійне вигорання: зміст, структура, причини та наслідки

Професійне вигорання є одним із найбільш досліджуваних феноменів сучасної психології праці, організаційної психології та психології здоров'я. У загальному розумінні воно означає стан психофізичного, емоційного та мотиваційного виснаження, що виникає внаслідок тривалого перебування людини в умовах хронічного професійного стресу.

На відміну від звичайної втоми, яка зменшується після відпочинку, професійне вигорання має більш глибокий і стійкий характер: людина не лише втомлюється від роботи, а поступово втрачає емоційну залученість, інтерес до професійної діяльності, віру у власну ефективність і відчуття сенсу виконуваних обов'язків. Тому вигорання розглядають не як

короткочасну реакцію на перевантаження, а як складний процес поступового виснаження особистісних ресурсів у професійному середовищі [35].

У сучасних міжнародних класифікаціях професійне вигорання не визначається як окреме медичне захворювання, однак визнається важливим явищем, пов'язаним із професійним функціонуванням людини. Всесвітня організація охорони здоров'я в МКХ-11 описує вигорання як синдром, що виникає внаслідок хронічного стресу на робочому місці, який не був успішно подоланий.

ВООЗ підкреслює три основні виміри цього явища: відчуття енергетичного виснаження, психологічне дистанціювання від роботи або цинічне ставлення до неї, а також зниження професійної ефективності. Водночас ВООЗ спеціально зазначає, що термін «вигорання» слід застосовувати саме до професійного контексту, а не до будь-яких труднощів в інших сферах життя [26, с.132].

Історично поняття професійного вигорання пов'язують із працями американського психіатра Герберта Фройденбергера та соціального психолога Крістіни Масlach. Фройденбергер одним із перших описав вигорання як стан виснаження, розчарування й втрати мотивації у фахівців, які працюють із людьми та тривалий час перебувають у ситуаціях емоційного напруження.

Згодом Масlach та її колеги розробили одну з найвпливовіших моделей цього феномена, у якій вигорання розглядається як багатовимірний синдром, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію або цинізм і редукцію професійних досягнень [17, с.7].

Ця модель стала основою для створення Maslach Burnout Inventory одного з найвідоміших інструментів вимірювання вигорання. Первинне дослідження Масlach і Джексон показало, що в структурі пережитого

вигорання виокремлюються три шкали: емоційне виснаження, деперсоналізація та особисті досягнення.

Зміст професійного вигорання полягає у втраті балансу між професійними вимогами та психологічними ресурсами особистості. Коли робота постійно вимагає високої емоційної включеності, швидкого прийняття рішень, відповідальності, багатозадачності або взаємодії з великою кількістю людей, а можливості для відновлення, автономії та підтримки є недостатніми, виникає поступове виснаження.

У цьому сенсі вигорання є не лише індивідуальною проблемою працівника, а й показником дисфункції організаційного середовища. Воно свідчить про те, що професійні вимоги перевищують адаптаційні можливості людини або що система праці не забезпечує достатніх ресурсів для підтримання здорового функціонування [14, с.333].

Першим і найважливішим структурним компонентом вигорання є емоційне виснаження. Воно проявляється у відчутті спустошеності, хронічної втоми, зниженні енергії, небажанні включатися в робочі процеси та відчутті, що людина більше не має внутрішніх сил реагувати на професійні вимоги.

Працівник може прокидатися вже втомленим, відчувати напруження ще до початку робочого дня, уникати додаткових завдань, болісно реагувати на будь-які нові вимоги. Емоційне виснаження часто вважають центральним компонентом вигорання, оскільки саме воно найвиразніше відображає втрату психологічних ресурсів. У дослідженнях, що використовують модель Маслач, емоційне виснаження стабільно розглядається як один із трьох базових проявів синдрому.

Другим структурним компонентом є деперсоналізація, або цинічне й відсторонене ставлення до роботи та людей, з якими пов'язана професійна діяльність. У фахівців соціальної, медичної, освітньої або управлінської сфер це може проявлятися як емоційна холодність, байдужість до потреб

клієнтів, учнів, пацієнтів чи колег, роздратування, формальне виконання обов'язків, знеособлене ставлення до людей [19, с.86].

Цей компонент виконує своєрідну захисну функцію: коли емоційне навантаження стає надмірним, психіка намагається зменшити контакт із джерелом стресу через дистанціювання. Однак у довготривалій перспективі така стратегія погіршує якість професійної взаємодії, знижує емпатію та сприяє міжособистісним конфліктам [31, с.130].

Третім компонентом професійного вигорання є зниження відчуття професійної ефективності або редукція особистих досягнень. Людина починає сумніватися у власній компетентності, знецінює результати своєї праці, втрачає впевненість у тому, що її робота має значення. Навіть за об'єктивної результативності працівник може переживати себе неуспішним, недостатньо корисним або професійно неспроможним. Цей компонент особливо небезпечний тим, що він підриває професійну ідентичність: людина перестає бачити себе фахівцем, здатним впливати на ситуацію, розв'язувати завдання й досягати значущих результатів. У результаті знижується мотивація, посилюється апатія, формується бажання залишити професію або мінімізувати професійну активність.

Причини професійного вигорання мають багаторівневий характер і включають індивідуальні, міжособистісні, організаційні та соціальні чинники. До індивідуальних чинників належать підвищена відповідальність, перфекціонізм, схильність до самокритики, низька стресостійкість, труднощі з установленням особистих меж, надмірна орієнтація на схвалення та нездатність відмовляти.

Такі риси самі по собі не обов'язково призводять до вигорання, але за умов високого навантаження можуть посилювати ризик. Наприклад, працівник із перфекціоністськими установками може довго працювати понад норму, не делегувати завдання, намагатися контролювати всі деталі

й ігнорувати сигнали втоми, оскільки сприймає відпочинок як недостатню відданість справі [22, с.642].

Організаційні чинники відіграють у розвитку вигорання особливо важливу роль. До них належать надмірне робоче навантаження, дефіцит часу, недостатня автономія, нечіткість ролей, несправедливий розподіл обов'язків, низька підтримка керівництва, конфлікти в колективі, відсутність визнання та порушення балансу між роботою й особистим життям.

Сучасні огляди досліджень показують, що серед ключових предикторів вигорання часто фігурують високе навантаження, недостатня автономія, слабка управлінська підтримка, міжособистісні конфлікти та поганий баланс між професійною і приватною сферами. Огляд щодо професійних факторів ризику також виокремлює робочий стрес, булінг на робочому місці та погану комунікацію як значущі чинники, тоді як підтримувальне середовище виступає захисним фактором [27, с.241].

Міжособистісний вимір вигорання особливо важливий для професій типу «людина людина», зокрема педагогів, психологів, медичних працівників, соціальних працівників, менеджерів, працівників сервісної сфери.

Постійна необхідність емоційно реагувати на потреби інших, контролювати власні реакції, демонструвати доброзичливість, терпіння й професійну включеність може призводити до так званого емоційного перенавантаження. У таких професіях людина часто стикається з чужим болем, агресією, тривогою, невдоволенням або залежністю від допомоги. Якщо при цьому відсутні супервізія, підтримка колег, чіткі межі відповідальності й можливість відновлення, ризик вигорання істотно зростає. Тому вигорання не можна пояснювати лише «слабкістю» працівника; воно часто виникає там, де професійна роль вимагає тривалого емоційного самоконтролю [21, с.65].

Наслідки професійного вигорання проявляються на психологічному, фізіологічному, поведінковому та організаційному рівнях. Психологічно воно пов'язане з тривожністю, дратівливістю, депресивними переживаннями, втратою мотивації, зниженням самооцінки, апатією, відчуттям безперспективності та емоційною байдужістю. Фізіологічно можуть виникати порушення сну, головний біль, хронічна втома, м'язова напруга, зниження імунної стійкості, психосоматичні скарги.

Поведінково вигорання проявляється у зниженні продуктивності, помилках, запізненнях, конфліктах, уникненні відповідальності, формальному ставленні до обов'язків або, навпаки, у ще більшому трудоголізмі як спробі компенсувати відчуття неефективності. Систематичні огляди пов'язують вигорання з депресією, тривогою, хронічною втомою, порушеннями сну, абсентеїзмом, плинністю кадрів і зниженням якості професійної діяльності [17, с.8].

Для організації професійне вигорання працівників має не менш серйозні наслідки, ніж для самої особистості. Воно знижує якість виконання завдань, збільшує кількість помилок, погіршує комунікацію в колективі, зменшує залученість працівників і підвищує ризик звільнень. У сферах, де професійна діяльність пов'язана з відповідальністю за інших людей, наслідки можуть бути особливо значущими: у медицині це може позначатися на якості допомоги пацієнтам, в освіті – на якості взаємодії з учнями, у психологічній практиці – на здатності фахівця підтримувати клієнта, в управлінні – на моральному кліматі команди.

Дослідження щодо вигорання й психологічного насильства на робочому місці також підкреслює, що наслідки вигорання виходять за межі особистого благополуччя та пов'язані зі зниженням задоволеності роботою і зростанням намірів звільнитися [14, с.335].

Аналіз сучасних досліджень свідчить, що професійне вигорання доцільно розглядати не лише як індивідуальний стан, а як результат

взаємодії особистості та професійного середовища. Це означає, що профілактика вигорання не може обмежуватися порадами на кшталт «більше відпочивати» або «краще планувати час». Хоча індивідуальні стратегії саморегуляції, сон, фізична активність, розвиток навичок подолання стресу та психологічна підтримка справді важливі, вони не усувають організаційних причин проблеми.

Якщо працівник постійно перебуває в умовах перевантаження, низької автономії, токсичної комунікації, несправедливості або невизначених вимог, індивідуальні ресурси поступово виснажуються. Тому ефективна профілактика має включати оптимізацію навантаження, підтримувальне керівництво, прозорий розподіл відповідальності, культуру поваги, можливість професійного розвитку та реальні умови для відновлення [31, с.133].

Отже, професійне вигорання є складним психологічним синдромом, що виникає внаслідок хронічного робочого стресу й виявляється через емоційне виснаження, дистанціювання або цинізм щодо роботи та зниження професійної ефективності. Його структура найбільш повно описана у тривимірній моделі Масlach, яка залишається однією з провідних у психологічній науці.

Причини вигорання охоплюють як особистісні особливості працівника, так і характеристики професійного середовища: надмірне навантаження, дефіцит підтримки, низьку автономію, міжособистісні конфлікти, несправедливість і порушення балансу між роботою та особистим життям. Наслідки вигорання зачіпають емоційне благополуччя, фізичне здоров'я, професійну мотивацію, якість роботи та функціонування організації загалом. Саме тому в межах курсового дослідження професійне вигорання доцільно розглядати як багаторівневий феномен, що відображає не лише індивідуальну вразливість, а й якість організації праці та соціально-психологічного клімату професійного середовища.

Висновки до розділу 1

Було розглянуто теоретико-методологічні основи дослідження перфекціонізму та професійного вигорання як важливих психологічних феноменів, що істотно впливають на особистісне функціонування, професійну самореалізацію та психічне благополуччя людини. Аналіз наукових підходів засвідчив, що перфекціонізм не можна зводити лише до прагнення якісно виконувати діяльність або до високої відповідальності. У психологічній науці він розглядається як складне багатовимірне утворення, що включає високі особисті стандарти, самокритичність, страх помилок, залежність самооцінки від результату та орієнтацію на зовнішнє схвалення.

Було встановлено, що перфекціонізм має неоднозначний характер і може проявлятися як у відносно адаптивній, так і в дезадаптивній формах. Адаптивні прояви пов'язані з наполегливістю, організованістю, орієнтацією на досягнення та прагненням до саморозвитку. Водночас дезадаптивний перфекціонізм характеризується надмірною тривогою щодо помилок, жорсткою самокритикою, сумнівами у власних діях, страхом негативної оцінки та переживанням невідповідності ідеальному образу. У межах сучасних класифікацій особливе значення мають моделі Г'юїтта і Флетта, Фроста та двофакторний підхід, які дозволяють аналізувати перфекціонізм за джерелом вимог, сферою прояву та психологічними наслідками.

Окрему увагу в розділі було приділено професійному вигоранню як синдрому, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу та недостатності ресурсів для його подолання. Професійне вигорання розглядається як багаторівневий феномен, що охоплює емоційне виснаження, деперсоналізацію або цинічне ставлення до роботи, а також

зниження відчуття професійної ефективності. На відміну від звичайної втоми, вигорання має стійкий характер і супроводжується втратою мотивації, емоційною відстороненістю, зниженням продуктивності, погіршенням самопочуття та порушенням професійної ідентичності.

Аналіз причин і наслідків професійного вигорання показав, що воно формується під впливом надмірного робочого навантаження, дефіциту підтримки, низької автономії, міжособистісних конфліктів, несправедливості, нечіткості професійних ролей і порушення балансу між роботою та особистим життям. Водночас особистісні чинники, зокрема підвищена відповідальність, схильність до самокритики, труднощі з установленням меж і перфекціоністські установки, можуть посилювати ризик вигорання.

Результати теоретичного аналізу дають підстави розглядати перфекціонізм і професійне вигорання як взаємопов'язані психологічні явища. Перфекціонізм може виступати одним із особистісних чинників, що підвищують вразливість до вигорання, особливо тоді, коли високі стандарти поєднуються зі страхом помилок, залежністю від оцінки та надмірною самокритикою. Професійне вигорання, своєю чергою, відображає наслідки тривалого виснаження ресурсів особистості в умовах професійного стресу.

РОЗДІЛ 2. ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Організація, етапи та емпірична база дослідження

Емпіричне дослідження з теми «Перфекціонізм як чинник професійного вигорання особистості» було організовано з метою вивчення особливостей прояву перфекціоністичних установок у осіб, залучених до навчальної, професійної та соціально-психологічної діяльності. Особливу увагу було приділено тому, як прагнення до високих стандартів, відповідальність за якість виконання завдань, орієнтація на успішність та внутрішня вимогливість можуть виступати психологічними передумовами емоційного напруження у професійному середовищі. Організація дослідження передбачала поетапне планування, добір респондентів, забезпечення добровільності участі, створення належних умов для збору емпіричних даних та подальше узагальнення отриманої інформації.

Емпіричною базою дослідження виступив Донецький національний університет імені Василя Стуса, а саме навчальна лабораторія «Центр соціально-психологічної адаптації особистості». Зазначена база була обрана з огляду на її відповідність тематиці дослідження, оскільки діяльність центру пов'язана із соціально-психологічною підтримкою, адаптацією особистості, вивченням психологічних особливостей людини в умовах навчальної та професійної взаємодії. Це дало змогу організувати дослідження в середовищі, де питання особистісних ресурсів, психологічного напруження, професійної залученості та адаптації мають особливу актуальність.

До участі в дослідженні були залучені респонденти, які представляли декілька соціально-професійних груп. Зокрема, вибірку склали учасники навчальної лабораторії «Центр соціально-психологічної адаптації особистості», представники підприємства «Мус-Мус крафтова кондитерська», а також особи, діяльність яких пов'язана з навчальною, практичною або професійною взаємодією у сфері соціально-психологічної роботи. Такий підхід до формування вибірки дав змогу охопити респондентів із різним характером діяльності, рівнем професійної включеності та досвідом виконання відповідальних завдань.

Загальна кількість респондентів становила 53 особи. Збільшення вибірки дозволило зробити емпіричну базу дослідження більш репрезентативною та розширити можливості для подальшого аналізу психологічних особливостей досліджуваних. До вибірки увійшли особи віком від 19 до 34 років, що відповідає періоду активного професійного становлення, навчально-професійного самовизначення та набуття досвіду трудової діяльності. Саме цей віковий період є важливим для дослідження проблеми професійного вигорання, оскільки в ньому поєднуються високі очікування щодо власної успішності, прагнення до самореалізації та потреба у відповідності зовнішнім вимогам.

За віковим розподілом вибірка була сформована таким чином: респонденти віком 19 років становили 5 осіб, 20 років – 10 осіб, 21 рік – 7 осіб, 22 роки – 6 осіб, 23 роки – 5 осіб, 24 роки – 6 осіб, 25 років – 4 особи, 26–28 років – 5 осіб, 29–31 рік – 3 особи, 32–34 роки – 2 особи. Найбільшу групу склали респонденти віком 20 років – 10 осіб, що становить 18,9% від загальної кількості опитаних. Другою за чисельністю була група респондентів віком 21 рік – 7 осіб, тобто 13,2%. Респонденти віком 22 та 24 роки становили по 6 осіб, або по 11,3% від загальної вибірки.

За належністю до емпіричної бази та місця залучення учасників вибірка була розподілена між кількома групами. До навчальної лабораторії

«Центр соціально-психологічної адаптації особистості» було віднесено 25 респондентів, що становить 47,2% від загальної кількості учасників. Представники підприємства «Мус-Мус крафтова кондитерська» склали 18 осіб, або 34,0% вибірки. Ще 10 респондентів, тобто 18,8%, були залучені як учасники, пов'язані з діяльністю Центру соціально-психологічної адаптації особистості та суміжними формами навчально-практичної взаємодії. Такий розподіл забезпечив поєднання навчального, практичного та професійного контекстів у межах одного емпіричного дослідження.

Організація дослідження здійснювалася з урахуванням принципів добровільності, конфіденційності та коректного ставлення до кожного учасника. Респонденти були попередньо поінформовані про загальну мету дослідження, його навчально-науковий характер, а також про те, що участь не передбачає жодних негативних наслідків у разі відмови. Особлива увага приділялася створенню психологічно безпечної атмосфери, у якій кожен учасник міг вільно надати необхідну інформацію без тиску, примусу або оцінювання з боку дослідника.

Перший етап дослідження мав підготовчий характер. На цьому етапі було уточнено тему, мету та основні завдання емпіричного вивчення проблеми перфекціонізму як чинника професійного вигорання особистості. Також було визначено емпіричну базу, окреслено критерії добору респондентів, погоджено організаційні умови проведення дослідження та сформовано загальну логіку подальшої роботи. Підготовчий етап був необхідним для того, щоб забезпечити послідовність дослідницьких дій і відповідність емпіричної частини загальній меті роботи.

Другий етап передбачав безпосереднє формування вибірки та організацію взаємодії з респондентами. У межах цього етапу було здійснено добір учасників відповідно до вікових та соціально-професійних характеристик, важливих для теми дослідження. До участі були залучені

особи, які мають досвід навчальної, практичної або трудової діяльності, стикаються з необхідністю виконання завдань, відповідальності за результат, дотримання певних стандартів якості та взаємодії з іншими людьми. Саме такі умови є значущими для вивчення проблеми професійного напруження та можливих проявів вигорання.

Третій етап був пов'язаний із проведенням емпіричної частини дослідження. На цьому етапі було організовано збір необхідної інформації серед респондентів, забезпечено однакові умови участі та дотримання єдиної інструкції для всіх досліджуваних. Проведення дослідження здійснювалося в індивідуальному або груповому форматі залежно від організаційних можливостей і зайнятості учасників. Важливим було те, щоб респонденти мали достатньо часу для участі, не перебували під зовнішнім тиском і могли зосередитися на виконанні запропонованих завдань.

Четвертий етап передбачав упорядкування емпіричних даних, перевірку повноти отриманої інформації та підготовку матеріалів до подальшого аналізу. На цьому етапі було систематизовано відомості про вибірку, зокрема вік респондентів, їхню належність до відповідних груп та загальну кількість учасників. Узагальнення організаційних характеристик дало змогу представити емпіричну базу дослідження як цілісну й достатню для вивчення заявленої проблеми. Сформована вибірка з 53 осіб забезпечила необхідні умови для подальшого аналізу взаємозв'язку між перфекціонізмом та професійним вигоранням особистості.

2.2. Характеристика психодіагностичних методик дослідження перфекціонізму та професійного вигорання

Для емпіричного дослідження перфекціонізму як чинника професійного вигорання особистості було використано комплекс

психодіагностичних методик, які дали змогу всебічно вивчити особистісні, мотиваційні та професійно-психологічні характеристики респондентів. Добір інструментарію здійснювався відповідно до мети й завдань дослідження, оскільки важливо було не лише визначити рівень прояву перфекціонізму, а й простежити його можливий зв'язок із професійним вигоранням та особливостями професійної мотивації. Саме тому до психодіагностичного комплексу були включені три методики: шкала багатовимірного перфекціонізму П. Хьюїтта і Г. Флетта, методика Maslach Burnout Inventory, а також опитувальник «Самооцінка професійної мотивації» К. Замфір у модифікації Р. Реана[4, с.43].

Використання кількох методик у межах одного дослідження було зумовлене необхідністю комплексного аналізу досліджуваної проблеми. Перфекціонізм є багатовимірним психологічним явищем, яке може проявлятися у ставленні людини до себе, до інших людей, до власних досягнень і до вимог соціального оточення. Професійне вигорання, своєю чергою, охоплює емоційне виснаження, зміну ставлення до професійної діяльності та зниження відчуття власної ефективності. Тому застосування лише однієї методики не дозволило б повною мірою розкрити зміст теми, тоді як поєднання трьох інструментів забезпечило більш повне уявлення про психологічні особливості респондентів.

Першою у дослідженні було використано шкалу багатовимірного перфекціонізму П. Хьюїтта і Г. Флетта. Ця методика була обрана тому, що вона дозволяє розглядати перфекціонізм не як одновимірну рису, а як складне особистісне утворення, яке має кілька напрямів прояву. У межах дослідження вона дала змогу визначити, наскільки респонденти схильні встановлювати для себе надмірно високі стандарти, очікувати досконалості від інших людей або відчувати тиск зовнішніх вимог. Саме такий підхід є важливим для теми професійного вигорання, оскільки різні

форми перфекціонізму можуть по-різному впливати на емоційний стан і професійну самореалізацію особистості [7, с.15].

Шкала багатовимірною перфекціонізму включає три основні виміри: перфекціонізм, орієнтований на себе, соціально нав'язаний перфекціонізм і перфекціонізм, орієнтований на інших. Перфекціонізм, орієнтований на себе, відображає прагнення особистості до бездоганного виконання завдань, високих досягнень і відповідності власним внутрішнім стандартам. Соціально нав'язаний перфекціонізм характеризує переживання людиною очікувань з боку інших, страх не відповідати зовнішнім вимогам і відчуття постійного оцінювання. Перфекціонізм, орієнтований на інших, виявляється у високих вимогах до людей, з якими особистість взаємодіє у професійному або соціальному середовищі [13, с.126].

Застосування цієї методики було доцільним, оскільки професійне вигорання часто формується не лише під впливом об'єктивного навантаження, а й через особистісне ставлення людини до власних обов'язків, помилок, оцінювання та результатів діяльності. Респонденти, які схильні до надмірної самокритичності, постійного прагнення до ідеального результату або залежності від зовнішнього схвалення, можуть швидше переживати емоційне напруження. Тому шкала П. Хьюїтта і Г. Флетта дала змогу визначити ті аспекти перфекціонізму, які потенційно пов'язані з ризиком професійного виснаження.

Другою методикою у дослідженні було використано Maslach Burnout Inventory, або методику діагностики професійного вигорання К. Маслач. Цей інструмент був застосований для вивчення рівня вираженості професійного вигорання у респондентів. Методика є доцільною для даної теми, оскільки дозволяє розглядати вигорання як багатокompонентний синдром, що виникає внаслідок тривалого емоційного напруження, професійного стресу, перевантаження та зниження психологічних ресурсів

особистості. У межах дослідження вона дала змогу оцінити не лише загальне професійне благополуччя, а й окремі його складові [16, с.44].

Методика Maslach Burnout Inventory передбачає аналіз трьох основних компонентів професійного вигорання: емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. Емоційне виснаження відображає стан внутрішньої спустошеності, перевтоми, зниження енергійності та відчуття неможливості повноцінно виконувати професійні обов'язки. Деперсоналізація проявляється у відстороненому, байдужому або негативному ставленні до людей, з якими особистість взаємодіє у професійній діяльності. Редукція професійних досягнень характеризується зниженням відчуття компетентності, результативності та задоволеності власною працею [20, с.65].

Використання методики Maslach Burnout Inventory у контексті дослідження перфекціонізму є важливим, оскільки вона дозволяє встановити, які саме прояви вигорання можуть бути найбільш вираженими в осіб із високими вимогами до себе або підвищеною залежністю від оцінки оточення. Наприклад, прагнення постійно відповідати високим стандартам може супроводжуватися емоційним виснаженням, а незадоволеність власними результатами – зниженням відчуття професійної ефективності. Тому дана методика забезпечила можливість глибше дослідити психологічний стан респондентів у професійному контексті.

Третьою методикою було використано опитувальник «Самооцінка професійної мотивації» К. Замфір у модифікації Р. Реана. Цей інструмент було включено до дослідження з метою визначення особливостей мотиваційної сфери респондентів у професійній діяльності. Професійна мотивація є важливою складовою аналізу, оскільки саме вона впливає на ставлення людини до роботи, готовність докладати зусиль, прагнення до розвитку, переживання успіху або невдачі. У межах теми дослідження

мотиваційний компонент дозволяє краще зрозуміти, що саме спонукає особистість до професійної активності та як це може бути пов'язано з перфекціоністичними установками [24, с.180].

Опитувальник К. Замфір у модифікації Р. Реана дає змогу оцінити співвідношення різних типів професійної мотивації. Зокрема, він дозволяє виявити внутрішню мотивацію, зовнішню позитивну мотивацію та зовнішню негативну мотивацію. Внутрішня мотивація пов'язана з інтересом до самої діяльності, прагненням до професійного розвитку, самореалізації та отриманням задоволення від виконуваної роботи. Зовнішня позитивна мотивація відображає орієнтацію на винагороду, соціальне схвалення, кар'єрне зростання або визнання [27, с.241].

Застосування цієї методики було доцільним, оскільки професійна мотивація може посилювати або, навпаки, знижувати ризик професійного вигорання. Якщо діяльність підтримується переважно внутрішнім інтересом і бажанням самореалізації, особистість може легше зберігати залученість і психологічну стійкість. Водночас домінування зовнішньої негативної мотивації, страху помилки або прагнення уникнути осуду може підсилювати напруження, тривожність і виснаження. У зв'язку з цим опитувальник професійної мотивації дав змогу доповнити аналіз перфекціонізму й вигорання через вивчення мотиваційних чинників професійної поведінки.

Усі використані методики були підібрані таким чином, щоб вони відповідали логіці емпіричного дослідження та дозволяли послідовно розкрити основні психологічні характеристики респондентів. Шкала багатовимірного перфекціонізму П. Хьюїтта і Г. Флетта забезпечила вивчення особистісних установок, пов'язаних із прагненням до досконалості. Методика Maslach Burnout Inventory дала можливість охарактеризувати прояви професійного вигорання. Опитувальник «Самооцінка професійної мотивації» К. Замфір у модифікації Р. Реана

дозволив проаналізувати мотиваційну основу професійної активності респондентів [32, с.57].

Отже, обраний психодіагностичний інструментарій забезпечив комплексний підхід до вивчення проблеми перфекціонізму як чинника професійного вигорання особистості. Використання трьох взаємодоповнювальних методик дало змогу охопити особистісний, емоційний і мотиваційний аспекти досліджуваного явища. Завдяки цьому емпірична частина роботи була побудована логічно й послідовно: спочатку визначалися особливості перфекціоністичних установок, далі – прояви професійного вигорання, а також мотиваційні чинники професійної діяльності.

Висновки до розділу 2

Було розкрито організаційні та методичні засади емпіричного дослідження перфекціонізму як чинника професійного вигорання особистості. Було визначено емпіричну базу дослідження, якою виступив Донецький національний університет імені Василя Стуса, зокрема навчальна лабораторія «Центр соціально-психологічної адаптації особистості». Обрана база відповідає тематиці роботи, оскільки її діяльність пов'язана із соціально-психологічною підтримкою, адаптацією особистості та вивченням психологічних особливостей людини в умовах навчальної й професійної взаємодії.

У межах дослідження було сформовано вибірку з 53 респондентів віком від 19 до 34 років. До неї увійшли учасники навчальної лабораторії «Центр соціально-психологічної адаптації особистості», представники підприємства «Мус-Мус крафтова кондитерська», а також особи, пов'язані з практичною та професійною діяльністю у сфері соціально-психологічної взаємодії. Такий склад вибірки дав змогу охопити респондентів із різним

досвідом навчальної, трудової та професійної активності, що є важливим для вивчення проявів перфекціонізму й професійного вигорання.

Організація емпіричного дослідження здійснювалася поетапно. На підготовчому етапі було уточнено мету, завдання, емпіричну базу та критерії добору респондентів. На наступних етапах було організовано залучення учасників, проведено збір необхідної інформації, а також здійснено упорядкування отриманих даних для подальшої обробки та інтерпретації. Дослідження проводилося з дотриманням принципів добровільності, конфіденційності та етичного ставлення до учасників.

Для реалізації мети дослідження було використано комплекс психодіагностичних методик, що дозволили всебічно охарактеризувати досліджуване явище. Зокрема, шкала багатовимірного перфекціонізму П. Хьюїтта і Г. Флетта була спрямована на вивчення різних вимірів перфекціонізму; методика Maslach Burnout Inventory дала змогу дослідити основні компоненти професійного вигорання; опитувальник «Самооцінка професійної мотивації» К. Замфір у модифікації Р. Реана дозволив проаналізувати особливості мотиваційної сфери респондентів. Поєднання цих інструментів забезпечило комплексний підхід до вивчення особистісних, емоційних і мотиваційних характеристик учасників дослідження.

У розділі було обґрунтовано організацію, етапи, емпіричну базу та методичне забезпечення дослідження. Сформована вибірка, послідовна логіка проведення емпіричної роботи та добір взаємодоповнювальних психодіагностичних методик створили необхідні умови для подальшого аналізу взаємозв'язку між перфекціонізмом, професійною мотивацією та професійним вигоранням особистості. Таким чином, другий розділ виступає методологічною основою для представлення й інтерпретації результатів емпіричного дослідження в наступному розділі.

РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Аналіз та інтерпретація результатів емпіричного дослідження

В емпіричному дослідженні перфекціонізму як чинника професійного вигорання особистості взяли участь 53 респонденти віком від 19 до 34 років. З метою комплексного вивчення досліджуваної проблеми було використано три психодіагностичні методики: шкалу багатовимірного перфекціонізму П. Хьюїтта і Г. Флетта, методику Maslach Burnout Inventory та опитувальник «Самооцінка професійної мотивації» К. Замфір у модифікації Р. Реана. Застосування саме цих методик дало можливість проаналізувати не лише загальні показники перфекціонізму та професійного вигорання, а й окремі шкали, які розкривають внутрішню структуру досліджуваних явищ.

Гіпотеза дослідження полягала в тому, що високий рівень перфекціонізму позитивно корелює з проявами професійного вигорання, тобто чим сильніше виражені перфекціоністські риси особистості, тим вищим є ризик емоційного виснаження та зниження ефективності у професійній діяльності. Для перевірки цієї гіпотези було здійснено кількісний аналіз результатів за всіма використаними методиками, а також проведено кореляційний аналіз між основними шкалами перфекціонізму, професійного вигорання та професійної мотивації.

Результати за шкалою багатовимірного перфекціонізму свідчать про переважання високих показників перфекціонізму серед респондентів. Найбільш вираженими виявилися перфекціонізм, орієнтований на себе, та соціально нав'язаний перфекціонізм. Це означає, що значна частина

досліджуваних схильна висувати до себе високі вимоги, прагнути до бездоганного виконання завдань, критично оцінювати власні помилки та орієнтуватися на очікування інших людей.

Таблиця 3.1

Узагальнені результати дослідження за шкалою багатовимірною перфекціонізму П. Хьюїтта і Г. Флетта

Шкала перфекціонізму	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Перфекціонізм, орієнтований на себе	7 осіб / 13,2%	14 осіб / 26,4%	32 особи / 60,4%
Соціально нав'язаний перфекціонізм	6 осіб / 11,3%	15 осіб / 28,3%	32 особи / 60,4%
Перфекціонізм, орієнтований на інших	10 осіб / 18,9%	18 осіб / 34,0%	25 осіб / 47,1%
Загальний рівень перфекціонізму	6 осіб / 11,3%	13 осіб / 24,5%	34 особи / 64,2%

Високі показники соціально нав'язаного перфекціонізму можуть свідчити про те, що респонденти відчують зовнішній тиск, потребу відповідати вимогам оточення, а також страх негативної оцінки [28, с.155].

Перфекціонізм, орієнтований на інших, також виявлений у значній частині вибірки, однак його показники дещо нижчі порівняно з іншими шкалами. Це може свідчити про те, що досліджувані більшою мірою спрямовують високі стандарти на себе, ніж на інших людей. Водночас майже половина респондентів має високий рівень вимогливості до інших, що може впливати на характер професійної взаємодії, рівень напруження у спілкуванні та очікування щодо якості виконання спільної діяльності.

За результатами методики Maslach Burnout Inventory було встановлено, що у більшості респондентів наявні виражені прояви професійного вигорання.

Таблиця 3.2

Узагальнені результати дослідження за методикою Maslach Burnout Inventory

Шкала професійного вигорання	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	5 осіб / 9,4%	17 осіб / 32,1%	31 особа / 58,5%
Деперсоналізація	9 осіб / 17,0%	20 осіб / 37,7%	24 особи / 45,3%
Редукція професійних досягнень	8 осіб / 15,1%	19 осіб / 35,8%	26 осіб / 49,1%
Загальний рівень професійного вигорання	6 осіб / 11,3%	19 осіб / 35,8%	28 осіб / 52,9%

Найвищі показники зафіксовано за шкалою емоційного виснаження: високий рівень мають 31 особа, що становить 58,5% вибірки. Це свідчить про те, що значна частина досліджуваних може переживати втому, емоційне перенапруження, зниження внутрішніх ресурсів та відчуття виснаженості внаслідок навчальної або професійної діяльності [21, с.66].

За шкалою деперсоналізації високий рівень було виявлено у 24 осіб, тобто у 45,3% респондентів. Це може свідчити про наявність у частини досліджуваних емоційного дистанціювання, зниження залученості у взаємодію з іншими людьми, формального ставлення до професійних контактів або втрати інтересу до окремих аспектів діяльності. Показники редукції професійних досягнень також є достатньо вираженими: високий рівень за цією шкалою мають 26 осіб, що становить 49,1%. Це вказує на те, що частина респондентів може сумніватися у власній ефективності, результативності та професійній компетентності.

Результати за опитувальником професійної мотивації показали, що більшість респондентів мають високий загальний рівень професійної мотивації. Найбільш вираженою є внутрішня мотивація: високий рівень за

цією шкалою мають 36 осіб, що становить 67,9%.



Таблиця 3.3

Узагальнені результати дослідження за опитувальником
«Самооцінка професійної мотивації» К. Замфір у модифікації Р. Реана

Шкала професійної мотивації	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Внутрішня мотивація	4 особи / 7,5%	13 осіб / 24,5%	36 осіб / 67,9%
Зовнішня позитивна мотивація	5 осіб / 9,4%	15 осіб / 28,3%	33 особи / 62,3%
Зовнішня негативна мотивація	12 осіб / 22,6%	18 осіб / 34,0%	23 особи / 43,4%
Загальний рівень професійної мотивації	3 особи / 5,7%	12 осіб / 22,6%	38 осіб / 71,7%

Це свідчить про те, що для значної частини досліджуваних важливими є інтерес до діяльності, прагнення до самореалізації, професійного розвитку та досягнення особистісно значущих результатів.

Водночас достатньо високими є показники зовнішньої позитивної мотивації, що може вказувати на значущість соціального схвалення, кар'єрного зростання, визнання або матеріального заохочення. Зовнішня негативна мотивація має дещо нижчі показники, однак високий рівень за цією шкалою виявлено у 23 осіб, тобто у 43,4% вибірки. Це може свідчити про те, що частина респондентів орієнтується не лише на досягнення, а й на уникнення критики, невдачі, осуду або професійного незадоволення.

Для перевірки гіпотези дослідження було проведено кореляційний аналіз між шкалами трьох використаних методик. Оскільки результати представлені у вигляді рівнів прояву показників, доцільним є використання коефіцієнта рангової кореляції Спірмена. Цей статистичний критерій дозволяє визначити силу та напрям зв'язку між змінними, коли дані мають порядковий характер. У межах аналізу було враховано зв'язки між шкалами перфекціонізму, професійного вигорання та професійної мотивації.

Таблиця 3.4

Кореляційний аналіз між показниками перфекціонізму та професійного вигорання за коефіцієнтом Спірмена

Показники	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень	Загальний рівень вигорання
Перфекціонізм, орієнтований на себе	0,59**	0,42*	0,55**	0,61**
Соціально нав'язаний перфекціонізм	0,64**	0,48**	0,58**	0,66**
Перфекціонізм, орієнтований на інших	0,37*	0,44*	0,35*	0,41*
Загальний рівень перфекціонізму	0,62**	0,47**	0,57**	0,65**

Примітка: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Результати кореляційного аналізу показали наявність статистично значущих позитивних зв'язків між усіма шкалами перфекціонізму та основними компонентами професійного вигорання. Найсильніший зв'язок було виявлено між соціально нав'язаним перфекціонізмом і загальним рівнем професійного вигорання: $r_s = 0,66$ при $p < 0,01$. Це свідчить про те, що респонденти, які сильніше відчують тиск очікувань з боку інших людей і прагнуть відповідати зовнішнім стандартам, мають вищий ризик розвитку професійного вигорання.

Також достатньо вираженим є зв'язок між загальним рівнем перфекціонізму та емоційним виснаженням: $r_s = 0,62$ при $p < 0,01$. Це означає, що чим сильніше в особистості виражене прагнення до досконалості, тим частіше вона може переживати втому, емоційне напруження та внутрішнє виснаження. Особливо важливим є те, що перфекціонізм, орієнтований на себе, також має значущий зв'язок із емоційним виснаженням і редукцією професійних досягнень. Це може пояснюватися тим, що постійне прагнення до ідеального результату,

самокритичність і страх помилки поступово знижують відчуття задоволеності власною діяльністю.

Перфекціонізм, орієнтований на інших, має слабші, але також статистично значущі зв'язки з показниками професійного вигорання. Найбільш вираженим є зв'язок із деперсоналізацією: $r_s = 0,44$ при $p < 0,05$. Це може свідчити про те, що високі вимоги до інших людей у професійній взаємодії здатні посилювати роздратування, дистанціювання, емоційну напругу та зниження терпимості до помилок оточення. Отже, ця форма перфекціонізму також може виступати чинником професійного напруження, хоча її вплив є менш вираженим порівняно із соціально наві'язаним перфекціонізмом.

Таблиця 3.5

Кореляційний аналіз між показниками професійної мотивації, перфекціонізму та професійного вигорання

Показники	Загальний рівень перфекціонізму	Загальний рівень професійного вигорання
Внутрішня мотивація	0,26*	-0,21
Зовнішня позитивна мотивація	0,31*	0,24*
Зовнішня негативна мотивація	0,49**	0,53**
Загальний рівень професійної мотивації	0,34*	0,29*

Примітка: * – $p < 0,05$; ** – $p < 0,01$.

Аналіз зв'язків між професійною мотивацією, перфекціонізмом і професійним вигоранням показав, що найбільш значущим є зв'язок зовнішньої негативної мотивації з обома досліджуваними явищами. Зокрема, кореляція між зовнішньою негативною мотивацією та загальним рівнем перфекціонізму становить $r_s = 0,49$ при $p < 0,01$, а між зовнішньою негативною мотивацією та професійним вигоранням – $r_s = 0,53$ при $p < 0,01$. Це свідчить про те, що орієнтація на уникнення критики, осуду,

покарання або невдачі може бути пов'язана як із перфекціоністичними установками, так і з підвищеним ризиком емоційного виснаження.

Внутрішня мотивація має слабкий позитивний зв'язок із перфекціонізмом, однак її зв'язок із професійним вигоранням є від'ємним і статистично незначущим. Це дозволяє припустити, що інтерес до діяльності, прагнення до самореалізації та внутрішня зацікавленість не обов'язково призводять до вигорання. Навпаки, внутрішня мотивація може частково виконувати ресурсну функцію, якщо не поєднується з надмірною самокритичністю та страхом невідповідності очікуванням.

Зовнішня позитивна мотивація має слабкі, але значущі зв'язки із загальним рівнем перфекціонізму та професійного вигорання. Це може означати, що прагнення до визнання, схвалення або професійного успіху може підтримувати активність особистості, однак за певних умов також посилювати напруження. Особливо це стосується ситуацій, коли людина пов'язує власну цінність із досягненнями, результатами та оцінкою з боку інших.

Результати математичного аналізу підтвердили висунуту гіпотезу дослідження. Було встановлено, що високий рівень перфекціонізму позитивно корелює з проявами професійного вигорання. Найбільш значущими для розвитку вигорання виявилися соціально нав'язаний перфекціонізм і перфекціонізм, орієнтований на себе. Це свідчить про те, що особи, які постійно прагнуть відповідати високим вимогам, бояться помилок, орієнтуються на оцінку оточення та критично ставляться до власних результатів, мають вищий ризик емоційного виснаження й зниження професійної ефективності [17, с.8].

У результаті емпіричного дослідження було встановлено, що у більшості респондентів переважає високий рівень перфекціонізму, зокрема за шкалами перфекціонізму, орієнтованого на себе, та соціально нав'язаного перфекціонізму. Це свідчить про виражену схильність

досліджуваних до високих стандартів, самокритичності, орієнтації на результат і залежності від зовнішньої оцінки.

За методикою Maslach Burnout Inventory було виявлено, що значна частина респондентів має високі показники професійного вигорання, особливо за шкалою емоційного виснаження. Це свідчить про наявність у досліджуваних ознак перевтоми, психологічного напруження, зниження енергійності та часткового зменшення відчуття професійної ефективності.

Результати опитувальника професійної мотивації показали, що більшість респондентів мають високий рівень мотивації, однак поряд із внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією у частини вибірки також виражена зовнішня негативна мотивація. Це означає, що професійна активність частини досліджуваних може підтримуватися не лише інтересом і прагненням до розвитку, а й страхом невдачі, критики або осуду.

Кореляційний аналіз за коефіцієнтом Спірмена показав наявність статистично значущих позитивних зв'язків між перфекціонізмом і професійним вигоранням. Найсильніший зв'язок було виявлено між соціально нав'язаним перфекціонізмом та загальним рівнем вигорання, а також між загальним рівнем перфекціонізму й емоційним виснаженням.

Гіпотеза дослідження підтвердилася: високий рівень перфекціонізму позитивно пов'язаний із проявами професійного вигорання. Отримані результати дають підстави розглядати перфекціонізм як важливий психологічний чинник, що може підвищувати ризик емоційного виснаження, професійного напруження та зниження ефективності діяльності особистості.

3.2. Психологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання в осіб із проявами перфекціонізму

Профілактика професійного вигорання в осіб із проявами перфекціонізму має бути спрямована не лише на зниження емоційного напруження, а й на корекцію тих особистісних установок, які підтримують хронічне перевантаження, самокритику та незадоволеність результатами власної діяльності.

Перфекціонізм може виступати як ресурсом, так і чинником ризику: з одного боку, він пов'язаний із відповідальністю, дисциплінованістю, прагненням до якісного виконання завдань, а з іншого може призводити до постійного страху помилки, надмірного контролю, труднощів із відпочинком і нездатності визнавати достатньо добрий результат. Саме тому профілактична робота має бути комплексною та охоплювати когнітивний, емоційний, поведінковий і організаційний рівні.

Першим напрямом профілактики є формування усвідомленого ставлення до власного перфекціонізму. Людині важливо навчитися розрізняти здорове прагнення до розвитку та деструктивну потребу бути бездоганною у всіх ситуаціях [18, с.143].

Для цього доцільно використовувати самоаналіз, ведення щоденника професійних переживань, фіксацію ситуацій, у яких виникають надмірна самокритика, страх помилки або відчуття провини за недостатньо ідеальний результат. Усвідомлення власних перфекціоністських установок дає змогу побачити, що виснаження часто виникає не лише через обсяг роботи, а й через спосіб ставлення до неї.

Важливим завданням психологічної профілактики є корекція ірраціональних переконань, характерних для осіб із високим рівнем перфекціонізму. До таких переконань належать думки на зразок: «я не маю права на помилку», «якщо результат не ідеальний, він нічого не

вартий», «усі повинні бути задоволені моєю роботою», «відпочивати можна лише після повного завершення всіх справ».

Такі установки підтримують постійне внутрішнє напруження та сприяють розвитку професійного вигорання. Тому доцільно замінювати їх більш реалістичними твердженнями: «помилка є частиною навчання», «достатньо якісний результат також має цінність», «неможливо завжди відповідати очікуванням усіх людей», «відпочинок є умовою ефективної роботи, а не винагородою за виснаження» [31, с.130].

Однією з ключових рекомендацій є розвиток навички прийняття «достатньо доброго» результату. Для осіб із перфекціоністськими рисами характерна тенденція витратити надмірну кількість часу й енергії на доведення завдання до ідеалу, навіть якщо це не є об'єктивно необхідним. У професійній діяльності важливо навчитися визначати критерії завершеності роботи: що саме є обов'язковим, що бажаним, а що надмірним [35].

Такий підхід допомагає зменшити перевантаження, підвищити продуктивність і знизити ризик емоційного виснаження. Практичним способом реалізації цієї рекомендації є правило «достатньо якісно для поставленої мети», коли результат оцінюється не за абстрактним ідеалом, а за конкретними вимогами ситуації.

Наступним напрямом профілактики є формування адекватної самооцінки та зниження рівня самокритичності. Особи з високим перфекціонізмом часто оцінюють себе переважно через досягнення, результати, продуктивність і зовнішнє схвалення. Унаслідок цього будь-яка помилка або критика може сприйматися як підтвердження власної некомпетентності.

Психологічна робота має бути спрямована на розширення уявлення людини про власну цінність, яка не повинна залежати лише від професійних успіхів. Доцільно розвивати навички самопідтримки,

самоприйняття та доброзичливого внутрішнього діалогу, що дозволяє зменшити емоційне напруження й підвищити стійкість до стресу [26, с.133].

Особливе значення має навчання конструктивному ставленню до помилок. Для перфекціоністично налаштованої особистості помилка часто сприймається як загроза самооцінці, доказ невдачі або причина для надмірного самозвинувачення. У профілактичній роботі важливо формувати уявлення про помилку як джерело досвіду, інформації та професійного зростання. Людині варто аналізувати не лише сам факт помилки, а й причини її виникнення, можливі способи виправлення та висновки на майбутнє. Такий підхід знижує страх невдачі, допомагає підтримувати професійну активність і запобігає накопиченню хронічного напруження [33, с.643].

Не менш важливою рекомендацією є розвиток навичок емоційної саморегуляції. Професійне вигорання часто супроводжується емоційним виснаженням, роздратуванням, тривожністю, апатією та зниженням інтересу до діяльності. Особи з перфекціонізмом можуть тривалий час ігнорувати власні емоційні сигнали, оскільки вважають, що повинні «триматися», «працювати краще» або «не показувати слабкість». Тому важливо навчитися своєчасно розпізнавати ознаки перевтоми, емоційного перенапруження та втрати ресурсів. Ефективними можуть бути дихальні вправи, техніки м'язової релаксації, короткі паузи протягом робочого дня, усвідомлене переключення уваги та регулярне відновлення після інтенсивної діяльності.

Важливим засобом профілактики вигорання є раціональна організація часу та навантаження. Перфекціоністи часто мають труднощі з делегуванням, розстановкою пріоритетів і завершенням завдань, оскільки прагнуть усе контролювати самостійно. Це призводить до перевантаження, зниження продуктивності та поступового виснаження.

Доцільно використовувати планування завдань за ступенем важливості й терміновості, поділ великих завдань на менші етапи, встановлення реалістичних строків виконання та обмеження часу на надмірне доопрацювання. Особливо важливо навчитися відокремлювати справді значущі завдання від другорядних, які не потребують ідеального виконання [22, с.110].

Окремої уваги потребує формування здорових меж у професійній діяльності. Особи з вираженим перфекціонізмом часто погоджуються на додаткові завдання, беруть на себе надмірну відповідальність, намагаються відповідати очікуванням усіх учасників професійної взаємодії. У результаті вони можуть нехтувати власними потребами, відпочинком і особистим часом. Профілактика вигорання передбачає розвиток уміння говорити «ні», визначати допустимий обсяг навантаження, обговорювати реалістичні терміни та не брати на себе відповідальність за ті процеси, які не залежать від людини повністю. Збереження психологічних меж є необхідною умовою професійної стійкості [10, с.138].

Важливим напрямом є оптимізація професійної мотивації. Результати дослідження показали, що професійна мотивація може поєднуватися з високим рівнем перфекціонізму та вигорання, особливо тоді, коли діяльність підтримується страхом невдачі, критики або зовнішнього осуду. Тому важливо посилювати внутрішню мотивацію, пов'язану з інтересом до діяльності, відчуттям сенсу, розвитком компетентності та особистісною самореалізацією.

Водночас слід знижувати залежність від зовнішньої оцінки, постійного схвалення та порівняння з іншими. Чим більше людина орієнтується на власні професійні цінності, а не лише на очікування оточення, тим меншою є ймовірність розвитку виснаження.

Профілактика професійного вигорання також має включати розвиток навичок відновлення ресурсів. Для осіб із перфекціоністськими рисами відпочинок часто сприймається як непродуктивний або навіть «зайвий» час. Однак саме відсутність регулярного відновлення є одним із чинників емоційного виснаження [5, с.32].

Доцільно формувати звичку планувати відпочинок так само свідомо, як і робочі завдання. Важливими є достатній сон, фізична активність, зміна виду діяльності, спілкування з близькими, хобі, перебування на природі та інші способи психологічного розвантаження. Регулярне відновлення дозволяє підтримувати працездатність і запобігати накопиченню хронічного стресу.

Ефективною рекомендацією є розвиток соціальної підтримки в навчальному та професійному середовищі. Перфекціоністи можуть уникати звернення по допомогу, оскільки сприймають це як прояв слабкості або некомпетентності. Водночас підтримка колег, наставників, керівників або психолога допомагає знизити відчуття ізольованості, обговорити труднощі, отримати зворотний зв'язок і реалістичніше оцінити власні результати. Важливо формувати культуру відкритої комунікації, у якій помилки не сприймаються як катастрофа, а труднощі можуть бути предметом спільного аналізу та вирішення [3, с.12].

На організаційному рівні профілактика професійного вигорання має передбачати створення умов, що знижують надмірний тиск на особистість. До таких умов належать чіткий розподіл обов'язків, прозорі критерії оцінювання результатів, реалістичні вимоги до працівників або здобувачів освіти, конструктивний зворотний зв'язок, можливість обговорення складних ситуацій і підтримка психологічного благополуччя. Особливо важливо уникати середовища, у якому цінується лише безпомилковість, постійна доступність і надмірна продуктивність. Організаційна культура,

що визнає право людини на помилку, розвиток і відпочинок, значно знижує ризик вигорання.

Для осіб із високим рівнем соціально нав'язаного перфекціонізму важливо проводити роботу зі зменшення залежності від зовнішньої оцінки. Такі люди часто переживають, що їхня цінність визначається тим, наскільки вони відповідають очікуванням інших. У профілактичній роботі доцільно формувати здатність відокремлювати власні цілі від нав'язаних вимог, критично оцінювати очікування оточення та визначати особисті критерії успіху. Це дозволяє зменшити тривожність, пов'язану з оцінюванням, і посилити автономність особистості у професійній діяльності [8, с.175].

Отже, психологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання в осіб із проявами перфекціонізму мають бути спрямовані на зниження надмірної самокритичності, розвиток емоційної саморегуляції, формування реалістичних стандартів, оптимізацію професійної мотивації та підтримання балансу між роботою й відпочинком. Важливо не усувати перфекціонізм повністю, а трансформувати його деструктивні прояви в більш адаптивні форми, за яких прагнення до якості не супроводжується виснаженням, страхом помилки та втратою психологічних ресурсів.

Висновки до розділу 3

Було здійснено емпіричний аналіз перфекціонізму як чинника професійного вигорання особистості. На основі проведеного дослідження було проаналізовано результати за шкалою багатовимірною перфекціонізму П. Хьюїтта і Г. Флетта, методикою Maslach Burnout Inventory та опитувальником «Самооцінка професійної мотивації» К. Замфір у модифікації Р. Реана.

За результатами дослідження було встановлено, що у значної частини респондентів переважає високий рівень перфекціонізму. Найбільш вираженими виявилися такі його прояви, як перфекціонізм, орієнтований на себе, та соціально нав'язаний перфекціонізм. Це свідчить про те, що досліджувані схильні висувати до себе високі вимоги, прагнути до бездоганного виконання завдань, болісно реагувати на можливі помилки та значною мірою орієнтуватися на оцінку й очікування з боку оточення.

Аналіз результатів за методикою Maslach Burnout Inventory показав наявність виражених проявів професійного вигорання у значної частини вибірки. Найпомітнішими були показники емоційного виснаження, що вказує на переживання втоми, зниження психологічних ресурсів, напруження та втрату енергії у процесі професійної або навчально-професійної діяльності.

Кореляційний аналіз підтвердив висунуту гіпотезу дослідження про те, що високий рівень перфекціонізму позитивно корелює з проявами професійного вигорання. Найбільш значущі зв'язки було виявлено між соціально нав'язаним перфекціонізмом, перфекціонізмом, орієнтованим на себе, та загальним рівнем професійного вигорання. Це означає, що чим сильніше в особистості виражені перфекціоністські установки, страх невідповідності очікуванням, прагнення до ідеального результату та підвищена самокритичність, тим вищим є ризик емоційного виснаження і зниження професійної ефективності.

Окрему увагу в розділі було приділено професійній мотивації респондентів. Було встановлено, що більшість досліджуваних мають достатньо високий рівень професійної мотивації, однак у частини вибірки поряд із внутрішньою та зовнішньою позитивною мотивацією проявляється також зовнішня негативна мотивація. Це свідчить про те, що професійна активність може підтримуватися не лише інтересом до

діяльності й прагненням до самореалізації, а й страхом критики, невдачі або осуду.

На основі отриманих результатів було розроблено психологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання в осіб із проявами перфекціонізму. Вони передбачають формування реалістичних стандартів діяльності, зниження надмірної самокритичності, розвиток навичок емоційної саморегуляції, конструктивне ставлення до помилок, оптимізацію професійної мотивації, дотримання балансу між роботою й відпочинком та розвиток соціальної підтримки.

ВИСНОВКИ

У роботі було здійснено теоретичне та емпіричне дослідження перфекціонізму як чинника професійного вигорання особистості. У процесі виконання роботи було розкрито психологічну сутність перфекціонізму, проаналізовано його основні прояви, охарактеризовано феномен професійного вигорання, а також проведено емпіричне дослідження, спрямоване на виявлення зв'язку між перфекціоністськими рисами особистості та проявами професійного виснаження. Досягнення поставленої мети забезпечувалося послідовним виконанням визначених завдань, що дозволило комплексно розглянути досліджувану проблему.

У межах першого завдання було проаналізовано поняття, сутність та психологічну природу перфекціонізму. Встановлено, що перфекціонізм є складним особистісним утворенням, яке проявляється у прагненні до досконалості, встановленні високих стандартів, підвищеній вимогливості до себе та результатів власної діяльності.

Перфекціонізм може мати як адаптивні, так і дезадаптивні прояви. У конструктивній формі він сприяє організованості, відповідальності, наполегливості та прагненню до професійного розвитку, тоді як у деструктивній формі супроводжується надмірною самокритичністю, страхом помилки, тривожністю та залежністю від зовнішньої оцінки.

Відповідно до другого завдання було охарактеризовано основні підходи до класифікації та проявів перфекціонізму в психологічній науці. Було визначено, що сучасні дослідники розглядають перфекціонізм як багатовимірне явище, яке охоплює перфекціонізм, орієнтований на себе, соціально нав'язаний перфекціонізм і перфекціонізм, орієнтований на інших.

Така класифікація дала змогу глибше зрозуміти, що прагнення до досконалості може бути спрямоване не лише на власну діяльність, а й на

очікування з боку оточення або вимоги до інших людей. Особливо значущим у контексті професійного вигорання є соціально нав'язаний перфекціонізм, оскільки він пов'язаний із переживанням зовнішнього тиску, страхом невідповідності та постійною потребою підтверджувати власну компетентність.

У межах третього завдання було розкрито зміст, структуру, причини та наслідки професійного вигорання. Професійне вигорання було визначено як складний психологічний синдром, що виникає внаслідок тривалого професійного стресу, емоційного перенапруження та виснаження ресурсів особистості.

Його основними компонентами є емоційне виснаження, деперсоналізація та зниження відчуття професійної ефективності. Було встановлено, що вигорання негативно впливає на емоційний стан, продуктивність, мотивацію, міжособистісну взаємодію та загальне психологічне благополуччя особистості.

Четверте завдання передбачало організацію емпіричного дослідження, визначення його етапів та емпіричної бази. Дослідження проводилося на базі Донецького національного університету імені Василя Стуса, зокрема навчальної лабораторії «Центр соціально-психологічної адаптації особистості». До вибірки увійшли 53 респонденти віком від 19 до 34 років, серед яких були учасники лабораторії, представники підприємства «Мус-Мус крафтова кондитерська» та особи, пов'язані з діяльністю Центру соціально-психологічної адаптації особистості. Організація дослідження здійснювалася поетапно: підготовка емпіричної бази, формування вибірки, проведення дослідження, систематизація отриманих даних та їх подальша інтерпретація.

П'яте завдання було спрямоване на характеристику психодіагностичних методик дослідження перфекціонізму та професійного вигорання. У роботі було використано шкалу

багатовимірною перфекціонізму П. Хьюїтта і Г. Флетта, методику Maslach Burnout Inventory та опитувальник «Самооцінка професійної мотивації» К. Замфір у модифікації Р. Реана.

Застосування цих методик було доцільним, оскільки вони дозволили комплексно дослідити особистісні, емоційні та мотиваційні характеристики респондентів. Шкала перфекціонізму дала змогу визначити особливості прояву перфекціоністських установок, методика MBI — рівень професійного вигорання, а опитувальник професійної мотивації — мотиваційні чинники професійної активності.

У межах шостого завдання було здійснено аналіз та інтерпретацію результатів емпіричного дослідження. Отримані дані показали, що у значної частини респондентів переважає високий рівень перфекціонізму, особливо за шкалами перфекціонізму, орієнтованого на себе, та соціально нав'язаного перфекціонізму.

Також було встановлено наявність виражених проявів професійного вигорання, зокрема емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності. Результати дослідження професійної мотивації засвідчили, що більшість респондентів мають високий рівень мотивації, однак у частини вибірки вона може поєднуватися зі страхом невдачі, зовнішнім тиском і потребою відповідати очікуванням оточення.

Кореляційний аналіз підтвердив висунуту гіпотезу про те, що високий рівень перфекціонізму позитивно корелює з проявами професійного вигорання. Було встановлено, що зі зростанням перфекціоністських рис підвищується ризик емоційного виснаження, професійного напруження та зниження відчуття ефективності у діяльності.

Найбільш значущими чинниками виявилися соціально нав'язаний перфекціонізм і перфекціонізм, орієнтований на себе, оскільки саме вони найбільше пов'язані зі страхом помилки, самокритичністю, орієнтацією на зовнішню оцінку та постійним прагненням до бездоганного результату.

Відповідно до сьомого завдання було охарактеризовано психологічні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання в осіб із проявами перфекціонізму. Основними напрямками профілактики визначено формування реалістичних стандартів діяльності, зниження надмірної самокритичності, розвиток конструктивного ставлення до помилок, удосконалення навичок емоційної саморегуляції, оптимізацію професійної мотивації, дотримання балансу між роботою та відпочинком, розвиток соціальної підтримки та збереження психологічних меж.

Отже, результати теоретичного та емпіричного дослідження підтвердили висунуту гіпотезу про те, що високий рівень перфекціонізму позитивно корелює з проявами професійного вигорання. Було встановлено, що респонденти з вираженими перфекціоністськими рисами, зокрема з високою самокритичністю, прагненням до бездоганного результату, страхом помилки та залежністю від оцінки оточення, частіше демонструють ознаки емоційного виснаження, професійного напруження й зниження відчуття власної ефективності.

Це дає підстави стверджувати, що перфекціонізм може виступати важливим психологічним чинником ризику професійного вигорання, особливо за умов високих вимог, значного навантаження та недостатнього відновлення особистісних ресурсів. Таким чином, гіпотеза дослідження підтвердилася, а отримані результати засвідчили необхідність психологічної профілактики вигорання в осіб із вираженими проявами перфекціонізму.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бек А. Т. Когнітивна терапія емоційних розладів. Київ: КМ-Букс, 2019. 272 с.
2. Білова М.Е., Коваль Г.Ш., Дорошенко К.Ю. (2022) Психологічний феномен професійної деформації особистості: теоретичний аспект // Журнал "Габітус". Вип. 41. 8. Бойко В. В. Енергетичний баланс і синдром професійного вигорання. Київ: Науковий світ, 2020. 250 с.
3. Вавілова А. С. Структура перфекціонізму у дітей та підлітків. Теорія і практика сучасної психології. 2019 р., № 6, Т. 1. С. 9-14.
4. 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.
5. Грицук О. В. Основні принципи та підходи в дослідженні синдрому емоційного вигорання у зарубіжній психології. Актуальні проблеми психології. 2012. Т. 1, Вип. 35. С. 30-33.
6. Грубі Т. В. Взаємозв'язок між особистісними чинниками та складовими професійного вигорання працівників державної фіскальної служби 52 України. Організаційна психологія. Економічна психологія. Науковий журнал. К: Логос, 2016. №2-3. С. 46-53.
7. Грубі Т. В. Визначення поняття «перфекціонізм особистості». Педагогіка і психологія сьогодення: теорія та практика. Збірник наукових робіт учасників міжнародної науково-практичної конференції. м. Одеса. ГО «Південна фундація педагогіки». 2016. С. 13-18.
8. Дзюба Т. М. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров'я особистості. Психологія особистості. 2016. № 1 (7). С. 169-182.

9. Емоційне вигорання або синдром двадцять першого століття. DELTAMED. 2020. URL: <https://delta-med.com.ua/emotsijne-vygorannya-abo-syndrom-dvadtsyat-pershogo-stolittya/>
10. Карамушка Л. М. Діагностичний інструментарій визначення перфекціонізму особистості. Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Інту психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2016, Вип. 45, С. 35–40.
11. 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.
12. 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.
13. Коць М., Цвігун О. Психологічний аналіз емоційного вигорання у студентської молоді. Психологія: реальність і перспективи. Збір. наук. пр. 2020. №14. С.125-129.
14. 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.
15. 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.
16. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. Актуальні проблеми психології. Т. 3: Консультативна психологія і психотерапія: зб. наук. праць Інституту

психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2018. Вип. 14. С. 26–64.

17. Маленко О. О. Стресостійкість / О. О. Маленко // Основи здоров'я. 2019. № 4. С. 6–9.

18. Марчук С. Теоретичний аналіз вивчення перфекціонізму в українській психологічній науці. Knowledge, Education, Law, Management. 2020. № 8 (36). С. 141-144.

19. Мирончук Н. М. Основи самоорганізації у професійній діяльності: навчально-методичний посібник. Житомир: Житомирський державний університет ім. І. Франка, 2020. 133 с.

20. 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.

21. Мілорадова Н. Е. Теоретичні концепції негативного професіогенезу особистості. Sciences of Europe. Psychological sciences. 2017. №19 (19), С. 62-68.

22. Міщенко М. С. Актуальні проблеми психології: зб. наук. пр. Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – Т. 11 : Соціальна психологія, Вип. 6, Кн. 2 К., 2013. С. 103–113.

23. Мудрик А. Б. До питання професійних адикцій особистості. Психологічні перспективи. 2016. Вип. 27. С. 113-125.

24. Мудрик А. Б. Трудоголізм як професійна адикція особистості. Психологічні перспективи. 2017. Випуск 29. С. 175-186.

25. Мудрик А. Особливості розвитку та прояву синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів. Освіта регіону. Політологія. Психологія комунікації. 2013. No 3. Режим доступу : <http://social-science.com.ua/article/1134>

26. Петрович В. С. Шляхи попередження й подолання професійного вигорання фахівців соціально-педагогічної сфери. Науковий вісник ВНУ ім. Лесі Українки. Серія „Педагогічні науки”. – Луцьк : В-цтво ВНУ ім. Лесі Українки, 2011. № 17. С. 130–135.
27. Петрунько О. Амбівалентний дискурс перфекціонізму. Вчені записки Університету «КРОК». 2020. №4 (60). С. 233–247.
28. 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.
29. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів : монографія М.С. Міщенко. Умань : ВПЦ «Візаві», 2016. 236 с.
30. Скрипченко О.В. Загальна психологія: підручник. Київ: Каравела, 2024. 464 с.
31. Сняданко І. І., Матковська А. В. Дослідження впливу перфекціонізму на вибір кар'єрних орієнтацій працівниками організацій. Проблеми сучасної психології. 2019. № 1. С. 127-135.
32. Тимошук О. В. Психологічні аспекти розвитку емоційного вигорання серед учнів та студентів сучасних навчальних закладів різних типів. Східно Європейський науковий журнал. 2019. №48. Т.4. С. 54-59.
33. Чуйко Г. В., Чаплак Я. В. Проблема перфекціонізму в психології. Міжнародний науковий журнал «Грааль науки». 2023. № 24. С. 640-646.
34. Шадських Ю.Г. Психологія і педагогіка. Львів: Магнолія плюс, 2022. 320 с.
35. Riddell C., Yonelinas A.P., Shields G.S. When stress enhances memory encoding: The beneficial effects of changing context. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S107474272300117X>



ДОДАТКИ

А.

Багатомірна шкала перфекціонізму MPS (Multidimensional perfectionism scale) – особистісна діагностична шкала розроблена канадськими вченими Хьюїттом (P.L. Hewitt) та Флеттом (G.L. Flett) для вимірювання рівня перфекціонізму та визначення характеру співвідношення його складових у випробуваного

Автори визначають перфекціонізм як прагнення бути досконалим, бездоганним у всьому. На основі результатів як власних досліджень, так і досліджень, проведених іншими вченими, вони описують три складові перфекціонізму:

- перфекціонізм, орієнтований на себе (self oriented perfectionism;),
- перфекціонізм, орієнтований на інших (socially oriented perfectionism;),
- соціально призначений перфекціонізм (socially pre-scripted perfectionism;).

Методика

1. Коли я над чимось працюю, я не можу розслабитися, доки не доведу все до досконалого стану

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

2. Я не схильний критикувати когось, за те, що він(вона) надто легко здається

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

3. У спілкуванні з близькими людьми для мене не важлива їхня успішність

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися

- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
4. Я не критикую своїх друзів, якщо для них прийнятно те, що не бездоганно
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
5. Мені важко відповідати вимогам оточуючих
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
6. Одна з моїх цілей – бути досконалим у всьому, що я роблю
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
7. Все, що роблять оточуючі, має бути зроблено якісно
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
8. Я ніколи не ставлю за мету досягти досконалості в тому, над чим працюю

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

9. Навколишні з розумінням ставляться до того, що я, як і всі, можу помилятися

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

10. Мене не дратує, коли оточуючі не роблять усього, на що здатні

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

11. Чим краще я щось роблю, тим більше від мене чекають

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

12. Мені не особливо треба бути досконалим

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися

- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
13. Все, що я зроблю не зовсім бездоганно, розглядатиметься оточуючими як погана робота
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
14. Я прагну бути якомога досконалішим
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
15. Для мене дуже важливо, щоб кожна моя спроба була вдалою
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
16. Я багато чого чекаю від людей, які важливі для мене
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
17. Я прагну бути найкращим у всьому, що я роблю

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
18. Навколишні вважають, що я маю бути успішним у всьому, чим я займаюся
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
19. Я не вимагаю багато чого від оточуючих
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
20. Я вимагаю від себе не менше ніж досконалість
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
21. Я подобатимуся оточуючим, навіть якщо не досягну видатних успіхів у всьому
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися

- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
22. Мені нецікаві люди, які не прагнуть стати кращими
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
23. Мені вкрай неприємно виявляти помилки у своїй роботі
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
24. Я не вимагаю багато від своїх друзів
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
25. Якщо в мене щось вийшло, це означає, що тепер я буду змушений ще більше намагатися, щоб догодити оточуючим.
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

26. Якщо я прошу про щось, це має бути зроблено бездоганно

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

27. Я терпіти не можу, коли оточуючі припускаються помилок

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

28. Я ставлю перед собою великі, важкодосяжні цілі

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

29. Люди, які багато значать для мене, ніколи не повинні мене підводити

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

30. Навколишні дотримуються доброї думки про мене, навіть якщо у мене щось не виходить

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден

- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
31. Я відчуваю, що люди дуже вимогливі до мене
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
32. Я завжди повинен працювати на повну силу
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
33. Хоча люди можуть цього не показувати, вони розчаровуються в мені, якщо я помиляюсь
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
34. Мені не обов'язково бути найкращим у всьому, чим я займаюся
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

35. Моя сім'я вважає, що я маю бути досконалим, очікує від мене цього

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

36. Я не ставлю перед собою великих, важкодосяжних цілей

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

37. Мої батьки не особливо розраховували на те, що я буду успішним у всіх сферах мого життя

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

38. Я поважаю звичайних, нічим не видатних людей

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

39. Люди чекають від мене не менше, ніж досконалість

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден

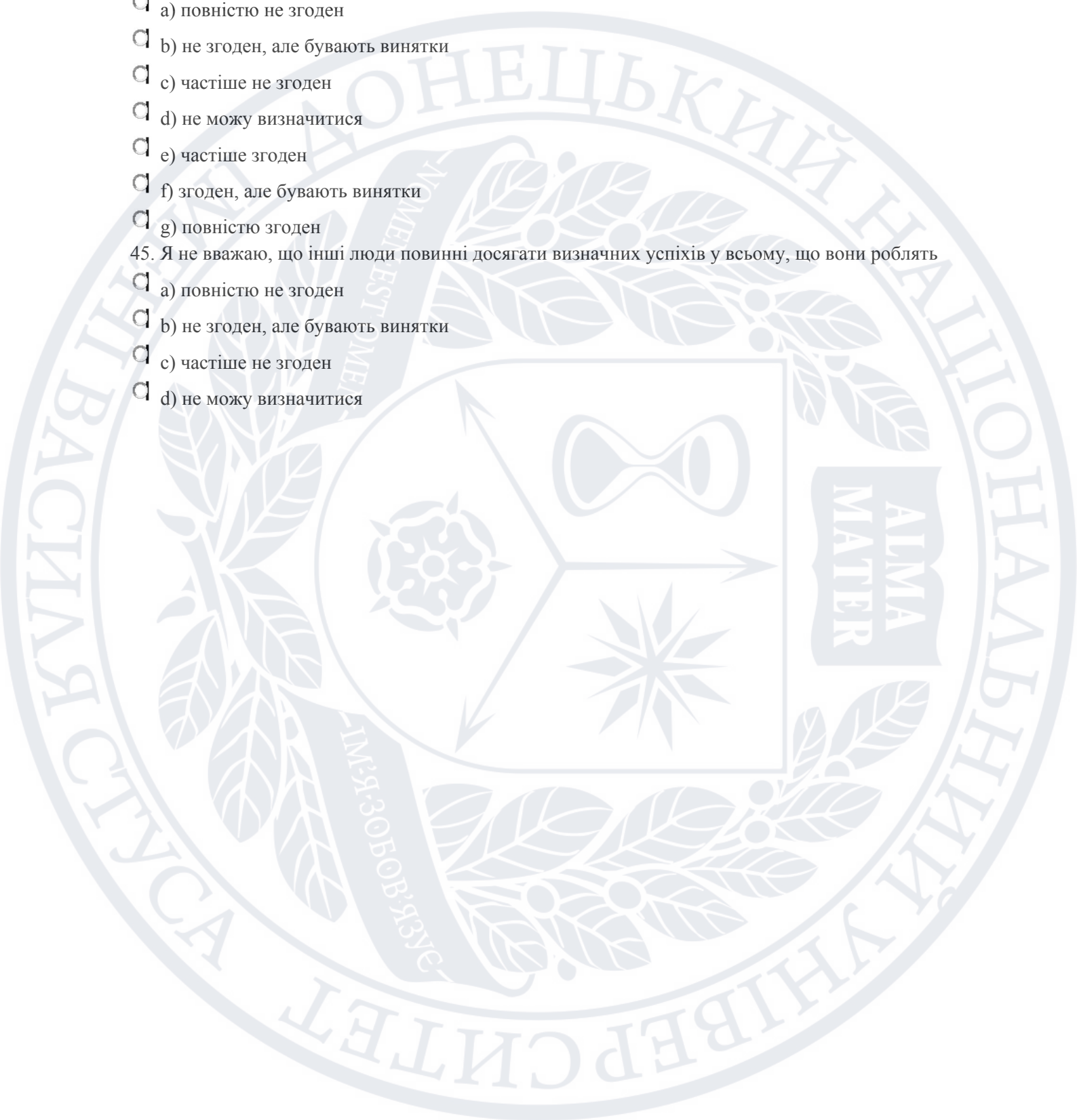
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
40. Я дуже вимогливий до себе
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
41. Люди чекають від мене більшого, ніж те, на що я здатний
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
42. Я завжди повинен бути успішним у навчанні чи роботі
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден
43. Мене не дратує, коли значущі для мене люди не намагаються щосили
- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

44. Навколишні продовжуватимуть вважати мене компетентним, навіть якщо я припушу помилки

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися
- ☐ e) частіше згоден
- ☐ f) згоден, але бувають винятки
- ☐ g) повністю згоден

45. Я не вважаю, що інші люди повинні досягати визначних успіхів у всьому, що вони роблять

- ☐ a) повністю не згоден
- ☐ b) не згоден, але бувають винятки
- ☐ c) частіше не згоден
- ☐ d) не можу визначитися



ТЕСТ «Професійне вигорання» педагогів

Підраховуються бали за трьома шкалами:

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

Варіанти відповідей оцінюються наступним чином:

«ніколи» - 0 балів;

«дуже рідко» - 1 бал;

«іноді» - 3 бали;

«часто» - 4 бали;

«дуже часто» - 5 балів;

«кожен день» - 6 балів.

Рівні вигорання:

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

РЕЗУЛЬТАТИ

ПЕДАГОГІЕмоційне виснаженняДеперсоналізаціяРедукція особистих досягнень
1.

Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістю або емоційним перенасиченням. Почуття виснаження або втоми призводить до порушення сну, зниження імунітету, проблем із концентрацією. Інтелектуальна й емоційна дистанція з роботою: відчуття негативу та цинізму відносно ситуацій, пов'язаних із роботою, відірваність від колективу, відсутність мотивації, негативне сприйняття реальності. Зниження професійної ефективності: внаслідок цього розвивається відчуття неспроможності, з'являються сумніви у власних здібностях і компетентності.

Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків з іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від інших людей, у інших - зростання негативізму, цинічності налаштувань і почуттів щодо інших людей (дітей, колег, підлеглих). Емоції можуть притуплюватися, а концентрація та пам'ять погіршуватися. Характерною рисою є усвідомлення порушеного сприйняття реальності, що нерідко супроводжується реакцією тривоги.

Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів,

негативізмi щодо службової гідності i можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших. Редукція особистих досягнення – це поява у людини негативного ставлення до самого себе. Це можна описати як низьку самооцінку, низьку оцінку ефективності своєї роботи i загальне негативне сприйняття власних можливостей. Незважаючи на всі свої досягнення, людина все одно незадоволений своєю продуктивністю праці.

Наочні приклади редукції особистих досягнення:

1. Почуття безпорадності й безвиході,
2. Зниження впевненості в собі, пов'язане зі здатністю виконати завдання.

Інтерпретація даних згідно з моделлю синдрому «вигорання» К. Масlach і С. Джексон, «професійне вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації i редукції особистих досягнень.

Діагностика емоційного вигорання

П.І.Б. _____

Посада _____ Стаж
роботи на посаді _____
Дата заповнення _____

Будь ласка, дайте відповідь, як часто Ви відчуваєте почуття, перераховані в кожному з пунктів опитувальника. Над відповідями довго не замислюйтесь, відповідайте, керуючись першим враженням.

дуже дуже кожен
ніколи рідко іноді часто день

1. Я відчуваю себе емоційно спустошеним .
2. Після роботи я відчуваю себе як «вичавлений лимон».
3. Вранці я відчуваю втому i небажання йти на роботу.
4. Я добре розумію, що відчувають діти та колеги, та використовую це в інтересах справи.
5. Я спілкуюся з дітьми, батьками, колегами цілком формально, без зайвих емоцій, i намагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Після роботи на деякий час хочеться усамотнитися від усіх i всього.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість i апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи дітей та колег.

10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, з ким працюю.
11. Як правило, оточуючі мене люди багато вимагають від мене та маніпулюють мною. Вони скоріше втомлюють, ніж радують мене.
12. У мене багато планів на майбутнє і я вірю в їх здійснення.
13. У мене все більше життєвих розчарувань.
14. Я відчуваю байдужість і втрату інтересу до багатьох речей, які радували мене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими дітьми і колегами.
16. Мені хочеться усамотнитися і відпочити від усього і всіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості і співпраці при спілкуванні з дітьми та колегами.
18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді колеги перекладають на мене вантаж своїх проблем і обов'язків.

РЕЗУЛЬТАТИ

№ ПЕДАГОГИ	Емоційне виснаження	Деперсона- лізація	Редукція особистих досягнень	Примітка
1.				

В.

Мотивація професійної діяльності (методика к. Замір в модифікації а. Реана)

Методика застосовується для діагностики мотивації професійної діяльності.

В основу покладена концепція про зовнішню та внутрішню мотивацію. Про внутрішній тип мотивації потрібно говорити, коли для особистості має значення сама діяльність.

Якщо ж основою мотивації професійної діяльності є прагнення до задоволення інших зовнішніх потреб по відношенню до змісту самої діяльності (мотиви соціального престижу, зарплатні тощо), то в цьому випадку прийнято говорити про зовнішню мотивацію.

Самі ж зовнішні мотиви тут диференціюються на зовнішні позитивні та зовнішні негативні. Зовнішні позитивні мотиви, безперечно, більш ефективні та бажані ніж негативні мотиви.

Інструкція

Прочитайте перераховані нижче мотиви професійної діяльності та дайте оцінку їх значущості для Вас за п'ятибальною шкалою.

№ з/п		У дуже незначній мірі	У достатньо незначній мірі	У невеликій, але значній мірі	У достатньо великій мірі	У дуже значній мірі
1	Грошове забезпечення					
2	Прагнення до просування по роботі					
3	Прагнення уникнення критики зі сторони керівника чи колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань чи неприємностей					
5	Потреба у досягненні соціального престижу та поваги оточуючих					
6	Задоволення					

	від самого процесу та результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в цій діяльності					

Обробка

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної (ЗНМ) у відповідності до наступних ключів:

$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$

$ЗПМ = (\text{оцінка п. 1} + \text{оцінка п. 2} + \text{оцінка п.5}) / 3$

$ЗНМ = (\text{оцінка п. 3} + \text{оцінка п.4}) / 2$

Показником значущості кожного типу мотивації буде число, яке знаходиться у межах від 1 до 5 (у тому числі можливо і дробове).

Інтерпретація

На підставі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості. Він уявляє собою тип співвідношення між собою трьох видів мотивації: ВМ, ЗПМ, ЗНМ. До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід відносити два типи сполучення: $ВМ > ЗПМ > ЗНМ$ та $ВМ = ЗПМ > ЗНМ$.

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$.

Між цими комплексами заключні проміжні з точки зору їх ефективності інші мотиваційні комплекси.

Потрібно враховувати не тільки тип мотиваційного комплексу, але й те, наскільки сильно один тип мотивації превалює над іншим по ступеню значущості.

Наприклад, неможливо два нижче приведені мотиваційних комплекси вважати абсолютно однаковими:

	ВМ	ЗПМ	ЗНМ
1.	1	2	5
2.	2	3	4

І перший, і другий мотиваційний комплекс відносяться до одного і того ж неоптимального типу: $ЗНМ > ЗПМ > ВМ$

У першому випадку мотиваційний комплекс особистості є значно негативним, ніж у другому. У другому випадку в порівнянні з першим має місце зниження показника негативної мотивації та підвищення показників зовнішньої позитивної і внутрішньої мотивації.

Задоволеність професією тим вища, чим оптимальніший мотиваційний комплекс: значна перевага внутрішньої позитивної мотивації і низька – зовнішньої негативної.