МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

на тему: ВПЛИВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ НА СХИЛЬНІСТЬ ДО СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ

Виконала: студентка IV курсу,
групи 6.0533-з-с2
спеціальності 053 Психологія
освітньої програми: Психологія
Іванькова Анжя
Керівник: канд. політ. наук, доцент
кафедри політології Мальована Ю.Г.
Рецензент: канд. психол. наук, доцент
кафедри психології Скрипаченко Т.В.

Запоріжжя – 2026

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Факультет соціальної педагогіки та психології
Кафедра психології
Рівень вищої освіти: бакалаврський
Спеціальність: 053 Психологія
Освітня програма: Психологія

ЗАТВЕРДЖУЮ

В.о. завідувача кафедри психології

к.психол.н., доцент Н.О. Губа

_____

«____»_____2026 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Іваньковій Анжі

Тема роботи: Вплив перфекціонізму на схильність до синдрому емоційного вигорання у фахівців

керівник роботи Мальована Ю. Г., канд. політ. наук, доцент кафедри політології

затверджені наказом ЗНУ від «08»12 2025 року №1779-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи наукові праці зарубіжних та українських авторів з проблеми перфекціонізму та вигорання

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: здійснити теоретичний аналіз феноменів перфекціонізму та емоційного вигорання у психологічній літературі; визначити специфіку професійної діяльності психолога як чинника виникнення професійного вигорання; провести емпіричне дослідження взаємозв'язку показників адаптивного та дезадаптивного перфекціонізму з компонентами вигорання у психологів; розробити практичні рекомендації щодо мінімізації негативного впливу перфекціонізму на психологічне здоров'я фахівця.

Перелік графічного матеріалу: 12 рисунків.

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Мальована Ю. Г., доцент		
Розділ 1	Мальована Ю. Г., доцент		
Розділ 2	Мальована Ю. Г., доцент		
Висновки	Мальована Ю. Г., доцент		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	грудень 2025 р.	Виконано
2	Робота над вступом	січень 2026р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	лютий 2026 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	березень 2026 р.	Виконано
5	Написання висновків	квітень 2026 р.	Виконано
6	Передзахист	травень 2026 р.	Виконано
7	Нормоконтроль	травень2026 р.	Виконано

Студент _____ А. Іванькова

Керівник роботи _____ Ю. Г. Мальована

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ І. І. Менсітов

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота бакалавра: 41 сторінка, 12 рисунків, 73 джерела, 3 додатка.

Об'єкт дослідження: психологічні особливості особистості психолога в процесі професійної діяльності.

Предмет дослідження: взаємозв’язок між рівнем перфекціонізму та схильністю до синдрому емоційного вигорання у практикуючих психологів.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив різних видів перфекціонізму на формування синдрому емоційного вигорання у психологів, а також визначити напрями профілактики цих явищ у професійній підготовці та діяльності.

Гіпотеза дослідження: припускається існування прямого зв’язку між рівнем деструктивного перфекціонізму та ступенем вираженості симптомів емоційного вигорання; психологи з високим рівнем соціально приписаного перфекціонізму є більш вразливими до емоційного виснаження.

Методи дослідження: теоретичний аналіз наукових джерел; психодіагностичне тестування (Багатовимірна шкала перфекціонізму П. Х'юїтта та Г. Флетта, опитувальник МВІ К. Маслач); методи якісного та порівняльного аналізу отриманих даних.

Наукова новизна: розширено уявлення про роль деструктивного перфекціонізму як внутрішнього чинника професійної дезадаптації саме у представників допоміжних професій (психологів); уточнено специфіку впливу очікувань оточуючих на емоційний стан фахівця.

Галузь використання: практична психологія, професійна орієнтація, курси підвищення кваліфікації для психологів та соціальних працівників.

ПЕРФЕКЦІОНІЗМ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПСИХОЛОГ, ПРОФЕСІЙНА ДЕЗАДАПТАЦІЯ, ЕМОЦІЙНЕ ВИСНАЖЕННЯ, ДЕПЕРСОНАЛІЗАЦІЯ.

SUMMARY

Ivankova A. The impact of perfectionism on the tendency to emotional burnout syndrome in professionals.

The qualifying work consists of Introduction, 2 Chapters, Conclusion, References (73 items, 7 of foreign origin), 3 appendices on 6 pages. The qualifying work volume is 56 pages long, 41 of them – main text. There are 12 illustrations.

The qualifying work provides a theoretical substantiation and describes the empirical study of the relationship between different types of perfectionism and the level of emotional burnout among practicing psychologists.

The research object: psychological characteristics of the psychologist's personality in the course of professional activity.

The research subject: the relationship between the level of perfectionism and the tendency to emotional burnout syndrome among psychologists.

The research goal: to theoretically substantiate and empirically investigate the impact of adaptive and maladaptive perfectionism on the formation of emotional burnout in psychologists, and to develop recommendations for its prevention.

The research tasks are:

1. To analyze the phenomena of perfectionism and emotional burnout in psychological literature.
2. To identify the specifics of professional psychological activity as a factor in the development of burnout.
3. To empirically investigate the correlation between perfectionism indicators and burnout levels.
4. To develop practical recommendations for minimizing the negative impact of perfectionism on the professional health of specialists.

Chapter 1 «Theoretical foundations of the research» examines the phenomenon of perfectionism, its multidimensional structure, and classification. It analyzes the concept of emotional burnout syndrome as a consequence of

professional maladaptation and explores the psychological determinants that link high personal standards with emotional exhaustion in specialists.

Chapter 2 «Empirical study of the relationship between perfectionism and emotional burnout» describes the organization of the research and the diagnostic tools used (MPS by Hewitt & Flett and MBI by Maslach). It presents a detailed analysis of the results, confirming the statistical correlation between maladaptive perfectionism (especially socially prescribed) and the components of burnout. The chapter also includes practical recommendations for the prevention of professional exhaustion.

Key words: perfectionism, emotional burnout, psychologist, professional maladaptation, emotional exhaustion, depersonalization, self-oriented perfectionism, social-psychological health.

ЗМІСТ

ВСТУП 8
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ НА СХИЛЬНІСТЬ ДО СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ 12
1.1 Психологічна характеристика феномену перфекціонізму: основні підходи та види 12
1.2 Синдром емоційного вигорання як наслідок професійної дезадаптації фахівців 17
1.3 Психологічні детермінанти та взаємозв'язок перфекціонізму з емоційним виснаженням 21
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА СХИЛЬНОСТІ ДО СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ 25
2.1 Опис вибірки та методів проведення дослідження 25
2.2 Розгляд та інтерпретація отриманих результатів дослідження 29
2.3 Практичні рекомендації для профілактики перфекціонізму та емоційного вигорання у фахівців 37
ВИСНОВОК 40
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 42
ДОДАТКИ 51

ВСТУП

Сучасні реалії існування українського суспільства диктуються безпрецедентними викликами, зумовленими тривалою військовою агресією, масштабною соціальною нестабільністю та кризою безпеки. В умовах воєнного стану, коли руйнуються звичні життєві устрої, професійна діяльність фахівця, зокрема психологів, виходить за межі простого виконання обов'язків, перетворюючись на акт соціальної стійкості. Водночас екстремальні умови сьогодення диктують надвисокі вимоги до професійної надійності, що в поєднанні з загальним психоемоційним напруженням та «спільної травми» створює ризик швидкого вичерпання внутрішніх ресурсів особистості. У зв'язку з цим, особливої актуальності набуває вивчення особистісних характеристик, які в мирний час сприяли успіху, але в ситуації хронічного стресу стають детермінантами психологічної дезадаптації.

Одним із таких складних та неоднозначних феноменів є перфекціонізм - прагнення до досконалості та встановлення гранично високих стандартів діяльності.

Для представників професій системи «людина–людина», зокрема лікарів, педагогів та соціальних працівників, перфекціонізм традиційно вважається соціально схвалюваною рисою, що стимулює відповідальність та високу професійну майстерність. Однак специфіка діяльності в цій сфері пов'язана з постійною емоційною включеністю в міжособистісну взаємодію, що за умови надмірних перфекціоністських установок перетворює прагнення до ідеалу на потужний внутрішній стресор.

Найбільш виразно цей вплив проявляється у професійній діяльності психологів, яка характеризується екстремальним рівнем емоційної напруженості та міжособистісної відповідальності. Психолог у процесі роботи постійно стикається з переживаннями, кризами та складними життєвими ситуаціями клієнтів, що потребує значних когнітивних ресурсів та здатності до безперервної рефлексії. Окрім глибокого розуміння

внутрішнього світу іншої людини, від фахівця очікується збереження професійної дистанції та прийняття рішень в умовах високої стратегічної невизначеності.

У сучасних соціальних реаліях України, позначених воєнним станом та загальною нестабільністю, навантаження на психологічну сферу суттєво зростає: від психолога очікують не лише фахової компетентності, а й здатності бути беззаперечним «ресурсом» для інших. За таких умов перфекціонізм фахівця набуває амбівалентного характеру: з одного боку, він виступає драйвером самовдосконалення, гарантом якості психологічної допомоги та складовою професійної ідентичності, а з іншого боку, жорстка установка на бездоганність, страх помилок та тотальна залежність самооцінки від результатів терапії створюють підґрунтя для хронічного емоційного напруження.

У результаті цього перфекціонізм часто трансформується з професійного ресурсу у фактор ризику та провокує формування синдрому емоційного вигорання. Прагнення відповідати ідеалізованому образу «всемогутнього терапевта», що не має права на помилку, виснажує особистісні резерви психолога. Постійна самокритика та ігнорування власних потреб на користь ідеальних стандартів призводять до руйнування професійних цінностей, емоційного спустошення та втрати інтересу до діяльності.

Це робить дослідження впливу перфекціонізму на схильність до вигорання критично необхідним для розробки стратегій збереження ментального здоров'я та профілактики професійної деформації самих фахівців.

Об’єкт дослідження: психологічні особливості особистості психолога в процесі професійної діяльності.

Предмет дослідження: взаємозв’язок між рівнем перфекціонізму та схильністю до синдрому емоційного вигорання у психологів.

Мета дослідження: теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити вплив різних видів перфекціонізму на формування емоційного вигорання у психологів та розробити рекомендації щодо його профілактики.

Гіпотеза дослідження: існує прямий зв’язок між рівнем деструктивного перфекціонізму та ступенем вираженості симптомів емоційного вигорання; психологи з високим рівнем соціально приписаного перфекціонізму є більш вразливими до емоційного виснаження та зниження самооцінки професійних досягнень.

Завдання дослідження:

1) Здійснити теоретичний аналіз феноменів перфекціонізму та емоційного вигорання у психологічній літературі.

2) Визначити специфіку професійної діяльності психолога як чинника виникнення професійного вигорання.

3) Провести емпіричне дослідження взаємозв’язку показників адаптивного та дезадаптивного перфекціонізму з компонентами вигорання у психологів.

4) Розробити практичні рекомендації щодо мінімізації негативного впливу перфекціонізму на психологічне здоров’я фахівця.

Методи дослідження: теоретичний аналіз; психодіагностичне тестування (Методика діагностики перфекціонізму П. Хьюїтта та Г. Флетта; Опитувальник вигорання MBI К. Маслач); методи якісного та порівняльного аналізу отриманих даних (групування, типологізація та порівняння середніх профілів респондентів).

Наукова новизна: полягає у розширенні та конкретизації уявлень про внутрішні чинники професійного вигорання психологів; доведено амбівалентну роль перфекціонізму, де особистісні стандарти виступають ресурсом професійного розвитку, тоді як соціально приписаний перфекціонізм є прогностичним чинником емоційного виснаження та зниження професійної самооцінки.

Практичне значення роботи: результати дослідження можуть бути використані психологічними службами для проведення тренінгів із профілактики вигорання, у процесі супервізії для молодих спеціалістів, а також для саморегуляції фахівців-психологів з метою збереження їхнього професійного здоров'я.

Структура роботи: кваліфікаційна робота бакалавра складається з вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел із 73-ох найменувань і додатків на 6-ти сторінках. Загальний обсяг основної роботи – 41 сторінка. Робота містить 12 рисунків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ НА СХИЛЬНІСТЬ ДО СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ

1.1 Психологічна характеристика феномену перфекціонізму: основні підходи та види

Дослідження внутрішніх детермінант професійної успішності та психологічного благополуччя фахівця потребує глибокого аналізу особистісних рис, що регулюють його діяльність. Однією з таких рис є прагнення до досконалості, що в сучасних умовах високої конкуренції та культу раціональності стає невід'ємною частиною професійної ідентичності [13]. Термін «перфекціонізм» походить від латинського слова *perfectus*, що означає «абсолютна досконалість», і спочатку використовувався переважно в релігійній філософії та теології для опису морального завдання людини досягти довершеності в земному житті [32].

В процесі аналізу різних джерел встановлено, що в сучасній психологічній науці феномен перфекціонізму розглядається як багатогранна характеристика особистості, що виявляється у прагненні до досконалості, встановленні непомірно високих стандартів діяльності та надмірній критичності в оцінці власної ефективності [2]. Більш узагальнено, перфекціонізм можна визначити як відносно стабільну особистісну рису, яка охоплює: когнітивні переконання (необхідність безпомилковості), емоційні реакції (тривога, незадоволеність) та поведінкові прояви (надмірний контроль і перевірка результатів) [11].

У процесі вивчення феномену поступово сформувався перехід трактування його як виключно деструктивного явища (невротичного захисту) до визнання його багатовимірної структури, що включає як адаптивні, так і дезадаптивні компоненти:

Перший підхід - клініко-патологічний (одновимірний), представлений у працях К. Хорні, М. Холлендера та М. Пачта. Тут перфекціонізм трактується як деструктивна невротична риса. Зокрема, К. Хорні розглядала його як механізм подолання почуття неповноцінності, що веде до хронічного незадоволення. Основним видом, у межах цього підходу, виступає невротичний перфекціонізм - пред'явлення вимог вищої якості, ніж того вимагають обставини, через страх невдачі [70].

Дихотомічний (двовимірний) підхід, запропонований Д. Хамачеком, суттєво змінив підходи до розуміння цього явища, оскільки запровадив розмежування на основі мотивації: прагнення до успіху проти страху невдачі. Це дозволило виділити нормальний (адаптивний) перфекціонізм, який приносить задоволення від зусиль, та невротичний (дезадаптивний), що супроводжується ригідністю стандартів [68].

Багатовимірні моделі, розроблені П. Х'юїттом, Г. Флеттом [69] та Р. Фростом [67], трактують перфекціонізм як багатокомпонентне явище з особистісною та соціальною спрямованістю. Р. Фрост акцентує увагу на когнітивних помилках та батьківських очікуваннях, тоді як модель П. Х'юїтта та Г. Флетта виокремлює вектори спрямованості: на себе, на інших або соціально приписаний перфекціонізм.

На сучасному етапі вітчизняні науковці (О. Кононенко, Л. Карамушка, О. Кочарян) дотримуються інтегративного підходу [22]. Вони розглядають перфекціонізм як цілісну систему, де ключовим є зв'язокї між самооцінкою та досягненнями. У цьому контексті адаптивний перфекціонізм визнається ресурсом професійного зростання, тоді як дезадаптивний - прямим чинником емоційного вигорання та тривожності [27].

Значний внесок у розуміння когнітивної природи явища зробив Р. Бернс. Він визначав перфекціонізм як систему, до якої входять очікування, інтерпретації подій та специфічна оцінка себе [28]. Важливою складовою, за Бернсом, є дихотомічне мислення («все або нічого»). При такому типі когнітивної обробки допускаються лише два варіанти: повна відповідність

стандартам або крах. Це створює постійне емоційне напруження, де навіть незначна помилка сприймається як катастрофа, що стає підґрунтям для подальшої дезадаптації.

Аналіз цих підходів дозволяє зробити висновок, що ключовою характеристикою перфекціонізму є не стільки рівень стандартів, скільки жорсткість їх дотримання та залежність самооцінки від результатів діяльності.

Зазначені закономірності набувають особливого значення при розгляді професійної діяльності в системі «людина-людина» [34]. Зокрема, у роботі психолога перфекціонізм проявляється неоднозначно: високі стандарти стимулюють майстерність, проте надмірне прагнення до бездоганності заважає формуванню автентичного терапевтичного контакту [48].

Окрім функціональних проявів, для розуміння природи цієї риси у фахівців важливим аспектом є генезис явища. Згідно з працями С. Д. Максименка та М. Й. Варія [6; 16], формування перфекціоністських установок нерозривно пов’язане з детермінантами сімейного виховання. Високі батьківські очікування та умовна підтримка («цінність через досягнення») стає фундаментом для переконання, що прийняття можливе лише за умови ідеальності [60].

Для всебічного аналізу внутрішньої архітектури явища доцільно звернутися до моделі Р. Фроста [67], яка розглядає перфекціонізм як багатовимірний конструкт, що включає когнітивні, емоційні та поведінкові складові. Згідно з дослідженнями Н. Лукіної [32], структура перфекціонізму за Фростом базується на взаємодії наступних параметрів:

1. Особисті стандарти. Фахівець висуває до себе надто високі вимоги та надає надмірного значення повній відповідності цим стандартам. У професійній діяльності це часто призводить до зниження самооцінки та формування хронічної незадоволеності результатами своєї праці, незалежно від їх реальної якості.

2. Стурбованість помилками. Цей параметр вважається головним деструктивним елементом структури. Він проявляється у гострій негативній реакції на найменші промахи та схильності фахівця ототожнювати одиничну помилку з тотальною професійною невдачею, що провокує постійну тривожність.

3. Сумніви у власних діях. Передбачають стійку непевність щодо якості та правильності виконання діяльності. Така когнітивна установка змушує фахівця до виснажливого самоконтролю та багаторазових перевірок уже виконаної роботи [16].

4. Батьківські очікування. Відображають сприйняття особистістю високих стандартів, які були делеговані батьками. Для фахівця ці вимоги стають внутрішнім мірилом успіху, де право на прийняття залежить виключно від досягнень [60].

5. Батьківська критика. Пов’язана зі схильністю особистості інтерпретувати ставлення значущих інших (а згодом і колег чи керівництва) як таке, що є надмірно критичним. Це формує страх невідповідності зовнішнім оцінкам [49].

6. Організаційність. На відміну від попередніх параметрів, цей показник відображає важливість порядку, системності та акуратності в роботі. У науковій літературі він розглядається як найбільш адаптивний елемент, що сприяє ефективному плануванню діяльності та може виступати ресурсом протидії хаосу в стресових ситуаціях [6].

Крім структурних компонентів, перфекціонізм проявляється у регуляції поведінки, мотивації діяльності та захисних механізмах. Зокрема:

- у регуляції поведінки перфекціонізм виявляється через надмірний контроль та нездатність делегувати повноваження. Фахівець витрачає непропорційно багато часу на другорядні деталі, що часто призводить до прокрастинації через страх не досягти ідеалу з першої спроби [56];

- мотивація діяльності при дезадаптивному перфекціонізмі змінюється: основною рушійною силою стає не прагнення до успіху, а уникнення невдачі. Вона набуває зовнішнього характеру, спрямовуючи зусилля на отримання схвалення або уникнення критики, що швидко виснажує внутрішній ресурс особистості [33];

- захисні механізми особистості трансформуються під впливом перфекціоністських установок, де сама риса виступає захистом від почуття неповноцінності. Найчастіше це реалізується через раціоналізацію надвимог або реактивне утворення у вигляді надмірної ретельності [21].

Саме захисна функція, заснована на моделі П. Слейда та Р. Оуенса, часто набуває дезадаптивного характеру, оскільки спрямована на уникнення критики через механізм гіперкомпенсації [72]. Як зазначає С. Д. Максименко, саме поєднання високих стандартів із постійними сумнівами створює підґрунтя для накопичення втоми [34].

Водночас, дезадаптивний вплив цих механізмів посилюється або нівелюється залежно від того, на кого саме спрямовані перфекціоністські вимоги - на саму особистість чи на її соціальне оточення.

У соціальному вимірі, згідно з моделлю П. Х'юїтта та Г. Флетта, виокремлюють три вектори:

– Я-орієнтований перфекціонізм - встановлення нереалістичних вимог до самого себе (образ «ідеального психолога»);

– об'єкт-орієнтований - надмірна вимогливість до клієнтів чи колег;

– соціально приписаний - переконання, що оточення вимагає від фахівця ідеальності. Саме цей вид, як зазначає Л. М. Карамушка, найбільш тісно пов'язаний із психологічним неблагополуччям та зовнішнім локусом оцінювання [69].

Підсумовуючи порівняльний аналіз форм перфекціонізму, слід зазначити, що адаптивна (конструктивна) форма базується на мотивації досягнення успіху, гнучкості стандартів та стабільній самооцінці, натомість

дезадаптивна (деструктивна) форма ґрунтується на страху помилки, жорсткості (ригідності) вимог та тотальній залежності самооцінки від зовнішніх досягнень.

Особливе значення для нашого дослідження має багатовимірна модель П. Х'юїтта та Г. Флетта, оскільки вона дозволяє диференціювати внутрішні та зовнішні вектори прагнення до досконалості. Саме цей підхід став методологічною основою нашої роботи, оскільки він дає змогу глибше проаналізувати, як саме тиск соціуму (соціально приписаний перфекціонізм) та власні надвисокі очікування (Я-орієнтований перфекціонізм) корелюють із динамікою емоційного виснаження фахівця

Отже, узагальнюючи розглянуті підходи, можна сказати, якщо адаптивний перфекціонізм є ресурсом для розвитку, то дезадаптивний (передусім соціально приписаний та орієнтований на себе) перфекціонізм створює умови для виснаження психологічних ресурсів особистості та подальшого розвитку синдрому емоційного вигорання.

1.2 Синдром емоційного вигорання як наслідок професійної дезадаптації фахівців

У сучасних психологічних дослідженнях синдром емоційного вигорання визначається як специфічний вид професійної дезадаптації, який виникає внаслідок тривалого впливу міжособистісних стресорів, таких як: хронічне емоційне напруження, зумовлене інтенсивним спілкуванням із «важкими» клієнтами; висока відповідальність за результат та емоційна залученість в проблеми інших [34; 66]. Термін «burnout» був уперше введений Г. Фройденбергером [14], проте саме К. Маслач [53] перевела цей феномен із площини опису «втоми» у чітку наукову модель.

Методологічною основою нашої роботи є саме трикомпонентна модель К. Маслач, згідно з якою структура вигорання містить такі складники:

1. Емоційне виснаження - провідний компонент, що виявляється у

відчутті психологічної спустошеності, вичерпаності емоційних ресурсів та фізичній втомі, яка не зникає після відпочинку.

2. Деперсоналізація - деформація відносин з іншими людьми, що виражається у формуванні цинічного, холодного або відстороненого ставлення до суб'єктів професійної взаємодії (клієнтів, пацієнтів).

3. Редукція професійних досягнень - тенденція до негативного оцінювання себе як фахівця, відчуття власної некомпетентності та заниження значущості своїх здобутків.

Сучасні дослідники (О. Бовдир, О. Вельдбрехт) визначають емоційне вигорання як «синдром двадцять першого століття», підкреслюючи, що його поширення зумовлене зростанням темпу життя, постійними змінами та підвищеними вимогами до особистості [3].

Огляд наукових джерел дає підстави стверджувати, що вигорання не є одномоментним станом, а розвивається поступово як багаторівнева деструкція, що зачіпає різні сфери психічної діяльності особистості [42; 53]. Зокрема, на когнітивному рівні це проявляється у появі нав'язливих думок про роботу та труднощах із концентрацією уваги [57]; на емоційному — у лабільності настрою або повній емоційній «замороженості» [58]; на поведінковому - в уникненні складних завдань і формалізації професійного спілкування [62].

За концепцією В. Г. Панка [38], професійна адаптація психолога передбачає збереження цілісності власного «Я». Вигорання ж виникає тоді, коли ця цілісність руйнується через втрату здатності до саморегуляції: зовнішні вимоги (нормативи, запити клієнтів) стають настільки домінуючими, що повністю витісняють внутрішні потреби та смисли людини [23; 42]. Так як, у першому підрозділі ми розглядали погляди С. Д. Максименка на перфекціонізм, то в контексті вигорання звернемо увагу на енергетичний аспект, де вигорання є захисною реакцією організму на надмірні енерговитрати, тобто людина «економить» емоції, щоб просто вижити фізично.

Сучасна класифікація чинників (чинників-передвісників) вигорання дозволяє виокремити три групи [59]:

– Особистісні: окрім деструктивного перфекціонізму, це схильність до інтроверсії, висока реактивна тривожність та низька стресостійкість. Дослідженнями А. Піннеса та К. Маслач [53] доведено, що у жінок виснаження розвивається стрімкіше через вищу схильність до емоційного резонансу (співпереживання) та частого суміщення професійних ролей із сімейними обов’язками. Узагальнені поведінкові риси, що підвищують ризик розвитку синдрому емоційного вигорання, представлено на рис. 1.1.

– Рольові: рольова неоднозначність, наприклад, коли від шкільного психолога вимагають бути і вчителем, і контролером, і терапевтом одночасно. Також суперечність між професійною етикою (потреба надати глибоку допомогу клієнту) та адміністративними обмеженнями (необхідність дотримуватися формальних часових рамок або пріоритетність кількісних показників звітності над якістю роботи) [40; 51].

– Організаційні: дефіцит часу (наприклад, 20 хвилин на складну діагностику), надмірне бюрократичне «паперове» навантаження та відсутність соціальної підтримки, або відчуття командної єдності чи супервізії. Варто зазначити, що відсутність супервізійної підтримки в системі охорони здоров'я чи освіти часто зумовлена браком бюджетного фінансування на залучення зовнішніх експертів та низьким рівнем усвідомлення її важливості серед адміністративного персоналу [52; 60].



Рисунок 1.1 - Поведінкові патерни особистості як внутрішні передумови формування емоційного вигорання [19]

Особливе місце в етіології вигорання психолога посідає «пастка емпатії» або «втома від співчуття» (*compassion fatigue*) [14]. Згідно з дослідженнями [57], цей процес супроводжується інтенсивним «емоційним резонансом» - схильністю фахівця надмірно глибоко приймати переживання клієнта як власні. Оскільки емпатія є основним робочим інструментом, її надмірне залучення за умови високої перфекціоністської установки стає джерелом стресу [13]. При цьому важливу роль відіграє «моральнісна орієнтація» психолога: висока відповідальність за результат, яка під тиском перфекціонізму трансформується з професійної цінності на виснажливий тягар [67]. Психолог починає вважати, що він «зобов'язаний» врятувати клієнта, а відсутність миттєвого прогресу провокує почуття провини.

Прояви дезадаптації при синдромі емоційного вигорання мають комплексну структуру [60; 66]:

– Фізичні: порушення сну, психосоматичні розлади (головний біль, серцево-судинні реакції), також хронічна втома, що не зникає навіть після відпустки.

– Поведінкові: «зациклення» на дрібних деталях (наприклад, нескінченне виправлення паперових звітів замість реальної допомоги), дистанційність у спілкуванні (наприклад, уникнення зорового контакту з клієнтом), зміна робочого ритму (запізнення або «втеча» з роботи раніше).

– Інтелектуальні: когнітивна ригідність (нездатність змінити тактику роботи, або використання лише одного звичного методу), апатія до професійного навчання та відмова від професійних інновацій.

В умовах воєнного стану в Україні феномен вигорання підсилюється вторинною травматизацією [62]. Психологи працюють із ПТСР, втратами та руйнуваннями, самі перебуваючи під загрозою обстрілів [11]. На пізніх стадіях виникає «екзистенційний відчай» [31], коли людина ставить питання: «Навіщо я це роблю, якщо це нічого не змінює?». У такому стані «Я-професійне» (функція) повністю поглинає «Я-реальне» (людину) [50]. Як зазначають дослідники, у цьому випадку емоційне вигорання виступає своєрідною «ціною», яку фахівець платить за внутрішню невідповідність між своїм реальним станом та ідеалізованим образом «бездоганного професіонала» [20].

Підсумовуючи, можна констатувати, що емоційне вигорання є результатом ігнорування потреб власної особистості на користь жорсткої професійної ролі. Зазначені положення підкреслюють необхідність вивчення взаємозв’язку між векторами перфекціонізму та компонентами вигорання за К. Маслач, що і є предметом нашого подальшого аналізу.

1.3 Психологічні детермінанти та взаємозв’язок перфекціонізму з емоційним виснаженням

Взаємозв’язок між перфекціонізмом та емоційним виснаженням є фундаментальним аспектом професійної деструкції фахівців соціономічних професій [32]. Якщо у попередніх підрозділах ми розглянули ці явища окремо, то в контексті їхньої взаємодії ключовим стає механізм когнітивного

опосередкування. Для практикуючого психолога дезадаптивний перфекціонізм трансформується у жорстку установку на «терапевтичну бездоганність», де будь-який відступ від ідеального результату сприймається як ознака професійної непридатності [61].

Як зазначає А. С. Вавілова, така когнітивна ригідність не лише підвищує рівень внутрішньої напруги, а й блокує здатність до гнучкої професійної рефлексії [5]. На основі аналізу теоретичних моделей виникнення стресу та концепцій психічного виснаження (зокрема праць Р. Лазаруса та К. Маслач) [34; 53], ми можемо реконструювати динаміку формування вигорання через наступні етапи:

1. Стадія первинної детермінації: перфекціонізм діє як латентний внутрішній стресор. Стурбованість можливими помилками змушує фахівця працювати у стані постійної мобілізації. Гіперконтроль, що виникає на цьому етапі, поступово витісняє природність і спонтанність, які є критично важливими для формування автентичного контакту з клієнтом [72].

2. Стадія надмобілізації ресурсів: намагаючись компенсувати тривогу за результат, психолог вдається до механізму надкомпенсації. Це проявляється у надмірних витратах часу на підготовку та документацію, ігноруванні сигналів втоми та тотальному порушенні балансу між професійною сферою та особистим відновленням [15].

3. Стадія виснаження та роль копінг-реакцій: коли внутрішні ресурси вичерпуються, на перший план виходять стратегії подолання стресу (копінги). Саме вони визначають, чи перейде втома у хронічний синдром. Адаптивні копінги (супервізія, рефлексія) дозволяють розірвати коло напруження. Натомість дезадаптивні стратегії, такі як самозвинувачення або уникання, замикають «хибне коло»: зниження ефективності через втому провокує ще жорсткішу самокритику, що призводить до остаточного емоційного спустошення [9].

Важливо зауважити, що у професійній діяльності психолога дезадаптивні копінги часто мають маскований характер. Вони сприймаються

як «професійна ретельність» або «відповідальність», що заважає їх своєчасному усвідомленню. О. П. Завгородня підкреслює, що перфекціонізм у такому разі блокує саму можливість відпочинку, оскільки будь-яка пауза інтерпретується особистістю як прояв некомпетентності [15]. У цьому контексті емоційне вигорання можна розглядати як своєрідну «ціну», яку фахівець платить за внутрішню невідповідність свого «Я-реального» (схильного до втоми та помилок) та ідеалізованого «Я-професійного», що вимагає бездоганності [59]. Це створює стійкий конфлікт між «фасадом бездоганності» та реальними виснаженими переживаннями спеціаліста.

Вирішальним фактором у цій системі виступає вектор мотиваційної спрямованості (рис.1.2.), який визначає, на що саме витрачається психічна енергія:

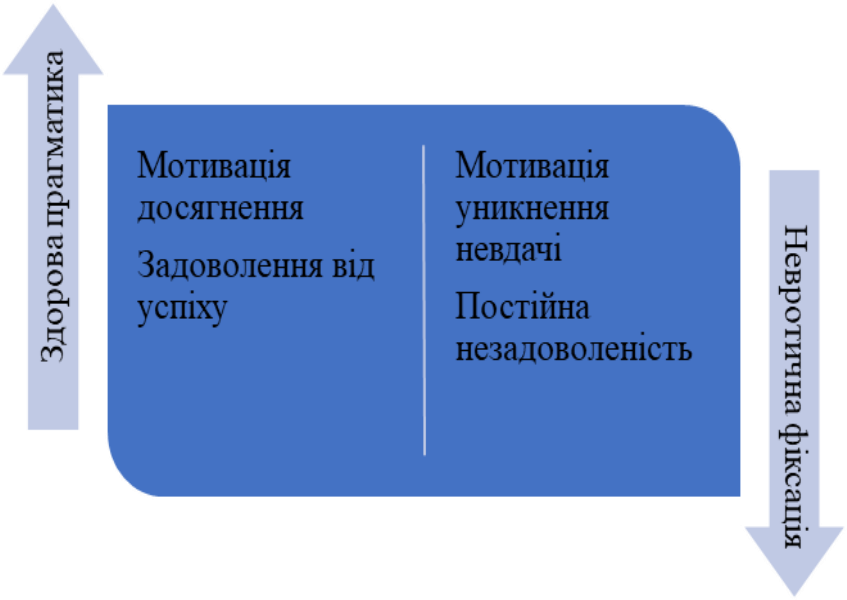


Рисунок 1.2 - Мотиваційні полюси перфекціонізму: здорова прагматика проти невротичної фіксації

Спираючись на дихотомічний підхід Д. Хамачека [68] та дослідження І. А. Гуляс [12], ми виокремлюємо два типи професійної мотивації:

– Здорова прагматика (адаптивний полюс): Орієнтація на успіх. Психолог здатен адекватно оцінювати свої обмеження, що дозволяє зберігати емоційний ресурс та отримувати задоволення від праці [5].

– Невротична фіксація (дезадаптивний полюс): Орієнтація на уникнення невдачі. Рушієм діяльності стає страх помилки, що веде до знецінення навіть позитивних результатів. За таких умов діяльність стає виснажливою і втрачає свій сенс [69].

Таким чином, критичним моментом професійної дезадаптації є не саме прагнення до високих стандартів, а негативне мотиваційне підкріплення - страх невідповідності ідеалу. У довгостроковій перспективі це призводить до професійної деформації, втрати емпатійної чутливості та вимагає впровадження спеціалізованих заходів профілактики дезадаптивного перфекціонізму.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА СХИЛЬНОСТІ ДО СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ФАХІВЦІВ

2.1 Опис вибірки та методів проведення дослідження

Емпіричне дослідження взаємозв'язку перфекціонізму та емоційного вигорання було організовано та проведено протягом березня- квітня 2026 року. Методологічною основою дослідження виступили положення про багатовимірну структуру перфекціонізму (П. Х'юїтт та Г. Флетт) та трикомпонентну модель емоційного вигорання (К. Маслач).

Характеристика вибірки (Додаток А). У дослідженні взяли участь 54 практикуючих фахівці допоміжних професій. Вибірка була сформована за принципом добровільності та професійної належності. Вік респондентів становив від 22 до 58 років, а стаж професійної діяльності варіювався від 1 до 34 років. Такий склад вибірки дозволяє проаналізувати вплив перфекціоністських установок на різних етапах професійного становлення фахівця.

Соціально-демографічні показники вибірки. Переважну більшість респондентів складають жінки (47 осіб), що становить 87% вибірки, чоловіки представлені у кількості 7 осіб (13%), а розподіл за стажем дозволив охопити як молодих фахівців на етапі адаптації (стаж до 3 років - 11 осіб), так і досвідчених професіонерів зі стажем понад 10 років (21 особа), що є критично важливим для вивчення динаміки емоційного вигорання. Розподіл респондентів за сферами професійної діяльності продемонстрував переважну представленість фахівців, що працюють у комерційному секторі та займаються приватною практикою (рис. 2.1).

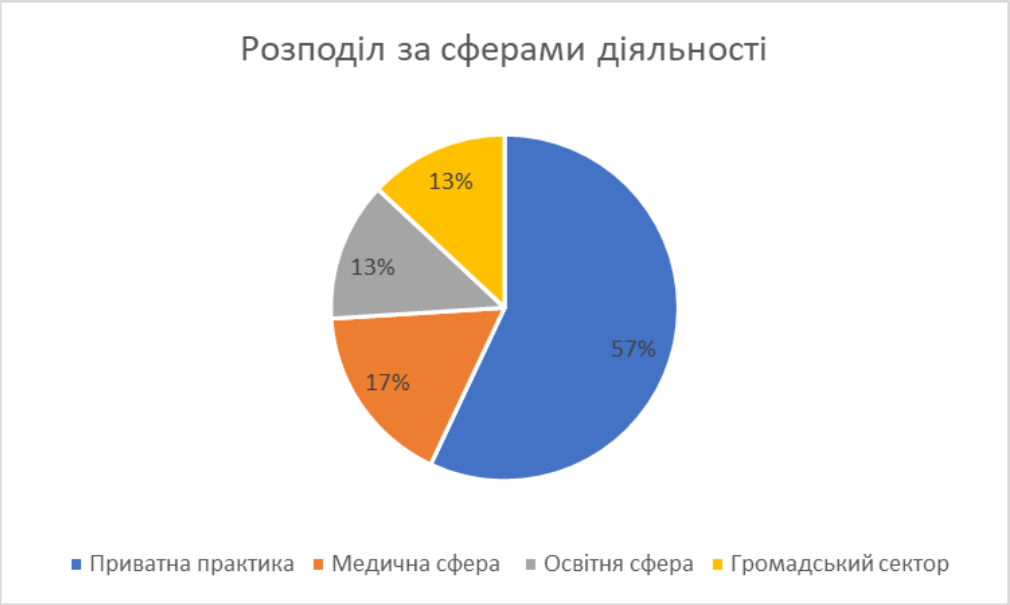


Рисунок 2.1 – Розподіл респондентів за сфера діяльності

Аналіз професійної належності опитаних показав, що понад половину вибірки (57%, 31 особа) складають представники приватної практики та HR-департаментів корпоративного сектору. Медичну сферу та напрям реабілітації представляють 17% респондентів (9 осіб). Освітня сфера, а також громадський сектор (НГО) та волонтерські організації представлені рівними частками - по 13% (по 7 осіб у кожній групі). Таке галузеве розмаїття дозволяє розглядати проблему емоційного вигорання як універсальний феномен для різних напрямів допоміжних професій

Діагностичний інструментарій. Для перевірки гіпотези дослідження та розв’язання поставлених завдань було використано комплекс надійних психодіагностичних методик:

1. Багатовимірна шкала перфекціонізму (Multidimensional Perfectionism Scale - MPS) П. Х'юїтта та Г. Флетта. (в українській адаптації Л.М. Карамушки та Т.В. Грубі [22]) В обраному інструментарію особливе значення має змістовне наповнення кожної з трьох шкал, що в сукупності відображають багатогранність впливу перфекціоністських установок на професійне здоров’я психолога. Зокрема, перфекціонізм, орієнтований на себе, відображає встановлення індивідом надзвичайно високих стандартів

для власної діяльності та наявність жорсткої самокритики, що в контексті підготовки майбутніх фахівців та діяльності практикуючих психологів часто корелює з високою мотивацією досягнення, проте за певних умов стає джерелом виснажливої внутрішньої напруги [5; 15]. Наступний параметр - перфекціонізм, орієнтований на інших, фіксує схильність особистості висувати нереалістичні вимоги до оточуючих, включаючи колег та клієнтів, що для фахівців соціономічної сфери нерідко призводить до деформації міжособистісної взаємодії, хронічного розчарування в результатах спільної роботи та виступає предиктором міжособистісних конфліктів [23; 30]. Найбільш деструктивним складником у цій моделі виявляється соціально приписаний перфекціонізм, який базується на стійкому переконанні суб'єкта в тому, що соціум, професійна спільнота чи клієнти вимагають від нього бездоганності. Саме цей аспект найчастіше виступає каталізатором емоційного виснаження, оскільки породжує постійний страх невідповідності зовнішнім очікуванням та суб'єктивне відчуття втрати контролю над власною професійною репутацією в умовах соціальної нестабільності [12; 61]. Такий цілісний підхід до діагностики дозволяє не лише констатувати рівень прагнення до досконалості, а й виявити конкретні механізми, що зумовлюють перехід від адаптивного прагнення до успіху до деструктивного вигорання фахівця.

2. Для діагностики рівнів та специфіки професійної деструкції фахівців було застосовано Опитувальник емоційного вигорання (Maslach Burnout Inventory - MBI) К. Маслач та С. Джексона (в українській адаптації Л. Карамушки та Т. Зайчикової [17; 22]). Даний інструментарій базується на класичній трикомпонентній моделі, де вигорання розглядається не як однорідний стан, а як багатовимірний процес вичерпання особистісних ресурсів під впливом інтенсивних міжособистісних контактів [34; 53]. У межах нашого дослідження діагностична цінність методики полягає у можливості диференційованої оцінки наступних складових: емоційне виснаження є центральним компонентом синдрому та проявляється у

відчутті психоемоційної порожнечі, хронічної втоми та втрати інтересу до професійної діяльності. Для практикуючого психолога цей стан є критичним, оскільки він унеможливлює повноцінне використання емпатії як робочого інструменту та призводить до неможливості відновлення енергетичного потенціалу навіть після відпочинку [33; 66]; деперсоналізація відображає тенденцію до формування відстороненого, формалізованого або підкреслено «об'єктивного» ставлення до клієнтів. У деструктивному варіанті вона трансформується у цинізм або приховане роздратування, що виступає несвідомим механізмом захисту від надмірного емоційного тиску. У контексті дослідження перфекціонізму цей компонент є особливо цікавим, оскільки високі стандарти часто вступають у конфлікт із цією захисною відстороненістю [13; 56]; редукція професійних досягнень фіксує суб'єктивне відчуття зниження власної компетентності та значущості професійних успіхів. Фахівець починає негативно оцінювати свої здобутки, применшувати роль власної допомоги клієнтам та відчувати професійну «невідповідність». Саме цей параметр найтісніше пов'язаний із самоорієнтованим перфекціонізмом, оскільки неможливість досягнення ідеального результату провокує тотальне знецінення реальних результатів праці [24; 59]. Методика містить 22 твердження, які респонденти оцінювали за частотою їх виникнення (від «ніколи» до «щодня»). Такий формат дозволяє не лише констатувати наявність синдрому, а й визначити домінуючу фазу вигорання у конкретного фахівця, що є необхідним для подальшого кореляційного аналізу із параметрами прагнення до досконалості.

На аналітичному етапі здійснювалася кількісна та якісна обробка отриманих результатів, їхня систематизація та розподіл респондентів за рівнями вираженості досліджуваних ознак.

Для перевірки значущості зв'язків між параметрами перфекціонізму та структурними компонентами вигорання було застосовано метод порівняльного аналізу «профілів вигорання» у групах із різним типом перфекціоністських установок. Зокрема, основний акцент було зроблено на

зіставленні середніх значень (метод порівняння середніх), що дозволило науково обґрунтувати та підтвердити висунуту гіпотезу.

2.2 Розгляд та інтерпретація отриманих результатів дослідження

Аналіз результатів опитувальника «Багатовимірна шкала перфекціонізму» (Multidimensional Perfectionism Scale - MPS) П. Х'юїтта та Г. Флетта (в українській адаптації Л.М. Карамушки та Т.В. Грубі) (Додаток Б) дозволив розподілити вибірку на три групи за рівнем вираженості даної властивості (рис. 2.2.). Встановлено, що переважна більшість опитаних фахівців (63%) мають середній інтегральний рівень, що свідчить про помірну присутність перфекціоністських установок у професійній діяльності психологів. Високий інтегральний рівень зафіксовано у 25,9% респондентів (14 осіб), а найменшу частку вибірки складають особи з низьким інтегральним рівнем - 11,1% (6 осіб).

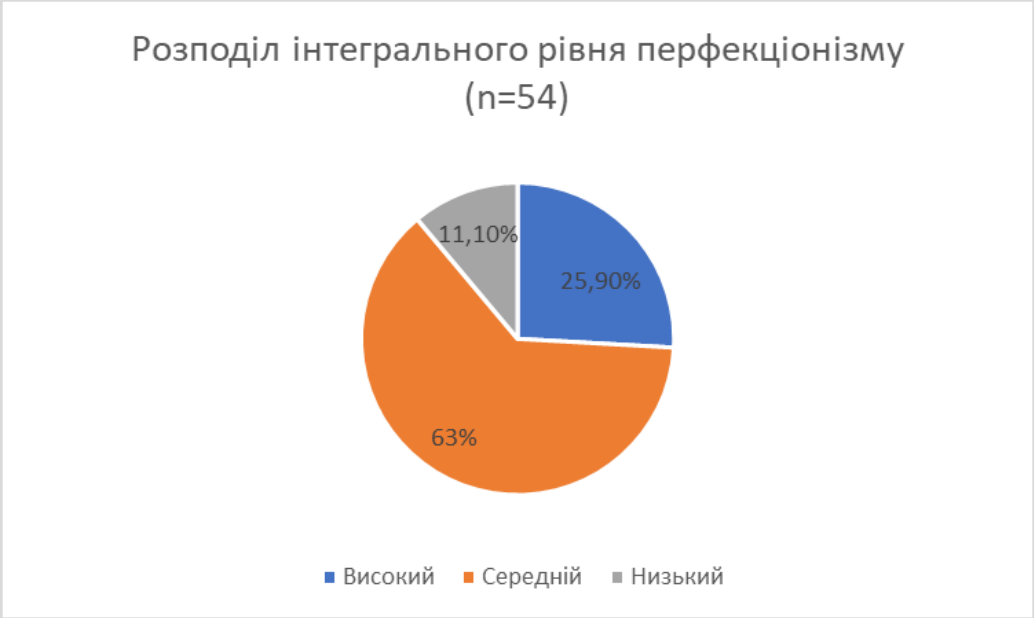


Рисунок 2.2 – Розподіл інтегрального рівня перфекціонізму

Аналіз результатів за параметром перфекціонізму, орієнтованого на себе, свідчить про його високу вираженість у професійному профілі опитаних фахівців (рис. 2.3). Понад половину респондентів (59,3%)

демонструють схильність ставити перед собою надзвичайно високі вимоги, що в контексті діяльності психолога може виступати як стимулом до розвитку, так і чинником внутрішньої напруги.

Помірний (середній) рівень зафіксовано у 37% вибірки, що вказує на збалансоване прагнення до якості роботи без надмірної самокритики. Лише 3,7% опитаних (2 особи) мають низький рівень самоорієнтованого перфекціонізму, що може свідчити про меншу фіксацію на ідеальності власних професійних результатів.

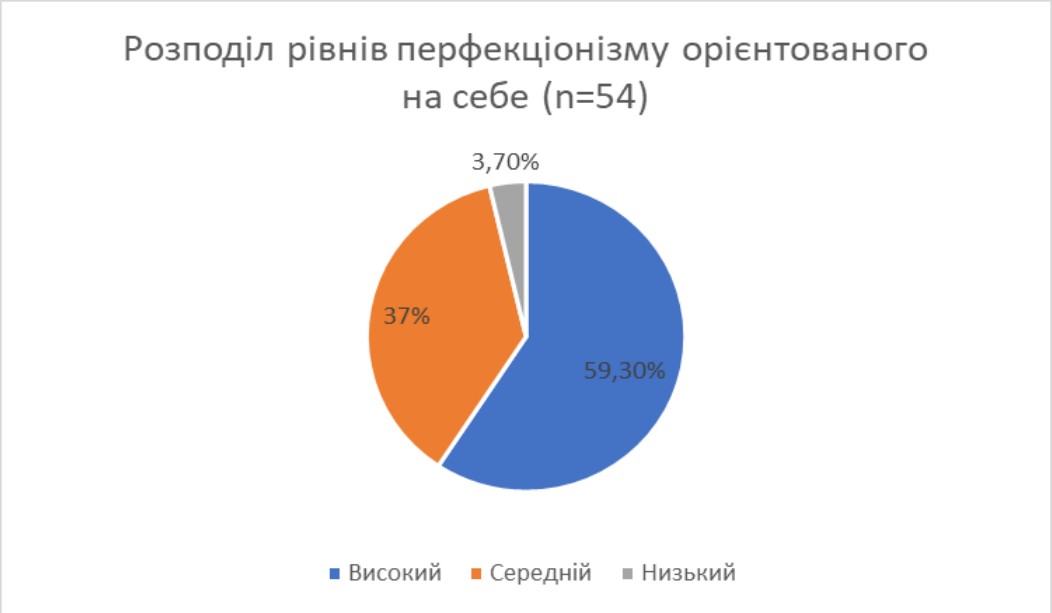


Рисунок 2.3 – Розподіл рівнів перфекціонізму орієнтованого на себе

Результат за параметром соціально призначеного перфекціонізму демонструє високу чутливість опитаних фахівців до зовнішніх стандартів та очікувань (рис. 2.4), майже третина вибірки (38,9%) має високий рівень за цією шкалою, що вказує на переконання цих психологів у тому, що оточуючі висувають до них нереалістичні вимоги, яким вони мусять відповідати для збереження професійного авторитету. Середній рівень виявлено у 42,6% респондентів, а низький рівень зафіксовано лише у 16,7% опитаних; ці фахівці є найбільш стійкими до зовнішнього оцінювання, що може виступати захисним чинником проти емоційного виснаження

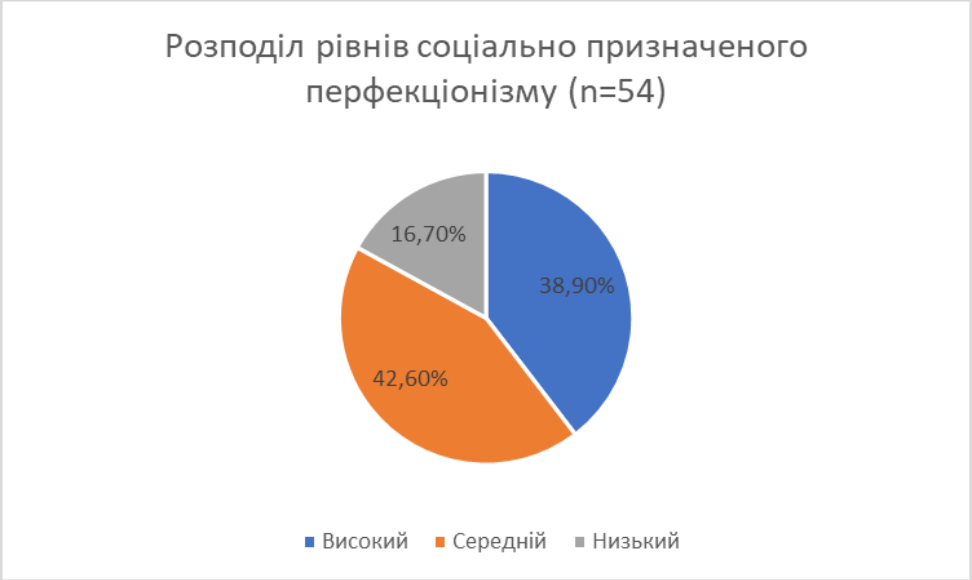


Рисунок 2.4 – Розподіл рівнів соціально призначеного перфекціонізму

Результати опитувальника емоційного вигорання (Maslach Burnout Inventory - MBI) К. Маслач та С. Джексона в українській адаптації Л. Карамушки та Т. Зайчикової, а саме емоційного виснаження, показав, що понад третина опитаних фахівців (35,2%) (рис. 2.5.) перебуває на високому рівні психоемоційного спустошення. Найбільшу групу становлять респонденти із середнім рівнем виснаження (40,7%), що свідчить про стан певної професійної втоми, яка за відсутності профілактики може перейти у хронічну фазу. Низький рівень виснаження зафіксовано у 24,1% психологів, що вказує на наявність достатнього внутрішнього ресурсу для подолання професійних стресорів.



Рисунок 2.5 – Розподвл рівнів емоційного виснаження

Показники за шкалою деперсоналізації виявиви (рис. 2.6.), що переважна більшість фахівців (55,6%) має середній рівень вираженості даного симптому, що вказує на наявність тенденції до певної емоційної відстороненості у стосунках із клієнтами та колегами та може виступати як механізм психологічного захисту в умовах надмірного навантаження. Низький рівень деперсоналізації зафіксовано у 37% респондентів, що свідчить про збереження гуманістичної спрямованості та емоційної чутливості у професійній діяльності. Високий рівень, що характеризується вираженим цинізмом та дегуманізацією міжособистісних стосунків, притаманний лише 7,4% вибірки.



Рисунок 2.6 – Розподіл рівнів деперсоналізації

Результа за шкалою редукції професійних досягнень свідчять про те, що майже половина опитаних психологів (рис. 2.7.) (42,6%) мають низький рівень за цим показником, що в даному опитувальнику є позитивною ознакою та свідчить про збереження почуття власної компетентності та задоволеності результатами праці. Середній рівень редукції зафіксовано у 40,7% респондентів, що вказує на періодичне виникнення сумнівів у власній професійній ефективності. Високий (критичний) рівень притаманний 16,7% вибірки (9 осіб). Для цих фахівців характерне стійке знецінення власних здобутків та відчуття професійної неспроможності.



Рисунок 2.7 – Розподіл рівнів редукції професійних досягнень

№	Інтегральний рівень	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
4	високий	середній	низький	середній
6	високий	високий	середній	середній
15	високий	середній	середній	середній
16	високий	низький	середній	низький
19	високий	середній	середній	низький
20	високий	високий	низький	середній
22	високий	високий	середній	високий
42	високий	низький	низький	низький
43	високий	середній	високий	середній
44	високий	середній	середній	високий
46	високий	середній	середній	низький
52	високий	високий	середній	середній
53	високий	низький	низький	низький
54	високий	середній	середній	низький

Рисунок 2.8 - Порівняльний аналіз компонентів вигорання у респондентів із високим інтегральним рівнем перфекціонізму

Аналіз показників емоційного вигорання у групі респондентів із високим інтегральним рівнем перфекціонізму показав, що найбільша частка опитаних (50%) демонструє середній рівень емоційного иснаження, що свідчить про наявність професійної напруги та ризику подальшого розвитку вигорання. Високий рівень емоційного виснаження зафіксовано у 28,6% респондентів, що вказує на значну вразливість частини фахівців до психоемоційного виснаження. Водночас 21,4% опитаних мають низький

рівень виснаження, що підтверджує відсутність прямої детермінованості між перфекціонізмом і вигоранням та дозволяє розглядати перфекціонізм як фактор ризику, а не єдину причину розвитку синдрому.

Аналіз показників деперсоналізації у групі респондентів із високим інтегральним рівнем перфекціонізму показав переважання середнього рівня (64,3%), що свідчить про наявність помірної емоційної дистанції у професійній взаємодії. Низький рівень деперсоналізації виявлено у 28,6% опитаних, що характеризує збереження емпатійності та гуманістичної спрямованості. Високий рівень деперсоналізації зафіксовано лише у 7,1% респондентів, що свідчить про відсутність вираженого зв’язку між перфекціонізмом та формуванням цинічного ставлення до клієнтів.

Аналіз редукції професійних досягнень у групі з високим інтегральним рівнем перфекціонізму показав переважання низького рівня (50%), що свідчить про збереження професійної самооцінки та відчуття власної ефективності у половини респондентів. Середній рівень виявлено у 35,7% опитаних, що може свідчити про періодичні сумніви щодо професійної компетентності. Високий рівень редукції зафіксовано у 14,3% респондентів, що вказує на наявність окремої групи ризику формування негативної професійної самооцінки.

Отримані результати свідчать про те, що високий інтегральний рівень перфекціонізму не має однозначного та лінійного зв’язку з усіма компонентами синдрому емоційного вигорання. Найбільш виражений зв’язок спостерігається з емоційним виснаженням, де значна частка респондентів демонструє середні та високі показники. Водночас деперсоналізація характеризується переважно середніми та низькими значеннями, що свідчить про збереження емоційної залученості у професійній діяльності. Редукція професійних досягнень у більшості випадків має низький рівень, що вказує на відносно стабільну професійну самооцінку. Таким чином, перфекціонізм виступає не прямим детермінантом вигорання, а фактором ризику, що найбільшою мірою впливає на емоційне виснаження.

Для перевірки гіпотези про деструктивний вплив зовнішнього тиску було детально проаналізовано групу респондентів із високим рівнем соціально приписаного перфекціонізму (n=22) (рис. 2.9.).



Рисунок 2.9 – Рівні емоційного вигорання у перфекціоністів

Емоційне виснаження: більшість фахівців цієї групи - 63,6% (14 осіб) мають високий рівень виснаження, решта 36,4% (8 осіб) демонструють середній рівень. Важливо зазначити, що низький рівень емоційного виснаження у цій категорії респондентів не зафіксовано взагалі.

Деперсоналізація: переважна більшість опитаних - 81,8% (18 осіб) мають середній рівень, що свідчить про наявність певного захисного дистанціювання у професійному спілкуванні. Високий рівень притаманний лише 4,5% (1 особа), а низький у 13,6% (3 особи).

Редукція особистих досягнень: критичне ставлення до власної ефективності на високому рівні виявлено у 31,8% (7 осіб). Найбільшу частку становить середній рівень - 63,6% (14 осіб), що вказує на схильність до знецінення результатів своєї праці під тиском очікувань оточуючих.

При детальному розгляді фахівців із високим рівнем соціально приписаного перфекціонізму (рис. 2.10.) виявлено наступні тенденції:

1. Сфера діяльності: найбільш вразливими виявилися психологи, що працюють у медичній сфері та реабілітації (6 осіб) та громадському

секторі або волонтерстві (7 осіб). Саме в цих сферах спостерігається найвище поєднання соціального тиску з емоційним виснаженням (наприклад, респонденти №3, 5, 36, 48), що пояснюється надвисокою відповідальністю та гострими запитами клієнтів у цих галузях.

2. Стаж роботи: «пік» деструктивного впливу перфекціонізму припадає на два періоди: початківці (стаж 1 рік): (респонденти №3, 20, 21, 26, 36, 44, 47), які намагаються відповідати ідеальним стандартам через невпевненість, що швидко призводить до високого виснаження; освідчені фахівці (стаж 11–14 років): (респонденти №6, 48), тут перфекціонізм накладається на тривалу професійну втому.

3. Гендерний аспект: група переважно жіноча (19 жінок проти 3 чоловіків), у чоловіків (№12, 19, 52) спостерігається вищий рівень емоційного виснаження та деперсоналізації при високому соціальному тиску, що може свідчити про складність витримування соціальних очікувань саме чоловіками в допоміжних професіях.

№	Стать	Вік	Стаж	Сфера діяльності	Соціально призначений
3	жінка	33	1	Медична сфера та реабілітація	високий
4	жінка	38	8	Громадський сектор (НГО) та волонтерство	високий
5	жінка	36	7	Медична сфера та реабілітація	високий
6	жінка	52	11	Громадський сектор (НГО) та волонтерство	високий
11	жінка	47	9	Громадський сектор (НГО) та волонтерство	високий
12	чоловік	44	2	Приватна практика та HR/Організації	високий
18	жінка	41	5	Приватна практика та HR/Організації	високий
19	чоловік	35	5	Громадський сектор (НГО) та волонтерство	високий
20	жінка	43	1	Громадський сектор (НГО) та волонтерство	високий
21	жінка	23	1	Освітня сфера	високий
22	жінка	35	2	Медична сфера та реабілітація	високий
26	жінка	40	1	Приватна практика та HR/Організації	високий
27	жінка	28	5	Освітня сфера	високий
29	жінка	44	7	Освітня сфера	високий
36	жінка	24	1	Медична сфера та реабілітація	високий
43	жінка	35	2	Медична сфера та реабілітація	високий
44	жінка	30	1	Приватна практика та HR/Організації	високий
47	жінка	22	1	Освітня сфера	високий
48	жінка	44	14	Медична сфера та реабілітація	високий
49	жінка	41	4	Громадський сектор (НГО) та волонтерство	високий
50	жінка	43	5	Громадський сектор (НГО) та волонтерство	високий
52	чоловік	35	5	Приватна практика та HR/Організації	високий

Рисунок 2.10 – Розподіл фахівців групи ризику за сферами діяльності та професійним стажем

Отже, отримані емпіричні дані підтверджують гіпотезу про те, що соціально приписаний перфекціонізм є деструктивним чинником, який безпосередньо пов’язаний з високим рівнем емоційного виснаження та ризиком професійної деформації психологів.

2.3 Практичні рекомендації для профілактики перфекціонізму та емоційного вигорання у фахівців

Для розробки ефективної програми профілактики ми систематизували дані респондентів, які мають «деструктивний профіль», тобто, поєднання високого соціального перфекціонізму та високого рівня емоційного вигорання. Отримані результати узгоджуються з сучасними дослідженнями, які підкреслюють, що саме соціально зумовлений перфекціонізм є одним із ключових предикторів професійного виснаження, оскільки базується на інтеріоризації зовнішніх нереалістичних стандартів [69].

Емпіричне дослідження показало, що саме зовнішній тиск та очікування соціуму стають каталізаторами емоційного спустошення психологів, що підтверджує положення про дезадаптивний характер соціального перфекціонізму. У зв’язку з цим профілактика повинна мати комплексний характер і бути спрямованою як на індивідуально-психологічний рівень, так і на організаційно-професійне середовище.

Напрями профілактики залежно від виявлених дефіцитів та демографічних чинників:

1. Робота з когнітивними установками та соціальним тиском. Оскільки 38,9% всієї вибірки та 100% всієї групи ризику відчувають тиск нереалістичних вимог оточуючих, ключовим напрямом є корекція дисфункціональних переконань. Згідно з дослідженнями, перфекціоністські установки формуються через когнітивні викривлення: «чорно-біле мислення», катастрофізація та залежність самооцінки від зовнішнього схвалення. Тому профілактика має бути спрямована на диференціацію

власних професійних стандартів від ідеалізованих очікувань клієнтів чи керівництва через когнітивно-поведінкові техніки та тренінги асертивності. Особливої уваги потребують фахівці-чоловіки, у яких спостерігається вища вразливість до соціальних очікувань у допоміжних професіях, що може бути пов’язано з гендерними стереотипами професійної ролі.

2. Відновлення та стабілізація емоційного ресурсу. Результати нашого дослідження показали, що у групі соціальних перфекціоністів 0% осіб мають низький рівень виснаження, що свідчить про хронічне перевантаження ресурсної системи. Це узгоджується з тезою про дисбаланс між вимогами професії та внутрішніми можливостями [34]. У зв’язку з цим першочерговими заходами є навчання фахівців технікам «гігієни праці» (розмежування робочого та особистого часу) та подолання «втоми від співчуття» [14]. Ефективними будуть майндфулнес, релаксація та групові форми роботи (балінтовські групи, групи підтримки) для нормалізації професійного досвіду [6; 50]. Це дозволить попередити перехід середнього рівня виснаження (40,7% вибірки) у хронічну фазу.

3. Корекція професійної самооцінки та супровід на різних етапах стажу. Оскільки 31,8% соціальних перфекціоністів критично знецінюють власні здобутки, необхідно впроваджувати диференційований підхід [35; 49]: для початківців (стаж до 2 років) - впровадження наставництва та менторства для подолання страху помилки та формування реалістичного образу професійного «Я» [18]; для досвідчених фахівців (стаж 11–14 років) - регулярна супервізія та участь у професійних спільнотах для подолання професійної втоми, що накладається на перфекціоністські установки [61].

4. Розвиток емоційного інтелекту та копінг-стратегій. Розвиток емоційного інтелекту виступає предиктором успішної регуляції діяльності. Високий рівень емоційної компетентності знижує ризик вигорання та сприяє переходу до адаптивних форм перфекціонізму [52]. У межах цього напряму передбачається навчання ефективним копінг-стратегіям (проблемно-орієнтованим замість уникальних) та розвиток навичок самоспівчуття як здорової альтернативи самокритиці.

5. Організаційно-професійні заходи профілактики. Профілактика не може бути обмежена лише індивідуальною роботою. Відповідно до організаційних підходів [25; 60], важливо оптимізувати робоче навантаження та забезпечити психологічно безпечне середовище, також формувати корпоративну культуру прийняття помилок як невід'ємної частини професійного розвитку.

Таким чином, профілактика перфекціонізму та емоційного вигорання повинна ґрунтуватися на системному підході, що поєднує індивідуальну психокорекцію, розвиток професійних компетентностей та організаційні зміни. Особливу увагу слід приділяти саме соціальному перфекціонізму як ключовому фактору ризику, що підтверджено як теоретичними моделями, так і отриманими нами емпіричними даними.

ВИСНОВОК

У кваліфікаційній роботі бакалавра здійснено теоретичне обґрунтування та емпіричне дослідження взаємозв’язку між рівнем перфекціонізму та схильністю до синдрому емоційного вигорання у практикуючих психологів. Результати проведеної роботи дозволили сформулювати такі висновки:

1. Теоретичний аналіз проблеми підтвердив, що перфекціонізм психолога має амбівалентний характер. Встановлено, що адаптивні форми перфекціонізму (високі особисті стандарти) сприяють професійному зростанню та відповідальності. Водночас дезадаптивні форми, зокрема соціально приписаний перфекціонізм, стають потужним внутрішнім чинником професійної дезадаптації, створюючи постійне психоемоційне напруження через невідповідність реальних досягнень ідеалізованим очікуванням оточуючих.

2. Специфіка діяльності психолога в сучасних умовах України (воєнний стан, «спільна травма», надвисока відповідальність) виступає активатором професійного виснаження. Очікування від фахівця «беззаперечної ресурсності» та «всемогутності» у поєднанні з його внутрішньою установкою на бездоганність призводять до швидкої інтоксикації стресом та формування симптомів вигорання.

3. Емпіричне дослідження підтвердило висунуту гіпотезу про існування прямого зв’язку між деструктивним перфекціонізмом та емоційним вигоранням. За допомогою методики П. Х’юїтта - Г. Флетта та опитувальника MBI К. Маслач виявлено:

– Респонденти з високим рівнем соціально приписаного перфекціонізму демонструють найвищі показники емоційного виснаження та деперсоналізації.

– Виявлено «деструктивний профіль» фахівця (високий соціальний перфекціонізм + високе вигорання), де 100% всієї групи ризику відчувають тиск нереалістичних вимог соціуму.

– Встановлено, що соціальні перфекціоністи мають тенденцію до критичного знецінення власних здобутків (редукція професійних досягнень), що підтверджує дезадаптивну роль зовнішньо орієнтованих стандартів.

4. Наукова новизна роботи полягає у розширенні уявлень про роль деструктивного перфекціонізму як внутрішнього фактору вигорання саме у психологів. Доведено, що вразливість фахівця до виснаження значною мірою визначається не стільки його власними прагненнями до успіху, скільки привласненням нереалістичних очікувань клієнтів, керівництва та суспільства загалом.

5. Практичні рекомендації щодо профілактики включають комплексний підхід:

– На індивідуальному рівні: роботу з когнітивними викривленнями, розвиток емоційного інтелекту та навичок самопідтримки.

– На професійному рівні: регулярну супервізію (особливо для фахівців зі стажем 11–14 років) та наставництво для початківців.

– На організаційному рівні: оптимізацію навантаження та формування культури, що дозволяє фахівцю право на професійну помилку та втомлюваність.

Результати роботи можуть бути використані у практичній діяльності психологічних служб, професійній орієнтації та курсах підвищення кваліфікації фахівців допоміжних професій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко А. О. Соціально-психологічні особливості перфекціонізму як особистісної якості. *Соціальна адаптація особистості в сучасному суспільстві* : матеріали XI Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (16–20 грудня 2024 р.). Луцьк : ВНУ ім. Лесі Українки, 2024. С. 9–13.

2. Бабчук М. І. Перфекціонізм як психологічний феномен. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 10(15). С. 369–377.

3. Бовдир О. С., Вельдбрехт О. О., Самкова О. М. Психопрофілактика та подолання синдрому емоційного вигоряння. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського.* Серія : Психологія. 2021. Т. 32 (71), № 6. С. 32–38. DOI : https://doi.org/10.32838/2709-3093/2021.6/06

4. Босько В. Теоретичний аналіз проблеми профілактики емоційного вигорання екстремальних психологів. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2022. № 1(3). С. 20–29.

5. Вавілова А. С. Аналіз адаптивних та дезадаптивних проявів перфекціонізму в ситуації досягнення. *Київський науково-педагогічний вісник*. 2015. № 5 (05). С. 16–20.

6. Варій М. Й. Психологія особистості : навч. посіб. Київ : Центр учбової літератури, 2008. 592 с.

7. Виклики та перспективи розвитку психологічних знань в умовах воєнного стану : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ, 10 квітня 2025 р.). Київ, 2025.

8. Висоцька М. О. Взаємозв’язок перфекціонізму та психічного благополуччя особистості : магістер. диплом. робота : 053, Психологія / Наук. керівник Музичко Л. В.; КНЕУ ім. Вадима Гетьмана, Навч.-наук. ін-т бізнес-освіти ім. Анатолія Поручника, каф. педагогіки та психології. Київ, 2025. 89 с.

9. Віхляєва Я. Є. Супервізія та інтервізія як ефективні технології профілактики професійного вигорання соціальних працівників. *Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 15 жовтня 2025 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2025. С. 32–35.

10. Грубі Т. В. Сучасні моделі перфекціонізму. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка. 2015. Вип. 43. С. 8–15.

11. Гуляс І. А. Мотивація досягнення як складова перфекціонізму. *Наука і освіта* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Дніпропетровськ, 2005. С. 14–16.

12. Гуляс І. А. Рефлексія і перфекціонізм: експериментальне дослідження. *Наука і освіта* : наук.-практ. журнал. 2008. № 4-5. С. 17-21.

13. Дьоміна Г. А., Сидоренко О. Б. Роль перфекціонізму у формуванні професійної ідентичності майбутнього психолога. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського.* Серія : Психологія. 2023. Т. 34 (73), № 3. С. 19–25. DOI : https://doi.org/10.32782/2709-3093/2023.3/04

14. Емоційне вигорання: причини, симптоми, стадії та як боротися з ним. *MH4U (Mental Health for Ukraine)*. URL : https://surl.li/ropyie (дата звернення: 29.04.2026).

15. Завгородня О. П. Перфекціонізм як фактор емоційного вигорання особистості. *Габітус*. 2024. № 57. С. 312–316.

16. Загальна психологія : підручник для студ. вищ. навч. закл. / за заг. ред. С. Д. Максименка. 4-те вид., переробл. і доповн. Том 1. Київ, 2025. 567 с.

17. Зайчикова Т. В. Чинники прояву та передумови формування синдрому «професійного вигорання» у вчителів. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Серія 12 : Психологічні науки. 2020. Вип. 11 (56). С. 54–66.

18. Іванов М. В., Головська І. Г. Детермінанти ефективності психолога в умовах кризи. *Актуальні проблеми практичної психології* : зб. наук. пр. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Одеса, 17 травня 2024 р.). Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2024. С. 175–179.

19. Іванцев Л. І., Іванцев Н. І. Профілактика емоційного вигорання як спосіб збереження психологічного здоров'я студентської молоді. *Габітус*. 2020. Вип. 12, т. 2. С. 133–137. DOI : https://doi.org/10.32843/2663-5208.2020.12-2.22.

20. Ільєнко М. М., Пузіков Д. О. Професійне «вигорання» фахівців соціальної роботи: фактори, зміст, шляхи запобігання та подолання. *Актуальні проблеми навчання та виховання людей з особливими потребами* : тези доповідей. Київ : Університет «Україна», 2008. С. 306–309.

21. Калашник І. В., Сірик І. В. Психотерапія та психокорекція синдрому емоційного вигорання психолога методом психомалюнків. *Психологічний журнал*. 2025. № 15. С. 108–114.

22. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості : психологічний практикум. Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2018. 64 с.

23. Карпова Д. Емоційне вигорання як бар'єр у професійному становленні майбутнього психолога. *Psychology Travelogs*. 2026. Вип. 1. С. 235–243.

24. Католик Г. В., Ковальчук Л. В. Особливості синдрому емоційного вигорання у студентів-психологів в умовах пандемії. *Соціально-правові студії*. 2021. Вип. 3 (13). С. 198–205. DOI : https://doi.org/10.32518/2617-4162-2021-3-198-205

25. Кириченко В. В. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2022. 242 с.

26. Кісіль З. Р. Теоретичний аналіз перфекціонізму як психологічного феномену. *Наукові записки Львівського державного університету внутрішніх справ.* Серія : Психологічна. 2025. Вип. 1. С. 22–31. URL : https://surl.li/xumkpc (дата звернення: 28.04.2026).

27. Кононенко О. І. Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання. *Науковий вісник Херсонського державного університету.* Серія : Психологічні науки. 2016. Вип. 1, т. 1. С. 81–85.

28. Кононенко О. І. Психологічна структура перфекціонізму особистості. *Вісник Одеського національного університету імені І. І. Мечникова.* Серія : Психологія. 2014. Т. 19, Вип. 1. С. 130–137.

29. Коняєва Л., Гурович О. Особливості синдрому емоційного вигорання у психологів-консультантів. *Наукові праці Міжрегіональної академії управління персоналом.* Серія : Психологія. 2022. Вип. 3 (56). С. 13–18. DOI : https://doi.org/10.32689/maup.psych.2022.3.2

30. Коршун І. О., Дідух М. Л. Особливості психологічного вигорання. *Актуальні проблеми практичної психології* : зб. наук. пр. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Одеса, 17 травня 2024 р.). Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2024. С. 340–343.

31. Кочарян О. С., Каніщева Т. С. Структура та види перфекціонізму: сучасний стан проблеми. *Вісник ХНУ імені В. Н. Каразіна.* Серія : «Психологія». 2015. Вип. 1150 (57). С. 42–46.

32. Лукіна Н. Психологічна структура перфекціонізму. *Modern Science: Problems and Challenges*. 2025. № 1 (12). С. 11. DOI : 10.34132/mspc2025.01.12.11

33. Лящ О. П., Марчук С. В. Перфекціонізм як предмет психологічних досліджень. *Габітус*. 2021. № 23. С. 146–149.

34. Максименко С. Д. Психологічні детермінанти емоційного вигорання фахівців допоміжних професій. *Актуальні проблеми психології*. 2013. Том 1, Вип. 39. С. 98–104.

35. Максимець С. Навчальні аспекти попередження професійного вигорання. *Актуальні питання розвитку особистості: сучасність, інновації, перспективи* : зб. наук. пр. за матеріалами III Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Житомир, 3 квітня 2025 р.) / ред. кол.: Л. Котлова та ін. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2025. С. 199–201.

36. Марчук С. В. Психологічні особливості конструктивізації перфекціонізму методом позитивної психотерапії. *Формування сучасного наукового простору: теорія і практика* : матеріали наук.-практ. конф. Ужгород, 2023. С. 142–146.

37. Міщенко М. С. Психологічні чинники запобігання синдрому емоційного вигорання у майбутніх практичних психологів : монографія. Умань : Візаві, 2016. 236 с.

38. Основи практичної психології : підручник / за наук. ред. В. Г. Панка. 3-тє вид. Київ : Либідь, 2006. 668 с. URL : https://www.academia.edu/31720115 (дата звернення: 15.04.2026).

39. Особистість в екстремальних умовах : матеріали XII Всеукр. наук.-практ. конф. з міжнар. участю (м. Львів, 23 квітня 2025 р.). Львів : ЛДУБЖ, 2025. 420 с.

40. Павлова В. С. Перфекціонізм як психологічний феномен. *Науковий вісник Миколаївського державного університету імені В. О. Сухомлинського.* Серія : Психологічні науки. 2013. № 2, Вип. 10. С. 242–246.

41. Павлова В. С. Теоретичний аналіз типологій перфекціонізму. *Актуальні проблеми психології* : збірник наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Том І. Серія : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. 2014. Вип. 39. С. 70–74.

42. Перфекціонізм як фактор емоційного благополуччя особистості. *Актуальні дослідження, теорія та практика* : матеріали всеукр. наук.-практ. конф. (м. Біла Церква, 22 січня 2026 р.). С. 85–89. URL : https://www.inforum.in.ua/docs/202601220901313.pdf#page=85

43. Пилипенко Н. М. Психологічні особливості професійного вигорання працівників ДСНС України. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. URL : http://repositsc.nuczu.edu.ua/handle/123456789/18411

44. Полякова О. С. Зв’язок перфекціонізму з особистісною тривожністю та самооцінкою в юнацькому віці. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2021. URL : https://surl.li/kezaym

45. Попелюшко Р., Бєляєв І. Психологічні стратегії подолання професійного вигорання у психологів в умовах воєнного стану. *Особистість в екстремальних умовах* : матеріали XII Всеукр. наук.-практ. конф. Львів, 2025. С. 37.

46. Практична психологія : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / М. С. Корольчук та ін. Київ : КНТЕУ, 2017. 728 с.

47. Проблеми психології діяльності в особливих умовах : матеріали II Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Черкаси, 23 квітня 2024 р.). Черкаси : ЧІПБ ім. Героїв Чорнобиля НУЦЗУ, 2024. 352 с.

48. Пророк Н. В. Психологічні особливості особистісно-професійного саморозвитку практичного психолога. *Збірник наукових праць К-ПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України*. Вип. XX. С. 655–664.

49. Проскурня А. С. Диференціально-типологічна структура перфекціонізму як детермінанта виникнення депресивних і тривожних розладів. *Проблеми сучасної психології*. 2016. № 33. С. 33–38.

50. Пузирьов Є. В., Лаптєв І. М. Психологічні особливості професійного вигорання фахівців в умовах війни в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського.* Серія : Психологія. 2025. Т. 36 (75), № 3. С. 175–181. DOI : https://doi.org/10.32782/2709-3093/2025.3/28

51. Раджабова С. Вплив особистісних рис на розвиток професійної дезадаптації : матеріали 49-ї наукової конференції. 2024. С. 137–140.

52. Сафін О. Д., Джулай А. І., Горенко М. В. Емоційний інтелект як предиктор різних аспектів регуляції у професійній діяльності психолога. *Вісник Національного університету оборони України*. 2021. № 6. С. 24–36.

53. Синдром емоційного вигорання. *НейроNEWS*. Серія : психоневрологія та нейропсихіатрія. 2024. № 5-6 (151). С. 24–27. URL : https://neuronews.com.ua/ua/archive/2024/5-6%28151%29/pages-24-27/sindrom-emociynogo-vigorannya (дата звернення: 29.04.2026).

54. Синдром емоційного вигорання: причини, симптоми та стадії розвитку. *Львівська школа психології*. URL : https://surl.li/nksorr.

55. Синдром професійного вигорання: профілактика та подолання : методичні рекомендації / уклад. О. П. Якимчук. Дніпро : ДМК, 2018. 7 с. URL : https://surl.li/gttjxw.

56. Спринська З. В. Аналіз особливостей професійного вигорання у психологів. *Габітус*. 2024. № 58. С. 194–199.

57. Суханова О. А., Оверчук В. А. Стратегії подолання втоми від співчуття у практичних психологів. *Актуальні проблеми практичної психології* : зб. наук. пр. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Одеса, 17 травня 2024 р.). Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2024. С. 141–143.

58. Фукс М. А. Основні підходи до розуміння сутності феномену перфекціонізму. *Радіоелектроніка та інформатика в XXI столітті: погляд молоді* : зб. наук. пр. 25-го Міжнар. молодіжного форуму (м. Харків, 20–22 квітня 2021 р.). Харків : ХНУРЕ, 2021. С. 116–117. URL : https://surl.li/simatq (дата звернення: 28.04.2026).

59. Чаплак Я. В., Чуйко Г. В. Специфіка взаємозв’язку перфекціонізму й емоційного вигорання особистості. *Габітус*. 2024. Вип. 57. С. 266–272. DOI : https://doi.org/10.32782/2663-5208.2024.57.45

60. Чепурна Г. Л. Сімейні дисфункціональні установки як фактор розвитку дезадаптивного перфекціонізму. *Науковий вісник Чернівецького університету.* Серія : Педагогіка та психологія. 2017. Вип. 498–499. С. 195–199.

61. Чуйко Г. В., Чаплак Я. В. Проблема перфекціонізму у психології. *Grail of Science*. 2023. № 24. С. 640–646.

62. Шершун Т., Мітіна С. В. Професійне вигорання у працівників гуманітарного сектору в умовах війни. *Актуальні проблеми практичної психології* : зб. наук. пр. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Одеса, 17 травня 2024 р.). Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського, 2024. С. 85–88.

63. Шинкаренко М. Б., Панфілова Г. Б. Чинники виникнення синдрому «вигорання» у практичних психологів. *Світ наукових досліджень. Випуск 35* : матеріали Міжнар. мультидисциплінарної наук. інтернет-конф. (м. Тернопіль, Україна — м. Ополе, Польща, 20–21 листопада 2024 р.) / за ред. О. Патряк та ін. Тернопіль : ФО-П Шпак В. Б., 2024. С. 160–163.

64. Юр'єва О. Г. Внутрішні та зовнішні чинники професійного вигорання особистості (теоретичний аспект). *Суспільство і особистість у сучасному комунікаційному дискурсі* : матеріали VI Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Запоріжжя, 15 жовт. 2025 р.). Запоріжжя : НУ «Запорізька політехніка», 2025. С. 488–490.

65. Юрков О. С. Психологія праці та інженерна психологія : навч. посіб. 2-ге вид. Мукачево : МДУ, 2018. 187 с.

66. Якимчук О. Психологічні особливості професійного вигорання особистості. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова.* Серія 12 : Психологічні науки. 2021. Вип. 16 (61). С. 111–119.

67. Frost R. O. The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*. 1990. Vol. 14, №5. P. 449–468.

68. Hamachek D. E. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*. 1978. Vol. 15(1). P. 27–33.

69. Hewitt P. L., Flett G. L. Dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*. 1991. Vol. 15, № 6. P. 455–491.

70. Hollender M. Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry*. 1965. Vol. 6. P. 94–103.

71. Progressive research in the modern world : proceedings of the 1st International scientific and practical conference (Boston, USA, October 5-7, 2022). Boston : BoScience Publisher, 2022. 660 p.

72. Slade P. D., Owens R. G. A Dual Process Model of Perfectionism Based on Reinforcement Theory. *Behavior Modification*. 1998. Vol. 22. P. 372–390.

73. The latest technologies implemented and teaching in universities : proceedings of the II International Scientific and Practical Conference (Sofia, Bulgaria, September 09-12, 2025). Sofia : International Science Group, 2025. 200 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Таблиця А.1 - Відомості про склад респондентів

№	Стать	Вік	Стаж	Сфера діяльності
1	жінка	43	10	Приватна практика та HR/Організації
2	жінка	41	14	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
3	жінка	33	1	Медична сфера та реабілітація
4	жінка	38	8	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
5	жінка	36	7	Медична сфера та реабілітація
6	жінка	52	11	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
7	жінка	26	3	Приватна практика та HR/Організації
8	жінка	46	7	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
9	жінка	53	5	Приватна практика та HR/Організації
10	жінка	35	2	Медична сфера та реабілітація
11	жінка	47	9	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
12	чоловік	44	2	Приватна практика та HR/Організації
13	жінка	40	10	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
14	жінка	25	2	Приватна практика та HR/Організації
15	жінка	27	4	Освітня сфера
16	чоловік	48	10	Приватна практика та HR/Організації
17	жінка	53	10	Приватна практика та HR/Організації
18	жінка	41	5	Приватна практика та HR/Організації
19	чоловік	35	5	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
20	жінка	43	1	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
21	жінка	23	1	Освітня сфера
22	жінка	35	2	Медична сфера та реабілітація
23	жінка	39	10	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
24	чоловік	42	13	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
25	чоловік	40	10	Приватна практика та HR/Організації
26	жінка	40	1	Приватна практика та HR/Організації
27	жінка	28	5	Освітня сфера
28	жінка	51	5	Приватна практика та HR/Організації
29	жінка	44	7	Освітня сфера
30	жінка	45	8	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
31	жінка	41	10	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
32	чоловік	43	10	Освітня сфера
33	жінка	44	12	Приватна практика та HR/Організації
34	жінка	43	14	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
35	жінка	58	20	Медична сфера та реабілітація
36	жінка	24	1	Медична сфера та реабілітація

Продовження таблиці А.1

№	Стать	Вік	Стаж	Сфера діяльності
37	жінка	38	9	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
38	жінка	56	13	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
39	жінка	37	8	Медична сфера та реабілітація
40	жінка	55	12	Приватна практика та HR/Організації
41	жінка	29	7	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
42	жінка	54	34	Освітня сфера
43	жінка	35	2	Медична сфера та реабілітація
44	жінка	30	1	Приватна практика та HR/Організації
45	чоловік	34	2	Приватна практика та HR/Організації
46	жінка	30	8	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
47	жінка	22	1	Освітня сфера
48	жінка	44	14	Медична сфера та реабілітація
49	жінка	41	4	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
50	жінка	43	5	Громадський сектор (НГО) та волонтерство
51	жінка	51	10	Приватна практика та HR/Організації
52	чоловік	35	5	Приватна практика та HR/Організації
53	жінка	55	30	Медична сфера та реабілітація
54	жінка	40	15	Приватна практика та HR/Організації

Додаток Б

Таблиця Б.1 - Результати опитувальника Багатовимірна шкала перфекціонізму (Multidimensional Perfectionism Scale - MPS) П. Х'юїтта та Г. Флетта (в українській адаптації Л.М. Карамушки та Т.В. Грубі)

№	Орієнтований на себе	Орієнтований на інших	Соціально призначений	Інтегральний рівень
1	середній	Низький	Середній	низький
2	високий	Середній	Середній	середній
3	середній	Низький	Високий	середній
4	високий	Середній	Високий	високий
5	середній	Низький	Високий	середній
6	високий	низький	Високий	високий
7	високий	низький	Середній	середній
8	високий	низький	Середній	середній
9	середній	низький	Середній	низький
10	високий	середній	Середній	середній
11	середній	середній	Високий	середній
12	середній	низький	Високий	низький
13	середній	середній	Середній	середній
14	високий	середній	Середній	середній
15	високий	середній	Середній	високий
16	високий	високий	Середній	високий
17	середній	високий	Низький	низький
18	низький	низький	Високий	середній
19	високий	низький	Високий	високий
20	високий	середній	Високий	високий
21	середній	низький	Високий	середній
22	високий	низький	Високий	високий
23	високий	середній	Середній	середній
24	високий	середній	Низький	середній
25	високий	середній	Низький	середній
26	середній	низький	Високий	середній
27	середній	низький	Високий	середній
28	високий	низький	Середній	середній
29	середній	низький	Високий	середній
30	високий	середній	Низький	середній
31	високий	середній	Середній	середній
32	високий	середній	Середній	середній
33	низький	низький	Низький	низький
34	високий	середній	Низький	середній
35	високий	середній	Низький	середній
36	середній	низький	Високий	середній

Продовження таблиці Б.1

№	Орієнтований на себе	Орієнтований на інших	Соціально призначений	Інтегральний рівень
37	високий	середній	Середній	середній
38	середній	середній	Середній	середній
39	середній	середній	Середній	середній
40	високий	середній	Середній	середній
41	середній	середній	Середній	середній
42	високий	високий	Низький	високий
43	високий	середній	Високий	високий
44	високий	низький	Високий	високий
45	середній	низький	Середній	низький
46	високий	середній	Середній	високий
47	високий	низький	Високий	середній
48	високий	низький	Високий	середній
49	середній	середній	Високий	середній
50	середній	низький	Високий	середній
51	високий	середній	Низький	середній
52	середній	середній	Високий	високий
53	високий	високий	Середній	високий
54	високий	середній	Середній	високий

Додаток В

Таблиця В.1 - Результати опитувальника емоційного вигорання (Maslach Burnout Inventory - MBI) К. Маслач та С. Джексона в українській адаптації Л. Карамушки та Т. Зайчикової

№	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
1	середній	Середній	низький
2	середній	Середній	низький
3	високий	Середній	високий
4	середній	Низький	середній
5	високий	Середній	середній
6	високий	Середній	середній
7	низький	Низький	низький
8	високий	Високий	високий
9	середній	Середній	низький
10	середній	Середній	середній
11	високий	Середній	середній
12	середній	Середній	середній
13	високий	Високий	середній
14	середній	Низький	низький
15	середній	Середній	середній
16	низький	Середній	низький
17	середній	Низький	середній
18	високий	Середній	високий
19	середній	Середній	низький
20	високий	Низький	середній
21	середній	Середній	високий
22	високий	Середній	високий
23	середній	Низький	низький
24	низький	Низький	низький
25	низький	Низький	низький
26	високий	Середній	високий
27	високий	Середній	середній
28	низький	Низький	низький
29	середній	Середній	середній
30	середній	Середній	середній
31	середній	Середній	середній
32	низький	Низький	низький
33	низький	Низький	низький
34	середній	Низький	низький
35	низький	Низький	низький
36	високий	Низький	середній

Продовження таблиці В.1

№	Емоційне виснаження	Деперсоналізація	Редукція професійних досягнень
37	середній	Низький	низький
38	низький	Низький	низький
39	високий	Середній	середній
40	низький	Низький	низький
41	високий	Середній	середній
42	низький	Низький	низький
43	середній	Високий	середній
44	середній	Середній	високий
45	високий	Високий	високий
46	середній	Середній	низький
47	середній	Середній	високий
48	високий	Середній	середній
49	високий	Середній	середній
50	високий	Середній	середній
51	низький	Низький	низький
52	високий	Середній	середній
53	низький	Низький	низький
54	середній	Середній	низький