МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ СОЦІАЛЬНОЇ ПЕДАГОГІКИ ТА ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему: **ПЕРФЕКЦІОНІЗМ ЯК ЧИННИК ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ ПСИХОЛОГА**

Виконала: студентка 2 курсу, групи 8.0533-з
спеціальності 053– Психологія
Бехтер Юлія Костянтинівна
Керівник: Клопота Є.А., д. психол.н.,
професор кафедри психології
Рецензент: Грандт В.В., к. психол.н., доцент
кафедри психології

Запоріжжя – 2024

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

ЗАПОРІЗЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

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

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____

к.психол.н., доцент. Н.О. Губа

«____»_____2024 р.

З А В Д А Н Н Я

НА КВАЛІФІКАЦІЙНУ РОБОТУ СТУДЕНТЦІ

Бехтер Юлія Костянтинівна

Тема роботи Перфекціонізм як чинник емоційного вигорання психолога

керівник роботи Клопота Є.А., д. психол.н., професор кафедри психології
затверджені наказом ЗНУ від «24» 09 2024 року № 1446-с

2. Строк подання студентом роботи _____

3. Вихідні дані до роботи аналіз психолого-педагогічної літератури.

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки: розкрити поняття "перфекціонізм" та "емоційне вигорання"; дослідити особливості прояву перфекціонізму у професійній діяльності психологів; проаналізувати особливості професійної діяльності психолога; визначити взаємозв'язок між перфекціонізмом і емоційним вигоранням у професійній діяльності; вивчити рівень емоційного вигорання серед фахівців залежно від ступеня їх перфекціоністських тенденцій; розробити рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання, враховуючи перфекціонізм як значущий чинник.

5. Перелік графічного матеріалу: 3 таблиці, 8 рисунків

6. Консультанти розділів роботи

Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		Завдання Видав	Завдання прийняв
Вступ	Клопота Є.А., професор		
Розділ 1	Клопота Є.А., професор		
Розділ 2	Клопота Є.А., професор		
Розділ 3	Клопота Є.А., професор		
Висновки	Клопота Є.А., професор		

7. Дата видачі завдання _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1	Збір та систематизація матеріалу	січень –лютий 2024 р.	Виконано
2	Робота над вступом	березень 2024 р.	Виконано
3	Робота над першим розділом	квітень-травень 2024 р.	Виконано
4	Робота над другим розділом	липень 2024 р.	Виконано
5	Робота над третім розділом	червень -серпень 2024 р.	Виконано
6	Написання висновків	вересень 2024 р.	Виконано
7	Передзахист	жовтень 2024 р.	Виконано
8	Нормоконтроль	листопад 2024 р.	Виконано

Студент _____ Ю.К. Бехтер

Керівник роботи _____ Є.А. Клопота

Нормоконтроль пройдено
Нормоконтролер _____ О. М. Гредінарова

РЕФЕРАТ

Кваліфікаційна робота магістра: 85 сторінки, 3 таблиці, 8 рисунків, 79 джерел, 2 додатока.

Об’єкт дослідження: емоційне вигорання психологів.

Предмет дослідження: вплив перфекціонізму на розвиток емоційного вигорання.

Перша гіпотеза: психологи-перфекціоністи часто стикаються з надмірним психоемоційним навантаженням, що підвищує ризик синдрому вигорання.

Друга гіпотеза: високий рівень перфекціонізму у професійній діяльності психолога тісно корелює з високими рівнями емоційного виснаження та деперсоналізації.

Мета дослідження: виявити взаємозв’язок між рівнем перфекціонізму та емоційним вигоранням психологів, а також визначити особливості цього впливу в професійній діяльності.

Для досягнення і вирішення поставлених завдань нами використано такі методи, як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи, а також методи математичної обробки даних.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що нами було виявлено взаємозв’язок між рівнем перфекціонізму та емоційним вигоранням психологів, а також в розробці практичних рекомендацій для подолання негативного впливу перфекціонізму у фахівця.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів дослідження в роботі психотерапевтів та для розробки ефективних заходів з профілактики емоційного вигорання та підвищення психологічної стійкості фахівців.

ПЕРФЕКЦІОНІЗМ, ЕМОЦІЙНЕ ВИГОРАННЯ, ПСИХОЛОГИ, ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ, ПСИХОЕМОЦІЙНЕ НАВАНТАЖЕННЯ, САМООЦІНКА, БЛАГОПОЛУЧЧЯ.

SUMMARY

Bekhter Yu.K. Perfectionism as a Factor of Emotional Burnout of a Psychologist.

Master's qualification work: 85 pages, 3 tables, 8 figures, 79 sources, 2 appendices.

Object of research: emotional burnout of psychologists.

Subject of research: the influence of perfectionism on the development of emotional burnout.

First hypothesis: perfectionist psychologists often face excessive psycho-emotional stress, which increases the risk of burnout syndrome.

Second hypothesis: a high level of perfectionism in the professional activity of a psychologist is closely correlated with high levels of emotional exhaustion and depersonalization.

Purpose of the study: to identify the relationship between the level of perfectionism and emotional burnout of psychologists, as well as to determine the features of this influence in professional activity.

To achieve and solve the tasks set, we used such methods as the method of analysis of scientific and theoretical sources, systematization and generalization of psychological data on the selected research topic, psychodiagnostic methods, as well as methods of mathematical data processing.

The scientific novelty of the work lies in the fact that we have identified a relationship between the level of perfectionism and emotional burnout of psychologists, as well as in the development of practical recommendations for overcoming the negative impact of perfectionism in a specialist.

The practical significance of the work lies in the possibility of using the results of the study in the work of psychotherapists and for developing effective measures to prevent emotional burnout and increase the psychological resilience of specialists.

PERFECTIONISM, EMOTIONAL BURNOUT, PSYCHOLOGISTS, PROFESSIONAL ACTIVITY, PSYCHO-EMOTIONAL LOAD, SELF-ESTEEM, WELL-BEING.

ЗМІСТ

ВСТУП 7

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ…..... 10

1.1. Поняття та типологія перфекціонізму в психології……..…… 10

1.2. Емоційне вигорання: визначення, структура та етапи……. 22

1.3. Особливості професійної діяльності психолога…..……. 36

1.4. Взаємозв’язок між перфекціонізмом і емоційним вигоранням у професійній діяльності …….. 43

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ ЗАЛЕЖНО ВІД РІВНЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ…….. 54

2.1. Методи, методика і процедура дослідження…… 54

2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація…… 57

2.3. Практичні рекомендації для подолання негативного впливу перфекціонізму…… 70

ВИСНОВКИ..... 74

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 78

ДОДАТКИ……86

ВСТУП

Сучасна професійна діяльність психолога висуває високі вимоги до його емоційної стійкості, гнучкості мислення та здатності зберігати професійну ефективність в умовах підвищеного психоемоційного навантаження. Серед психологічних чинників, що впливають на професійне функціонування фахівців, особливе місце займає перфекціонізм — прагнення досягати високих стандартів, яке часто супроводжується страхом помилок і самокритичністю.

Перфекціонізм, з одного боку, може мотивувати досягнення успіху та самовдосконалення, а з іншого — створювати передумови для виникнення психоемоційного перенавантаження та розвитку емоційного вигорання. Останнє є однією з ключових проблем професійної діяльності психологів, які працюють у тісному емоційному контакті з клієнтами.

Актуальність даної теми обумовлена тим, що перфекціоністські схильності можуть не лише обмежувати ефективність професійної діяльності, але й негативно впливати на психологічне здоров'я фахівця, підвищуючи ризик емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної самооцінки. Вивчення впливу перфекціонізму на формування емоційного вигорання є важливим для розробки програм профілактики та психологічної підтримки фахівців, що дозволить зберігати їхнє професійне довголіття та емоційне благополуччя.

Актуальність і недостатній рівень розробки означеної проблеми зумовили вибір теми кваліфікаційної роботи магістра: «Перфекціонізм як чинник емоційного вигорання психолога».

Об’єкт дослідження: емоційне вигорання психологів.

Предмет дослідження: вплив перфекціонізму на розвиток емоційного вигорання.

Мета дослідження: виявити взаємозв’язок між рівнем перфекціонізму та емоційним вигоранням психологів, а також визначити особливості цього впливу в професійній діяльності.

Перша гіпотеза: психологи-перфекціоністи стикаються з надмірним психоемоційним навантаженням, що підвищує ризик синдрому вигорання.

Друга гіпотеза: високий рівень перфекціонізму у професійній діяльності психолога тісно корелює з високими рівнями емоційного виснаження та деперсоналізації.

Завдання дослідження:

1. Розкрити поняття "перфекціонізм" та "емоційне вигорання".
2. Дослідити особливості прояву перфекціонізму у професійній діяльності психологів.
3. Проаналізувати особливості професійної діяльності психолога.
4. Визначити взаємозв’язок між перфекціонізмом і емоційним вигоранням у професійній діяльності.
5. Вивчити рівень емоційного вигорання серед фахівців залежно від ступеня їх перфекціоністських тенденцій.
6. Розробити рекомендації щодо профілактики емоційного вигорання, враховуючи перфекціонізм як значущий чинник.

Для досягнення і вирішення поставлених завдань нами використано такі методи, як метод аналізу науково-теоретичних джерел, систематизації та узагальнення психологічних даних за обраною темою дослідження, психодіагностичні методи, а також методи математичної обробки даних.

Наукова новизна роботи полягає в тому, що нами було виявлено взаємозв’язок між рівнем перфекціонізму та емоційним вигоранням психологів, а також в розробці практичних рекомендацій для подолання негативного впливу перфекціонізму у фахівця.

Практичне значення роботи полягає у можливості використання результатів дослідження в роботі психотерапевтів та для розробки ефективних заходів з профілактики емоційного вигорання та підвищення психологічної стійкості фахівців.

Надійність та вірогідність результатів дослідження забезпечувались методологічним обґрунтуванням вихідних положень; використанням методів, адекватних меті та завданням дослідження.

РОЗДІЛ 1.
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Поняття та типологія перфекціонізму в психології

У різні епохи поняття досконалості входило в певні культурні парадигми. Однак, уявлення про досконаліть змінювалось протягом історії людства. В нашому сьогоденні, поняття «перфекціонізм» найбільш поширене і використовується не лише у філософії та психології, а й у журналістиці, релігії та побуті, водночас набуваючи негативного відтінку, який поступово поширюється і затьмарює позитивний напрямок цього явища.

Процес самовдосконалення особистості тривалий час не був предметом ґрунтовних досліджень у науці. Лише наприкінці 80-х років 20 ст., коли це явище стало гострою потребою особистісного та соціального розвитку, воно набуло значення в наукових дослідженнях, де воно розглядалося не як самостійний процес, а як найвищий рівень самовизначення. У зв’язку з цим феномен самовдосконалення особистості став предметом педагогічних, психологічних, соціологічних та філософсько-етичних досліджень.

На їх основі розкривалися методи і засоби організації роботи над собою, розкривався зв'язок об'єктивного і суб'єктивного в процесі свідомого саморозвитку, висвітлювались параметри свідомості та цілепокладання в ході особистісної самореалізації, свободи та активності людини в розвитку необхідних особистісних якостей, досліджувалась соціальна детермінація, психологічні механізми, функції самовиховання, визначались їх рушійні сили, було виявлено чинники реалізації сутнісних сил і творчого потенціалу особистості, досліджувався взаємозв’язок процесів свідомого саморозвитку з ціннісними орієнтаціями, моральними ідеалами та соціально-політичною ментальністю, зроблено спробу за допомогою культурно-історичного аналізу

зрозуміти теорії та типи самоосвіти, самовдосконалення та саморозвитку особистості [11, 46].

Як зазначає Грубі Т.В. термін «перфекціонізм» латинського походження «perfectus» і означає «абсолютна досконаліть» [10, 29].

Гуляс І.А. зазначає, що термін «перфекціонізм» походить з філософії, точніше з філософської релігії. Спочатку цей термін мав богословське значення, тобто «перфекціонізм» – «це той, хто вірить, що моральної досконалості можна досягти у земному житті» [11, 46]. Тобто, це прагнення до вдосконалення та самовдосконалення, що є не лише моральною метою окремої людини, а завданням усього людства.

У науковій літературі існує багато думок про терміни появи цього поняття. Деякі вчені вказують на філософські та релігійні вчення даосизму або ранньохристиянські теологічні вчення. Інші дослідники визначають початок перфекціонізма ідеєю філософа епохи Відродження, іспанського лікаря Х. Вівеса, якому саме і належала ідея самовдосконалення людини. Хоча існує думка, що цим терміном почав користуватися німецький філософ 17 ст. Г. Лейбніц [45, 242].

Як ми вже зазначали, перфекціонізм тісно пов'язаний з релігією, а саме в 19 ст. у протестантизмі виникла нова течія - «Церква святості». Ця релігійна течія заклала основу перфекціоністських ідей, в яких перфекціонізм розумівся як моральне і духовне вдосконалення людини, що полягає в подвижницькому житті і неухильному виконанні всіх заповідей. Удосконалення розглядається у двох аспектах: по-перше, ототожнення з Богом і по-друге, прагнення до Бога в часі та просторі [10, 30].

У філософії перфекціонізм розглядається як особливий тип морального вчення, в основі якого лежить уявлення про здатність людини і всього людства до вдосконалення, а вдосконалення розуміється як власної особистості, так і інших людей, і має місце саме та мета, до якої має прагнути людина і яка передбачає розвиток властивих їй талантів і обдарувань. Представники такого трактування перфекціонізму вважають, що

вдосконалення людини є не тільки її моральним завданням, а й сенсом людської історії. Взагалі, вдосконалення – нескінченний і повноцінний процес, який забезпечує максимальний розвиток не тільки умінь і навичок, а й морального аспекту. Різновидом перфекціонізму є ніцшеанська філософія надлюдини ЇЇ мета полягала у «прагненні до саморозвитку» [10, 30].

Гуляс І.А. визначає, що термін «перфекціонізм» походить з французького слова «perfection» або від англійського «perfect», об'єктивніший – і означає віру в те, що самовдосконалення та вдосконалення інших, особливо суспільства, є життєвою метою людини. Крім того, під удосконаленням вчені розуміли максимальний розвиток не тільки умінь, навичок, реалізацію можливостей, а й моральне вдосконалення. Тобто, термін спочатку не трактувався негативно, хоча, можливо, той факт, що його зміст включає також моральний розвиток, став передумовою для подальшого розуміння терміну як моральної категорії, яка хоч і тягне за собою позитивні зміни, але обов'язково враховує негативні. Етимологія слова «досконалий» пов'язана з грецькими термінами «телейон» — «досконалий» то «телейос» — «досконаліcть», що походять від грецького «мета, завершення», і цей самий зв'язок (оскільки церковнослов'янською έλος перекладалося як «верх») зберігає слово «бездоганний», яке походить із церковнослов'янської, а також синонімічного українського — «perfectus», «perfectio» з прийменником per, – що можна тлумачити як «здійснений, виконаний до кінця, повністю».

Одне з перших визначень поняття «досконаліcть» в європейській культурі відоме ще з часів Аристотеля. Праця Аристотеля «Дельта» вказує на три значення цього терміну:

1) ідеальне, те, що закінчене, містить усі необхідні частини, «поза якими неможливо знайти хоча б одну його частину»;

2) досконалим є «те, що настільки прекрасне, що за його достоїнствами та цінністю не може бути перевершене у його царині»;

3) досконалим є те, що досягло значного результату [11, 46].

Ще в більш пізні історичні періоди робилися спроби дати визначення терміну «досконалість», деякі з них були схожі на визначення Аристотеля, а інші чимось відрізнялися від нього. В. Татаркевич, досліджуючи розуміння поняття «досконалість» відомими філософами, відзначає кілька найбільш загальних визначень:

1. Досконалим є те, що завершене, доведене до кінця і тому завершене, до чого нічого не можна додати і водночас нічого не можна відняти. Аристотель частково писав про це в «Дельті»; але яскравіше вона виявляється у «Фізиці». Ця формула досконалості була поширена протягом тривалого часу і тому пізніше багато разів повторювалася схоластами, особливо Фомою Аквінським, і гуманістами епохи Відродження.

2. Абсолютно те, що виконує всі притаманні йому функції. Це визначення належить К. Галену: «Жодна з притаманних людині здібностей не повинна залишатися невикористаною», — зазначав він у своїй праці «Про виснаження». Варіант цього висловлювання згодом сформулював Фома Аквінський: «Досконале те, що досягає всього, до чого воно від природи здатне», — писав він у своїй праці «Про потенцію».

3. Досконалим є те, що досягло своєї мети. Т. Аквінський писав: «Кажуть, що все досконале настільки, наскільки воно досягає власної мети, яка є найвищою досконалістю речі».

4. Досконалим є те, що просте і нехитре. Цю думку підтримували деякі мислителі, зокрема про це писав А. Калепіно у своїй праці «Про Ісаака і душу».

5. Те, що гармонійно, ідеально і побудовано за єдиним принципом. Це розуміння є чудовим для епохи Відродження. Саме тоді, художники епохи Відродження вважали образ кола досконалим і намагалися широко використовувати його у своєму мистецтві.

6. Досконалим - є єдність у різноманітності, це визначення походить від Г. Вольфа і було прийнято його школою. У цьому ж контексті

А.А. Баумгартен, який був учнем Г. Вольфа, визначав досконалість як «когерентність» і «консонанс», тобто «узгодженість» і «співзвуччя» [11, 47].

Якщо підсумувати наведені трактування терміну «досконалість», то можна відзначити, що загальною відмінною рисою його розуміння є апеляція до певної завершеності та цілісності.

Зауважимо, що серед вічних цінностей особливе місце посідає досконалість. Вона передбачає наявність кожної з інших цінностей (добра, краси, вірності, повноти існування, сенсу), але не може бути зведена до їх суми.

Хоча «набір» «вічних цінностей» надто обмежений, іноді їх важко розрізнити. Досконалість не є винятком. Водночас, його аксіологічний аналіз без порівняння досконалості як цінності з іншими «базовими цінностями» культури є неможливим і проблематичним, коли треба брати до уваги час і культурну дистанцію. «Досконалість частково є синонімом такої мета-цінності дзен-культури, як «шлях»». Оволодіння секретами свого ремесла може наблизити людину до розуміння шляху. Якщо людина не володіє секретами свого ремесла, її не можна назвати майстром. Якщо людина завжди прагне вдосконалювати свою майстерність, то досягне досконалості [11, 47].

Як зазначає Майорчак Н.М. у сучасних реаліях у багатьох людей домінує орієнтація на досконалість, адже бажання бути «найкращим» і бездоганним є важливим завданням особистісного розвитку та зростання. Перфекціонізм, як психологічний конструкт, поєднує в собі прагнення суб'єкта до досконалості, орієнтує особистість на високий рівень прагнень і досягнень, а також стійке прагнення вивести свою діяльність на найвищий рівень. Перфекціонізм пов’язаний із процесом самовдосконалення, набуттям особистісного сенсу та впливає на формування особистісної налаштованості, яка спрямовує людину на творення життя з тенденцією до постійного розвитку, самореалізації та самоперевищення.

Надмірне прагнення до ідеалу може одночасно стати запорукою успіху особистості в тій чи іншій сфері, порушити міжособистісні зв'язки і призвести до труднощів соціальної адаптації і навіть ізоляції, оскільки вони є перфекціоністами в міжособистісних стосунках, які мають підвищені очікування як від своїх партнерів, так і від себе [36, 173].

Грубі Т.В., аналізуючи походження поняття перфекціонізму, наголошує на тому, що до середини 30-х років 20 ст. поняття «перфекціонізм» не мало наукового застосування в психології, однак описувалися поняття, близькі до перфекціонізму за значенням, наприклад, А. Адлер - «прагнення до досконалості»; К. Хорні - «прагнення до досконалості»; А. Маслоу, С. Роджерс - «Самореалізація».

У психології наукові дослідження перфекціонізму беруть свій початок від концепцій американських учених, Адлера і К. Хорні, вони вважали прагнення досконалості одним із головних факторів людської діяльності. А. Адлер не використовував термін «перфекціонізм», хоча одним із основних понять індивідуальної психології є «прагнення до досконалості», що є головним мотивом подолання почуття неповноцінності. Незалежно від ступеня усвідомлення прагнення до переваги, почуття неповноцінності спонукає людину до розвитку та самовдосконалення, що виражається у підвищенні вимогливості до себе та оточуючих, а також у постійному порівнянні з іншими. А. Адлер вважав, що прагнення до переваг є вдосконаленим невротичним способом компенсації почуття власної неповноцінності. До конструктивних засобів досягнення благ А.А. Адлер відносить прагнення до успіху, пріоритет у діяльності та розвиток власних умінь і навичок. Прагнення до досконалості вчений вважає природним, оскільки є невід’ємною частиною життя.

Американський дослідниця К. Хорні виділила у концепції несвідомого два механізми, що прийшли на зміну фрейдистському лібідо, а саме тривогу (занепокоєння) і прагнення досконалості (перфекціонізм). Саме почуття страху, яке змушує людину шукати безпеки і в якому криється потреба в

самореалізації, становить основу людської мотивації. Страх призводить до депресії, відчуття власної неповноцінності, а його протилежність – прагнення до досконалості – спонукає до подолання страху та надає впевненості в собі. Підвищення вимог суспільства до особистості підвищує прагнення особистості до вдосконалення, що поступово призводить до формування невротичної потреби в досконалості, заснованої на ідеалізованому образі «Я», тобто уявленні про те, яка повинна бути людина і якими якостями вона повинна володіти. З часом справжнє «Я» стає відчуженим і з'являється невротичний нарцисизм, який ідентифікує себе з ідеалізованим «Я».

К. Хорні стверджувала, що в процесі максимального наближення до «істинного ідеалу» людина виробляє «здорову» мету і формує життєві цінності. Бажання бути максимально досконалим, максимально наблизитися до ідеалу не є невротичним. Водночас, дослідниця застерігала, що слід відрізняти «справжній ідеал» від «невротично ідеалізованого Я-образу», тобто, справжнє прагнення до самовдосконалення від потреби «видаватись ідеальним».

Справжній ідеал стимулює особистість і характеризується динамізмом і саме тією силою, яка необхідна для розвитку. Невротичний ідеалізований образ «Я» пригнічує особистість і є статичним, тобто є ідеєю фікс, яка перешкоджає особистісному зростанню, оскільки заперечує існування дефектів. Крім того, справжні ідеали ведуть до скромності, а ідеалізований образ – до марнославства та зарозумілості.

Представники гуманістичної психології (А. Маслоу, С. Роджерс) описують прагнення до досконалості через поняття самореалізації – прагнення людини всебічно розвинути особистісні здібності. На думку А. Маслоу, прагнення до досконалості та активного самовдосконалення є показником особистого здоров'я, оскільки досягнення досконалості позбавляє від постійного порівняння з іншими та дозволяє людині створити визнання, оцінку, славу, незважаючи на зовнішні фактори.

У персонологічних теоріях А. Адлера, А. Маслоу, К. Роджерса та інших учених прагнення до самовдосконалення визнається вродженою динамічною потребою особистості, спонукальною силою, яка, набувши свого предмета, виражається в професійній діяльності та індивідуальній життєтворчості і надає їм суб'єктивного значення та соціальної цінності [9, 15-17].

Так у другій половині 20 ст. У психології термін «перфекціонізм» не використовувався, але описувалися категорії, близькі за значенням до перфекціонізму, але позначалися іншими поняттями.

Павлова В. С. досліджуючи перфекціонізм, як феномен, зазначає, що у 1965 році американський психолог психодинамічного напрямку М.А. Холлендер спочатку використовував термін «перфекціонізм», щоб описати рису особистості, яка проявляється в «щоденній практиці вимагати від себе вищої якості виконання, ніж того вимагають обставини, і бажання виконати завдання без помилок». М. Холлендер вважав, що ця риса характеру відіграє провідну роль у подоланні депресії та психічних захворювань.

Учений вважав, що перфекціоніст не стільки бореться за нарцистичне задоволення від публічного образу «ідеального», скільки прагне до успішного результату в надії бути прийнятим іншими». Проявом перфекціонізму є надто великий акцент на пунктуальності, порядку та організованості. Цю рису він назвав культом охайності – «всьому своє місце».

У 1984 році А.А. Пахт описує «перфекціонізм» як «деструктивну рису характеру, специфічну психопатологію, пов'язану з прагненням до досягнення недосяжної мети». Вчений вважав перфекціонізм досить поширеною і надзвичайно важкою проблемою, пов’язаною з багатьма психічними та фізичними розладами (алкоголізм, розлади особистості, неврози, депресія тощо) [45, 244-246].

Кононенко О.І., аналізуючи психологічний аспект перфекціоназму наголошує, що у 1989 році видатний психотерапевт когнітивного підходу Д. Барнс глибоко проаналізував концепцію перфекціонізму, додавши когнітивний і міжособистісний компоненти. Д. Барнс вважав, що перфекціонізм – «це «мережа когніцій», що складається з очікувань, інтерпретації подій, оцінки себе та інших». Згідно з його описом, перфекціоністи схильні встановлювати нереалістично високі стандарти, одержимо прагнути досягти нездійсненних цілей і визначати власну цінність виключно в термінах успіхів і досягнень, а також характеризуються полярною оцінкою власної діяльності за принципом «все або нічого». Даючи визначення перфекціонізму, Д. Барнс акцентує увагу на надто високих особистісних стандартах і додає до цього параметра когнітивний параметр – мислення за принципом «все або нічого», а також схильність до «вибіркової концентрації на теперішніх і минулих помилках» і схильність до «генералізацію стандартів», які поширюються на всі сфери життя [28, 38].

Гуртуючись на ірраціональній думці «Я завжди повинен бути досконалим», Д. Барнс виділив такі види перфекціонізму:

— моралізаторський перфекціонізм;
— перфекціонізм на робочому місці;
— перфекціонізм особистості;
— емоційний перфекціонізм;
— романтичний перфекціонізм;
— перфекціонізм відносин;
— сексуальний перфекціонізм;
— перфекціонізм зовнішності [28, 40].

З кінця 70-х років 20 ст. вчені почали вивчати вплив перфекціонізму на особистість, і згодом у науковій літературі з'явилися статті про типологію перфекціонізму.

У 1980-1990-х роках такі вчені як, П. Хьюітт, Г. Флетт, Р. Фрост та ін. висунув тезу про багатовимірність психологічної структури перфекціонізму. Нарешті, «одновимірний» підхід не охоплює всіх характеристик перфекціонізму, зокрема його міжособистісних аспектів. У результаті перфекціонізм вивчається з точки зору теорії рис особистості, згідно з якою кожна риса включає в себе багато індивідуальних компонентів. Ідея багатовимірності перфекціонізму отримала послідовний розвиток у трьох концепціях, розроблених декількома колективами – канадською групою П. Хьюітта і Г. Флетта; британською групою Р. Фроста та американською групою Р. Слейні та Дж. Ешбі [11, 36].

Грубі Т.В. зауважує, що сучасна психологія розуміє під перфекціонізмом прагнення суб'єкта до досконалості та високих особистісних стандартів (моральних, естетичних, інтелектуальних), тобто потребу у покращенні результату власної діяльності [9, 14].

Деякі вчені, такі як Кононенко О.І. досліджуючи особистісний перфекціонізм, відзначають, що «це досить складний феномен, який пов’язаний як з нормальним адаптивним функціонуванням, так і з дезадаптивною поведінкою» [29, 82]. Отже, перфекціонізм існує не тільки з негативною спрямованістю, але і з позитивною спрямованістю. Хоча більшість досліджень акцентують увагу саме на негативному аспекті.

Аналіз наукових джерел показує, що вчені часто пов’язують перфекціонізм із синдромом «професійного вигорання» - Кононенко О.І. [29, 82], депресією, нейротизмом і тривожністю – Гагарян Н.Г. [7], обсесивно-компульсивним розладом - P. Hewwitt, [72], схильністю до суїцидальної поведінки G. Flett [72], тощо.

На думку української дослідниці І.А. Гуляс, слід розрізняти позитивні та негативні наслідки перфекціонізму, які ототожнюють його як явище, де перфекціонізм власне розуміється як прагнення вдосконалюватися не за рахунок, не на шкоду і не порівняно з іншими, а до негативних наслідків, що визначаються особистісними характеристиками людини. Науковиця

зазначає, що краще використовувати поняття «перфекціонізм» – коли «людині не вистачає ані навичок, ані освіти для виконання бажаної соціальної ролі», а її досягнення не відповідають очікуванням, знесилюючі її важкою працею, наслідком якого є особистісний внутрішній конфлікт» [11, 50].

Сучасні визначення перфекціонізму відображають його складність і багатогранність. Згідно з різними підходами, перфекціонізм розглядається як особистісна риса, пов'язана з прагненням до високих стандартів, самокритикою та прагненням уникати помилок.

Теорія адаптивного та дезадаптивного перфекціонізму включає як позитивні, так і негативні аспекти. Наприклад, адаптивний перфекціонізм пов'язаний з мотивацією досягати високих цілей і зберігати високу продуктивність. Натомість дезадаптивний перфекціонізм характеризується надмірною самокритикою, страхом помилок і стресом через неможливість досягти ідеалу (Hewitt, Flett, 1991; Stoeber, Otto, 2006) [39, 11].

Канадські дослідники виділяють різні типи перфекціонізму, як соціальної складової: адресований собі, іншим або соціально приписуваний. Ці типи характеризуються надмірними очікуваннями до себе, інших людей або необхідністю відповідати зовнішнім стандартам (Slaney, 2001) [78, 132].

Український науковець Авраменко А.О. розглядає перфекціонізм як фактор, що впливає на професійне та особистісне життя, включаючи розвиток тривожності, емоційного вигорання і навіть психосоматичних розладів [1]. Наприклад, Марчук С.В. акцентує увагу на впливі перфекціоністських установок на професійну готовність психологів [39].

Кононенко А.О. Кононенко О.І. звертають увагу на основні прояви перфекціонізму, які включають:

— завищені стандарти;

— самокритику;

— страх помилок;

— орієнтацію на зовнішнє визнання;

— залежність від оцінок оточення [27, 172].

У зарубіжній літературі особливий акцент робиться на суб'єктивному відчутті невдачі (discrepancy) у досягненні власних високих стандартів [27, 171]

Отже, перфекціонізм часто сприймається як двозначне явище: з одного боку, він може сприяти особистісному і професійному зростанню, з іншого — бути чинником розвитку невротичних станів і емоційного вигорання. Ці аспекти важливі для розуміння ролі перфекціонізму в контексті психологічного здоров'я та професійної діяльності.

Проаналізувавши усі вище значене, можемо зробити висновок, що перфекціонізм є складним і багатогранним психологічним явищем, яке відіграє значну роль у житті та діяльності людини. Його визначення охоплює прагнення досягати високих стандартів, уникати помилок і підтримувати контроль над власними досягненнями. Ця риса може мати як позитивний, так і негативний вплив, залежно від рівня її прояву та контексту, в якому вона діє.

Типологія перфекціонізму розкриває дві ключові форми цього явища — адаптивний (здоровий) і дезадаптивний (нездоровий) перфекціонізм. Адаптивний перфекціонізм сприяє розвитку, самореалізації та досягненню цілей, тоді як дезадаптивний стає джерелом хронічного стресу, самокритичності та емоційного виснаження. У психології також виділяють персональний, соціально зумовлений і спрямований на інших перфекціонізм, які підкреслюють різноманітність джерел і спрямованості цієї риси.

У професійному контексті, зокрема серед психологів, перфекціонізм може виконувати як стимулюючу, так і руйнівну функцію. З одного боку, він підвищує мотивацію та професійні стандарти, а з іншого — може провокувати почуття тривоги, розчарування та втрати балансу між особистим і професійним життям.

Отже, розуміння поняття й типології перфекціонізму дозволяє глибше аналізувати його вплив на психоемоційний стан і професійну діяльність, що створює основу для розробки стратегій підтримки емоційного благополуччя та профілактики вигорання серед фахівців.

1.2. Емоційне вигорання: визначення, структура та етапи

На сучасному етапі розвитку суспільства проблема синдрому емоційного вигорання є особливо актуальною. Це зумовлює необхідність урахування психологічних факторів професійної діяльності, які можуть призвести до невиконання фахівцями своїх обов’язків і втрати творчого ставлення до результату своєї праці.

Дудяк В. зазначає, що «синдром вигорання» - це «тривала стресова реакція, яка виникає внаслідок хронічного професійного стресу середньої інтенсивності». Тому, синдром вигорання розглядається, як «професійне вигорання», що спричиняє деформацію особистості.

Синдром емоційного вигорання виражається у зростанні байдужості до власних обов'язків, до того, що відбувається на роботі, дегуманізації у вигляді наростання негативізму по відношенню до пацієнтів або клієнтів і співробітників, відчуття власної професійної неадекватності, почуття незадоволеності явищами роботи і в кінцевому підсумку, призводить до різкого погіршення якості життя. Надалі можливий розвиток невротичних розладів і психосоматичних захворювань особистості.

Розвитку цього стану сприяє необхідність працювати в єдиному і напруженому ритмі з великим емоційним навантаженням особистої взаємодії з важким контингентом. Разом з тим, розвитку синдрому вигорання сприяє відсутність адекватної винагороди (не тільки матеріальної, а й психологічної) за виконану роботу, що змушує людину вважати, що її робота не має цінності для суспільства [13].

Максименко Л.М. обґрунтовуючи поняття «професійне вигорання», звертає увагу на те, що він з’явився в психологічній літературі порівняно недавно. Його розробив американський психіатр Х. Дж. Фрейденберг у 1974 р. Х. Дж. Фрейденберг у своїх наукових дослідженнях, вказує на те, що «подібний стан розвивається у людей, схильних до емпатії, які ідеалістично ставляться до роботи, але в той же час нестійких, схильних до марення і одержимих нав'язливими ідеями» [37]. У цьому випадку синдром емоційного вигорання може являти собою механізм психологічного захисту у вигляді часткового або повного виключення емоцій у відповідь на травматичні впливи. Найчастіше з синдромом професійного вигорання стикаються спеціалісти, які працюють за системою «людина-людина», це обґрунтовується тим, що такі фахівці змушені постійно мати справу з негативними емоційними переживаннями своїх клієнтів і тому мимоволі беруть участь у цих переживаннях, що призводить до посилення емоційного дистресу [37].

Швець Д.В., Кісіль З.Р. зауважують, що незважаючи на багаторічні спроби проаналізувати синдром «емоційного вигорання» як складний психологічний феномен, у наукових дослідженнях часто зустрічаються концептуальні розбіжності, тому цей феномен і досі є предметом наукового та практичного інтересу [60, 62]. На даний час вчені вважають емоційне вигорання в більшості випадків «... результатом впливу комплексу стресових факторів» [24]. Деякі науковці обґрунтовують емоційне вигорання як «... сформований механізм психологічного захисту у вигляді повного або часткового виключення емоцій (зниження їх енергетики), тобто реакції людини на певні психотравмуючі впливи», мається на увазі набутий стереотип емоційної, здебільшого емоційної поведінки» [60, 63].

Л.М. Карамушка, О. Креденцер та К. Терещенко зазначають, що «... стійкий або прогресуючий дисбаланс під час інтенсивної діяльності неминуче призводить до професійного вигорання в результаті якого виникає неконтрольований стрес» [48].

К. Маслач і М. Лейтер вважають, що «емоційне вигорання» слід розглядати як «...стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, викликаний тривалим перебуванням в емоційно перевантажених ситуаціях спілкування» [74].

На думку B. Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. «емоційне вигорання» – це «...двовимірна модель, яка полягає, по-перше, в емоційному виснаженні, а по-друге, в деперсоналізації, тобто погіршенні ставлення до інших, а іноді і до себе» [76, 83].

Американські та українські науковці, такі як Burke, R.J., Greengalass, E., Винник В. та ряд інших вчених вважають, що «емоційне вигорання» справедливо розглядається як «трикомпонентну систему, що складається з емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження власного особисті досягнення» [5].

За словами А.А Лангла, домінуючим симптомом «емоційного вигорання» є «стан виснаження, який спочатку впливає тільки на власне самопочуття, потім починає безпосередньо впливати на переживання людини, потім також на її рішення, позиції, установки і дії» [60, 64].

За теорією В. Франкла емоційне вигорання включає прояви всіх трьох вимірів існування людини:

— «*соматичний вимір»*: фізична слабкість, функціональні розлади (наприклад, безсоння) аж до зниження імунітету і хвороб;

— *«психічний вимір»*: відсутність бажань, відсутність радості, емоційне виснаження, дратівливість;

— «*ноетичний вимір»*: вихід від вимог ситуації та вихід з стосунків, які знецінюють ставлення до себе та до світу» [60, 64]. За теорією В. Франкла «тривалий розлом», позиціонований дослідником полягає в «...пригніченому емоційному фоні, на якому всі інші переживання сприймаються специфічно. Переживання себе та світу характеризується хронічною нестачею фізичних і психічних сил, відчуттям порожнечі, що супроводжується зростаючим відчуттям втрати духовного керівництва. Рано чи пізно до порожнечі

приєднується відчуття безглуздості, яке поширюється на все більше і більше сторін життя (не лише на роботу, а й на відпочинок та приватне життя), і врешті-решт саме життя сприймається як безглузде» [69].

В.М. Савищенко вважає, що синдром «емоційного вигорання» найчастіше проявляється на рівні як фізичного, так і психологічного стану. У нормі, на думку вченого, «він виникає в результаті умовно-рефлекторного зв'язку негативного характеру. Багато речей, що стосуються тем професійної діяльності, призводять до відхилень у соматичному чи психологічному стані. Іноді, сама думка таких людей або контакт з ними викликає поганий настрій, безсоння, тривогу, проблеми з серцем, судинними реакціями та загострення хронічних захворювань. Перехід реакцій з рівня емоцій на рівень психосоматики свідчить про те, що емоційний захист - «вигорання» - вже не може самостійно справлятися з навантаженням і енергія емоцій перерозподіляється між іншими підсистемами особистості. Таким чином тіло рятується від руйнівної сили емоційної енергії» [50].

Ряд науковців, а саме, С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т.В. Зайчикова, досліджуючи синдром «емоційного вигорання», зазначають, що «... при недостатніх показниках професійної надійності суб’єкта професійної діяльності виникає незавершеність його психічної регуляції, що посилює вплив стресових факторів на людини «поріг його стійкості до стресу, тривалість такого стресу, якісні характеристики особистої професійної надійності та працездатності можуть погіршуватися і доходити до особистісних деформацій, особливо професійного вигорання» [52].

Павлюк М.М., Журавська Д.С. зазначають, що ранніми ознаками синдрому емоційного вигорання можна вважати такі ознаки:

— відмова від професійного розвитку;
— втрата інтересу до роботи та життя;
— безсоння;
— головні болі;
— надмірне вживання ліків [46, 2].

Розвиток цього синдрому був обумовлений необхідністю працювати суворо в стандартизованому і одноманітному, напруженому розпорядку дня з великою емоційною інтенсивністю особистої взаємодії.

Відкритим залишається питання про основні фактори виникнення емоційного вигорання, існує невизначеність щодо того, чи це виключно особисті характеристики особи, чи вони визначаються організаційними факторами. Відповідно до підходу А. Чирома, який описує Шкраб'юк В. та Білик Д., «емоційне вигорання є результатом взаємодії трьох факторів: фізичного, емоційного та когнітивного виснаження або втоми». Він зазначив, що ключовим фактором виникнення цього явища є емоційне виснаження, а додатковими компонентами є результати чи поведінка, які призводять до деперсоналізації чи когнітивно-емоційного вигорання та проявляються у зниженні особистих досягнень. Ці дві складові взаємодіють, сприяють деформації особистості та впливають на соціальне здоров'я [62, 294].

Відповідно до Міжнародної класифікації хвороб, у рубриці Z.73.0 визначено стан, відомий як «вигорання», що є повним виснаженням і є клінічним синдромом з невротичними ознаками, а не просто підвищенням нормальної втоми, викликаної трудовими діями. Люди, які страждають на синдром професійного вигорання, демонструють комбінацію психопатологічних, психосоматичних і соматичних симптомів, а також ознаки соціальної дисфункції.

Цей стан супроводжується хронічною втомою, розладами пам'яті, уваги і сну, в тому числі труднощами з засипанням і раннім пробудженням, а також відзначаються зміни особистості, є ймовірність розвитку тривожно-депресивних розладів, залежності від психоактивних речовин і навіть суїцидальних нахилів. Загальні соматичні симптоми включають головний біль, діарею, синдром подразненого шлунку, тахікардію, аритмію та гіпертензію [61, 142].

При вивченні факторів емоційного вигорання найбільш поширеними є три підходи:

— *міжособистісний* (Б.П. Бунк, У. Маслач, В.Б. Шауфелі та ін.), в якому головною детермінантою вигорання вважається міжособистісна взаємодія на рівні «професійного суб'єкта діяльності»;

— *індивідуальний* (С. Гобфул, А. Пайнс, Дж. Фріді, Л. Холлсен), де головною детермінантою вигорання вважаються особливості емоційно-мотиваційної сфери особистості;

— *організаційний* (Р. Берк, І. Віннабст), де головною причиною вигорання визначається чинниками професійного середовища (характеристиками організаційної структури, способом діяльності, стилем керівництва тощо) [46, 2].

Існує кілька моделей емоційного вигорання, які пропонують результативний підхід до розуміння цього стану.

Однофакторна модель, представниками якої є А. Пайнс, Е. Аронсон, А. Чиром, визначає вигорання як стан фізичного, емоційного та когнітивного виснаження, викликаний тривалим перебуванням в емоційно насичених ситуаціях [75].

У двофакторній моделі Д. Дирендонка, В. Шауфелі та Х. Сиксми вигорання постає як двовимірний конструкт виснаження та деперсоналізації.

Перший компонент - «афективний», включає скарги на фізичне самопочуття та емоційне виснаження.

Другий компонент – «деперсоналізація» - виражається в зміненому ставленні до себе та оточуючих [62, 294].

Трифакторна модель К. Маслача, С. Джексона, Б. Пельмана, Е. Хартмана та Б. Фарбера розглядає вигорання як відповідь на тривалий стрес міжособистісного спілкування, включаючи емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження особистих досягнень. Емоційне виснаження виражається у відчутті емоційного перевантаження, деперсоналізації в цинічному ставленні до оточуючих, а зниження особистих досягнень у втраті

інтересу до вирішення професійних завдань.

Ці моделі підкреслюють складність і багатогранність вигорання, яке може бути результатом тривалого стресу та міжособистісного конфлікту та погіршувати фізичну, емоційну та професійну продуктивність людини [42, 187].

На думку М. Буріш, емоційне вигорання проходить у кілька етапів розвитку:

Фаза попередження - визначається протиріччями між рівнем залученості в роботу і отриманим результатом.

Фаза зниження власної ролі - характеризується втратою ентузіазму до роботи, а емоційні реакції виражаються у почутті емоційної переповненості та дистанції в професійних стосунках.

Після цього настає період деструктивної поведінки, включаючи негативне ставлення до власних досягнень і цинічне ставлення до інших [23].

І.І. Галецька розглядає емоційне вигорання як модель процесу з трьома основними фазами. Початковий етап - включає наростання емоційного виснаження і формування негативного ставлення до суб'єктів професійної діяльності. Одночасно розвивається і зниження професійної працездатності [6].

Д. Міллер, М.А. Мелох виділяє чотири фази емоційного вигорання:

— ентузіазм,

— застій,

— розчарування

— апатія.

Вони свідчать про зміну емоційного ставлення працівника від надмірної чутливості до потреб суб’єктів, до байдужості та депресії [42, 188].

С. Черніс також виділяє три стадії емоційного вигорання:

— неврівноваженість,

— емоційне напруження та виснаження,

— зміна мотивації

— цинічне ставлення до оточуючих.

Ці стадії вказують на негативні поведінкові та мотиваційні зміни, що виникають у відповідь на стресовий вплив середовища [57].

Мірошник, Н. В., Рожнова, Т. Є. аналізуючи різні підходи науковців, вказують на зв'язок між вигоранням і стресом. На думку авторів, «професійне вигорання є динамічним процесом, який розвивається поступово відповідно до етапів розвитку стресу» [40, 273]. Згідно одного з підходів виділено класифікацію симптомів, які супроводжують різні фази вигорання. Згідно з цією концепцією, виділяються такі фази та симптоми:

1) *«фаза напруги»*, яка включає симптоми травматичних обставин, незадоволення собою, замкнутість у клітці, тривожність і депресію;

2) *«фаза резистентності»*, тобто опору, що включає симптоми недостатньо вибіркового емоційного реагування, емоційно-моральної дезорієнтації, розширення діапазону порятунку емоцій і зниження професійних обов'язків;

3) *«фаза виснаження»*, компонентами якої є симптом емоційного дефіциту, емоційної відстороненості, особистісної відстороненості, психосоматичних і психовегетативних розладів.

Аналіз досліджень синдрому емоційного вигорання показує, що основні зусилля науковців спрямовані на виявлення факторів, які сприяють виникненню цього явища. Більшість вчених, наприклад О. Мірошниченко, Л.М. Карамушка [41; 55] виділяють дві групи факторів:

— індивідуальні (суб’єктивні) – вік, стать, професійний досвід, сімейний стан, освіта та особистісні якості, такі як нейротизм, самооцінка, наполегливість, локус контролю, екстраверсія, діапазон цінностей особистості;

— організаційні (об’єктивні) – умови праці, часовий тиск, перевантаження, тривалість робочого дня, ступінь відповідальності за виконувані професійні завдання, соціально-психологічний клімат колективу, а також кількість клієнтів, частота їх обслуговування, ступінь глибини

контакту з ними [41; 55].

Емоційне вигорання є набутим стереотипом емоційної, часто професійної поведінки і має свої симптоми. Наразі дослідники ідентифікували понад 100 таких симптомів.

О. Мірошниченко в навчально-методичному посібнику «Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працівників в екстремальних умовах» виділяє психофізичні, емоційні, поведінкові, соціально-психологічні симптоми та інтелектуальний стан [41].

— *Психофізичні симптоми*: хронічна втома, відчуття емоційного та фізичного виснаження, зниження чутливості та реагування на зміни зовнішнього середовища, загальна астенія, повне або часткове безсоння, відчуття запаморочення, тремор тощо.

— *Емоційні симптоми* включають байдужість, нудьгу, пасивність і депресію, підвищену дратівливість до незначних подій, почуття провини, незахищеності, образи, недовіри, сорому, втрату гумору, негативізм у роботі та особистому житті, песимізм.

— *Поведінкові симптоми* включають зміну графіка роботи, постійну роботу вдома, відмову приймати рішення, депресію, зниження ентузіазму до роботи, байдужість до результатів, невиконання важливих, пріоритетних завдань і «застрягання» на дрібницях, через що більшість з яких марнотрачений робочий час, неусвідомлене або неусвідомлене виконання автоматичних і елементарних дій, дистанціювання від співробітників і учнів, підвищена неадекватна критичність, відчуття некомпетентності в професійній діяльності, відсутність енергії та ентузіазму, Зловживання алкоголем, різке збільшення щодня викурюваних сигарет.

— *Інтелектуальний стан* фахівця із синдромом професійного вигорання має такі характеристики, як труднощі з концентрацією уваги, підвищена апатія, цинізм чи байдужість до інновацій, формального виконання роботи [41].

Мирошниченко О. відносить до емоційного вигорання такі симптоми, як: часті нервові зриви, відчуття неусвідомленого страху і підвищеної тривожності, відчуття надмірної відповідальності, загальне негативне ставлення до життя і професійних перспектив, втрату ідеалів, надій, професійних перспектив, відчуття непотрібності і підвищене відчуття енергії для соціальної активності, відчуття ізоляції.

Збродська І. Г. аналізуючи праці Дж. Едельвіча та А. Бродського (Jerry Edelwich, Archie Brodsky), спирається на думку науковців, що «вигорання визначається як «прогресуюча втрата ідеалізму, енергії та рішучості, яку відчувають люди у «допоміжних» професіях через умови праці» [19, 55]. Jerry Edelwich, Archie Brodsky вважають, що для боротьби з вигоранням необхідні дії як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях. Процес вигорання складається з чотирьох фаз:

Перша фаза – це фаза «*ідеалізму та ентузіазму*», пов'язана з високими ідеалами та високим рівнем енергії. Для нього характерні нереалістичні очікування та висока планка. Часто енергія витрачається надмірно або нераціонально, і людина перевантажує себе волонтерською роботою. Переоцінка власних внутрішніх і зовнішніх ресурсів, розчарування нереалістичними очікуваннями і зниження ентузіазму в роботі призводять до другої стадії.

Друга фаза – це фаза «*стагнації*», професійна активність людини знижується, коли вона усвідомлює, що її очікування нереалістичні, втрачається ідеалізм і ентузіазм. Робота більше не приносить такого хвилювання та радості, як колись, і відчуття її важливості зникає. Люди починають усвідомлювати необхідність змін у професійному житті. Поступово на перший план виходять такі речі, як бажання вищої зарплати, більше вільного часу чи більш цікавої, різноманітної чи творчої роботи. Труднощі в подоланні цих протиріч можуть призвести до переходу на наступний етап.

Третя фаза - фаза *«фрустрації»*, працівник ставить під сумнів як свою ефективність на роботі, так і цінність роботи. Формалізація, бюрократична інерція та втома, ще більше посилюють робочі обмеження та призводять до психологічних (уникнення) чи поведінкових (незалучення) змін.

Четверта фаза - фаза «*апатія*», вважається центральним ядром вигорання та базується на хронічній фрустрації, розчаруванні та відчутті «прикутості» до роботи заради економічного виживання. У цій фазі виникає «психічне заціпеніння», яке проявляється в мінімізації робочих зусиль, свідомому і невтомному уникненні будь-яких викликів або змін і прагненні зберегти стабільність і безпеку [19, 55].

Якщо звернути увагу на програму запобігання вигоранню розроблену Дж. Едельвічем, то можна зробити висновок, що його програма більше зосереджена на впливі організаційних факторів і спрямована на підвищення обізнаності, покращення навичок, пов'язаних з організаційними обов'язками, зовнішніми освітніми можливостями та збалансуванням стресових обов'язків. На його думку, не менш важлива є реалістична оцінка успіху. Для досягнення цього дослідник пропонує поставити реалістичні цілі; зосередитися на перемогах, а не на поразках. Зосередитися на процесі, а не на результаті. Дотримуватися довгострокового погляду і не чекати миттєвих результатів.

На думку Б. Пелмана та Е. Хартмана (B. Perlman, E. A Hartman), існує два типи ситуацій, у яких найімовірніше виникає стрес, який впливає на виникнення емоційного вигорання:

а) коли навички та компетенції людини недостатні для задоволення організаційних вимог (мова йде як про реальні, так і про уявні вимоги);

б) якщо посада не відповідає бажанням, цінностям або потребам особи. Тобто «стрес виникає там, де існує розбіжність або протиріччя між індивідом та його організаційним оточенням».

На другому етапі особистість переживає «відчутний стрес», який є результатом невирішених стресових ситуацій. Залежно від характеру індивіда, його середовища, освіти, кваліфікації, досвіду, ролі в організації та умов праці відбувається перехід від першого до другого етапу.

На третій стадії стресова реакція проявляється на трьох рівнях:

— фізичному (фізичне вигорання) через фізичні симптоми;

— афективно-когнітивний (емоційне вигорання та надмірна деперсоналізація), через ставлення та почуття;

— поведінкові (надмірна деперсоналізація, зниження продуктивності праці) через симптоматичну поведінку. На цьому етапі організація помічає зміни та реагує на симптоми людини.

Четверта стадія характеризується наслідками тривалого стресу, при цьому вигорання переживається як багатовимірне переживання хронічного емоційного стресу [19, 55].

У своїй книзі «Синдром вигорання: теорія внутрішнього виснаження» німецький дослідник Матіас Буріш описує феномен вигорання, яке було висвітлене ще в Старому Завіті, де яскравими прикладами можуть бути життя Іллі та Мойсея. Він описує вигорання як процес, який проходить через сім фаз.

Перша, «*попереджувальна фаза*», характеризується надмірною активністю та добровільною неоплачуваною понаднормовою роботою, ігноруючи особисті потреби, що призводить до виснаження, що проявляється браком енергії та недостатнім сном.

Друга фаза, «*зменшення посвяти*», проявляється дистанціюванням від клієнтів або пацієнтів і втратою позитивних емоцій. змінюється ставлення до колег та інших загалом. Виникають байдужість, цинізм і втрата емпатії. Знижується рівень залучення до професійної діяльності, з'являються почуття розчарування, втоми, нудьги та прогулів. Людина вважає, що її експлуатують, що вона заслуговує на більше, тому виникає відчуття недооцінки.

Третя фаза, «*емоційна реакція*», виражається депресією (почуття провини, відчуття невдачі, занижена самооцінка, жалість до себе) або агресією (звинувачення інших і виправдання перед собою; часті зміни настрою, дратівливість і нетерпимість до інших).

Під час четвертої фази «*погіршення*» страждає когнітивне мислення (дезорганізованість, нерішучість, відсутність концентрації, знижується рівень креативності та уяви, з'являється ригідність «чорно-білого» мислення); мотивуюча (зниження ініціативи, зниження ефективності та мінімізація зусиль); емоційно-соціальна сфера (відстороненість, опір будь-яким змінам).

У п'ятій фазі, яка називається «*сплощення*», емоційне життя характеризується байдужістю, стриманістю і апатією; соціальні прояви – уникання неформальних контактів, самотності; духовна складова – порожнеча та відсутність інтересу, відсутність бажання займатися діяльністю, яка була стимулюючою та раніше приносила задоволення, наприклад, садівництвом, читанням тощо.

Шоста фаза, «*психосоматичні реакції*», може приймати різні форми та прояви залежно від людини. У більшості людей спостерігається загальне ослаблення імунітету. Найпоширенішими симптомами, які можна помітити, є головні болі, високий кров'яний тиск, утруднене дихання, безсоння або проблеми зі сном, сексуальна дисфункція, розлади травлення тощо.

На сьомій фазі людина відчуває «*відчай і безнадійність*», відчуття безпорадності та безнадійності, що призводить до суїцидальних думок [64].

Далі розглянемо модель вигорання, описана Збродською І.Г., на основі досліджень R.L. Veninga and J.P. Spradley. Ця модель вигорання складається з п'яти різних фаз [19, 55-56]:

Перша фаза, фаза *«медового місяця»*, характеризується відчуттям хвилювання, радості, ентузіазму та гордості з приводу викликів, які приносить нова робота. Дослідники відзначають, що через стан ейфорії людина витрачає багато енергії, що згодом призводить до негативних наслідків. Наступний рівень -

Друга фаза *«дефіцит палива»*: виникають такі симптоми, як загальне відчуття втоми, відчуття втрати енергії та неефективності, незадоволення роботою та зниження якості сну, що вказує на майбутні труднощі. Цей дисбаланс може призвести до збільшення споживання алкоголю та куріння.

Третя стадія – це «*стадія хронічних симптомів»*, на якій фізичні симптоми, що з'явилися на попередній стадії, стають більш вираженими та акцентованими та можуть призвести до початку соматичної хвороби. Через втому і брак енергії виникають такі емоційні реакції, як гнів, дратівливість і депресія.

Четверта фаза *«криза»*: з часом симптоми можуть перерости в гострі психосоматичні розлади, такі як виразка шлунка, сильний головний біль, хронічний біль у спині, високий кров'яний тиск, порушення сну тощо. Одночасно розвиваються механізми уникнення або порятунку від зростаючої невпевненості, песимістичного ставлення до життя та загальної депресії.

П'ята фаза, *«впирання в стіну»*, на цьому етапі відбувається повна дезадаптація, нездатність індивіда пристосуватися до життєвих обставин через його невміння використовувати механізми подолання стресу [19, 55-56].

Хочемо зазначити, що дана модель досить детально описує перебіг і симптоми емоційного вигорання. Невміння людини використовувати механізми управління стресом і гнучко реагувати на обставини призводить до розвитку синдрому емоційного вигорання.

З усього вище проаналізованого, можемо зробити висновок, що емоційне вигорання розглядається як складний психоемоційний стан, що формується внаслідок тривалого впливу стресових факторів, пов'язаних із професійною діяльністю, та характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистісних досягнень.

Вивчення структури емоційного вигорання показало, що воно має три ключові складові:

1. Емоційне виснаження – почуття виснаженості, енергетичного

дефіциту, втрата ресурсів для виконання професійних обов’язків.

2. Деперсоналізація – розвиток цинічного ставлення до клієнтів або колег, формування байдужості до їхніх потреб і проблем.

3. Зниження особистісних досягнень – виникнення відчуття неефективності та незадоволеності результатами власної діяльності.

Проаналізовані етапи розвитку емоційного вигорання дозволяють виявити поступовий характер формування цього стану: від початкового захоплення професією через накопичення напруги до фінального етапу, коли відбувається професійна деформація та серйозне погіршення якості життя.

1.3. Особливості професійної діяльності психолога

Професійна діяльність психолога є багатогранною, що включає консультативну, діагностичну, корекційну, просвітницьку та науково-дослідницьку роботу. Особливості діяльності психолога визначаються як специфікою роботи з клієнтами, так і етичними та методологічними стандартами, що формуються на основі наукових і практичних досліджень.

Професійна діяльність психолога охоплює широкий спектр завдань, які спрямовані на забезпечення психологічного благополуччя особистості, сприяння її розвитку та адаптації до соціального середовища. В.О. Татенко, М.Й. Боришевський та Л.М. Карамушка, визначають ключові принципи роботи психолога, серед яких виділяють:

— *дотримання етичних норм* - психолог повинен забезпечувати конфіденційність, повагу до прав клієнта, уникати будь-яких форм дискримінації [53, 34].

— *професійна компетентність* - це передбачає володіння знаннями та навичками, необхідними для ефективного виконання своїх обов'язків [4, 57].

— *особистісний розвиток психолога* - психолог повинен працювати над власним емоційним балансом, саморефлексією та уникати емоційного

вигорання [20, 121].

Балл Г. О., Максименко С. Д., Кочарян О. С., наголошують на тому, що професійна діяльність психолога передбачає високий рівень комунікативних навичок, емоційної стабільності та здатності до емпатії. Зокрема, науковці виділяють кілька ключових функцій, які виконує психолог у своїй роботі:

— *діагностична* - полягає у визначенні психологічного стану особистості, застосуванні методів тестування, спостереження та інтерв'ювання. Наприклад, Максименко С.Д. зазначає, що ефективна діагностика можлива лише за умов врахування соціокультурного контексту клієнта [38, 45];

— *консультативна* - психолог сприяє вирішенню проблем клієнта, допомагає знайти ресурси для подолання труднощів [47, 62];

— *розвивальна* - спрямована на сприяння особистісному та професійному зростанню клієнта [30, 38];

— *корекційна та терапевтична* - спрямована на гармонізацію психоемоційного стану клієнта через використання індивідуальних або групових методів. Кочарян О.С. наголошує на важливості використання екологічних методів психологічної допомоги, які враховують не лише особистісний, але й соціальний рівень клієнта [30, 72]. Карамушка Л.М. звертає увагу на те, що корекційна та терапевтична направленість психолога передбачає роботу над змінами в поведінці чи емоційній сфері клієнта [20, 87].

У контексті сучасних суспільних умов українські психологи стикаються з низкою викликів, а саме з вимушено переселеними особами та військовослужбовцями, які потребують допомоги у подоланні посттравматичних стресових розладів [32, 94]; емоційним вигорання, ця проблема актуальна для фахівців, які працюють у кризових умовах [12, 74]; глобалізацією та цифровізацією, що вимагає від психологів постійного навчання та адаптації до нових умов роботи [31, 54]. Психологічна діяльність має велике значення для стабільності та гармонізації соціального

середовища. Зокрема, психологи сприяють зниженню рівня стресу у суспільстві, це досягається через організацію тренінгів, семінарів та консультацій [54, 59], розвитком психологічної культури, що включає інформування населення про важливість психологічного здоров'я, яке сприяє підвищенню загальної культури спілкування [4, 81].

Український етичний кодекс психолога свідчить про те, що етичні аспекти є важливим складником професійної діяльності практичного психолога [58]. Вони забезпечують дотримання моральних, правових і професійних норм, які регламентують взаємовідносини з клієнтами, колегами та суспільством. У роботах дослідників, таких як І. Бех, С. Максименко, Л. Літвінової, зазначається, що етична відповідальність є основою ефективної та безпечної психологічної допомоги.

Практичний психолог у своїй роботі керується основними етичними принципами, що описані в Етичному кодексі психолога України, а також у працях вітчизняних фахівців:

— *Конфіденційність* - один із ключових принципів етичної роботи психолога — збереження конфіденційності інформації, отриманої від клієнта. Згідно з І. Бехом, порушення цього принципу може спричинити втрату довіри клієнта та нанести шкоду його емоційному стану [2, 31].

— *Повага до особистості***.** Максименко С.Д. наголошує на важливості безумовного прийняття клієнта, незалежно від його соціального статусу, переконань чи життєвих обставин [38, 52].

— *Добровільність.* Участь клієнта в психологічному консультуванні чи терапії має бути усвідомленою та добровільною. Літвінова підкреслює, що психолог зобов'язаний надавати клієнтові вичерпну інформацію про методи роботи та можливі результати [35, 78].

— *Професійна компетентність.* Психолог має працювати лише в межах своєї компетенції, що передбачає обізнаність з сучасними методами та регулярне підвищення кваліфікації [30, 83].

У практичній роботі психологи можуть стикатися з етичними дилемами, які потребують зважених рішень. Наприклад виключення конфіденційності, що виникає у випадках, коли клієнт демонструє наміри завдати шкоди собі чи іншим. У таких ситуаціях психолог повинен обґрунтовано порушити конфіденційність, дотримуючись юридичних норм [56, 112]. Конфлікт інтересів, коли психолог має одночасно консультувати двох осіб із конфліктуючими інтересами, це може порушити нейтральність та об'єктивність роботи.

Українські науковці, такі як Жукова С. та Лазоренко О., зазначають, що регулярна супервізія є важливим інструментом підтримки етичної діяльності психолога. Вона допомагає вирішувати складні професійні ситуації та уникати професійного вигорання [18, 94].

Особливості етичної роботи з різними категоріями клієнтів включають: підвищену увагу до конфіденційності під час роботи з дітьми, підлітками чи постраждалими від воєнних дій та забезпечення інформованої згоди для вразливих груп клієнтів, таких як люди похилого віку чи особи з інвалідністю [56, 135].

Професійна компетентність психолога є ключовим фактором успішного виконання його професійних обов’язків. Це комплекс знань, умінь, навичок, особистісних якостей та ціннісних орієнтацій, що забезпечують ефективність психологічної діяльності. С. Максименко, О. Лазоренко та Л. Садовий, відзначають багатокомпонентний характер професійної компетентності, який охоплює когнітивну, практичну, емоційну та етичну складові.

Когнітивна компетентність передбачає наявність фундаментальних теоретичних знань з психології, методології дослідження та прикладних дисциплін. С.Д. Максименко зазначає, що сучасний психолог має орієнтуватися в широкому спектрі психологічних шкіл та підходів, аби забезпечити індивідуалізований підхід до клієнта [38, 65].

Практична компетентність включає вміння застосовувати теоретичні знання на практиці: проводити діагностику, консультування, терапію та просвітницьку діяльність. Лазоренко О.В. наголошує, що важливим є володіння сучасними методиками та адаптація їх до конкретних умов і потреб клієнтів [33, 45].

Емоційна компетентність передбачає здатність до емпатії, емоційної саморегуляції, стресостійкості та підтримки професійного балансу. За словами М. Ткаченко, емоційна компетентність є визначальним фактором у роботі з клієнтами, особливо в кризових ситуаціях [56, 102].

Етична компетентність, психолог зобов'язаний дотримуватись етичних норм, які забезпечують захист прав клієнтів та їхню довіру. Як зазначає Літвінова Л.М., етична компетентність допомагає уникати професійних конфліктів і підвищує якість психологічної допомоги [35, 89].

Згідно з дослідженнями Лазоренка О.В. та Садового О.А., розвиток компетентності проходить кілька рівнів:

— базовий рівень: знання основ психології та володіння базовими методами;

— середній рівень: наявність спеціалізації в окремих галузях психології, застосування складніших методик;

— високий рівень: розвиток авторських методів, участь у дослідницькій діяльності, супервізія молодих фахівців [33, 112].

Жукова С.О. та Лазаренко О.В. виділяють кілька шляхів удосконалення професійної компетентності психолога, які складаються з безперервної освіта, яка включає відвідування курсів підвищення кваліфікації, тренінгів, конференцій; практичної діяльності, а саме постійної робота з клієнтами, що сприяє вдосконаленню навичок. Як зазначає Жукова С.О., регулярна супервізія дозволяє оцінити ефективність роботи та уникнути професійних помилок в професійній діяльності психолога [18, 98]. Аналіз власної діяльності допомагає ідентифікувати слабкі місця та визначати напрямки для

розвитку, тому психолог має дотримуватись рефлексії та відвідувати супервізійні групи.

Ткаченко М.П. зазначає, що сучасні психологи стикаються із значними викликами, такими як швидкий розвиток науки, висока емоційна навантаженість і недостатність підтримки від професійного середовища. Для ефективного розвитку компетентності необхідна інтеграція теоретичних знань і практичного досвіду [56, 140].

Професійна діяльність практикуючого психолога передбачає не лише позитивний вплив на клієнтів, але й значні виклики, які можуть впливати на самого фахівця. Діяльність психолога часто пов'язана з високим емоційним навантаженням, що може призводити до професійного вигорання. За даними дослідження Маслач К., цей феномен характерний для професій, що передбачають роботу з людьми, і потребує розробки стратегій профілактики. Маслач К. виокремлює позитивні та негативні прояви прояви професійної діяльності психолога, тому вважаємо доцільним розкрити їх, та проаналізувати [73, 45-48].

Позитивні прояви професійної діяльності психолога:

— Практикуючий психолог сприяє вирішенню життєвих труднощів клієнтів, допомагає у розвитку їхньої особистості та досягненні психологічного благополуччя. Це приносить відчуття значущості та реалізації власної місії.

— Робота з різними клієнтами стимулює постійний розвиток професійних та особистісних якостей психолога, таких як емпатія, стресостійкість та саморефлексія.

— Успіхи у роботі, позитивні зміни у житті клієнтів і вдячність сприяють формуванню професійного задоволення та мотивації до подальшого розвитку

— Практична психологія включає широкий спектр напрямів: консультування, психотерапія, тренінги, робота у навчальних та медичних закладах, що забезпечує різноманітність діяльності.

Негативні прояви професійної діяльності психолога:

— Постійна робота з клієнтами, особливо у складних випадках, може призводити до емоційного виснаження, професійного вигорання та депресивних станів.

— Навантаження пов'язане з високими очікуваннями клієнтів, необхідністю швидко вирішувати складні проблеми та зберігати професійну ефективність навіть у стресових умовах.

— Психолог може стати надмірно залученим у проблеми клієнта, що впливає на об'єктивність і професійність роботи [58, 22].

— Через професійну етику та конфіденційність психолог обмежений у спілкуванні про свою роботу з іншими, що може призводити до відчуття ізоляції.

— У деяких країнах чи регіонах професія психолога може не мати високої матеріальної оцінки, що впливає на рівень задоволення від роботи [73, 45-48].

Отже, можемо узагальнити, що практикуючий психолог стикається з як позитивними, так і негативними аспектами своєї діяльності. Успішність професійної діяльності залежить від здатності психолога адаптуватися до складнощів, ефективно керувати власним станом та постійно вдосконалювати професійні компетенції.

З усього вище зазначеного, можемо зробити висновок, що професійна діяльність психолога є складною, багатогранною і вимагає від фахівця високого рівня компетенцій, особистісної зрілості та етичної свідомості. Основні аспекти цієї роботи включають допомогу клієнтам, застосування науково обґрунтованих методів, дотримання етичних норм і постійний розвиток професійних навичок.

Позитивними проявами діяльності психолога є можливість допомагати людям, сприяти їхньому особистісному розвитку, отримувати професійне задоволення та реалізовувати свій потенціал. Водночас, професія має і

негативні сторони, такі як ризик емоційного виснаження, розвиток професійного вигорання, психологічний тиск і соціальна ізоляція.

Значущим фактором у подоланні негативних проявів є здатність психолога до саморефлексії, підтримка власного психоемоційного стану, а також постійне вдосконалення знань і навичок. Таким чином, успішність професійної діяльності психолога значною мірою залежить від його готовності до саморозвитку, самодопомоги та дотримання професійних стандартів.

1.4. Взаємозв'язок між перфекціонізмом і емоційним вигоранням у професійній діяльності психолога

Професійна діяльність у сучасному світі супроводжується високими вимогами до компетентності, ефективності та відповідальності. У контексті професії психолога ці вимоги нерідко доповнюються необхідністю емоційного включення, що може провокувати виснаження, стрес і формування стану емоційного вигорання. Одним із чинників, що значною мірою впливає на розвиток емоційного вигорання, є перфекціонізм — прагнення до досягнення ідеалу в роботі, виконання завдань із максимальною точністю та відповідністю власним або зовнішнім стандартам.

Перфекціонізм, як складний психологічний феномен, має як позитивні, так і негативні аспекти. З одного боку, орієнтація на високу якість виконання завдань сприяє професійному зростанню та досягненню цілей. З іншого боку, надмірна фіксація на помилках, страх невдачі та постійне прагнення до недосяжного ідеалу можуть викликати почуття розчарування, зниження самооцінки й емоційне виснаження. Саме цей амбівалентний характер перфекціонізму привертає увагу дослідників до його ролі у формуванні емоційного вигорання фахівця.

Дьоміна Г.О. у своїй статті дає визначення «перфекціонізму» - «як складний психологічний феномен, який відображає прагнення до досягнення високих стандартів, досконалості та диференціації у всіх сферах життя». Перфекціонізм можна описати як особливий стиль мислення, емоційної реакції та поведінки, спрямований на досягнення невиправдано високих стандартів і очікувань. Воно виражається в постійному прагненні до ідеальності, критичному ставленні до власних досягнень і перфекціоністських очікуваннях від себе та інших [14, 20].

Вчені-практики разом з іншими дослідниками зробили значний внесок у розуміння різних видів перфекціонізму та їх впливу на психологічний стан і поведінку людини.

Перфекціонізм є предметом дослідження багатьох українських та зарубіжних учених. Вивченню типів перфекціонізму та введенню поняття «позитивний» і «негативний» перфекціонізм присвячені роботи Черрі Хамачека; Ренді Фрост є засновником теорії «мультифакторного» перфекціонізму; Роберт Славін досліджував перфекціонізм в контексті навчання та успішності студентів, а також розробці стратегій подолання негативних наслідків перфекціоністських стосунків; Уоррен Стайлз досліджує вплив перфекціонізму на добробут і благополуччя особистості.

Серед українських учених над цією проблемою працювали: Меліксетян М.Ш. вивчав перфекціонізм у студентів та професійних групах; Беспалько О.В. досліджував вплив перфекціонізму на психічне здоров'я людини; А.І. Заславська досліджувала особливості проявів перфекціонізму в різних сферах життя людини та його зв'язок з депресією; М.В. Шкурат досліджував вплив перфекціонізму на психологічну адаптацію; І.І. Чекмен продила дослідження зв'язку між перфекціонізмом, самооцінкою та мотивацією досягнення; Карамушка Л.М. та Грубі Т.В. запропонували комплексний діагностичний інструментарій для вивчення перфекціонізму у дорослої особистості; Дьяченко В.А., Мунасипова-Мотяш І.А. і Дубініна Д.Є.

досліджували зв’язок між перфекціонізмом і задоволеністю життям та психологічним благополуччям [14, 20].

У сучасному світі професія психолога набула особливого значення, оскільки вона пов'язана з допомогою людям у вирішенні їхніх психологічних проблем. Професійна ідентичність психолога визначається рядом факторів, у тому числі рівнем перфекціонізму.

Професійна діяльність психолога належить до категорії професій "допомагаючого типу", що вимагають високого рівня емоційного включення, комунікативної компетентності та здатності до саморегуляції. Основною метою діяльності психолога є надання якісної психологічної допомоги, підтримки та сприяння особистісному розвитку клієнтів. Такий характер роботи передбачає постійну взаємодію з емоційними потребами інших, що висуває особливі вимоги до психологічної стійкості й ефективності фахівця.

Сучасні реалії професійної діяльності психологів супроводжуються низкою викликів, серед яких висока інтенсивність праці, багатозадачність, етична відповідальність та необхідність постійного професійного розвитку. Водночас прагнення відповідати високим стандартам професії нерідко підсилюється перфекціонізмом як індивідуальною рисою особистості. Перфекціонізм у цьому контексті проявляється у прагненні психолога виконувати свою роботу бездоганно, уникати помилок і відповідати ідеальним уявленням про професійність.

З одного боку, перфекціонізм може сприяти розвитку фахових навичок, оскільки стимулює постійне вдосконалення та пошук ефективних рішень. З іншого боку, надмірне прагнення до ідеалу може стати джерелом стресу, розчарування і призводити до зниження продуктивності та професійного виснаження. Це робить перфекціонізм значущим фактором, який впливає на ефективність та емоційний стан психолога.

Виходячи з цього вважаємо доцільним проаналізувати дослідження Черрі Хамачека, який виокремив різні типи перфекціонізму, які відрізняються своїми характеристиками та проявами [70, 30]:

1. Самокритичний перфекціонізм - цей тип перфекціонізму характеризується високими вимогами, самокритичністю та постійним прагненням досконалості. Люди з таким типом перфекціонізму часто суворо судять себе за помилки та невдачі.

2. Соціальний перфекціонізм - цей тип перфекціонізму відображає бажання бути ідеальним у спілкуванні з іншими людьми. Люди з соціальним перфекціонізмом постійно прагнуть отримати позитивне визнання, уникати критики та відповідати очікуванням інших.

3. Індивідуальний перфекціонізм - цей тип перфекціонізму зосереджується на досягненнях і внутрішній мотивації. Люди з особистим перфекціонізмом мають високі очікування щодо себе та самодисципліни, але не схильні до сильного зовнішнього впливу чи осуду з боку інших.

4. Функціональний перфекціонізм - цей тип перфекціонізму супроводжується раціональним підходом до досягнень і цілей. Люди з функціональним перфекціонізмом використовують своє прагнення досконалості як засіб досягнення успіху та мотивацію бути продуктивними [70, 30].

Проаналізовані типи перфекціонізму за Черрі Хамачеком, ми визначили, що вони мають різний вплив на професійну діяльність психолога, визначаючи його схильність до стресу, емоційного вигорання чи професійного зростання.

Аналізуючи самокритичний перфекціонізм у професійній діяльності психолога такий тип перфекціонізму може призводити до емоційного виснаження, оскільки фахівець постійно ставить під сумнів якість своєї роботи.

Українські дослідження, зокрема роботи Лапінської Т.В., підкреслюють, що психологи із самокритичним перфекціонізмом часто стикаються з проблемами самоприйняття, що негативно позначається на їхній здатності емпатично взаємодіяти з клієнтами [34]. Закордонні науковці,

такі як Г. Флетт і П. Хьюїт, також підтверджують зв’язок між самокритичним перфекціонізмом і високим ризиком професійного вигорання [68].

Соціальний перфекціонізм у роботі психолога може проявлятися через страх не виправдати очікувань клієнтів чи колег, що підсилює тривожність і знижує ефективність.

Українські дослідники, такі як Руденко Л.Є., зазначають, що соціальний перфекціонізм часто спостерігається у молодих фахівців, які прагнуть утвердитися у професії, але побоюються критики [49]. Закордонні дослідження, наприклад роботи Стумфелдта і Блокера, показують, що цей тип перфекціонізму негативно впливає на професійне самовизначення [79].

Індивідуальний перфекціонізм для психолога може бути позитивним чинником, який сприяє професійному розвитку та підвищенню якості роботи.

Дослідження Бондаренко О.М. вказують, що індивідуальний перфекціонізм пов'язаний із високим рівнем мотивації та здатністю до професійного самовдосконалення [3]. Закордонні автори, такі як Д'Арчі та Райс, додають, що цей тип перфекціонізму менш схильний викликати емоційне вигорання, особливо якщо фахівець працює у сприятливому середовищі [66].

Функціональний перфекціонізм у професійній діяльності психолога допомагає підтримувати баланс між якістю роботи та особистим благополуччям.

Як зазначає Коваленко М.С. у своїх дослідженнях, функціональний перфекціонізм позитивно корелює з емоційною стійкістю та задоволенням від роботи [25]. У міжнародних дослідженнях, таких як робота Брауна Л. і Дж. Сміта, функціональний перфекціонізм розглядається як адаптивна риса, що знижує ризик вигорання [63].

Отже, можемо сказати, що типи перфекціонізму за Черрі Хамачеком по-різному впливають на професійну діяльність психологів. Функціональний і індивідуальний перфекціонізм сприяють професійному розвитку, тоді як

самокритичний та соціальний перфекціонізм можуть створювати бар'єри для ефективної роботи та підвищувати ризик вигорання.

На думку Колтунович Т.А., Чуйко Г.В., професійне вигорання є тристоронньою проблемою:

— для самого професіонала, який вигорає, відчуває себе морально порожнім і нездатним належним чином виконувати свої професійні обов'язки;

— для тих, з ким він спілкується, як в рамках своєї професійної діяльності (від колег і клієнтів, з якими він працює і хоче допомогти, і до керівників), так і поза нею: рідними, друзями і коханими людьми;

— для самої професійної діяльності: її якості, результативності, ефективності та результативності [59, 71].

Вчені дослідили, що частіше вигорають фахівці в сфері «людина-людина», а саме психологи та педагоги, які є перфекціоністами, трудоголіками та ентузіастами. Це обумовлено тим, що фахівці цих професій прагнуть до досконалості, і все, що не відповідає цим вимогам у їхній кар'єрі та роботі, нейтралізує їхню задоволеність процесом і результатом роботи, що призводить до почуття неповноцінності, яке змушує їх працювати ще більше. А оскільки результат той самий і досить передбачуваний, вони ніби потрапляють у замкнуте коло: прагнення до досконалості (переваги) – відсутність результату – відчуття відчаю, вразливість – наполегливе прагнення досконалості – знову відсутність бажаного результату. Так зростає перевантаження і виснаження, що призводить до професійного та емоційного вигорання. У цьому контексті Дж. Лафферті та Л. Лафферті висинули теорію, що «найважливішим чинником негативного впливу перфекціоністської орієнтації особистості на ефективність і продуктивність праці є «прив'язування» прагнення людини до досконалості в професійній діяльності, що призводить до фіксації на другорядних деталях» [26, 8].

Деякі вчені розглядають вигорання, з одного боку, як певну професійну деформацію, яка є наслідком стресу і виражається в стереотипізації поведінки фахівця, а з іншого – як захисний механізм «виключення» емоції у відповідь на негативні впливи професійної діяльності. Тоді як Л. А. Китаєв-Смик дещо інакше розуміє вигорання, називаючи його станом «сплющених емоцій», а людину, яка вигорає — «живим мерцем». Однак, як пояснює вчений, таке «сплющення» захищає людину від психосоматичних наслідків стресу [26, 10].

Авраменко А.О. аналізуючи сучасні емпіричні дослідження перфекціонізму встановив зв'язок між надмірним прагненням до досконалості та підвищеною ригідністю та схильністю до стресу, пасивністю, постійним суб'єктивним дискомфортом, емоційним вигоранням, схильністю до постановки складних і нереальних цілей, зниженням продуктивності.

Хоча, вчені визнають перфекціонізм основною рисою творчих людей, вони все ж відзначають негативну сторону цього явища. Наприклад, Л. Сільверман вважає, що «перфекціонізм метафорично можна представити як «палицю з двома кінцями»: з одного боку, він сповнений потенціалу, який може мотивувати і вести до вершин розвитку, підносити людський дух і вести до неперевершеного успіху; з іншого боку, він може занурити у вир безнадії та відчаю». З цієї причини його слід розглядати як «енергію чи силу, яку потрібно контролювати та спрямовувати, а не як хворобу, яку потрібно лікувати» [1, 4-5].

Розглядаючи негативний вплив перфекціонізму на продуктивність праці, вчені Antony M. та Frost R., відзначають, що перфекціоністи керуються зовнішньою мотивацією, тобто схваленням і захопленням оточуючих, якщо це не відбувається, то втрачається цікавість до справи. У осіб перфекціоністів є страх помилки або невдачі, які можуть змусити їх залишити діяльність або відкласти початок роботи через внутрішню потребу робити все ідеально [1, 6].

Вимоги сучасного життя є основою для розвитку перфекціоністських установок, особливо в діяльності практикуючого психолога. Це пояснюється тим, що в кожної людини зростають потреби і запити, з'являється прагнення до успіху, а професійна направленість психолога має вирішальне значення для визначення шляхів досягнення цього успіху у клієнта.

У процесі професійної діяльності психолог часто стикається з високими очікуваннями як зі сторони клієнтів, так і з боку суспільства, що сприяє формуванню установок на безпомилковість та максимальну ефективність. Це може підштовхувати до розвитку перфекціонізму, який, з одного боку, стимулює професійне зростання, а з іншого — може призводити до емоційного вигорання, через постійне прагнення відповідати ідеальним стандартам.

Саме тому для практикуючого психолога важливо розвивати баланс між самовимогливістю та прийняттям власних обмежень. Такий підхід допомагає не лише зберігати емоційну стабільність, але й сприяти ефективнішій роботі з клієнтами, допомагаючи їм ставити реалістичні цілі й вибудовувати здорові моделі досягнення успіху.

Професійна діяльність практичного психолога передбачає виконання складних і багатогранних завдань, таких як психологічна діагностика, консультування, терапевтична робота, супровід кризових клієнтів, а також постійне навчання та вдосконалення професійних навичок. Ці завдання нерідко супроводжуються високими вимогами до результативності, що сприяє формуванню перфекціоністських установок.

В.О. Татенко зазначає, що професійна діяльність психолога відрізняється високим рівнем відповідальності, оскільки її основна мета – допомога людям, які часто перебувають у кризовому чи вразливому стані [54]. Ця специфіка роботи створює передумови для розвитку перфекціонізму, адже психологи прагнуть забезпечити найкращий можливий результат своєї роботи.

Г. Хьюітт і Г. Флетт, вказують на поділ перфекціонізму на адаптивний (що стимулює розвиток) і дезадаптивний (що сприяє виникненню стресу) [71]. Практичні психологи, які прагнуть ідеальної професійної досконалості, можуть переходити до дезадаптивного перфекціонізму, коли недосяжні стандарти створюють емоційне виснаження та відчуття професійної невідповідності.

Як зазначає Г.А. Дьоміна Високі стандарти та прагнення до досконалості у професійній сфері психолога можуть стимулювати психологічну мотивацію та надавати додаткову мотивацію для досягнення професійних цілей. Перфекціоністські риси можуть сприяти ретельному аналізу та оцінці власних умінь і знань, що сприяє професійному розвитку. Однак, перфекціонізм може одночасно становити виклик і ризик для психолога-початківця, оскільки він може викликати психологічний стрес, втому та перевтому, а також мати негативний вплив на самооцінку та благополуччя [67, 78-88].

Перфекціонізм психолога може вплинути на його самооцінку, професійні навички, мотивацію, ставлення до помилок та власних досягнень. Одним з аспектів перфекціонізму є самооцінка. Перфекціоністи схильні бути самокритичними і суворими у своїх діях і результатах. Вони часто встановлюють для себе занадто високі стандарти і відчувають розчарування та незадоволення, коли не досягають їх. Це може призвести до негативної самооцінки професійних навичок і підірвати впевненість у власних силах.

Ще одним аспектом, який впливає на самооцінку професійних здібностей майбутнього психолога, є страх помилитися. Перфекціоністи можуть дуже боятися зробити помилку, оскільки вони сприймають це як невдачу та порушення своїх високих стандартів. Це може призвести до стресу та зниження впевненості у своїх професійних можливостях, що негативно позначається на самооцінці та розвитку професійного потенціалу [51, 15-23].

Професійні завдання, пов’язані з необхідністю швидкого прийняття рішень, емпатійного вислуховування клієнтів, дотримання етичних норм і регулярного самовдосконалення, сприяють підвищенню самооцінки психолога, але одночасно можуть формувати страх помилок. Як зазначає Л. М. Карамушка, багато практикуючих психологів схильні до встановлення надмірно високих вимог до себе, що ускладнює виконання завдань у разі непередбачуваних ситуацій [22].

Дослідження Дж. Шафрана звертає увагу на те, що перфекціонізм часто стає способом компенсації невпевненості в собі, але водночас створює емоційне навантаження, яке негативно впливає на здатність психолога виконувати свої професійні завдання на тривалій основі [77].

Сидоренко О.Б., Мачульська В.В. звертають увагу на те, що непереборна критика також може вплинути на самооцінку психолога, особливо початківця. Перфекціоністи схильні бути самокритичними і сприймають критику інших як доказ своєї неповноцінності. Це може підірвати їхню впевненість у своїх професійних здібностях і сприяти почуттю незахищеності та недосконалості. Неминуча критика може стати перешкодою для розвитку професійної ідентичності та психологічного благополуччя психолога початківця [51].

Дяченко В.А., Мунасипова-Мотяш І.А. та Дубініна Д.Е. зазначають важливість власних досягнень, бо перфекціоністські вимоги підвищують очікування успіху і можуть мати значний вплив на мотивацію психолога, адже для багатьох перфекціоністів досягнення високих стандартів є головною метою, і вони приділяють особливу увагу своїм професійним успіхам. Це може сприяти високій мотивації та прагненню до стабільного успіху в професійній сфері. Отримання визнання, виконання завдань на високому рівні та досягнення професійних цілей є важливими джерелами задоволення для перфекціоністів [15, 123].

Отже, можемо зробити висновок, що аналіз взаємозв’язку між перфекціонізмом і емоційним вигоранням у професійній діяльності психолога дозволяє виявити глибокі зв’язки між цими феноменами, що суттєво впливають на ефективність професійної діяльності та емоційний стан фахівця.

Професійна діяльність психолога вимагає високої емоційної залученості, стійкості до стресу та здатності до постійного самовдосконалення. Ці фактори створюють сприятливе середовище для розвитку перфекціоністських установок. Адаптивний перфекціонізм може мотивувати психолога до професійного росту, удосконалення методик роботи та підвищення результативності. Проте, коли перфекціоністські тенденції переходять у дезадаптивну форму, це стає джерелом надмірного самокритицизму, страху помилок і прагнення до недосяжних ідеалів.

Дезадаптивний перфекціонізм є одним із ключових чинників, що сприяють емоційному вигоранню. Постійний тиск через невідповідність високим стандартам, накопичення емоційної втоми та зниження задоволеності професійними досягненнями формують основу для синдрому вигорання. Це підтверджується як українськими, так і закордонними дослідженнями, які наголошують на необхідності запобігання вигоранню шляхом корекції перфекціоністських установок.

Таким чином, взаємозв’язок між перфекціонізмом і емоційним вигоранням у професійній діяльності психолога є двостороннім і залежить від типу перфекціонізму. Важливим завданням є формування адаптивних стратегій роботи, які дозволяють зберігати баланс між професійними вимогами та особистим благополуччям. Застосування методик саморегуляції, розвиток емоційної компетентності та формування реалістичних цілей є ефективними засобами зниження ризику вигорання та підвищення професійної стійкості психолога.

РОЗДІЛ 2.
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЯВІВ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПСИХОЛОГІВ ЗАЛЕЖНО ВІД РІВНЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ

2.1. Методи, методика і процедура дослідження

Провівши теоретичний аналіз особливостей професійної діяльності психолога та визначивши взаємозв'язок між перфекціонізмом і емоційним вигоранням у професійній діяльності психолога, вважаємо доцільним провести емпіричне дослідження серед цієї категорії фахівців з урахуванням вже проаналізованих методів, за результатами емпіричного дослідження визначити доцільність розробки практичних рекомендацій для подолання негативного впливу перфекціонізму.

Вибірку нашого дослідження склали 19 практикуючих психологів, віком 20 до 45 років. База дослідження – БО "БФ "Карітас Запоріжжя". Зазначимо, що вибірку дослідження склали фахівці, які працюють з різними соціальними групами населення (люди похилого віку, вимушено переміщені особи, люди з інвалідністю). Дослідження проводилось з серпня по вересень 2024 року.

Підбір методичного матеріалу для емпіричного дослідження здійснювався з урахуванням розробок українських та зарубіжних психологів.

Згідно до мети дослідження та поставлених завдань нами був підібраний такий психодіагностичний інструментарій:

1. Багатовимірна шкала перфекціонізму П. Хьюїтта та Г. Флетта (адаптація Карамушки Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В.) [21, 23-27] (Додаток А).

2. Методика "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина" (за теорією синдрому "вигорання" К. Маслач, С. Джексон;

адаптована методичних рекомендаціях «Емоційне вигорання педагогів») [16, 16] (Додаток Б)

1. Багатовимірна шкала перфекціонізму П. Хьюїтта та Г. Флетта (адаптація Карамушки Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В.)

Багатовимірна шкала перфекціонізму (MPS-H) була розроблена в 1991 році канадськими вченими П. Хьюіттом і Г. Флеттом. Ця шкала дозволяє визначити структуру перфекціонізму як багатовимірного явища. П. Хьюітт і Г. Флетт вважають, що перфекціонізм – це прагнення бути досконалим у всьому і що перфекціонізм визначає цінність особистих стандартів індивіда, незалежно від здатності їх досягати.

Анкета складається з 45 питань і трьох шкал (15 тверджень на шкалу), кожна з яких вимірює вираженість одного з компонентів перфекціонізму. Сума балів за трьома шкалами відображає загальний рівень перфекціонізму. Ці три шкали співвідносяться з концепцією П. Хьюітта і Г. Флетта, яка описує перфекціонізм крізь призму його соціальних аспектів і ґрунтується на об'єктивній спрямованості перфекціонізму: «перфекціонізм, орієнтований на себе», «перфекціонізм, орієнтований на інших» та «соціально-приписаний перфекціонізм».

«Перфекціонізм, орієнтований на себе» (суб'єктно-орієнтований перфекціонізм) - визначає високі особисті стандарти в поєднанні з увагою до недоліків і помилок у власному виконанні та самоконтролі.

Високий бал за шкалою «Перфекціонізм орієнтований на себе» говорить про те, що респондент має надзвичайно високі особистісні стандарти та вимоги до себе.

*«Перфекціонізм, орієнтований на інших» (*об'єктно-орієнтований перфекціонізм) - визначає наявність нереалістично високих стандартів по відношенню до оточуючих, що проявляється в надмірних очікуваннях від інших і схильності до їх критичної оцінки.

Високий бал, який респондент набирає за шкалою перфекціонізму, орієнтованого на інших, свідчить про те, що респондент надзвичайно

вимогливий і вимогливий до інших людей.

«Соціально-приписаний перфекціонізм» визнає необхідність відповідати стандартам і очікуванням значущих інших, щоб отримати їхнє схвалення;

Високий бал респондента за шкалою «Соціально визначений перфекціонізм» вказує на те, що респондент вважає надмірними та нереалістичними стандарти, встановлені для нього іншими людьми, і вимоги, які ставлять до нього інші люди. Водночас у своїй поведінці він намагається виправдати високі надії інших людей.

Сума значень за трьома шкалами показує рівень загального перфекціонізму.

Шкала	***Низький показник***	***Середній показник***	***Високий показник***
Перфекціонізм орієнтований на себе	**<56**	**57-77**	**78 >**
Перфекціонізм орієнтований на інших	**< 53**	**54-59**	**60 >**
Соціально приписаний перфекціонізм	**< 54**	**55-50**	**61 >**
Перфекціонізм	**< 159**	**160-203**	**204 >**

2. ***Методика "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина-людина"*** (за теорією синдрому "вигорання" К. Маслач, С. Джексон; адаптована методичних рекомендаціях «Емоційне вигорання педагогів»).

Методика містить 22 питання, що відповідають на 3 субшкали:

1) *Емоційне виснаження* - характеризується низьким емоційним фоном, байдужістю та емоційною перенасиченістю;

2) *Деперсоналізація* - виражається в деформації відносин з іншими людьми. В одних випадках це може бути посилення залежності від інших людей, в інших — посилення негативізму, цинічного ставлення і почуттів до підлеглих, колег по роботі тощо;

3) *Зниження особистих досягнень* - полягає або в схильності до негативної оцінки себе, власних професійних досягнень і успіхів, негативному ставленні до власної професійної гідності та здібностей, або в нівелюванні особистої гідності, обмеженні власних здібностей і Відповідальність перед іншими.

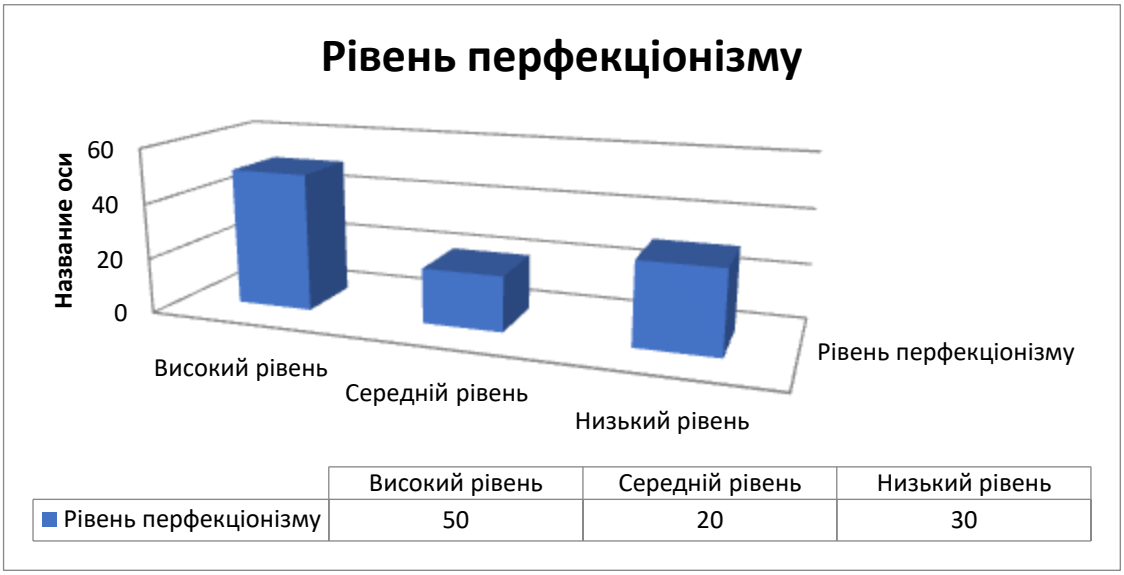
Відповідно до ключа підраховується сума балів за кожною підшкалою. Ступінь «професійного вигорання» визначається за допомогою таблиці рівнів «вигорання»: низький, середній, високий (для кожної з підшкал).

Субшкала	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

Розкривши методи, методики і процедуру дослідження можемо переходити до результатів дослідження та їх інтерпретації.

2.2. Результати дослідження та їх інтерпретація

За результатами багатовимірної шкала перфекціонізму П. Хьюїтта та Г. Флетта нами було визначено наступні результати представлені на рис. 2.1



2.1. Загальний рівень перфекціонізму за результатами багатовимірної шкали перфекціонізму Хьюїтта-Флетта

Отже, за результатами представленими на рис. 2.1., за методикою багатовимірної шкали перфекціонізму Хьюїтта-Флетта свідчать про значну поширеність високого рівня перфекціонізму серед психологів, які взяли участь у дослідженні. Згідно з даними, **50% вибірки (10 респондентів)** демонструють **високий рівень перфекціонізму**. Це може бути зумовлено специфікою професійної діяльності психологів, яка вимагає високих стандартів роботи, самоконтролю та відповідальності. Високий рівень перфекціонізму може сприяти досягненню професійних цілей, але водночас він підвищує ризик емоційного вигорання через хронічне прагнення до ідеалу.

Середній рівень перфекціонізму, який виявлено у **20% респондентів (4 особи)**, може свідчити про більш адаптивний підхід до вимог професії. Такі спеціалісти, ймовірно, здатні знаходити баланс між прагненням до досконалості та прийняттям власних обмежень, що сприяє їх професійному зростанню та психоемоційній стабільності.

Низький рівень перфекціонізму, характерний для **30% вибірки (6 респондентів)**, може вказувати на знижений рівень самокритичності та меншу схильність до орієнтації на зовнішні стандарти. Це, з одного боку, знижує ризик виникнення професійного стресу, а з іншого – може супроводжуватися меншою мотивацією до вдосконалення професійних навичок.

Загалом, структура вибірки демонструє, що перфекціонізм у психологів є важливим особистісним чинником, який має як позитивні, так і потенційно негативні аспекти. Високий та низький рівень перфекціонізму може бути як ресурсом для професійного розвитку, так і чинником ризику для виникнення емоційного виснаження. Тому, виходячи з отриманих результатів особливу увагу привертають групи з високим і низьким рівнем перфекціонізмом.

Високий, перебільшений перфекціонізм вимагає сильного стресу як в емоційній, так і в когнітивній сферах психіки. Характеризується надмірним прагненням до досконалості, нездатністю відчувати задоволення від

виконання діяльності, надмірним трудоголізмом і з часом може довести до професійної деформацією, яка може супроводжуватися тривогою і призводити до швидкого емоційного вигорання.

Низький рівень перфекціонізму може призвести до різних типів розладів сили волі, незацікавленості в роботі, прокрастинації та відсутності мотивації.

Загалом, конструктивність перфекціонізму як риси особистості залежить не стільки від рівня вираження, скільки від співвідношення структурних елементів перфекціонізму особистості. Методика багатовимірної шкали перфекціонізму Хьюїтта-Флетта дозволяє виділити три складові загального перфекціонізму:

— «Перфекціонізм, орієнтований на себе» (суб'єктно-орієнтований перфекціонізм)

— «Перфекціонізм, орієнтований на інших» (об'єктно-орієнтований перфекціонізм)

— «Соціально-приписаний перфекціонізм».

Тому, середні значення кожної складової визначалися залежно від рівня вираженості загального перфекціонізму. Отримані результати наведені в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Середні значення компонентів перфекціонізму за результатами багатовимірної шкали перфекціонізму Хьюїтта-Флетта

Складові	Респонденти з низький рівень перфекціонізму	Респонденти з середній рівень перфекціонізму	Респонденти з високий рівень перфекціонізму
Суб'єктно-орієнтований перфекціонізм	**49,8**	**65,7**	**89,4**
Об'єктно-орієнтований перфекціонізм	31,9	55,2	60,1
Соціально-приписаний перфекціонізм	34,6	56,1	68,2

За даними з таблиці 2.1 та рис. 2.2., 2.3., 2.4. визначено, що:

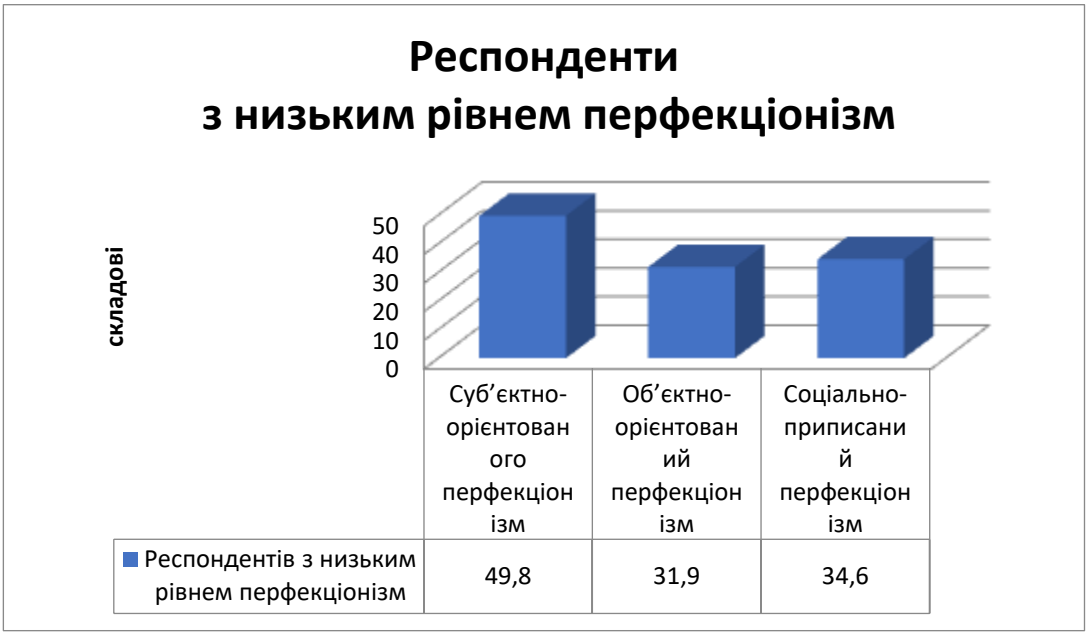


Рис. 2.2 Результати респондентів з низьким рівнем перфекціонізму по всім складовим методики багатовимірної шкали перфекціонізму Хьюїтта-Флетта

— *у першої групи респондентів з низьким рівнем перфекціонізму* найбільш виявлені показники **суб'єктно-орієнтованого перфекціонізм (49,8 балів)** – є відносно високий порівняно з іншими складовими, це вказує на те, що респонденти з низьким рівнем перфекціонізму встановлюють для себе лише помірні вимоги. Вони не схильні до надмірної самокритики чи нав'язливого прагнення до власної ідеальності. Такі фахівці, ймовірно, демонструють достатній рівень самоприйняття, що дозволяє їм більш спокійно сприймати власні помилки й обмеження. Водночас це може свідчити про тенденцію до уникнення надмірного тиску з боку власних стандартів, що знижує ризик стресових станів.

Об'єктно-орієнтований перфекціонізм (31,9 балів) - низький рівень цього показника свідчить про те, що респонденти не мають надмірних очікувань до інших людей. Вони не схильні вимагати від колег чи клієнтів абсолютної точності чи ідеальності у виконанні завдань. Така позиція може сприяти встановленню гармонійних стосунків у професійній сфері, оскільки вони здатні приймати недосконаліть інших. Водночас помірний рівень

вимог до оточуючих може означати недостатню орієнтацію на командний розвиток чи покращення роботи загалом.

Соціально-приписаний перфекціонізм (34,6 балів) - помірний показник цієї складової вказує на те, що респонденти не відчувають сильного соціального тиску щодо необхідності відповідати очікуванням інших людей. Вони не схильні переживати через можливу критику з боку колег, керівництва чи клієнтів, що може свідчити про стійкість до зовнішнього впливу. Така особливість може знижувати ризик тривожності та емоційного виснаження, але водночас іноді може сприяти зниженню мотивації для професійного самовдосконалення.

Отже, результати респондентів із низьким рівнем перфекціонізму свідчать про їхню схильність до адаптивного підходу в професійній діяльності. Вони не перевантажують себе внутрішніми чи зовнішніми очікуваннями, що сприяє збереженню їхнього психоемоційного благополуччя. Однак, у деяких випадках це може супроводжуватися недостатнім прагненням до розвитку або зниженим рівнем амбіцій, що варто враховувати під час планування професійного зростання та підтримки їхньої мотивації.

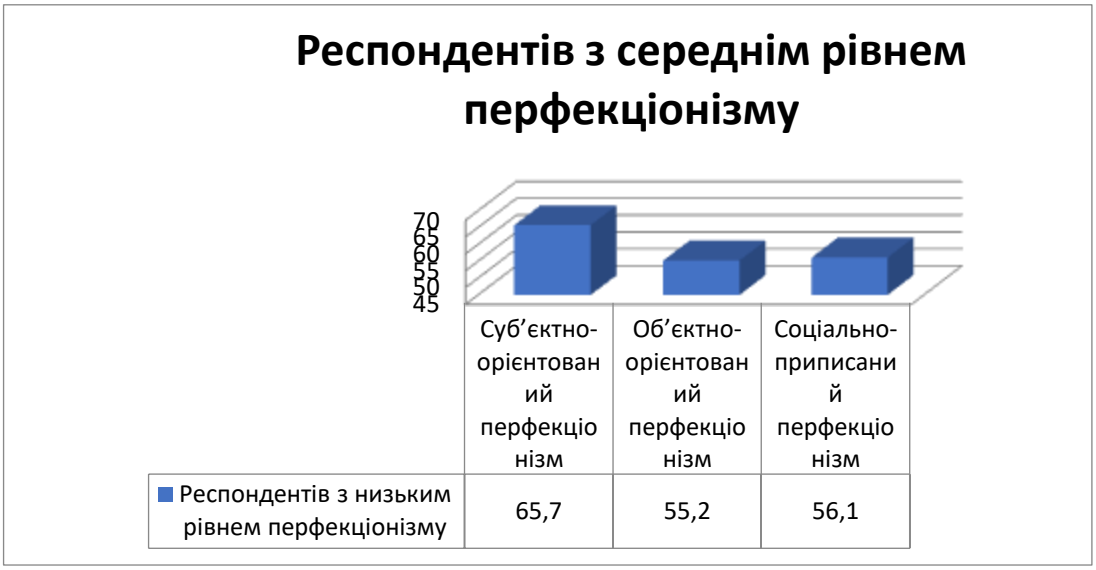


Рис. 2.3 Результати респондентів з середнім рівнем перфекціонізму по всім складовим методики багатовимірної шкали перфекціонізму Хьюїтта-Флетта

— *У другої групи респондентів з середнім рівнем перфекціонізму* **суб'єктно-орієнтований перфекціонізм (65,7 балів) -** відображає високі стандарти, які особа ставить перед собою, та прагнення до самовдосконалення. Середній рівень цієї складової свідчить, що респонденти зберігають здатність орієнтуватися на власні досягнення, але без надмірного самокритичного ставлення. Вони встановлюють реалістичні цілі, що дозволяє їм уникати надмірного напруження. Такий рівень сприяє професійній діяльності, адже психологи, орієнтуючись на власні стандарти, можуть забезпечувати якісну допомогу своїм клієнтам.

Об'єктно-орієнтований перфекціонізм (55,2 балів) - свідчить про помірні вимоги до інших людей або обставин. Респонденти, які демонструють середній рівень цієї складової, можуть уникати надмірної критичності до оточуючих, що важливо для створення сприятливої терапевтичної атмосфери. Вони здатні ефективно співпрацювати з колегами, зберігаючи водночас професійний підхід до оцінки результатів роботи інших.

Соціально-приписаний перфекціонізм (56,1 балів) - свідчить про помірний вплив соціального тиску та очікувань. Респонденти з середнім рівнем цієї складової сприймають вимоги оточення як вагомі, але не надмірно обтяжливі. Вони зберігають здатність адаптуватися до соціальних очікувань, не втрачаючи власного почуття автономії. Такий баланс є важливим для психологів, адже дозволяє підтримувати професійний рівень, не знижуючи психологічного благополуччя.

Таким чином, середній рівень усіх трьох складових перфекціонізму свідчить про адаптивний характер перфекціоністських тенденцій у цієї групи респондентів. Це дозволяє їм ефективно виконувати професійні обов'язки, зберігаючи баланс між вимогами до себе, інших і соціальним контекстом.

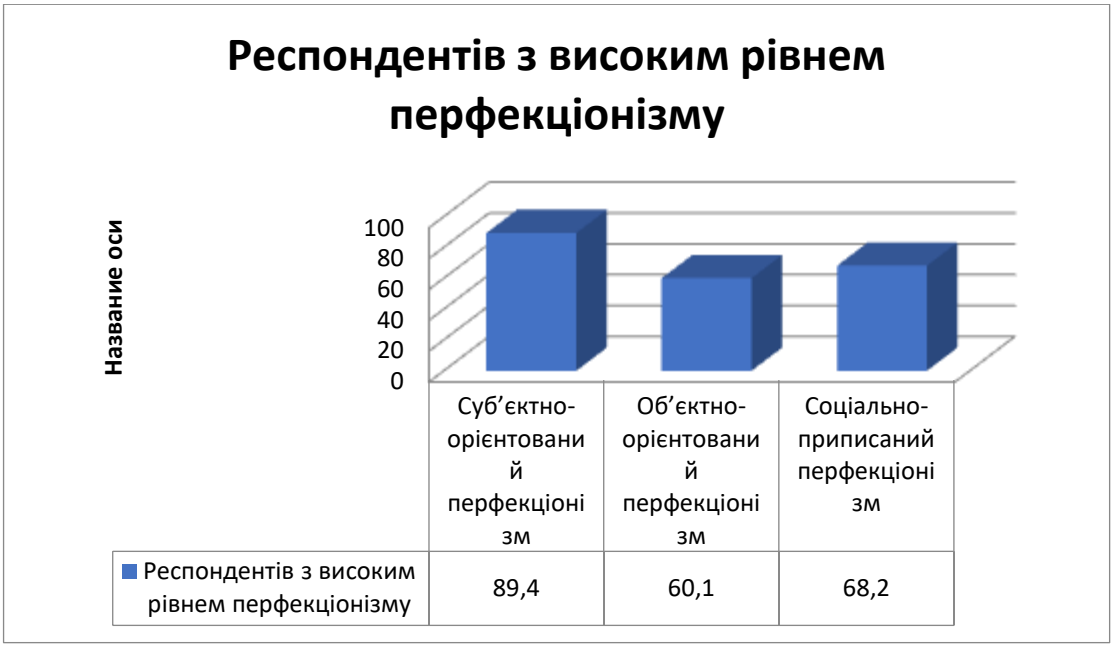


Рис. 2.4 Результати респондентів з високим рівнем перфекціонізму по всім складовим методики багатовимірної шкали перфекціонізму Хьюїтта-Флетта

— *У третьої групи респондентів з високим рівнем перфекціонізму* **суб'єктно-орієнтований перфекціонізм (89,4 бала) -** найвищий показник за цією шкалою свідчить про надмірно високі вимоги, які психологи висувають до себе. Це відображає їхню схильність до самокритичності, прагнення досягати ідеалу в роботі, уникати помилок і демонструвати максимальну ефективність у професійній діяльності. Така тенденція може бути мотивуючим фактором, але водночас створює постійний внутрішній тиск і підвищує ризик розвитку емоційного виснаження.

Об'єктно-орієнтований перфекціонізм (60,1 бала) - помірний рівень цієї складової вказує на те, що респонденти із високим рівнем перфекціонізму мають відносно збалансовані очікування щодо оточуючих людей (колег, клієнтів). Це свідчить про те, що вони менш схильні до надмірних вимог до інших, зберігаючи конструктивну взаємодію у професійному середовищі. Такий показник може бути адаптивним і допомагає уникнути конфліктів у роботі.

Соціально-приписаний перфекціонізм (68,2 бала) - високий рівень цієї складової свідчить про те, що респонденти відчувають значний тиск з боку суспільства, колег чи роботодавців, які висувають до них високі очікування. Психологи можуть сприймати ці вимоги як обов'язок бути бездоганними, що посилює відчуття відповідальності та страх невідповідності. Це створює додатковий стресовий фон, впливаючи на їхній психоемоційний стан.

Комбінація високих показників суб'єктно-орієнтованого і соціально-приписаного перфекціонізму є характерною для респондентів із високим рівнем перфекціонізму. Така структура може свідчити про те, що психологи намагаються відповідати не тільки своїм ідеалам, але й соціальним стандартам, що вимагає значних психоемоційних ресурсів. Збалансований рівень об'єктно-орієнтованого перфекціонізму свідчить про їхню здатність уникати надмірних очікувань від інших, що частково компенсує внутрішній та зовнішній тиск.

Отже, порівняльний аналіз трьох груп респондентів вказує на наявність чіткої диференціації проявів перфекціонізму залежно від його рівня. Високий рівень є найпоширенішим і відображає професійні стандарти, але супроводжується підвищеними емоційними ризиками. Середній рівень забезпечує баланс між прагненням до якості роботи та психоемоційним здоров'ям, що є найбільш адаптивним варіантом для психологів. Низький рівень, попри зменшення тиску і тривоги, може обмежувати розвиток професійної майстерності. Це підкреслює важливість розвитку стратегії підтримки фахівців, яка враховує їхні індивідуальні особливості перфекціонізму.

За результатами другої методики "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина- людина", ми отримали результати в таблиці 2.3

Таблиця 2.3

Результати методики "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина- людина"

Субшкала	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Емоційне виснаження	4	4	12
Деперсоналізація	7	5	8
Редукція особистісних досягнень	5	8	7

Отже, за даними таблиці 2.3. результати за трьома шкалами методики "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина- людина" серед 20 респондентів представлені на рис. 2.5, 2.6, 2.7.

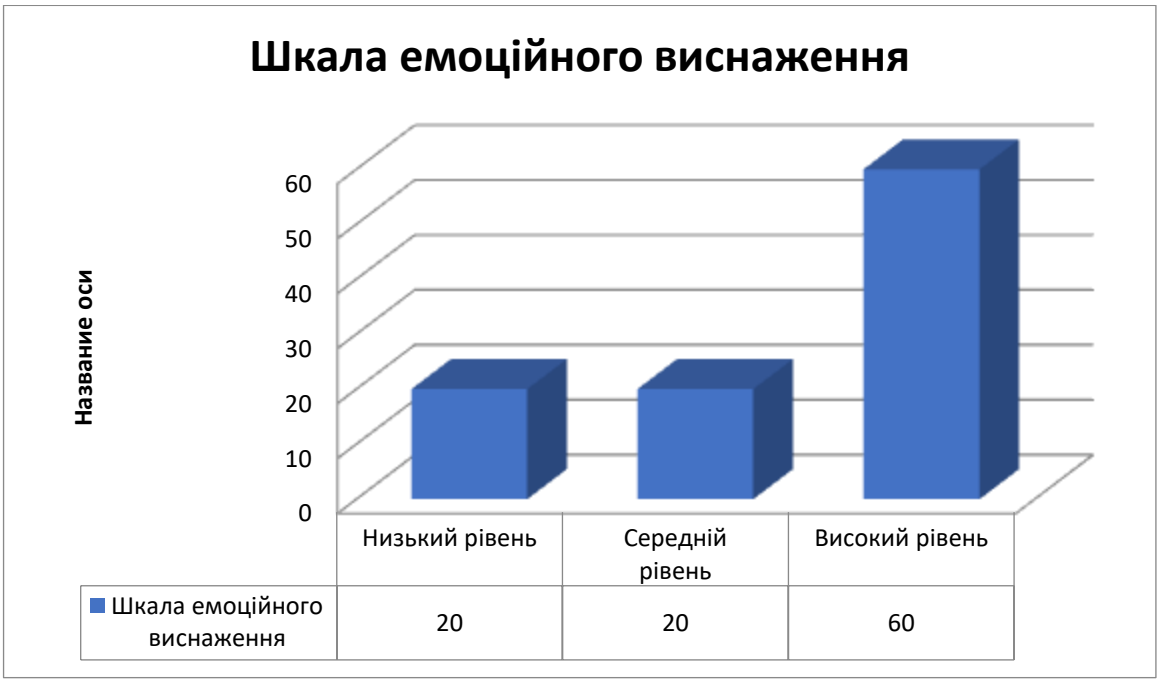


Рис. 2.5. Результати шкали емоційного виснаження

Отже, за результатами представленими на рис. 2.5. шкали емоційного виснаження визначено**:**

Низький рівень виявлено у – 4 респонденти (20%) - ця група респондентів демонструє відсутність або мінімальні прояви емоційного виснаження. Вони мають достатньо енергії для виконання професійних

обов'язків і не відчувають вираженого психічного чи фізичного виснаження.

Середній рівень виявлено у – 4 респонденти (20%) - вказує на помірні ознаки емоційного виснаження, які можуть свідчити про початок накопичення втоми та зниження емоційного ресурсу.

Високий рівень виявлено у – 12 респондентів (60%) - ця група має виражені прояви емоційного виснаження, зокрема хронічну втому, втрату енергії, а інколи й відчуття спустошеності. Це найбільша категорія, що вказує на значний ризик професійного вигорання.

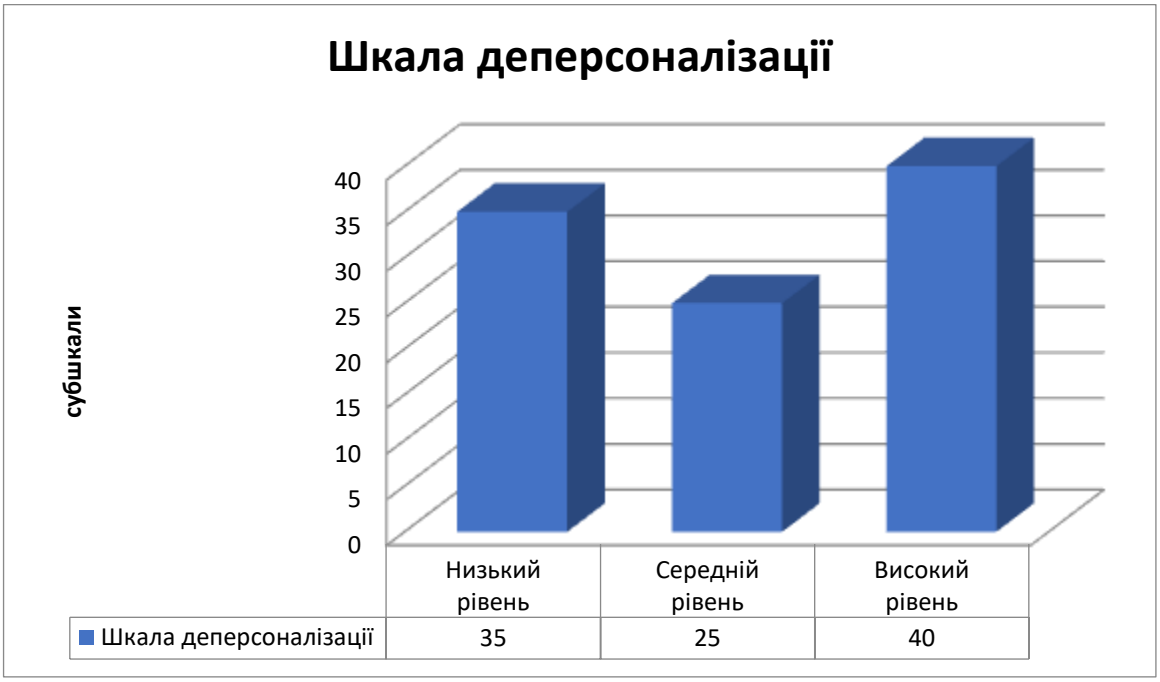


Рис. 2.6. Результати шкали деперсоналізації

Отже, за результатами представленими на рис. 2.6. шкали деперсоналізації визначено**:**

Низький рівень виявлено у – 7 респондентів (35%) - відсутність проявів деперсоналізації свідчить про збереження емпатійного ставлення до клієнтів, здатність вибудовувати професійні стосунки та позитивне сприйняття професійної діяльності.

Середній рівень виявлено у – 5 респондентів (25%) - ця група демонструє помірні прояви деперсоналізації, такі як періодичне емоційне відсторонення або нейтральне ставлення до клієнтів.

Високий рівень виявлено у – 8 респондентів (40%) - високий рівень деперсоналізації вказує на відчуження від клієнтів, байдужість або негативні установки щодо їхніх проблем, що може бути захисною реакцією на емоційне виснаження.

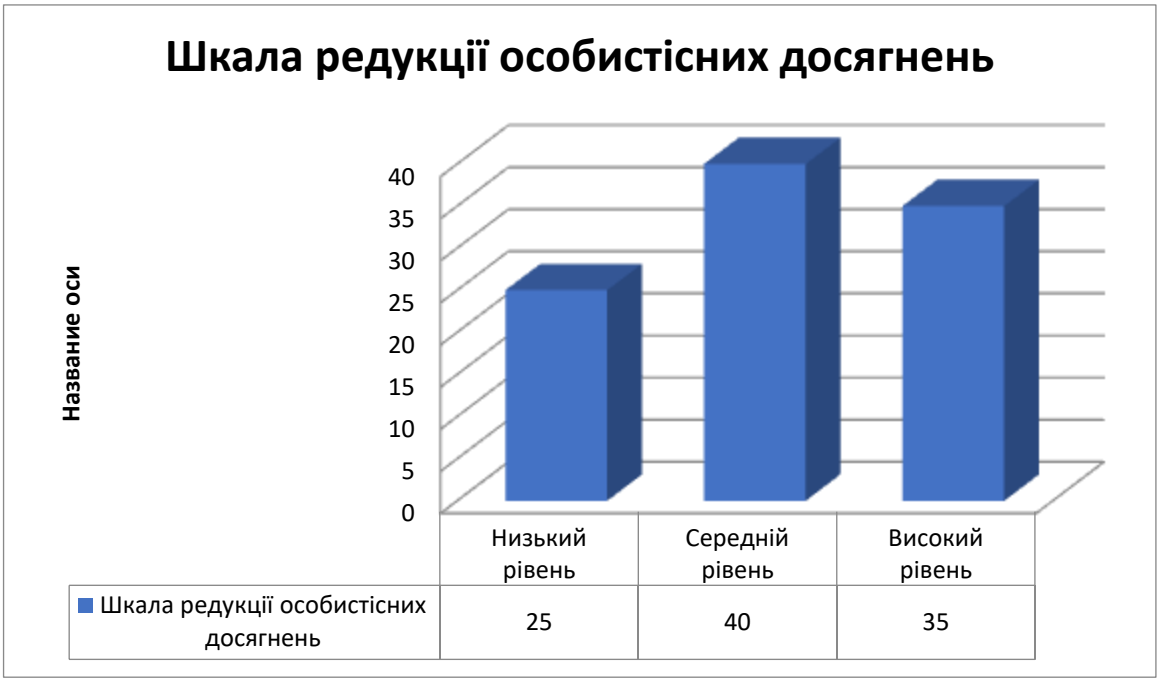


Рис. 2.7. Результати шкали редукції особистісних досягнень

Отже, за результатами представленими на рис. 2.7. шкали редукції особистісних досягнень визначає:

Низький рівень виявлено у – 5 респондентів (25%) - респонденти цієї групи демонструють високе почуття професійної ефективності та задоволення своїми досягненнями, що свідчить про збереження мотивації до професійного розвитку.

Середній рівень виявлено у – 8 респондентів (40%) - помірна редукція особистісних досягнень може проявлятися у сумнівах щодо власної компетентності чи відчутті недостатнього професійного розвитку.

Високий рівень виявлено у – 7 респондентів (35%) - високий рівень редукції особистісних досягнень свідчить про знижене почуття власної професійної цінності, відчуття невдачі та незадоволення своєю роботою.

За результатами усіх трьох шкал, для більш наочного розуміння представимо найбільш виражені показники на рис. 2.8.



Рис. 2.8. Найбільш виражені показники за методикою "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина- людина"

Отже, аналіз результатів свідчить про те, що серед респондентів найбільш виражені прояви емоційного виснаження (60% із високим рівнем) та деперсоналізації (40% із високим рівнем), що є характерними ознаками синдрому вигорання. Редукція особистісних досягнень менш виражена, проте у 35% вона має високий рівень, що може негативно впливати на самооцінку та професійну мотивацію психологів.

Ці дані підкреслюють необхідність впровадження профілактичних заходів та програм психологічної підтримки для фахівців-психологів. Особливу увагу слід приділити групам із високим рівнем емоційного виснаження та деперсоналізації, які є найбільш вразливими до негативних наслідків професійного вигорання.

Аналіз даних дозволяє виявити зв’язки між рівнем перфекціонізму та складовими емоційного вигорання серед психологів. Розглянемо кожну групу респондентів:

Група з високим рівнем перфекціонізму (50% вибірки)

— **Емоційне виснаження (60% із високим рівнем)** - у респондентів із високим перфекціонізмом часто спостерігається значне

емоційне виснаження. Це пов’язано з їх схильністю до постійного самоконтролю, високих вимог до себе, що створює хронічний стрес. Стандарт "завжди бути ідеальним" призводить до перевантаження та втрати енергії.

— **Деперсоналізація (40% із високим рівнем) -** перфекціоністи часто відчувають складнощі у стосунках із клієнтами через підвищену тривожність або потребу "виправдовувати" ідеальні уявлення про себе. Це може сприяти емоційному відстороненню чи навіть негативному ставленню до клієнтів.

— **Редукція особистісних досягнень (35% із високим рівнем) -** хоча перфекціоністи можуть досягати значних успіхів, їх схильність зосереджуватись на невдачах та недоліках часто формує відчуття незадоволення своїми професійними досягненнями. Це посилює зниження самооцінки.

Група із середнім рівнем перфекціонізму (20% вибірки)

— **Емоційне виснаження -** у цієї групи емоційне виснаження спостерігається на середньому рівні. Помірний перфекціонізм дозволяє уникати крайнощів у вимогах до себе та зберігати баланс між професійними амбіціями та психоемоційним здоров’ям.

— **Деперсоналізація -** відсторонення від клієнтів менш виражене, оскільки ці респонденти мають здатність адекватно сприймати професійні виклики, не сприймаючи їх як загрозу своїй компетентності.

— **Редукція особистісних досягнень -** помірний рівень перфекціонізму сприяє більш адаптивному підходу до професійного зростання. Респонденти цієї групи, як правило, задоволені своїми досягненнями, що знижує ризик виникнення синдрому вигорання.

Група з низьким рівнем перфекціонізму (30% вибірки)

— **Емоційне виснаження -** респонденти з низьким перфекціонізмом рідше демонструють високий рівень емоційного

виснаження, оскільки не схильні до надмірних вимог до себе. Це знижує психоемоційне навантаження.

— **Деперсоналізація -** у цієї групи менш виражене емоційне відсторонення, оскільки їхні очікування від професії та міжособистісних взаємодій є реалістичними, що сприяє кращому сприйняттю клієнтів.

— **Редукція особистісних досягнень -** низький рівень перфекціонізму може призводити до недостатньої самокритичності та мотивації, що у деяких випадках знижує задоволеність професійними досягненнями. Утім, це не завжди асоціюється з високим рівнем вигорання.

Отже, за результатами всього емпіричного дослідження, можемо зробити загальні висновки, які полягають в тому, що:

— високий рівень перфекціонізму тісно корелює з високими рівнями емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Перфекціоністи часто стикаються з надмірним психоемоційним навантаженням, що підвищує ризик синдрому вигорання;

— середній рівень перфекціонізму є найбільш адаптивним, дозволяючи підтримувати баланс між професійними вимогами та особистими ресурсами, що знижує ймовірність вигорання.

— низький рівень перфекціонізму асоціюється з менш вираженим емоційним виснаженням і деперсоналізацією, проте може супроводжуватися меншою професійною мотивацією та задоволенням від досягнень.

Ці результати підкреслюють важливість підтримання адаптивного рівня перфекціонізму для запобігання вигоранню, зокрема серед фахівців, схильних до встановлення надмірних стандартів у роботі.

2.3. Практичні рекомендації для подолання негативного впливу перфекціонізму

За результатами емпіричної частини нашої робити, нами було визначено важливість розробки практичних рекомендацій для подолання

негативного впливу перфекціонізму та запобіганню емоційного вигорання психологів.

1. **Підвищення усвідомленості та прийняття реальності**

Рекомендація: розвивати усвідомленість своїх думок і почуттів, навчитися розпізнавати моменти, коли прагнення до досконалості переходить межі здорової амбіційності.

Техніки: практики майндфулнес, ведення щоденника емоцій, когнітивно-поведінкова терапія (КПТ).

Важливість: це дозволяє усвідомити надмірні вимоги до себе і поступово знижувати їх, що допомагає зменшити стрес і вигорання.

2. **Переосмислення концепції "ідеалу"**

Рекомендація: оцінювати досягнення не через абсолютний ідеал, а через реалістичні та досяжні цілі. Важливо сприймати невдачі як частину процесу розвитку, а не як підтвердження власної нездатності.

Техніки: поставлення реалістичних цілей, розподіл задач на малі етапи, позитивна переробка невдач.

Важливість: переосмислення ідеалів дозволяє знизити тиск і страх перед помилками, що сприяє кращій психологічній стабільності.

3. **Управління очікуваннями та самокритикою**

Рекомендація: працювати над здатністю бути до себе більш поблажливим. Замість самокритики фокусуватись на позитивних досягненнях та розвитку.

Техніки: самоутвердження, позитивна внутрішня розмова, розвиток самоповаги.

Важливість: зниження рівня самокритики допомагає уникати стресу та депресії, підвищуючи рівень психологічного комфорту і впевненості.

4. **Баланс між професійною діяльністю та відпочинком**

Рекомендація: встановлення чітких меж між робочим часом та особистим життям. Забезпечення регулярних перерв і відпочинку для відновлення емоційних і фізичних ресурсів.

Техніки: тайм-менеджмент, планування часу для відпочинку, регулярні фізичні вправи.

Важливість: відновлення ресурсів через правильний баланс роботи і відпочинку є критично важливим для попередження вигорання та зниження негативного впливу перфекціонізму.

5. **Робота з соціальними порівняннями**

Рекомендація: уникати постійного порівняння себе з іншими, оскільки це може посилити відчуття неповноцінності та невдоволення своїми досягненнями.

Техніки: фокусування на власних досягненнях і процесі розвитку, встановлення особистих критеріїв успіху.

Важливість: зниження соціальних порівнянь сприяє підвищенню внутрішньої мотивації та зменшенню відчуття стресу від "недостатності".

6. **Підтримка та консультація**

Рекомендація: пошук професійної підтримки, коли перфекціонізм починає викликати тривогу або вигорання. Індивідуальні або групові психотерапевтичні сеанси, коучинг.

Техніки: психотерапія (особливо когнітивно-поведінкова), групова терапія, підтримка в колективі.

Важливість: психотерапевтичні методи допомагають змінити переконання, що підтримують надмірні вимоги до себе, і створити підтримуючу середу для розв'язання внутрішніх конфліктів.

7. **Розвиток гнучкості та адаптивності**

Рекомендація: сприяти розвитку гнучкості в мисленні та прийнятті змін. Вчитися адаптуватися до ситуацій, а не намагатися контролювати кожен аспект життя.

Техніки: психологічна гнучкість, прийняття змін, медитація на тему прийняття.

Важливість: гнучкість допомагає не прив'язуватися до жорстких стандартів і підвищує здатність адаптуватися до нових обставин без значних

емоційних втрат.

8. Підвищення рівня самоприязні

Рекомендація: розвивати здорове ставлення до себе через практики самоприязні, визнання своїх досягнень і дозволення собі бути недосконалим.

Техніки: практики самообслуговування, вдячність, розвиток емпатії до себе.

Важливість: підвищення рівня самоприязні дозволяє знизити рівень стресу та тривоги, а також допомагає зміцнити психічне здоров'я в умовах високих вимог.

Вважаємо, що розроблені рекомендації є важливими для зменшення негативного впливу перфекціонізму на психологічне благополуччя. Вони сприяють створенню здорового балансу між професійною діяльністю та особистим життям, знижують рівень стресу та емоційного вигорання, допомагають підтримувати високу професійну мотивацію без шкоди для психічного здоров'я. Використання цих стратегій сприятиме адаптивності, гнучкості та загальному поліпшенню психоемоційного стану.

ВИСНОВКИ

1. Перфекціонізм є складним і багатогранним психологічним явищем, яке відіграє значну роль у житті та діяльності людини. Його визначення охоплює прагнення досягати високих стандартів, уникати помилок і підтримувати контроль над власними досягненнями. Ця риса може мати як позитивний, так і негативний вплив, залежно від рівня її прояву та контексту, в якому вона діє.

2. Емоційне вигорання розглядається як складний психоемоційний стан, що формується внаслідок тривалого впливу стресових факторів, пов’язаних із професійною діяльністю, та характеризується емоційним виснаженням, деперсоналізацією та зниженням особистісних досягнень.

Вивчення структури емоційного вигорання показало, що воно має три ключові складові: емоційне виснаження – почуття виснаженості, енергетичного дефіциту, втрата ресурсів для виконання професійних обов’язків; деперсоналізація – розвиток цинічного ставлення до клієнтів або колег, формування байдужості до їхніх потреб і проблем; зниження особистісних досягнень – виникнення відчуття неефективності та незадоволеності результатами власної діяльності.

Проаналізовані етапи розвитку емоційного вигорання дозволяють виявити поступовий характер формування цього стану: від початкового захоплення професією через накопичення напруги до фінального етапу, коли відбувається професійна деформація та серйозне погіршення якості життя

3. Професійна діяльність психолога є складною, багатогранною і вимагає від фахівця високого рівня компетенцій, особистісної зрілості та етичної свідомості. Основні аспекти цієї роботи включають допомогу клієнтам, застосування науково обґрунтованих методів, дотримання етичних норм і постійний розвиток професійних навичок.

Позитивними проявами діяльності психолога є можливість допомагати людям, сприяти їхньому особистісному розвитку, отримувати професійне задоволення та реалізовувати свій потенціал. Водночас, професія має і негативні сторони, такі як ризик емоційного виснаження, розвиток професійного вигорання, психологічний тиск і соціальна ізоляція.

5. Взаємозв'язок між перфекціонізмом і емоційним вигоранням у професійній діяльності психолога є двостороннім і залежить від типу перфекціонізму. Важливим завданням є формування адаптивних стратегій роботи, які дозволяють зберігати баланс між професійними вимогами та особистим благополуччям. Застосування методик саморегуляції, розвиток емоційної компетентності та формування реалістичних цілей є ефективними засобами зниження ризику вигорання та підвищення професійної стійкості психолога.

6. Емпіричне дослідження проводилось базі на БО "БФ "Карітас Запоріжжя". Вибірку нашого дослідження склали 19 практикуючих психологів, віком 20 до 45 років.

Згідно до мети дослідження та поставлених завдань нами був підібраний такий психодіагностичний інструментарій: багатовимірна шкала перфекціонізму П. Хьюїтта та Г. Флетта; методика "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина- людина".

Загальний аналіз результатів за першою методиком, а саме за складовими багатовимірної шкали перфекціонізму Хьюїтта-Флетта дозволяє зробити висновки щодо особливостей прояву перфекціонізму серед трьох груп респондентів-психологів залежно від їхнього рівня:

1. Група з високим рівнем перфекціонізму (50% вибірки) - ця група демонструє виражену орієнтацію на самовисокі стандарти (самозосереджений перфекціонізм), значну залежність від очікувань оточуючих (соціально орієнтований перфекціонізм) та схильність до вимогливості до інших (інший-орієнтований перфекціонізм).

2. Група із середнім рівнем перфекціонізму (20% вибірки) - ці респонденти демонструють збалансований розподіл між прагненням до досконалості, очікуваннями соціального схвалення та вимогливістю до інших. Складові перфекціонізму виявляються у межах, що дозволяють підтримувати високу якість роботи, водночас уникати надмірної тривоги та самозасудження.

3. Група з низьким рівнем перфекціонізму (30% вибірки) - для цієї групи характерне слабке вираження усіх трьох складових перфекціонізму. Респонденти менше зосереджуються на самовимогах, менше залежні від соціальних очікувань та менш вимогливі до інших.

Порівняльний аналіз трьох груп респондентів вказує на наявність чіткої диференціації проявів перфекціонізму залежно від його рівня. Високий рівень є найпоширенішим і відображає професійні стандарти, але супроводжується підвищеними емоційними ризиками. Середній рівень забезпечує баланс між прагненням до якості роботи та психоемоційним здоров'ям, що є найбільш адаптивним варіантом для психологів. Низький рівень, попри зменшення тиску і тривоги, може обмежувати розвиток професійної майстерності. Це підкреслює важливість розвитку стратегії підтримки фахівців, яка враховує їхні індивідуальні особливості перфекціонізму.

Аналіз результатів за методикою "Синдром "вигорання" у професіях системи "людина- людина" свідчить про те, що серед респондентів найбільш виражені прояви емоційного виснаження (60% із високим рівнем) та деперсоналізації (40% із високим рівнем), що є характерними ознаками синдрому вигорання. Редукція особистісних досягнень менш виражена, проте у 35% вона має високий рівень, що може негативно впливати на самооцінку та професійну мотивацію психологів.

Отже, за результатами всього емпіричного дослідження, можемо зробити загальні висновки, які полягають в тому, що:

— високий рівень перфекціонізму тісно корелює з високими

рівнями емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції особистісних досягнень. Перфекціоністи часто стикаються з надмірним психоемоційним навантаженням, що підвищує ризик синдрому вигорання;

— середній рівень перфекціонізму є найбільш адаптивним, дозволяючи підтримувати баланс між професійними вимогами та особистими ресурсами, що знижує ймовірність вигорання.

— низький рівень перфекціонізму асоціюється з менш вираженим емоційним виснаженням і деперсоналізацією, проте може супроводжуватися меншою професійною мотивацією та задоволенням від досягнень.

Ці результати підкреслюють важливість підтримання адаптивного рівня перфекціонізму для запобігання вигоранню, зокрема серед фахівців, схильних до встановлення надмірних стандартів у роботі, тому нами було визначено важливість розробки практичних рекомендацій для подолання негативного впливу перфекціонізму та запобіганню емоційного вигорання психологів. Практичні рекомендації включають техніки та важливість їх застосування.

Також, за отриманими результатами, можемо стверджувати, що перша гіпотеза нашого дослідження про те, що: психологи-перфекціоністи стикаються з надмірним психоемоційним навантаженням, що підвищує ризик синдрому вигорання – повністю підтверджена.

Друга гіпотеза: високий рівень перфекціонізму у професійній діяльності психолога тісно корелює з високими рівнями емоційного виснаження та деперсоналізації – також - повністю підтверджена.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко А.О. Соціально-психологічні особливості перфекціонізму як особистісної якості. *Науковий вісник Львівського національного університету внутрішніх справ*. №1. 2023. С. 3-12. DOI https://doi.org/10.32782/2311-8458/2023-1-1

2. Бех І.Д. Етичні принципи професійної діяльності психолога. *Практична психологія*. 2018. №3. С. 29-34.

3. Бондаренко О.М. Вплив перфекціонізму на професійну ефективність психологів. *Науковий вісник Національного університету ім. Тараса Шевченка*. Вип. 15(2). 2022. С. 55-60.

4. Боришевський М.Й. Психологічні основи особистісного розвитку. Київ: Наукова думка, 2013. 112 с.

5. Винник В. 100 порад: як отримати задоволення від роботи і уникнути емоційного вигорання. Київ : Літера ЛТД. 2010. 174 с.

6. Галецька І.І. Особливості емоційного вигорання менеджерів з різним рівнем самоактуалізації. *Актуальні проблеми психології.* Т. 5. Вип. 6. 2007. С. 89–95.

7. Гаранян Н.Г. Перфекціонізм та психічні розлади: огляд зарубіжних емпіричних досліджень. *Терапія психічних розладів*. № 1. 2006. С. 23-31.

8. Грисенко Н.В., Смолярова К.В. Характер зв’язку перфекціонізму та особистісної зрілості в юнацькому віці. *Вісник ДНУ. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2012. Вип. 18. Т. 20. № 9/1. С. 65–73.

9. Грубі Т.В. Визначення поняття «перфекціонізм особистості». *Педагогіка і психологія сьогодення: теорія та практика*: зб. наук. пр. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (22–23 січ. 2016 р., м. Одеса). Одеса : ГО «Південна фундація педагогіки», 2016. С. 13–18

10. Грубі Т.В. Концептуальні підходи до дослідження перфекціонізму особистості. *Вісник післядипломної освіти. Серія : Соціальні та поведінкові науки*. 2016. Вип. 1. С. 27-39. URL : http://nbuv.gov.ua/UJRN/vispdoso_2016_1_6.I.

11. Гуляс І.А. Перфкуціонізм: історично-світоглядні аспекти. *Наука і освіта : наук.-практ. журнал*. № 3. 2012. С. 46-50. URL: http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/13673/1/Hulias.pdf

12. Гуменюк Л. В. Емоційне вигорання фахівців допоміжних професій. Київ: Видавництво НАН України, 2020. 94 с.

13. Дудяк В. Емоційне вигорання. Київ: Главник, 2007. 127 с.

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

15. Дяченко В.А., Мунасипова-Мотяш І.А., Дубініна Д.Е. Взаємозв'язок перфекціонізму із задоволеністю життям і психологічним благополуччям в осіб юнацького віку. *Науковий журнал з соціології та психології Габітус*. 2020. вип.12. С. 121–126.

16. Емоційне вигорання педагогів: методичні рекомендації./ Укладачі: творча група практичних психологів**:** Коняхіна А.В., Гаврик І.Л, Гриценко Н.В., Гутенко Д.М., Коропченко Н.М., Обравит О.М., Полякова В.С., Сухомлин Л.Г., Усик Ю.С., Чорний О.І. Суми: методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

17. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Вісник АПН*. Педагогіка і психологія. 2010. № 4. С. 66-73.

18. Жукова, С. О., Лазоренко, О. В. Супервізія як інструмент підтримки етичної компетентності психолога. *Психологічний журнал*. №6. 2021. С. 90-96.

19. Збродська І.Г. Процесуальний підхід у дослідженні феномену емоційного вигорання. *Психологія: реальність і перспективи.* Збірник наукових праць РДГУ. Вип. 11, 2018. С. 53-59

20. Карамушка Л.М. Психологія професійного стресу. Київ: КМІ, 2018. 147 с.

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

22. Карамушка Л.О. Психологія емоційного вигорання в професійній діяльності. Київ: Інститут психології ім. Г.С. Костюка, 2018.

23. Карамушка Л.М., Гнускіна Г.В. Психологія професійного вигорання підприємців : монографія. Київ : Логос, 2018. 198 с.

24. Кісіль З.Р., Швець Д.В. Психологія управління : навчальний посібник. Харків: видавництво «Університетська книга». 2022. 648 с.

25. Коваленко М.С. Особливості функціонального перфекціонізму в діяльності практичних психологів. *Вісник психології та педагогіки*. Вип. 11(4). 2023. С. 98-105

26. Колтунович Т.А., Чуйко Г.В. Самоставлення та перфекціонізм як кореляти вигорання вихователів дитячих дошкільних установ. *Psychological journal.* Vol. 8 Issue 4 (60). 2022. С. 7-27. DOI (Article): https://doi.org/10.31108/1.2022.8.4.1

27. Кононенко А.О. Кононенко О.І. Перфекціонізм особистості: норма чи патологія. *Науковий вісник ХДУ Серія Психологічні науки*. Том 2 № 3. 2017. С. 170-174. URL : https://pj.journal.kspu.edu/index.php/pj/article/view/893

28. Кононенко О. І. Диверсифікація перфекціонізму: психологічний аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки»2015. Вип. 2. Т. 1. С. 37–41.

29. Кононенко О.І. Вплив перфекціонізму особистості на виникнення емоційного вигорання. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Серія «Психологічні науки» 2014. Вип. 2. Т. 1. С. 81–85.

30. Кочарян, О.С. Основи психокорекційної діяльності. Київ: Академія, 2019. 320 с.

31. Кузьменко Т.П. Професійна адаптація психологів до сучасних умов. *Український психологічний журнал*. № 2. 2021. С. 50–57.

32. Кулініч М.М. Психологічна допомога переселенцям в Україні. *Практична психологія і соціальна робота*. 2022. № 3. С. 91–99

33. Лазоренко О.В., Садовий, О. А. Компетентність психолога: структура та розвиток. Харків: Видавництво ХНУ, 2021. 150 с.

34. Лапінська Т.В. Перфекціонізм як чинник професійного вигорання в діяльності практичних психологів. *Психологія: теорія і практика*. Вип. 12(1). 2020. С. 34-40.

35. Літвінова Л.М. Етика психологічної практики. Київ: Освіта України, 2019. 150 с.

36. Майорчак Н.М. Теоретико-прикладні аспекти дослідження психологічного профілю осіб з високим рівнем перфекціонізму. *Соціально-правові студії*. Випуск 2 (8). 2020. С. 172-177. DOI 10.32518/2617-4162-2020-2-172-177

37. Максименко Л.М. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти. Київ, 2006. 365 с.

38. Максименко С.Д. Основи психологічної діагностики. Київ: Центр учбової літератури, 2020. 256 с.

39. Марчук С.В. Теоретичний аналіз психологічної структури перфекціонізму. *Вісник Донецького національного університету імені Василя Стуса. Серія Психологічні науки*. 2023. С. 9-14. DOI : https://doi.org/10.31558/2786-8745.2023.1(2).1.

40. Мірошник, Н.В., Рожнова Т.Є. Науковий підхід до проблеми професійного вигорання в управлінській діяльності керівника ЗНЗ. *Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-практичної конференції "Наукові підходи в управлінні навчальними закладами"*. 2015. С. 272-278

41. Мірошниченко О. Профілактика «синдрому» професійного вигорання у працюючих в екстремальних умовах : навч.-метод. посіб. Житомир : Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2013. 155с.

42. Назарук Н.В. «Згорання» та професійна деформація особистості: порівняльний аналіз. *Зб. наукових праць: філософія, соціологія, психологія*. Івано-Франківськ: Плай, 2004. Вип. 9 . Ч. І. С. 186 − 194.

43. Назарук Н.В. Вплив «вигорання» на вибір стратегій поведінки подолання у вчителів. *Зб. наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України*. За ред. С. Д. Максименка. Київ: Міленіум, 2005. Т. 7, Вип. 4. С. 270 − 279.

44. Назарук Н.В. Дослідження професійного здоров'я та «вигорання» в історичній ретроспективі. *Вісник Прикарпатського університету*. Філософські і психологічні науки. Івано-Франківськ: Плай, 2004. Вип. VI. С. 149 − 156.

45. Павлова В.С. Перфекціонізм як психологічний феномен. *Збірник наукових праць : психологічні науки*. № 10(91). Т. 2. 2013. С. 242–247.

46. Павлюк М.М., Журавська Д.С., Клімишина Н. Психологічні чинники емоційного вигорання у професійній діяльності. 8. с. URL : https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/715424/1/%D0%9F%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D1%8E%D0%BA3.pdf

47. Побірченко Н.М. Основи психологічного консультування. Київ: Академія, 2016. 186 с.

48. Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури : монографія / Л.М. Карамушка, О.В. Креденцер, К.В. Терещенко та ін.; за ред. Л.М. Карамушки. Київ: Педагогічна думка, 2015. 288 с. URL : http://lib.iitta.gov.ua/10087/ ISBN978-966-644-416-8

49. Руденко Л.Є. Рівні прояву перфекціонізму в діяльності психологів-початківців. *Практична психологія*. Вип. 7(3). 2021. С. 23-28.

50. Савіщенко В.М. Деонтологічні основи правоохоронної діяльності: конспект лекцій для студентів юридичного факультету. Дніпро: Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ. 2016. 174 с.

51. Сидоренко О.Б., Мачульська В.В. Особливості формування професійної ідентичності у студентів психологів. *New Horizons in Academic Research: Conference Proceedings of the 1st International Conference*, February 17–19. 2021. Caracas, Venezuela, Primedia elaunch LLC. 2021. P. 15–23.

52. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти / С.Д. Максименко, Л.М. Карамушка, Т. В. Зайчикова та ін. Київ: Міленіум, 2004. 264 с.

53. Татенко В.О. Етика професійної діяльності психолога. Київ: Ніка-Центр, 2015. 152 с.

54. Татенко В.О. Психологічні основи професійної діяльності. Київ: Наукова думка, 2015.

55. Технології роботи організаційних психологів : навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. та слухачів ін-тів післядиплом. освіти / за наук. ред. Л.М. Карамушки. Київ : Фірма «ІНКОС», 2005. 366 с.

56. Ткаченко М.П. Психологія кризових станів. Львів: ЛНУ, 2023. 290 с.

57. Ткачук Т.А. Синдром професійного вигорання як проблема сучасної психологічної науки Технології розвитку інтелекту. Т. 2, № 1. 2016. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tri_2016_2_1_16

58. Український етичний кодекс психолога. Київ: УПА, 2017. 48 с.

59. Чуйко Г.В. Комісарик, М.І. Проблема емоційного вигорання студентів – представників «допомагаючих» професій. Virtus, 20, Part.1, 2018. С. 70-73.: URL : http://virtus.conference-ukraine.com.ua/Journal20.pdf

60. Швець Д.В., Кісіль З.Р. Аспекти синдрому емоційного вигорання у працівників національної поліції України. *Baltic Journal of Legal and Social Sciences.* Publishing House "Baltija Publishing", С. 58-84. DOI https://doi.org/10.30525/978-9934-26-281-4-4

61. Шевчук В.В. Сучасні підходи до визначення категорії «емоційне вигорання». *Науковий журнал «Габітус»*. 2020. Випуск 17. С. 141-145.

62. Шкраб'юк В., Білик Д. Емоційне вигорання особистості: психологічний аналіз проблеми. *Молодий вчений*. 2020. №10 (86). С. 293-296.

63. Brown L., Smith J. Functional Perfectionism: Implications for Workplace Performance. *Psychological Reports*. 2020. Vol. 65(2). P. 102-116.

64. Burisch M. Das Burnout-Syndrom: theorie der inneren Erschopfung (The Burnout- Syndrome: a theory of inner Exhaustion). Heidelberg : Springer Medizin Verlag, 2013. 292 p.

65. Burke R.J., Greengalass E. A longitudinal study of psychological burnout in teachers. Human Relations. Vol. 48 (2). 2003. P. 187 – 202.

66. D'Arcy D., Rice K. N. Professional Growth and the Role of Perfectionism in Psychologists. *International Journal of Psychology*, Vol. 39(7). 2019. P. 812-829.

67. Domina G. Conflicts as a cause of post-traumatic stress. *European Humanities Studies: State and Society*. Europejskie Studia Humanistyczne: Państwo i Społeczeństwo. Poland-Ukraine. Issue 1(I). 2018. P. 78–88.

68. Flett G. L., Hewitt P. L. Perfectionism and Psychological Distress: A Meta-Analysis. *Clinical Psychology Review*. Vol. 40(5). 2020. P. 283-297.

69. Frankl V. E. Man's Search for Ultimate Meaning. MJF Books. 2000.

70. Hamachek D. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*. Vol. 15. 1978. P. 27–33.

71. Hewitt P. L., Flett G. L. Perfectionism and stress processes in psychopathology. Springer, 2002.

72. Hewitt P. Perfectionism in the Self and Social contexts: conceptualization, assessment and association with psychopathology / P. Hewwitt, G. Flett. *Jornal of Personality and Social Psychology*. Vol. 60. № 3. P. 456–470.

73. Maslach C. Burnout: The Cost of Caring. Cambridge: Malor Books, 2001. 150 p.

74. Maslach C., Leiter M. The truth about burnout: How organization cause personal stress and what do about it. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997. 197 p.

75. Pines A.M. Burnout: An existential perspective. Professional burnout: Recent developments in the theory and research / Ed. W.B. Shaufeli, Cr. Maslach & T. Marek. Washington DC : Taylor & Francis. 1993. P. 33-51

76. Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. and Bakker, A.B. The measurement of engagement and burnout and A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*. Vol. 3. 2003, P. 71 – 92.

77. Shafran R., Mansell W. Perfectionism and psychopathology. *Current Psychology*, 2001.

78. Slaney R. The Almost Perfect Scale-Revised. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. Vol. 34(3). 2001. P. 130-145

79. Stumfeldt J., Bloeker P. Adaptive Perfectionism in Helping Professions. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 48(3). 2021. P. 423-438.

ДОДАТКИ

Додаток А

Багатовимірна шкала перфекціонізму п. Хьюїтта таг. Флетта (адаптація Карамушки Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В.)

Будь ласка, оцініть ступінь Вашої згоди чи незгоди із наведеними нижче твердженнями, використовуючи запропоновану шкалу відповідей. Якщо Ви повністю не погоджуєтеся з твердженням, обведіть "1", якщо Вам важко визначитися чи ставитеся нейтрально, обведіть "4" , якщо повністю погоджуєтеся, обведіть "7".

Текст опитувальника:

1 бал	***2 бали***	***3 бали***	***4 бали***	***5 балів***	***6 балів***	***7 балів***
Повністю не згоден	*Не згоден, але бувають винятки*	*Скоріше, не згоден*	*Важко визначитися 50/50*	*Скоріше, згоден*	*Згоден, але бувають винятки*	*Повністю згоден*

№ з/п	***Твердження***	***Відповідь***
1.	Працюючи над чим-небудь, я не можу розслабитися, поки не доведу справу до досконалості.	1 2 3 4 5 6 7
2.	Я не схильний критикувати людей, за те, що вони легко здаються.	1 2 3 4 5 6 7
3.	При спілкуванні з близькими людьми для мене не важливо, наскільки вони є успішними.	1 2 3 4 5 6 7
4.	Я не критикую своїх друзів, якщо для них є прийнятним те, що не ідеальне.	1 2 3 4 5 6 7
5.	Мені важко відповідати вимогам оточення.	1 2 3 4 5 6 7
6.	Одна з моїх цілей – бути досконалим у всьому, що я роблю.	1 2 3 4 5 6 7
7.	Все, що роблять люди, повинно бути виконано якісно.	1 2 3 4 5 6 7
8.	Я ніколи не прагну досягнути ідеалу у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6 7
9.	Люди з розумінням ставляться до того, що я, як і всі, можу помилятись.	1 2 3 4 5 6 7
10.	Мене не дратує, коли люди працюють не на повну.	1 2 3 4 5 6 7
11.	Що краще я виконую певну роботу, то більшого від мене очікують.	1 2 3 4 5 6 7
12.	Мені не важливо бути досконалим.	1 2 3 4 5 6 7

13.	Все, що я зроблю не надто добре, оцінюватиметься людьми як погана робота.	1 2 3 4 5 6 7
14.	Я прагну бути якомога більш досконалим.	1 2 3 4 5 6 7
15.	Для мене дуже важливо, щоб кожна моя спроба була вдалою.	1 2 3 4 5 6 7
16.	Я багато очікую від важливих для мене людей.	1 2 3 4 5 6 7
17.	Я прагну бути кращим у всьому, що роблю.	1 2 3 4 5 6 7
18.	Більшість людей вважають, що я маю бути успішним у всьому, що роблю.	1 2 3 4 5 6 7
19.	Від оточуючих я не вимагаю багато.	1 2 3 4 5 6 7
20.	Я вимагаю від себе бездоганності.	1 2 3 4 5 6 7
21.	Я подобатимусь людям навіть тоді, коли не досягну значних результатів у всьому.	1 2 3 4 5 6 7
22.	Мене не цікавлять люди, які не прагнуть стати кращими.	1 2 3 4 5 6 7
23.	Мені надзвичайно неприємно знаходити помилки в своїй роботі.	1 2 3 4 5 6 7
24.	Я не вимагаю багато від друзів.	1 2 3 4 5 6 7
25.	Якщо у мене, щось вийшло, це означає, що тепер я змушений старатись ще краще, аби догодити оточуючим.	1 2 3 4 5 6 7
26.	Якщо я про щось прошу – це має бути виконано бездоганно.	1 2 3 4 5 6 7
27.	Мене дратує, коли люди помиляються.	1 2 3 4 5 6 7
28.	Я ставлю перед собою високі, важкодосяжні цілі.	1 2 3 4 5 6 7
29.	Важливі для мене люди, ніколи не повинні мене підводити.	1 2 3 4 5 6 7
30.	Люди думають про мене добре навіть тоді, коли в мене щось не виходить.	1 2 3 4 5 6 7
31.	Мені здається, що люди надто вимогливі до мене.	1 2 3 4 5 6 7
32.	Я завжди маю працювати на повну силу.	1 2 3 4 5 6 7
33.	Коли я помиляюсь – люди розчаровуються в мені, хоча можуть цього й не показувати.	1 2 3 4 5 6 7
34.	Мені не обов’язково бути досконалим у всьому, що я роблю.	1 2 3 4 5 6 7
35.	У моїй сім’ї вважають, що я маю бути бездоганним та очікують від мене це.	1 2 3 4 5 6 7
36.	Я не ставлю перед собою важкодосяжних цілей.	1 2 3 4 5 6 7
37.	Мої батьки не надто розраховували на те, що я буду успішним у всіх сферах життя.	1 2 3 4 5 6 7
38.	Я поважаю звичайних, нічим невидатних людей.	1 2 3 4 5 6 7
39.	Люди очікують від мене не менше, ніж досконаліст.	1 2 3 4 5 6 7
40.	Я дуже вимогливий до себе.	1 2 3 4 5 6 7
41.	Люди очікують від мене більшого, ніж те, на що я здатний.	1 2 3 4 5 6 7
42.	Я завжди маю бути кращим в навчанні, або роботі.	1 2 3 4 5 6 7
43.	Мене не дратує, коли важливі для мене люди стараються не на повну.	1 2 3 4 5 6 7

44.	Люди вважатимуть мене компетентним навіть тоді, коли я зроблю помилку.	1 2 3 4 5 6 7
45.	Я не вважаю, що люди повинні досягати високих результатів у всьому, що роблять.	1 2 3 4 5 6 7

Підрахунок балів:

Шкали опитувальника	***Прямі твердження***	***Обернені твердження***
Перфекціонізм орієнтований на себе	1, 6, 14, 15, 17, 20, 23, 28, 32, 40, 42	8, 12, 34, 36
Перфекціонізм орієнтований на інших	7, 16, 22, 26, 27, 29	2, 3, 4, 10, 19, 24, 38, 43, 45
Соціально приписаний перфекціонізм	5, 11, 13, 18, 25, 31, 33, 35, 39, 41	9, 21, 30, 37, 44

Інтерпретація отриманих результатів:

Шкала	***Низький показник***	***Середній показник***	***Високий показник***
Перфекціонізм орієнтований на себе	**<56**	**57-77**	**78 >**
Перфекціонізм орієнтований на інших	**< 53**	**54-59**	**60 >**
Соціально приписаний перфекціонізм	**< 54**	**55-50**	**61 >**
Перфекціонізм	**< 159**	**160-203**	**204 >**

Перфекціонізм орієнтований на себе (суб'єктно-орієнтований перфекціонізм) – визначає наявність високих особистих стандартів у поєднанні з увагою до недоліків та помилок у власних результатах та самоконтролем.

Високий бал за шкалою «Перфекціонізм орієнтований на себе» дозволяє скласти уявлення про наявність у респондента надзвичайно високих особистих стандартів, вимог, що пред'являються до себе.

Перфекціонізм орієнтований на інших (об'єктно-орієнтований перфекціонізм) – визначає наявність нереалістично високих стандартів до інших, що проявляються у завищених очікуваннях до оточуючих та схильності їх критично оцінювати.

Високий бал, набраний респондентом за шкалою «Перфекціонізм орієнтований на інших» свідчить про наявність у респондента надзвичайно

високих стандартів, встановлених для інших людей, вимог, що пред'являються до інших людей.

Соціально-приписаний перфекціонізм – визначає потребу відповідати стандартам та очікуваннями значущих інших, аби заробити їхнє схвалення; переконання, що інші пред’являють непосильно високі вимоги.

Високий бал, набраний респондентом за шкалою «Соціально-приписаний перфекціонізм», свідчить про те, що респондент розцінює стандарти, які йому представляються, встановлені для нього оточуючими, вимоги, що пред'являються до нього оточуючими як завищені і нереалістичні. Але в той же час, в своїй поведінці він намагається відповідати завищеним очікуванням інших людей.

Сума балів за трьома шкалами показує рівень загального перфекціонізму.

Додаток Б

Методика «Синдром «вигорання в професіях системи «людина —людина»

Інструкція. Вам пропонується 22 твердження про почуття та переживання, пов'язані з роботою. Будь ласка, прочитайте уважно кожне твердження і вирішіть, чи почуваєте Ви себе таким чином відносно Вашої роботи. Якщо у Вас не було такого почуття, у бланку для відповідей позначте позицію 0 - «ніколи». Якщо у Вас було таке почуття, вкажіть, як часто Ви його відчували. Для цього навпроти питання поставте бал, що відповідає частоті виникнення того чи іншого почуття.

0	1	2	3	4	5	6
ніколи	дуже рідко	рідко	іноді	часто	дуже часто	завжди

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь пранці і мушу йти нароботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої підлеглі та колеги, та використовуюце в інтересах справи.
5. Я відчуваю, що спілкуюся з деякими підлеглими, як з предметами (без теп-лоти та приязні до них).
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати па продуктивність роботи моїх підлеглих таколег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, зким працюю.
11. Як правило, ті, з ким мені доводиться працювати, — нецікаві люди, щоскоріше 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 радувалимене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх підлеглихі колег.
16. Мені хочеться усамітнитися й відпочити під усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості та співпраці в колективі.

18. Я легко спілкуюся з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю зробити.

19. Я відчуваю себе на межі можливостей.
20. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
21. Іноді підлеглі та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем іобов'язків.

Варіант II (для вчителів та викладачів)

1. Я відчуваю себе емоційно виснаженим.
2. Наприкінці робочого дня я відчуваю себе, як вичавлений лимон.
3. Я відчуваю себе втомленим, коли прокидаюсь вранці й мушу йти нароботу.
4. Я добре розумію, що відчувають мої учні та колеги, та використовую це вінтересах справи.
5. Я спілкуюся з моїми учнями цілком формально, без зайвих емоцій, інамагаюся звести спілкування з ними до мінімуму.
6. Я відчуваю себе енергійним та емоційно піднесеним.
7. Я вмію знаходити правильне рішення в конфліктних ситуаціях.
8. Я відчуваю пригніченість і апатію.
9. Я можу позитивно впливати на продуктивність роботи моїх учнів та колег.
10. Останнім часом я став більш черствим (нечутливим) у ставленні до тих, зким 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 радувалимене раніше.
15. Іноді мені дійсно байдуже те, що відбувається з деякими з моїх учнів іколег.
16. Мені хочеться усамітнитись і відпочити від усього й усіх.
17. Я можу легко створити атмосферу доброзичливості й співпраці приспілкуванні з моїми учнями та колегами.
18. Я легко спілкуюсь з людьми незалежно від їх статусу і характеру.
19. Я багато встигаю пробити.
20. Я відчуваю себе на межі можливостей.
21. Я багато чого ще зможу досягти в своєму житті.
22. Іноді учні та колеги перекладають на мене тягар своїх проблем і обов'язків.

Бланк для відповідей

Номер твердження	Бали						
	0	1	2	3	4	5	6
1							
…							
22							

Обробка та інтерпретація результатів

Відповідно до «ключа» підраховуються суми балів за трьома субшкалами.

Ключ

Субшкала	Номер твердження	Сума балів (максимальна)
Емоційне виснаження	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсоналізація	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукція особистих досягнень	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Рівень «професійного вигорання» визначається за таблицею рівнів «вигорання».

Таблиця рівнів - «вигорання»

Субшкала	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

Інтерпретація даних

Згідно з моделлю американських дослідників К. Маслач і С. Джексон, «вигорання» тлумачиться як синдром емоційного виснаження, деперсоналізації і редукції особистих досягнень. Емоційне виснаження розглядається як основна складова «професійного вигорання» та характеризується заниженим емоційним фоном, байдужістюабо емоційним перенасиченням.Деперсоналізація проявляється у деформації стосунків із іншими людьми. В одних випадках це може бути зростання залежності від іншихлюдей, у інших — зростання негативізму, цинічності установок і почуттівстосовно реципієнтів: пацієнтів, клієнтів, підлеглих тощо.Редукція особистих досягнень полягає або в тенденції до негативного оцінювання себе, своїх професійних досягнень та успіхів, негативізмі щодо службової гідності і можливостей, або у нівелюванні особистої гідності, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.