МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
УМАНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Факультет соціально-психологічної освіти та фізичної культури
Кафедра психології

Допущено до захисту
« » травня 2026 р.
В.о. зав. кафедри
_____ Борис ЯКИМЧУК

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА БАКАЛАВРА

ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ: ПЕРФЕКЦІОНІЗМ І ТРУДОГОЛІЗМ

Виконав студент IV курсу, П/41 групи
освітньої програми «Психологія»
спеціальності 053 Психологія
Камінський Михайло Євгенійович

Науковий керівник – кандидат психологічних наук, доцент
Шеленкова Наталія Леонідівна

Умань – 2026

ЗМІСТ

ВСТУП 3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ 6
1.1. Поняття професійного вигорання в сучасній психології 6
1.2. Психологічні чинники розвитку професійного вигорання 8
1.3. Перфекціонізм як особистісний чинник професійного вигорання 10
1.4. Трудоголізм як чинник формування професійного вигорання 12
1.5. Взаємозв’язок перфекціонізму, трудоголізму та професійного вигорання 14
Висновки до розділу 1 20
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ’ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ 22
2.1. Організація та методи дослідження 22
2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання 24
2.3. Дослідження перфекціонізму та трудоголізму 29
2.4. Взаємозв’язок між перфекціонізмом, трудоголізмом і вигоранням 35
2.5. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання 37
Висновки до розділу 2 43
ВИСНОВКИ 45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 48
ДОДАТКИ 54

ВСТУП

Актуальність теми дослідження зумовлена зростанням психоемоційного навантаження на фахівців соціономічних професій, зокрема педагогів і викладачів, у сучасних умовах суспільних трансформацій. Освітня сфера характеризується високим рівнем відповідальності, постійною міжособистісною взаємодією, необхідністю емоційної залученості та адаптації до змін, що створює підґрунтя для розвитку синдрому професійного вигорання. Особливої гостроти ця проблема набуває в умовах воєнного стану та постійної соціальної напруги, коли зростає інтенсивність професійної діяльності та вимоги до психологічної стійкості особистості [15; 20; 30].

Професійне вигорання розглядається як складний багатовимірний феномен, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та зниження професійної ефективності [46]. Воно формується під впливом як зовнішніх (організаційних), так і внутрішніх (особистісних) чинників, серед яких особливе місце посідають індивідуально-психологічні особливості особистості [10; 14]. Саме тому в сучасній психологічній науці спостерігається тенденція до зміщення акценту з виключно професійних умов діяльності на дослідження особистісних детермінант вигорання.

Серед таких детермінант важливу роль відіграє перфекціонізм – особистісна риса, що характеризується прагненням до досягнення високих стандартів діяльності, підвищеною самокритичністю та орієнтацією на ідеальний результат [1; 16]. З одного боку, перфекціонізм може виступати чинником професійного розвитку, однак у своїх дезадаптивних формах він сприяє формуванню хронічного стресу, емоційного виснаження та внутрішньої напруги, що, у свою чергу, підвищує ризик розвитку професійного вигорання [33; 40].

Не менш значущим чинником є трудоголізм, який розглядається як форма поведінкової залежності, що проявляється у надмірній залученості до трудової діяльності, нав’язливій потребі працювати та нездатності до

відновлення [6; 25]. У контексті педагогічної діяльності трудоголізм часто соціально схвалюється, що ускладнює його виявлення та профілактику. Водночас саме надмірна включеність у професійну діяльність без належного балансу між роботою та відпочинком є одним із ключових факторів розвитку емоційного виснаження [44].

Незважаючи на значну кількість досліджень, присвячених окремим аспектам професійного вигорання, проблема комплексного аналізу взаємозв'язку перфекціонізму, трудоголізму та вигорання у педагогів і викладачів залишається недостатньо розробленою. Це зумовлює необхідність системного дослідження зазначених психологічних чинників та їх впливу на розвиток професійного вигорання.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити взаємозв'язок між перфекціонізмом, трудоголізмом і рівнем професійного вигорання у педагогів і викладачів.

Відповідно до поставленої мети визначено такі **завдання дослідження**:

1. Проаналізувати теоретичні підходи до вивчення феномену професійного вигорання та визначити його сутність і структуру.

2. Розкрити психологічні особливості перфекціонізму і трудоголізму як особистісних чинників професійної діяльності.

3. Емпірично дослідити рівень професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму у педагогів і викладачів.

4. Встановити взаємозв'язок між перфекціонізмом, трудоголізмом і професійним вигоранням та обґрунтувати практичні рекомендації щодо його профілактики.

Об'єкт дослідження – професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження – взаємозв'язок перфекціонізму і трудоголізму як психологічних чинників професійного вигорання педагогів і викладачів.

Для досягнення мети та реалізації завдань дослідження було використано комплекс взаємопов'язаних **методів**.

- *теоретичні методи* включали аналіз, узагальнення та систематизацію наукових джерел з проблеми професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму.

- *емпіричні методи* передбачали використання психодіагностичних методик, зокрема: методики «Діагностика емоційного вигорання» В. В. Бойка; методики дослідження перфекціонізму (Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі); опитувальника трудоголізму на основі концепції W. Schaufeli.

- *методи математико-статистичної обробки даних* включали визначення відсоткових показників та застосування коефіцієнта кореляції Пірсона з метою встановлення взаємозв'язків між досліджуваними змінними.

Практичне значення полягає у можливості використання отриманих результатів для розробки програм профілактики професійного вигорання, а також у діяльності практичних психологів закладів освіти.

Апробація результатів дослідження здійснювалась на IX Всеукраїнських психологічних читаннях «Удосконалення професійної майстерності майбутніх психологів» (м. Умань), на засіданні кафедри психології.

Публікації. Результати дослідження висвітлено в 1 тезах доповідей.

Структура та обсяг роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел, що налічує 45. Робота містить 3 таблиці і 2 рисунки. Основний зміст викладено на 47 сторінках. Повний обсяг роботи становить 57 сторінки.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Поняття професійного вигорання в сучасній психології

Проблема професійного вигорання в сучасній психологічній науці набуває все більшої актуальності у зв'язку з інтенсифікацією професійної діяльності та зростанням вимог до особистості фахівця. Особливо це стосується представників соціономічних професій, зокрема педагогів і викладачів, діяльність яких пов'язана з постійною міжособистісною взаємодією, високим рівнем емоційної залученості та відповідальності за результати професійної діяльності [20; 21].

Термін «професійне вигорання» (burnout) був введений у науковий обіг для позначення специфічного психоемоційного стану, що виникає внаслідок тривалого впливу професійних стресорів. У сучасній психології він розглядається як складний багатовимірний феномен, що включає емоційне виснаження, деперсоналізацію та редукцію професійних досягнень [46]. Емоційне виснаження проявляється у відчутті спустошеності, хронічної втоми та втрати енергії; деперсоналізація – у формуванні цинічного, відчуженого ставлення до інших людей; редукція професійних досягнень – у зниженні самооцінки власної професійної ефективності.

У вітчизняній психологічній науці професійне вигорання визначається як стан фізичного, емоційного та психічного виснаження, що формується під впливом тривалого перебування у ситуаціях інтенсивного професійного спілкування та стресу [14; 28]. Дослідники підкреслюють, що даний феномен є результатом дисбалансу між вимогами професійної діяльності та ресурсами особистості, що призводить до поступового зниження адаптаційних можливостей [10].

Важливим є розуміння того, що професійне вигорання не виникає раптово, а має поетапний характер розвитку. У науковій літературі виділяють кілька стадій цього процесу: стадію ентузіазму, стадію стагнації, стадію

фрустрації та стадію апатії [11; 24]. На початковому етапі діяльність супроводжується високою мотивацією та емоційним піднесенням, однак з часом, за відсутності адекватного відновлення, накопичується психоемоційне напруження, що призводить до виснаження та втрати інтересу до професійної діяльності.

Особливу увагу в дослідженнях приділено специфіці прояву професійного вигорання у педагогів і викладачів. Встановлено, що представники освітньої сфери перебувають у групі підвищеного ризику через постійний контакт з учнями та студентами, необхідність емоційного контролю, високий рівень відповідальності та часто обмежені ресурси для психологічного відновлення [20; 26]. Крім того, сучасні умови функціонування освітньої системи, зокрема цифровізація, реформування та соціальні виклики, підсилюють рівень професійного стресу [30].

Суттєвим аспектом дослідження професійного вигорання є аналіз його детермінант. У науковій літературі прийнято розрізняти зовнішні (організаційні) та внутрішні (особистісні) чинники. До зовнішніх належать умови праці, стиль управління, професійне навантаження, соціальна підтримка, тоді як внутрішні пов’язані з індивідуально-психологічними особливостями особистості, зокрема рівнем тривожності, мотивації, особистісними установками [13; 23]. Саме внутрішні чинники визначають, якою мірою особистість здатна протистояти стресу та адаптуватися до професійних труднощів.

У сучасних дослідженнях наголошується на тому, що професійне вигорання слід розглядати не лише як негативний наслідок професійної діяльності, а й як процес, що сигналізує про необхідність змін у системі «особистість – діяльність» [46]. Такий підхід дозволяє розглядати вигорання як індикатор дисфункцій у професійному середовищі або особистісній регуляції, що відкриває можливості для розробки ефективних профілактичних і корекційних програм.

Отже, професійне вигорання є складним багатовимірним феноменом, що формується під впливом сукупності зовнішніх і внутрішніх чинників та проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та зниження професійної ефективності. Розуміння сутності, структури та механізмів розвитку цього явища створює теоретичне підґрунтя для подальшого аналізу його психологічних детермінант, зокрема перфекціонізму та трудоголізму, що будуть розглянуті у наступних підрозділах.

1.2. Психологічні чинники розвитку професійного вигорання

Дослідження професійного вигорання у сучасній психології дедалі більше орієнтуються на виявлення чинників, що зумовлюють його виникнення та розвиток. Встановлено, що даний феномен не може бути пояснений лише впливом зовнішніх умов професійної діяльності, оскільки вирішальну роль у його формуванні відіграє взаємодія об’єктивних та суб’єктивних детермінант [14; 23]. Саме тому в науковій літературі прийнято розрізняти організаційні та психологічні чинники професійного вигорання, причому останні розглядаються як ключові у поясненні індивідуальних відмінностей у схильності до цього явища.

До психологічних чинників належать індивідуально-типологічні особливості особистості, її мотиваційна сфера, система цінностей, емоційно-вольова регуляція та особливості самосприйняття. Зокрема, важливу роль відіграє рівень тривожності, емоційної стабільності, самооцінки та здатності до саморегуляції. Особи з підвищеним рівнем тривожності та заниженою самооцінкою частіше переживають професійні труднощі як значущі та загрозливі, що сприяє накопиченню емоційного напруження і, як наслідок, розвитку вигорання [10; 13].

Особливе місце серед психологічних чинників посідає мотиваційна сфера особистості. Надмірна орієнтація на досягнення, високий рівень відповідальності, прагнення до соціального схвалення можуть виступати як

ресурсом, так і фактором ризику. У випадку, коли професійні очікування не співпадають із реальними можливостями або результатами діяльності, виникає внутрішній конфлікт, що супроводжується фрустрацією та емоційним виснаженням [3; 28].

Значущим чинником є також рівень розвитку навичок саморегуляції та стресостійкості. Недостатня сформованість механізмів подолання стресу (копінг-стратегій) призводить до того, що навіть помірні професійні труднощі можуть викликати надмірну психоемоційну реакцію. У таких випадках особистість не здатна ефективно відновлювати ресурси, що сприяє поступовому накопиченню виснаження [23].

Окремої уваги заслуговують когнітивні чинники, зокрема особливості сприйняття професійної діяльності та інтерпретації власного досвіду. Наявність жорстких когнітивних установок, тенденція до катастрофізації, надмірна самокритичність і орієнтація на ідеальні стандарти діяльності підвищують ризик формування вигорання [1; 16]. У цьому контексті важливим є те, що саме когнітивні механізми виступають посередником між зовнішніми вимогами та внутрішніми переживаннями особистості.

Важливим аспектом є емоційна сфера особистості. Низький рівень емоційної компетентності, труднощі в усвідомленні та регуляції власних емоцій, схильність до емоційного пригнічення сприяють накопиченню внутрішньої напруги. У професіях типу «людина – людина», зокрема педагогічній діяльності, необхідність постійного контролю емоцій значно підвищує ризик емоційного виснаження [20; 26].

Аналіз наукових джерел свідчить, що професійне вигорання часто виникає як наслідок тривалого дисбалансу між витратами особистісних ресурсів та їх відновленням. У цьому процесі психологічні чинники виконують роль своєрідних «фільтрів», через які особистість сприймає та оцінює професійні вимоги. Саме вони визначають, чи буде певна ситуація сприйматися як виклик, що стимулює розвиток, чи як загроза, що призводить до виснаження [46].

Особливої специфіки набуває вплив психологічних чинників у педагогічній діяльності. Вчителі та викладачі змушені постійно підтримувати високий рівень емоційної залученості, демонструвати емпатію, контролювати власні реакції та відповідати соціальним очікуванням. Така професійна роль часто супроводжується внутрішньою напругою, особливо у випадках, коли особистісні ресурси не відповідають вимогам діяльності [20; 30].

Узагальнюючи, можна стверджувати, що психологічні чинники є визначальними у формуванні професійного вигорання, оскільки саме вони опосередковують вплив зовнішніх умов діяльності на психоемоційний стан особистості. Вони включають мотиваційні, когнітивні, емоційні та регуляторні компоненти, взаємодія яких визначає індивідуальну схильність до вигорання. Розуміння цих чинників створює підґрунтя для подальшого аналізу конкретних особистісних характеристик, зокрема перфекціонізму та трудоголізму, які будуть розглянуті у наступних підрозділах.

1.3. Перфекціонізм як особистісний чинник професійного вигорання

У сучасній психологічній науці перфекціонізм розглядається як складний багатовимірний особистісний конструкт, що відображає прагнення індивіда до досягнення високих стандартів діяльності, супроводжується підвищеною самокритичністю та орієнтацією на бездоганний результат [1; 16]. У контексті професійної діяльності ця характеристика може відігравати як адаптивну, так і дезадаптивну роль, виступаючи важливим чинником формування професійного вигорання.

Теоретичний аналіз дозволяє виокремити декілька підходів до розуміння перфекціонізму. Зокрема, у рамках особистісного підходу він розглядається як стабільна риса, що визначає стиль діяльності та міжособистісної взаємодії. Когнітивний підхід акцентує увагу на системі переконань та очікувань, пов’язаних із необхідністю досягнення ідеальних результатів, тоді як

мотиваційний підхід підкреслює роль внутрішніх і зовнішніх мотивів у формуванні перфекціоністських тенденцій [14].

Сучасні дослідження виокремлюють два основні типи перфекціонізму: адаптивний (здоровий) та дезадаптивний (невротичний). Адаптивний перфекціонізм пов’язаний із прагненням до самовдосконалення, високою мотивацією досягнення та задоволенням від результатів діяльності. Натомість дезадаптивний перфекціонізм характеризується страхом помилки, надмірною самокритикою, залежністю самооцінки від зовнішнього схвалення та постійним відчуттям незадоволеності власними досягненнями [33; 40].

Саме дезадаптивні форми перфекціонізму є суттєвим фактором ризику розвитку професійного вигорання. Постійне прагнення до ідеалу, що часто є недосяжним, призводить до хронічного психоемоційного напруження, перевтоми та внутрішнього виснаження. Особистість перебуває у стані постійної невідповідності між реальними результатами та власними очікуваннями, що спричиняє фрустрацію та зниження задоволеності професійною діяльністю [16].

Важливим механізмом впливу перфекціонізму на розвиток вигорання є особливості когнітивної обробки інформації. Перфекціоністи схильні до дихотомічного мислення («усе або нічого»), що унеможливлює гнучке оцінювання результатів діяльності. Будь-яка помилка або недосконалість сприймається як особистісна невдача, що підсилює емоційне напруження та формує негативне ставлення до себе [1; 14].

Крім того, для осіб із високим рівнем перфекціонізму характерна тенденція до надмірної відповідальності та контролю, що ускладнює делегування завдань і призводить до перевантаження. У педагогічній діяльності це проявляється у прагненні до ідеального виконання професійних обов’язків, постійній підготовці до занять, перевірці великого обсягу робіт, що суттєво підвищує ризик емоційного виснаження [20; 26].

Слід також зазначити, що перфекціонізм тісно пов’язаний із мотиваційною сферою особистості. Зокрема, домінування зовнішньої

мотивації (орієнтація на оцінку, схвалення, соціальні стандарти) підсилює негативні прояви перфекціонізму та сприяє формуванню залежності від результатів діяльності. У таких умовах професійна діяльність перестає бути джерелом задоволення і перетворюється на джерело постійного стресу [3].

У контексті професійного вигорання важливо враховувати також соціально-психологічні аспекти перфекціонізму. Особи з високим рівнем соціально приписаного перфекціонізму схильні вважати, що оточення очікує від них бездоганності, що підвищує рівень тривожності та сприяє формуванню емоційного виснаження [40]. У педагогічному середовищі це може проявлятися у прагненні відповідати високим професійним стандартам, що іноді перевищують реальні можливості.

Таким чином, перфекціонізм виступає важливим особистісним чинником професійного вигорання, особливо у своїх дезадаптивних формах. Він зумовлює підвищений рівень психоемоційного напруження, сприяє формуванню хронічного стресу та ускладнює процеси відновлення особистісних ресурсів. Водночас його вплив є неоднозначним, оскільки адаптивні форми можуть виступати ресурсом професійного розвитку. Це обумовлює необхідність подальшого аналізу інших особистісних чинників, зокрема трудоголізму, який у поєднанні з перфекціонізмом може значно підсилювати ризик розвитку професійного вигорання.

1.4. Трудоголізм як чинник формування професійного вигорання

У сучасній психології трудоголізм розглядається як складний багатовимірний феномен, що поєднує поведінкові, когнітивні та емоційні компоненти і проявляється у надмірній залученості особистості до професійної діяльності. На відміну від високої професійної мотивації чи залученості до роботи, трудоголізм має ознаки залежної поведінки, оскільки супроводжується нав’язливою потребою працювати, труднощами у

припиненні діяльності та ігноруванням власних фізичних і психологічних потреб [6; 25].

Теоретичний аналіз засвідчує, що трудоголізм часто визначається як форма поведінкової адикції, що формується внаслідок поєднання особистісних рис, соціальних очікувань і професійного середовища. Зокрема, у структурі трудоголізму виокремлюють такі компоненти, як компульсивна потреба в роботі, надмірна зайнятість та внутрішній тиск щодо досягнення високих результатів [44]. Це дозволяє розглядати трудоголізм не лише як поведінкову характеристику, а як стійкий стиль життєдіяльності особистості.

Важливим є розмежування понять «трудоголізм» та «професійна залученість». На відміну від залученості, яка характеризується позитивним емоційним ставленням до роботи, енергійністю та задоволенням від діяльності, трудоголізм супроводжується внутрішнім напруженням, тривогою та відчуттям обов'язку працювати навіть за відсутності реальної необхідності [44]. Таким чином, трудоголізм має деструктивний характер і пов'язаний із ризиком порушення психічного благополуччя.

Однією з ключових причин формування трудоголізму є особистісні особливості, зокрема висока потреба у досягненні, орієнтація на зовнішнє схвалення, низький рівень самоприйняття та труднощі у встановленні особистісних меж. У цьому контексті трудоголізм часто поєднується з перфекціоністськими установками, що підсилює прагнення до бездоганного виконання професійних обов'язків і сприяє перевантаженню [7; 15].

У педагогічній діяльності трудоголізм має свою специфіку. Вчителі та викладачі часто змушені виконувати значний обсяг роботи поза межами робочого часу: підготовка до занять, перевірка завдань, участь у позанавчальній діяльності. У таких умовах межа між професійною діяльністю та особистим життям поступово стирається, що створює передумови для формування трудоголізму [20; 26]. Водночас соціальне схвалення «самовідданої праці» педагогів може маскувати проблему та ускладнювати її усвідомлення.

З позиції психологічного аналізу, трудоголізм виступає одним із ключових чинників розвитку професійного вигорання. Надмірна зайнятість та відсутність повноцінного відпочинку призводять до виснаження фізичних і психічних ресурсів особистості. Хронічна перевтома, порушення режиму відновлення та постійне емоційне напруження сприяють формуванню емоційного виснаження – центрального компонента вигорання [46].

Крім того, трудоголізм впливає на когнітивну та емоційну сфери особистості. Постійна зосередженість на роботі обмежує можливості для емоційного відновлення, знижує рівень задоволеності життям і сприяє формуванню негативного ставлення до професійної діяльності. У довгостроковій перспективі це може призводити до деперсоналізації, що проявляється у формальному, відчуженому ставленні до інших людей [44].

Особливу роль у розвитку трудоголізму відіграє сучасний соціокультурний контекст, у якому висока продуктивність і постійна зайнятість часто розглядаються як показники успішності. У таких умовах особистість може несвідомо підтримувати власну перевантаженість, сприймаючи її як норму або навіть як необхідну умову професійної самореалізації [25]. Це ускладнює своєчасне виявлення проблеми та підвищує ризик розвитку вигорання.

Отже, трудоголізм є важливим психологічним чинником формування професійного вигорання, оскільки сприяє хронічному виснаженню ресурсів особистості, порушенню балансу між професійною діяльністю та особистим життям і зниженню психологічного благополуччя. У поєднанні з перфекціонізмом він утворює комплекс взаємопов’язаних факторів, що значно підсилюють ризик розвитку вигорання. Це обумовлює необхідність їх комплексного аналізу, який буде здійснено у наступному підрозділі.

1.5. Взаємозв’язок перфекціонізму, трудоголізму та професійного вигорання

У сучасній психологічній науці дослідження професійного вигорання дедалі більше здійснюється в межах інтегративного підходу, який передбачає аналіз взаємодії різних особистісних і поведінкових чинників. Такий підхід дозволяє відійти від фрагментарного розгляду проблеми та зосередитися на системному розумінні механізмів формування вигорання. У цьому контексті особливого значення набуває вивчення взаємозв'язку перфекціонізму та трудоголізму як взаємодоповнюючих детермінант психоемоційного виснаження [15; 44].

Аналіз теоретичних джерел свідчить, що перфекціонізм і трудоголізм мають спільну психологічну основу, пов'язану з високим рівнем вимог до себе, орієнтацією на досягнення та залежністю самооцінки від результатів діяльності. Особи з вираженим перфекціонізмом, як правило, формують жорстку систему стандартів, що регулює їхню поведінку та професійну діяльність. Ці стандарти часто є завищеними або навіть недосяжними, що зумовлює постійне відчуття незадоволеності та внутрішнього напруження [1; 16].

Водночас саме перфекціоністські установки виступають підґрунтям для розвитку трудоголізму. Прагнення до ідеального результату змушує особистість витрачати надмірну кількість часу та зусиль на виконання професійних завдань, що поступово формує компульсивну потребу в роботі. У цьому випадку праця перестає бути лише засобом досягнення мети і набуває характеру самоцілі, що є однією з ключових ознак трудоголізму [7; 8]. Таким чином, перфекціонізм можна розглядати як внутрішній когнітивно-мотиваційний чинник, який детермінує формування трудоголічної поведінки.

У свою чергу, трудоголізм посилює негативні аспекти перфекціонізму, формуючи замкнену систему взаємопідсилення. Надмірна зайнятість обмежує можливості особистості для відновлення та рефлексії, що унеможливлює критичне переосмислення власних стандартів і очікувань. У результаті зростає жорсткість когнітивних установок, підвищується рівень самокритичності та посилюється емоційне напруження [44]. Таким чином, формується своєрідне

«порочне коло», в якому перфекціонізм і трудоголізм взаємно підтримують один одного.

Важливим аспектом аналізу є те, що перфекціонізм і трудоголізм впливають на різні рівні психічної організації особистості. Перфекціонізм переважно проявляється на когнітивному та мотиваційному рівнях, визначаючи систему цінностей, переконань і очікувань, тоді як трудоголізм має поведінковий характер і реалізується у формі надмірної активності та перевантаження [33; 44]. У поєднанні ці чинники охоплюють як внутрішній, так і зовнішній аспекти діяльності, що значно підсилює їх вплив на розвиток професійного вигорання.

З позиції структурного аналізу вигорання, взаємодія перфекціонізму та трудоголізму сприяє формуванню всіх його компонентів. Так, емоційне виснаження виникає внаслідок хронічного перевантаження та неможливості відновлення ресурсів, що є характерним для трудоголічної поведінки. Деперсоналізація може формуватися як захисна реакція на надмірні емоційні витрати, коли особистість прагне дистанціюватися від професійної взаємодії. Редукція професійних досягнень, у свою чергу, пов’язана з незадоволеністю результатами діяльності, що є типовим для перфекціоністів [46].

Особливої уваги заслуговує аналіз дезадаптивних форм перфекціонізму та трудоголізму. Дезадаптивний перфекціонізм характеризується домінуванням страху помилки, негативною оцінкою власних досягнень і залежністю самооцінки від зовнішніх факторів. Трудоголізм у своїй компульсивній формі проявляється у внутрішньому примусі до роботи, нездатності до відпочинку та ігноруванні потреб організму [40; 44]. Поєднання цих характеристик створює умови для формування хронічного стресу, який поступово трансформується у стан вигорання.

У педагогічній діяльності взаємодія перфекціонізму та трудоголізму набуває особливої значущості. Високі соціальні очікування, відповідальність за результати навчання, необхідність постійного самовдосконалення та емоційної залученості стимулюють формування перфекціоністських

установок. Водночас специфіка професійної діяльності педагогів, яка передбачає значні витрати часу поза межами робочого дня, сприяє розвитку трудоголізму [20; 30]. У таких умовах ризик розвитку професійного вигорання значно зростає, особливо за відсутності ефективних механізмів психологічного відновлення.

Крім того, важливим є врахування індивідуально-психологічних ресурсів особистості, які можуть модифікувати вплив перфекціонізму та трудоголізму. До таких ресурсів належать рівень емоційної компетентності, здатність до саморегуляції, гнучкість мислення, а також наявність соціальної підтримки [23]. Особи з високим рівнем цих ресурсів здатні ефективніше адаптуватися до професійних вимог, що знижує ризик розвитку вигорання навіть за наявності перфекціоністських тенденцій.

Сучасні емпіричні дослідження підтверджують наявність статистично значущих взаємозв'язків між показниками перфекціонізму, трудоголізму та професійного вигорання. Зокрема, встановлено, що соціально приписаний перфекціонізм і компульсивний трудоголізм позитивно корелюють з рівнем емоційного виснаження та деперсоналізації, тоді як адаптивні форми перфекціонізму можуть мати нейтральний або навіть протективний ефект [39; 44]. Це свідчить про складний і неоднозначний характер взаємодії зазначених чинників.

У сучасних дослідженнях професійного вигорання особлива увага приділяється не лише чинникам ризику, але й ресурсам особистості, які забезпечують її стійкість до впливу професійного стресу. У цьому контексті психологічні ресурси розглядаються як внутрішні та зовнішні можливості особистості, що дозволяють ефективно справлятися з навантаженням, зберігати психоемоційний баланс та підтримувати продуктивність діяльності.

Психологічні ресурси мають багатовимірний характер і включають когнітивні, емоційні, мотиваційні та поведінкові компоненти. До когнітивних ресурсів належать гнучкість мислення, здатність до рефлексії, адекватна оцінка ситуації та власних можливостей. Емоційні ресурси представлені

здатністю до регуляції емоцій, емпатією, емоційною стійкістю. Мотиваційні ресурси включають внутрішню мотивацію, усвідомлення значущості діяльності та орієнтацію на розвиток. Поведінкові ресурси проявляються у здатності до ефективної організації діяльності, планування та саморегуляції.

Одним із ключових ресурсів у контексті професійного вигорання є емоційна компетентність. Вона передбачає здатність особистості усвідомлювати, розпізнавати та регулювати власні емоційні стани, а також ефективно взаємодіяти з емоціями інших людей. Високий рівень емоційної компетентності сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження та підвищує здатність до адаптації у складних професійних ситуаціях.

Не менш важливим ресурсом є здатність до саморегуляції, яка забезпечує контроль над поведінкою, емоціями та когнітивними процесами. Саморегуляція дозволяє особистості підтримувати оптимальний рівень активності, уникати перевантаження та своєчасно відновлювати ресурси. У контексті професійного вигорання це набуває особливого значення, оскільки саме дефіцит саморегуляції часто призводить до накопичення напруження та розвитку виснаження.

Важливим аспектом є також роль копінг-стратегій, які визначають способи реагування особистості на стресові ситуації. Ефективні копінг-стратегії, такі як проблемно-орієнтоване подолання, пошук соціальної підтримки та позитивна переоцінка ситуації, сприяють зниженню рівня стресу та запобігають розвитку вигорання. Натомість неефективні стратегії, зокрема уникнення або заперечення, можуть посилювати негативні наслідки професійного навантаження.

Окрему роль відіграє мотиваційний компонент діяльності. Усвідомлення сенсу професійної діяльності, наявність внутрішньої мотивації та орієнтація на самореалізацію виступають важливими ресурсами, які забезпечують стійкість до стресу. У разі втрати сенсу діяльності або домінування зовнішньої мотивації підвищується ризик розвитку професійного вигорання.

Суттєвим ресурсом є також соціальна підтримка, яка може реалізовуватися як у професійному середовищі, так і поза ним. Підтримка з боку колег, керівництва, сім'ї сприяє зниженню рівня психоемоційного напруження, забезпечує відчуття безпеки та підвищує впевненість у власних силах. Відсутність соціальної підтримки, навпаки, є одним із факторів ризику розвитку вигорання.

У контексті досліджуваної проблеми важливо також враховувати взаємозв'язок психологічних ресурсів із перфекціонізмом і трудоголізмом. Так, високий рівень перфекціонізму за відсутності достатніх ресурсів може призводити до перевантаження та виснаження. Водночас наявність розвинених ресурсів, зокрема саморегуляції та гнучкості мислення, дозволяє трансформувати перфекціонізм у більш адаптивну форму.

Аналогічно, трудоголізм у поєднанні з низьким рівнем ресурсів сприяє розвитку професійного вигорання, тоді як за наявності ефективних стратегій відновлення він може не мати вираженого негативного впливу. Це свідчить про те, що психологічні ресурси виступають важливим модератором впливу особистісних характеристик на психоемоційний стан.

Таким чином, психологічні ресурси є ключовим фактором, що визначає здатність особистості протистояти професійному вигоранню. Їх розвиток дозволяє не лише знизити ризик формування вигорання, але й підвищити ефективність професійної діяльності та рівень психологічного благополуччя.

З огляду на це, доцільним є врахування ресурсного підходу у подальших емпіричних дослідженнях та практичній роботі з профілактики професійного вигорання, що забезпечує більш комплексне розуміння даного феномену.

Отже, перфекціонізм і трудоголізм є взаємопов'язаними психологічними чинниками, які у сукупності формують комплексний вплив на розвиток професійного вигорання. Їх взаємодія проявляється у підсиленні психоемоційного напруження, порушенні балансу між професійною діяльністю та відпочинком, а також у формуванні хронічного стресу. Узагальнення теоретичних підходів дозволяє зробити висновок про

необхідність емпіричного дослідження зазначених взаємозв’язків у конкретних професійних групах, зокрема серед педагогів і викладачів, що і визначає логіку подальшого дослідження.

Висновки до розділу 1

У результаті теоретичного аналізу проблеми професійного вигорання та його психологічних чинників встановлено, що даний феномен є складним багатовимірним утворенням, яке формується під впливом сукупності зовнішніх і внутрішніх детермінант. Професійне вигорання розглядається як процес поступового виснаження особистісних ресурсів, що проявляється у зниженні емоційної залученості, формуванні відчуженого ставлення до професійної діяльності та зменшенні суб’єктивної оцінки власної ефективності.

З’ясовано, що розвиток професійного вигорання зумовлюється не лише особливостями організації праці, а й індивідуально-психологічними характеристиками особистості. До провідних психологічних чинників належать особливості мотиваційної сфери, рівень саморегуляції, емоційна компетентність, когнітивні установки та здатність до подолання стресових ситуацій. Саме вони визначають індивідуальну чутливість до професійних навантажень та особливості реагування на них.

У ході аналізу встановлено, що перфекціонізм є важливим особистісним чинником професійного вигорання. Він визначає систему вимог до себе та результатів діяльності, впливає на рівень самокритичності та характер переживання професійних труднощів. Особливо значущу роль відіграють дезадаптивні форми перфекціонізму, які пов’язані з постійним відчуттям невідповідності між очікуваннями та реальними досягненнями, що сприяє формуванню хронічного психоемоційного напруження.

Виявлено, що трудоголізм виступає поведінковим чинником професійного вигорання, який проявляється у надмірній залученості до

професійної діяльності, порушенні балансу між роботою та відпочинком і недостатньому відновленні ресурсів. Його формування значною мірою зумовлене як особистісними характеристиками, так і специфікою професійного середовища, особливо у сфері освіти.

Доведено, що між перфекціонізмом і трудоголізмом існує тісний взаємозв'язок, який проявляється у їх взаємному підсиленні. Перфекціоністські установки сприяють формуванню трудоголічної поведінки, тоді як трудоголізм, у свою чергу, закріплює жорсткі стандарти діяльності та підвищує рівень самокритичності. У сукупності ці чинники формують комплексний вплив на розвиток професійного вигорання, охоплюючи когнітивний, емоційний і поведінковий рівні функціонування особистості.

Особливої значущості зазначені чинники набувають у професійній діяльності педагогів і викладачів, яка характеризується високим рівнем емоційної залученості, відповідальності та соціальних очікувань. Поєднання перфекціонізму та трудоголізму в умовах підвищеного професійного навантаження створює сприятливі умови для розвитку емоційного виснаження та інших проявів вигорання.

Отже, узагальнення теоретичних підходів дозволяє розглядати перфекціонізм і трудоголізм як взаємопов'язані психологічні чинники професійного вигорання, що обумовлюють необхідність їх комплексного дослідження. Це визначає логіку подальшого емпіричного етапу роботи, спрямованого на виявлення особливостей взаємозв'язку зазначених змінних у педагогів і викладачів.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ, ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ

2.1. Організація та методи дослідження

Емпіричне дослідження було спрямоване на виявлення особливостей взаємозв'язку між рівнем професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму у представників педагогічної сфери. Відповідно до поставленої мети було сформовано вибірку, підібрано адекватний психодіагностичний інструментарій та визначено логіку проведення дослідження.

У дослідженні взяли участь 48 респондентів, серед яких 38 викладачів Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини та 10 вчителів загальноосвітніх закладів м. Умань. Такий розподіл зумовлений більшою доступністю викладацького контингенту та активнішою участю цієї категорії респондентів у дослідженні. Вибірка є релевантною до мети роботи, оскільки охоплює представників професій типу «людина – людина», діяльність яких пов'язана з високим рівнем емоційної залученості.

За статевою ознакою у вибірці переважали жінки – 36 осіб (75%), тоді як чоловіків було 12 осіб (25%), що відповідає загальній тенденції фемінізації педагогічної професії. Віковий розподіл респондентів характеризувався наступними показниками: 22-30 років – 11 осіб (22,9%), 31-40 років – 17 осіб (35,4%), 41-50 років – 13 осіб (27,1%), понад 50 років – 7 осіб (14,6%). Середній стаж професійної діяльності становив 11,8 років, при цьому варіювався від 1 до 32 років, що дозволяє враховувати вплив професійного досвіду на досліджувані показники.

Професійна спеціалізація респондентів була різною, проте домінували представники гуманітарних дисциплін (близько 54%), а також педагогічних і психолого-педагогічних напрямів (приблизно 29%), що відображає специфіку освітнього середовища. Інші учасники представляли природничі та технічні дисципліни.

Збір емпіричних даних здійснювався упродовж січня-березня 2026 року з використанням онлайн-форми (Google Forms), що забезпечило добровільність участі, анонімність відповідей і мінімізацію соціально бажаних реакцій. Респондентам було надано інформацію про мету дослідження та гарантовано конфіденційність отриманих даних. Процедура дослідження передбачала послідовне заповнення опитувальників, загальна тривалість якого становила в середньому 20–25 хвилин.

Для діагностики професійного вигорання було використано методику «Діагностика емоційного вигорання» В. В. Бойка, яка є однією з найбільш поширених у вітчизняній психологічній практиці. Дана методика дозволяє не лише визначити загальний рівень вигорання, а й проаналізувати його структуру через три основні фази: напруження, резистенції та виснаження. Кожна з фаз включає низку симптомів (зокрема переживання психотравмуючих обставин, емоційний дефіцит, редукцію професійних обов'язків), що дає змогу отримати деталізовану картину стану особистості. Результати інтерпретуються як несформований, формований або сформований синдром вигорання, що дозволяє оцінити ступінь ризику для респондента.

Для дослідження перфекціонізму було використано методики, представлені у праці Л. М. Карамушки, О. І. Бондарчук та Т. В. Грубі. Даний інструментарій спрямований на визначення загального рівня перфекціонізму, а також його структурних компонентів, зокрема орієнтації на високі особисті стандарти, схильності до самокритики та рівня соціально приписаного перфекціонізму. Методика дозволяє диференціювати адаптивні та дезадаптивні прояви перфекціонізму, що є принципово важливим для аналізу його впливу на психоемоційний стан особистості. Інтерпретація результатів здійснюється за шкалами, що відображають різні аспекти перфекціоністських тенденцій.

Дослідження трудоголізму проводилося за допомогою опитувальника, розробленого на основі підходу W. Schaufeli, який розглядає трудоголізм як поєднання двох основних компонентів: надмірної зайнятості (working

excessively) та компульсивної залученості до роботи (working compulsively). Методика дозволяє оцінити ступінь нав'язливої потреби працювати, рівень внутрішнього тиску щодо виконання професійних обов'язків, а також труднощі у відмежуванні від роботи у вільний час. Отримані результати дають можливість визначити рівень вираженості трудоголізму (низький, середній, високий) та проаналізувати його зв'язок із іншими психологічними показниками.

Обробка результатів дослідження здійснювалася із застосуванням методів описової статистики, що передбачали визначення відсоткового розподілу показників, обчислення середніх значень та порівняння груп. Для виявлення взаємозв'язків між досліджуваними змінними використовувався кореляційний аналіз, що дозволяє встановити напрям і силу зв'язку між рівнем перфекціонізму, трудоголізму та професійного вигорання.

Таким чином, організація емпіричного дослідження та використаний психодіагностичний інструментарій забезпечують можливість комплексного аналізу досліджуваних психологічних явищ, що створює надійну основу для подальшої інтерпретації отриманих результатів.

2.2. Аналіз результатів дослідження професійного вигорання

На першому етапі емпіричного дослідження було проаналізовано рівень професійного вигорання у респондентів за методикою В. В. Бойка. Отримані результати дозволили виявити загальні тенденції поширеності синдрому вигорання та особливості його структури у вибірці педагогічних працівників.

Аналіз загального рівня професійного вигорання показав, що низький рівень було виявлено у 11 респондентів (22,9%), середній – у 21 особи (43,8%), тоді як високий рівень зафіксовано у 16 осіб (33,3%). Таким чином, у вибірці переважає середній рівень професійного вигорання, що свідчить про наявність помірного психоемоційного напруження у більшості досліджуваних.

Водночас значна частка осіб із високим рівнем вигорання вказує на існування групи підвищеного ризику.

Зазначені результати відображено на рисунку 2.1.



Рис. 2.1. Розподіл респондентів за рівнями професійного вигорання (%)

Наведені дані демонструють, що лише близько чверті респондентів не мають виражених ознак вигорання, тоді як більшість уже перебуває у стані підвищеного або критичного психоемоційного навантаження.

Більш детальний аналіз було здійснено за фазами розвитку професійного вигорання: напруження, резистенції та виснаження.

Фаза напруження, яка відображає початкові прояви вигорання, виявилася сформованою у 14 респондентів (29,2%), перебувала у стадії формування у 19 осіб (39,6%), тоді як у 15 осіб (31,2%) вона не була виражена. Це свідчить про те, що значна частина досліджуваних уже переживає вплив психотравмуючих факторів професійної діяльності, що супроводжується емоційним напруженням.

Фаза резистенції, яка характеризується формуванням захисних механізмів і зниженням емоційної включеності у професійну діяльність, виявилася найбільш вираженою серед респондентів. Зокрема, сформований

рівень цієї фази зафіксовано у 18 осіб (37,5%), у стадії формування – у 17 осіб (35,4%), тоді як лише у 13 осіб (27,1%) вона не виявлена. Це свідчить про поширення тенденції до емоційного дистанціювання та зниження професійної залученості.

Фаза виснаження, яка є завершальною стадією розвитку вигорання, була сформована у 13 респондентів (27,1%), перебувала у стадії формування у 16 осіб (33,3%), тоді як у 19 осіб (39,6%) вона не сформована. Отримані результати свідчать про те, що хоча глибокі прояви вигорання не є домінуючими, значна частина досліджуваних перебуває на межі їх розвитку.

Рівень сформованості фаз професійного вигорання представлено на рисунку 2.2.

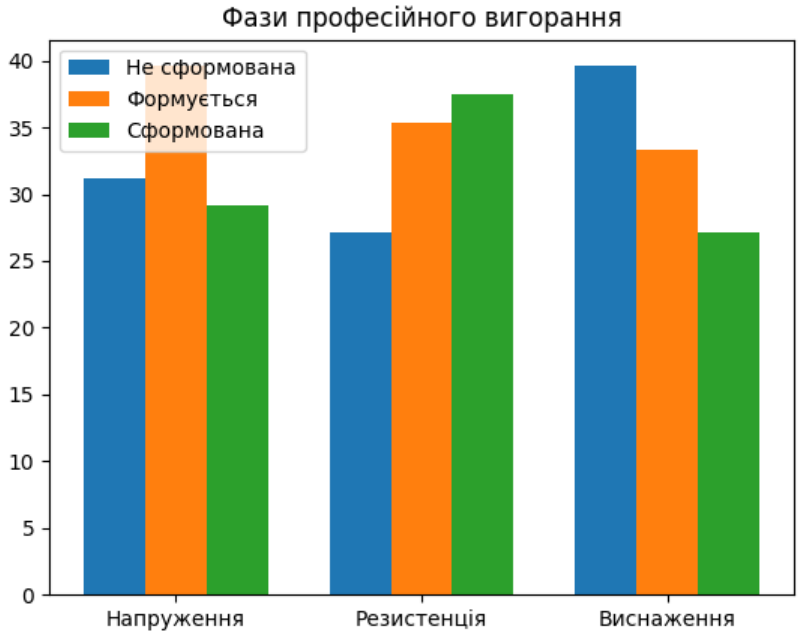


Рис. 2.2. Рівень сформованості фаз професійного вигорання (%)

Порівняльний аналіз фаз вигорання показав, що найбільш вираженою є фаза резистенції, що може свідчити про активне використання респондентами психологічних захисних механізмів як способу адаптації до професійного

навантаження. Водночас поступове формування фази виснаження вказує на обмеженість цих ресурсів у довготривалій перспективі.

Аналіз симптоматики дозволив уточнити характер проявів професійного вигорання. Найбільш вираженими виявилися симптоми емоційного виснаження, зниження зацікавленості у професійній діяльності та вибіркового емоційного реагування. Водночас менш вираженими були прояви повної деперсоналізації, що може свідчити про збереження професійної ідентичності у більшості респондентів.

Окрім загального розподілу рівнів професійного вигорання, доцільним є більш глибокий аналіз особливостей його прояву у досліджуваній вибірці. Зокрема, увагу привертає той факт, що навіть серед респондентів із середнім рівнем вигорання спостерігається тенденція до поступового накопичення психоемоційного напруження. Це проявляється у зниженні рівня задоволеності професійною діяльністю, підвищеній втомлюваності та труднощах у відновленні після робочого дня.

Варто зазначити, що середній рівень професійного вигорання не слід розглядати як нейтральний або безпечний стан. Навпаки, він часто виступає перехідною фазою, яка за відсутності профілактичних заходів може трансформуватися у більш виражені форми вигорання. Це підтверджується тим, що значна частина респондентів, віднесених до цієї групи, одночасно демонструє окремі симптоми фази виснаження.

Особливої уваги заслуговує аналіз співвідношення фаз вигорання. Переважання фази резистенції свідчить про те, що респонденти активно використовують психологічні захисні механізми, зокрема емоційне дистанціювання, зниження значущості професійних труднощів та формальне ставлення до окремих аспектів діяльності. З одного боку, це дозволяє тимчасово знизити рівень психоемоційного напруження, однак з іншого – може призводити до поступового зниження якості професійної діяльності.

Водночас формування фази виснаження у частини респондентів вказує на те, що ресурси психологічного захисту не є безмежними. У таких випадках

спостерігається зниження енергетичного потенціалу особистості, емоційна спустошеність та втрата інтересу до професійної діяльності. Це є особливо небезпечним у контексті педагогічної діяльності, яка потребує високого рівня емоційної залученості.

Отримані результати також дозволяють припустити, що розвиток професійного вигорання має поступовий характер і часто не усвідомлюється самими респондентами. Значна частина досліджуваних адаптується до підвищеного рівня навантаження, сприймаючи його як норму, що ускладнює своєчасне виявлення проблеми.

Таким чином, більш глибокий аналіз результатів дослідження підтверджує, що професійне вигорання у педагогічній сфері має латентний характер і часто проявляється у вигляді поступового накопичення психоемоційного напруження, що підкреслює необхідність ранньої профілактики.

Узагальнюючи отримані результати, можна зазначити, що для досліджуваної вибірки характерним є переважання середнього рівня професійного вигорання з тенденцією до його посилення. Значна частка респондентів перебуває на стадії формування синдрому, що створює передумови для подальшого розвитку негативних психоемоційних станів. Водночас виявлення групи з високим рівнем вигорання підкреслює необхідність впровадження профілактичних заходів у педагогічному середовищі.

Отримані результати обумовлюють доцільність подальшого аналізу особистісних чинників професійного вигорання, зокрема перфекціонізму та трудоголізму, що дозволить більш глибоко зрозуміти механізми його формування.

2.3. Дослідження перфекціонізму та трудоголізму

На наступному етапі емпіричного дослідження було здійснено аналіз рівня перфекціонізму та трудоголізму у респондентів з метою виявлення їх ролі у формуванні професійного вигорання. Отримані результати дозволили не лише визначити загальні тенденції, а й глибше проаналізувати психологічні особливості досліджуваних характеристик.

Аналіз рівня перфекціонізму показав, що низький рівень притаманний 12 респондентам (25%), середній – 23 особам (47,9%), тоді як високий рівень виявлено у 13 осіб (27,1%). Таким чином, у вибірці домінує середній рівень перфекціонізму, що свідчить про наявність у більшості досліджуваних прагнення до високих стандартів діяльності без критичного рівня внутрішнього напруження. Водночас майже третина респондентів демонструє високий рівень перфекціонізму, що може виступати фактором ризику розвитку емоційного виснаження.

Зазначені результати наведено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Розподіл респондентів за рівнями перфекціонізму

Рівень перфекціонізму	**Кількість осіб**	**%**
Низький	12	25,0%
Середній	23	47,9%
Високий	13	27,1%
Разом	**48**	**100%**

Поглиблений аналіз отриманих результатів дозволяє зробити висновок, що перфекціонізм у досліджуваній вибірці має неоднорідний характер. Для значної частини респондентів він виступає як адаптивна характеристика, що забезпечує відповідальне ставлення до професійної діяльності, прагнення до якісного виконання завдань та орієнтацію на професійний розвиток. Водночас у респондентів із високим рівнем перфекціонізму простежуються ознаки дезадаптивних тенденцій, зокрема підвищена самокритичність, страх допущення помилок і труднощі у прийнятті власних недоліків.

Особливу увагу привертає той факт, що у частини респондентів спостерігається тенденція до завищених очікувань щодо результатів своєї діяльності. Такі очікування не завжди відповідають реальним умовам професійної діяльності, що може призводити до виникнення внутрішнього конфлікту між бажаним і досягнутим результатом. У свою чергу, це сприяє накопиченню психоемоційного напруження та формуванню незадоволеності власною професійною ефективністю.

Крім того, варто зазначити, що навіть при середньому рівні перфекціонізму у респондентів спостерігаються окремі прояви дезадаптивних установок. Це свідчить про те, що перфекціонізм не є однозначно позитивною характеристикою і може виконувати як ресурсну, так і ризикогенну функцію залежно від ступеня його вираженості та особливостей прояву.

Аналіз рівня трудоголізму показав, що низький рівень характерний для 14 респондентів (29,2%), середній – для 20 осіб (41,7%), тоді як високий рівень виявлено у 14 осіб (29,1%). Таким чином, розподіл показників є відносно рівномірним, що свідчить про різний ступінь залученості у професійну діяльність серед досліджуваних.

Результати дослідження трудоголізму представлено в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Розподіл респондентів за рівнями трудоголізму

Рівень трудоголізму	**Кількість осіб**	**%**
Низький	14	29,2%
Середній	20	41,7%
Високий	14	29,1%
Разом	**48**	**100%**

Більш детальний аналіз дозволив встановити, що у більшості респондентів трудоголізм проявляється у формі підвищеної зайнятості, тобто значних витрат часу на професійну діяльність. Це може бути зумовлено як об’єктивними вимогами професії, так і внутрішніми установками, пов’язаними з необхідністю досягнення високих результатів.

Водночас у респондентів із високим рівнем трудоголізму спостерігається поєднання двох ключових компонентів: надмірної зайнятості та компульсивної залученості. У таких випадках робота перестає виконувати виключно функціональну роль і набуває характеру внутрішньої потреби, що супроводжується труднощами у відпочинку, почуттям провини за неактивність та постійним відчуттям необхідності виконання професійних завдань.

Особливу увагу слід звернути на те, що навіть серед респондентів із середнім рівнем трудоголізму спостерігаються тенденції до поступового розширення меж професійної діяльності. Це проявляється у виконанні робочих завдань у позаробочий час, відсутності чіткого розмежування між роботою та особистим життям, а також у зниженні якості відпочинку.

Важливим результатом дослідження є виявлення поєднання високого рівня перфекціонізму і трудоголізму у частини респондентів (10 осіб, що

становить 20,8%). Для цієї групи характерним є підвищений рівень відповідальності, схильність до перевантаження, труднощі у делегуванні завдань та прагнення до максимальної залученості у професійну діяльність. Таке поєднання створює підґрунтя для формування хронічного психоемоційного напруження.

Аналіз отриманих результатів дозволяє також припустити, що перфекціонізм і трудоголізм можуть виступати взаємопов'язаними характеристиками, які підсилюють одна одну. Зокрема, прагнення до досягнення високих стандартів може стимулювати надмірну залученість у професійну діяльність, тоді як постійна зайнятість, у свою чергу, не залишає можливості для переосмислення власних установок.

Узагальнюючи результати дослідження, можна зазначити, що у досліджуваній вибірці переважають середні рівні перфекціонізму та трудоголізму, що відповідає специфіці педагогічної діяльності. Водночас наявність значної частки респондентів із високими показниками, а також групи з поєднанням обох характеристик свідчить про потенційний ризик розвитку професійного вигорання.

Отримані результати підкреслюють необхідність подальшого аналізу взаємозв'язку між досліджуваними змінними, що дозволить більш глибоко зрозуміти механізми формування професійного вигорання.

Подальший аналіз результатів дозволяє більш детально охарактеризувати психологічні особливості прояву перфекціонізму та трудоголізму у досліджуваній вибірці. Зокрема, встановлено, що у респондентів із високим рівнем перфекціонізму спостерігається тенденція до підвищеної відповідальності та прагнення до контролю результатів діяльності. Це проявляється у ретельному плануванні роботи, значних витратах часу на виконання професійних завдань та труднощах у прийнятті рішень у ситуаціях невизначеності.

Водночас такі респонденти демонструють знижену толерантність до помилок, що супроводжується підвищеним рівнем внутрішнього напруження.

У ряді випадків це призводить до відкладання завершення завдань через прагнення до їх ідеального виконання, що, у свою чергу, збільшує загальне професійне навантаження.

Аналіз відповідей респондентів із середнім рівнем перфекціонізму свідчить про більш адаптивний характер даної характеристики. Такі особи здатні поєднувати прагнення до якісного виконання професійних обов'язків із реалістичним оцінюванням власних можливостей. Вони демонструють більшу гнучкість у прийнятті рішень та меншу залежність від зовнішньої оцінки, що знижує ризик формування психоемоційного напруження.

У свою чергу, респонденти з низьким рівнем перфекціонізму характеризуються менш вираженою орієнтацією на досягнення високих результатів, що може як знижувати рівень внутрішнього напруження, так і обмежувати мотивацію до професійного розвитку. Таким чином, оптимальним з точки зору психологічного благополуччя є помірний рівень перфекціонізму, який забезпечує баланс між прагненням до досягнення та збереженням ресурсів.

Подібні тенденції простежуються і в аналізі трудоголізму. Респонденти з високим рівнем трудоголізму демонструють схильність до перевантаження, що проявляється у збільшенні тривалості робочого дня, виконанні професійних завдань у позаробочий час та зниженні якості відпочинку. Для них характерним є відчуття постійної зайнятості, навіть за відсутності об'єктивної необхідності, що супроводжується труднощами у переключенні на інші види діяльності.

Важливим є те, що такі респонденти часто не усвідомлюють наявності проблеми, сприймаючи надмірну зайнятість як необхідну умову професійної ефективності. Це ускладнює своєчасне виявлення трудоголічних тенденцій та підвищує ризик їх закріплення.

Респонденти із середнім рівнем трудоголізму, як правило, демонструють більш збалансований підхід до професійної діяльності. Вони здатні інтенсивно працювати у періоди підвищеного навантаження, проте зберігають здатність

до відновлення та відпочинку. Такий рівень залученості можна розглядати як адаптивний, оскільки він не супроводжується вираженим психоемоційним виснаженням.

У свою чергу, низький рівень трудоголізму може свідчити як про ефективне управління власними ресурсами, так і про недостатню професійну залученість. У цьому контексті важливо враховувати індивідуальні особливості респондентів та специфіку їх професійної діяльності.

Особливого значення набуває аналіз поєднання перфекціонізму і трудоголізму. Як показали результати дослідження, у 20,8% респондентів спостерігається одночасно високий рівень обох характеристик. Для цієї групи характерним є максимальне залучення у професійну діяльність, підвищені вимоги до результатів роботи та схильність до перевантаження.

Таке поєднання створює підґрунтя для формування стійкого психоемоційного напруження, оскільки респонденти не лише працюють більше, але й постійно оцінюють результати своєї діяльності як недостатньо якісні. У результаті формується замкнене коло, у якому підвищені вимоги до себе стимулюють надмірну працю, а надмірна праця не призводить до зниження рівня незадоволеності.

Крім того, у таких респондентів спостерігається тенденція до зниження здатності до відновлення, що проявляється у труднощах із релаксацією, порушенні режиму відпочинку та накопиченні фізичної і психічної втоми.

Таким чином, результати поглибленого аналізу свідчать про те, що перфекціонізм і трудоголізм мають складний і неоднозначний характер прояву, виконуючи як адаптивні, так і дезадаптивні функції. Їх вплив на психоемоційний стан особистості визначається не лише рівнем вираженості, а й особливостями поєднання між собою.

Отримані дані дозволяють зробити висновок про те, що саме поєднання високого рівня перфекціонізму і трудоголізму є найбільш ризикогенним фактором у контексті розвитку професійного вигорання, що обумовлює

необхідність їх подальшого аналізу у межах дослідження взаємозв'язків між змінними.

2.4. Взаємозв'язок між перфекціонізмом, трудоголізмом і професійним вигоранням

З метою виявлення взаємозв'язку між рівнем професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму було проведено кореляційний аналіз отриманих емпіричних даних. Для цього використовувався коефіцієнт кореляції Пірсона, який дозволяє визначити напрям і силу зв'язку між змінними.

Результати кореляційного аналізу наведено в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3

Кореляційні зв'язки між досліджуваними показниками

Показники	**Вигорання**	**Перфекціонізм**	**Трудоголізм**
Професійне вигорання	1,00	0,46	0,52
Перфекціонізм	0,46	1,00	0,41
Трудоголізм	0,52	0,41	1,00

Аналіз отриманих результатів показав наявність позитивних кореляційних зв'язків між усіма досліджуваними показниками. Зокрема, встановлено помірний позитивний зв'язок між рівнем професійного вигорання та перфекціонізму ($r = 0,46$), що свідчить про те, що підвищення рівня перфекціоністських тенденцій супроводжується зростанням проявів

вигорання. Це можна пояснити тим, що високі стандарти діяльності, схильність до самокритики та орієнтація на ідеальний результат створюють додаткове психоемоційне навантаження.

Найбільш виражений зв’язок було виявлено між професійним вигоранням і трудоголізмом (r = 0,52), що відповідає помірному рівню кореляції. Це свідчить про те, що зростання надмірної залученості у професійну діяльність, відсутність повноцінного відпочинку та труднощі у відмежуванні від роботи безпосередньо пов’язані з розвитком емоційного виснаження. Таким чином, трудоголізм можна розглядати як один із провідних поведінкових чинників професійного вигорання.

Також було встановлено позитивний зв’язок між перфекціонізмом і трудоголізмом (r = 0,41), який має помірний характер. Це свідчить про те, що респонденти з високими вимогами до себе та орієнтацією на досягнення схильні до більшої залученості у професійну діяльність. Такий зв’язок підтверджує припущення про взаємодоповнюваність цих чинників.

Загалом отримані результати дозволяють зробити висновок про наявність взаємопов’язаного впливу перфекціонізму та трудоголізму на розвиток професійного вигорання. Водночас варто зазначити, що виявлені кореляції мають помірний характер, що свідчить про відсутність прямої залежності та вказує на вплив інших чинників, які не були включені до даного дослідження.

Таким чином, результати кореляційного аналізу підтверджують теоретичні положення про взаємозв’язок досліджуваних змінних та дозволяють розглядати перфекціонізм і трудоголізм як значущі, але не єдині чинники професійного вигорання. Отримані дані створюють підґрунтя для розробки практичних рекомендацій щодо профілактики даного явища.

2.5. Практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання

Отримані результати емпіричного дослідження засвідчили, що значна частина респондентів перебуває у стані підвищеного психоемоційного напруження, що проявляється у середньому та високому рівнях професійного вигорання. Водночас встановлено наявність помірних взаємозв'язків між вигоранням, перфекціонізмом та трудоголізмом, що дозволяє розглядати зазначені характеристики як важливі чинники ризику. У зв'язку з цим особливої актуальності набуває розробка системи практичних рекомендацій, спрямованих на профілактику професійного вигорання та оптимізацію психоемоційного стану педагогічних працівників.

Результати дослідження показали, що 43,8% респондентів мають середній рівень професійного вигорання, а 33,3% — високий, що свідчить про необхідність не лише корекційних, а й профілактичних заходів. Особливої уваги потребують ті 20,8% респондентів, у яких спостерігається поєднання високого рівня перфекціонізму та трудоголізму, оскільки саме ця група є найбільш вразливою до розвитку емоційного виснаження.

Профілактика професійного вигорання повинна мати комплексний характер і включати заходи як на індивідуальному, так і на організаційному рівнях.

На індивідуальному рівні одним із ключових напрямів є розвиток навичок саморегуляції. Встановлено, що значна частина респондентів відчуває труднощі у відновленні після професійного навантаження, що вказує на недостатній рівень сформованості навичок управління власним психоемоційним станом. У зв'язку з цим доцільним є впровадження технік релаксації, зокрема дихальних вправ, м'язової релаксації та короткочасних пауз відпочинку упродовж робочого дня. Регулярне застосування таких технік

сприяє зниженню рівня емоційного напруження та підвищенню стресостійкості.

Важливим напрямом профілактики є також оптимізація перфекціоністських установок. Як показали результати дослідження, 27,1% респондентів мають високий рівень перфекціонізму, що супроводжується підвищеною самокритичністю та прагненням до досягнення ідеального результату. У зв'язку з цим доцільним є формування реалістичних стандартів діяльності, розвиток гнучкого мислення та зниження залежності самооцінки від результатів праці. Практично це може реалізовуватися через ведення рефлексивних записів, у яких фіксуються досягнення, труднощі та способи їх подолання.

Окремої уваги потребує зниження проявів трудоголізму. Встановлено, що 29,1% респондентів мають високий рівень трудоголізму, що проявляється у надмірній залученості до професійної діяльності та труднощах у відмежуванні від роботи. У зв'язку з цим доцільним є формування навичок тайм-менеджменту, встановлення чітких меж робочого часу, а також планування регулярного відпочинку. Важливою умовою є усвідомлення значущості відновлення як необхідного елементу професійної ефективності.

Крім того, ефективною стратегією профілактики є розвиток ресурсного стану особистості. Це передбачає залучення до діяльностей, що не пов'язані з професійною сферою, зокрема фізичної активності, творчості, соціальної взаємодії. Відновлення ресурсів сприяє підвищенню загального рівня психологічного благополуччя та зниженню ризику розвитку вигорання.

На організаційному рівні профілактика професійного вигорання передбачає створення сприятливого психологічного клімату в колективі, зниження рівня перевантаження та забезпечення підтримки з боку керівництва. Доцільним є впровадження програм психологічної підтримки педагогів, проведення тренінгів та семінарів, спрямованих на розвиток стресостійкості та емоційної компетентності.

З урахуванням отриманих результатів було розроблено тренінгову програму профілактики професійного вигорання, спрямовану на зниження рівня перфекціонізму і трудоголізму та розвиток навичок саморегуляції.

Тренінгова програма передбачає групову форму роботи та складається з 5 занять тривалістю 90–120 хвилин. Основною метою програми є підвищення усвідомленості учасників щодо власного психоемоційного стану, формування навичок ефективного подолання стресу та оптимізація ставлення до професійної діяльності.

Перше заняття спрямоване на ознайомлення учасників із проблемою професійного вигорання, визначення його основних проявів та факторів. Учасники виконують вправи на самодіагностику, обговорюють власний досвід та формують запит на подальшу роботу.

Друге заняття присвячене роботі з перфекціоністськими установками. Учасники визначають власні стандарти діяльності, аналізують їх реалістичність та виконують вправи на трансформацію дезадаптивних переконань.

Третє заняття спрямоване на усвідомлення проявів трудоголізму та формування навичок управління часом. Учасники аналізують структуру свого робочого дня, визначають джерела перевантаження та розробляють індивідуальні стратегії оптимізації діяльності.

Четверте заняття має на меті розвиток навичок емоційної саморегуляції. Учасники опановують техніки релаксації, дихальні вправи та методи зниження тривожності.

П’яте заняття спрямоване на формування ресурсного стану та закріплення отриманих навичок. Учасники визначають власні ресурси, розробляють індивідуальні плани профілактики вигорання та обговорюють результати роботи.

Окрім цього, доцільним є використання короткострокових вправ у повсякденній діяльності, зокрема вправ на усвідомлення власного стану, фокусування уваги та зниження напруження. Регулярне застосування таких

вправ сприяє формуванню навичок саморегуляції та підвищенню психологічної стійкості.

Таким чином, розроблені практичні рекомендації та тренінгова програма відповідають результатам емпіричного дослідження та спрямовані на комплексну профілактику професійного вигорання. Їх впровадження може сприяти зниженню рівня психоемоційного напруження, підвищенню ефективності професійної діяльності та збереженню психологічного здоров'я педагогічних працівників.

Важливим напрямом профілактики професійного вигорання є також формування усвідомленого ставлення до власної професійної діяльності. Як показали результати дослідження, значна частина респондентів перебуває у стані підвищеного навантаження, проте не завжди усвідомлює його негативний вплив на психоемоційний стан. У зв'язку з цим доцільним є розвиток навичок рефлексії, які дозволяють оцінювати власний стан, виявляти ознаки перевтоми та своєчасно вживати заходів щодо їх подолання.

Формування рефлексивних умінь може здійснюватися через систематичний аналіз власної діяльності, зокрема шляхом відповіді на такі запитання: «Що сьогодні було найбільш напруженим?», «Що викликало емоційне виснаження?», «Які ресурси були використані і чи вдалося їх відновити?». Використання подібних запитань сприяє підвищенню усвідомленості та дозволяє уникнути накопичення негативних психоемоційних станів.

Ще одним важливим аспектом є розвиток навичок психологічного дистанціювання від професійної діяльності. У процесі дослідження було встановлено, що значна частина респондентів демонструє труднощі у відмежуванні від роботи, що проявляється у постійному поверненні до професійних думок навіть у позаробочий час. Це створює умови для хронічного напруження та зниження якості відпочинку.

З метою подолання зазначеної проблеми доцільним є впровадження практик «психологічного завершення робочого дня». Зокрема, наприкінці

робочого дня рекомендується виконувати короткий підсумковий аналіз виконаних завдань, визначати пріоритети на наступний день та свідомо «завершувати» робочий процес. Такий підхід сприяє зниженню рівня внутрішнього напруження та покращенню якості відпочинку.

Окремим напрямом профілактики є формування навичок управління когнітивними навантаженнями. Перфекціоністські установки часто супроводжуються надмірною концентрацією на деталях, що призводить до перевантаження та зниження ефективності діяльності. У зв’язку з цим доцільним є розвиток уміння визначати пріоритетні завдання, розподіляти увагу та обмежувати час, витрачений на виконання окремих дій.

Практично це може реалізовуватися через використання техніки «обмеженого часу», коли на виконання завдання відводиться чітко визначений часовий інтервал, після чого робота вважається завершеною незалежно від ступеня її «ідеальності». Такий підхід дозволяє знизити прояви перфекціонізму та запобігти перевантаженню.

Важливим аспектом є також формування навичок емоційної гігієни. У педагогічній діяльності значна частина емоційного навантаження пов’язана із взаємодією з іншими людьми, що потребує високого рівня емоційної включеності. За відсутності належного відновлення це призводить до емоційного виснаження.

У зв’язку з цим доцільним є використання технік емоційного «розвантаження», зокрема коротких пауз для відновлення, переключення уваги, фізичної активності або зміни виду діяльності. Також ефективним є обмеження емоційно напружених контактів у позаробочий час.

Окрім індивідуальних стратегій, важливим є врахування соціального контексту професійної діяльності. Підтримка з боку колег, можливість обговорення професійних труднощів та обмін досвідом сприяють зниженню рівня психоемоційного напруження. У зв’язку з цим доцільним є створення умов для регулярної професійної комунікації, зокрема у форматі супервізій або груп підтримки.

Додатковим напрямом профілактики є розвиток професійної ідентичності. Як показали результати дослідження, у частини респондентів спостерігається зниження інтересу до професійної діяльності, що може бути пов’язано із втратою її особистісної значущості. У зв’язку з цим доцільним є переосмислення професійних цілей, визначення особистісного сенсу діяльності та актуалізація мотиваційних ресурсів.

Важливим компонентом профілактики є також робота з ціннісною сферою особистості. Формування балансу між професійними та особистими цінностями дозволяє знизити рівень внутрішнього конфлікту та підвищити задоволеність життям у цілому. Це, у свою чергу, позитивно впливає на психоемоційний стан та знижує ризик розвитку вигорання.

У контексті тренінгової роботи доцільним є розширення програми за рахунок включення додаткових вправ, спрямованих на розвиток зазначених навичок. Зокрема, ефективними є вправи на визначення життєвих пріоритетів, аналіз ресурсів, розвиток асертивності та формування навичок відмови від надмірних навантажень.

Значну увагу слід приділити формуванню індивідуальних стратегій профілактики професійного вигорання. У процесі тренінгу учасникам пропонується розробити власний план дій, який включає конкретні заходи щодо зниження навантаження, відновлення ресурсів та оптимізації професійної діяльності. Такий підхід забезпечує практичну спрямованість програми та підвищує її ефективність.

Таким чином, розширений комплекс практичних рекомендацій дозволяє впливати на різні аспекти професійного функціонування особистості, що забезпечує більш ефективну профілактику професійного вигорання. Впровадження зазначених заходів сприяє не лише зниженню рівня психоемоційного напруження, а й підвищенню загального рівня психологічного благополуччя педагогічних працівників.

Висновки до розділу 2

У процесі емпіричного дослідження було проаналізовано рівень професійного вигорання, перфекціонізму та трудоголізму у представників педагогічної сфери, а також встановлено особливості взаємозв’язку між зазначеними показниками.

Встановлено, що у досліджуваній вибірці переважає середній рівень професійного вигорання, що свідчить про наявність помірного психоемоційного напруження у більшості респондентів. Водночас значна частка осіб із високим рівнем вигорання вказує на існування групи підвищеного ризику. Аналіз структури вигорання показав, що найбільш вираженою є фаза резистенції, що свідчить про активне використання психологічних захисних механізмів, однак поступове формування фази виснаження вказує на обмеженість ресурсів особистості у довготривалій перспективі.

Дослідження перфекціонізму засвідчило домінування середнього рівня з наявністю значної частки респондентів із високими показниками. Виявлено, що для досліджуваних характерні прояви соціально приписаного перфекціонізму та підвищеної самокритичності, що створює додаткове психоемоційне навантаження.

Аналіз трудоголізму показав відносно рівномірний розподіл рівнів із переважанням середнього показника. Встановлено, що значна частина респондентів демонструє підвищену залученість у професійну діяльність, що супроводжується недостатнім рівнем відновлення ресурсів. Водночас у частини досліджуваних спостерігається поєднання високого рівня трудоголізму з іншими ризикованими психологічними характеристиками.

Результати кореляційного аналізу підтвердили наявність позитивних взаємозв’язків між професійним вигоранням, перфекціонізмом та трудоголізмом. Найбільш виражений зв’язок виявлено між вигоранням і трудоголізмом, що дозволяє розглядати надмірну залученість у професійну

діяльність як один із провідних чинників емоційного виснаження. Водночас встановлено помірний зв’язок між перфекціонізмом і вигоранням, що свідчить про вплив високих вимог до себе на формування психоемоційного напруження.

На основі отриманих результатів було розроблено практичні рекомендації, спрямовані на профілактику професійного вигорання, які включають розвиток навичок саморегуляції, оптимізацію перфекціоністських установок, зниження проявів трудоголізму та відновлення особистісних ресурсів. Запропонована тренінгова програма спрямована на комплексний вплив на зазначені чинники та може бути використана у практичній діяльності психологів закладів освіти.

Таким чином, результати емпіричного дослідження підтверджують теоретичні положення про взаємозв’язок перфекціонізму, трудоголізму та професійного вигорання, а також дозволяють розглядати їх як значущі чинники, що впливають на психоемоційний стан педагогічних працівників.

ВИСНОВКИ

У кваліфікаційній роботі здійснено комплексне теоретичне узагальнення та емпіричне дослідження психологічних чинників професійного вигорання, зокрема перфекціонізму і трудоголізму у представників педагогічної сфери. Отримані результати дозволили не лише поглибити розуміння зазначеної проблематики, а й визначити специфіку її прояву у сучасних умовах професійної діяльності.

1. У результаті теоретичного аналізу наукових джерел встановлено, що професійне вигорання є складним багатовимірним феноменом, який формується внаслідок тривалого впливу професійних стресорів і проявляється у вигляді емоційного виснаження, деперсоналізації та редукції професійних досягнень. З’ясовано, що його розвиток має поетапний характер і супроводжується поступовим виснаженням особистісних ресурсів. Визначено, що ключову роль у формуванні вигорання відіграє взаємодія зовнішніх умов професійної діяльності та внутрішніх психологічних чинників, зокрема особистісних характеристик, когнітивних установок і особливостей емоційної регуляції.

2. Розкрито психологічні особливості перфекціонізму і трудоголізму як значущих особистісних чинників професійної діяльності. Встановлено, що перфекціонізм характеризується прагненням до досягнення високих стандартів діяльності, підвищеною самокритичністю та залежністю самооцінки від результатів праці. Особливу роль відіграють дезадаптивні форми перфекціонізму, які супроводжуються страхом помилки, незадоволеністю власними досягненнями та високим рівнем внутрішнього напруження. Трудоголізм, у свою чергу, проявляється у надмірній залученості до професійної діяльності, труднощах у відмежуванні від роботи, а також у порушенні балансу між професійною та особистою сферами життя.

Встановлено, що перфекціонізм і трудоголізм є взаємопов’язаними характеристиками, які здатні підсилювати негативний вплив одна одної.

3. За результатами емпіричного дослідження встановлено, що у вибірці з 48 респондентів переважає середній рівень професійного вигорання (43,8%), тоді як високий рівень зафіксовано у 33,3% досліджуваних, а низький – у 22,9%. Це свідчить про те, що більшість педагогічних працівників перебуває у стані підвищеного психоемоційного навантаження, а третина – у зоні вираженого ризику. Аналіз структури вигорання показав, що найбільш сформованою є фаза резистенції (37,5%), що вказує на активне використання механізмів психологічного захисту. Водночас фаза виснаження сформована у 27,1% респондентів і перебуває у стадії формування ще у 33,3%, що свідчить про поступове поглиблення негативних психоемоційних станів.

Дослідження перфекціонізму показало, що середній рівень характерний для 47,9% респондентів, високий – для 27,1%, а низький – для 25%. Це свідчить про те, що значна частина досліджуваних має виражену орієнтацію на високі стандарти діяльності. Водночас дослідження трудоголізму виявило відносно рівномірний розподіл показників: середній рівень – 41,7%, високий – 29,1%, низький – 29,2%. Отримані дані свідчать про наявність значної частки респондентів із підвищеною залученістю у професійну діяльність.

Особливої уваги заслуговує той факт, що у 20,8% респондентів виявлено поєднання високого рівня перфекціонізму і трудоголізму, що дозволяє розглядати їх як групу підвищеного ризику розвитку професійного вигорання.

4. У процесі кореляційного аналізу встановлено наявність позитивних взаємозв’язків між досліджуваними змінними. Зокрема, виявлено помірний зв’язок між професійним вигоранням і перфекціонізмом ($r = 0,46$), що свідчить про те, що підвищення рівня перфекціоністських тенденцій супроводжується зростанням емоційного виснаження. Найбільш виражений зв’язок встановлено між вигоранням і трудоголізмом ($r = 0,52$), що підтверджує значущу роль надмірної професійної залученості у формуванні

вигорання. Також зафіксовано позитивний зв’язок між перфекціонізмом і трудоголізмом (r = 0,41), що підтверджує їх взаємопов’язаний характер.

На основі отриманих результатів розроблено практичні рекомендації щодо профілактики професійного вигорання, які включають розвиток навичок саморегуляції, оптимізацію перфекціоністських установок, формування адекватного балансу між професійною діяльністю та відпочинком, а також відновлення особистісних ресурсів. Запропонована тренінгова програма спрямована на зниження рівня психоемоційного напруження та підвищення психологічної стійкості педагогічних працівників.

Отже, результати дослідження підтверджують, що перфекціонізм і трудоголізм є важливими психологічними чинниками професійного вигорання, які взаємодіють між собою та підсилюють його прояви. Отримані дані мають теоретичне і практичне значення та можуть бути використані у діяльності практичних психологів і в системі професійної підготовки педагогічних кадрів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авраменко А. О. Соціально-психологічні особливості перфекціонізму як особистісної якості. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. Серія психологічна*. 2023. Вип. 1. С. 3–12. DOI: 10.32782/2311-8458/2023-1-1.

2. Грицук О. В. Психологічні особливості динаміки емоційного вигорання вчителів : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Харків, 2010. 23 с.

3. Грисенко Н. В. Особистісні детермінанти запобігання емоційного вигорання педагога в аспекті досліджень позитивної психології : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2011. 20 с.

4. Грубі Т. В. Генезис перфекціонізму. *Проблеми сучасної психології.* 2016. Вип. 33. С. 128–138. DOI: 10.32626/2227-6246.2016-33.128-138.

5. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія*. 2010. № 4. С. 66–74.

6. Емоційне вигорання педагогів : методичні рекомендації / уклад. А. В. Коняхіна, І. Л. Гаврик, Н. В. Гриценко та ін. Суми : Методичний кабінет відділу освіти Сумської районної державної адміністрації, 2016. 60 с.

7. Завада Т. Ю. Теоретичний аналіз перфекціонізму як психологічного феномена. *Проблеми сучасної психології*. 2012. Вип. 16.

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

9. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник. Кам’янець-Подільський : ПП «Аксіома», 2019. 80 с. ISBN 978-966-496-502-3.

10. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Психологічні чинники професійного вигорання працівників державної фіскальної служби України : монографія. Київ ; Кам’янець-Подільський : Медобори-2006, 2015. 254 с.

11. Карамушка Л. М., Карамушка Т. В. Тренінгова програма «Професійна кар’єра та психологічне здоров’я освітнього персоналу». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2019. № 4 (18). С. 36–45. DOI: 10.31108/2.2019.4.18.5.

12. Кононенко О. І. Гендерні особливості проявів перфекціонізму особистості. *Вісник ОНУ імені І. І. Мечникова. Психологія*. 2015. Т. 20, вип. 2 (36), ч. 2. С. 99–105.

13. Кузнєцов М. А., Грицук О. В. Емоційне вигорання вчителів: основні закономірності динаміки. Харків : ХНПУ, 2011. 206 с.

14. Лазько А. М. Феномен перфекціонізму: теоретичний аналіз проблем і тенденцій дослідження. *Проблеми сучасної психології*. 2012. Вип. 16. DOI: 10.32626/2227-6246.2012-16.

15. Лікарчук Є. В. Теоретико-методологічні підходи до вивчення проблеми професійного вигорання психологів, які працюють в умовах військових конфліктів. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Т. 35 (74), № 4. С. 42–49. DOI: 10.32782/2709-3093/2024.4/07.

16. Лящ О. П., Марчук С. В. Перфекціонізм як предмет психологічних досліджень. *Габітус*. 2021. Вип. 23. С. 146–149. DOI: 10.32843/2663-5208.2021.23.24.

17. Назарук Н. В. Психологічні засоби профілактики «професійного вигорання» вчителя : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07 / Прикарпат. нац. ун-т ім. В. Стефаника. Івано-Франківськ, 2007. 20 с.

18. Назарук Н. В. Теоретичні засади дослідження проблеми «згорання» у професійній діяльності педагога: феноменологічний аспект. *Обрії*. 2002. № 2 (15). С. 12–16.

19. Овсяннікова В. В. Особливості синдрому професійного вигорання у викладачів вищого навчального закладу. *Проблеми сучасної психології*. 2012. № 1. С. 113–118.

20. Ожубко Г. В. Особливості емоційного вигорання педагогічних працівників. *Наукові перспективи*. 2022. № 1 (19). С. 445–454. DOI: 10.52058/2708-7530-2022-1(19)-445-454.

21. Олійник І. В. Причини виникнення та профілактика синдрому професійного вигорання у педагогів. *Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія. Педагогічні науки»*. 2017. № 1 (13). С. 118–125.

22. Пастух Л. В. Розвиток психологічної компетентності керівників навчальних закладів освіти з попередження синдрому «професійного вигорання» педагогів у післядипломній освіті. *Проблеми сучасної психології*. 2018. Вип. 39. С. 231–243. DOI: 10.32626/2227-6246.2018-39.231-243.

23. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти. У: Психолого-педагогічні чинники розвитку професійних компетентностей педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : збірник електронних навчальних курсів / упоряд. В. С. Кулішов, І. В. Пахомов. Біла Церква : БІНПО УМО НАПН України, 2023. С. 8–50.

24. Пахомов І. В. Профілактика професійного та емоційного вигорання педагогічних працівників закладів професійної (професійно-технічної) освіти : навчальний посібник. Біла Церква : БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2024. 114 с.

25. Підлипняк І. Ю., Дука Т. М. Професійне вигорання педагогів: профілактика та подолання. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 05. Педагогічні науки: реалії та перспективи*. 2019. Вип. 69. С. 175–179.

26. Погрібна А. О. Захисно-копінгова поведінка як чинник емоційного вигорання вчителів шкіл-інтернатів для дітей з вадами інтелекту : автореф. дис. ... канд. психол. наук. Слов'янськ : Донбаський державний педагогічний університет, 2017. 24 с.

27. Прокопенко І. А. Професійне вигорання педагогів як психолого-педагогічна проблема. *Наукові записки кафедри педагогіки*. 2019. Вип. 45. С. 59–64. DOI: 10.26565/2074-8167-2019-45-07.

28. Радченко М. Профілактика професійного вигорання педагогів в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: Педагогіка. Соціальна робота*. 2024.

29. Руденок А. І., Данчук Ю. П., Ромасюкова А. В. Профілактика професійного вигорання як чинник збереження психічного здоров'я фахівців. *Вчені записки ТНУ імені В. І. Вернадського. Серія: Психологія*. 2024. Т. 35 (74), № 5. С. 58–62. DOI: 10.32782/2709-3093/2024.5/09.

30. Сапун І. Психологічне здоров'я в умовах школи: психопрофілактика емоційного «вигорання»: заняття з елементами тренінгу. *Психолог*. 2013. № 6. С. 6–11.

31. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності : навчальний посібник. Київ : Вища школа, 2004. 335 с.

32. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів та слухачів інститутів післядипломної освіти / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. Київ : Міленіум, 2004. 264 с.

33. Спринська З. В. Професійне вигорання психологів: особливості прояву, наслідки та шляхи запобігання. *Габітус*. 2024. Вип. 67. С. 209–213. DOI: 10.32782/2663-5208.2024.67.33.

34. Степанець М. Професійне вигорання як перешкода пізнавально-творчої самореалізації педагогічних кадрів. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2016. № 8. С. 74–84.

35. Тавровецька Н. В. Взаємозв'язок професійного вигорання педагогів з особливостями ціннісно-смислової сфери і життєвої позиції. *Проблеми сучасної психології*. 2020. Вип. 49. С. 296–321. DOI: 10.32626/2227-6246.2020-49.296-321.

36. Управління розвитком організаційної культури загальноосвітніх навчальних закладів : науково-методичний посібник / за ред. Л. М. Карамушки, А. М. Шевченко. Біла Церква : КОІПОПК, 2014. 140 с.

37. Barros C., Nunes C., Reis S., et al. Psychosocial Risk Factors and Burnout Among Teachers. *International Journal of Environmental Research and Public Health.* 2025. Vol. 22, No. 9. Art. 1439.

38. Curran T., Hill A. P. Perfectionism Is Increasing Over Time: A Meta-Analysis of Birth Cohort Differences From 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*. 2019. Vol. 145, No. 4. P. 410–429. DOI: 10.1037/bul0000138.

39. Flett G. L., Hewitt P. L., Nepon T., Sherry S. B., Smith M. The destructiveness and public health significance of socially prescribed perfectionism: A review, analysis, and conceptual extension. *Clinical Psychology Review*. 2022. Vol. 93. Art. 102130. DOI: 10.1016/j.cpr.2022.102130.

40. Frost R. O., Marten P., Lahart C., Rosenblate R. The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*. 1990. Vol. 14, No. 5. P. 449–468. DOI: 10.1007/BF01172967.

41. Hewitt P. L., Flett G. L. The Multidimensional Perfectionism Scale: Development and validation. *Canadian Psychology*. 1989. Vol. 30. P. 103–109.

42. Jenaabadi H., Nejad B. A., Abadi F. S. M., Haghi R., Hojatinasab M. Relationship of Workaholism with Stress and Job Burnout of Elementary School Teachers. *Health*. 2016. Vol. 8, No. 1. P. 1–8. DOI: 10.4236/health.2016.81001.

43. Kun B., Takacs Z. K., Richman M. J., Griffiths M. D., Demetrovics Z. Work addiction and personality: A meta-analytic study. *Journal of Behavioral Addictions.* 2020. Vol. 9, No. 4. P. 945–966. DOI: 10.1556/2006.2020.00097.

44. Mahmoodi-Shahrebabaki M. The effect of perfectionism on burnout among English language teachers: the mediating role of anxiety. *Teaching and Teacher Education.* 2017. DOI: 10.1080/13540602.2016.1203776.

45. Maslach C., Leiter M. P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016. Vol. 15, No. 2. P. 103–111. DOI: 10.1002/wps.20311.

46. Ocampo A. C. G., Wang L., Kiazad K., Restubog S. L. D., Ashkanasy N. M. The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*. 2020. Vol. 41, No. 2. P. 144–168. DOI: 10.1002/job.2400.

47. Schaufeli W. B., Taris T. W., van Rhenen W. Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being? *Applied Psychology*. 2008. Vol. 57, No. 2. P. 173–203. DOI: 10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x.

48. Stoeber J., Davis C. R., Townley J. Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*. 2013. Vol. 55. P. 733–738. DOI: 10.1016/j.paid.2013.06.001.

49. Vieriu A. M., Hainagiu S., et al. Perfectionism and Workaholism as Barriers to Lifelong Learning and Occupational Sustainability: A Cross-Professional Analysis. *Sustainability.* 2025. Vol. 17, No. 14. Art. 6512

ДОДАТКИ

Додаток А

Методика «Діагностика емоційного вигорання» В. В. Бойка

У дослідженні використано методику діагностики емоційного вигорання В. В. Бойка, яка дозволяє визначити рівень сформованості синдрому вигорання та його структуру.

Методика передбачає діагностику трьох фаз:

- напруження
- резистенція
- виснаження

Кожна фаза включає відповідні симптоми, що оцінюються за шкалою.

Фрагмент методики:

1. Я відчуваю втому після робочого дня
2. Мені важко відновитися після роботи
3. Я відчуваю емоційне виснаження
4. Робота перестала приносити задоволення
5. Я часто відчуваю роздратування

Примітка: повний текст методики представлений у наукових джерелах та використовується у скороченому вигляді відповідно до завдань дослідження.

Методика дослідження перфекціонізму (P. Hewitt, G. Flett)

У дослідженні використано методику діагностики перфекціонізму, яка дозволяє визначити рівень орієнтації на високі стандарти діяльності та самокритичність.

Фрагмент опитувальника:

1. Я прагну виконувати роботу бездоганно
2. Мені важко приймати власні помилки
3. Я незадоволений(а) результатами своєї роботи

4. Я ставлю до себе високі вимоги
5. Я переживаю через недосконалі результати

Примітка: використано адаптований варіант шкали багатовимірного перфекціонізму (Multidimensional Perfectionism Scale).

Опитувальник трудоголізму (W. Schaufeli)

У дослідженні використано опитувальник трудоголізму, що дозволяє визначити рівень надмірної залученості до професійної діяльності.

Фрагмент опитувальника:

1. Я працюю більше, ніж планую
2. Мені важко припинити працювати
3. Я думаю про роботу у вільний час
4. Я відчуваю провину, коли відпочиваю
5. Я не можу повністю відключитися від роботи

Примітка: використано адаптований варіант опитувальника DUWAS (Dutch Work Addiction Scale).

Додаток Б

Тренінгова програма профілактики професійного вигорання

№	Тема заняття	Мета	Зміст	Методи	Тривалість
1	Усвідомлення вигорання	Розуміння стану	Самодіагностика, обговорення	Дискусія	90–120 хв
2	Перфекціонізм	Аналіз установок	Вправи на стандарти	Групова робота	90–120 хв
3	Трудоголізм	Баланс життя	Аналіз часу	Практика	90–120 хв
4	Саморегуляція	Зниження напруження	Дихальні техніки	Тренінг	90–120 хв
5	Ресурси	Відновлення	Ресурсні вправи	Індивідуальна робота	90–120 хв

1. Вправа «Мій психоемоційний стан»

Мета: розвиток навичок усвідомлення власного психоемоційного стану.

Хід виконання: учасники оцінюють свій стан за шкалою 1–10 та письмово відповідають на запитання щодо причин напруження, симптомів та впливу роботи.

Обговорення: групове обговорення результатів та узагальнення тренером.

Очікуваний результат: підвищення саморефлексії.

2. Вправа «Мої професійні стандарти»

Мета: виявлення перфекціоністських установок.

Хід виконання: учасники записують власні вимоги до себе та аналізують їх за критеріями реалістичності та впливу на стан.

Обговорення: аналіз завищених стандартів.

Очікуваний результат: формування гнучкого мислення.

3. Вправа «Достатньо добре»

Мета: зниження прагнення до ідеальності.

Хід виконання: аналіз реальних ситуацій та формування альтернатив 'достатньо добре'.

Очікуваний результат: зниження внутрішнього напруження.

4. Вправа «Баланс життя»

Мета: усвідомлення розподілу часу.

Хід виконання: створення колеса життя та аналіз дисбалансу.

Очікуваний результат: виявлення трудоголізму.

5. Вправа «Межі роботи»

Мета: формування меж між роботою і відпочинком.

Хід виконання: визначення часу завершення роботи та ритуалів переключення.

Очікуваний результат: покращення відновлення.

6. Вправа «Ресурсний список»

Мета: актуалізація ресурсів.

Хід виконання: складання списків джерел енергії, підтримки та відновлення.

Очікуваний результат: підвищення ресурсності.

7. Вправа «Мій план відновлення»

Мета: закріплення результатів.

Хід виконання: складання індивідуального плану дій.

Очікуваний результат: практичне впровадження.