

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Факультет психології

Кафедра соціальної психології

На правах рукопису

ДИПЛОМНА РОБОТА

на здобуття другого (магістерського) рівня вищої освіти на тему:

**«ПЕРФЕКЦІОНІЗМ ЯК ЧИННИК ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ
ОСОБИСТОСТІ»**

Виконав: студент II курсу ОР «Магістр»,
групи ПСЗ(м)-22
спеціальності 053 «Психологія»
Махлай С.М.

Керівник: кандидат психологічних наук,
доцент кафедри соціальної
психології Чуйко О.М.

Рецензент: доктор психологічних наук,
професор Гоян І.М.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ.....	7
1.1. Теоретичні основи дослідження професійного вигорання: аналіз поняття, структура, рівні, стадії	7
1.2. Дослідження перфекціонізму у психологічній науці: основні підходи, психологічна структура	16
1.3. Теоретичний аналіз впливу перфекціонізму на професійне вигорання особистості	23
Висновки до розділу 1	28
РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ	31
2.1. Програма емпіричного дослідження	31
2.2. Аналіз показників професійного вигорання особистості.....	36
2.3. Специфіка впливу перфекціонізму на професійне вигорання особистості	46
Висновки до розділу 2	56
РОЗДІЛ 3 ПСИХОКОРЕКЦІЙНІ ЗАХОДИ З ПОДОЛАННЯ ВПЛИВУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ.....	59
3.1. Обґрунтування програми психокорекції виявів впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання.....	59
3.2. Програма психокорекції виявів впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання	67
Висновки до розділу 3	82
ВИСНОВКИ	84
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	89

ВСТУП

Актуальність дослідження. В умовах трансформації українського суспільства перфекціонізм стає важливою характеристикою сучасної людини, що сприяє розвитку відповідальності, конкурентоспроможності та професіоналізму. Разом з тим надмірно виражене, неадекватне реальній ситуації прагнення до ідеалу може призводити до синдрому емоційного вигорання.

Синдром вигорання – складний психофізіологічний феномен, який визначається як розумове і фізичне виснаження, спричинене тривалим емоційним навантаженням. Його показниками є депресивний стан, відчуття втоми, спустошеності, брак енергії та ентузіазму, втрата здатності позитивно оцінювати власну працю та її результати, домінування негативної установки відносно роботи і життя взагалі.

Феномен професійного вигорання є гострим кризовим станом. Він може виникати внаслідок різних явищ, проте серед них важливу роль, на нашу думку, відіграє особистісний перфекціонізм, що зумовлює актуальність дослідження цього феномену із профілактичною метою.

Огляд літератури. У зарубіжній та вітчизняній психології представлені різноманітні аспекти дослідження як феномену перфекціонізму, так і явища професійного вигорання особистості. У межах психотерапевтичної теорії висвітлено проблему визначення критеріїв адаптивності перфекціонізму (Л. Ніліс [66], М. Сміт [69], Р. О'Коннор [67], В. Комерчоро [57], Е. Ченг [56] та ін.), представлено різні структурні моделі цього феномену (Л. Карамушка [8], О. Лоза [19], П. Г'юїтт [65], Г. Флетт [58], Р. Фрост [59], Дж. Штобер [70] та ін.), розглянуто соціокультурні чинники перфекціонізму (Д. Бернс [54], С. Дж. Блатт [53], А. Пахт [68] та ін.). Емоційне вигорання розглянуто в дослідженнях Н. Булатевич [1], Є. Єгорової [7], М. Корольчука [13], С. Машак [27], Н. Сидорчук [39].

Попри позірну розмаїтість розглянутих студій, наразі відсутнє цілісне дослідження, присвячене висвітленню закономірностей впливу перфекціонізму особистості на ризик виникнення в неї професійного вигорання. Відтак, тема магістерського дослідження є актуальною.

Мета дослідження – визначити особливості структури перфекціонізму, побудувати його відкриту типологію, дослідити генезу цього явища та його вплив на виникнення синдрому професійного вигорання.

Для досягнення поставленої мети були визначені такі **завдання** дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз поняття перфекціонізму як чинника професійного вигорання особистості, обґрунтувати психодіагностичні критерії дослідження;
2. Емпірично дослідити особливості професійного вигорання особистості;
3. Проаналізувати специфіку впливу перфекціонізму на професійне вигорання особистості;
4. Розробити рекомендації щодо профілактики та подолання професійного вигорання шляхом корекції перфекціонізму.

Об'єкт дослідження: професійне вигорання особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості перфекціонізму як чинника виникнення симптому професійного вигорання.

Методи дослідження: З метою визначення психологічних особливостей професійного здоров'я застосовано *методи теоретичного аналізу* багатодетермінованості і взаємовпливу психічних явищ; *емпіричні методи:* бесіди, анкетування, спостереження, комплекс психодіагностичних методик:

- 1) Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової);
- 2) Шкала організаційного стресу Макліна;
- 3) Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге);

4) Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста;

5) Шкала перфекціонізму О. Лози.

Обробка результатів дослідження проведена за допомогою *математико-статистичних методів* (оцінка міжкластерних розбіжностей за критерієм Пірсона). Узагальнення результатів здійснено з використанням *інтерпретаційних методів* (класифікація й узагальнення емпіричних даних).

Емпірична база дослідження. У дослідженні взяли участь 30 співробітників ТОВ «Райз-Схід» (чоловіки й жінки, віком від 20 до 50 років).

Теоретична значущість та наукова новизна дослідження зумовлена здійсненим внеском у поглиблення уявлень та відомостей про феномени перфекціонізму та професійного вигорання. Здійснено уточнення закономірностей вияву феномену перфекціонізму у працівників сфери ІТ, обґрунтовано його вплив на професійне вигорання співробітників зазначеної галузі.

Практична значущість дослідження полягає в можливості використання його матеріалів у подальших дослідженнях зазначеної проблематики. Результати проведеного дослідження можуть бути використані психологами, які працюють у компаніях ІТ-сфери, для поглиблення розуміння перфекціонізму як впливового чинника, що призводить до виникнення професійного вигорання у співробітників, та вжити необхідних заходів із їх запобігання. Розроблена програма роботи з корекції перфекціонізму як чинника професійного вигорання сприятиме подоланню негативних наслідків його впливу на особистість працівників галузі ІТ та покращенню якості виконання ними професійних обов'язків.

Апробація роботи. Тези доповіді «Перфекціонізм як чинник професійного вигорання особистості» були опубліковані у збірнику тез III Міжнародної науково-практичної конференції «Особистість у кризових умовах сучасності: психологічні виклики» [26].

Структура роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, загальних висновків, списку використаної літератури (70 джерел, із яких 19 –

іноземними мовами). Обсяг роботи – 96 сторінок, із яких безпосередній текст магістерського дослідження вміщено на 88 сторінках. Робота містить 4 таблиці та 15 рисунків.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

1.1. Теоретичні основи дослідження професійного вигорання: аналіз поняття, структура, рівні, стадії

Професійне вигорання є складним психофізіологічним феноменом, який виявляється в емоційному, розумовому та фізичному виснаженні у зв'язку із тривалим емоційним навантаженням, може виражатися в депресивному стані, відчуттях втоми та спустошення, втраті енергії і ентузіазму, нездатності помічати позитивні результати своєї роботи, негативній установці відносно роботи і життя взагалі. Феномен професійного вигорання є гострим кризовим станом, з яким можуть зіткнутися люди, які у своїй діяльності часто зустрічаються з негативними переживаннями інших, і, в певній мірі, можуть бути особисто втягнутими в ці переживання.

Синдром професійного вигорання має своєрідну феноменологію: психічне та фізичне здоров'я, емоційне виснаження, професійна дезадаптація, зниження продуктивності та професійної мотивації, формування негативного ставлення до професійної діяльності, порушення системи міжособистісних стосунків, формування залежної поведінки тощо [11, с. 213].

Професійне вигорання, на нашу думку, є формою вияву більш загального феномена, яким є емоційне вигорання. Є. М. Єгорова формулює дефініцію емоційного вигорання як механізму, виробленого людиною задля психологічного захисту в формі повного або часткового виключення емоцій, а також зниження їх інтенсивності, у відповідь на позбавлення психотравмівного впливу [7, с. 67]. Емоційне вигорання являє собою набутий стереотип поведінки, який дозволяє заощаджувати енергетичні ресурси.

Водночас можуть виникати дисфункційні наслідки, коли вигорання справляє негативний вплив на виконання професійної діяльності.

Ситуація емоційного вигорання пов'язується із емоційним виснаженням, деперсоналізацією, зневаженням та приниженням особистісних досягнень. Найчастіше виникнення зазначеного синдрому загрожує фахівцям, діяльність яких так чи інакше пов'язана з побудовою міжособистісної взаємодії.

Синдром професійного вигорання найчастіше спостерігається у представників так званих соціономічних професій, а саме медичних працівників, вчителів, соціальних працівників, психологів та психотерапевтів. Однак перелік професій, що належать до групи ризику розвитку вигорання, постійно розширюється.

Наслідки вигорання є потенційно важкими і включають ризик виникнення робочих помилок, розвиток депресії, а також здійснення несприятливого впливу на безпеку людей, з якими працюють ці робітники – клієнти, пацієнти, учні, і це впливає на рівень задоволеності наданими послугами з боку останніх.

У світлі соціальних змін та трансформації робочої ситуації інтерес до проблеми емоційного вигорання з кожним роком зростає.

Н. М. Дідик слідом за К. Маслач виділяє декілька психологічних типів, до яких належать найбільш схильні до переживання професійного вигорання особистості:

1. Гіпервідповідальний тип. Люди, що належать до цього типу, віддаються роботі повністю, вони здатні брати на себе більше обов'язків. Через це вони перебувають під потрійним тиском: потреб клієнтів, власних потреб та вимог керівництва;

2. Тип односпрямованого працівника. Люди, що належать до зазначеного типу, є відданими роботі, а життя поза нею їх не задовільняє. Вони замінюють соціальне життя лише трудовими відносинами і не залишають часу для себе, що призводить до втрати власної ідентичності;

3. Тип авторитарного працівника. Люди, що належать до зазначеного типу, мають більше повноважень, займаються керуванням командою та очікують покори з боку підлеглих;

4. Тип самовпевненого адміністратора. До цього типу належать люди, які вважають себе незамінними працівниками;

5. Тип «трудоголік». Люди даного типу є професіоналами своєї справи та схильні ототожнювати себе із тими, для кого і на кого вони працюють. Подібні люди можуть втрачати себе в позаробочому житті, оскільки занадто сильно віддаються роботі [6, с. 58].

Д. І. Дзвінчук визначає синдром професійного вигорання як утрату стимулів до роботи у відповідь на понаднормове виконання зобов'язань, та незадоволеність, яка виявляється в уникненні та емоційному виснаженні [2, с. 73].

На думку Д. І. Дзвінчук, професійне вигорання є наслідком конфронтації з дійсністю, коли людина намагається долати обставини, але це не приносить успіху. У людини виникає відчуття, що неможливо жити, як раніше, але людина не знає, що саме потрібно змінити [2, с. 78].

Н. Г. Сидорчук було запропоновано більш широке визначення, яке не обмежується тільки професіями суб'єкт-суб'єктного типу. Дослідниця описує професійне вигорання як «стан фізичного, психічного та емоційного виснаження, викликаний тривалим включенням до ситуації, яка висуває потребу в завищених емоційних витратах» [39, с. 112]. З цих позицій феномен вигорання властивий і іншим професійним сферам (наприклад, менеджмент), а також може проявлятися поза роботою в інших сферах життя: суспільно-політичній, інтимно-дружній та сімейній.

У плані структури феномена вигорання Н. Г. Сидорчук розглядає його як прояв психічного виснаження [39, с. 105]. В діагностичному плані це виразилося у створенні інструментів для оцінки вигорання у вигляді опитувальника Burnout Measure для підрахування загальних показників [48, с.568].

Досить точно, хоча і менш відоме визначення вигорання можна знайти в дослідженні Н. М. Булатевич. Авторка визначає вигорання «як професійно обумовлений дисфоричний і дисфункційний стан здорової людини без патології» [1, с. 318]. У пропонованому дослідженні заслуговують на увагу два провідні моменти:

1) наявність дисфоричних симптомів, що характеризують, перш за все, емоційну сферу, і зниження професійної ефективності;

2) наведена дефініція не допускає можливості виникнення вигорання поза межами професійної діяльності і серед осіб, які страждають психічними розладами [1, с. 320].

Т. М. Дзюба пропонує класифікацію симптомів вигорання та розподіляє їх за п'ятьма основними групами: фізичні, емоційні, поведінкові, міжособистісні та установчі симптоми [3, с. 48].

Найбільш широка класифікація симптомів професійного вигорання представлена в роботі М. С. Корольчука. Автор виділяє п'ять основних груп симптомів професійного вигорання: 1) афективні, 2) фізичні, 3) когнітивні, 4) поведінкові, 5) мотиваційні. Зазначена симптоматика, з точки зору М. С. Корольчука, має свої вияви на трьох рівнях: індивідуально-психологічному, міжособистісному і організаційному [13, с. 114].

Є. М. Єгорова слідом за В. В. Бойком пропонує трифазову процесуальну модель вигорання, що включає напругу, резистенцію та виснаження [7, с. 68].

Фаза нервової напруги (тривоги) є своєрідним тригером формування вигорання і наділена динамічним характером, який зумовлений хронічною психоемоційною дестабілізаційною атмосферою, підвищеною відповідальністю та складністю контингенту.

Для зазначеної фази характерною постає наявність таких провідних симптомів:

- симптом загнаності в клітку;
- симптом переживання психотравмівних обставин;
- симптом незадоволеності собою;

- симптом тривоги та депресії [7, с. 68].

Фаза резистенції – це фаза опору стресу, що наростає. Людина намагається більш-менш успішно виконувати свою роботу та уникати неприємних обставин.

Виділяють такі симптоми, які характерні для зазначеної фази:

- симптом неадекватного вибіркового емоційного реагування;
- симптом розширення сфери заощадження емоцій;
- симптом емоційно-моральної дезорієнтації;
- симптом редукції професійних обов'язків [7, с. 69].

Фаза виснаження – це вичерпання психічних ресурсів, зниження емоційного тону, яке настає, коли супротив виявився неефективним.

Виділяють такі симптоми, які характерні для зазначеної фази:

- симптом емоційного дефіциту;
- симптом емоційної відчуженості;
- симптом особистісної відстороненості або деперсоналізації;
- симптом психосоматичних психовегетативних порушень [7, с. 70].

Синдром емоційного вигорання може бути представлений як комплекс психічних переживань та поведінки, що мають вплив на працездатність, фізичне і психологічне самопочуття, а також відображаються на міжособистісних стосунках працівника. Синдром вигорання – це очікувана реакція у відповідь на тривалі стресові ситуації на роботі [13, с. 96].

Сьогодні вигорання здебільшого розглядають як результат хронічного стресу, з яким не вдалось успішно впоратися. Саме тому синдром вигорання є важливою проблемою в сучасному робочому середовищі.

Наявні три провідні симптоми, які можуть бути використані для розпізнавання характеристик, пов'язаних із професійним вигоранням:

1) наявність емоційного виснаження. Названа характеристика пов'язана з виникненням у співробітника ознак, притаманних хронічній втомі, зниженням настрою (що виникає, щойно з'являється бодай одна думка,

пов'язана з роботою), наявністю розладів сну, дифузних тілесних недуг, посиленням схильності до того, аби хворіти;

2) наявність деперсоналізації (дегуманізації). Унаслідок вияву зазначеної характеристики людина, що виявляє ознаки вигорання, демонструє тенденцію до негативного ставлення до всіх навколо, що стосується як відносин із колегами, так і відносин із клієнтами (якщо людина працює у сфері обслуговування). Значно зростає рівень цинічності. Виникає почуття, пов'язане із провинною, себто людина не може зрозуміти, в чому вона винна, проте відчувається дискомфортно. Здійснюється перехід до режиму «автоматичного функціонування». Відбувається всіяке уникнення самої можливості навантажень;

3) наявність страждання через власну неспроможність, причому причина цього страждання зазвичай є хибною. Людина переймається через те, що її успіхи нібито піддаються ігноруванню, а вона сама неспроможна контролювати ситуацію, важливу для неї. Вона відчувається обтяженою надмірними вимогами, що висуваються до її діяльності, а особливо болісним для неї є те, що вона усвідомлює себе як неспроможну відповідати зазначеним вимогам [3, с. 48].

В. М. Крайнюк було здійснено доповнення зауважених трьох симптомів шляхом додавання ще одного – вітальної нестабільності. Їхня сукупність становить комплекс типових ознак «розвитку передсуїцидального стану» [15, с. 18]. Вітальну нестабільність у концепції В. М. Крайнюк характеризує особлива структура, що представлена: депресією, пригніченістю настрою, збудливістю, почуттям утисненості, тривожністю, занепокоєнням, почуттями, пов'язаними з безнадійністю та дратівливістю.

Професійне вигорання, на його думку, є реальною специфічною загрозою здоров'ю. Воно являє собою чинник (поряд з депресіями та лікарськими залежностями), що збільшує ймовірність суїциду.

Т. М. Дзюба [4, с. 112] виявила значні кореляції між кількістю робочих годин протягом тижня та ступенем емоційного виснаження. Переживання ж

власної неспроможності, за його даними, мало залежить від тривалості робочого дня, а деперсоналізація не виявляє взагалі жодної значної кореляції з робочим часом.

Для розгляду стадій, пов'язаних із розвитком вигорання, характерна наявність різних наукових підходів. Так, зокрема, в концепції Г. Фройденбергера спочатку здійснювалося розрізнення лише двох стадій: ранньої, що характеризується збереженістю всіх почуттів, та пізньої, де емоції характеризуються абсолютною відсутністю [Цит. за: 4, с. 113]. Проте надалі дослідником було сформульовано нову концепцію, сформовану дванадцятьма стадіями.

Початкову стадію характеризує наявність нав'язливого прагнення до самовиявлення шляхом включення до активної діяльності. Для подальших стадій характерною постає наявність зневаги відносно особистісних потреб, повторне опанування цінностями, відкидання проблемного поля. Зрештою, завершальна стадія представлена відступом (апатією, внутрішнім прийняттям людиною власної «поразки»), деперсоналізацією, внутрішньою порожнечою, що виявляється в повному емоційному та фізичному виснаженні [Цит. за: 4, с. 113].

Концепція К. Маслач характеризується виділенням чотирьох стадій [Цит. за: 4, с. 113] із послідовною перевагою в їх структурі:

- 1) ідеалізму та надмірних вимог до себе;
- 2) емоційного та психічного виснаження;
- 3) дегуманізації як захисного засобу;
- 4) синдрому, пов'язаного із огидою.

Наразі наявний поділ за трьома взаємодоповнювальними підходами до створення пояснювальних моделей виникнення професійного вигорання [12, с. 185]:

- 1) індивідуально-психологічним, що передбачає наявність характерної для окремих осіб невідповідності, яка сформована на основі притаманних для

них надмірно високих очікувань від професійної діяльності та дійсності, яку вони вимушені перманентно обсервувати;

2) соціально-психологічним, де професійне вигорання інспірується специфікою самої трудової діяльності, зокрема, численними неглибокими контактами з різними людьми, які стають суттєвим навантаженням для психіки;

3) організаційно-психологічним, де професійне вигорання зумовлюється наявністю типових особистісних протиріч у структурі організації. Так, зокрема, люди виснажуються через те, що їхні старання недостатньо підтримують або ігнорують, а у взаємодії з колегами та керівництвом виникають болісні конфлікти.

Статус професійного вигорання делегується зтяжному станові, пов'язаному з виснаженням, інспірованим діяльністю. Саме виснаженню надається провідна функційність, воно є провідним симптомом та основною характеристикою емоційного вигорання, що слугує базою для решти симптоматики [5, с. 173].

Для стану виснаження на початкових етапах постає характерною пов'язаність лише із самопочуттям, а вже потім починає формуватися його безпосередній вплив стосовно переживань, рішень, позицій, настанов та діяльності людини в цілому. Виснаженням охоплюється вся тріада виявів, пов'язаних із вимірами буття людини, сформульованими В. Франклом. Зазначені виміри представлені такими класифікативними одиницями:

- соматичним виміром, а саме тілесною слабкістю, функціональними розладами, зниженням імунітету;
- психічним виміром: відсутністю бажань та радості, емоційним виснаженням, дратівливістю;
- ноетичним виміром: намаганням уникнути ситуативних вимог та полишити болісні відносини.

Протягом зтяжного розладу відбувається витворення пригніченого емоційного тла, що інспірує специфічність сприйняття решти чинників.

Затяжний розлад витворює пригнічене емоційне тло, на якому специфічно сприймається усе інше.

Професійне вигорання – це результат того, що людина в професії протягом тривалого часу не реалізується ціннісно. Ту ж думку можна висловити іншими словами: справжня сповненість у роботі – найкращий захист від емоційного вигорання [Цит. за: 4, с. 114].

До тих пір, поки хтось із радістю та інтересом працює над чимось і може відчувати пов'язані з цим переживання, він не наражається на небезпеку вигоріти емоційно. Він йтиме шляхом, освітленим змістом екзистенції, яка обдаровуватиме його почуттям сповненості. Звичайно ж, слід відрізнити це від іdealізму, що супроводжується захопленням ентузіазмом, від надій на щастя і успіх, від усіх сильних почуттів, які не мають відношення до реального життя.

Величезний дефіцит екзистенційної сповненості є результатом найспецифічнішого характеру діяльності служіння людям, у якій спостерігається розбіжність між суб'єктивною цільовою установкою та об'єктивним змістом їх занять. Із позицій теорії екзистенційної мотивації такої людині загрожує синдром вигорання.

Людина мотивована не змістом завдання, не самою справою, якою вона займається, а певними побічними цілями. Кар'єрні устремління, вплив, зарплатня, визнання, соціальне прийняття, виконання боргу (саме собою) чи необхідність звільнитися від тиску обставин можуть бути такими мотивами. При цьому власне об'єкти діяльності – будь-то інша людина, завдання чи бесіда – її по-справжньому не торкаються. Щодо них вона не має істинної емоційної відкритості [14, с. 98].

Професійне вигорання виникає через формальну, а не змістовну мотивацію діяльності, коли зміст (предмет) діяльності є лише засобом для задоволення, як правило, неусвідомлюваних егоцентричних потреб (мотивів) людини.

Професійне вигорання виникає тоді, коли дія орієнтована насамперед на задоволення суб'єктивної потреби (дефіциту) і лише потім – на виконання

певної діяльності. Для формування явного професійного вигорання, як правило, необхідний вихідний дефіцит, в якому психічно закріплена установка, що викликає цю хворобу. Типовою постає ситуація, коли професійне вигорання виникає не в складні часи, а починає повільно розвиватися під час виконання повсякденної роботи.

Отже, синдром професійного вигорання – це багатокomпонентне явище, яке виникає як захисна реакція на тривалий стрес, пов'язаний із професійною діяльністю, з яким не вдалося впоратися ефективно. Емоційне вигорання на роботі впливає на всі сфери життя та призводить до погіршення якості життя: депресії, зниженої самооцінки, знецінювання власних досягнень, відстороненості від колективу, збіднення емоційних проявів, зниження мотивації, уникнення контактів, цинізму і навіть може нашкодити цільовій аудиторії людини (клієнтам, пацієнтам, учням). Також людина втрачає інтерес до професійного зростання, і в неї можуть виникати психосоматичні прояви: загострення хронічних хвороб, поява нових, постійне відчуття втоми. Найбільш схильними до вигорання є люди допоміжних професій, перфекціоністи, які віддані своїй справі, люди захоплені певними ідеями, новачки в професії або колективі.

1.2. Дослідження перфекціонізму у психологічній науці: основні підходи, психологічна структура

Слово перфекціонізм прийшло в європейські мови із латини, де *perfectus* має значення «абсолютна досконалість». З погляду релігійних догматів Середньовіччя та філософських вчень пізнішого часу перфекціонізм – це переконаність у тому, що вдосконалення є тією метою, до якої має прагнути як окрема людина, так і все людство. У сучасній психології перфекціонізм – це прагнення суб'єкта до досконалості, високі особисті стандарти, прагнення людини доводити результати будь-якої своєї діяльності до відповідності

найвищим еталонам (моральним, естетичним, інтелектуальним); це потреба у досконалості продуктів своєї діяльності.

Протягом багатьох епох ідея прагнення до досконалості була одним із рушійних мотивів та регулятивних принципів у житті людини та суспільства, уявлення про ідеал формували фундамент світогляду та самосвідомості людини, визначали її місце та роль у соціумі, історичному процесі, у природі та світобудові в цілому, вектор розвитку.

У психоаналітичній парадигмі проблема перфекціонізму була озвучена в межах більшості досліджень. Проте загалом, більшість дискусій про перфекціонізм як рису особистості, що виявляється у нестримному прагненні до досконалості, у психоаналітично орієнтованому напрямі досліджень ведеться з приводу внутрішньо- та інтрапсихічної динаміки, а фокус дискусій спрямований на роль специфіки раннього розвитку у формуванні функціонування життя особистості в період дорослості. Основна увага приділяється перфекціонізму як особистісній рисі, властивій людям, що страждають на нарцисичний розлад особистості та наділені граничним рівнем психічної організації [8, с. 38].

Психоаналітично орієнтовані автори зазначають, що перфекціонізм, прагнення до особистої досконалості та грандіозності, інвертування лібідо негативно впливають на якість об'єктних відносин. Перфекціоністи наділені невинувато високою зарозумілістю, надмірною невідреагованою агресією, та залежні від схвалення з боку оточуючих.

Перфекціоністські тенденції у зв'язку з нарцисизмом було описано ще З. Фрейдом у «Трьох нарисах з теорії сексуальності» (1909). Через чотири роки, у своїй плідній праці «Про нарцисизм» (1913), З. Фрейд описав основні поняття первинного та вторинного нарцисизму, природу виборів нарцисичного об'єкта та нарцисичного утворення Его-ідеалу як психічної структури. Уникаючи у цій роботі характерологічної типології, З. Фрейд покликався на індивідів, які привертають увагу людей нарцисичною

впевненістю, завдяки якій їм вдається захищати своє Его від усього, що могло б принизити його.

Про закладеність тенденцій до індивідуації чи саморозвитку у природі людини писав К.Г. Юнг. Уявлення про досконалість пов'язується К.Г. Юнгом зі впливом архетипу, оскільки досконалість безумовно належить до феноменів, що мають велику силу впливу на людську свідомість, не зрозумілу раціональним чином. Образ досконалості має риси закінченості, самодостатності, цілісності. На думку К. Г. Юнга, ці риси свідомість виявляє саме у образах, які створюються під впливом архетипу самості. Прагнення до досконалості є не тільки припустимим, але й просто вродженою властивістю людини, одним із найпотужніших коренів цивілізації [8, с. 39].

Вперше чітке визначення перфекціонізму дали американські психоаналітики М. Голендер та В. Міссілдайн, послідовники А. Адлера та К. Горні [10, с. 238]. Під перфекціонізмом автори мали на увазі високі особистісні стандарти, які людина ставить як перед собою, так і перед іншими людьми в межах певної виконуваної ними діяльності. Відповідно, перфекціоністами називають людей, які встановлюють нереалістичні стандарти як для себе, так і для інших людей. Невідповідність цим високим стандартам призводить людей до виникнення незадоволення.

Подібна теорія перфекціонізму мала одновимірний характер і була сфокусована лише на своєму «Я». Визначення перфекціонізму у цій концепції звучить так: «повсякденна практика висування до себе вимог вищої якості виконання діяльності, ніж цього вимагають обставини» [10, с. 241].

Перші уточнені визначення поняття «перфекціонізм» були сформульовані саме в роботах представників психоаналізу, проте для психоаналітично-орієнтованих авторів не характерний вибір перфекціонізму як безпосереднього предмета дослідження – цей феномен розуміється у ширшому контексті питань структурної та динамічної організації особистості, надаючи багатий теоретичний матеріал для розуміння сутності, генези та механізмів деструктивності перфекціонізму. В цілому, огляд робіт

психоаналітичного напрямку дозволяє зробити висновок про те, що перфекціонізм, який розглядається як вияв нарцисичної організації особистості, як захист від переживання токсичного сорому і як спроба відповідати нереалістичним вимогам суворого суперєго, невіддільний від деструктивності, що пронизує всі сфери життєдіяльності особистості: порушення самоідентичності, спотворення об'єктних репрезентацій, виявляється в негативно-ворожому ставленні до самого себе і до оточуючих людей, тяжких емоційних переживаннях, провокуючи порушення когнітивного функціонування та афективного регулювання.

Відповідно до визначення П. Г'юїтта і Дж. Флетта перфекціонізм – це прагнення бути досконалим, бездоганим у всьому [65, с. 461]. Спочатку зазначена проблема досліджувалася як пов'язана з проблемою обдарованості та цікавила науковців у зв'язку з вивченням психологічних труднощів обдарованих людей, особливо дітей та підлітків.

Окремі дослідники (Д. Бернс, А. Пахт, С. Блетт) схильні акцентувати увагу на негативних виявах перфекціонізму, таких як труднощі у спілкуванні, труднощі з прийняттям рішень, загальмованість, трудоголізм, надмірна самокритичність, занепокоєння, тривожність, нав'язливі сумніви та побоювання (Д. Бернс, А. Пахт). У сучасних роботах враховуються як негативні, так і позитивні аспекти цього явища (П. Г'юїтт і Дж. Флетт). Наразі проводиться все більше досліджень, метою яких є пошук методик, прийомів психокорекційної роботи, спрямованої не на те, щоб «вилікувати» від перфекціонізму, а на те, щоб допомогти людям, які прагнуть досконалості, адаптуватися в соціумі та повною мірою реалізувати свій потенціал.

Ґрунтуючись на результатах клінічних спостережень і використавши напрацювання попередників, П. Г'юїтт і Дж. Флетт описали три структурні складові перфекціонізму: перфекціонізм, орієнтований на себе; перфекціонізм, орієнтований на інших; соціально прописаний перфекціонізм [65, с. 464].

Високий рівень перфекціонізму, орієнтованого на себе, передбачає наявність надзвичайно високих стандартів, встановлених людиною перед собою. Ця складова перфекціонізму пов'язана із цілеспрямованістю, тенденцією ставити собі «віддалені», труднодосяжні цілі і зосереджуватися на їхньому виконанні [65, с. 465].

Високий рівень перфекціонізму, орієнтованого на інших, передбачає наявність надзвичайно високих стандартів, встановлених людиною для осіб, що її оточують: надмірної вимогливості, нетерпимості до помилок, недосконалості інших людей. Високий рівень соціально прописаного перфекціонізму передбачає переконаність людини в тому, що інші люди мають стосовно неї надзвичайно високі очікування, відповідати яким дуже важко, якщо взагалі можливо, але відповідати цим стандартам необхідно, щоб заслужити схвалення та прийняття, уникнути негативної оцінки [65, с. 466].

У великій оглядовій статті Р. О'Коннор зазначається, що з кінця 80-х років ХХ століття кількість публікацій, присвячених перфекціонізму, зростає на триста відсотків [67, с. 700]. Існують дві моделі перфекціонізму: одновимірна та багатовимірна. Одновимірна розглядає перфекціонізм лише як прагнення встановлювати неадекватно високі стандарти, хоча сучасні дослідники сходяться на думці, що перфекціонізм – це багатовимірний конструкт.

Л. Карамушка та Т. Грубі доходять висновку, що «перфекціонізм являє собою складне психологічне утворення, що включає наступні параметри:

- 1) завищений порівняно з індивідуальними можливостями рівень домагань;
- 2) поляризована, «чорно-біла» оцінка результату власної діяльності;
- 3) зосередженість на невдачах і помилках при ігноруванні реальних успіхів і досягнень;
- 4) перманентне порівняння себе з іншими людьми при орієнтації на полюс «найуспішніших і досконалих»;

- 5) відчуття власної невідповідності позитивним уявлень інших людей про себе, постійне передчуття публічного викриття (синдром «самозванця»);
- б) оцінка багатьох нейтральних ситуацій з позиції рівня своїх досягнень;
- 7) надмірні вимоги до інших і завищені очікування від їх поведінки» [8; 61].

Спочатку перфекціонізм розглядався як одновимірний конструкт з єдиним параметром у вигляді «надмірно високих стандартів особистості» [54]. В даний час дослідники відстоюють уявлення про багатовимірну структуру перфекціонізму [65]. Найбільш відомими є британська (Р. Фрост) [59] та канадська (П. Г'юїтт і Дж. Флетт) [65] моделі перфекціонізму.

У концепції П. Г'юїтта та Дж. Флетта типологія перфекціонізму представлена трьома різновидами: суб'єктно- або особистісно-орієнтований перфекціонізм (завищені й нереалістичні вимоги, що висуваються до себе, надмірність рефлексії, самокопання і самокритика, які роблять неможливим прийняття власних вад, недоліків і невдач), об'єктно-орієнтований перфекціонізм (висування перебільшених і нереалістичних вимог до інших), і соціально-приписовий перфекціонізм (генералізоване переконання або відчуття, що інші висувають до суб'єкта нереалістичні вимоги, яким важко, але необхідно відповідати, щоб заслужити схвалення і прийняття [65]).

У концепції Р. Фроста перфекціонізм має шість складових: особистісні стандарти виконання діяльності (висування до себе дуже високих вимог і надання цим вимогам надмірного значення для самооцінки), занепокоєння з приводу помилок у здійснюваних діях (негативні реакції на помилки в діяльності, тенденція інтерпретувати їх як відповідник невдачі й уважати, що результатом невдачі стане втрата поваги з боку інших людей), батьківські очікування і критика (тенденція індивіда вважати, що батьки ставлять перед ним занадто складні цілі і надмірно критичні до нього), сумнів у скоєних діях (схильність відчувати, що задум не виконаний так, як має бути) і організованість, що розуміється як зосередженість на важливості та необхідності порядку й ієрархії. Р. Фрост виділяє батьківські очікування і

батьківську критику як окремі, незалежні, хоч і часто пов'язані між собою складові перфекціонізму [59].

Слід відзначити спірні аспекти цих концепцій. Так, зокрема, вразливість канадської концепції полягає у її внутрішній суперечливості. Правомірно висуваючи тезу про багатовимірність перфекціонізму, її автори фактично акцентують єдиний параметр «високі стандарти», обумовивши можливість їхньої різної адресації (стосовно власної особистості, світу, оточуючих). Параметр «соціально-передбачуваного перфекціонізму» представляє такі ж високі стандарти, лише делеговані індивідові значущими іншими (суб'єктивне відчуття «примусу до досконалості»). Ці уявлення не пояснюють повною мірою те, як високі вимоги до особистості трансформуються в саморуйнівну гонитву за неможливим і стають патогенними.

Канадські дослідники ігнорують низку важливих когнітивних параметрів перфекціонізму, у поєднанні з якими високі стандарти стають дезадаптивними. Потребують уточнення інтерперсональні параметри, до опису яких не увійшли важливі характеристики, наприклад, схильність до заздрісного відстеження успіхів інших людей та порівняння себе з ними за принципом «чужі досягнення – свідчення моєї неспроможності до ідеальності» [53, с. 1005].

Уявлення стосовно психологічної структури перфекціонізму в концепції британської групи дослідників також уразливі для критики. Вони містять різні підстави класифікації: поряд з індивідуальними характеристиками включають показники батьківського стилю, що не є особистісною рисою. Нарешті, американська модель описує швидше різноманітні негативні наслідки перфекціонізму, ніж його аспекти. Таким чином, поточна структура наукових концепцій перфекціонізму потребує подальшого уточнення.

Отже, гостро дискусійним залишається питання психологічної структури перфекціонізму. Перфекціонізм, будучи загостреним прагненням до досконалості, яке може стосуватися як власної особистості, так і результатів будь-якої діяльності, має певні соціально-психологічні аспекти. Як результат

надмірно високих стандартів діяльності та висування вимог до себе, прагнення до досконалості впливає на успішність професійної діяльності. У сучасних теоретичних та емпіричних дослідженнях вироблено уявлення про перфекціонізм як про багатовимірний конструкт.

Узагальнення компонентів, що входять до складу провідних моделей перфекціонізму – канадської та британської, – дозволяє виокремити такі структурні елементи цього явища: постійне порівняння себе з оточуючими як носіями високих очікувань, завищені вимоги до себе, високі стандарти діяльності при орієнтації на соціально схвалену успішність, надмірна прискіпливість і упередженість до власних помилок і невдач, поляризованість мислення за принципом «все або нічого», надмірна вимогливість до інших та завищені очікування від них. Відтак, маємо справу з моделлю перфекціонізму як шестикомпонентного конструкту.

1.3. Теоретичний аналіз впливу перфекціонізму на професійне вигорання особистості

Перфекціонізм – багатогранний конструкт, що несе у собі як і позитивні тенденції, так і дисфункційну природу. Для особистості негативна тенденція перфекціонізму є загрозливим явищем, адже почуття неповноцінності та вразливості призводить до сильних деформацій особистості та патологічних змін психічного здоров'я.

Дослідники виділяють кілька сфер, на які справляє негативний вплив перфекціонізм: емоційний стан, де в якості наслідків спостерігаються часті, навіть хронічні, переживання невдоволення собою, туги, тривоги, сорому і провини; наступна сфера – продуктивність діяльності, де найчастіше спостерігається поведінка уникнення, неможливість почати діяти, зниження продуктивності та хронічна перевтома в силу генералізації високих стандартів на всі види діяльності, в міжособистісних стосунках можливі конфлікти і розриви через надмірні вимоги й очікування від оточуючих, порівнянь себе з

ними, задрість, ревності. Сучасні дослідження показують, що перфекціонізм є одним із найважливіших особистісних чинників виникнення розладів афективного спектру [8, с. 38].

Питання перфекціонізму є актуальним та складним явищем, адже поєднує в собі безліч елементів, що можуть мати як конструктивну, так і патологічну значимість. Перфекціонізм має дві сторони відображення. Перша – високий рівень домагань та особистісних стандартів, активна життєва позиція, висока продуктивність, тощо. Друга – вразливість, ворожість, агресивність, занижена самооцінка, постійна емоційна напруга, нескінченне намагання досягти ідеалу. Враховуючи тиск сучасного суспільства, швидку зміну соціальних еталонів, існування високих суспільних ідеалів, ризик розвитку негативних тенденцій перфекціонізму є надзвичайно високим.

Прагнення до досконалості постає однією із рушійних сил і регулятивних принципів в житті людини і суспільства. Уявлення про ідеал формували фундамент світогляду та самосвідомості людини, задавали її місце і роль в соціумі, історичному процесі, в природі і світобудові в цілому, визначали вектор її розвитку. У психології перфекціонізм визначається як прагнення до бездоганності, досконалості, яке передбачає завищені стандарти виконання дії в поєднанні з тенденцією до надмірно критичних оцінок своєї поведінки, схильність слідувати завищеними стандартам діяльності та висувати до власної особистості надмірно високі вимоги.

О. Кононенко [10], досліджуючи феномен вигорання як вияв особистісного перфекціонізму, класифікує чинники його виникнення за двома групами. До першої групи дослідниця відносить суб'єктивні (індивідуальні) чинники, пов'язані: з особливостями особистості, віком (молоді співробітники більше схильні до ризику «вигорання»), системою життєвих цінностей, переконаннями, способами і механізмами індивідуального психологічного захисту, з особистим ставленням до виконуваних видів діяльності, взаєминами з колегами по роботі, учасниками судового процесу, членами своєї сім'ї. Сюди можна віднести й високий рівень очікувань стосовно результатів своєї

професійної діяльності, значну відданість моральним принципам, неспроможність заперечувати й відмовляти, схильність до самопожертви та ін. Найбільш уразливі для вигорання і першими виходять з ладу, як правило, найкращі працівники – ті, хто найвідповідальніше ставиться до своєї роботи, переживає за свою справу, вкладає в неї душу. До другої групи чинників належать об'єктивні (ситуаційні), безпосередньо пов'язані зі службовими обов'язками, наприклад: зі збільшенням професійного навантаження, недостатнім розумінням посадових обов'язків, неадекватністю соціальної та психологічної підтримки тощо .

Перфекціонізм має амбівалентну природу: з одного боку, він може розцінюватися як відносно позитивний особистісний аспект, що сприяє, наприклад, якісному виконанню робочих завдань. Із іншого боку, перфекціонізм може провокувати досить серйозні негативні наслідки для працівника, пов'язані з виникненням емоційного вигорання і посиленням організаційного стресу [3].

Нормальний перфекціонізм характеризується такими особистісними якостями, як самоефективність, асертивність, адекватне прагнення досягнення мети тощо. У цьому випадку працівник ставить собі «високу мету», але не прагне педантично йти до неї. Він виявляє гнучкість та адаптивність, активно пристосовуючи свої потреби до поточної ситуації.

Патологічний (деструктивний) перфекціонізм пов'язаний із дезадаптивними особистісними особливостями – самозвинуваченням, прокрастинацією, емоційної дезадаптацією тощо. У цьому випадку людина формує для себе надмірно високі стандарти, не залишаючи собі «права на помилку».

У співробітників із підвищеними вимогами до себе та оточуючих, з жорсткими когнітивними установками в процесі професійної діяльності може розвиватися стан професійного вигорання, що характеризується емоційним, фізичним та мотиваційним виснаженням. Таким чином, перфекціонізм можна

вважати одним із чинників формування й розвитку негативних емоційних станів у професійній діяльності.

З усіх компонентів перфекціонізму саме когнітивний компонент має найбільший вплив на стадію «виснаження» та загальний рівень емоційного вигорання особистості співробітника. У зв'язку з цим можна дійти висновку, що такі особистісні особливості співробітників, як «чорно-біле мислення», фіксація на невдачах, сприйняття інших як таких, що делегують високі показники діяльності, можуть бути чинниками професійного вигорання.

Таким чином, у випадку нормального, здорового перфекціонізму працівник отримує радість та задоволення від докладених ним зусиль, а отриманий результат зміцнює у нього почуття задоволення від виконаної роботи та сприяє підвищенню самооцінки. Патологічний (деструктивний) перфекціоніст ніколи не відчуває задоволення від зробленої ним роботи, будь-яке завдання він сприймає як загрозу для себе та своєї репутації як фахівця, всі докладені зусилля розглядаються ним як недостатні, оскільки людина прагне будь-що уникнути невдач, помилок і отримати безумовне схвалення оточуючих. Як наслідок виникають інтенсивні негативні емоційні переживання та дистрес [24].

Своєчасне виявлення негативних тенденцій у поведінці співробітників дозволить не лише ефективно запобігати руйнівним впливам цих чинників на самого співробітника, робочий колектив, організацію в цілому, але й грамотно вибудувати структуру роботи з персоналом щодо здійснення кадрових перестановок, складання карт розвитку та забезпечення роботи проектних команд.

На думку Р. Фроста, Дж. Флетта і П. Г'юїтта, перфекціонізм є полікомпонентно-багатоаспектною характеристикою особистості. Дослідники [65] виділяють перфекціоністські прагнення, які асоціюються з позитивними аспектами перфекціонізму, та перфекціоністське занепокоєння, що асоціюється з неадаптивною поведінкою. У дослідженнях Е. Ченга, Е. Воткінса та К. Бенкса було виявлено, що тільки перфекціоністське

занепокоєння має пряму кореляцію зі сприйняттям стресу на роботі, тоді як перфекціоністські прагнення такої кореляції не мають [56, с. 95].

Дж. Штобер та Д. Реннерт у своїй роботі виявили, що індивідуальні відмінності в перфекціонізмі співробітників є важливими чинниками вираженості стресу, пов'язаного з професійною діяльністю, копінг-стратегією та виразністю емоційного вигорання [70, с. 43]. Перфекціоністські прагнення мають позитивну кореляцію з активним копінгом, тоді як перфекціоністське занепокоєння пов'язане з негативним копінгом та емоційним вигоранням співробітника. Також цими науковцями було виявлено, що з трьох суб'єктів професійної взаємодії найбільшим стресотвірним чинником є стосунки з керівництвом – саме бажання працівників виглядати досконалими перед керівником має велику кореляцію із загальним рівнем емоційного вигорання.

Феномен професійного вигорання є гострим кризовим станом. Він може виникати внаслідок різних явищ, проте серед них важливу роль, на нашу думку, відіграє особистісний перфекціонізм, що зумовлює актуальність дослідження цього феномену із профілактичною метою.

А. Пахт також дає негативну оцінку перфекціонізму як прагненню до ілюзорної, хибної досконалості, яке постійно тримає людину в напрузі і тривозі. Невротичний перфекціонізм пов'язується ним із множинністю особистісних проблем та психосоматичних проявів: мігренню, депресіями, анорексією і булімією, спробами суїциду тощо [68, с. 387].

Дослідження М. Оддерголт-Елліот також підтвердили невротичні прояви перфекціоністської особистості: повільність, боязнь невдачі, схильність керуватися принципом «усе або нічого», нерішучість, побоювання дії, трудоголізм. Боязнь перфекціоністів бути недосконалими хоч у чомусь, страх припуститися помилки пов'язані з різними негативними переживаннями і посилюють повільність [52, с. 8].

Описуючи особистість перфекціоніста-невротика, С. Блетт зазначав, що притаманне йому почуття неповноцінності й уразливості є глибинним утворенням, здатним занурити людину в нескінченний цикл саморуїнування,

в межах якого будь-яке завдання або початок чогось нового стає черговим загрозливим викликом. Основна проблема перфекціоніста-невротика полягає в тому, що жодне зусилля ніколи не буває достатнім, оскільки він постійно шукає схвалення і прийняття, наполегливо намагається уникнути помилок і невдач, а будь-які обставини, що зачіпають самооцінку, породжують інтенсивний негативний афект і дистрес [53, с. 1006].

Характеризуючи невротичні аспекти перфекціонізму, О. Лоза виділяє з-поміж них зависокі стандарти і домагання, спотворені соціальні когніції (сприйняття інших людей як тих, що делегують високі очікування, «примус до досконалості»), персоналізацію (перманентне порівняння себе з іншими людьми з орієнтацією на полюс найуспішніших, «життя в режимі порівняння»), негативну селекцію (вибіркова концентрація на невдачах і помилках), поляризоване мислення (дихотомічна оцінка результату діяльності), симптоми депресії, тривоги, страх невдачі, високу соціальну тривожність, інтенсивний повсякденний стрес, картину «неадекватного рівня домагань», захисні тактики уникнення невдачі (чергування вибору серед занадто важких і дуже легких цілей), «надмобілізацію» копінг-ресурсів із переважанням унікаючих копінг-стратегій, прокрастинації і соціального уникнення [19, с. 124].

Таким чином, наслідки перфекціонізму для емоційного стану людини, що зазнає професійного вигорання, як правило, зводяться до частих переживань незадоволеності собою, туги, тривоги, сорому і провини. Головним джерелом виникнення вигорання та його основних симптомів постає взаємодія з людьми, яка не відповідає тим вимогам і стандартам, що їх перед собою ставить перфекціоніст.

Висновки до розділу 1

Синдром професійного вигорання – це багатокomпонентне явище, яке виникає як захисна реакція на тривалий стрес, пов'язаний із професійною

діяльністю, з яким не вдалося впоратися ефективно. Емоційне вигорання на роботі впливає на всі сфери життя та призводить до погіршення якості життя: депресії, заниженої самооцінки, знецінювання власних досягнень, відстороненості від колективу, збіднення емоційних проявів, зниження мотивації, уникнення контактів, цинізму і навіть може нашкодити цільовій аудиторії людини (клієнтам, пацієнтам, учням). Також людина втрачає інтерес до професійного зростання, і в неї можуть виникати психосоматичні прояви: загострення хронічних хвороб, поява нових, постійне відчуття втоми. Найбільш схильними до вигорання є люди допоміжних професій, перфекціоністи, які віддані своїй справі, люди захоплені певними ідеями, новачки в професії або колективі.

Наразі науковці розрізняють три взаємодоповнювальні підходи до створення пояснювальних моделей виникнення професійного вигорання:

1) індивідуально-психологічний: у ньому підкреслюється характерна для деяких людей невідповідність між їх занадто високими очікуваннями від роботи та дійсністю, з якою їм доводиться стикатися щодня;

2) соціально-психологічний: у ньому причиною феномена вигорання вважається специфіка самої роботи, що характеризується великою кількістю неглибоких контактів, які навантажують психіку, з різними людьми;

3) організаційно-психологічний: причина емоційного вигорання пов'язується з типовими проблемами особистості в організаційній структурі: недоліком автономії та підтримки, рольовими конфліктами, неадекватним або недостатнім зворотним зв'язком від керівництва щодо окремого працівника тощо.

В умовах трансформації українського суспільства перфекціонізм стає важливою характеристикою сучасної людини, що сприяє розвитку відповідальності, конкурентоспроможності та професіоналізму. Разом з тим надмірно виражене, неадекватне реальній ситуації прагнення до ідеалу може призводити до синдрому емоційного вигорання.

Наслідки перфекціонізму для емоційного стану людини, що зазнає професійного вигорання, як правило, зводяться до частих переживань незадоволеності собою, туги, тривоги, сорому і провини. Головним джерелом виникнення вигорання та його основних симптомів постає взаємодія з людьми, яка не відповідає тим вимогам і стандартам, що їх перед собою ставить перфекціоніст.

Своєчасне виявлення негативних тенденцій у поведінці співробітників дозволить не лише ефективно запобігати руйнівним впливам цих чинників на самого співробітника, робочий колектив, організацію в цілому, але й грамотно вибудувати структуру роботи з персоналом щодо здійснення кадрових перестановок, складання карт розвитку та забезпечення роботи проектних команд.

РОЗДІЛ 2

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Програма емпіричного дослідження

Емпіричне дослідження впливу перфекціонізму на професійне вигорання особистості працівників проводилось на базі підприємства «Райз-Схід». Назване підприємство спеціалізується у сфері ІТ.

Учасниками стали співробітники підприємства «Райз-Схід», фахівці у сфері ІТ загальною кількістю 30 осіб (чоловіки й жінки, віком від 20 до 50 років). Емпіричне дослідження проводилося у кілька етапів, а саме:

1 етап – розроблення критеріїв, показників і рівнів вираженості професійного вигорання та перфекціонізму у працівників підприємства «Райз-Схід»;

2 етап – добір методів діагностики;

3 етап – проведення діагностичних методик;

4 етап – аналіз, оцінка й узагальнення отриманих даних;

5 етап – розроблення програми формувального етапу.

Метою дослідження на цьому етапі стало визначення актуальних показників психологічних детермінант професійного вигорання та перфекціонізму працівників підприємства «Райз-Схід».

Дослідження проводилося протягом квітня 2023 року на базі ТОВ «Райз-Схід» у вільний від роботи час у режимі онлайн. Участь у ньому взяли співробітники ТОВ «Райз-Схід», які були запрошені до участі в дослідженні через оголошення в корпоративному чаті компанії в одному з онлайн-месенджерів. Перед проходженням опитування учасники дослідження отримали письмову інструкцію стосовно того, яким чином слід відповідати на поставлені запитання.

За підсумками характеристики вибірки можна зробити такі висновки. Більшість учасників дослідження склали жінки. Вони представляють домінуючі вікові групи: від 30 до 39 та від 40 до 49 років. У переважній більшості учасників дослідження наявна вища освіта.

Здебільшого учасники дослідження є одруженими. Вони переважно мають родину, що складається із подружньої пари та однієї дитини.

Стан власного здоров'я учасники вибірки оцінюють переважно як задовільний. Свій дохід вони визначають як середній або нижчий за середній.

Згідно з першим та другим етапами емпіричного дослідження було підбрано діагностичний інструментарій, що дозволяє виявити рівні сформованості психологічних детермінант професійного вигорання та перфекціонізму працівників підприємства «Райз-Схід»:

- 1) Діагностика професійного вигорання (К. Маслач, С. Джексон в адаптації Н. Е. Водоп'янової);
- 2) Шкала організаційного стресу Макліна;
- 3) Методика визначення стресостійкості та соціальної адаптації (Д. Холмс, К. Раге);
- 4) Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста;
- 5) Шкала перфекціонізму О. Лози.

Розглянемо кожну методику детальніше.

1. Методика діагностики рівнів емоційного вигорання (К. Маслач, в адаптації Н. Водоп'янової)

Методика діагностики рівнів професійного вигорання» містить 22 запитання, що належать до 3 субшкал:

- 1) Емоційне виснаження – стан, який характеризується пригніченим емоційним фоном, відчуттям байдужості, емоційним перенапруженням;
- 2) Деперсоналізація – стан, який позначатиметься у деформації стосунків з клієнтами та колегами (зростання залежності від людей, або

зростання негативізму, цинізму та почуттів стосовно підлеглих, колег по роботі);

3) Редукція особистих досягнень – прояв, який полягає в схильності до знецінювання себе та своїх професійних досягнень, негативному ставленню щодо службової гідності та можливостей, обмеженні своїх можливостей, обов'язків щодо інших.

Мета дослідження: визначення рівня «професійного вигорання». На думку авторів, цю методику доцільно використовувати організаційним психологам, аналізуючи синдром «вигорання».

Зазначена методика є досить стислою і зручною у використанні. Вона складається із 22 запитань, тому її можна використовувати, коли необхідно швидко провести опитування. Відповідно до результатів, можна складати індивідуальні та групові програми профілактики або подолання синдрому «вигорання».

2. Шкала організаційного стресу Макліна. Шкала вимірює загальний рівень толерантності до стресу, а також дозволяє проаналізувати такі аспекти стресостійкості респондентів, як: готовність і здатність до самопізнання, розширення кругозору, вміння розуміти и приймати цінності інших людей, виявляти гнучкість поведінки і готовність без шкоди для свого здоров'я и працездатності активно и цікаво відпочивати. Названі аспекти утворюють п'ять додаткових шкал опитувальника, який містить 20 тверджень, оцінюваних із застосуванням за п'ятибальною шкалою (від 1 до 5). Спираючись на «Ключ» визначається рівень емоційної напруги в цілому и по кожній шкалі окремо. Значення більше 50 балів демонструє високий рівень організаційного стресу. Діапазон від 49 до 40 балів говорити про середній рівень ОС. Значення менше 39 балів вказує на низький рівень ОС.

При інтерпретації результатів, відповідно до завдання дослідження, були проаналізовані показники за двома шкалами, що дозволяють побачити, наскільки стресогеним є відсутність або слабкий розвиток толерантного ставлення до цінностей колег по організаційній взаємодії (шкала «Прийняття

цінностей других») і слабка захопленість роботою), активність (шкала «Активність і продуктивність»). Нами були визначені кордони стресогенності даних шкал: 20–10 балів – висока; 9–7 балів – середня; 6–1 бали – низька.

3. Методика «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге

Методика визначення стресостійкості і соціальної адаптації Холмса і Раге покликана діагностувати стресостійкість та соціальну адаптацію у співробітників.

Мета використання методики полягає у визначенні наявності або відсутності стресу та міри його вираженості.

Зазначена методика являє собою набір із 43 тверджень, що вказують на різні життєві події. Опитуваному необхідно позначити ті події, які відбувалися із ним, якщо ті самі події відбувалися із ним більше одного разу, необхідно помножити відповідне число балів на кількість разів, яка відповідає названим подіям.

Під час проведення методики опитуваному пропонується текст опитувальника та пропонується позначити ті події, які мали місце в житті опитуваного. Потім необхідно повторно прочитати кожен пункт, звертаючи увагу на кількість балів, якими оцінюється кожна ситуація. Далі слід спробувати вивести з тих подій та ситуацій, які за останні два роки відбувалися в житті опитуваного, середнє арифметичне, тобто підрахувати середню кількість балів на рік.

Оцінка отриманих результатів:

- якщо опитуваний набрав більше 300-350 балів, то це свідчить про високий ризик виникнення стресу;

- якщо набрано менше 100-150 балів, то ризик є незначним.

4. Багатомірна шкала перфекціонізму Р. Фроста (адаптація В. Ясної та С. Єніколопова)

«Багатовимірна шкала перфекціонізму» (Frost Multidimensional Perfectionism Scale, або FMPS) розроблена групою британських учених

Р. Фростом, П. Мартеном, К. Лахартом та Р. Роземблером у 1990 році.

Р. Фрост розглядав перфекціонізм як поєднання непомірно високих стандартів зі схильністю до надмірно критичних оцінок власної поведінки, що проявляється у підвищеній тривозі, зумовленій помилками та невпевненістю у власній діях та переконаннях [4].

Опитувальник складається з 35 тверджень і побудований на шестикомпонентній моделі перфекціонізму. Ці компоненти (відповідно, шкали опитувальника) відповідають складовим перфекціонізму концепції Р. Фроста: «особисті стандарти», «організованість», «занепокоєність помилками», «сумніви у власних діях», «батьківські очікування» та «батьківська критика». Крім того, підраховується загальний показник перфекціонізму, що є сумою показників за всіма шкалами крім шкали «організованість» [6].

Від учасників дослідження вимагається уважно оцінити ступінь своєї згоди чи незгоди з кожним пунктом, використовуючи п'ятибальну шкалу відповідей. Якщо реципієнт повністю не погоджується із твердженням, він має обвести «1», якщо йому складно визначитися, рекомендовано обвести «3», якщо він повністю згоден із твердженням, йому рекомендовано обвести «5» [7].

За шкалою FMPS в адаптації В. А. Ясної та С. Н. Єніколопова виділяють такі провідні чинники:

Занепокоєність помилками – негативна реакція на помилки, схильність вбачати в помилці невдачу.

Особистісні стандарти – схильність висувати надмірно високі стандарти у поєднанні з надмірною важливістю відповідності цим стандартам, що породжує коливання самооцінки й хронічну незадоволеність діяльністю.

Батьківські очікування – сприйняття батьків як таких, що мають дуже високі очікування [9].

Батьківська критика та сумніви у власних діях – сприйняття батьків як таких, що надмірно критикують; перманентні сумніви щодо якості виконання діяльності [10].

Організованість – відображає важливість порядку й організованості.

Крім того, підраховується загальний показник перфекціонізму, що є сумою показників за всіма шкалами крім шкали «організованість» [8].

5. Шкала перфекціонізму О. Лози

О. Лоза розглядає перфекціонізм як особистісну рису, що виражається у прагненні досягати досконалості у різних сферах життєдіяльності і може виявлятися як у конструктивних, так і в деструктивних формах [16].

На думку автора опитувальника, перфекціонізм складається із двох компонентів: «особистісних стандартів» та «поляризації мислення», які можуть бути адресовані собі та іншим (адресації «Я» та «Інші») і виявлятися у сфері індивідуальної діяльності та в міжособистісних стосунках.

Опитувальник було розроблено в рамках дисертаційного дослідження «Особливості перфекціонізму як особистісної риси державних службовців».

На основі отриманих результатів О. Лоза пропонує розглядати два рівні (високий і низький) вираженості особистісних стандартів та поляризації мислення, як складових перфекціонізму і чотири його форми: «гіперперфекціонізм», «конструктивний перфекціонізм», «деструктивний перфекціонізм» і «гіпоперфекціонізм».

Отже, для визначення закономірностей впливу перфекціонізму на рівень професійного вигорання співробітників ТОВ «Райз-Схід» було обрано саме ті методики, які дозволяють діагностувати поточну вираженість зазначених показників.

2.2. Аналіз показників професійного вигорання особистості

Розглянемо результати, отримані за методикою діагностики рівнів

емоційного вигорання (К. Маслач). До аналізу були залучені результати за кожною шкалою.

За шкалою емоційного виснаження були отримані такі показники. Низький рівень емоційного виснаження не знайшов свого вираження за підсумками дослідження за цією шкалою. Середній рівень емоційного виснаження продемонстрували 40% опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Найбільш вираженим виявився високий рівень емоційного виснаження, який був зафіксований у 60% учасників дослідження. Високі показники за цією шкалою пов'язані з пригніченістю, апатією, значним рівнем утомлюваності, емоційною спустошеністю.

Докладніше результати дослідження за шкалою емоційного виснаження представлені на рисунку 2.1.

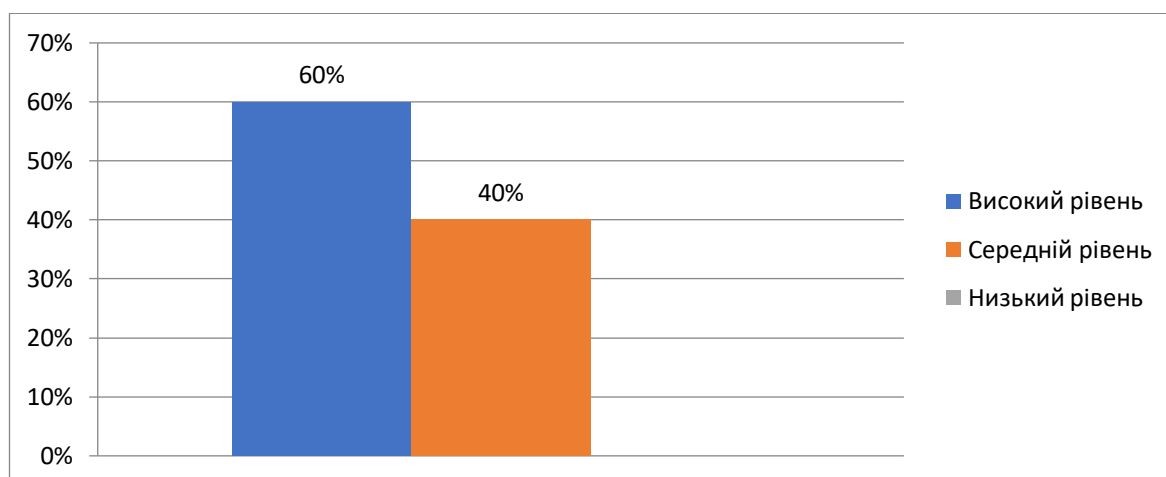


Рис. 2.1. Результати дослідження за шкалою емоційного виснаження

За шкалою деперсоналізації низький рівень схильності до вияву цього явища було зафіксовано в 20% опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Показники середнього рівня було відзначено в 40% учасників дослідження. Високий рівень схильності до деперсоналізації було відзначено в 40% учасників дослідження. Високі показники за цією шкалою означають вираженість формальних, беземоційних відносин із колегами та клієнтами, відчуття несправедливого ставлення до себе з їх боку.

Докладніше результати дослідження за шкалою деперсоналізації представлені на рисунку 2.2.

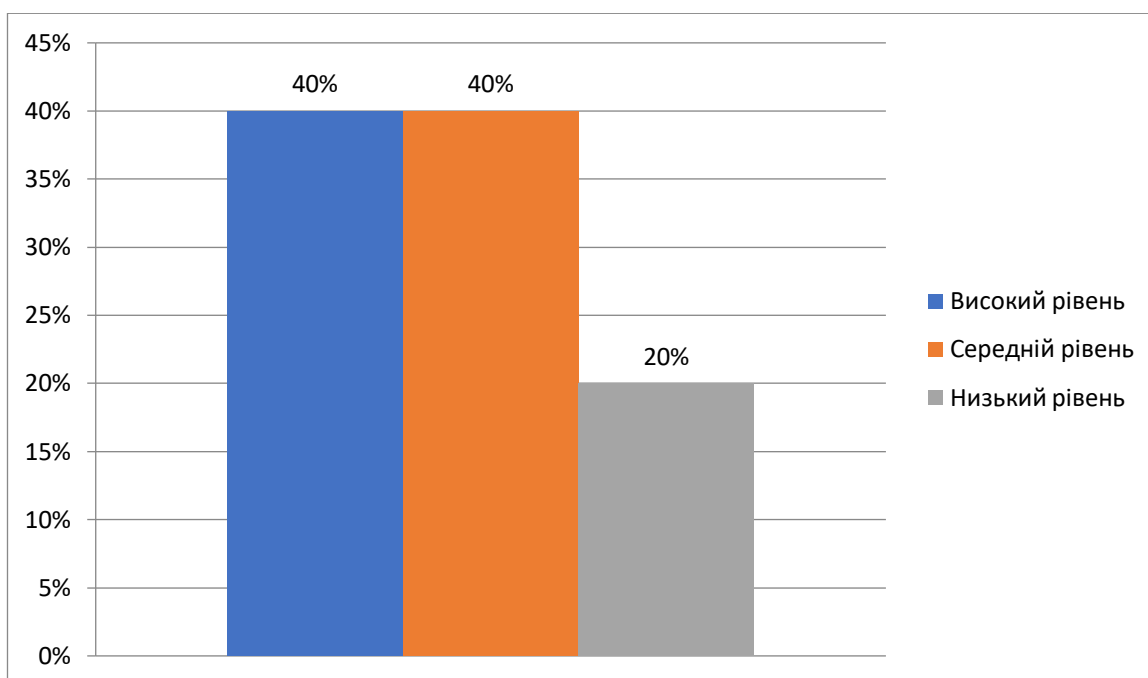


Рис.2.2. Результати дослідження за шкалою деперсоналізації

За шкалою редукції професійних досягнень були отримані такі результати. Низький рівень схильності до редукції професійних досягнень не знайшов відображення в результатах дослідження. Середній рівень схильності до редукування професійної успішності було зафіксовано в 20% опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Тотальною була перевага високого рівня схильності до редукування професійної успішності – 80% опитаних учасників дослідження. Високий рівень за цією методикою означає практичну відсутність загального оптимізму, незначну віру у власні сили та здатність вирішувати проблеми, що виникають.

Докладніше результати дослідження за шкалою редукції професійних досягнень представлені на рисунку 2.3.

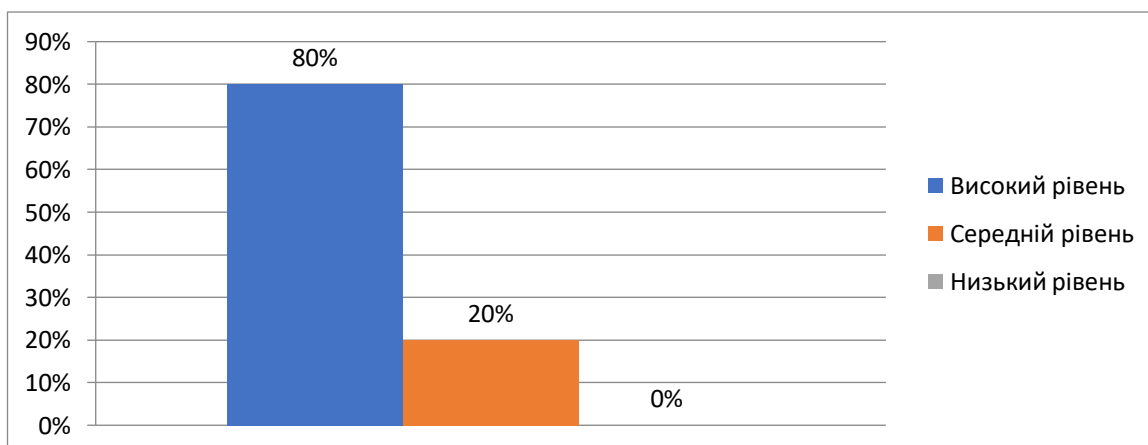


Рис. 2.3. Результати дослідження за шкалою редукції професійних досягнень

Отже, за підсумками використання методики діагностики рівнів емоційного вигорання К. Маслач було визначено поточний рівень ризику виникнення зазначеного стану в учасників дослідження. Результати послугування методикою показали домінування високого рівня вираженості за всіма її шкалами – емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень. Співробітники ТОВ «Райз-Схід» продемонстрували тенденцію до виявів пригніченості, апатії, швидкої втомлюваності, тяжіння до формалізації робочих контактів, зниження зацікавленості в якісному виконанні професійних обов'язків тощо.

За шкалою організаційного стресу Макліна були отримані такі результати.

За показником «Навички самопізнання» високий рівень було продемонстровано 20% опитаних. Ці співробітники постійно прагнуть до залучення внутрішніх резервів у процесі подолання стресових навантажень. 60% опитаних продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем. Вони звертаються до залучення внутрішніх резервів у процесі подолання стресових навантажень ситуативно, залежно від їхньої складності (згідно їхнього сприйняття). 20% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. На їхню думку, вони мають недостатньо внутрішніх резервів, аби впоратися із стресовою ситуацією.

Більш докладно результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Навички самопізнання» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.4.

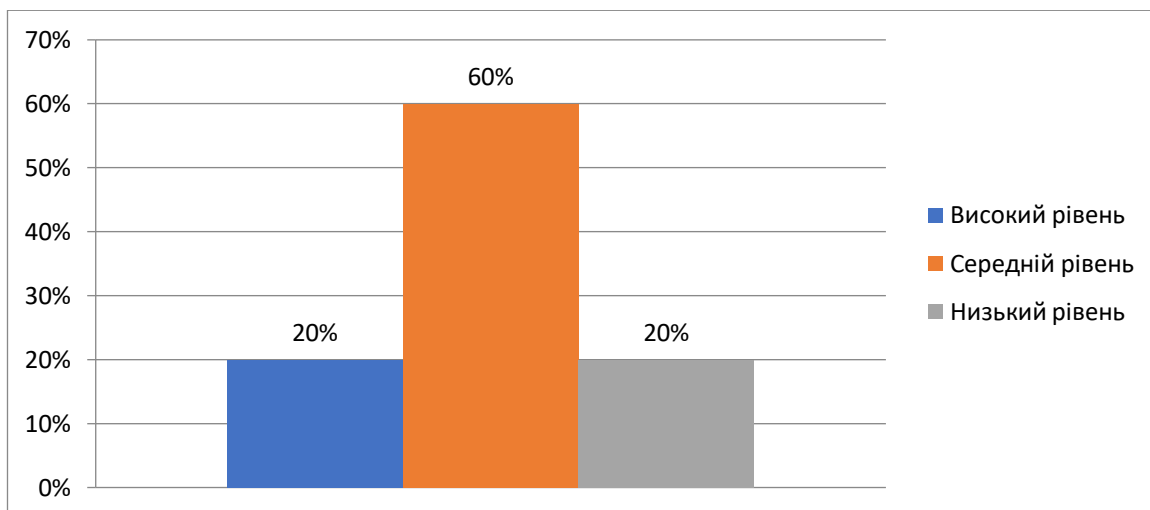


Рис. 2.4. Результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Навички самопізнання» шкали організаційного стресу Макліна

За показником «Світогляд та інтереси» високий рівень було продемонстровано 30% опитаних. Ці учасники дослідження демонструють широту поглядів та залюбки послуговуються власними вподобаннями й зацікавленнями з метою подолання стресових ситуацій.

50% опитаних продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем. Для них залучення власних зацікавлень до процесу подолання організаційного стресу є загалом прийнятним, проте вони рідко звертаються до зазначеної опції.

20% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. Вони вважають, що афішувати власні світоглядні домінанти в процесі боротьби з організаційним стресом не є припустимим, як і загалом залучати їхній потенціал до цього роду діяльності.

Більш докладно результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Світогляд та інтереси» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.5

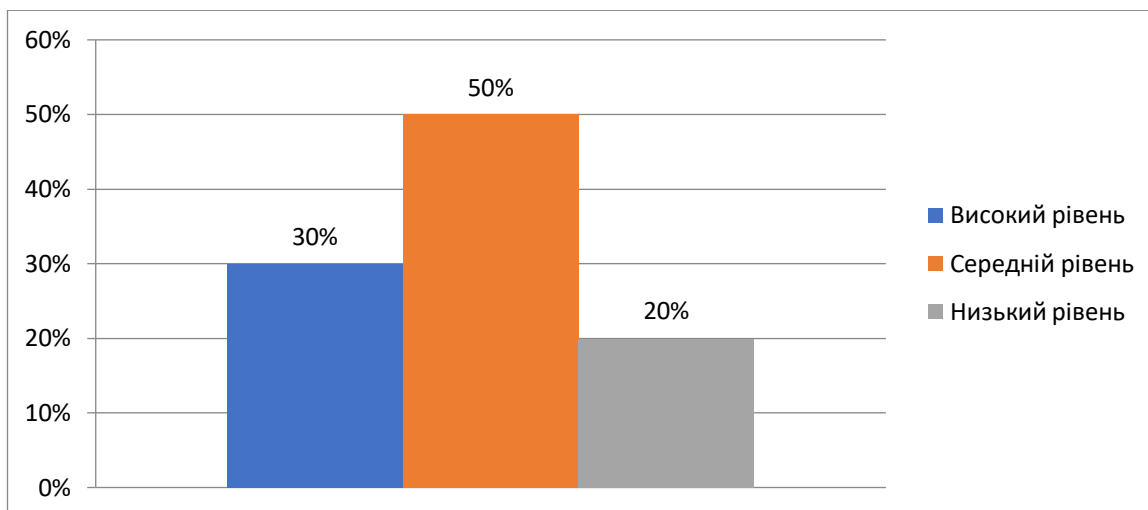


Рис. 2.5. Результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Світогляд та інтереси» шкали організаційного стресу Макліна

За показником «Толерантність до чужих цінностей» високий рівень було продемонстровано 30% опитаних. Ці учасники дослідження спокійно сприймають відмінності в ціннісних уподобаннях між собою та оточенням, більше того, можуть заохочувати представників оточення до представлення власних ціннісних домінант.

40% опитаних продемонстрували за цією шкалою показники, співвідносні з середнім рівнем. Для них уподобання колег по роботі часто є байдужими, або вони не здогадуються про їхню сутність, а афішування цих уподобань сприймається ними толерантно, поки не починає загрожувати їхньому особистому простору або професійній успішності.

30% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. Їх дратує, коли хтось має відмінні від їхніх уподобання, а публічна їхня демонстрація здатна викликати стресові відчуття.

Більш докладно результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Толерантність до чужих цінностей» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.6.

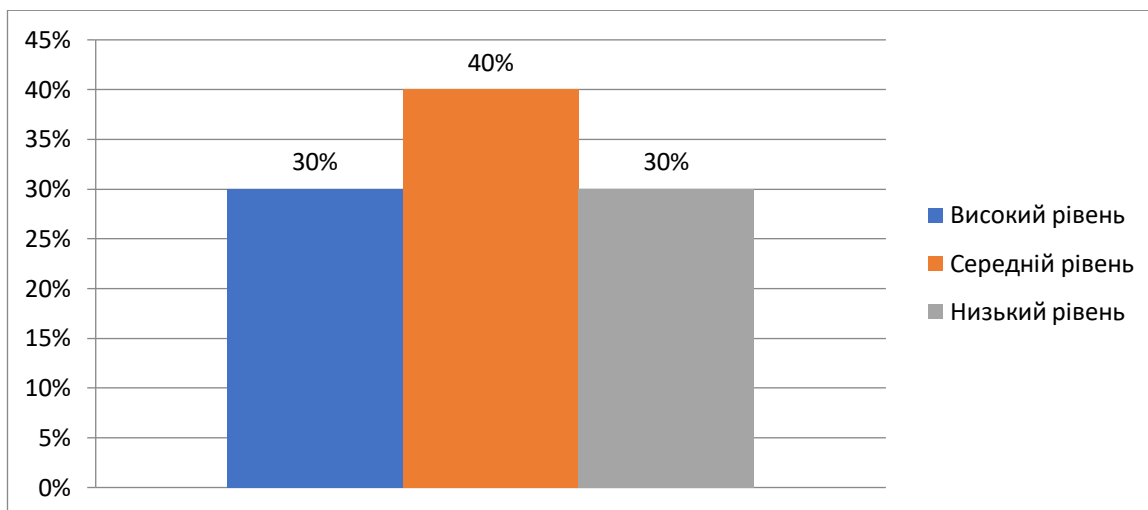


Рис.2.6. Результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Толерантність до чужих цінностей» шкали організаційного стресу Макліна

За показником «Гнучкість та адаптивність поведінки» високий рівень було продемонстровано 30% опитаних. Ці учасники дослідження відзначають, що завжди готові й залюбки адаптуються до будь-яких змін умов провадження професійної діяльності.

50% опитаних продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем. Ці учасники дослідження виявляють загальну толерантність до адаптації й поведінкових змін, за умови, що це не порушить основи їхнього світогляду та професійної самосвідомості.

20% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. Для цих співробітників підприємства «Райз-Схід» будь-яка потреба у зміні професійної поведінки, необхідності виявлення гнучкості й адаптації викликає ризик виникнення сильного стресу, що свідчить про відчутну консервативність їхнього мислення.

Більш докладно результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Гнучкість та адаптивність поведінки» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.7.

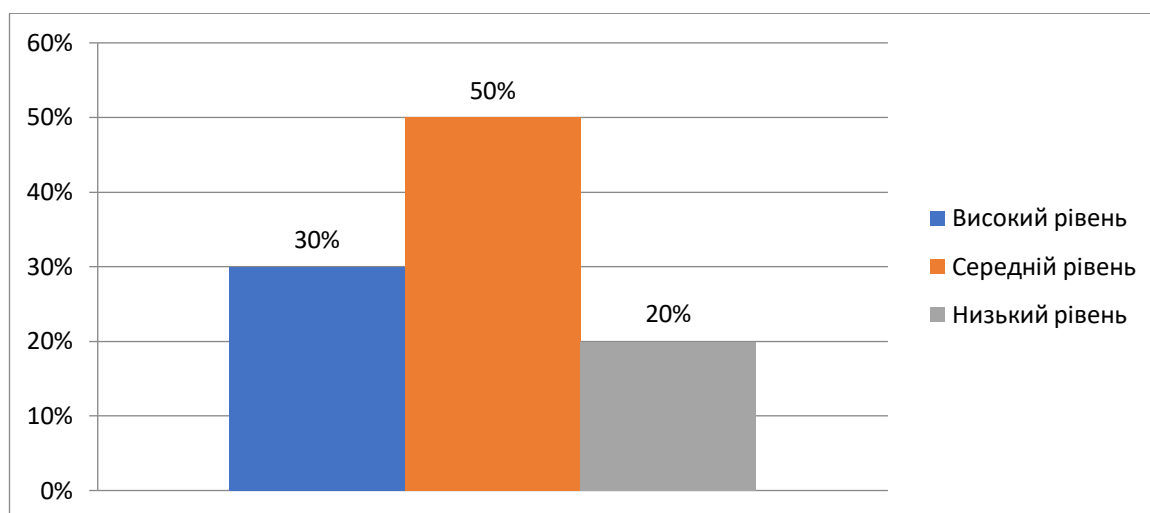


Рис. 2.7. Результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Гнучкість та адаптивність поведінки» шкали організаційного стресу Макліна

За показником «Ініціативність та продуктивність» високий рівень було продемонстровано 10% опитаних. Ці учасники дослідження завжди готові виступати в ролі ініціаторів певних рішень, висувати пропозиції стосовно вдосконалення робочих процесів.

40% опитаних продемонстрували показники, співвідносні з середнім рівнем. Вони загалом позитивно сприймають ініціативи, сформульовані колегами, а подеколи й самі вносять пропозиції, проте така активність із їхнього боку здебільшого все-таки постає ситуативною.

50% учасників опитування продемонстрували показники, співвідносні з низьким рівнем. Вони намагаються будь-що уникнути потреби брати участь у висуванні будь-яких ініціатив, прагнуть самоусунутися від прийняття рішень та здійснення впливу на зміни в організації, що свідчить про їхню несаможиттєвість та небажання брати на себе відповідальність.

Більш докладно результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Ініціативність та продуктивність» шкали організаційного стресу Макліна представлені на рисунку 2.8.

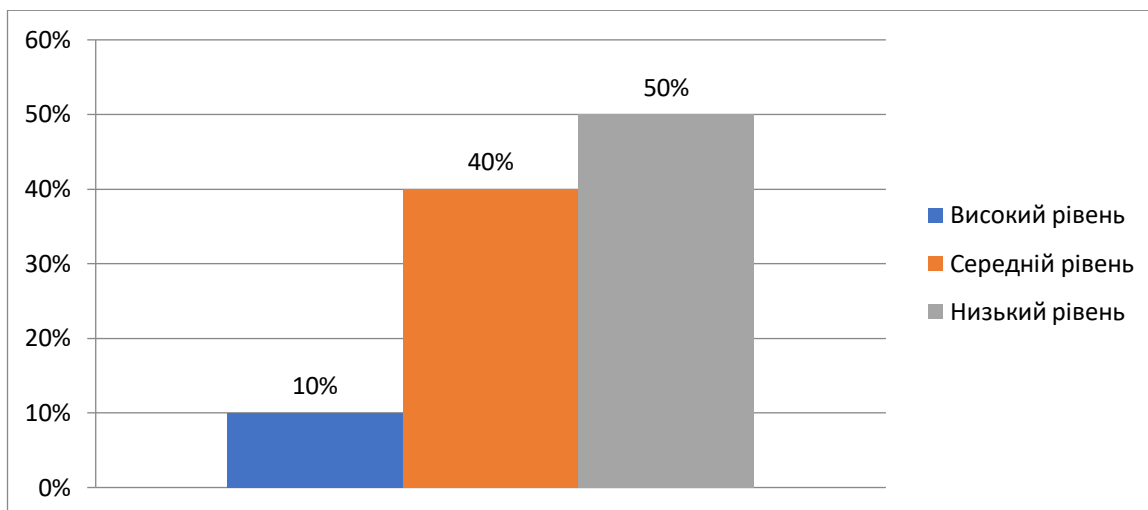


Рис. 2.8. Результати дослідження працівників підприємства «Райз-Схід» за показником «Ініціативність і продуктивність» шкали організаційного стресу Макліна

Отже, за підсумками використання шкали організаційного стресу Макліна мусимо зауважити, що працівники підприємства «Райз-Схід» часто реагують на вияви організаційного стресу, переймаються, що не можуть продемонструвати максимум власної кваліфікації через це.

За методикою «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге були отримані такі результати.

Серед загального числа опитаних учасників 30% мають високий ступінь стійкості до стресу. Цей факт визначається тим, що частину своїх сил співробітники ТОВ «Райз-Схід» витрачають для боротьби з негативним психологічним станом, детермінованим стресовими ситуаціями.

Половина опитуваних співробітників ТОВ «Райз-Схід» – 50%, мають середній ступінь стійкості до стресу. Для зазначеної категорії властива мінімальна ступінь стресового навантаження. У їхньому розумінні процес професійної діяльності безпосередньо залежить від стресостійкості та емоційного забарвлення, що означає: чим вище стресостійкість, тим ефективніше діяльність.

Діагностика дозволила визначити, що 20% учасників дослідження характеризуються наявністю низького рівня стійкості до стресу, оскільки

стресостійкість даної категорії опитаних знижується зі збільшенням ситуацій, в яких опитувані не можуть стримати емоції, що підвищує рівень тривоги.

Відомості, отримані в результаті використання методики «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге, представлені на рис. 2.9.

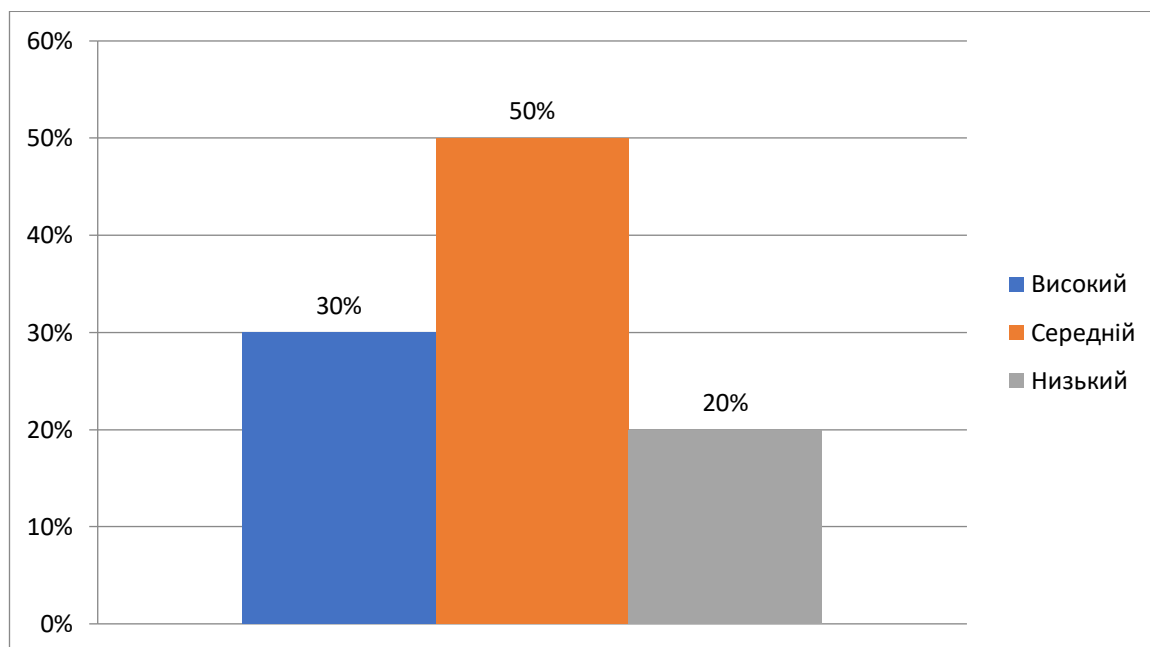


Рис. 2.9. Результати дослідження рівня стресостійкості за методикою «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге

Отже, за підсумками використання методики «Визначення стійкості до стресу та соціальної адаптації» Холмса і Раге можна відзначити такі закономірності. Серед учасників дослідження домінують показники, співвідносні з середнім рівнем стресостійкості. Для них властиве загальне сприйняття важкості стресового навантаження, проте вони усвідомлюють, що спокій у ставленні до цього явища полегшить їхню щоденну професійну діяльність.

Отже, в результаті дослідження було визначено схильність співробітників ТОВ «Райз-Схід» до виявів пригніченості, апатії, швидкої втомлюваності, тяжіння до формалізації робочих контактів, зниження зацікавленості в якісному виконанні професійних обов'язків тощо. Серед них наявне домінування загального сприйняття важкості стресового навантаження, поєднане із усвідомленням того, що спокійне ставлення до

цього явища сприятиме полегшенню їхньої професійної діяльності. Працівники підприємства «Райз-Схід» часто реагують на вияви організаційного стресу, переймаються, що це заважає їм продемонструвати максимум власної кваліфікації.

2.3. Специфіка впливу перфекціонізму на професійне вигорання особистості

За підсумками використання багатомірної шкали перфекціонізму Р. Фроста (в адаптації В. Ясної та С. Єніколопова) були відзначені такі показники перфекціонізму в учасників дослідження.

За фактором «Занепокоєність помилками» було виявлено такі результати. 30% респондентів продемонстрували результати, співвідносні з високим рівнем. Для них характерною постає загостреність негативної реакції на помилки, у кожній із яких вони вбачають суттєву невдачу.

50% респондентів продемонстрували за цим чинником показники, співвідносні з середнім рівнем. Їхня реакція на припущені помилки є співвідотною з рівнем важливості зазначених помилок та тим впливом, який вони можуть здійснити стосовно результативності діяльності учасників дослідження

20% опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід» продемонстрували низький рівень занепокоєності помилками. Для них помилки є природним чинником, що супроводжує будь-яку активну чи творчу діяльність, відтак, вони не переймаються через їх виникнення.

Результати дослідження за фактором «Занепокоєність помилками» у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід» представлені на рисунку 2.10.

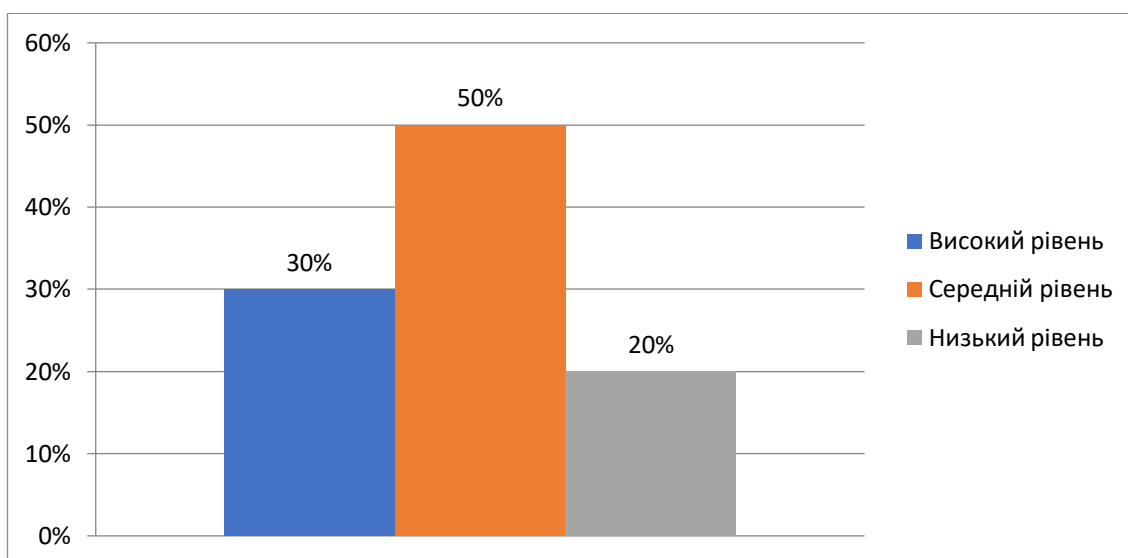


Рис. 2.10. Результати дослідження за фактором «Занепокоєність помилками» у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід»

За фактором «Особистісні стандарти» високі показники були продемонстровані 50% від загального числа опитаних респондентів. Для цих осіб характерною постає схильність висувати надмірно високі стандарти у поєднанні з надмірною важливістю відповідності цим стандартам, що породжує коливання самооцінки й хронічну незадоволеність діяльністю.

Показники середнього рівня, були продемонстровані 40% від загальної кількості опитаних. Ці особи не схильні до висування надмірно високих стандартів та адекватно сприймають відповідальність за дотримання стандартів власної діяльності. Проте вони вважають, що не мають права знижувати вимоги до себе нижче певного рівня.

Низькі показники стосовно зазначеного чинника були продемонстровані 10% від загального числа респондентів. Для цих осіб характерним є неважливість висування надмірно високих стандартів у поєднанні з надмірною важливістю відповідності цим стандартам.

Результати дослідження за фактором «Особистісні стандарти» у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід» представлені на рисунку 2.11.

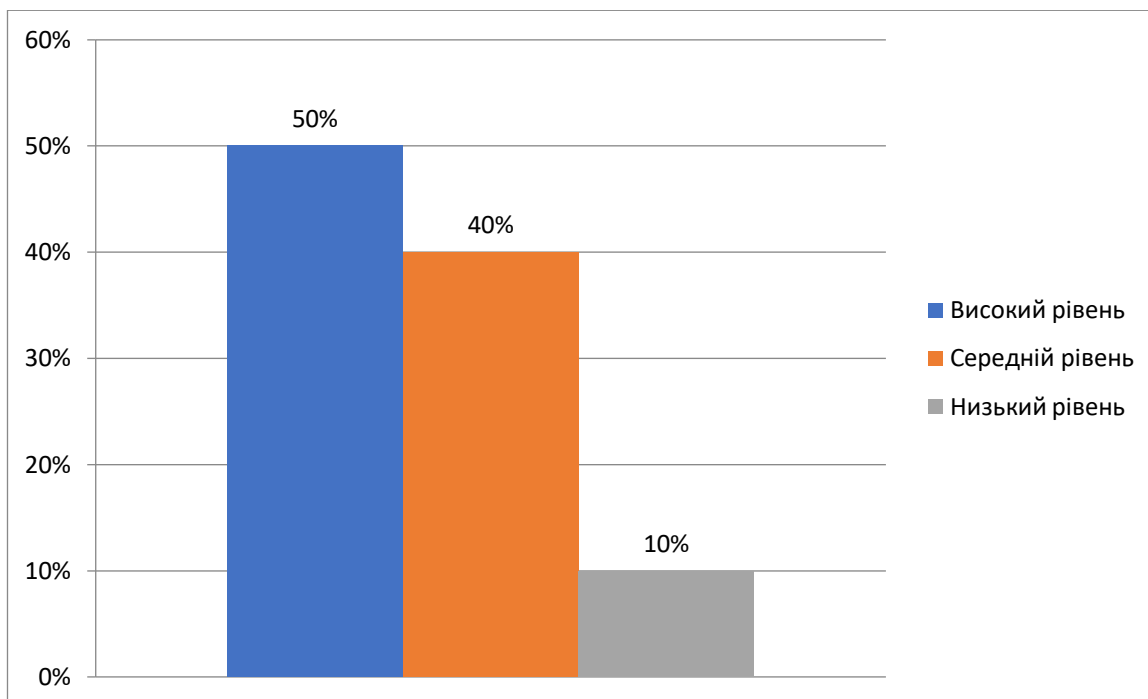


Рис. 2.11. Результати дослідження за фактором «Занепокоєність помилками» у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід»

За фактором «Батьківські очікування» високі показники були продемонстровані 40% від загального числа опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Для цих осіб характерною постає схильність до сприйняття власних батьків як таких, що мають дуже високі очікування.

Показники, співвідносні з середнім рівнем, були продемонстровані 40% від загальної кількості опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Ці особи ставляться до очікувань, що висувуються їхніми батьками, із повагою, проте у прийнятті рішень спираються, в першу чергу, на власне бачення.

Низькі показники стосовно зазначеного чинника були продемонстровані 20% від загального числа опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Ці особи не беруть думку батьків до уваги під час виконання власної діяльності, в тому числі професійної, покладаючись виключно на власне бачення.

Результати, отримані в групі співробітників ТОВ «Райз-Схід» за фактором «Батьківські очікування», представлені на рисунку 2.12.

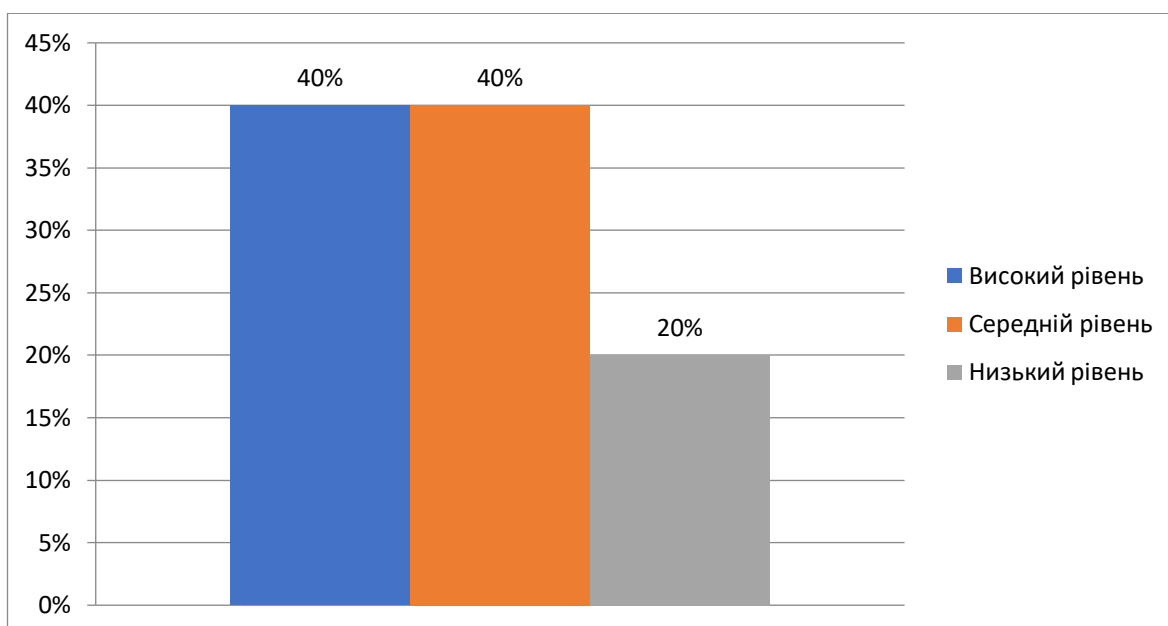


Рис. 2.12. Результати дослідження за фактором «Батьківські очікування» у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід»

За фактором «Батьківська критика та сумніви у власних діях» високі показники були продемонстровані 30% від загального числа опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Для цих осіб характерною постає схильність до сприйняття батьків як таких, що надмірно критикують, що інспірує виникнення перманентних сумнівів стосовно якості виконання діяльності.

Показники, співвідносні з середнім рівнем, були продемонстровані 40% від загальної кількості опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Ці особи підходять до сприйняття критики з боку батьків із урахуванням усіх об'єктивних чинників, тобто завжди готові її сприйняти, якщо вона стосується справи, не панікують через її виникнення загалом.

Низькі показники стосовно зазначеного чинника були продемонстровані 30% від загального числа опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Ці особи при виконанні завдань зовсім не бояться критики з боку батьків, вони позитивно її сприймають та вважають, що вона здатна допомогти їм реалізуватися краще. При цьому вони не сумніваються у правильності власних дій.

Результати дослідження за фактором «Батьківська критика та сумніви у власних діях» у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід» представлені на рисунку 2.13.

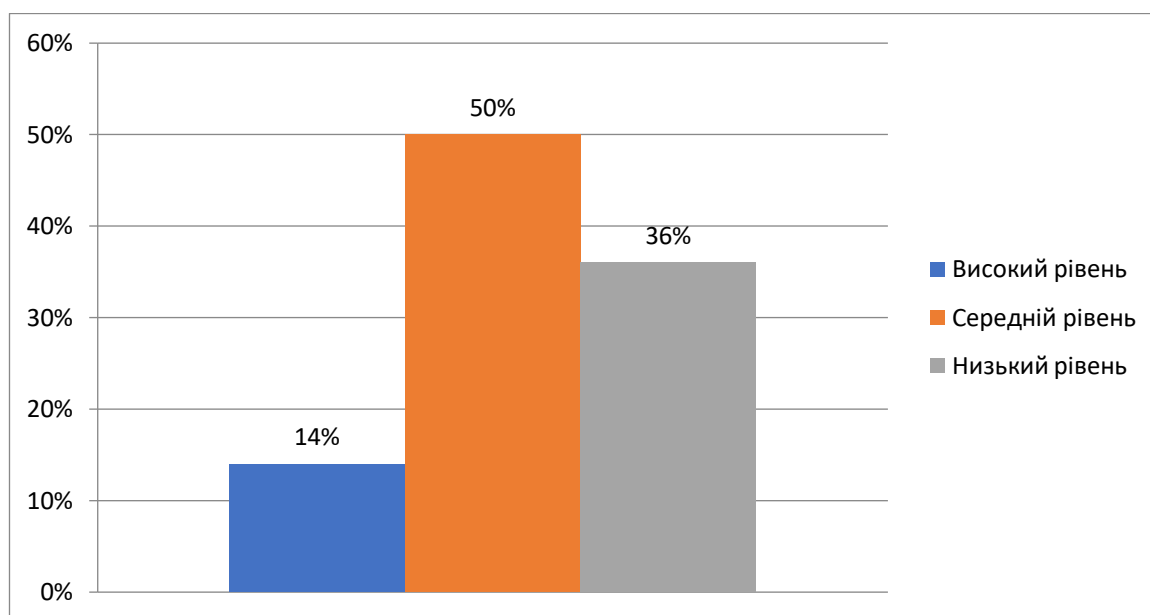


Рис. 2.13. Результати дослідження за фактором «Батьківська критика та сумніви у власних діях» у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід»

За фактором «Організованість» високі показники були продемонстровані 50% від загального числа опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Досліджуваним з високими показниками властиве тяжіння до максимального порядку й організованості при виконанні поставлених завдань, вони впевнені, що саме цей чинник є ключовою запорукою успіху в їх діяльності.

Показники, співвідносні з середнім рівнем, були продемонстровані 30% від загальної кількості опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Для цих осіб характерним є поєднання порядку й організованості із наявністю натхнення, творчого підходу до виконання поставленого завдання.

Низькі показники стосовно зазначеного чинника були продемонстровані 20% від загального числа опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Для цих осіб такі чинники, порядок та організованість, є зовсім не важливими, для них первинним постає успішне виконання поставленого завдання чи запланованої

роботи, а те, яким способом це буде зроблено, для них відходить на другий план.

Результати дослідження за фактором «Організованість» у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід» представлено на рисунку 2.14.

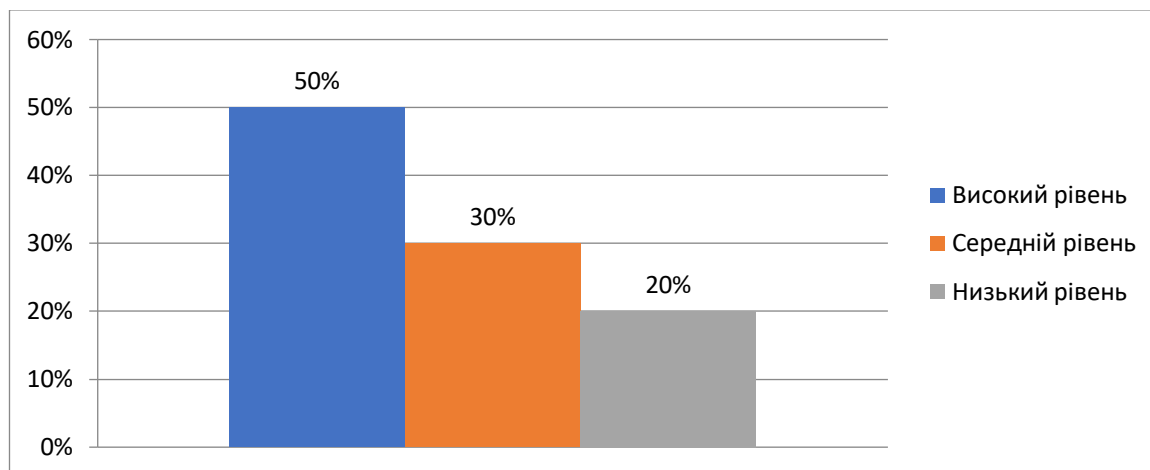


Рисунок 2.14. Результати дослідження за фактором «Організованість» у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід»

Отже, респонденти переважно ставляться до очікувань, що висуваються їхніми батьками, із повагою, проте у прийнятті рішень спираються, в першу чергу, на власне бачення. Вони загалом підходять до сприйняття критики з боку батьків із урахуванням усіх об'єктивних чинників, тобто завжди готові її сприйняти, якщо вона стосується справи, не панікують через її виникнення загалом. Для цих осіб характерним є поєднання порядку й організованості із наявністю натхнення, творчого підходу до виконання поставленого завдання.

За підсумками використання шкали перфекціонізму О. Лози були відзначені такі показники перфекціонізму в учасників дослідження.

Показники, співвідносні з гіперперфекціонізмом, були виявлені в 30% опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід». Для цих учасників опитування характерною постає наявність високих показників, пов'язаних як із особистісними стандартами, так і з поляризованим мисленням. Таке поєднання інспірує виникнення в них прагнень до досконалості, що є завищеними, постановки цілей, що є надто високими.

Все це сумарно створює неможливість отримання задоволення від будь-якої професійної діяльності, якою б результативною вона не була. При цьому відбувається надмірна витрата носіями цієї форми перфекціонізму власного ресурсу, внаслідок чого вони постійно перероблюють наново роботу, яка й без того добре виконана, через що швидко виснажуються, емоційно вигорають та потрапляють під ризик виникнення невротизації.

Окрім того, надмірна завищеність уявлень стосовно досконалості в цих співробітників може призвести до того, що вони взагалі відмовлятимуться від виконання поставленого завдання, оскільки в них формується уявлення про те, що його неможливо виконати ідеально, а по-іншому до виконання завдання вони поставитися не можуть. Такі ситуації несуть ризик виникнення міжособистісних конфліктів, зокрема, між співробітником та керівництвом, яке через подібне ставлення до виконання професійних завдань позбувається можливості впливати на організацію робочих процесів за участі особи з гіперперфекціонізмом.

Побічним ефектом гіперперфекціонізму постає можливість виникнення прокрастинації – свідомого відкладання виконання поставлених завдань, попри усвідомлення співробітником ризику виникнення подальших проблем. Такі співробітники послуговуються будь-якими приводами для відтермінування реалізації замисленого, аж до настання дедлайну, коли тягнути більше нема куди. Для них характерною постає наявність як повної апатії й байдужості, так і значної тривожності, почуття провини, страху перед можливими наслідками, себто перебування у психологічному стані, пов'язаному із високою напругою.

Показники, співвідносні з конструктивним перфекціонізмом, були спостережені в 20% співробітників ТОВ «Райз-Схід», які взяли участь у дослідженні. В них наявне поєднання високого рівня особистісних стандартів та низького рівня мисленнєвої поляризації. Подібна сполука сприяє тому, що ці особи є успішними та задоволеними тим, як складається результативність їхньої діяльності та міжособистісні стосунки.

Подібне позитивне самосприйняття власної результативності інспірує виникнення в осіб, перфекціонізм яких є конструктивним, відчуття, пов'язаного із особистісною гармонією та добробутом. Носії цієї форми перфекціонізму мають розвинені здібності до формулювання досяжних цілей та їхньої ситуативної корекції, при цьому припускаючи як позитивний, так і негативний імовірний результат своєї діяльності, однак при цьому їм вдається зберігати оптимізм у цьому аспекті.

Високі стандарти формують значну відповідальність та прагнення до саморозвитку, відтак, самооцінка конструктивних перфекціоністів є адекватною. Своєю чергою, поляризація не стає їм на заваді в тому, аби толерантно сприймати дійсність, оптимістично ставлячись до неї.

Наявність показників, співвідносних із деструктивним перфекціонізмом, було виявлено в 20% співробітників ТОВ «Райз-Схід», які взяли участь у дослідженні. Їхні особистісні домінанти характеризуються низьким рівнем визначених стандартів та високим рівнем поляризації мислення. Зазначена форма перфекціонізму є найбільш несприятливою через власну обмеженість двома протилежними полюсами – дуже добре й дуже погано, де відсутні середні варіанти. В цьому випадку в носія деструктивної форми перфекціонізму або відсутні уявлення стосовно досконалості, й особистість їх формує шляхом спрощення, або ці уявлення є настільки високими, що спонукають до нівелювання самої думки стосовно можливості їхнього досягнення. При цьому, все-таки, існування поставленої мети внеможливіє сприйняття особистістю будь-якого результату, оскільки він за замовчуванням не може бути досконалим. Це призводить до зняття особи із себе відповідальності, її тяжіння до абсолютної нетолерантності, небажання особистісного зростання та песимістичного сприйняття дійсності. Відтак, побічним ефектом такого різновиду перфекціонізму постає формування низької самооцінки та цілковитої незадоволеності життям.

30% опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід» було продемонстровано показники, співвідносні з гіперперфекціонізмом. Для носіїв цієї форми

перфекціонізму характерною є наявність низького рівня особистісних стандартів та поляризації мислення. Зауважимо, що для цих осіб типовою є практично повна відсутність або слабка вираженість перфекціоністичних домагань. Унаслідок цього вони легковажно ставляться до виконання професійних обов'язків, часто припускаються помилок через байдужість до кінцевого результату професійної діяльності, є необов'язковими та безвідповідальними у відносинах із колегами по роботі та керівництвом. Однак при цьому їхнє ставлення до себе є толерантним, через що вони цілком задоволені тим, як виконують професійні обов'язки, вважаючи себе вельми розвиненими та позитивно сприймаючи життя, маючи високу самооцінку.

Результати використання шкали перфекціонізму О. Лози у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід» представлені на рисунку 2.15.

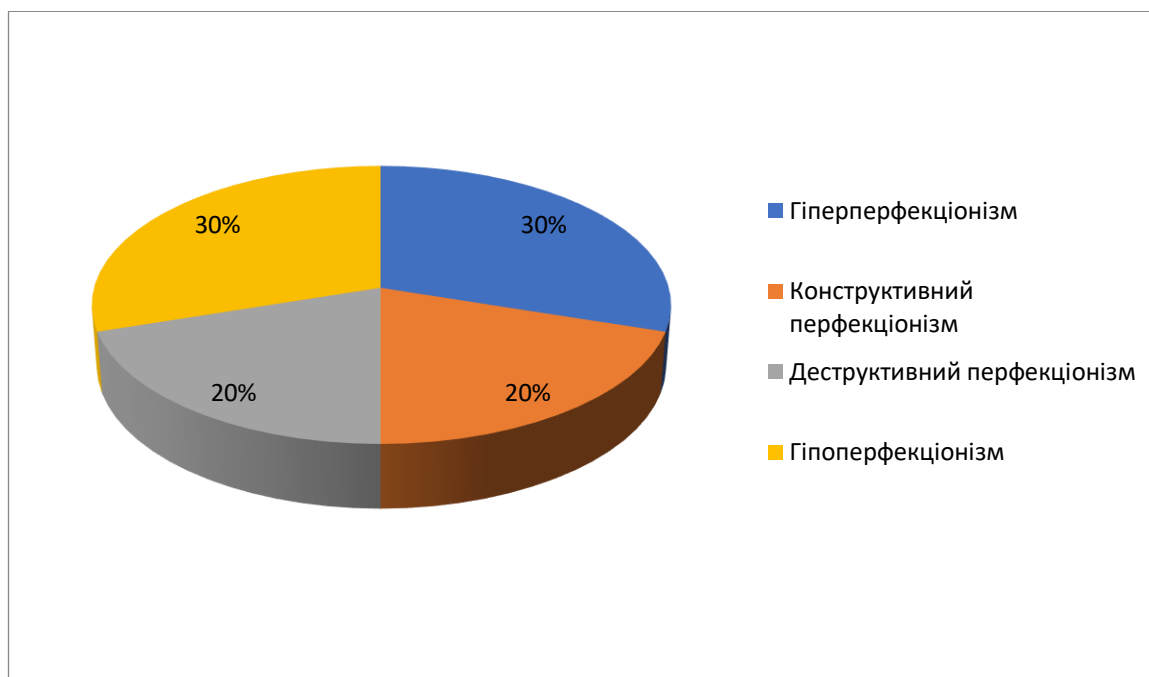


Рисунок 2.15. Результати використання шкали перфекціонізму О. Лози у групі співробітників ТОВ «Райз-Схід»

Отже, за підсумками використання шкали перфекціонізму О. Лози було визначено, що більшість опитаних співробітників ТОВ «Райз-Схід» перебувають на протилежних полюсах виявлення перфекціоністських нахилів. Так, зокрема, одна третина учасників дослідження продемонстрували показники, співвідносні відповідно із надмірним, пов'язаним із завищеними

вимогами до себе та власної діяльності, а ще третина опитаних співробітників, навпаки, показала зниженість професійних домагань та цілей, байдужість до виконання власних обов'язків на достатньо якісному рівні.

В якості методів математичної обробки для встановлення достовірності отриманих відомостей нами було застосовано розрахунок коефіцієнту кореляції Пірсона, обрахування якого відбувалося за допомогою програми SPSS Statistica (Таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1.

Таблиця розрахунку кореляції
за допомогою програми SPSS Statistica 24
(між показниками емоційного вигорання та перфекціонізму)

		ВЕВ	СЕВ	НЕВ
ВП	Кореляція Пірсона	1	,186	-,096
	Знач. (двосторон ня)		,080	,369
	N	30	30	30
СП	Кореляція Пірсона	,186	1	,479**
	Знач. (двосторон ня)	,080		,000
	N	30	30	30
НП	Кореляція Пірсона	-,096	,479**	1

Знач. (двосторон ня)	,369	,000	
N	30	30	30

Умовні позначки:

ВЕВ – високий рівень емоційного вигорання

СЕВ – середній рівень емоційного вигорання

НЕВ – низький рівень емоційного вигорання

ВП – високий рівень перфекціонізму

СП – середній рівень перфекціонізму

НП – низький рівень перфекціонізму

Показник «високий рівень емоційного вигорання» має прямий кореляційний зв'язок із показником «високий рівень перфекціонізму» ($r < 0,643$, $t < 0,001$). Показник «низький рівень емоційного вигорання», у свою чергу, позитивно корелює із показником «низький рівень перфекціонізму» ($r < -0,465$, $t < 0,005$). Отже, отримані результати за методиками щодо визначення зв'язків між показниками емоційного вигорання та перфекціонізмом підтверджує кореляційний зв'язок за Пірсоном.

Висновки до розділу 2

Згідно результатів дослідження емоційного вигорання виявлено домінування високого рівня вираженості за всіма її шкалами – емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень. Опитувані продемонстрували тенденцію до виявів пригніченості, апатії, швидкої втомлюваності, тяжіння до формалізації робочих контактів, зниження зацікавленості в якісному виконанні професійних обов'язків тощо.

За підсумками дослідження організаційного стресу слід відзначити, що респонденти часто реагують на вияви організаційного стресу, переймаються, що не можуть продемонструвати максимум власної кваліфікації через це.

Результати дослідження стійкості до стресу та соціальної адаптації дозволили виявити такі закономірності. Серед учасників дослідження домінують показники, співвідносні з середнім рівнем стресостійкості. Для них властиве загальне сприйняття тяжкості стресового навантаження, проте вони усвідомлюють, що спокій у ставленні до цього явища полегшить їхню щоденну професійну діяльність.

За підсумками дослідження особливостей вияву перфекціонізму було визначено, що респонденти переважно ставляться до очікувань, що висуваються їхніми батьками, із повагою, проте у прийнятті рішень спираються, в першу чергу, на власне бачення. Вони загалом підходять до сприйняття критики з боку батьків із урахуванням усіх об'єктивних чинників, тобто завжди готові її сприйняти, якщо вона стосується справи, не панікують через її виникнення загалом. Для цих осіб характерним є поєднання порядку й організованості із наявністю натхнення, творчого підходу до виконання поставленого завдання.

За підсумками вивчення перфекціоністських нахилів було визначено, що більшість опитаних перебувають на протилежних полюсах їхнього виявлення. Так, зокрема, одна третина учасників дослідження продемонстрували показники, співвідносні відповідно із надмірним, пов'язаним із завищеними вимогами до себе та власної діяльності, а ще третина опитаних співробітників, навпаки, показала зниженість професійних домагань та цілей, байдужість до виконання власних обов'язків на достатньо якісному рівні.

Отримані результати за методиками щодо визначення зв'язків між показниками емоційного вигорання та перфекціонізмом підтверджує кореляційний зв'язок за Пірсоном. Зокрема, показник «високий рівень емоційного вигорання» має прямий кореляційний зв'язок із показником «високий рівень перфекціонізму», а показник «низький рівень емоційного

вигорання», у свою чергу, позитивно корелює із показником «низький рівень перфекціонізму».

РОЗДІЛ 3

ПСИХОКОРЕКЦІЙНІ ЗАХОДИ З ПОДОЛАННЯ ВПЛИВУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ЯК ЧИННИКА ПРОФЕСІЙНОГО ВИГОРАННЯ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Обґрунтування програми психокорекції виявів впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання

Для подолання наслідків професійного вигорання особистості працівників підприємства було розроблено програму психокорекційної роботи [1].

Програма психокорекційної роботи з подолання наслідків професійного вигорання особистості у працівників підприємства «Райз-Схід» містить у своїй структурі вісім занять, що розраховані на проведення протягом місяця. Заняття мають проводитися у зручний для учасників дослідження час, у комфортних умовах [3].

Після впровадження психокорекційної програми роботи з подолання наслідків професійного вигорання особистості у працівників підприємства «Райз-Схід» очікуються такі результати:

- корекція рівня перфекціонізму як чинника виникнення професійного вигорання у колективі підприємства «Райз-Схід»;
- зниження тенденцій до виникнення професійного вигорання у колективі підприємства «Райз-Схід»;
- підвищення рівня стресостійкості у працівників підприємства «Райз-Схід»;
- подолання низького рівня робочої мотивації у працівників підприємства «Райз-Схід»;
- покращення психологічного клімату в колективі співробітників підприємства «Райз-Схід».

Тренінг був покликаний сприяти створенню психологічних умов для корекції рівня перфекціонізму як суттєвого чинника виникнення професійного вигорання у працівників підприємства «Райз-Схід». Для цього були виконані такі завдання тренінгової роботи: вироблення в осіб, що переживають професійне вигорання, вмінь та навиків подолання перфекціоністських настанов, сприйняття складних ситуацій як приводу для поглиблення особистісного досвіду; формування прагнення до дослідження, готовності експериментувати зі своєю роллю; розвиток автентичності в формуванні міжособистісних стосунків; вироблення у працівників підприємства «Райз-Схід» здатності поводитися із оточуючими в співробітницькій і взаємозалежній манері; розширення самосвідомості особистості, що полягає в розвитку здібностей аналізувати свою поведінку для вдосконалення міжособистісних стосунків, а також отриманні відомостей щодо того, як інші сприймають поведінку кожного; покращення діагностичних умінь у міжособистісній сфері, а також вміння успішно втручатися у внутрішньогрупові та міжгрупові процеси. Всі ці завдання були реалізовані сукупно, як єдиний комплекс, оскільки лише цілісний вплив на особистість людини, що схильна до переживання професійної кризи, може привести до стійкої зміни або формування певних психологічних феноменів, зокрема, підвищити рівень її професійної мотивації [9].

Тренінг є доволі поширеною й популярною формою роботи психолога з клієнтом. Проходження занять в ігровій формі та можливість «програвати» будь-яку роль роблять цю технологію незамінною в роботі з людьми будь-якого віку [10].

Чим більше часу витрачено на підготовку тренінгу, тим ефективнішим буде процес навчання, тим більш змістовною і корисною виявиться надана учасникам інформація. Готуватися до проведення тренінгу доцільно у три послідовні етапи – визначити зміст роботи, скласти загальний план проведення занять, детально опрацювати процес ведення тренінгу відповідно

до його структури (передбачити, які дії, вправи, рухавки виконуватимуться у відповідній частині заняття).

Виходячи з мети ми виокремили такі завдання психокорекційної програми:

- Створити позитивний психологічний клімат, сприятливий для подолання впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання в групі, та активізувати учасників тренінгу на активну роботу.
- Ознайомити учасників із теоретичним поняттям про внутрішні психологічні опори, причини та фактори, що зумовлюють їх ефективність.
- Поглибити в учасників знання про їх особистісні особливості поведінки.
- Сформувати вміння пошуку внутрішніх психологічних опор у ситуації професійного вигорання [5].

Місце проведення: конференц-зал; зали (кімнати, кабінети) для проведення тренінгів.

При реалізації психокорекційної програми ми спиралися на такі *принципи*.

1. Принцип усвідомленості. Однією з умов подолання наслідків виникнення професійного вигорання та зниження впливу перфекціонізму є здатність учасників психокорекційної програми до зміни власних форм реагування на виникнення стресової ситуації. Це можливо лише тоді, коли особи, які переживають професійне вигорання, будуть усвідомлювати власні позиції, установки, методи реагування [10]. Тільки усвідомивши залежність між проблемами стосовно подолання наслідків переживання професійного вигорання та власними установками, особи, що є учасниками психокорекційної програми, можуть змінити свій стиль поведінки у ситуації професійного вигорання й виробити найбільш ефективні і соціально-корисні стилі реагування [4].

2. Принцип добровільності. При реалізації програми необхідно враховувати прагнення осіб, що переживають наслідки професійного

виграння, до зміни власних деструктивних форм реагування на виникнення кризової ситуації, до придбання нового досвіду конструктивної взаємодії, спілкування і вирішення проблемних ситуацій; підтримувати природну зацікавленість осіб, що переживають професійне вигорання, стосовно пошуків ефективних способів подолання наслідків кризової ситуації [8].

3. Принцип системності і послідовності. Психологічна підтримка суб'єктивного благополуччя осіб, що переживають професійне вигорання, повинна здійснюватися послідовно [6]. Існує закономірність: при дотриманні логічних зв'язків засвоєний матеріал запам'ятовується в більшому обсязі і міцніше. Тому важливо, щоб знання та вміння освоювалися особами, що перебувають у стані професійного вигорання, послідовно і в певній системі, коли кожен новий елемент засвоєного матеріалу логічно зв'язується з іншим, коли наступне спирається на попереднє і готується до засвоєння нового знання [2].

4. Принцип активності. Важливо створювати умови для прояву усвідомленого бажання до зміни своєї поведінки під час переживання стресової ситуації в осіб, що переживають професійне вигорання, для їх стимулювання до засвоєння нових ефективних форм відносин реагування на стрес із урахуванням особистісних особливостей осіб, що переживають професійне вигорання. Для цього слід продумати засоби і методи пізнавальної активності [7].

5. Принцип єдності теоретичних знань і практичних умінь та навичок.

Структура першого етапу «Мої внутрішні опори психіки» складається з трьох занять (Заняття 1-3) і представлена в Таблиці 3.1:

Таблиця 3.1.

Перший етап «Мої внутрішні опори психіки»

Етап	Заняття	Мета	Вправи	Час
«Мої внутрішні	1	ознайомлення учасників	«Алфавітний стрій» «Пересядьте всі, хто»	10 хв.

опори психіки»		тренінгу із правилами роботи, її цілями та завданнями, встановлення сприятливого психологічного клімату в групі, формування інтересу до занять	2) Знайомство із цілями тренінгу 3) «Мої внутрішні психічні опори»	45 хв.
			4) Пояснення домашнього завдання.	5 хв.
«Мої внутрішні опори психіки»	2	розвиток внутрішніх ресурсів, підвищення впевненості в собі	1) «Звуки»	10 хв.
			2) Рефлексія минулого заняття 3) Презентація домашнього завдання 4) «Скарбничка внутрішніх ресурсів»	45 хв.
			5) Пояснення домашнього завдання, підведення підсумків заняття.	5 хв.
«Мої внутрішні опори психіки»	3	розвиток внутрішніх ресурсів, підвищення	1) «Дракон-самоїд»	5 хв.
			2) «Людина під дощем» 3) «Моє джерело»	45 хв.

		впевненості в собі	4) «Порада казковому герою»	
			5) Пояснення домашнього завдання.	10 хв.

Структура другого етапу «Де і як я можу використовувати внутрішні опори психіки?» включає 3 заняття (заняття 4-6) і представлена в Таблиці 3.2.:

Таблиця 3.2.

Другий етап «Де і як я можу використовувати внутрішні опори психіки?»

Етап	Заняття	Мета	Вправи	Час
«Де і як я можу використовувати внутрішні опори психіки?»	4	пошук внутрішніх ресурсів та розширення знань про себе	«Передай іншому»	10 хв.
			2) «Б'юся об заклад, що я це зможу!» 3) «Точніше, краще, швидше»	40 хв.
			4) Пояснення домашнього завдання.	10 хв.
«Де і як я можу використовувати внутрішні опори психіки?»	5	пошук внутрішніх ресурсів та розширення знань про себе	1) «Кімната, що змінюється»	10 хв.
			2) «Передай настрої» 3) «Черга»	40 хв.
			4) Пояснення домашнього завдання, рефлексія заняття.	10 хв.

«Де і як я можу використовувати внутрішні опори психіки?»	6	пошук внутрішніх ресурсів та розширення знань про себе	1) «Ревіння двигуна»	10 хв.
			2) «Ситуації»	40 хв.
			3) Рефлексія заняття	10 хв.

Структура третього етапу тренінгу «Засоби активізації внутрішніх опор психіки та набуття впевненості в ситуаціях, пов'язаних із професійним вигоранням та негативним впливом перфекціонізму» включає в себе два заняття і представлена в Таблиці 3.3.:

Таблиця 3.3.

Третій етап «Засоби активізації внутрішніх опор психіки та набуття впевненості в ситуаціях, пов'язаних із професійним вигоранням та негативним впливом перфекціонізму»

Етап	Заняття	Мета	Вправи	Час
«Засоби активізації внутрішніх опор психіки та набуття впевненості в ситуаціях, пов'язаних із професійним вигоранням та негативним	7	познайомити учасників тренінгу зі способами активізації внутрішніх опор психіки та набуття впевненості в ситуаціях, пов'язаних із професійним	«Передай іншому»	10 хв.
			2) «Східна поезія»	1 год.
			3) «Точно в ціль»	5 хв.
			4) «Лист боягузу»	
			5) Заключна частина	15 хв.

впливом перфекціонізму»		вигоранням та негативним впливом перфекціонізму, надати їм допомогу у виробленні впевненості в собі		
«Засоби активізації внутрішніх опор психіки та набуття впевненості в ситуаціях, пов'язаних із професійним вигоранням та негативним впливом перфекціонізму»	8	надати учасникам тренінгу допомогу в подоланні наслідків перфекціонізму та професійного вигорання засобами внутрішніх психологічних опор, набутті впевненості в собі; підбиття підсумків	1) Розминка	10 хв.
			2) «Бабайки»	1 год.
			3) «Берегиня»	5 хв.
			4) «Я бажаю тобі».	15 хв.

Зміст занять психокорекційної програми з подолання наслідків професійного вигорання та негативного впливу перфекціонізму представлено в наступному підрозділі.

3.2. Програма психокорекції виявів впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання

Розглянемо структуру занять психокорекційної програми з подолання наслідків професійного вигорання та негативного впливу перфекціонізму.

Блок 1. Мої внутрішні опори психіки

Заняття 1

Мета заняття: ознайомлення учасників тренінгу із правилами роботи, її цілями та завданнями, встановлення сприятливого психологічного клімату в групі, формування інтересу до занять

Матеріали: картки «Мої ресурси», ручки

Перебіг заняття:

1. Розминка, вступне слово психолога

Психолог називає себе, озвучує провідні правила роботи та домовляється із учасниками тренінгу про обов'язковість їх виконання:

- а) учасники тренінгу називають один одного на ім'я і на «ти»;
- б) учасники тренінгу із повагою ставляться один до одного та до думки іншого;
- в) учасники тренінгу виконують правило конфіденційності;
- г) учасники тренінгу не користуються мобільними телефонами.

Вправа «Алфавітний стрій»

Учасники повинні в максимально короткий термін вишикуватися в один стрій таким чином, щоб їхні імена були в алфавітному порядку.

Вправа «Пересядьте всі, хто...»

Учасники сідають у коло, один із них виходить до центру, він є ведучим. Завдання ведучого – завершити фразу «Пересядьте всі, хто...», наприклад, «Пересядьте всі, хто сьогодні снідав». Ті учасники, які снідали, повинні швидко помінятися місцями. Завдання ведучого – зайняти місце одного з учасників. Той, кому забракло стільця, стає ведучим. Вправа продовжується до тих пір, поки кожен із учасників не побуває в ролі ведучого, або до тих пір, доки психолог не відчує готовність групи до переходу до основної роботи.

2. Знайомство із цілями тренінгу

Психолог: Усі ми як мінімум останні півроку перебуваємо в стані постійної нервової напруги. Часом здається, що наші сили практично вичерпані, але все одно якось необхідно жити далі. Як із цим упоратися, де взяти сили? Про це ми дізнаємося під час нашого тренінгу.

Людина має закладені природою можливості реагування на критичні ситуації, її організм сповнений численними відновлюваними ресурсами, покликаними допомагати у разі виникнення таких ситуацій. Так, наприклад, ви, можливо, чули про те, що людський мозок працює лише на 10% власних реальних можливостей, м'язи теж працюють не на повну силу. У стресових ситуаціях організм людини активує додаткові ресурси, що допомагають йому врятувати життя собі та своїм близьким.

Йдеться про додаткові психічні опори, для використання яких, утім, не завжди потрібна аж надто критична ситуація. Приміром, успішно послуговуватися ними можна під час вирішення складних, але буденних робочих питань. Достатньо лише знати про них, навчитися їх розвивати й використовувати.

3. Основна частина

То що ж таке внутрішня опора психіки? Це особистісна якість або властивість психіки людини, що допомагає досягти поставленої мети.

Вправа «Мої внутрішні психічні опори»

Учасникам пропонується почати із тих внутрішніх опор психіки, про існування яких вони вже знають. На картці «Мої внутрішні психічні опори» вони записують ті з них, які дуже сильно допомагають їм у житті. Далі здійснюється озвучення цих ресурсів по черзі по колу. Після цього психолог роздає учасникам картки із заголовком «Те, що мені заважає», і пропонує записати на них ті якості, які заважають учасникам тренінгу в житті. Далі також здійснюється озвучення цих якостей та обговорення: чи ці якості лише заважають, чи, можливо, вони все-таки чимось і допомагають людині?

У процесі обговорення психолог має підвести учасників тренінгу до того, що попри те, що ці якості, здавалося б, мають бути негативними, проте інколи вони можуть бути й корисними, допомагати в окремих життєвих ситуаціях, а також являти собою внутрішні ресурси організму. Тому психолог наприкінці виконання вправи просить учасників тренінгу намалювати усмішку на другій картці.

Домашнє завдання: учасники тренінгу діляться на дві групи. Завдання кожної з груп – написати та презентувати оду умовно негативним якостям.

Заняття 2

Мета заняття: розвиток внутрішніх ресурсів, підвищення впевненості в собі

Матеріали: картонні коробки різних розмірів, пластикові стаканчики, шматочки тканини, нитки, голки, стрічки, намистинки, клей, ножиці, кольоровий папір, пластикові та скляні баночки, пензлики, стакан із водою та інші матеріали та другорядна сировина

Перебіг заняття:

1. Розминка

Вправа «Звуки»

Психолог роздає учасникам картки, на кожній із яких написані назви тварин (корова, жабка, кошеня, собака, свинка та ін.). Учасники тренінгу вивчають, що написано на картці, тільки таким чином, щоб ніхто не бачив. Завдання учасників – за командою психолога із заплющеними очима знайти своїх, промовляючи лише відповідні своїй тварині звуки. Перемагає та команда, яка швидше за всіх зібралася та виконала завдання чесно, не підглядаючи.

2. Рефлексія минулого заняття

3. Презентація домашнього завдання

Кожна команда презентує власну оду

4. Основна частина

Вправа «Скарбничка внутрішніх ресурсів»

Психолог: Як уже говорилося на минулому занятті, наш організм є певним сосудом, у якому зберігаються ресурси. Зараз вам необхідно зробити з цього матеріалу «скарбничку» для своїх ресурсів. Це може бути мішечок, скринька, коробочка, валізка, будиночок – що завгодно. Але в будь-якому разі це дещо унікальне, де будуть зберігатися ваші психологічні опори.

Домашнє завдання: створити (намалювати або вирізати) символ, що умовно позначає творчість, а також створити символи всіх внутрішніх психологічних опор, що були описані учасниками тренінгу на першому занятті.

Заняття 3

Мета заняття: розвиток внутрішніх ресурсів, підвищення впевненості в собі

Матеріали: крейда, дошка, ручки, аркуші паперу, ватман

Перебіг заняття:

1. Розминка

Вправа «Дракон-самоїд»

Учасники тренінгу вишиковуються в одну шеренгу один за одним. Крайній ліворуч – голова, крайній праворуч – хвіст. Завдання голови – вхопити хвіст, але половина шеренги, що ближча до хвоста, допомагає йому, а половина шеренги, ближча до голови, допомагає голові. Гра триває доти, доки голова не спіймає хвіст, а потім учасники тренінгу міняються місцями, щоб роль голови та хвоста щоразу виконували інші люди.

Після розминки психолог пропонує учасникам помістити символи ресурсів у свої «скарбнички», при цьому учасники показують один одному свої витвори, називають ресурси та складають їх до «скарбничок».

2. Основна частина

Психолог проводить із учасниками тренінгу низку вправ, після цього кожен із учасників фіксує для себе, який тренінг може покласти до своєї «скарбнички ресурсів»

Вправа «Людина під дощем»

Психолог пропонує намалювати людину, що потрапила під дощ. Потім відбувається обговорення за питаннями:

Який настрій у людини?

Що ви відчували, коли малювали?

Якщо дискомфортно, то як ви думаєте, чому?

Психолог: Аналізуючи свій малюнок ви побачили себе в стресовій ситуації, як ви справляєтеся, як реагуєте чи шукаєте підтримки у оточуючих, чи знаходити ресурс в своїх особливостях.

Проективна методика працює з вашою підсвідомістю, іноді ми не можемо признатися в деяких своїх особливостях, або навіть не усвідомлюємо деяких причин своїх проблем. Саме наші асоціації, проєкції нам в цьому допомагають. Я взяв до роботи саме малюнкову проективну методику «Людина під дощем» не просто так. Перед нами не що інше, як автопортрет художника на тлі стресової ситуації. В якості символічного стресу в даному випадку виступає дощ. І саме те, як поведе себе наздогнана стихією людина на нашому малюнку так і ми реагуємо на стресові ситуації, проблеми в нашому житті, які ресурси нам потрібні для виходу зі складної ситуації.

Вправа «Моє джерело»

Психолог пропонує витягнути ресурсну картку, яка надасть сили для здійснення ваших бажань.

Рефлексія:

Що надасть вам сили?

Звідки ви будете брати енергію для свого ресурсного стану, для реалізації своїх планів та бажань?

Це внутрішні чи зовнішні ресурси?

Психолог: Одним із ресурсів є відчувати себе прийнятим, чути і відчувати від інших людей, рідних, друзів, колег приємності, гарні слова, компліменти.

Вправа «Порада казковому герою»

Вправа ставить на меті активізацію внутрішніх ресурсів особистості,

спрямованих на вирішення проблемних питань та ситуацій.

Проблемні питання:

Вінні-Пуха запросив на день народження Кролик, а в нього немає подарунка

Їжачок блукав у тумані і згубив свою торбинку, але дуже хоче їсти.

У П'ятачка луснула повітряна кулька, а іншої в нього немає.

Крихітка-Єнот не може дістати солодку осоку.

Супермен і Термінатор зустрілися за чашечкою кави, і от після розмови – Термінатор хоче літати, а Супермен – стріляти.

У Крокодила Гени відірвалася ручка валізи.

Гноми загубили Білосніжку

Кіт Леопольд не може розізлитися на мишей.

У Буратіно довгий ніс і він проткнув полотно в комірці Папи Карло Хоббіт («Володар Перснів») виріс, і тепер перстень не налазить на його палець.

Попелюшка загубила кришталевий черевичок і забила коліно.

Муха-Цокотуха купила самовар, але не може його донести додому.

Іван-Царевич збудував літаючий корабель, але чарівних слів не знає.

Джеймс Бонд виправ свій смокінг, а він став на нього маленький

Домашнє завдання: створити символи виявлених на занятті ресурсів та покласти їх до «скарбнички»

Блок 2. Де і як я можу використовувати внутрішні опори психіки?

Заняття 4

Мета заняття: пошук внутрішніх ресурсів та розширення знань про себе

Матеріали: дві піали з водою, дві стопки із двох-трьох книжок, два стільці, два столи, два набори дартс із дротиками на магнітах (або їх відповідники), бланки із завданнями до вправи «Б'юся об заклад, що я це зможу!» за кількістю учасників

Перебіг заняття:

1. Розминка

Вправа «Передай іншому»

Учасники тренінгу діляться на чотири групи, які стають одна напроти одної. Кожна команда отримує власну назву («Леви», «Мавпи», «Змії», «Крокодили») та власний «фірмовий» рух. Далі одна команда починає гру, зробивши виклик будь-якій іншій команді за допомогою свого руху. Та команда повторює рух попередньої та робить виклик будь-якій іншій команді за допомогою свого руху і т. ін.

Після розминки психолог допомагає учасникам помістити символи ресурсів до власних «скарбничок», при цьому учасники показують один одному свої творіння, називають ресурси та складають їх до «скарбничок». Ця робота відбувається по черзі в колі.

2. Основна частина

Психолог наголошує на тому, що робота з виявлення внутрішніх опор психіки продовжується. І пропонує таку серію вправ, після яких «скарбничка» кожного з учасників тренінгу поповниться новими ресурсами

Вправа «Б'юся об заклад, що я це зможу!»

У межах зазначеної вправи учасникам пропонується десять завдань на кмітливість. Їх завдання – виконати й розповісти про їх розв'язання (або показати), починаючи зі слів «Б'юся об заклад, що я це зможу»:

1. Б'юся об заклад, що я зможу доторкнутися носом до вуха;
2. Б'юся об заклад, що я зможу стрибнути вище за холодильник;
3. Б'юся об заклад, що я зможу випити із закоркованої пляшки 10 грамів води;
4. Б'юся об заклад, що я зможу розділити число 33 навпіл так, що вийде два цілих числа;
5. Б'юся об заклад, що я зможу запалити сірник під водою;

6. Б'юся об заклад, що я зможу покласти до банки кульку від настольного тенісу, потім переверну її, і кулька не випаде, хоча горлечко банки не буде закрито;

7. Б'юся об заклад, що я зможу розвести руки в різні сторони, в одній із них буде сірник, і я, не роз'єднуючи рук, перекладу сірник із однієї руки до іншої;

8. Б'юся об заклад, що я зможу кинути тенісний м'яч так, що він пролетить певну відстань, зупиниться, а потім почне рухатися в зворотному напрямку;

9. Б'юся об заклад, що я зможу стрибнути з п'ятиметрових сходів та не зазнати травм;

10. Б'юся об заклад, що я зможу поставити порожню пляшку посеред кімнати, а потім заповзти до неї.

Вправа «Точніше, краще, швидше»

Вправа на точність, ловкість, координацію руху. Виконується у вигляді естафети. Учасники тренінгу діляться на дві групи та вишиковуються у дві колони. Завдання: перший учасник тренінгу ставить на голову стопку з двох книг, і, не впустивши їх та не підтримуючи руками, повинен донести їх до стільця та залишити їх там; після цього від стільця він стрибає на одній нозі до стола. На столі лежать дротики, які необхідно якомога точніше кинути в ціль, після чого слід однією рукою взяти зі стола піалу з водою та донести її, не розливши воду, і передати наступному учасникові. Другий учасник бере піалу однією рукою та з точністю до навпаки виконує всі дії попереднього учасника. Виграє та команда, яка виконала завдання швидше та не порушила правила.

Ті учасники, які впоралися із завданнями швидше, виявили спритність, ті, хто виконував їх повільніше – чесність.

Домашнє завдання: створити символи нових ресурсів: чесність, кмітливість

Заняття 5

Мета заняття: пошук внутрішніх ресурсів та розширення знань про себе

Матеріали: картки із ситуаціями до вправи «Передай настрої»

Перебіг заняття:

1. Розминка

Вправа «Кімната, що змінюється»

Психолог: Давайте зараз усі разом повільно ходитимемо по кімнаті. А тепер уявіть, що кімната сповнена жуйкою, і ви продираєтеся крізь неї. А тепер кімната стала помаранчевою – помаранчеві стіни, підлога, стеля, ви відчуваєте себе сповненими енергією, веселими, легкими, наче бульбашки в «Фанті». А тепер пішов дощ, все навколо стало блакитним та сірим. Ви йдете втомлені, сумні. А тепер кімната раптово стала яскравою, блимають фотоспалахи, уявіть, що ви перебуваєте в залі, де вручають премію «Оскар», ви йдете на сцену червоною килимовою доріжкою за своєю винагородою.

Молодці, закінчили. Ми трохи розім'ялися, тепер настав час виконати одне дуже цікаве завдання.

2. Основна частина

Вправа «Передай настрої»

Учасники тренінгу діляться на групи за допомогою такої лічилки: «Морква, цибулька, горох, барабулька». Має вийти чотири команди, кожна з яких отримує картку із завданням. У картці описана певна емоційно забарвлена ситуація, яку необхідно інсценізувати без використання слів. Групи виступають по черзі, інші учасники повинні за їх діями зрозуміти, яка ситуація була в картці в цієї групи, та озвучити її. На підготовку учасникам тренінгу дається п'ять-сім хвилин.

Варіанти ситуацій:

1. Два зайці стрибали по галявинці, і раптом один із них побачив метелика. І той так йому сподобався, що він пострибав за ним, та так швидко, що інший його загубив, дуже засмутився, заплакав та пішов додому сам.

2. Ведмедик ішов повз старий дуб та почув гудіння бджіл. Йому стало дуже цікаво: що ж там так гуде? Він заліз у дупло, а там були бджоли, які, злякавшись, покусали ведмедика.

3. Сидять на болоті дві жабки, і раптом бачать: поруч сидить смачна муха. Жабки були голодні, тому і стали сперечатися – кому із них дістанеться муха. Поки вони сперечалися, муха полетіла. Так і лишилися вони ні з чим.

4. Повзе мурашка, тягне важку паличку. Довго тягне, ледь ноги переставляє. Але тут його побачили інші мурахи й прибігли на допомогу, разом вони швидко донесли паличку в мурашник.

Після того, як всі сценки відіграні, учасники в колі обговорюють, чи легко було їм показувати самому та розуміти, що показують інші. Визначається, які внутрішні якості в них виявилися під час виконання цієї вправи (артистизм, вміння розуміти одне одного, вміння доступно пояснювати, емоційна виразність).

Вправа «Черга»

Учасники тренінгу стають в одну колону один за одним. Із них обирають двох-трьох добровольців. Далі психолог пояснює завдання: «Уявіть собі, що стався продовольчий дефіцит, колона – це черга за цукром. Вона дуже довга, і ви стоїте в ній уже з самого ранку. Добровольці по одному намагатимуться придбати цукор без черги. Вони можуть використовувати різні засоби на свій розсуд. Люди в черзі можуть їх пропустити, а можуть і не пропустити. Добровольці пробують свої сили по черзі».

Психолог уважно слідкує за ситуацією та намагається запобігти виникненню гострих суперечливих ситуацій, нагадуючи учасникам тренінгу, що це просто гра. По завершенні виконання вправи психолог обговорює з учасниками тренінгу провідні моменти, що виникли в процесі, та просить учасників назвати внутрішні якості, які допомогли їм під час виконання вправи (наполегливість, цілеспрямованість, увічливість, доброта, стриманість тощо). Якщо учасники тренінгу виявили себе не з кращого боку, психолог наголошує, що добре, що це виявилось в ігровій формі, зате тепер ці люди знають, які внутрішні резерви особистості їм слід удосконалити.

3. Рефлексія

Психолог підбиває підсумки та разом із учасниками тренінгу підсумовує

внутрішні ресурси, які виявилися в них на цьому занятті

Домашнє завдання: створити символи нових ресурсів

Заняття 6

Мета заняття: пошук внутрішніх ресурсів та розширення знань про себе

Матеріали: аркуші А4, ручки

Перебіг заняття:

1. Розминка

Вправа «Ревіння двигуна»

Виконання вправи учасниками відбувається під час перебування в колі

Психолог: Чи бачили ви справжні автомобільні перегони? Зараз ми організуємо щось на кшталт автоперегонів по колу.

Уявіть собі ревіння двигуна гоночного автомобіля: «Ррррм!» Один із вас починає, промовляючи цей звук і швидко повертаючи голову ліворуч або праворуч, його сусід, у чий бік він повернувся, одразу ж вступає до перегонів та швидко сам вимовляє цей звук, обернувшись до наступного сусіда. «Ревіння двигуна» швидко передається по колу, поки не буде зроблений повний оборот. Хто хотів би почати?

Коли «ревіння двигуна» пройде повне коло, психолог зупиняє дію учасників та продовжує пояснення вправи далі: У гоночного автомобіля є також і гальма. Коли на них натискають, ми чуємо інший звук: «Ііііік!» Коли хтось із вас під час «руху автомобіля» раптом вимовляє: «Ііііік!», він тим самим зупиняє рух автівки та розвертає її у протилежний бік. Будь-хто із вас може зненацька «зупинити автомобіль» та змусити його рухатися в протилежний бік». Але в кожного є право лише двічі це зробити, щоб і решта також змогли взяти участь у грі.

2. Основна частина

Психолог звертає увагу учасників на їх «скарбнички ресурсів» та пропонує кожному з учасників подивитися, скільки і які в нього ресурси накопичилися.

Вправа «Ситуації»

Психолог пропонує учасникам ситуацію. Кожен учасник повинен подумати й виділити з-поміж усіх накопичених у нього ресурсів ті, які він міг би використовувати в наведеній ситуації (які взагалі можуть знадобитися). Після цього відбувається обговорення: які ресурси були використані, кому ресурсів вистачило із запасом, кому, навпаки, не вистачило, і яких саме ресурсів, чим їх можна замінити.

Приклади можливих ситуацій:

- 1) Ви у складі національної збірної з футболу берете участь у міжнародних спортивних змаганнях;
- 2) Ви разом із колегами пішли у складний триденний похід у гори;
- 3) Ви є учасником суду присяжних та повинні винести вердикт за дуже складною справою.

Після виконання вправи кожен із учасників тренінгу по черзі коротко зачитує власні ситуації та способи використання внутрішніх ресурсів (опор психіки), інші можуть позначати цікаві ідеї та способи використання внутрішніх опор під час обговорення.

Після цього психолог зазначає, наскільки багато різних ситуацій та способів використання внутрішніх опор психіки було віднайдено в ході роботи над вправою. Це означає, що їх використання є можливим і в повсякденному житті. Такі ресурси можна порівняти із коштовним каменем, кожна грань якого по-своєму грає на сонці.

3. Рефлексія заняття

Що нового ви дізналися? Як це може стати вам у пригоді в повсякденному житті?

Блок 3. Засоби активізації внутрішніх опор психіки та набуття впевненості в ситуаціях, пов'язаних із професійним вигоранням та негативним впливом перфекціонізму

Заняття 7

Мета заняття: познайомити учасників тренінгу зі способами активізації внутрішніх опор психіки та набуття впевненості в ситуаціях, пов'язаних із

професійним вигоранням та негативним впливом перфекціонізму, надати їм допомогу у виробленні впевненості в собі.

Матеріали: велике дзеркало, ручки, аркуші А4, чотири червоні маркери

Перебіг заняття:

1. Розминка

Вправа «Ой-ой-ой»

Учасники тренінгу встають у коло, розраховуються за порядком та запам'ятовують свій номер. Ведучий стає в центрі кола та називає два будь-які номери. Учасники, чиї номери були озвучені, плескають себе долонями по колінах зі словами: «Ой-ой-ой» та швидко міняються місцями. Завдання ведучого – встигнути зайняти одне з полишених місць. Той, хто не встигнув зайняти місце, стає ведучим.

2. Основна частина

Вправа «Східна поезія»

Психолог цікавиться в учасників тренінгу, чи знає хтось із них вірші про страхи та можливості їх подолання? Якщо ні, то це легко виправити. Він пропонує учасникам тренінгу скласти вірші про те, що їх лякає, і про те, як учасники тренінгу планують із цим боротися. Але складати треба не просто вірші, а східні. Психолог наводить правила східного віршування:

Головне слово (іменник)

Прикметник, прикметник

Фраза, що висловлює відношення

Іменник.

Наприклад:

Самотність!

Страшна, підступна,

Байдуже на неї!

Щастя!

Вправа «Точно в ціль»

Психолог просить учасників тренінгу перерахувати свої страхи, або

найбільш, на їх погляд, поширені страхи інших учасників тренінгу. Ті страхи, які називають учасники тренінгу, він записує на заздалегідь підготовлених полях для дартс. В результаті повинні вийти чотири однакові поля.

Завдання учасників – розрахуватися на 1-й – 4-й. В результаті вийде чотири команди, які мають вишикуватися в чотири колони по одній перед кожним із полів дартс, що висять на стіні. Учасник має, кидаючи дротики по черзі, влучити ними в той страх, який викликає в нього найбільший дискомфорт. Якщо він влучив, то всі члени його команди разом йому аплодують, якщо не влучив – пробує ще раз, а інші учасники тренінгу його підтримують. Після потрапляння учасник сам червоним маркером викреслює цей страх, вважаючи його подоланим. Гра триває до тих пір, доки в ній не візьмуть участь усі члени команди або не виб'ють усі страхи. Після цього відбувається обговорення рефлексій, що виникли під час виконання цієї вправи.

Вправа «Лист боягузу»

Завдання учасників тренінгу – написати невеликого листа людині, яка всього боїться, у якому вони повинні надати їй психологічну підтримку, підбадьорити й допомогти сформуванню їй впевненість у власних силах. Після цього учасники тренінгу по черзі з максимальною впевненістю та виразністю читають цього листа власному відображенню в дзеркалі. Потім по колу відбувається невелике обговорення рефлексій, що виникли під час виконання цієї вправи.

3. Заключна частина заняття

На завершення заняття психолог просить учасників тренінгу зберегти ці листи та читати їх власному відображенню, аби підтримати себе у складну хвилину, коли вони відчуватимуть, що це їм необхідно. Всі підводяться та аплодують один одному.

Заняття 8

Мета заняття: надати учасникам тренінгу допомогу в подоланні проблем, пов'язаних із професійним вигоранням та негативним впливом

перфекціонізму, засобами внутрішніх психологічних опор, набутті впевненості в собі; підбиття підсумків

Матеріали: аркуші формату А4, кольорові олівці, баскетбольний кошик, урна, сірники, лоскути тканини, нитки, стрічки, природні матеріали, мотузка, мішкловина, клей, ножиці, намистинки та ін.

Перебіг заняття:

1. Розминка

Робота здійснюється в колі. Завдання кожного учасника – по черзі зробити крок уперед і, виконуючи певний рух, привітати оточуючих, зробити їм комплімент. Решта учасників одразу після нього одночасно повторюють його рух та фразу, яку він промовив, із такою самою інтонацією.

2. Основна частина

Вправа «Бабайки»

Психолог нагадує учасникам тренінгу, що на минулому занятті вони почали працювати зі страхами, і зараз продовжать почату роботу.

Психолог: Вправа, яку ми зараз будемо виконувати, називається «Бабайки». Хто-небудь із вас пам'ятає, хто це такі? Правильно, це істоти, якими лякають дітей. Звісно, серед вас уже немає дітей, але де в кого бабайки вирости та не хочуть залишати вас, їм із вами затишно, бо ви лише почали долати власні страхи. Отож, ваше завдання – намалювати на аркуші паперу свого найстрашнішого бабайку (те, чого ви боїтеся більш за все), одного або декілька.

Після виконання учасниками тренінгу малюнку психолог просить їх уважно подивитися на власний малюнок, а потім із почуттям, із задоволенням його скомкати. Після цього учасники тренінгу по черзі з певної відстані кидають ці комки в баскетбольний кошик, під яким стоїть урна; завдання – влучити в кошик, із якого скомкані малюнки падають до урни. Наприкінці заняття всі виходять на вулицю та урочисто спалюють зміст урни. Попіл висипають у ямку під деревом та закопують. Психолог відзначає, що від страхів нічого не залишилося, їх удалося подолати за допомогою власних

внутрішніх психологічних опор. Більше того, в цьому разі вони навіть принесли користь – стали добривом для дерева.

Вправа «Берегиня»

Психолог питає в учасників тренінгу, чи знають вони, що таке берегиня? Це істота (предмет), яке оберігає людину, приносить їй успіх, допомагає. Після цього психолог пропонує учасникам тренінгу зробити обереги, які підтримуватимуть їх у складну хвилину. Зроблені обереги учасники тренінгу забирають із собою.

3. Завершальна частина

Вправа «Я бажаю тобі...»

Учасники, перебуваючи в колі, по черзі бажають одне одному щось добре. Наприкінці виконання вправи психолог підбиває підсумок заняття та висловлює власні побажання до учасників тренінгу.

На завершення заняття учасники тренінгу роблять спільне фото на пам'ять у процесі роботи та з оберегами.

Висновки до розділу 3

Для подолання наслідків негативного впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання у працівників підприємства було розроблено програму психокорекційної роботи.

Мета запропонованих занять: подолання наслідків негативного впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання у працівників підприємства «Райз-Схід».

Програма розрахована на вісім занять, спрямованих на роботу з подолання наслідків негативного впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання у працівників підприємства «Райз-Схід». Робота проводилася у формі тренінгу.

Тренінг був покликаний сприяти створенню психологічних умов для подолання наслідків негативного впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання у працівників підприємства «Райз-Схід». Для цього

були виконані такі завдання тренінгової роботи: вироблення в осіб, що переживають професійне вигорання, вмінь та навиків стресостійкості, сприйняття складних ситуацій як приводу для поглиблення особистісного досвіду; формування прагнення до дослідження, готовності експериментувати зі своєю роллю; розвиток автентичності в формуванні міжособистісних стосунків; вироблення у працівників підприємства «Райз-Схід» здатності поводитися із оточуючими в співробітницькій і взаємозалежній манері; розширення самосвідомості особистості, що полягає в розвитку здібностей аналізувати свою поведінку для вдосконалення міжособистісних стосунків, а також отриманні відомостей щодо того, як інші сприймають поведінку кожного; покращення діагностичних умінь у міжособистісній сфері, а також вміння успішно втручатися у внутрішньогрупові та міжгрупові процеси. Всі ці завдання були реалізовані сукупно, як єдиний комплекс, оскільки лише цілісний вплив на особистість людини, що схильна до переживання професійної кризи, може привести до стійкої зміни або формування певних психологічних феноменів, зокрема, підвищити рівень її професійної мотивації.

ВИСНОВКИ

Синдром професійного вигорання – це багатокomпонентне явище, яке виникає як захисна реакція на тривалий стрес, пов'язаний із професійною діяльністю, з яким не вдалося впоратися ефективно. Емоційне вигорання на роботі впливає на всі сфери життя та призводить до погіршення якості життя: депресії, заниженої самооцінки, знецінювання власних досягнень, відстороненості від колективу, збіднення емоційних проявів, зниження мотивації, уникнення контактів, цинізму і навіть може нашкодити цільовій аудиторії людини (клієнтам, пацієнтам, учням). Також людина втрачає інтерес до професійного зростання, і в неї можуть виникати психосоматичні прояви: загострення хронічних хвороб, поява нових, постійне відчуття втоми. Найбільш схильними до вигорання є люди допоміжних професій, перфекціоністи, які віддані своїй справі, люди захоплені певними ідеями, новачки в професії або колективі.

Наразі науковці розрізняють три взаємодоповнювальні підходи до створення пояснювальних моделей виникнення професійного вигорання:

1) індивідуально-психологічний: у ньому підкреслюється характерна для деяких людей невідповідність між їх занадто високими очікуваннями від роботи та дійсністю, з якою їм доводиться стикатися щодня;

2) соціально-психологічний: у ньому причиною феномена вигорання вважається специфіка самої роботи, що характеризується великою кількістю неглибоких контактів, які навантажують психіку, з різними людьми;

3) організаційно-психологічний: причина емоційного вигорання пов'язується з типовими проблемами особистості в організаційній структурі: недоліком автономії та підтримки, рольовими конфліктами, неадекватним або недостатнім зворотним зв'язком від керівництва щодо окремого працівника тощо.

У сучасній психології перфекціонізм – це прагнення суб'єкта до досконалості, високі особисті стандарти, прагнення людини доводити

результати будь-якої своєї діяльності до відповідності найвищим еталонам (моральним, естетичним, інтелектуальним); це потреба у досконалості продуктів своєї діяльності.

Перфекціонізм, будучи загостреним прагненням до досконалості, яке може стосуватися як власної особистості, так і результатів будь-якої діяльності, має певні соціально-психологічні аспекти. Як результат надмірно високих стандартів діяльності та висування вимог до себе, прагнення до досконалості впливає на успішність професійної діяльності. У сучасних теоретичних та емпіричних дослідженнях вироблено уявлення про перфекціонізм як про багатовимірний конструкт.

Узагальнення компонентів, що входять до складу провідних моделей перфекціонізму – канадської та британської, – дозволяє виокремити такі структурні елементи цього явища: постійне порівняння себе з оточуючими як носіями високих очікувань, завищені вимоги до себе, високі стандарти діяльності при орієнтації на соціально схвалену успішність, надмірна прискіпливість і упередженість до власних помилок і невдач, поляризованість мислення за принципом «все або нічого», надмірна вимогливість до інших та завищені очікування від них. Відтак, маємо справу з моделлю перфекціонізму як шестикомпонентного конструкту.

Наслідки перфекціонізму для емоційного стану людини, що зазнає професійного вигорання, як правило, зводяться до частих переживань незадоволеності собою, туги, тривоги, сорому і провини. Головним джерелом виникнення вигорання та його основних симптомів постає взаємодія з людьми, яка не відповідає тим вимогам і стандартам, що їх перед собою ставить перфекціоніст.

Згідно результатів дослідження емоційного вигорання виявлено домінування високого рівня вираженості за всіма її шкалами – емоційного виснаження, деперсоналізації, редукції професійних досягнень. Опитувані продемонстрували тенденцію до виявів пригніченості, апатії, швидкої

втомлюваності, тяжіння до формалізації робочих контактів, зниження зацікавленості в якісному виконанні професійних обов'язків тощо.

За підсумками дослідження організаційного стресу слід відзначити, що респонденти часто реагують на вияви організаційного стресу, переймаються, що не можуть продемонструвати максимум власної кваліфікації через це.

Результати дослідження стійкості до стресу та соціальної адаптації дозволили виявити такі закономірності. Серед учасників дослідження домінують показники, співвідносні з середнім рівнем стресостійкості. Для них властиве загальне сприйняття важкості стресового навантаження, проте вони усвідомлюють, що спокій у ставленні до цього явища полегшить їхню щоденну професійну діяльність.

За підсумками дослідження особливостей вияву перфекціонізму було визначено, що респонденти переважно ставляться до очікувань, що висуваються їхніми батьками, із повагою, проте у прийнятті рішень спираються, в першу чергу, на власне бачення. Вони загалом підходять до сприйняття критики з боку батьків із урахуванням усіх об'єктивних чинників, тобто завжди готові її сприйняти, якщо вона стосується справи, не панікують через її виникнення загалом. Для цих осіб характерним є поєднання порядку й організованості із наявністю натхнення, творчого підходу до виконання поставленого завдання.

За підсумками вивчення перфекціоністських нахилів було визначено, що більшість опитаних перебувають на протилежних полюсах їхнього виявлення. Так, зокрема, одна третина учасників дослідження продемонстрували показники, співвідносні відповідно із надмірним, пов'язаним із завищеними вимогами до себе та власної діяльності, а ще третина опитаних співробітників, навпаки, показала зниженість професійних домагань та цілей, байдужість до виконання власних обов'язків на достатньо якісному рівні.

Отримані результати за методиками щодо визначення зв'язків між показниками емоційного вигорання та перфекціонізмом підтверджує кореляційний зв'язок за Пірсоном. Зокрема, показник «високий рівень

емоційного вигорання» має прямий кореляційний зв'язок із показником «високий рівень перфекціонізму», а показник «низький рівень емоційного вигорання», у свою чергу, позитивно корелює із показником «низький рівень перфекціонізму».

Для подолання наслідків негативного впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання у працівників підприємства було розроблено програму психокорекційної роботи.

Мета запропонованих занять: подолання наслідків негативного впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання у працівників підприємства «Райз-Схід».

Програма розрахована на вісім занять, спрямованих на роботу з подолання наслідків негативного впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання у працівників підприємства «Райз-Схід». Робота проводилася у формі тренінгу.

Тренінг був покликаний сприяти створенню психологічних умов для подолання наслідків негативного впливу перфекціонізму на виникнення професійного вигорання у працівників підприємства «Райз-Схід». Для цього були виконані такі завдання тренінгової роботи: вироблення в осіб, що переживають професійне вигорання, вмінь та навиків стресостійкості, сприйняття складних ситуацій як приводу для поглиблення особистісного досвіду; формування прагнення до дослідження, готовності експериментувати зі своєю роллю; розвиток автентичності в формуванні міжособистісних стосунків; вироблення у працівників підприємства «Райз-Схід» здатності поводитися із оточуючими в співробітницькій і взаємозалежній манері; розширення самосвідомості особистості, що полягає в розвитку здібностей аналізувати свою поведінку для вдосконалення міжособистісних стосунків, а також отриманні відомостей щодо того, як інші сприймають поведінку кожного; покращення діагностичних умінь у міжособистісній сфері, а також вміння успішно втручатися у внутрішньогрупові та міжгрупові процеси. Всі ці завдання були реалізовані сукупно, як єдиний комплекс, оскільки лише

цілісний вплив на особистість людини, що схильна до переживання професійної кризи, може привести до стійкої зміни або формування певних психологічних феноменів, зокрема, підвищити рівень її професійної мотивації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигорання педагога: проблема профілактики і подолання. *Актуальні проблеми соціології, психології та педагогіки*. К.: Либідь, 2006. С. 318-323.
2. Дзвінчук Д.І. Психологічні основи ефективного управління. К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2000. 280 с.
3. Дзюба Т. М. Професійне здоров'я в системі ціннісних орієнтацій професіонала. *Наука і освіта*. 2014. № 6. С. 46-50.
4. Дзюба Т.М. Вплив кризових станів на суб'єктивну оцінку внутрішньої картини професійного здоров'я особистості. *Актуальні проблеми психології: Збірник наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка*. К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство». 2015. Том X. Психологія навчання. Генетична психологія. Медична психологія. Вип. 27. С. 110-120.
5. Дзюба Т.М. Аксіопсихологічні аспекти професійного здоров'я особистості. *Психологія особистості*. 2016. № 1 (7). С. 169-182.
6. Дідик Н. М. Взаємозв'язок психічного здоров'я і професійно значущих характеристик особистісної зрілості майбутніх психологів. *Психологічні перспективи*. 2012. Вип. 20. С. 58-67.
7. Єгорова Є. Феномен емоційного вигорання та його прояви в професійній діяльності педагогічних працівників закладів профтехосвіти. *Педагогіка і психологія. Вісник АПН*. 2010. № 4. С. 66-73.
8. Карамушка Л. М. Діагностичний інструментарій визначення перфекціонізму особистості. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*, 2016, Вип. 45, С. 35–40.
9. Карамушка Л. М. Варіативність моделей психологічної служби при наданні психологічної допомоги в різних соціальних сферах. *Психологічній службі системи освіти України 10 років: здобутки, проблеми і перспективи*. К.: Ніка-Центр, 2002. С.56-57.

10. Кононенко О.І. Перфекціонізм особистості: [монографія]. Одеса: Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, 2016. С. 234–325.
11. Корольчук В. М. Обґрунтування організаційної моделі дослідження стресостійкості особистості. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2010. Вип. 7. С. 210–218.
12. Корольчук В. М. Психологічні засади дослідження стресостійкості особистості. *Наукові студії із соціальної та політичної психології*. 2011. Вип. 26. С. 183–192.
13. Корольчук М.С. Професійне вигорання працівників освіти : монографія / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, Л.І. Березовська. Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 304 с.
14. Корольчук О.Л. Охорона психічного здоров'я в умовах ведення АТО. *Інвестиції: практика та досвід*. 2016. № 18. С. 96–102.
15. Крайнюк В. М. Психологія стресостійкості особистості : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2007. 432 с.
16. Кудінова М. С. Структурно-компонентний аналіз феномена стресостійкості особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2014. № 1(34). С. 156–173.
17. Кузьменко Р. Феномен толерантності як консолідуючий фактор в людських відносинах. *Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету*. Матеріали звітної науково-практичної конференції викладачів, докторантів та аспірантів факультету філософії та суспільствознавства. Київ: Вид-во імені М. П. Драгоманова, 2019 (13–17 травня). С. 66–68.
18. Лазос Г. П. Резильєнтність: концептуалізація понять, огляд сучасних досліджень. *Актуальні проблеми психології*. Т. 3 : Консультативна психологія і психотерапія : зб. наук. праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. Київ, 2018. Вип. 14. С. 26–64.

19. Лоза О.О. Моделі перфекціонізму та методики його діагностики. *Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»*. 2011. № 1(1). С. 122–125.

20. Ляшин Я. Є. Копінг у подоланні життєвих труднощів. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. 2017. Вип. 35. С. 293–309.

21. Магдисюк Л. І., Рубцова І. О. Психологічні особливості виникнення тривожності у безробітних. *Психологія: реальність і перспективи* : зб. наук. пр. Рівне, 2019. Вип. 12. С. 147-152.

22. Макаруч Н. О. Особливості розвитку Я-концепції в пізньому юнацькому віці як чинника конфліктних форм поведінки. *Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова*. 2005. № 12. С. 62-69.

23. Маклаков О. Г. Особистісний адаптаційний потенціал: його мобілізація і прогнозування в екстремальних умовах. *Психологічний журнал*. 2001. № 1. С. 16–24.

24. Максименко С.Д. Особливості прогнозування внутрішніх ліній психічного здоров'я особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2013. № 2. С. 4–14.

25. Мартіросян М. В. Копінг-стратегії професійної стійкості особистості адвоката: дис. ... канд. псих. наук: 19.00.01. Луцьк, 2019. 228 с.

26. Махлай С. Перфекціонізм як чинник професійного вигорання особистості. *Збірник тез III Міжнародної науково-практичної конференції «Особистість у кризових умовах сучасності: психологічні виклики»* (03 березня 2023 р., м. Івано-Франківськ) / За наук. ред. проф. Л. С. Пілецької, проф. І. М. Гояна, проф. Н.Є.Завацької, доц. О. М. Чуйко. м. Івано-Франківськ, 2023. С. 221–227.

27. Мащак С. Професійне вигорання особистості як соціально-психологічна проблема. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. 2021. №2 (1). С. 444–452.
28. Методичне видання. Збірник. Ужгород, Видавництво А. Гаркуші. 2012. 616 с.
29. Неведомська Є. О., Михайловська Т. О. Вплив темперамента студента на його тривожність. *Щомісячний науковий журнал «Smart and Young»*. 2016. №1 (3). С. 145-151.
30. Неведомська Є. О., Михайловська Т. О. Як подолати педагогу тривожність студентів? *Освітологічний дискурс*. 2016. № 1(13). С. 131-144.
31. Орос М. М., Гал А. В. Стрес, дистрес, його види і корекція. *Ліки України*. 2021. № 7. С. 32-35
32. Охременко О. Р. Постстресові розлади. К.: Видавництво «Хімджест», 2004. 102 с.
33. Паламарчук М.Є., Сердюк Л.С., Маруненко І.М., Неведомська Є.О. Вплив рівнів тривожності на пізнавальну діяльність студентів. *Наукові здобутки студентів Інституту людини*. К.: Інститут людини Київського університету ім. Б. Грінченка, 2015. Випуск 2(4). URL: <http://studscientist.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/47/49>
34. Платонова Д., Коритна А., Самойлова О. Рівень тривожності серед студентів медичного університету. *Збірник наукових праць ЛОГОΣ*. 2021. С. 108-109
35. Пов'якель Н. І. Характеристики Я-концепції як чинника продуктивності саморегуляції професійного мислення у вирішенні конфліктів. *Актуальні проблеми психології*. 2003. Вип. 2. С. 43-47.
36. Постна О. І. Гендерні особливості ступеню прояву тривожності у студентів. *Психологія і педагогіка в системі сучасного гуманітарного знання XXI століття* : збірник тез міжнародної науково-практичної конференції. Харків, 2016. С. 106.

37. Прахова С. А. Психологічна природа, зміст та структура феномену фрустрації. *Актуальні проблеми психології* : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за ред. С. Д. Максименка. 2015. Т. 11. С. 207–216.
38. П'янківська Л. В. Аналіз сучасних поглядів на емоційну сферу особистості. *Problèmes et perspectives d'introduction de la recherche scientifique innovante: collection de papiers scientifiques «ΛΟΓΟΣ» avec des matériaux de la conférence scientifique et pratique internationale*. (Vol. 4, pp. 21–23), Novembre 29, 2019, Bruxelles, Belgique, Plateforme scientifique européenne. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/conferences/issue/view/2019.11.29/2019.29.11.v4>
39. Сидорчук Н.Г. Особливості професійного здоров'я викладача закладу вищої освіти та синдром професійного вигорання. *Андрагогічний вісник*: наук. електр. журнал. 2018. Вип. 9. С. 102-113.
40. Скворчевська Є. Л. Психологічні особливості екзаменаційної тривожності у студентів-психологів. *Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна*. Серія «Психологія». 2020. № 69. URL: <https://periodicals.karazin.ua/psychology/article/view/16595>
41. Степаненко Л. В. Емоційні властивості в системі копінг-ресурсів особистості. *Габітус*. 2021. Вип. 21. С. 92–96.
42. Стрілецька І. І. Тривожність як індивідуальна властивість особистості (теоретичний аспект). *Науковий часопис Національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова*. Серія Психологічні науки. Київ: Вид-во НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2015. Вип. 1 (46). С. 266-272.
43. Тарасюк Х. О. Роль темпераменту в успішності професійної діяльності. *Значимість психології в сучасному суспільстві*. Ужгород, 2017. С. 103–108.
44. Тептюк Ю. О. Психологічні умови розвитку стресостійкості у соціальних працівників різних вікових категорій : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2021. 23 с.

45. Ткаченко О. А. Наукове розуміння особистісного досвіду в контексті функціонування та розвитку особистості. *Актуальні проблеми психології в закладах освіти*. 2013. № 3. С. 15–21.
46. Томчук С. М., Томчук М. І. Психологія тривоги, страху та агресії особистості в освітньому процесі : монографія. Вінниця : КВНЗ «ВАНУ», 2018. 200 с.
47. Царькова О. В., Радченко С. В. Теоретичні аспекти прояву психологічного феномену тривожності. *Актуальні проблеми психології*. 2015. № 38. С. 479-491.
48. Циганчук Т. В. Динаміка переживання стресу студентами: індивідуально-психологічні характеристики. *Актуальні проблеми психології*: зб. наук. пр. К., 2010. Т. X. Вип. 16. С. 564–574.
49. Циганчук Т. В. До проблеми дослідження психоемоційних стресових станів юнацтва в процесі навчання. *Проблеми загальної та педагогічної психології*: зб. наук. пр. К., 2007. Т. IX. Ч. 4. С. 399–404.
50. Циганчук Т. В. Підвищення стресостійкості у студентів ВНЗ. *Практична психологія та соціальна робота*. К., 2010. № 8. С. 18- 30.
51. Шевченко Р. М. Психологічні умови розвитку стресостійкості жінок – державних службовців : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ, 2020. 22 с.
52. Adderholt-Elliot M. Perfectionism: What is bad about being too good? Minneapolis: Free Spirit, 1987. Pp. 2-14.
53. Blatt S. J. The destructiveness of perfectionism: Implications for the treatment of depression. *American Psychologist*. 1995. No. 50 (12). Pp.1003–1020
54. Burns D. The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today*. 1980. Pp. 34-52.
55. Buss A. H., Plomin R. A., Willerman L. The inheritance of temperament. *Personality*. 2013. № 41. P. 513-521.
56. Chang E.C., Watkins A.F. & Banks K.H. How adaptive and maladaptive perfectionism relate to positive and negative psychological functioning:

Testing a stress-mediation model in black and white female college students. *Journal of Counseling Psychology*. 2004. № 51. P. 93-102.

57. Comerchero V. Gender, tenure status, teacher efficacy, perfectionism and teacher burnout. *Fordham University*. 2008. № 1. P. 151.

58. Flett G. Hewitt P., Hallett C. Perfectionism and job stress in teachers. *Canadian Journal of School Psychology*. 1995. № 11. P. 32-42.

59. Frost R. The dimension of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*. 1990. № 14. Pp. 449–468.

60. Grof S. *Beyond the Brain: Death, Birth and Psychotherapy*. Albany, N.Y.: SUNY Press, 2016. P. 40-66.

61. Grubi T.V. A set of techniques to investigation a perfectionism of personality of scientific and pedagogical staff of the higher school. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2016. № 4 (7). С. 25–31.

62. Haan N. *Coping and defending*. N.Y., 2017. 241p.

63. Henderson N. Havens of Resilience. *Educational Leadership*. 2013. Vol. 71. № 1. P. 22-27.

64. Holling C. Resilience and stability of ecological systems. *Annual Review of Ecology and Systematic*. 1973. № 4. P. 1-23.

65. Hewitt P. L., Flett, G. L. Perfectionism in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991. Vol. 60(3). Pp. 456–470.

66. Nealis L.J. Towards a better understanding of narcissistic perfectionism: Evidence of factorial validity, incremental validity, and mediating mechanisms. *Journal of Research in Personality*. 2015. Vol. 57. Pp. 11–25.

67. O'Connor R.C. The relations between perfectionism and suicidality: A systematic review. *Suicide Life-Threatening Behav*. 2007. Vol. 37. No 6. P. 698-714.

68. Pacht A. Reflections on perfection. *American Psychologist*. 1984. No. 39(4). Pp. 386–390.

69. Smith M.M. The Big Three Perfectionism Scale: A New Measure of Perfectionism *Journal of Psychoeducational Assessment*. 2016. Vol. 34 (7). Pp. 670–680.

70. Stoeber J. & Rennert D. Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisals, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*. 2008. № 21. P. 37-53.