МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ, ІСТОРІЇ ТА СОЦІОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПРАКТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ

ПЕРФЕКЦІОНІЗМ ТА ТРУДОГОЛІЗМ ЯК ЧИННИКИ ВИНИКНЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

Виконала: студентка 2 курсу 07-231 групи
Спеціальності 053 Психологія
Освітньо-професійної програми «Психологія»
Ольга БІЛЬСЬКА
Керівник: к. психол. н., доцент Наталія ТАВРОВЕЦЬКА
Рецензент к. психол. н., доцент Світлана БАБАТІНА

Херсон 2020

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1. Теоретичні основи дослідження перфекціонізму та трудоголізму як чинника виникнення емоційного вигорання ……..….7

1.1. Емоційне вигорання як стан особистості у різних психологічних теоріях та концепціях ……...7

1.2. Теоретичне дослідження впливу перфекціонізму на виникнення емоційного вигорання ….....12

1.3. Трудоголізм як одна зі складових емоційного вигорання у дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених ……...16

1.4. Трудоголізм як професійна залежність особистості ……22

РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження впливу трудоголізму та перфекціонізму на виникнення емоційного вигорання ……..……25

2.1. Характеристика вибірки та методів дослідження ……..…….25

2.2. Емпіричне дослідження чинників виникнення емоційного вигорання 27

2.3. Інтерпретація та обґрунтування зв’язків виникнення емоційного вигорання ……39

ВИСНОВКИ ……44

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ……45

ДОДАТОК А «Кодекс академічної доброчесності здобувача вищої освіти Херсонського державного університету»…….. 50

ДОДАТОК Б Результати встановлення кореляційного зв’язку……..……51

ВСТУП

Актуальність теми. В умовах соціально–економічних змін, попри всі позитивні новації, люди часто втрачають упевненість у стабільності власного соціального та матеріального становища, в гарантованості робочого місця. Швидко змінюються запити ринку праці. Паралельно йдуть процеси вузької спеціалізації в професії і, одночасно, інтеграції суміжних галузей. Загострюється конкуренція щодо престижної та високооплачуваної роботи. І, як наслідок, росте психічна, емоційна напруга, яка пов'язана зі стресом на робочому місці. Відповідно, важливого значення набуває здатність особистості до гнучкого та адекватного реагування на стресогенні фактори довкілля у професійній сфері, особливо в системі «людина–людина», оскільки робота з людьми вимагає від працівника підвищеної відповідальності та емоційних навантажень, потенційно містить у собі небезпеку переживань, пов'язаних із робочими ситуаціями, вірогідність виникнення професійного стресу тощо.

До такого роду професійної діяльності можна віднести й діяльність вчителів та викладачів, в якій вплив стресогенних чинників посилюється через низку об'єктивних (реформування освітнього процесу) і суб'єктивних (неоднозначне, часто негативне ставлення учнів до навчання та ін.) обставин. Дія цих численних емоціогенних чинників може зумовити зростаюче почуття невдоволеності, погіршення самопочуття та настрою, накопичення втоми, які в умовах некерованого професійного стресу спричинюють виснаження та професійне вигорання. Відповідно, актуалізується проблема психологічної підтримки педагогів у процесі їхньої діяльності на основі виявлення та врахування специфічних психологічних чинників професійного вигорання, властивих представникам саме цієї професії.

Бажання досягнути високих результатів, отримати матеріальне заохочення та авторитет учнів у педагогів може призвести до виникнення у них таких особистісних конструктів як перфекціонізм та трудоголізм. На досконале та своєчасне виконання роботи людина покладає надмірну

кількість зусиль, що з часом призводить до спустошення організму – як емоційного, так і фізичного.

Сучасні українські вчені І. Ващенко, Т. Зайчикова, Л. Карамушка, Г. Ложкін, Ф. Сторлі, В. Шауфелі, Л. Юр'єва вивчають чинники виникнення емоційного вигорання. В. Оатес, Г. Портер, Б. Робінсон, Р. Бурке, В. Кукк, О. Весніна займалися дослідженням структури трудоголізму. У зарубіжній психології перфекціонізм вивчали: А. Бек, Р. Блатт, Д. Барнс, А. Пахт, Т. Пієчовські, С. Петерс, Л. Сільверман, Р. Слейні, Л. Террі–Шорт, Р. Фрост, Г. Флетт, Д. Хамачек, М. Холлендер, П. Х'юітт, ін.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Робота виконана в межах тематичного плану кафедри практичної психології соціально-психологічного факультету Херсонського державного університету «Особистісні та ситуаційні ресурси особистості в умовах життєвої та суспільної кризи» (державний реєстраційний номер 0119U103458).

Мета роботи: здійснити теоретичний та емпіричний аналіз впливу перфекціонізму та трудоголізму на виникнення емоційного вигорання.

Об'єкт дослідження: емоційне вигорання.

Предмет дослідження: перфекціонізм та трудоголізм як чинник виникнення емоційного вигорання.

Завдання дослідження:

1. Теоретичне дослідження вітчизняних та зарубіжних поглядів на поняття «емоційне вигорання», «трудоголізм» та «перфекціонізм».
2. Емпіричне дослідження рівня перфекціонізму та трудоголізму як однієї зі складових емоційного вигорання.
3. Встановлення взаємозв'язку трудоголізму та перфекціонізму з емоційним вигоранням.

Для розв'язання поставлених завдань використано такі **методи та методики дослідження:** теоретичні методи: теоретичний аналіз наукових літературних джерел, узагальнення, порівняння, конкретизація; емпіричні:

методика «Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста» (адаптація В. Ясної та С. Єнікополова), методика «Голандська шкала трудової залежності» (В. Шауфелі). Для психологічної діагностики проявів професійної деформації використано опитувальник «Професійне вигорання» (Н. Є. Водоп'янової, О. С. Старченкової) і методику діагностики рівня емпатії В. В. Бойка. Для визначення професійних факторів, що спричиняють або запобігають деформаціям особистості, використано «Утрехтську шкалу залученості в роботу» (В. Шауфелі, адаптація Д. А. Кутузової), методику «Втрати і придбання персональних ресурсів» (Н. Є. Водоп'янової, А. Д. Наслєдова); метод математичної обробки даних – кореляційний аналіз за К. Пірсоном.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в уточнені та поглибленні наукових знань про емоційне вигорання серед педагогів. В роботі вперше запропонована гіпотеза щодо впливу перфекціонізму та трудоголізму на виникнення емоційного вигорання.

Практичне значення результатів: визначається можливостями використання його теоретичних положень, емпіричних матеріалів і результатів діагностичних обстежень емоційного вигорання з урахуванням впливу трудоголізму та перфекціонізму; при психологічному консультуванні; при психокорекційній роботі.

Публікації та апробація. Основний зміст роботи було презентовано та обговорено на засіданні кафедри практичної психології Херсонського державного університету (протокол від 24.11.2020 № 7), відображено у публікаціях:

1. Дослідження впливу перфекціонізму та трудоголізму на виникнення синдрому емоційного вигорання // Соціально-психологічні технології розвитку особистості : зб. наук. праць за матеріалами V Міжнародної науково-практичної конференції молодих вчених, аспірантів та студентів (м. Херсон, 14 травня 2020 р.) / ред. колегія : А. М. Яцюк, Н. О. Олейник, В. В. Мойсеєнко та ін. – Херсон : ФОП Вишемирський В.С., 2020. – С.

26-28 (стаття). Покликання на статтю: http://eKhSUIR.kspu.edu/handle/123456789/10534

2. Трудоголизм как фактор эмоционального выгорания // Психология развития личности в современном мире: материалы XX Междунар. студ. науч.-практ. конф., г. Минск, 20 апр. 2020 г. / Бел. гос. пед. ун-т им. М. Танка; редкол.: Д.Г. Дьяков (гл. ред.), Ю.А. Полещук (зам. гл. ред.) [и др.]. – Минск : БГПУ, 2020. – С. 302-305 (тези).

Структура роботи. Робота складається зі вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ТРУДОГОЛІЗМУ ЯК ЧИННИКА ВИНИКНЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

1.1. Емоційне вигорання як стан особистості у різних психологічних теоріях та концепціях

На сьогодні відсутнє єдине визначення вигорання, немає ясного уявлення про закономірності виникнення і розвитку даного явища. Існуючі теоретичні одно– та багатофакторні моделі, наприклад, В. Шауфелі розглядає емоційне вигорання як стан фізичного, психічного та, перш за все, емоційного виснаження, викликаного тривалим перебуванням в емоційно переобтяжених ситуаціях спілкування [14]. Згідно визначенню ВООЗ синдром вигорання є емоційним, фізичним, чи мотиваційним виснаженням, що супроводжується порушеннями в продуктивності виконаної роботи та втомою, безсонням, підвищеною схильністю до соматичних захворювань. На даний час поширеним є визначення вигорання, яке сформульоване С. Джексоном: під вигоранням розуміється стан виснаження - розумового й фізичного, також емоційного, що притаманне здобувачам професій соціальної сфери. На думку авторів емоційне вигорання містить три складових – емоційну виснаженість, деперсоналізацію (цинізм) та редукцію професійних досягнень, а його синдромогенез містить три подібні до стресу фази – напруження, резистенції та виснаження. Емоційне виснаження проявляється в переживаннях емоційного перенапруження, втоми, спустошеності, вичерпаності власних емоційних ресурсів. Деперсоналізація – це негативні переживання та установки по відношенню до суб’єктів діяльності («холодність», черствість та цинічність у діловому спілкуванні з реципієнтами – учнями, колегами, партнерами). Редукція персональних досягнень проявляється як зниження відчуття компетентності у своїй роботі,

зменшення цінності власної діяльності, невдоволеність собою, негативне самосприйняття у професійному плані тощо.

Аналіз наукової літератури показав, що у визначені психологічної природи феномену емоційного вигорання існує відома проблема «подвійної сутності», що, на думку К. Абульханової–Славської, аналогічна проблемі корпускулярнохвильовій природі фізичних явищ у природознавчих науках: емоційного вигорання розглядається у статиці (структура) та динаміці (процес). Статичним формам феномену емоційного вигорання відповідають визначення його як: стану (пограничного, перевтоми, виснаження), ознаки (дезадаптації), симптомокомплексу (синдром, система переживань), результату (позитивний сигнал, реакція у відповідь на стрес, наслідки довготривалого перевантаження, певні прояви, розлади процесу адаптації) тощо. Отже, це статична, стійка та структурна модальність психічного явища з відповідними описами складових її структури (елементи, ознаки, властивості) [1].

Так, на думку Т. Большакової, вигорання – це симптомокомплекс, дія якого охоплює всі основні структурні рівні особистості: соціально психологічний, такий, що відображає зміну міжособистісних стосунків; особистісний – зміна особистісних рис; мотиваційний – якісна та змістовна зміна мотивації; регулятивно–ситуаційний – відображає зміну станів та емоційних стосунків. Провідними особистісними детермінантами виникнення емоційного вигорання автор вважає стриманість в міжособистісних контактах, домінантність, імпульсивність, сміливість, «бунтівливість», високу тривожність та агресивність, яка спрямована на інших.

Дослідниця Н. Булатевич у своїх дослідженнях, присвячених дослідженню представленого феномену визначає його як психогенний розлад, що пов’язаний з професійною дезадаптацією, та зі стилем поведінки учителя в навчальному соціумі [2]. В. Орел, в результаті узагальнення

численних класифікацій, звертає увагу на індивідуальні та організаційні фактори виникнення емоційного вигорання.

Н. Водоп'янова встановила, що синдром професійного вигорання є професійною деструкцією індивіда, що має вияв у вигляді стійких психічних та психологічних переживань, та авжеж у змінах вмісту, якості, структури професійної діяльності. Подібне явище виникає в професійно–важких ситуаціях, які сприймаються працівниками як такі, що викликають стрес та мають дезадаптивний характер. Автор відзначає складну багаторівневу детермінацію емоційного вигорання(організаційні, рольові та індивідуальні чинники) та те, що його переживання пов'язані із зміною смисло–життєвих орієнтацій та незадоволенням особистості у самореалізації. До деструкційних професійних явищ, що призводять до професійної деформації, відносить емоційне вигорання й Н. Пряжніков [35].

Результатом аналізу сучасної наукової літератури є перелік фахівців, які найбільше підвладні емоційному вигоранню, і цей перелік не обмежується сферою «людина–людина»: лікарі, пенітенціарні службовці, вчителі, менеджери, студенти, адміністративні службовці, тощо. З огляду теоретичних джерел можна прослідкувати, що емоційне вигорання властиве не лише соціонічним типам професій, але й, зокрема, професійній сфері «людина–техніка», наприклад, льотчикам, та навіть родинна обстановка не є панацеєю від цього явища. П. Сидоров у власному детальному огляді наукових досліджень, присвяченій тематиці нашої роботи, представив статистичну картину наслідків емоційного вигорання: стрес, детермінований роботою та синдромо емоційного вигорання, є значущою проблематикою приблизно для однієї третьої працівників країн Європейського союзу, а вартість вирішення проблем з психічним здоров'ям у зв'язку з цим вартує приблизно від 3 до 5% валового національного доходу. Також П. Сидоров представив дані про досліджувані вибірки психотерапевтів, психологів, лікарів, медичних сестер, ознаки сформованості синдрому емоційного

вигорання яких сягають 72 – 87%, а найбільш небезпечна симптоматика виснаження – 11% загалом.

Професія вчителя вимагає від фахівця потужних резервів самовпорядкування і саморегуляції та за даними соціально–демографічних досліджень належить до найбільш напружених в емоційному плані видів праці (Л. Даниленко, Л. Карамушка, М. Ковтунович, С. Малих та ін.). Базисними положеннями про педагогічну професію є такі твердження: за своєю природою має гуманістичний, колективний та творчій характер; її предметом є людина; педагогічна професія є, як перетворюючою (перетворення особистості учня), так і керуючою (керування процесу інтелектуального, емоційного та фізичного розвитку учня, формування його духовного світу); основний зміст її складають взаємовідносини з людьми. Через ці особливості для професії педагога, на думку багатьох дослідників, стрес та емоційне вигорання є супутніми, природними та пов'язаними з чисельними шкідливими факторами. Надмірна емоційна напруженість педагогічної праці викликана великою кількістю стрес–факторів у роботі вчителя: високий динамізм, брак часу, робочі перевантаження, складність виникаючих педагогічних ситуацій, ролева невизначеність педагогічної праці, емоційна витратність, стресо– та травмогенність, відсутність в освітніх установах належних умов для реабілітації, недостатня психологічна компетентність вчителів з питань здоров'я, засобів його збереження й відновлення тощо (Л. Мітіна, І. Баєва, К. Карпинський, Т. Ронгинська, Н. Самоукіна, О. Семіздралова та ін.) [17]. Головний висновок подібних досліджень: педагоги відрізняються низькими показниками здоров'я, а тому для них гостро стоїть питання його збереження та попередження нервово–психічних та психосоматичних розладів.

Г. Нікіфоров вважає, що специфіка педагогічної взаємодії потребує здійснення частих, інтенсивних контактів та взаємодію з різними соціальними групами, тому комунікативній тягар часом сягає непомірних значень. Цієї ж думки дотримуються й інші дослідники [11].

Недостатній рівень психологічної культури, розвиток комунікативних здібностей та навичок саморегуляції призводить до того, що значна частка педагогів (у співвідношенні з іншими професіями) потерпає від наслідків стресу – різноманітних соматичних і нервово–психічних хвороб (Л. Карамушка, Л. Китаєв–Смик, О. Грицук та ін.), що, у свою чергу, стає додатковою причиною росту дезадаптації учнівської популяції.

Дані соціологічних досліджень стресогенності професійної діяльності надають вразливу інформацію щодо шкідливості педагогічної праці. Так, Л. Татарнікова вказує на запрограмованість вчителів на «підвищений ризик для здоров'я» та підкреслює, що вже через 15–20 років педагогічної діяльності вчитель опиняється у стані психологічної кризи, і, як наслідок, розвивається виснаження нервової системи, емоційне вигорання.

А. Маркова, Л. Мітіна, Е. Зєєр та інші дослідники пов'язують цей факт із зростаючим стресогенним характером сучасної педагогічної діяльності, обумовленим ломкою соціальних стереотипів, соціальним замовленням на виховання молодого покоління з врахуванням нових стратегій розвитку суспільства, зростаючою конкуренцією тощо.

Наприклад, Т. Сідоренкова зауважує, що емоційне вигорання негативно впливає на якість освітнього процесу, як результату праці педагогів, та відзначає, що біля 80% досліджуваної нею вчительської популяції мають ознаки симптомів вигорання. Подібні дані зібрані й іншими дослідниками.

Загалом, стресогенність освітнього процесу обумовлена специфічною складністю педагогічної ситуації та її значущістю для педагога, яка знаходить своє віддзеркалення у його свідомості, на думку науковців, як важкість, певна ускладненість, проблемність. З багатьох відомих, дослідники, зокрема Г. Нікіфоров, виділяють такі специфічні ризики педагогічної праці, як гетерогенність, відповідальність, час та індивідуальність [18].

Педагогічна праця, як приклад високонапружених розумово–емоційних процесів має специфічні особливості: симультанний характер навчально–виховного процесу, коли існує потреба в одночасній обробці декількох явищ

та ситуацій з порівняно однаковим ступенем відповідальності; часте та швидке переключення інформаційних потоків, напрямків уваги тощо; емоційний характер інформації; дефіцит часу для обробки інформації та прийняття рішення; необхідність підтримки інтенсивності та напруженості багатьох когнітивних процесів; висока ймовірність виникнення проблемних (кризових) ситуацій; гіподинамія тощо.

1.2. Теоретичне дослідження впливу перфекціонізму на виникнення емоційного вигорання

Перфекціонізм – це психологічний конструкт, що поєднує прагнення суб'єкта до досконалості, високі особисті стандарти, прагнення людини доводити результати власної діяльності до найвищих стандартів (моральних, естетичних, інтелектуальних). Поняття «перфекціонізм» виникло в протестантському середовищі XIX століття, пізніше трансформувалося в класичний перфекціонізм І. Канта, Г. Лейбніца та тлумачилося як внутрішнє вдосконалення моральності, розвиток талантів.

Вперше як психологічний термін, перфекціонізм з'явився в роботах М. Холлендера в 1978 р., де він розглядався як конструкт з єдиним параметром – надмірно високі стандарти особистості [6]. М. Холлендер розробив концепцію онтогенетичної основи формування перфекціонізму та розглядав перфекціонізм як «повсякденну практику пред'явлення до себе вимог більш високої якості виконання діяльності, ніж того вимагають обставини. Перфекціоніст бореться не стільки за нарцистичне задоволення від публічного іміджу «досконалого», скільки прагне до беззаперечного прийняття від оточуючих.

З часом постало питання, що одномірне розуміння перфекціонізму не охоплює всіх характеристик цього психологічного явища. Надалі уявлення про цей феномен істотно розширилося, в сучасних концепціях перфекціонізм вивчається як складний, багатовимірний конструкт, причому зміст його залишається предметом активного наукового пошуку [41].

В основу канадської концепції перфекціонізму покладена так звана об'єктна спрямованість, складовими якої є: «Я–адресоване», адресоване іншим, адресоване світу і соціально–приписуваний перфекціонізм.

У британській концепції виділено 6 компонентів перфекціонізму: високі особисті стандарти, заклопотаність помилками, сумніви в діях, високі батьківські очікування і критика, прагнення до порядку і організованості.

І. Холендер, Д. Блатт, Д. Хамачек відзначають, що перфекціоністи намагаються уникнути помилок, все зробити ідеально, внаслідок чого вони демонструють уникаючу поведінку. Г. Іванченко зазначає, що багатогранність істинного буття, його різноманітність і необмеженість застигають в досконалості [20].

У концепції Р. Фроста перфекціонізм має шість складових: особисті стандарти виконання діяльності (пред'явлення до себе надвисоких вимог і надання цим вимогам надмірного значення для самооцінки), занепокоєння з приводу помилок в здійснюваних діях (негативні реакції на помилки в діяльності, тенденція інтерпретувати їх як аналог неуспіху і вважати, що за невдачею буде втрата поваги інших людей), батьківські очікування та критика (тенденція індивіда вважати, що його батьки ставлять перед ним занадто складні цілі та занадто критичні щодо нього), сумнів у скоєних діях (схильність відчувати, що задумане не зроблене бездоганно), організованість, що розуміється як зосередженість на важливості та необхідності порядку та організованості.

У Росії перші теоретичні розробки в цій області були зроблені московськими клінічними психологами А. Холмогоровою, Н. Гаранян. Які вважають, що сьогоднішня соціокультурна ситуація сприяє розвитку відхилень афективного спектру особистості через заохочення раціональності, емоційної стриманості і нав'язливого прагнення до досконалості. Цими авторами було проведено серію досліджень, які виявили, що перфекціонізм є не тільки «хворобою культури» [27].

Н. Гаранян, А. Холмогорова і Т. Юдеєва вважають, що перфекціонізм являє собою складне психологічне утворення, що включає наступні параметри:

1. Завищена, порівняно з індивідуальними можливостями, складність цілей (завищений рівень домагань) – надмірні вимоги до себе в плані кількості роботи та якості її виконання, бездоганної поведінки, володіння собою в тій чи тій ситуації, наявності різноманітних умінь і душевних якостей.

Завищена складність цілей виявляється у багатьох переконаннях депресивних і тривожних пацієнтів.

2. Поляризована, «чорно–біла» оцінка результату власної діяльності – недиференційовані судження про результати власної діяльності.

3. Перевага зосередженості особи на невдачах і помилках при ігноруванні реальних успіхів і досягнень. Значення невдачі сильно перебільшується, при цьому успіх знецінюється або приписується зовнішнім, незалежним від людини обставинам. Негативізм такого роду може стосуватися як поточної діяльності, так і поширюватися на все життя.

4. Перманентне порівняння себе з іншими людьми за умови орієнтації на полюс «найуспішніших і досконалих». Багато пацієнтів проживають життя в режимі порівняння себе з іншими людьми, відчуваючи при цьому болісне відчуття власної «меншовартості і неспроможності» (за принципом «чужі досягнення – свідчення моєї неспроможності»).

5. Відчуття власної невідповідності позитивним уявленням інших людей про себе, постійне передчуття публічного викриття. Ситуації успіху можуть обертатися для таких пацієнтів переживаннями тривоги і відчаю.

6. Оцінка багатьох нейтральних ситуацій з позиції рівня своїх досягнень. Відчуття невдоволення собою у зовсім несподіваних, нейтральних для самооцінки ситуаціях. Книги, фільми, твори мистецтва наносять «нарцистичні травми», оскільки вони нагадують про власну недосконалість.

7. Надмірні вимоги до інших та завищені від них очікування.

Перфекціоністська орієнтація починає формуватися, як правило, ще в молодшому шкільному віці, а іноді й раніше [13].

Варто зауважити, що формування перфекціонізму не обмежується лише батьківськими очікуваннями та вихованням, потрібно також враховувати і вплив родини, шкільного оточення, тощо. Зокрема, досліджено, що високі вимоги до навчання в школах з ускладненою програмою сприяють формуванню деструктивних перфекціоністських тенденцій.

Представники когнітивної психотерапії зосереджують увагу на ірраціональних переконаннях перфекціоністів, обумовлених страхом оцінки та невідповідності очікуванням соціуму (А. Бек, С. Блатт Д. Хамачек та ін.).

Д. Хамачек наголошує, що через переконання «лише бездоганне виконання роботи робить людину цінною», перфекціоніст прагне до досконалості не лише для того, щоб уникнути несхвалення інших, а задля прийняття самого себе. Д. Хамачек описав складові невротичного перфекціонізму, серед яких виділив «значимість очікувань та оцінок значущих людей». Цей зв'язок з близькими розглядають як причину розладу та його джерело. Перфекціоністи росли в обстановці, де любов і схвалення обумовлені їх успіхами. Щоб отримати любов і схвалення, вони повинні робити все із зростаючою досконалістю.

Західні дослідники підкреслюють, що перфекціонізм – явище багато в чому соціальне за своєю природою і спочатку значною мірою визначається очікуваннями близьких дорослих, надіями і вимогами, покладеними батьками на дитину. Прагнення бути досконалим, яке в дитинстві може носити соціально приписаний характер, поступово набуває нових форм [32].

Дж. Бароу, К. Мор, Р. Дріскулл, М. Голландер дотримуються позиції, за якою негативний перфекціонізм виростає зі спілкування з вимогливим оточенням, яке демонструє прийняття людини тільки у разі досягнення нею найвищих результатів.

Таким чином, перфекціоністи постійно переживають необхідність бути кращими, щоб уникнути роздратування з боку керівництва та спробувати

досягти його прийняття та схвалення. Щоб якось контролювати ситуацію та пом'якшити тривогу, люди старанно слідкують за помилками, прагнучи відвернути соціальне незадоволення. Хоча такі дії спочатку допомагають розслабитись і почувати себе безпечніше, у довготривалій перспективі вони призводять до формування деструктивного перфекціонізму.

Аналізуючи теорію самодетермінації Е. Десі і Р. Райана, до суб'єктних характеристик можна віднести показники задоволеності базових потреб (потреби в незалежності, в компетентності, у включеності в міжособистісні стосунки) [9].

Аналіз наукової літератури дозволяє виділити риси особистості, які притаманні перфекціоністам: обов'язковість, педантизм, акуратність, старанність, завзятість, відповідальність, совісність, ревність, тривожність, почуття провини, докори сумління з приводу минулих помилок, відсутність відчуття радості при досягненні успіхів, самокритика, почуття постійної незадоволеності, вибагливість до себе, труднощі в ухваленні рішень, бажання закінчити усі розпочаті справи [39].

1.3. Трудоголізм як одна зі складових емоційного вигорання у дослідженнях зарубіжних та вітчизняних вчених

Психотерапевт та аналітик Ш. Ференці в 1919 році вперше визначив трудоголізм як негативний конструкт, і власне як «хворобу». Лікуючи своїх пацієнтів, у яких під кінець робочого тижня з'являлись симптоми захворювання, недомагання, помітив, що вони раптово видужували у понеділок ранком. Так учений Ш. Ференці найменував це захворювання «недільним» синдромом. Вже 1968 року американським психологом У. Отсом на виступі було представлено статтю з доповіддю, в якій ним було запропоновано термін трудоголізм (англійською - workaholisme) [34]. Цей термін став результатом поєднання слів «труд» (work) й «алкоголік «(alcoholic).

Таким шляхом дослідник наголошував про спільне між представленими двома видами адиктивної (залежної) поведінки.

Своєрідним першовідкривачем академічної дефініції трудоголізму були Д. Спенс й А. Робін, які описали трудоголіка як людину, яку вимушено та надмірно втягують в роботу, до цього ж робота не додає їй задоволення.

Дослідники засновували свої висновки виходячи зі трьох критеріїв: 1) ступеня занурення у роботу (високий, середній, низький) – для трудоголіка відповідно високий; 2) добровільності включення в працю – для трудоголіка вона вимушена, і він би радий її покинути, проте не може у зв'язку з залежністю; 3) отримання задоволення на роботі – трудоголік зовсім не відчуває радощів від виконаної діяльності.

А. Єгоров надав дещо іншу дефініцію трудоголізму, акцентуючи на його захисному заміщувальному (замінному) характері. Трудоголізм є своєрідною втечею від реального світу через зміну власного психічного стану, в цьому випадку шляхом фіксації на роботі [16].

Трудоголізмдуже важливо не плутати із абсолютно здоровою нормальною потребою людини у праці, тобто з тим, що ми називаємо працелюбством.

Таблиця 1.1.

Відмінності між працелюбом та трудоголіком

	Працелюб	**Трудоголік**
Час роботи	Стільки, скільки треба для справи	Скільки може, до стану виснаження
Ставлення до відпочинку	Позитивне; вміє відпочивати	Негативне; нездатність насолоджуватись життям; страх вільного часу
Мета роботи	Зростання (кар'єрне, професійне), матеріальні блага	Спосіб заповнення часу; праця заради праці
Уміння переключатись	На роботі може думати про відпочинок	На відпочинку думає про роботу
Стиль роботи	Уміння працювати в	Бажання працювати одному,

	команді; задоволення від закінченої роботи; оперативне та вчасне виконання завдань	не розділяти обов'язки та завдання; страх закінчити роботу; відкладання строків здачі роботи
Ставлення до праці	Можливість реалізації; праця є однією зі сторін життя	Робота є замінником життя
Ефективність праці	Висока	Низька

Найчастіше представниками вибірки людей із синдромом вигорання зустрічаються ті, хто у власній професії багато й активно співпрацює, зустрічається, взаємодіє з людьми. Також вигорання є атрибутом офісних клерків, і з часом його навіть почали називати «синдромом менеджера». Але наряду з вище названими представниками, в зоні ризику стати власником вигорання схильні й представники творчого фаху, й домогосподарки, які можна сказати, що несуть на собі хрест «зразкової матері». Усі вони – люди, які мають завищені вимоги до власної особистості, виставляють собі важчі завдання, від яких згодом залежатиме їхнє самоставлення, та з часом вони починають розуміти, що ресурсу на виконання недостатньо [29].

З. Кисарчук було встановлено, що трудоголізм є непростим явищем і не в усіх випадках це є результатом провини роботодавця. Найчастіше працівник власноруч призводить до того, що його використовують понад його реальні можливості (як фізичні, так і психологічні). Детермінант вигоряння в робочому процесі може ховатися в самій людині. Можна поставити дві людини в однакові умови, але працюватимуть вони зовсім по-різному. Нажаль, якщо таке явище як трудоголізм вже розвинулось, то вона набуває хронічної форми. З погляду працедавця це є вигідно та добре, що людина працює понаднормово. Проте свідомі роботодавці усвідомлюють, що людина з часом згорає емоційно наче сірник, й, зрештою, це завдасть непоправної шкоди його виробництву, так як трудоголік досить швидко спустошує свої резервні фонди. Окрім того факту, що людина повсякчас

залишається на роботі у неробочий час, вона може навіть і не бути роботоголіком, а бути просто фахівцем, який не справляється з поставленими завданнями та власними особистими вимогами. До слова, один із відомих фізиків повторював своїм учням – молодим науковцям, якщо раптом вони затримувалися на роботі довше, аніж він вважав за потрібне, фразу «Ви весь час працюєте, а коли ж ви думаєте?» [40].

Після проведеного теоретичного аналізу, можна зробити висновок, що працівника, який наближений до вигорання, можна виявити за психофізіологічими, психологічними та поведінковими виявами. Як правило, вони є емоційно і фізично виснаженими: прослідковується знижена активність, сприйнятливість і реакція на зміни зовнішнього середовища.

Поміж інших психофізичних ознак вигорання фахівцями названо різкі зміни ваги тіла, частий головний біль, безсоння або ж, навпаки, сонливість, порушення дихального ритму. Працівник все частіше поводиться дратівливо, у нього спостерігаються вибухи гніву, він постійно уникає контакту будь з ким з колективу, а також з клієнтами. В той же час його картає провина, почуття гіпертрофованої відповідальності, страху залишитись без роботи, бути покараним [22].

У працівника проявляється низька оцінка власних професійних здібностей та можливостей, з’являються сумніви в корпоративних і професійних цінностях. Виконання функціональних обов’язків стає дедалі важчим та енергозатратним, це при тому, що на цьому етапі ресурси знаходяться на межі зникнення. Далі відбуваються зміни робочого режиму працівника, щоб якомога більше зменшити час, проведений на роботі. У випадку, якщо працівникові у зв’язку з напрямком діяльності доводиться приймати рішення, він буде відмовлятись від цього, наводяи в своє виправдання різні доводи. Невиконання важливих і пріоритетних завдань, відсутність концентрації уваги на дрібних деталях, використання переважної більшості робочого часу на виконання елементарних простих, часом

машинальних дій можна вважати ще однією поведінковою ознакою вигорання.

Трудоголізм набирає все нові і нові обороти форм, в яких він є бажаним явищем для організації, у зв'язку з економічною ситуацією у світі та в країні.. У тих випадках, коли працівник має справу з інформаційним потоком, з аналітикою, знаннями, вміннями, коли потрібно створити нову та модернізувати старе, чого ще немає у необхідному доступі, з'являються так звані трудоголіки нової формації. Це представники, які постійно знаходяться в русі, самовдосконалюються, і наполегливо працюють, які постійно включені в креативний процес. Такий представник касти трудоголіків приміряє, зіставляє зі своєю роботою, зі своїми можливостями та потребами.

В наш час постійного вдосконалення та конкуренції в новій педагогіці позитивним фактором є те, що існує прошарок креативних, творчих людей, які створюють такі трудові умови, коли постійно прискорювати не потрібно. Згідно принципу Парето – 20% працівників виконують більше 80% усієї роботи.

Якщо на підприємстві все таки виникне таке явище як трудоголізм серед працівників, то керівництво може отримати позитивні результати в короткотерміновий період та негативні результати в довготерміновий період, а саме: погіршення стану працівника (емоційного, психічного, фізичного), виникнення соціальних та побутових конфліктних ситуацій, знищення сім'ї та соціальних зв'язків, зростання кількості самогубств тощо.

Отже, трудоголізм проблема трудоголізму є більш серйозною і тривожною, аніж може здатися на перший погляд, на всіх рівнях суспільного відтворення. Популяція людей з трудовими відхиленнями, як свідчить аналіз останніх досліджень, дедалі більшає. Це є причиною для продовження нашого дослідження, зокрема, і наукового обґрунтування причин виникнення даного феномену з метою повного звільнення багатьох людей від адикції надмірно і, відповідно, ненормально працювати [24].

Дослідник Б. Робінсон, визначив кілька типів особистостей трудоголіків. Булімічний трудоголік – має стійке уявлення про те, що робота має бути виконана або ідеально, або не виконана взагалі. Представник цього типу характеризується тим, що не може розпочати проект через страх, що не виправдає власних очікувань, а потім працює фанатично, надмірно, до повного виснаження.

Звісно ж що фанатичний, невтомний трудоголік приділяє роботі весь день і всю ніч, виконуючи роботу без відпустки та вихідних. Такий трудоголік має дефіцит уваги і в роботі шукає адреналіну, схвалення, уваги, визнання. Далі робота починає набридати і людина вирушає на пошуки нової. Такий представник живе на межі хаосу.

Тип трудоголіків, який насолоджується роботою, повільний, методичний, уважний до деталей, педантичний, надто скрупульозний і тому не вміє працювати з іншими через те, що надмірно чіпляється до деталей, надмірно вимогливий до результатів та колег.

Турботливий трудоголік прагне опікувати, мати більшу відповідальність, ніж інші. Ця потреба є нав'язною.

Типовим трудоголіком радше буде перфекціоніст, який має завищені вимоги до себе та інших, а тому виставляє собі цілі, яких просто неможливо досягнути. Це проявляється в патологічному бажанні все контролювати, в тому числі і час, надмірній любові до порядку, в хибному переконанні в тому, що ніхто, окрім нього не впорається з роботою краще, а тому і має схильність недооцінювати компетенцію колег, надто хворобливо відноситься до власних помилок та програшів через тривогу, пов'язану зі страхом «втратити імідж», бути звинуваченим в некомпетентності; а власні негаразди в професійній сфері представник такого типу сприймає виключно як катастрофу, для якої властиве «компульсивне прагнення до постійного успіху» та емоційна залежність від схвалення оточуючих. Детермінантом виникнення трудоголізму може стати потреба особистості в самоствердженні за чужий рахунок. Трудоголік відчуває насолоду від почуттяя безпорадності,

несамостійності, нерозумності інших, опікуючи їх і переміщуючи їх в інфантильну залежність від себе. З часом виконання «чужої» роботи надасть можливість запеклому трудоголіку дати вихід своїй агресії у формі докорів.

Американський дослідник трудоголізму Б. Робінсон стверджує, що трудоголіки відчувають потребу в гострих відчуттях, припливі адреналіну на фізіологічному рівні [37]. Саме через це і виникає ідея та прагнення пошуку роботи з високим рівнем стресу, що забезпечить їх достатньою кількістю таких відчуттів. Трудоголізм та невмінням індивіда встановлювати й підтримувати соціальні контакти, в тому числі й близькі стосунки, такі як дружба, кохання, сімейні відносини, тісно пов'язані між собою явища. А саме тому так звані «наркомани» роботи полюбляють занурюватися з головою у працю, що ще більше обмежує їх в міжособистісних контактах. Через це може виникнути так зване замкнене коло залежності.

1.4. Трудоголізм як професійна залежність особистості

Перші наукові доробки, присвячені проблематиці трудоголізму, розкрили його схожість з іншими видами хімічної залежності. Адже сам термін трудоголізм (workaholisme) виник на основі об'єднання двох слів: «праця» (work) і «алкоголік» (alcoholic), а 1983 р. в НьюЙорку було створено перше товариство анонімних трудоголіків.

Однак слід зазначити: трудоголізм – явище не тільки сьогодення і воно не є досягненням цивілізації. Ще Г. Флобер, П. Лафарг, які були прихильниками матеріалістичного світогляду, критикували «дивну залежність від роботи робітничого класу всіх країн» і писали про «болючий, майже збочений потяг до роботи»

Як хворобу трудоголізм уперше описав психоаналітик Ш. Ференці 1919 р., який ставив діагноз «недільний невроз» пацієнтам, які починали хворіти коли закінчувався робочий тиждень і дивним чином видужували, виходячи в понеділок на роботу. У них можна було спостерігати чітко виражені симптоми явища, відомого у медицині та у вивченні залежностей -

позбавлення (аналог наркотичної ломки) – емоційна нестійкість із переважанням дисфорії. Інакше кажучи, трудоголіки не починають шукати собі будь-яке заняття, без причини стають роздратованими й похмурими, якщо їх раптом позбавляють можливості працювати, навіть якщо це відпустка чи вихідний. Усе, що не стосується робочого процесу, для них дорівнює неробство, лінощі, які їх виводять зі стану рівноваги. Як і представники людей з алкогольною залежністю, вони пручаються до останнього, не визнаючи явну проблему залежності.

Аналізуючи означений феномен, на нашу думку, слід розвести такі поняття, як працьовитість, кар'єризм і власне трудоголізм. Ознайомившись докладніше з науковими доробками фахівців, можемо зазначити: працьовита людина ставить перед собою мету, їй завжди важливий результат своєї праці, для неї професійна діяльність – лише частина життя, спосіб самовираження, засіб самозабезпечення і створення матеріальних благ. Для трудоголіка все навпаки: результат діяльності не має сенсу, робота – це спосіб заповнення часу, така людина націлена на виробничий процес. Сімейні й дружні стосунки, сім'ю трудоголіки сприймають як перешкоди, які відволікають від роботи й викликають роздратування [12].

Розглянемо ще один термін, пов'язаний із підвищеною увагою до професійної діяльності – кар'єризм. При кар'єризмі основна мета людини – домогтися певних висот на роботі, щоб реалізувати свої мрії і плани (більше заробляти, піднятися по соціальній і професійній драбині тощо). Отож, професійна діяльність – це лише спосіб досягнення мети, проміжний етап.

Щоправда, між кар'єризмом і трудоголізмом є суттєва різниця. Для трудоголіка робота – основа всього. Людину фактично не цікавить кінцевий результат.

Отже, можемо констатувати, трудоголізм – це різновид психологічної залежності, коли центром усього життя людини стає її робота.

Трудоголік повністю сконцентрований на виконанні конкретних завдань, приділяє надмірну увагу дрібницям, намагається все

«відшліфовувати», зробити ідеальним. В основі трудоголізму немає мети досягти кінцевого результату, найголовніший сам процес виконання роботи. Робота стає не способом досягнення бажаного, а самоціллю. Залежну від роботи людину не цікавить ні сім'я, ні відпочинок, ні побут, ні друзі. Навіть якщо в такої людини є якесь хобі, то воно безпосередньо пов'язане з роботою.

Отже, трудоголізм можна охарактеризувати як прагнення та тенденцію працювати надмірно старанно, і також одержимістю робочим процесом, що виявляється в її нав'язливості (Schaufeli, Shimazu, Taris,). Працівники, які виявляють трудоголізм, працюють більше і старанніше, ніж це необхідно для досягнення цілей організації, вони витрачають занадто багато часу й ресурсів на робочу діяльність, зневажаючи тим самим іншими, не менш важливими сферами життя. Їхній розум повсякчас заповнений думками про свою роботу і вони відчувають сильне та неконтрольоване внутрішнє прагнення (драйв) працювати старанно [31].

Трудоголізм має мало спільного з істинною любов'ю до роботи або із щирим бажанням зробити свій внесок у досягнення організаційних цілей. Не займаючись роботою, трудоголіки почувають себе гірше, ніж зазвичай, відчувають такі негативні емоції, як тривогу, почуття провини через невиконану або недосконало виконану роботу, роздратування, сором. Вочевидь, трудоголіки таким способом намагаються уникнути переживання цих негативних емоцій, а тому занурюються в роботу.

Висновки до першого розділу: синдром емоційного вигорання стає дедалі поширенішим явищем, що загрожує емоційному, особистісному, сімейному, міжособистісному, фізичному благополуччю людини. Особливо це стосується педагогів, які щоденно співпрацюють з дітьми, а тому викладаються на повну задля їх успішного засвоєння знань. На фоні такого прагнення можуть виникнути перфекціонізм та трудоголізм як детермінанти синдрому емоційного вигорання.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ТРУДОГОЛІЗМУ ТА ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ НА ВИНИКНЕННЯ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ

2.1. Характеристика вибірки та методів дослідження

У дослідженні брали участь 100 осіб віком від 23 до 56 років, що були відібрані випадковим чином, з них: 79 жінок, 21 чоловік. Стаж роботи: 21 особа – до 5 років, 17 осіб – 6–10 років, 34 особи – 11–15 років, 11 осіб – 16–20 років, та 17 осіб зі стажем більше 20 років роботи вчителем.

Для вирішення поставлених завдань у емпіричній частині дослідження нами було використано такі психодіагностичні методики.

З метою визначення загального рівня перфекціонізму було використано методику «Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста» (адаптація В. Ясної та С. Єнікополова). Опитувальник складається з 35 тверджень і побудований на шестикомпонентній моделі перфекціонізму: особисті стандарти, організованість, занепокоєність помилками, сумніви у власних діях, батьківські очікування та батьківська критика. Для відповідей було запропоновано п’ятибальну шкалу, де 1 – «повністю не згоден», а 5 – «повністю згоден».

Для визначення вираженості трудоголізму, нами було використано методику «Голландська шкала трудової залежності» (В. Шауфелі). Методика складається з 10 пунктів–тверджень, об’єднаних в дві шкали: «Надмірність в роботі» і «Зацикленість на роботі». Кожна шкала складається з п’яти пунктів–тверджень, кожне необхідно оцінити, використовуючи 4–бальну шкалу, де 1 – (майже) ніколи, 4 – (майже) завжди.

З метою визначення рівня емоційного вигорання та сформованості його симптомів, було використано методику діагностики рівня «емоційного вигорання» (В. Бойко). Опитувальник містить 84 питання, за допомогою яких визначають фазу емоційного вигорання, а також те, наскільки сформованим є той чи той симптом. Було запропоновано такі варіанти відповідей: так, ні.

Для психологічної діагностики проявів професійної деформації використано опитувальник «Професійне вигорання» (Н. Є. Водоп'янова О. С. Старченкова). Методика містить 22 твердження з наступними варіантами відповідей: ніколи (0), дуже рідко (1), рідко (2), іноді (3), часто (4), дуже часто (5), кожен день (6).

Також з метою діагностики проявів професійної деформації було застосовано методику В. В. Бойка «Діагностика рівня емпатії» – 36 тверджень з варіантами відповідей «+» або «–».

Для визначення професійних факторів, що спричиняють або запобігають деформаціям особистості, було використано «Ухтерську шкалу залученості в роботу» (W. B. Schaufeli, адаптація Д. А. Кутузової). Опитувальник складається з 17 пунктів, що складають три шкали захопленості роботою:

– енергійність (6 пунктів: 1, 4, 8, 12, 15, 17);

– ентузіазм (5 пунктів: 2, 5, 7, 10, 13);

– поглинання діяльністю (6 пунктів: 3, 6, 9, 11, 14, 16).

В якості варіантів відповіді на твердження запропоновано шкалу від 0 до 6, що відображає частоту виникнення почуттів. 0 – ніколи, 6 – дуже часто.

З цією ж метою було застосовано методику «Втрати і придбання персональних ресурсів» (Н. Є. Водоп'янова, А. Д. Наслєдов). Опитувальник складається з двох частин, по 30 тверджень у кожній. Досліджуваним було запропоновано оцінити за 5–ти бальною шкалою ступінь напруженості переживань за кожним пунктом опитувальника: 1 бал – «немає такого відчуття»; 2 бали – «переживання в малому ступені»; 3 бали – «переживання середнього ступеня»; 4 бали – «переживання значною мірою»; 5 балів – «переживання дуже сильне».

2.2. Емпіричне дослідження чинників виникнення емоційного вигорання

Після проведення методики «Багатовимірна шкала перфекціонізму Р. Фроста» (адаптація В. Ясної та С. Єнікополова) було отримано такі результати.

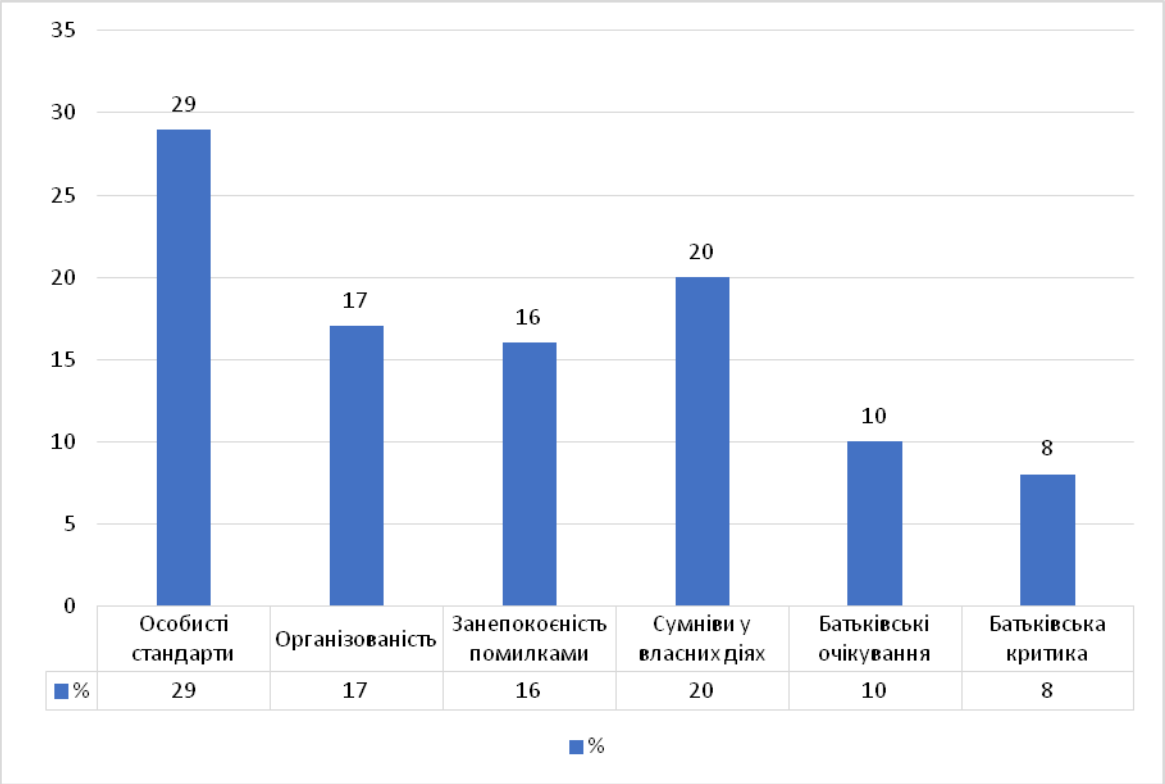


Рис. 2.1. Розподіл домінуючих шкал перфекціонізму серед досліджуваних за методикою Р. Фроста

Серед досліджуваних переважає шкала «особисті стандарти» (29%). В концепції Р. Фроста ця шкала стосується пред'явлення собі високих вимог та стандартів і надання їм надмірного значення для самооцінки. Це можна віднести до Я–орієнтованого перфекціонізму: передбачає наявність високих особистих стандартів, внутрішню мотивацію самовдосконалення, схильність до зосередження на меті, тенденцію ставити перед собою складні цілі та готовність докладати зусилля у їх досягненні; передбачає підвищену самокритичність, розвинену самодисципліну, самоконтроль, схильність до рефлексії. Перфекціонізм, орієнтований на себе – складова, яка, як встановили П. Хьюітт і Г. Флетт, властива обдарованим людям з високими

прагненнями бути досконалими [41]. Високий рівень перфекціонізму, орієнтованого на інших, передбачає наявність високих стандартів, встановлених людиною для інших, вимогливість по відношенню до інших, інтолерантність, небажання вибачати помилки, недосконалості.

Такі результати діагностики вчителів було підтверджено дослідженням Т. Ларських, яка займалась вивченням цієї проблематики. Вона довела, що вчителі ставлять для своєї діяльності високу планку. І це може бути пов’язано з бажанням бути кращим у своїй справі. [27]

Після проведення методики «Голландська шкала трудової залежності» (В. Шауфелі), метою якої було визначення вираженості трудоголізму, було отримано наступні результати.

Згідно з результатами тестування, у 53% досліджуваних не було діагностовано неконтрольований трудоголізм, що свідчить про те, що ця частина нашої вибірки не викладається на роботі і не схильна робити більше, аніж того, що від них вимагають. Вони не залежать від роботи, проте вони досить серйозно підходять до виконання робочих завдань. Люди з такими показниками трудоголізму менше всього схильні до виникнення емоційного вигорання через трудоголізм, тому що вони вміють відмежовувати роботу та особисте життя та розподіляють сили рівномірно.

Виникнення надмірності в роботі, або ж гіпертрофованого трудоголізму, у вчителів можна пояснити тривожністю щодо втрати роботи, що описана в роботах О. Ловакова. Серед нашої вибірки присутні учителі зі стажем роботи більше 20 років і вони можуть відчувати конкуренцію з боку молодих спеціалістів, тому намагаються виконувати роботу краще, беруть більший об’єм роботи для того, щоб бути нарівні з молоддю або ж мати перевагу [30].

В результаті проведення методики діагностики рівня «емоційного вигорання» (В. Бойко), метою якої було визначення рівня емоційного вигорання та сформованості його симптомів, було отримано такі показники.

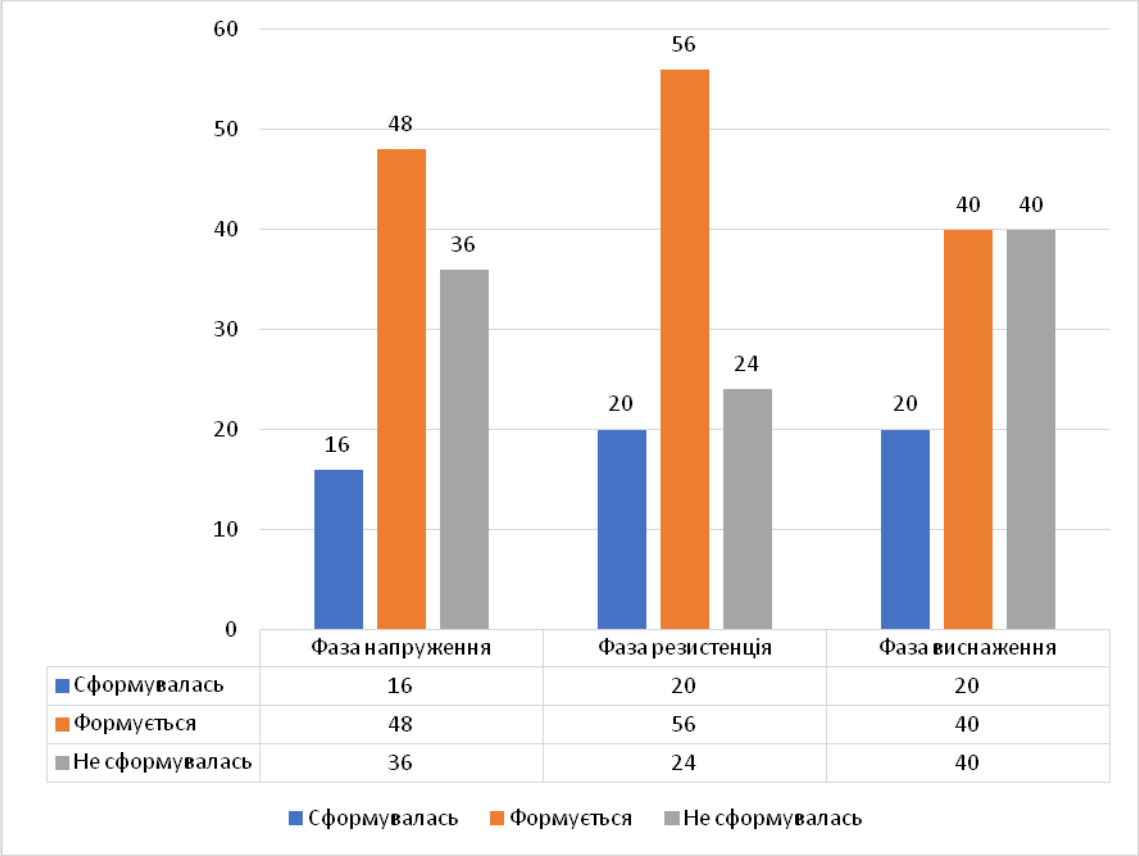


Рис. 2.2. Відсотковий розподіл формування фаз емоційного вигорання за методикою В. Бойко

Синдром сформувався хоч в одній фазі – 32%, синдром на стадії формування – 56%, синдром не сформувався – 12%. Представлені ознаки і симптоми можуть проявлятись в легкій формі через піклування про себе, до прикладу, шляхом створення періодичних перерв у роботі. Згодом починає відбуватись забування певних дрібних робочих моментів (наприклад, коли людина не заповнює певний бланк, у який необхідно щоденно вносити показники). Часто на такі перші незначні симптоми рідко хто звертає увагу. Перша стадія синдрому взагалі може формуватися протягом двох–п’яти років. Наприклад, стадія напруження має динамічний характер виникнення, що обумовлено постійністю, що виснажує, або посиленням факторів.

Фази напруження та виснаження можуть проявлятись у таких симптомах, як:

1) переживання психотравравмуючих обставин – працівник починає сприймати умови праці та професійні міжособистісні відносини як психотравмуючі;

2) незадоволеність собою – невдоволення власною професійною кар'єрою, діяльністю і собою як особистістю-професіоналом;

3) загнаність у кут – притаманне відчуття безвихідності ситуації, виникає бажання зміни місця роботи чи професійної діяльності взагалі;

4) тривога й депресія –у професійній діяльності підвищується нервовість, з'являються депресивні настрої, розвивається і підвищується рівень тривожності.

У досліджуваних, які знаходяться на другій стадії – резистенції –можна спостерігати повну або часткову відсутність інтересу до роботи, потреби в комунікації будь з ким: відсутнє бажання бачити тих, з ким спеціаліст співпрацює, здається ніби тиждень триває нескінченно, з'являються стійкі соматичні симптоми: упадок сил, енергії, особливо, наприкінці тижня, головні болі у вечірній час, підвищена дратівливість, збільшення частоти простудних захворювань. Працівник може почувати себе виснаженою навіть після тривалого сну і навіть після вихідних чи відпустки. Час за який зазвичай формується така стадія, в середньому від 5 до 15 років і вона знаходить вияв у таких симптомах, як:

1) неадекватне вибіркове емоційне реагування – відбувається неконтрольований вплив настрою на професійне спілкування та відносини;

2) емоційно–моральна дезорієнтація – підвищення байдужості у професійних міжособистісних стосунках;

3) розширення сфери економії емоцій – збільшується емоційна замкненість, з'являється прагнення згорнути будь-які комунікації;

4) редукція професійних обов'язків – завершення професійної діяльності, бажання якомога менше часу приділяти виконанню професійних обов'язків.

Опитувальник «Професійне вигорання» (Н. Є. Водоп'янова О. С. Старченкова) було використано для психологічної діагностики проявів професійної деформації і в результаті отримано такий розподіл даних.

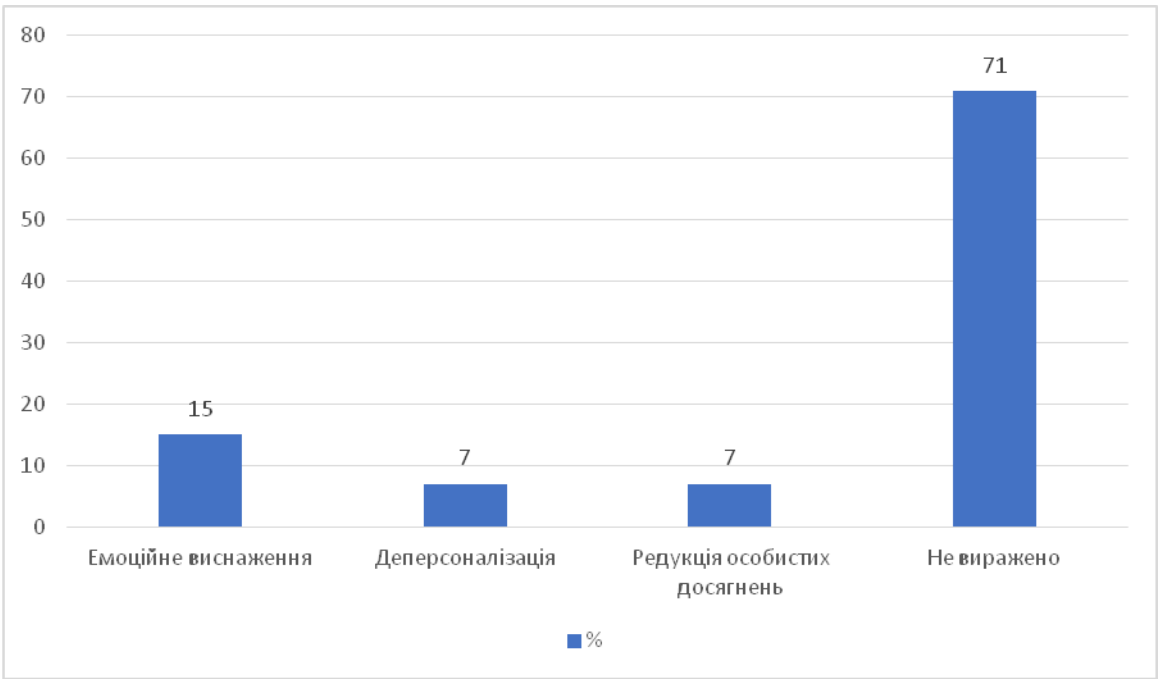


Рис. 2.3. Відсотковий розподіл отриманих даних за опитувальником «Професійне вигорання»

Н. Водоп'янова визначає досліджуване явище як професійну деструкцію особистості, що має свій вияв у формі стійких психічних переживань, а також в змінах якості, структури і вмісту професійної діяльності [3]. Схожа деструкція з'являється в професійно–важких ситуаціях, що сприймаються працівниками суб'єктивно як такі, що викликають стрес та носять дезадаптивний характер. Автор відзначає складну багаторівневу детермінацію емоційного вигорання (організаційні, рольові та індивідуальні чинники) та те, що його переживання пов'язані із зміною смисло–життєвих орієнтацій та незадоволенням особистості у самореалізації [4]. До деструкційних професійних явищ, що призводять до професійної деформації, відносить емоційне вигорання і Н. Пряжников.

Також з метою діагностики проявів професійної деформації було застосовано методику В. В. Бойка «Діагностика рівня емпатії».

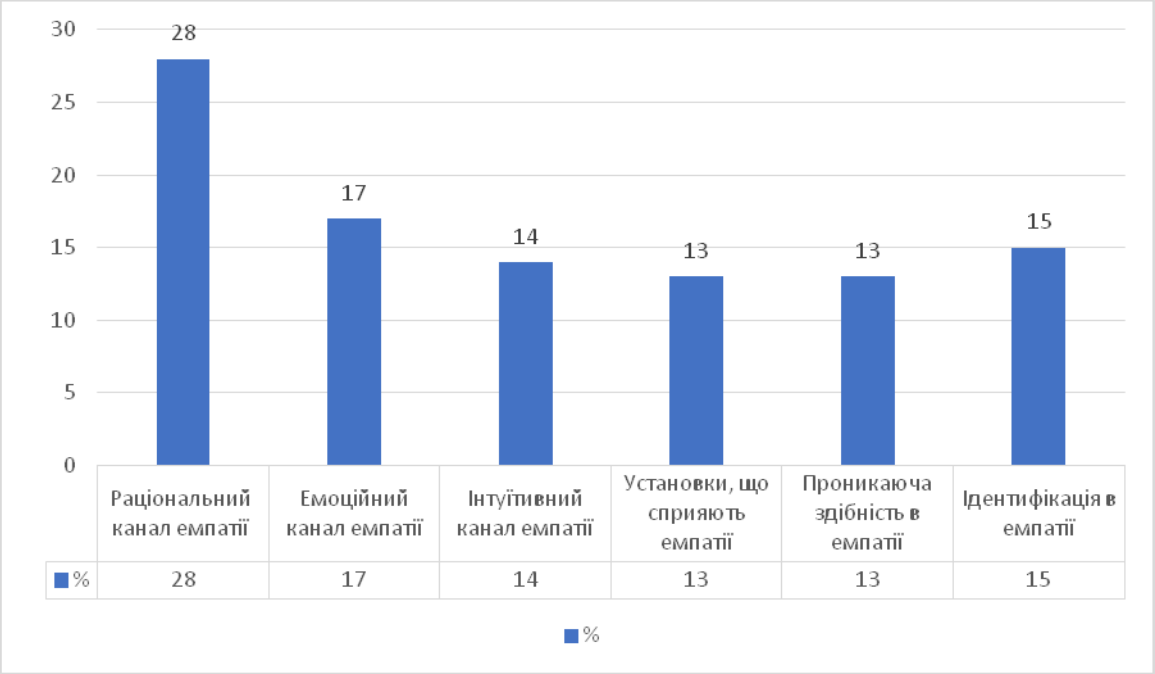


Рис. 2.4. Розподіл шкал за методикою «Діагностика рівня емпатії» серед досліджуваних

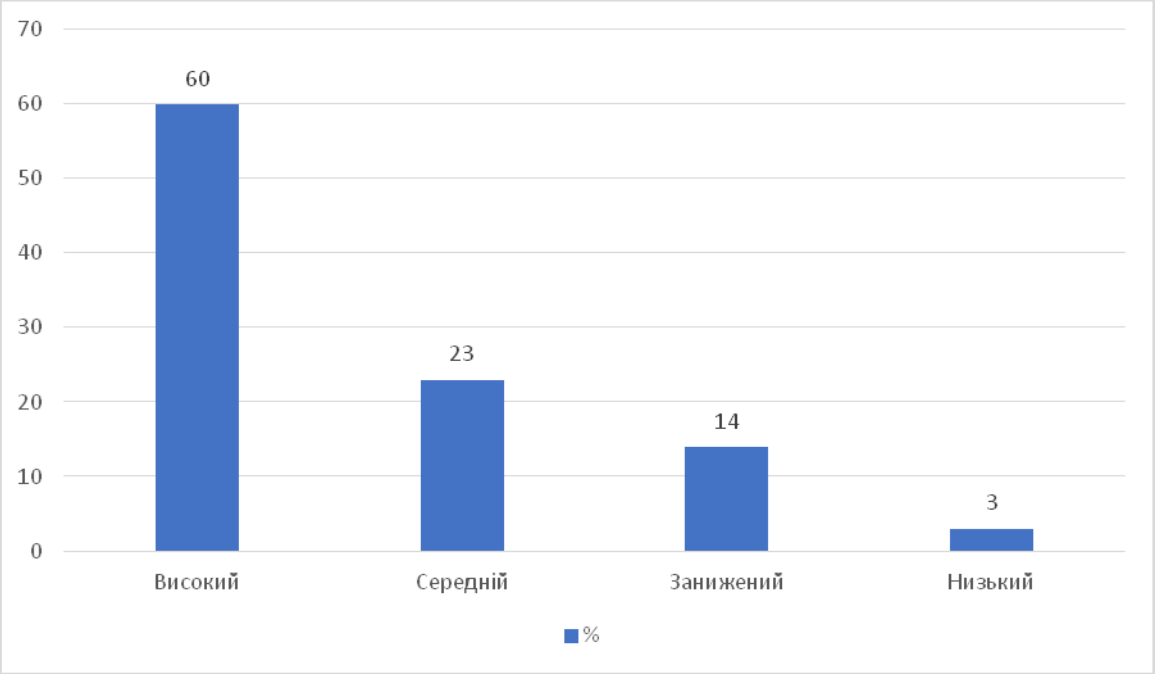


Рис. 2.5. Розподіл рівнів емпатії серед досліджуваних

Найбільший показник серед досліджуваних – 28% – має раціональний канал емпатії – він характеризує спрямованість уваги, сприйняття і мислення суб'єкта, що виражає емпатію, на іншу людину – його стан, проблеми, поведінку. Цей спонтанний інтерес до іншого відкриває шлюзи емоційного та інтуїтивного відображення партнера. У раціональному компоненті емпатії не

слід шукати логіку або мотивацію інтересу до іншого. Партнер привертає увагу своєю битійністю, що дозволяє виражати емпатію неупереджено, виявляти його сутність.

Найнижчим показником є «установки, що сприяють емпатії» та «проникаюча здібність в емпатії» (13%). Ефективність емпатії може знижуватись, якщо людина намагається уникати особистих контактів, вважає недоречним проявляти цікавість до іншої особистості, переконав себе спокійно ставитися до переживань і проблем оточуючих. Подібні умонастрої різко обмежують діапазон емоційної чуйності і емпатичних сприйняття. Навпаки, різні канали емпатії діють активніше і надійніше, якщо немає перешкод з боку установок особистості [21].

Для визначення професійних факторів, що спричиняють або запобігають деформаціям особистості, було використано «Ухтерську шкалу залучення в роботу» (W. B. Schaufeli, адаптація Д. А. Кутузової).

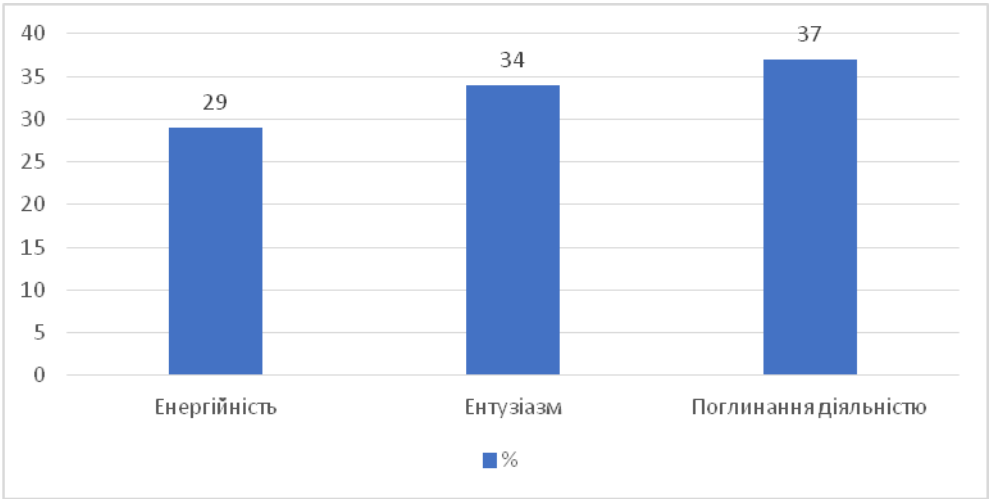


Рис. 2.6. Розподіл шкал залучення в роботу

Найбільший відсотковий показник було отримано за шкалою «поглинання діяльністю» – 37%. Це свідчить про те, що під час виконання завдань, що вимагають на робочому місці, вчителі повністю занурюються в них і переносять робочі елементи в особисте, позаробоче життя. Такі люди можуть навіть на відпочинку залишатись думками на роботі та не здатні абстрагуватись від подій, що трапились не вдома. Такий спосіб життя може призвести до емоційного вигорання.

Проте необхідно звернути увагу на те, що показники ентузіазму та енергійності є також доволі високими (34 та 29 відсотків відповідно). Це є показником того, що досліджувані педагоги мають достатню для виконання робочих завдань рівень ресурсів. Вони вмотивовані та задоволені своїм вибором місця роботи. Коли вчителі працюють з ентузіазмом це беззаперечно позитивно впливає на дітей, з якими вони працюють та їх коефіцієнт корисної дії є достатньо високим.

Проте слід звернути увагу на те, чи відновлюються ресурси організму. Адже, коли людина постійно віддає, їй необхідно отримувати щось взамін, інакше ресурсне спустошення організму може призвести як до фізичного, так і до психічного виснаження, а отже і до емоційного вигорання.

Створення і підтримання високого рівня залучення працівників життєво необхідно для кожної організації, оскільки прихильність її співробітників впливає на ефективність її діяльності: залучені співробітники працюють більш якісно і ефективно, вони віддані своїй компанії, поділяють її цінності та цілі, прикладають значні зусилля для зниження витрат і збільшення прибутку [28]. Вільям Кан був першим, хто визначив особисту залученість співробітників як «освоєння членами організації своїх робочих ролей; залучені співробітники реалізуються фізично, інтелектуально і емоційно в процесі професійної діяльності ». На його думку:

• когнітивний аспект залучення співробітників стосується переконань співробітників про організацію, її лідерах (керівників) і умовах праці;

• емоційний аспект стосується того, як співробітники думають про кожного з цих трьох чинників і чи мають вони позитивне чи негативне ставлення до організації та її керівникам;

• фізичний аспект залучення співробітників стосується фізичної енергії, яку вкладають співробітники в виконання своїх ролей.

На жаль, щодо розуміння даного конструкту до сих пір немає єдності ні серед практиків, ні серед дослідників. Загальним для всіх визначень є надання, що залученість працівників є бажаною умовою, має організаційну

мета, і асоціюється з залученням, прихильністю, пристрастю, ентузіазмом, цілеспрямованими зусиллями і енергією, а також має як установчі, так і поведінкові компоненти. Взагалі за багаторічний період досліджень в організаційних науках було введено в обіг безліч понять з подібною конотацією, наприклад, «залученість в організацію», «прихильність до організації», «включеність в організацію» і деякі інші.

Р. Кан виділив три аспекти залучення.

1. Когнітівний аспект включає в себе переконання співробітника про керівництво організації і умовах роботи.

2. Емоціональний аспект стосується того, як співробітники думають про кожну з цих трьох складових і чи мають вони позитивне чи негативне ставлення до організації та її керівникам.

3. Фізичний аспект залученості співробітників має на увазі фізичну енергію, яку співробітники використовують для успішного виконання своїх робочих ролей.

Таким чином, дотримуючись позиції Р. Кана, залученість означає як психологічний, так і фізичний присутність при виконанні співробітником його організаційної ролі.

Інші автори, такі як Баумрук, Річмен та Шоу, визначають залученість як організаційну прихильність співробітників, яка виявляється на емоційному і інтелектуальному рівні, а Франк і ін. розуміють під залученістю свободу дій , скоєних співробітником щодо його роботи. Більш того, вони відзначають, що залученість пов’язана з такими цілями організації, як утримання співробітників.

Одним із сучасних підходів до опису залученості є підхід, який би розглядав залученість в рамках моделі «вимоги роботи–ресурси» (про неї більш детально йтиметься в наступному параграфі). Відзначимо, що за основу свого дослідження, ми взяли саме цю модель, оскільки, на наш погляд, вона найбільш повно і реально описує ситуацію на робочому місці. У цій моделі залученість в роботу і вигоряння розглядаються як два повністю

незалежних конструкту, об'єднаних концепцією розуміння ефективності працюючої людини як системи відповідності вимог навколишнього середовища і умов роботи його наявним ресурсам. По суті, залученість в роботу розглядається як кінцевий результат процесу виконання діяльності, що має мотиваційну природу.

Виходячи з цієї точки зору, прийнято розрізняти два види ресурсів: 1) робочі та 2) особистісні ресурси. Під робочими ресурсами мають на увазі характеристики роботи, можливості працюючої людини, способи виконання своїх обов'язків. До особистісним ресурсів відносять ті індивідуальні стійкі характеристики, наприклад: емоційна стійкість, перфекціонізм і т.д. При позитивному взаємодії особистісних і робочих ресурсів, за умови, що ресурси співробітника відповідають вимогам, що пред'являються роботою, він буде залучений в роботу. При негативному взаємодії або невідповідність ресурсів і вимог у людини розвиваються професійні деформації, типовою формою яких є вигоряння. Необхідно враховувати, що робочі ресурси відіграють важливу роль для розвитку співробітників, а також сприяють досягненню цілей. Робочі ресурси виявляються тоді, коли робітники вимоги підвищуються. Наприклад, А. Бейкер з співавторам Й. Ханакеном, вивчаючи рівень залученості в роботу у фінських вчителів, зробили висновок, що робочі ресурси впливають на залученість в роботу, коли вчителі стикаються з низьким рівнем дисципліни в учнів [23].

Що стосується власне визначення залученості в роботу, В. Шауфелі й А. Бейкер визначають її як позитивне, повноцінне, пов'язане з роботою внутрішній стан, що характеризується енергією, відданістю і поглиненістю. По суті, залученість показує наскільки працівники «переживають, відчувають» їх роботу: на що дійсно хочуть витрачати час і направляти свою енергію, яке найважливіше прагнення на робочому місці, і те, на чому вони концентруються найбільше. Дослідження А. Бейкер показують, що залучені співробітники дуже енергійні і самостійно впливають на події, значимі для їх життя. Хоча залучені співробітники відчувають втому після важкого

робочого дня, однак вони описують її як досить приємний стан, тому що це пов'язано з позитивними досягненнями. І, нарешті, залучені співробітники люблять займатися іншими речами поза роботою, вони не переробляють, а працюють, відчуваючи при цьому позитивні емоції [15].

З метою діагностики рівнів ресурсів досліджуваних вчителів було застосовано методику «Втрата і придбання персональних ресурсів» (Н. Є. Водоп'янова, А. Д. Наслєдов), результати представлено у відсотковому співвідношенні на графіку.

В контексті пропонованої методики, ресурси особистості можна розуміти як значимі матеріальні засоби (дохід, транспорт, будинок, одяг, об'єктні фетиші) та нематеріальні речі (бажання, система вірування, цілі, ідеї, переконання), зовнішні (соціальна підтримка, друзі, сім'я, робота, соціальний статус) і внутрішні – самоставлення і світогляд (самоповага, професійні вміння, оптимізм, самоконтроль, система вірувань, життєві цінності, та ін.), стан душевного і фізичного благополуччя, вольові, емоційні і енергетичні характеристики, які необхідні (прямо чи опосередковано) для подолання реальних чи передбачуваних життєвих стресів.

Опитувальник втрат і придбань персональних ресурсів розроблений Н. Водоп'яновою на основі ресурсної концепції психологічного стресу С. Хобфолла. За допомогою цього опитувальника визначається оцінка тимчасової (за останній рік–два) взаємодії втрат і надбань особистісних ресурсів. Дозволяє оцінювати будь–який часовий інтервал життя, від півроку і більше.

Рис. 2.7. Розподіл рівнів ресурсів серед досліджуваних

Як видно на рис. 2.8. серед досліджуваних переважає середній рівень втрати і придбання персональних ресурсів – 52%. Це свідчить про те, що педагоги, які приймали участь у нашому дослідженні постійно підтримують оптимальний рівень ресурсів організму та вміють його відновлювати за необхідності.

Ю. Пежемська у власних дослідженнях, присвячених ресурсам педагогів, стверджує, що люди, які займаються педагогічною діяльністю, схильні до регулярним професійним стресам і, як наслідок, професійного вигорання. Педагоги, що працюють усвідомлено, знають про ризик появи можливого синдрому і прагнуть піклуватися про збереження свого адаптаційного і комунікативного потенціалу, нервово–психічної стійкості, розвиваючи в собі навички саморегуляції поведінки і ресурси психологічної захищеності від професійного вигоряння. Найбільш значущими, з психологічної точки зору, в контексті подолання складних життєвих ситуацій є особистісні ресурси.

Ресурси особистості, до яких можна віднести, собистісні та середовищні, внутрішні та зовнішні, значимі для людини і допомагають адаптуватися в складних життєвих ситуаціях. Принцип «консервації» ресурсів передбачає наявність можливості здобувати, зберігати, відновлювати, збільшувати і перерозподіляти ресурси відповідно до власними цінностями. В даному дослідженні ресурси розуміються як значні матеріальні засоби і нематеріальні конструкти, зовнішні і внутрішні, характеристики, які необхідні для подолання реальних або передбачуваних стресів життя. Згідно ресурсної концепції С. Хобфолла, при порушенні певного балансу між втратою і придбанням персональних ресурсів, може виникнути психологічний стрес і ризик так званих хвороб адаптації [19]. Психологічний стрес розвивається в ситуаціях трьох типів: ситуації, що становлять загрозу втрати ресурсів; ситуаціях фактичної втрати ресурсів; ситуаціях відсутності адекватного відшкодування витрачених ресурсів, коли вкладення особистих

зусиль або неможливо для досягнення бажаного результату, або значно перевищує одержуваний результат [33].

2.3. Інтерпретація та обґрунтування зв'язків виникнення емоційного вигорання

З метою встановлення кореляції між показниками емоційного вигорання та перфекціонізму, було проведено обробку даних за допомогою статистичного методу коефіцієнту лінійної кореляції Пірсона.

Між показниками було встановлено прямий корелятивний зв'язок – r=0,407, при p≤0,01, що підтверджує гіпотезу дослідження про те, що перфекціонізм та емоційне вигорання взаємопов'язані.

З метою встановлення залежності між емоційним вигоранням та домінуючими компонентами перфекціонізму (особистісні стандарти, організованість, занепокоєність помилками, сумніви у власних діях, батьківські очікування, батьківська критика), що допоможе більш детально дослідити вплив, нами також було проведено обробку даних за допомогою коефіцієнту лінійної кореляції Пірсона.

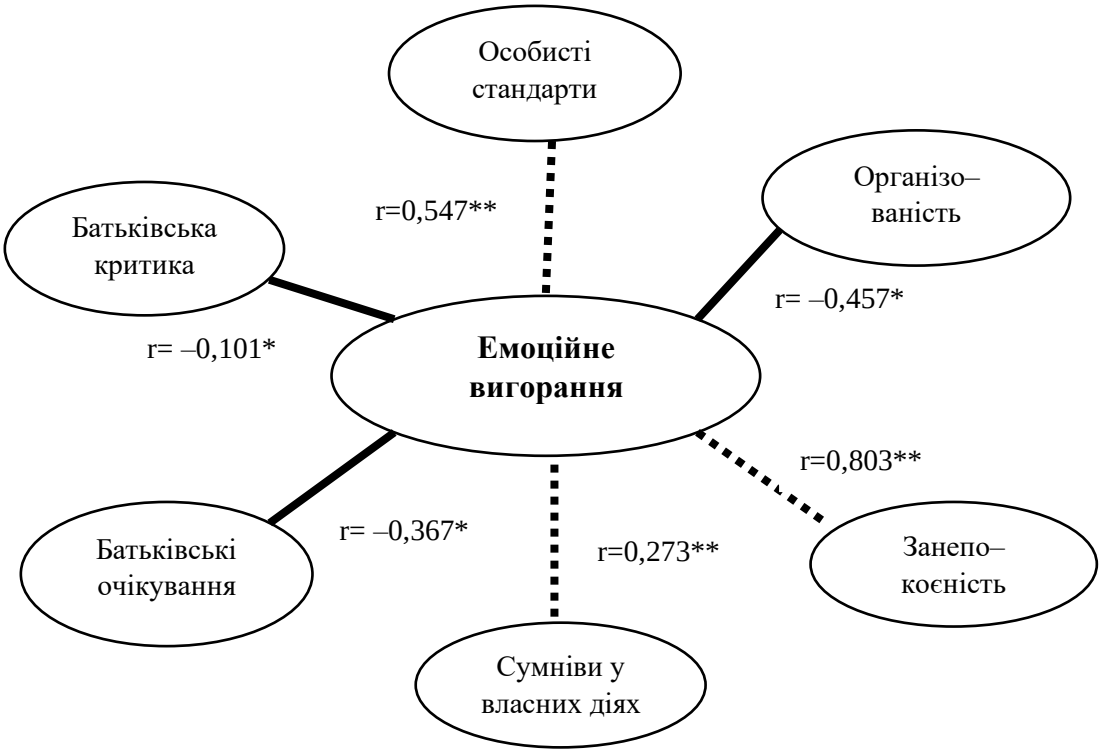
Отримані результати свідчать про те, що між показниками досліджуваного синдрому та такими компонентами перфекціонізму як: особисті стандарти, занепокоєність та сумніви у власних діях, встановлено прямий корелятивний зв'язок (r=0,547, r=0,803 та r=0,273 при p≤0,001 відповідно).

Це можна пояснити тим, що педагоги можуть бути піддані тривожним думкам через сумніви у правильності власних дій, після чого будуть прагнути виконувати завдання якомога якісніше і відповідно витрачаючи на це усі сили та ресурси, навіть ті, що стосуються інших сфер життя. Як наслідок з часом виникає синдром емоційного вигорання.

Отримані дані свідчать про те, що у педагогів з підвищеними вимогами до себе і оточуючих людей, з жорсткими когнітивними установками в процесі професійної діяльності може розвиватися стан емоційного

вигорання, що характеризується емоційним, фізичним і мотиваційним виснаженням. Таким чином, перфекціонізм можна вважати одним з чинників розвитку негативних емоційних станів у професійній діяльності вчителів.

Як стверджує М. Ларських, з усіх компонентів перфекціонізму саме «занепокоєність» надає найбільші вплив на загальний рівень емоційного вигорання особистості педагога. У зв'язку з цим можна зробити висновок, що такі особистісні особливості вчителів, як «чорно–біле мислення», фіксація на невдачах, сприйняття інших як делегують високі показники діяльності можуть бути чинниками емоційного вигорання вчителів [27].



Рівні статистичної значущості:

* p >0,05 ** p≤0,001

Рис. 2.8. Кореляційні плеяди залежності між показниками емоційного вигорання та шкалами перфекціонізму

Обернений корелятивний зв’язок було встановлено між показниками емоційного вигорання та батьківською критикою, організованістю, батьківськими очікуваннями – r= –0,101, r=–0,457, r=–0,367 відповідно при p>0,05.

Це може бути пов’язано з тим, що для частини досліджуваних критика батьків, їхні очікування не мають високого рівня значимості, а тому не впливають на діяльність та виконання роботи [5]. Такі досліджувані не виконують завдання на роботі для схвалення батьків або ж через страх не догодити їм. Також на такі результати міг вплинути низький рівень організованості особистості, що відображає важливість порядку в роботі, а коли людина не зациклюється на впорядкуванні діяльності, вона відповідно і не виділяє на це надмірну кількість сил та енергії, втрата яких призводить до виникнення емоційного вигорання.

Таким чином, наша гіпотеза про зв’язок між емоційним вигоранням та перфекціонізмом у вчителів знайшла своє підтвердження в емпіричному дослідженні.

Для дослідження корелятивного зв’язку між показниками емоційного вигорання та трудоголізму, нами також було проведено обробку даних за допомогою коефіцієнту лінійної кореляції Пірсона.

Згідно з отриманими результатами, між цими показниками існує прямий корелятивний зв’язок як із надмірністю у роботі, так і у зацикленості на роботі.

Це можна пояснити тим, що трудоголізм має високу мотивацію успіху, доходячи до перфекціонізму – прагнення все і завжди зробити краще за всіх. Будь–яке зниження результатів праці, навіть з об’єктивних причин, може викликати неадекватну реакцію: від втечі в себе і свої депресивні переживання до пошуку винного і направлення в його адресу різких агресивних спалахів.

Адже відомо, що про жертви виснаження моральних і фізичних осіб говорять, що вони – трудоголіки, тобто, як ми вже розуміємо, люди, залежні

від роботи. Такі люди схильні до появи незадоволеності і розчарування в роботі, а також негативного впливу стресів. Встановлено, що хворобливий трудоголізм – скоріше не добровільний, а вимушений стиль життя, в основі якого лежить необхідність впоратися зі своїми службовими обов'язками. Такі люди погано впливають на свою організацію і колег в цілому. Їх непереборна тяга до роботи може стати джерелом негативних наслідків як: відсталість мислення і відсутність гнучкості, розробка напружених і нереалістичних графіків і стандартів виконання посадових обов'язків, прагнення зосередити в своїх руках повний контроль над виробничою ситуацією. Виходить, їм важко ділитися владою, звертатися за допомогою і працювати в команді [36].

Як видно, трудоголізм може стати причиною вигорання, що підтверджується дослідженням Н. Телепової в роботі «Трудоголізм як причина психоемоційного вигорання особистості в професійній діяльності. [38].

Н. Тавровецька, в результаті вивчення проблематики вигорання і проведення емпіричного дослідження серед педагогів, встановила, що це синдромом фізичного, розумового та емоційного виснаження. Наслідками цього феномену стає негативна самооцінка, безлике ставлення до професійної діяльності, деперсоналізація. Це є своєрідною кризою, що зачіпає вищі рівні психологічної регуляції, цінності і життєві смисли. У той же ж час, це індивідуальний процес, причинами якого можуть бути об'єднання комбінації суб'єктивних і об'єктивних факторів, які залежать від життєвих орієнтирів, цінностей, від способів психологічного захисту і способів відчуження від соціального взаємодії. Як показали результати психологічної діагностики в дослідженні Н. Тавровецької, професійне вигорання не є неодмінним атрибутом роботи вчителя або керівника освітнього закладу. Схильність до цього синдрому тісно пов'язана з життєстійкістю, особистими якостями, з особливостями ціннісно-смислової сфери і життєвої позиції [42].

Висновки до другого розділу: між емоційним вигоранням та перфекціонізмом було встановлено прямий кореляційний зв’язок. Проте після проведення більш детального дослідження було виявлено, що зв’язок відсутній між емоційним вигоранням та такими шкалами як організованість, батьківський критика та батьківські очікування. Це є свідченням того. Що чим більш вираженими є перфекціонізм, викликаний високими особистісними стандартами, занепокоєністю помилками та сумнівами у власних діях, тим більше вираженим є емоційне вигорання.

Також зв’язок було встановлено між показниками емоційного вигорання та трудоголізму, що свідчить про те, що таке явище як трудоголізм може бути каталізатором для виникнення синдрому емоційного вигорання. Це пов’язано з тим, що на виконання діяльності витрачається багато зусиль, рівень ресурсності не відновлюється, а лише знижується, людина поступово виснажує організм через постійні роздуми про роботу та виконання завдань.

ВИСНОВКИ

Теоретичний та емпіричний аналіз теми дослідження дозволив нам сформулювати такі висновки.

1. Теоретичне дослідження вітчизняних та зарубіжних поглядів на поняття синдром емоційного вигорання показало, що це явище стає дедалі поширенішим і загрожує емоційному, особистісному, сімейному, міжособистісному, фізичному благополуччю людини. Особливо це стосується педагогів, які щоденно співпрацюють з дітьми, а тому викладаються на повну задля їх успішного засвоєння знань. На фоні такого прагнення можуть виникнути перфекціонізм та трудоголізм як детермінанти синдрому емоційного вигорання.
2. За допомогою емпіричного дослідження, було виявлено, що між емоційним вигоранням та перфекціонізмом було встановлено прямий кореляційний зв’язок. Проте після проведення більш детального дослідження було виявлено, що зв’язок відсутній між емоційним вигоранням та такими шкалами як організованість, батьківський критика та батьківські очікування. Це є свідченням того. Що чим більш вираженими є перфекціонізм, викликаний високими особистісними стандартами, занепокоєністю помилками та сумнівами у власних діях, тим більше вираженим є емоційне вигорання.
3. Встановлено, що між показниками емоційного вигорання та трудоголізму, що свідчить про те, що таке явище як трудоголізм може бути каталізатором для виникнення синдрому емоційного вигорання. Це пов’язано з тим, що на виконання діяльності витрачається багато зусиль, рівень ресурсності не відновлюється, а лише знижується, людина поступово виснажує організм через постійні роздуми про роботу та виконання завдань.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баранов А. А. Психология стрессоустойчивости педагога. (Теоретические и прикладные аспекты): автореф. дис. доктора психол. наук: 19.00.07. Санкт–Петербург, 2002. 45 с.
2. Булатевич Н. М. Синдром емоційного вигоряння вчителя : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : 19.00.04. К., 2004. 19 с.
3. Водопьянова Н. Е. Технология проведения тренингов по превенции синдрома профессионального выгорания. URL: http://lib.info/index.php (дата звернення 27.06.2020).
4. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. СПб, 2008. 336 с.
5. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Психическое «выгорание» и качество жизни : под ред. Л.А. Коростылевой СПб.: Изд–во СПбГУ, 2002. Вып 6. С. 140–155.
6. Гаранян Н. Г. Андрусенко Д. А., Хломов И. Д. Перфекционизм как фактор студенческой дезадаптации. 2014. – № 1. – С. 72–81.
7. Гаранян Н. Г. Психологические модели перфекционизма. Вопросы психологии. 2009. С. 74 – 83.
8. Горская Г. Б. Личностные факторы конструктивности проявлений перфекционизма у старшеклассников. *Теория и практика общественного развития.* 2013. № 8. С. 123–126.
9. Горская Г. Б. Исследование перфекционизма среди старшеклассников. *Теория и практика общественного развития.* 2014. № 9. С. 118–121.
10. Грандт В. В. Генезис перфекціонізму: теоретична експлікація проблеми. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН*

України / ред. С. Д. Максименка, Н. Ф. Шевченко, М. Г. Ткалич. Запоріжжя : ЗНУ, 2014. № 1 (5). С. 30–35.

11. Гриньова М.В. Психологічні основи саморегуляції педагога. *Імідж сучасного педагога*. 2008. № 7–8 (86–87). С. 71–75.
12. Грицук О. В. Збереження професійного здоров'я вчителів як проблема сучасної психології. URL: http://www. rapdon.org.ua/mod–subjects–viewpage–ageid–75.html.
13. Грубі Т. В. Сімейні чинники, що впливають на розвиток перфекціонізму особистості. *Київський науково–педагогічний вісник*. 2016. № 7 (07). С. 43–50.
14. Долженко Р. А. Вовлеченность персонала как индикатор отношения работников к изменениям в организации. Барнаул: Изд–во Алтайского государственного университета, 2014. 188 с.
15. Доминяк В. И., Родионова Е. А. Вовлеченность сотрудников: мотивационный аспект. СПб: «НИЦ АРТ», 2016. С. 198–203.
16. Егоров А. Работоголизм (трудоголизм). Руководство по аддиктологии : под ред. проф. В. Д. Менделевича. СПб.: Речь, 2007. 501 с.
17. Жогно Ю. П. Вплив емоційного вигорання на професійну компетентність вчителя. *Наука і освіта*. 2008. № 8–9. С. 40–43.
18. Жогно Ю. П. Емоційне вигорання в педагогічному спілкуванні та співвідношення понять «суб'єктивне / суб`єктне». *Наука і освіта.* 2008. № 3. С. 37–40.
19. Иванова Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стрессов. *Психология. Журнал Высшей школы экономики.* 2013. Т. 10. № 3. С. 119–135.
20. Иванчеко Г. В. Идея совершенства в психологической культуре. М. : Смысл, 2014. 111 с.
21. Ильин Е. П. Психология индивидуальных отличий. СПб.: Питер, 2002. 544 с.

22. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома», 2019. 80 с.
23. Климова О. А., Барабанщикова В.В. Представления о вовлеченности в работу и трудоголизме в современных психологических исследованиях. *Национальный психологический журнал.* 2015. №1[17], С. 52–60.
24. Козлова И. Н. Трудоголизм как форма зависимого поведения: проблематика исследований. *Известия высших учебных заведений. Северо–Кавказский регион. Сер. : Общественные науки*. 2006. № 26. С. 95–96.
25. Кузіна В. Д. Модель взаємозв'язку перфекціонізму та професійної ідентичності особистості офіцера. *Актуальні проблеми психології : зб. наук. пр. Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* Київ, Житомир, 2018. Вип. 14, т. VI. С. 330–338.
26. Ларских М. В. Исследование перфекционизма личности в профессиональной деятельности учителя. *Вестн. Тамбов. ун–та. Серия: Гуманитарные науки.* 2010. Вып. 6. С. 138–141.
27. Ларских М. В, Матюхина Н. Г. Взаимосвязь между перфекционизмом и прокрастинацией у студентов. *Universum: Психология и образование*. Воронеж. 2015. № 7 (17). С. 100–114.
28. Липатов С. А. «Вовлеченность работника в организацию» или «увлеченность работой»: соотношение понятий. *Организационная психология.* 2015. Т. 5. № 1. С. 104–110.
29. Ловаков А.В. Исследование тудоголизма и его последствий. *Организационная психология.* 2012. Т. 2. № 4. С. 28–42.
30. Ловаков А.В. Трудоголизм: понятие, методики измерения, предикторы и последствия. *Организационная психология.* 2012. Т.2. № 4. С.28–42.

31. Мудрик А. Б. Трудоголізм як професійна адикція особистості. *Психологічні перспективи.* 2017. Вип. 29. С. 175–185.
32. Павлова В. С. Проблема перфекціонізму особистості та чинників, які впливають на його формування та розвиток. *Вісник ОНУ. Серія психологія.* 2016. Т.18. Вип. 22. Ч.3. С. 8–17.
33. Пежемская Ю.С., Смирнова Н.С. Индекс ресурсности педагогов с разным уровнем профессионального выгорания. *Ученые записки Санкт–Петербургского имени В.Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии.* 2016. № 2 (58). С. 96–99.
34. Прокопчук І. Трудоголізм як тип адиктивної поведінки. *Політичний менеджмент.* 2011. № 1. С. 92–102.
35. Пряжников Н. С., Ожогова Е. Г. Эмоциональное выгорание и личностные деформации в психолого–педагогической деятельности. *Вестник Московского университета. Серия 14. Психология.* 2014. №4. С. 33–43.
36. Солодухо В. В. Трудоголизм – причина выгорания. Весці БДПУ. Сер. 1. 2014. № 4. С. 40–45.
37. Старшенбаум Г. В. Аддиктология: психология психотерапия зависимостей. М. : Когито–Центр, 2006. 367 с.
38. Телепова Н. Н. Трудоголизм как причина психоэмоционального выгорания личности в профессиональной деятельности. *Казанская наука.* Казань, 2012. № 2. 306 с.
39. Цыганкова П. В. Перфекционный стиль личности пациентов с нарушением адаптации и суицидальным поведением : автореф. дис. на соиск. науч. степени канд. психол. наук: 19.00.04. М., 2015. 32 с.
40. Чемберлин С. М., Чжан Н. Трудоголизм, здоровье и самопринятие. *Журнал консультирования и развития.* 2009. С. 159–169.
41. Ясная В. А. Перфекционизм: история изучения и современное состояние проблемы. Вопросы психологии. 2014, №4. С. 15.

42. Tavrovetska N. An empirical study of professional exhaustion and life position of educational principle staff and directorship // The innovative potential of psychology in the development of the modern man : collective monograph / S. I. Babatina, O. M. Kikinezhdi, N. I. Tavrovetska, S. D. Yakovleva, etc. – Lviv-Toruń : Liha-Pres, 2019. – p.47-73.

Додаток А

КОДЕКС АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ ХЕРСОНСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Я, Ольга Більська, учасник(ця) освітнього процесу Херсонського державного університету, **УСВІДОМЛЮЮ**, що академічна доброчесність – це фундаментальна етична цінність усієї академічної спільноти світу.

ЗАЯВЛЯЮ, що у своїй освітній і науковій діяльності **ЗОБОВ'ЯЗУЮСЯ**:

– дотримуватися:

- вимог законодавства України та внутрішніх нормативних документів університету, зокрема Статуту Університету;
- принципів та правил академічної доброчесності;
- нульової толерантності до академічного плагіату;
- моральних норм та правил етичної поведінки;
- толерантного ставлення до інших;
- дотримуватися високого рівня культури спілкування;

– надавати згоду на:

- безпосередню перевірку курсових, кваліфікаційних робіт тощо на ознаки наявності академічного плагіату за допомогою спеціалізованих програмних продуктів;
- оброблення, збереження й розміщення кваліфікаційних робіт у відкритому доступі в інституційному репозитарії;
- використання робіт для перевірки на ознаки наявності академічного плагіату в інших роботах виключно з метою виявлення можливих ознак академічного плагіату;

– самостійно виконувати навчальні завдання, завдання поточного й підсумкового контролю результатів навчання;

– надавати достовірну інформацію щодо результатів власної навчальної (наукової, творчої) діяльності, використаних методик досліджень та джерел інформації;

– не використовувати результати досліджень інших авторів без використання покликань на їхню роботу;

– своєю діяльністю сприяти збереженню та примноженню традицій університету, формуванню його позитивного іміджу;

– не чинити правопорушень і не сприяти їхньому скоєнню іншими особами;

– підтримувати атмосферу довіри, взаємної відповідальності та співпраці в освітньому середовищі;

– поважати честь, гідність та особисту недоторканність особи, незважаючи на її стать, вік, матеріальний стан, соціальне становище, расову належність, релігійні й політичні переконання;

– не дискримінувати людей на підставі академічного статусу, а також за національною, расовою, статевою чи іншою належністю;

– відповідально ставитися до своїх обов'язків, вчасно та сумлінно виконувати необхідні навчальні та науково-дослідницькі завдання;

– запобігати виникненню у своїй діяльності конфлікту інтересів, зокрема не використовувати службових і родинних зв'язків з метою отримання нечесної переваги в навчальній, науковій і трудовій діяльності;

– не брати участі в будь-якій діяльності, пов'язаній із обманом, нечесністю, списуванням, фабрикацією;

– не підроблювати документи;

– не поширювати неправдиву та компрометуючу інформацію про інших здобувачів вищої освіти, викладачів і співробітників;

– не отримувати і не пропонувати винагород за несправедливе отримання будь-яких переваг або здійснення впливу на зміну отриманої академічної оцінки;

– не залякувати й не проявляти агресії та насильства проти інших, сексуальні домагання;

– не завдавати шкоди матеріальним цінностям, матеріально-технічній базі університету та особистій власності інших студентів та/або працівників;

– не використовувати без дозволу ректорату (деканату) символіки університету в заходах, не пов'язаних з діяльністю університету;

– не здійснювати і не заохочувати будь-яких спроб, спрямованих на те, щоб за допомогою нечесних і негідних методів досягати власних корисних цілей;

– не завдавати загрози власному здоров'ю або безпеці іншим студентам та/або працівникам.

УСВІДОМЛЮЮ, що відповідно до чинного законодавства у разі недотримання Кодексу академічної доброчесності буду нести академічну та/або інші види відповідальності й до мене можуть бути застосовані заходи дисциплінарного характеру за порушення принципів академічної доброчесності.

_____	_____	Ольга Більська
(дата)	(підпис)	(ім'я, прізвище)

Додаток Б

Результати встановлення кореляційного зв'язку

Таблиця 1

Кореляційний зв'язок між показниками емоційного вигорання та шкалами перфекціонізму

	Емоційне вигорання	Особисті стандарти	Організованість	Занепокоєність помилками	Сумніви у власних діях	Батьківські очікування	Батьківська критика
Емоційне вигорання	1	0,547	–0,457	0,803	0,273	–0,367	–0,101
Особисті стандарти	0,547	1	–0,102	–0,757	–0,701	0,015	0,174
Організо–ваність	–0,457	–0,102	1	–0,478	–0,335	–0,580	–0,401
Занепо–коєність помилками	0,803	–0,757	–0,478	1	–0,478	0,172	0,069
Сумніви у власних діях	0,273	–0,701	–0,335	–0,478	1	–0,197	–0,758
Батьківські очікування	–0,367	0,015	–0,580	0,172	–0,197	1	–0,473
Батьківська критика	–0,101	0,174	–0,401	0,069	–0,758	–0,473	1

Таблиця 2

Кореляційний зв'язок між показниками емоційного вигорання та трудової залежності

	Емоційне вигорання	Надмірність у роботі	Зацикленість на роботі
Емоційне вигорання	1	0,362	0,466
Надмірність у роботі	0,362	1	–0,108
Зацикленість на роботі	0,466	–0,108	1