

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ ХАРКІВСЬКИЙ
НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ В.Н.КАРАЗІНА

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГІЇ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГІЧНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ ТА ПСИХОТЕРАПІЇ

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

На тему: «Психологічні особливості прояву перфекціонізму у жінок
зрілого віку з вираженим трудовоголізмом»

Студента (ки) 4 курсу групи ПС-43

першого (бакалаврського) рівня вищої освіти
освітньо-професійної програми «Психологія» за
спеціальністю 053 – ПСИХОЛОГІЯ

Саприкіної С.М.

Керівник: кандидат психологічних наук, доцент
ЗВО кафедри психологічного консультування і
психотерапії Харченко А.О.

Чотирьохрівнева шкала оцінювання _

Кількість балів: ___

Члени комісії _____
(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

(підпис)

(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ЙОГО ФЕНОМЕНОЛОГІЯ.....	6
1.1 Трудоголізм як форма поведінкової залежності: психологічні аспекти....	6
1.2. Поняття та психологічні особливості перфекціонізму.....	7
1.3. Взаємозв'язок перфекціонізму та трудоголізму.....	9
1.4. Особливості прояву перфекціонізму у жінок з вираженим трудоголізмом.....	11
Висновки до Розділу 1.....	13
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ У ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ З ВИРАЖЕНИМ ТРУДОГОЛІЗМОМ.....	16
2.1. Обґрунтування та організація емпіричного дослідження.....	16
2.2. Виявлення структурних особливостей переважання різних типів перфекціонізму у жінок зрілого віку з високим рівнем трудоголізму.....	19
2.3. Виявлення рівневих особливостей задоволеності роботою у жінок з вираженим трудоголізмом.....	31
2.4. Психологічні особливості прояву довіри до світу, інших людей та до себе у жінок зрілого віку з високим рівнем трудоголізму.....	35
2.5. Статистичні особливості прояву перфекціонізму у жінок зрілого віку з вираженим трудоголізмом.....	37
Висновки до Розділу 2.....	43
ВИСНОВКИ.....	46
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТКИ.....	52

ВСТУП

Актуальність теми дослідження: У сучасних умовах, коли зростають вимоги до ефективності та досягнення особистих цілей, проблема перфекціонізму стає особливо значущою. Незважаючи на те, що перфекціонізм часто розглядають як позитивну характеристику, у поєднанні з трудоголізмом він може призвести до розвитку емоційного вигорання, зниження рівня задоволеності професійною діяльністю, а також створювати складнощі в пошуку балансу між роботою та особистим життям. Ця проблема особливо актуальна для жінок, які одночасно стикаються з професійними викликами та соціальними очікуваннями, пов'язаними з традиційними сімейними обов'язками.

Новітні дослідження підтверджують, що жінки схильні до більш вираженого трудоголізму та зазнають більшого емоційного навантаження, ніж чоловіки, що своєю чергою може негативно позначитися на їхньому психічному здоров'ї (Marian Beiler-May, Jeffrey H. Greenhaus та Katherine W. DiPietro - 2022). Крім того, роботи В.Б. Шауфелі та Г.Л. Флетта підкреслюють, що перфекціонізм може відігравати адаптивну роль лише в певних ситуаціях, але частіше за все стає джерелом стресу та емоційного виснаження.

Однак на даний момент існує нестача наукових праць, які б глибоко досліджували прояви перфекціонізму в жінок, які виявляють виражений трудоголізм. Ця обставина підкреслює не тільки теоретичну, а й практичну важливість цього напрямку досліджень.

Мета роботи: Визначити психологічні особливості прояву перфекціонізму у жінок зрілого віку з вираженим трудоголізмом,

Об'єкт дослідження: перфекціонізм особистості.

Предмет дослідження: психологічні особливості перфекціонізму у жінок зрілого віку з вираженим трудоголізмом.

Гіпотеза:

1. Жінки зрілого віку з вираженим трудоголізмом характеризуються підвищеним прагненням до досягнення ідеальності у порівнянні з жінками, які

не виявляють ознак трудоголізму.

2. Жінки зрілого віку з вираженим трудоголізмом мають виражений страх перед помилками у порівнянні з жінками, які не виявляють ознак трудоголізму.

3. Для жінок зрілого віку з вираженим трудоголізмом характерне домінування соціально детермінованого типу перфекціонізму у порівнянні з жінками, які не виявляють ознак трудоголізму.

Завдання дослідження:

1. Провести теоретичний аналіз наукової літератури з питань трудоголізму та феноменології перфекціонізму, визначивши основні концептуальні підходи до їх розуміння та взаємозв'язку;

2. Визначити структурні особливості переважання різних типів перфекціонізму у жінок зрілого віку з високим рівнем трудоголізму.

3. Виявити рівневі особливості задоволеність роботою у жінок з вираженим трудоголізмом.

4. Виявити рівневі особливості довіри до світу, інших людей та до себе у жінок зрілого віку з високим рівнем трудоголізму.

5. Виявити особливості кореляційної моделі елементів перфекціонізму у жінок з вираженим трудоголізмом.

Методи дослідження:

Психологічні методики: Велика тривимірна шкала перфекціонізму М.Смітта, Д.Саклофскі, Й.Стоєбер, С.Шеррі (в адаптації Т.В.Грубі); Шкала перфекціонізму О.О.Лози; Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт); Методика довіри/ недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе (А.Купрейченко). Методи математичної статистики для аналізу даних: описативна статистика, порівняльний аналіз за U-критерієм Манна-Уїтні, кореляційний аналіз за критерієм Ч. Спірмена. Результати оброблялися за допомогою програмного пакету для статистичного аналізу Statistica 7.0.

Характеристика Вибірки: Було сформовано загальну вибірку - 60

респондентів. Респонденти були поділені на дві групи за методикою фільтром “Бергенська шкала трудоголізму (BWAS)”: до першої групи увійшли досліджувані жінки з вираженим трудоголізмом - 32 респонденти, до другої групи увійшли жінки без схильності до трудоголізму, кількість яких становила - 31 респондент;

Практична значущість дослідження полягає в можливості розробки науково обґрунтованих рекомендацій для психологічної підтримки жінок із проявами перфекціонізму, спрямованих на зниження рівня стресу, профілактику емоційного вигорання та оптимізацію балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Отримані результати можуть бути інтегровані в практику управління персоналом, програми профілактики негативних наслідків перфекціонізму, а також використовуватися в освітніх курсах для фахівців у галузях психології, управління людськими ресурсами та коучингу.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ТА ЙОГО ФЕНОМЕНОЛОГІЯ

1.1. Трудоголізм як форма поведінкової залежності: психологічні аспекти

Трудоголізм, тобто патологічна залежність від професійної діяльності, являє собою різновид поведінкової залежності, за якого людина відчуває непереборне і нав'язливе прагнення постійно працювати, не маючи здатності контролювати це бажання. Такий стан часто призводить до погіршення психофізичного здоров'я і чинить негативний вплив на міжособистісні стосунки [12].

З погляду психології, трудоголізм містить у собі низку важливих характеристик. По-перше, це надмірне занурення в трудову діяльність, за якого особистий час і відпочинок систематично приносяться в жертву роботі. По-друге, внутрішній нав'язливий імпульс до праці проявляється в нездатності відволіктися від професійних обов'язків і постійному розумовому поверненні до них. По-третє, у людини зберігається наполегливе бажання продовжувати працювати, незважаючи на шкідливі наслідки, включно з погіршенням здоров'я і проблемами у спілкуванні з близькими [13].

Дослідження, проведені Л. М. Карамушкою, О. І. Бондарчук і Т. В. Грубі, виявили зв'язок трудоголізму з кількома психологічними передумовами. Серед них - знижена самооцінка, прагнення до ідеалу та необхідність отримання соціального визнання. Люди, схильні до трудоголізму, часто вдаються до роботи як до способу втечі від емоційних труднощів і стресових ситуацій. Крім того, такий спосіб поведінки може формуватися під впливом високих вимог з боку сім'ї або суспільства, де особиста значущість оцінюється через призму професійних успіхів [8].

Наслідки трудоголізму для психіки дуже серйозні. Постійна перевтома і дефіцит відпочинку призводять до хронічної втоми, значного стресу і ризику

виникнення депресивних розладів. Крім цього, страждає загальний рівень задоволеності життям, погіршується якість соціальних і сімейних стосунків. Соматично ж спостерігається підвищення ймовірності захворювань серцево-судинної системи, порушення сну та інші фізичні проблеми [1].

Необхідно проводити чітке розмежування між трудоголізмом та інтенсивним залученням у професійну діяльність. Хоча обидві категорії характеризуються значним вкладенням часу та зусиль, їхні мотиваційні засади та наслідки суттєво відрізняються. Висока залученість зазвичай має внутрішню мотивацію і супроводжується позитивними емоціями, тоді як трудоголізм пов'язаний із внутрішнім примусом і часто викликає негативні емоційні стани [25].

Для запобігання та лікування трудоголізму важливо розвивати навички ефективного управління часом, формувати чіткі межі між трудовою та особистою сферами, а також працювати над внутрішніми психологічними аспектами, включно із самооцінкою та перфекціонізмом. Психотерапевтичні методи сприяють усвідомленню коренів залежності та допомагають розробити стратегії для підтримання більш збалансованого способу життя [16].

Таким чином, трудоголізм є серйозним типом поведінкової адикції, який вимагає комплексного розгляду і втручання з урахуванням психологічних характеристик індивіда і соціальних чинників, що сприяють його виникненню і розвитку [7].

1.2. Поняття та психологічні особливості перфекціонізму

Перфекціонізм, згідно зі спостереженнями Р. О. Фроста, П. Мартена, К. Лахарта і Р. Розенблейта, є складним і багатогранним психологічним феноменом, що характеризується прагненням людини досягати високих стандартів у різних сферах життя і схильністю до суворої самооцінки. У науковій літературі перфекціонізм розглядається як риса особистості, що складається з кількох вимірів. Так, Фрост і його співавтори виокремили шість ключових компонентів

перфекціонізму: підвищене занепокоєння можливими помилками, встановлення високих особистих стандартів, сприйняття значних очікувань від батьків, чутливість до батьківської критики, сумніви щодо якості власних дій, а також прагнення до порядку й організованості [21].

Інша концепція, запропонована П. Л. Г'юїттом і Г. Л. Флеттом, розрізняє три форми перфекціонізму: спрямований на себе, на інших і соціально приписуваний. Перший тип проявляється у встановленні високих вимог до власних досягнень і поведінки. Другий - виражається в пред'явленні суворих стандартів до оточення. Третій виникає під впливом суспільного або значущого соціального тиску, що змушує індивіда прагнути до досконалості [22].

Психологічні характеристики перфекціонізму охоплюють як позитивні, так і негативні сторони. З одного боку, прагнення до високих стандартів може стимулювати професійне зростання, розвиток особистості та самовдосконалення. З іншого - зайва заклопотаність помилками та боязнь не виправдати очікування часто ведуть до розвитку тривожних станів, депресії та інших психічних розладів. Так, у дослідженні Г. Л. Флетта, П. Л. Г'юїтта, К. Р. Бланкстейна і Л. Дж. Грея було виявлено тісний взаємозв'язок між перфекціонізмом і депресією, тривожними розладами, а також порушеннями харчової поведінки. Це вказує на те, що схильності до перфекціонізму можуть відігравати роль у розвитку та підтримці симптомів цих розладів, оскільки люди з такими рисами постійно відчувають незадоволеність собою та своїми досягненнями [20].

Слід також зазначити, що прояви перфекціонізму можуть варіюватися залежно від культурного фону. У деяких суспільствах високі стандарти і прагнення до досконалості сприймаються як позитивні якості, в той час як в інших культурах такі тенденції вважаються надмірними і потенційно шкідливими [4]. Цей факт підкреслює необхідність враховувати культурні особливості при вивченні перфекціонізму і при розробці терапевтичних підходів.

У терапевтичній практиці важливо розрізняти адаптивні та дезадаптивні форми перфекціонізму. Адаптивний перфекціонізм характеризується прагненням до високих цілей без зайвої самокритики і страху невдачі, що сприяє особистісному розвитку та успішному досягненню завдань. Навпаки, дезадаптивний перфекціонізм супроводжується надмірною самокритикою, страхом помилок і уникненням ситуацій, у яких можливий провал, що часто призводить до погіршення психічного здоров'я та зниження якості життя [5]. Тому ефективні психотерапевтичні втручання спрямовані на пом'якшення дезадаптивних аспектів перфекціонізму і формування гнучкішого, більш прийнятнього ставлення до себе і своїх досягнень.

Підбиваючи підсумок, перфекціонізм слід розглядати як багатогранну особистісну характеристику, здатну проявлятися як у позитивному, так і в негативному ключі. Глибоке розуміння його складної природи і психологічних нюансів важливе для розроблення ефективних методів психотерапії та підтримки тих, хто стикається з проблемами, викликаними дезадаптивним перфекціонізмом.

1.3. Взаємозв'язок перфекціонізму та трудоголізму

Перфекціонізм і трудоголізм є взаємопов'язаними психологічними явищами, які суттєво впливають як на професійну сферу, так і на особисте життя людини. Перфекціонізм виражається в наполегливому прагненні відповідати високим стандартам і досягати бездоганних результатів у різних життєвих сферах. Трудоголізм, своєю чергою, характеризується надмірною залученістю в робочий процес і нав'язливою необхідністю постійно бути зайнятим професійною діяльністю. Роботи Мудрика О. Б. та Онопченка І. В. підтверджують, що між цими явищами існує тісний зв'язок, здатний впливати на особистість як позитивно, так і негативно [12; 14].

У дослідженнях Г'юїтта П. Л. і Флетта Г. Л. підкреслюється, що перфекціонізм може виступати важливим чинником, що зумовлює виникнення

трудоголізму. Люди, що характеризуються високим рівнем перфекціоністських нахилів, схильні ставити перед собою надмірно високі цілі та постійно відчувати необхідність доводити власну компетентність за допомогою професійних досягнень. Така внутрішня потреба часто призводить до переробок та ігнорування особистих інтересів, що є основною ознакою трудоголізму [22].

Проведене дослідження Більської О. М. виявило, що між дезадаптивним перфекціонізмом, який виражається надмірною самокритикою і острахом помилок, та інтенсивним трудоголізмом існує позитивний кореляційний зв'язок. Це свідчить про те, що мірою посилення дезадаптивних рис перфекціонізму збільшується схильність до нав'язливої робочої активності та нехтування власними потребами [2].

Крім того, трудоголізм може виступати підсилювачем перфекціоністських тенденцій. Постійний тиск, пов'язаний із необхідністю демонструвати бездоганні результати у праці, створює додатковий стрес і вимоги до бездоганної продуктивності. Трудоголіки часто встановлюють для себе надмірно високі стандарти, що призводить до відчуття незадоволеності, навіть якщо досягнуто помітних успіхів. Така динаміка сприяє виникненню відчуття неможливості зупинитися або задовольнитися досягнутим, що посилює стрес та емоційне виснаження.

Не всі форми перфекціонізму призводять до трудоголізму. Наукова література виділяє адаптивний і дезадаптивний типи перфекціонізму. Перший пов'язаний із цілеспрямованістю та високим рівнем досягнень без вираженої самокритики та надмірного стресу. Другий же супроводжується сильною самокритикою і страхом перед невдачами, що часто пов'язано з трудоголізмом і негативно позначається на психічному здоров'ї [5].

Взаємодія перфекціонізму і трудоголізму нерідко призводить до серйозних негативних наслідків, включно з емоційним вигоранням, хронічним стресом і депресивними станами. Постійне прагнення до ідеалів, поєднуючись із надмірним навантаженням, може спричинити виснаження як на фізичному, так і

на психологічному рівнях. Дослідження показують, що люди з вираженими трудоголічними та перфекціоністськими рисами частіше стикаються з проблемами у стосунках, погіршенням загальної якості життя та зниженням здоров'я.

Особлива увага приділяється дослідженню Водоп'янової Н. Є. та Круглової М. А., які акцентують, що обидва ці психологічні явища - перфекціонізм і трудоголізм - слугують предикторами розвитку синдрому емоційного вигорання [4].

Для запобігання небажаним наслідкам необхідно розвивати усвідомленість щодо власних перфекціоністських нахилів і контролювати навантаження, пов'язане з професійною діяльністю. Ефективними в цьому плані вважаються психотерапевтичні підходи, спрямовані на зниження дезадаптивних проявів перфекціонізму та формування здорових трудових звичок, що сприяє поліпшенню психоемоційного стану та якості життя [16].

1.4. Особливості прояву перфекціонізму у жінок з вираженим трудоголізмом

Жінки, які прагнуть високих досягнень та успіху як у кар'єрі, так і в особистому житті, часто стикаються з проявами перфекціонізму та трудоголізму - двох тісно пов'язаних психологічних феноменів. Згідно з результатами досліджень Й. Стоєбера та Л. Е. Даміана, трудоголізм переважно спостерігається в тих, хто характеризується високим рівнем перфекціонізму, особливо якщо останній має дезадаптивний характер. Такі жінки зазвичай відчувають гостру потребу контролювати кожен аспект свого життя, що тягне за собою постійну перевтому і утруднений поділ роботи та відпочинку [25].

Г'юїтт П. Л. і Флетт Г. Л. виокремили три форми перфекціонізму: орієнтований на себе, на оточуючих і соціально приписуваний - останній особливо пов'язаний із трудоголізмом. Соціально приписуваний перфекціонізм проявляється у відчутті тиску суспільства і необхідності відповідати його

очікуванням. Цей тиск особливо сильно позначається на жінках, які працюють у висококонкурентних сферах або відчують соціальний тиск у питаннях успішності, що підтверджують дослідження Р. Б. Слейні, К. Г. Райса, М. Моблі, Дж. Тріппі та Дж. С. Ашбі [22; 29]. Такий контекст сприяє розвитку компульсивної роботи та підвищеної самокритичності.

Важливе значення для розуміння складнощів цього явища мають результати досліджень Л. М. Карамушки, О. І. Бондарчук і Т. В. Груби. Вони вказують на те, що в жінок із перфекціоністськими рисами трудоголізм формується під впливом як особистісних особливостей, так і соціальних чинників. Часто жінки стикаються з подвійним навантаженням - вимогою бути успішними як на роботі, так і в сімейному житті, що збільшує ризик емоційного вигорання. Будь-яка невідповідність поставленим цілям сприймається ними як особистий провал [8].

Підтвердженням серйозності проблеми слугує дослідження О. М. Більської, яке показало, що високий рівень перфекціонізму і трудоголізму в жінок корелює з підвищеним стресом і більшою схильністю до тривожних і депресивних розладів. Жінки з такими характеристиками відчують хронічне почуття незадоволеності та перевантаження, а також уникають ситуацій, де можливі помилки, що обмежує їхній розвиток і креативність [2].

Особливу увагу приділяє дослідженню А. Д. Пільтенко, який вивчав перфекціонізм і трудоголізм серед молодих жінок (16-22 років) в Україні. Серед студенток виявлено тенденцію відчувати значний стрес через невідповідність власним і зовнішнім очікуванням. Зазначено, що виражений перфекціонізм часто супроводжується схильністю до трудоголізму - жінки відчують необхідність постійного самовдосконалення, щоб уникнути відчуття провалу, особливо якщо їхній перфекціонізм зумовлений соціальним тиском [15].

Схожі висновки зробили О. І. Кононенко та А. Р. Валєєва, які досліджували трудоголізм у жінок, що працюють, віком від 25 до 45 років у великих містах України. Вони встановили, що жінки, які поєднують кар'єрні

амбіції та сімейні обов'язки, особливо ті, хто посідає керівні позиції або працює в конкурентних галузях (наприклад, медицина, ІТ, юриспруденція), частіше виявляють трудовоголічну поведінку. У таких жінок спостерігаються жорсткі вимоги до власної ефективності, почуття провини за нестачу часу сім'ї та складнощі з відпочинком. На думку дослідників, причиною цього є суспільний тиск, який змушує жінок одночасно домагатися успіху в кар'єрі та ідеально виконувати сімейні ролі, що часто призводить до емоційного виснаження і психосоматичних розладів [9].

Загалом, перфекціонізм і трудовоголізм у жінок - це складні та багатофакторні психологічні явища, які формуються під впливом як внутрішніх особистісних особливостей, так і зовнішніх соціальних чинників. Високі стандарти суспільства, прагнення до ідеалу в професійному й особистому житті та схильність до самокритики сприяють розвитку трудовоголічної поведінки, що несе серйозні ризики для психічного та фізичного здоров'я [7]. Одним із ключових напрямів профілактики є розвиток навичок ефективного управління часом, корекція дезадаптивних перфекціоністських установок та усвідомлення важливості підтримання балансу між роботою та особистим життям.

Висновки до Розділу 1.

У ході теоретичного дослідження було визначено:

1. Трудовоголізм розглядають як форму поведінкової залежності, що виявляється в нав'язливому прагненні працювати, нездатності відволіктися від професійних завдань та ігноруванні особистих потреб. За даними досліджень Андреассена С., Гетланда Г. і Сакалофскі Д., причини трудовоголізму можуть бути пов'язані як з індивідуальними особливостями особистості, такими як висока відповідальність і перфекціонізм, так і з зовнішнім тиском - наприклад, з очікуваннями роботодавців або суспільства загалом. Аналіз робіт Карамушки Л. М., Бондарчук О. І. і Грубі Т. В. підтверджує, що високий рівень трудовоголізму нерідко призводить до емоційного вигорання, конфліктів у стосунках і розвитку психосоматичних захворювань.

2. Перфекціонізм є багатогранною особистісною рисою, здатною проявлятися в позитивному і негативному ключі. Дослідження Фроста Р. О., Мартена П., Лахарта К. і Розенблейта Р. свідчать, що адаптивний перфекціонізм сприяє розвитку особистості та досягненню високих результатів, тоді як дезадаптивний супроводжується надмірною самокритичністю, тривогою через помилки та постійним незадоволенням собою. Крім того, роботи Флетта Г. Л., Г'юїтта П. Л., Бланкстейна К. Р. і Грея Л. Дж. виокремлюють соціальний аспект перфекціонізму, коли людина відчуває зовнішній тиск, пов'язаний із необхідністю відповідати «ідеальним» стандартам.

3. Між перфекціонізмом і трудоголізмом існує тісний зв'язок, оскільки прагнення до досконалості часто змушує людину працювати надміру та ставити перед собою завищені цілі. Дослідження Г'юїтта П. Л., Флетта Г. Л., а також Стоєбера Й. та Отто К. вказують на те, що дезадаптивний перфекціонізм є важливим предиктором трудоголізму, оскільки такі люди відчувають постійну потребу доводити власну компетентність, часом на шкоду своєму здоров'ю. Своєю чергою, на думку Більської О. М., особи з вираженим перфекціонізмом частіше стикаються зі стресом, вигоранням і незадоволеністю життям, оскільки їхні зусилля рідко приносять відчуття успіху.

4. У жінок, які виявляють виражений трудоголізм, зазвичай спостерігається високий рівень перфекціонізму, що посилюється соціальними очікуваннями щодо їхньої ролі в суспільстві. Дослідження Кононенко О. І. і Валєєвої А. Р. показують, що поєднання амбіцій у кар'єрі з традиційними сімейними обов'язками призводить до зростання стресу, хронічної втоми та емоційного виснаження. Крім того, як зазначають Водоп'янова Н. Є. і Круглова М. А., надмірна самокритика і страх невдачі змушують жінок працювати понад норму, часто на шкоду здоров'ю. Аналіз даних Пільтенко А. Д. підтверджує, що соціальний тиск у питаннях професійної та сімейної самореалізації посилює негативні прояви перфекціонізму, сприяючи формуванню дезадаптивних моделей поведінки.

Підбиваючи підсумок, слід зазначити, що висока схильність до трудоголізму суттєво впливає на посилення дезадаптивних форм перфекціонізму. Роботи Слейні Р. Б., Райса К. Г., Моблі М., Тріппі Дж. і Ашбі Дж. С. демонструють, що жінки зрілого віку, які зазнають значних соціальних і професійних навантажень, більш схильні до хронічного стресу, емоційного вигорання та зниження рівня життєвого задоволення. Виявлені негативні наслідки підкреслюють важливість подальших досліджень, спрямованих на глибоке вивчення взаємозв'язку між перфекціонізмом і трудоголізмом, а також на розроблення ефективних методів їхньої корекції та профілактики.

РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ У ЖІНОК ЗРІЛОГО ВІКУ З ВИРАЖЕНИМ ТРУДОГОЛІЗМОМ

2.1. Обґрунтування та організація емпіричного дослідження

Мета дослідження: Виявити психологічні особливості прояву перфекціонізму у жінок зрілого віку з вираженим трудоголізмом

Гіпотеза:

1. Жінки зрілого віку з вираженим трудоголізмом характеризуються підвищеним прагненням до досягнення ідеальності у порівнянні з жінками, які не виявляють ознак трудоголізму.

2. Жінки зрілого віку з вираженим трудоголізмом мають виражений страх перед помилками у порівнянні з жінками, які не виявляють ознак трудоголізму.

3. Для жінок зрілого віку з вираженим трудоголізмом характерне домінування соціально детермінованого типу перфекціонізму у порівнянні з жінками, які не виявляють ознак трудоголізму.

Завдання дослідження:

1. Визначити структурні особливості переважання різних типів перфекціонізму у жінок зрілого віку з високим рівнем трудоголізму.

2. Виявити рівневі особливості задоволеності роботою у жінок з вираженим трудоголізмом.

3. Виявити рівневі особливості довіри до світу, інших людей та до себе у жінок зрілого віку з високим рівнем трудоголізму.

4. Виявити особливості кореляційної моделі елементів перфекціонізму у жінок з вираженим трудоголізмом.

Методи дослідження:

1. Бергенська шкала трудоголізму (BWAS) – опитувальник, який призначений для визначення вираженості трудоголізму особистості.

Методика складається з семи запитань, які досліджувані мають оцінити за 5-ти бальною шкалою. Для визначення результату підсумовується кількість питань, на які респондент поставив оцінку 4 та вище. Якщо таких питань 4 або більше, робить висновок, що людина має виражений трудовоголізм.

2. Велика тривимірна шкала перфекціонізму М.Смітта, Д.Саклофскі, Й.Стоєбер, С.Шеррі (в адаптації Т.В.Грубі) – опитувальний призначений для визначення особливостей перфекціонізму як риси особистості.

Методика дозволяє визначити, наскільки вираженими є перфекціоністські тенденції у респондента, які аспекти перфекціонізму домінують та як вони можуть впливати на його психологічне благополуччя.

Оригінальна версія опитувальника складається з 45 тверджень, однак в адаптованій версії всього 44 твердження, які формують 10 шкал прояву перфекціонізму.

3. Шкала перфекціонізму О.О.Лози - методика, яка використовується для оцінки рівня та особливостей перфекціоністських установок у особистості. Її застосовують для виявлення схильності до перфекціонізму, визначення його позитивних та негативних проявів, а також його впливу на особистісний розвиток і психологічний комфорт людини.

Респондентам при проходженні даного опитувальника пропонується 38 тверджень, які вони мають оцінити за 6-ти бальною шкалою.

4. Опитувальник задоволеності роботою (Н. Гура, О. Вельдбрехт) – методика, яка використовується для оцінки рівня задоволеності працівників своєю професійною діяльністю. Методика дозволяє комплексно аналізувати різні аспекти трудової діяльності, які впливають на загальну задоволеність роботою, мотивацію та емоційний стан працівника.

Досліджуванним пропонується 38 тверджень, які описують різноманітні складові професійного життя, та оціни його за 5-ти бальною шкалою.

5. Методика довіри/ недовіри особистості до світу, до інших людей, до себе (А.Купрейченко) – опитувальник використовується для оцінки рівня довіри або недовіри особистості до навколишнього світу, інших людей і власного «Я».

Методи математичної статистики для аналізу даних:

– дескриптивна статистика - використовується для узагальнення та опису основних характеристик набору даних. Дескриптивна статистика допомагає зрозуміти загальні закономірності в даних, перш ніж застосовувати більш складні статистичні методи;

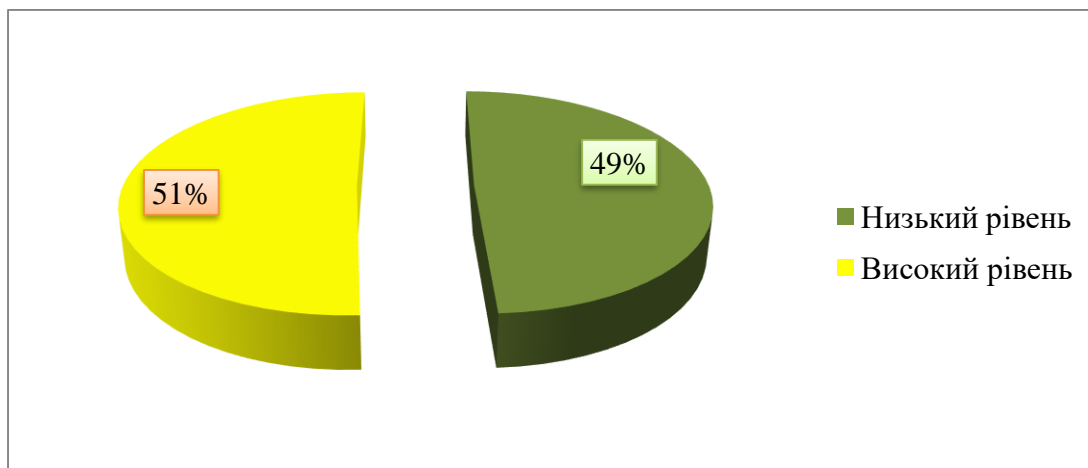
– порівняльний аналіз за U-критерієм Манна-Уїтні - непараметричний статистичний тест, який використовується для порівняння двох незалежних вибірок;

– кореляційний аналіз за критерієм Ч. Спірмена - метод оцінки взаємозв'язку між двома змінними. Він використовується для вимірювання сили та напрямку монотонної залежності між змінними.

Результати оброблялися за допомогою програмного пакету для статистичного аналізу Statistika 7.0.

Характеристика вибірки. У дослідженні взяли участь 63 респонденти жінки, віком від 27 до 38 років. За класифікацією ВООЗ дані вікові межі визначаються як “зрілий вік”. За класифікацією Д.Б. Ельконіна, вік від 27 до 38 років належить до періоду молодого зрілого віку. Респонденти були поділені на дві групи за методикою фільтром «Бергенська шкала трудоголізму (BWAS)».

Результати за цією методикою представленні на малюнку 2.1



Мал.2.1 Розподіл досліджуваних на групи з різним рівнем трудоголізму

Таким чином за результатами дослідження на даному етапі в нас сформувалося дві групи досліджуваних:

I група – досліджувані з вираженим трудоголізмом – 32 респондентки;

II група – досліджувані без схильності до трудоголізму - 31 респондентка.

У наступному підрозділі нами був зроблений аналіз особливостей переважання різних типів перфекціонізму у жінок зрілого віку з високим рівнем трудоголізму.

2.2. Виявлення структурних особливостей переважання різних типів перфекціонізму у жінок зрілого віку з високим рівнем трудоголізму

В ході проведення дослідження нами також здійснено порівняльний аналіз отриманих показників рівня перфекціонізму, що дозволить зробити висновок про психологічні особливості перфекціонізму.

Результати порівняльного аналізу для методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» представлені у таблиці 2.1.

Результати порівняльного аналізу показників для методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» за U-критерієм Манна-Уїтні

Таблиця 2.1.

Показники	I група		II група		U
	Середнє	Ст.відх	Середнє	Ст.відх	
Перфекціонізм орієнтований на себе	16,04	1,160	9,9	2,19	37*
Проблеми з самооцінкою	20,96	1,876	12,64	2,84	33*
Стурбованість помилками	19,67	1,926	11,59	2,50	39*
Сумніви у власних діях	19,58	1,742	12,62	2,50	43*
Самокритика	15,96	1,428	10,54	1,86	0*
Соціально-приписаний перфекціонізм	16,08	1,529	10,03	1,77	34,5*
Перфекціонізм орієнтований на інших	19,96	1,628	12,82	2,48	39,5*
Гіперкритика	16,42	1,176	9,87	2,02	12*
Упевненість у тому, що мені усі щось винні	15,96	1,944	10,15	2,18	33,5*
Претензійність	15,5	1,694	10,33	2,11	47,5

Примітка: I група – жінки із високим рівнем трудоголізму; II група – жінки із низьким рівнем трудоголізму; * - значимі показники різниці на рівні ≤ 0.05

Аналіз отриманих результатів за Великою тривимірною шкалою перфекціонізму дозволяє простежити суттєві відмінності між жінками з вираженим трудоголізмом та тими, хто не має такої схильності.

З поданої таблиці ми бачимо, що досліджувані жінки з першої групи, а саме з високим рівнем трудоголізму показали вищий результат за шкалою перфекціонізму, який орієнтований на себе. Такий результат може говорити нам про те, що жінки з підвищеним рівнем трудоголізму є більш вимогливими у ставленні до себе, прагнуть все виконувати ідеально, що безпосередньо впливає

на їх кар'єрне зростання, і як наслідок може виникнути емоційне виснаження та вигорання.

Також з таблиці ми можемо побачити, що за шкалою проблеми з самооцінкою, жінки з вираженим трудоголізмом показали вищі результати, ніж інша група. Такий результат вказує на те, що жінки з першої групи частіше критикують самі себе, постійно не задоволені своїми діями, досягненнями, що негативно впливає на їх самооцінку.

Показник за шкалою «Стурбованість помилками» є значно вищим у досліджуваних жінок з трудоголізмом мають вищі бали. Це свідчить про те, що у даних досліджуваних присутній страх помилитись, що стає причиною постійного самоконтролю та як наслідок хронічного стресу.

Високі результати за шкалою «сумніви у власних діях» у групі жінок, які мають високий рівень трудоголізму говорить про те, що вони більше за жінок без трудоголізму мають потребу у зовнішньому схваленні.

Показник за шкалою «Самокритика» у досліджуваних без вираженого трудоголізму є значно нижчим ніж у досліджуваних з першої групи. Такий результат говорить про те, що жінки з вираженим трудоголізмом критично ставлять до себе, що може призводити до вигорання та хронічного стресу, інколи це стає причиною депресивних станів.

Щодо соціально-приписаного перфекціонізму, тобто переконання, що оточення вимагає від людини ідеальності, жінки з вираженим трудоголізмом також мають значно вищий рівень порівняно з другою групою. Це може свідчити про їхню залежність від думки оточуючих та постійну необхідність відповідати високим стандартам.

Результати за шкалою «перфекціонізм, орієнтований на інших», також суттєво відрізняються між групами. Досліджувані з першої групи мають вищі результати, що говорить про те, що вони не тільки вимагають від себе високих стандартів, а й очікують такого ж рівня перфекціонізму від оточення, що може впливати на їхню міжособистісну взаємодію.

Показник результатів за шкалою «гіперкритика» вищий у респонденток з першої групи, тобто у жінок з вираженим трудоголізмом, що говорить, що для них є притаманним постійний аналіз власних і чужих помилок, що може створювати додатковий стрес та напругу у соціальних стосунках.

З таблиці бачимо, що за шкалою «впевненості у тому, що «мені всі щось винні»» також вищий результат серед жінок з високим рівнем трудоголізму. З цього ми можемо припускати про підвищене очікування визнання їхніх зусиль та результатів.

За шкалою «Претензійність», тобто за шкалою, яка вказує на прагнення до ідеальних умов і високих стандартів як до себе, так і до оточення, також значно вищі показники серед досліджуваних з першої групи.

Підсумовуючи, ми можемо говорити про те, що жінки з високим рівнем трудоголізму демонструють значно вищі рівні всіх форм перфекціонізму порівняно з жінками без такої схильності. Їхня висока самовимогливість, страх помилитися, схильність до самокритики та високі очікування від інших можуть призводити до підвищеного рівня стресу, емоційного вигорання та труднощів у міжособистісній взаємодії.

Також нами були проаналізовані результати відсоткового співвідношення між рівнями перфекціонізму. Результати аналізу розподілу за великою тривимірною шкалою перфекціонізму позначені у таблиці 2.2.

**Результати відсоткового розподілу результатів за методикою
«Велика тривимірна шкала перфекціонізму»**

Таблиця 2.2.

Показники	І група			ІІ група		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
Перфекціонізм орієнтований на себе	23%	48%	29%	91%	9%	0%
Проблеми з самооцінкою	10%	29%	61%	75%	25%	0%
Стурбованість помилками	19%	16%	65%	41%	59%	0%
Сумніви у власних діях	3%	16%	81%	0%	66%	34%
Самокритика	16%	35%	49%	75%	25%	0%
Соціально-приписаний перфекціонізм	0%	26%	74%	16%	84%	0%
Перфекціонізм орієнтований на інших	7%	16%	77%	22%	75%	3%
Гіперкритика	0%	23%	77%	28%	59%	13%
Упевненість у тому, що мені усі щось винні	0%	19%	81%	6%	59%	34%
Претензійність	0%	19%	81%	6%	75%	19%

За результатами, поданими в таблиці 2.2., ми можемо побачити, що у першій групі — в жінок із високим рівнем трудоголізму — за шкалою «перфекціонізм, орієнтований на себе» переважає середній рівень, що свідчить про помірне привласнення собі високих стандартів. Що ж до другої групи — жінок із низьким рівнем трудоголізму — то тут за шкалою «перфекціонізм, орієнтований на себе» переважає низький рівень. Це вказує на відсутність вираженої потреби у досягненні завищених особистих стандартів.

За шкалою «проблеми з самооцінкою» у учасниць першої групи переважає високий рівень, що вказує на наявність внутрішньої невпевненості та труднощів у формуванні позитивного стійкого образу «Я». У другій групі досліджуваних за цією шкалою також домінує низький рівень, що свідчить про наявність у досліджуваних впевненості у собі.

Високий рівень за шкалою «стурбованість помилками» також переважає у більшості жінок цієї групи. Це говорить про схильність сильно переживати через свої промахи, що може супроводжуватися підвищеним рівнем тривожності та страхом невдачі. За шкалою у другій групі досліджуваних переважає середній рівень, хоча значна частина учасниць показує низькі значення. Це говорить про спокійніше ставлення до власних помилок.

За шкалою «сумніву у власних діях» в першій групі зафіксовано переважання високого рівня — майже всі учасниці групи виявляють невпевненість у правильності своїх рішень та вчинків. В свою чергу за даною шкалою у досліджуваних другій групі найчастіше зустрічається середній рівень, проте 34% учасниць демонструють високий рівень, що говорить про наявність у частини досліджуваних внутрішньої невпевненості, незважаючи на загальну тенденцію до стабільності.

За шкалою «самокритика» у досліджуваних першої групи найпоширенішим є високий рівень, хоча часто зустрічається і середній. Це свідчить про схильність до жорсткої самооцінки, особливо у разі невдач чи невідповідності власним очікуванням. Для другій групі домінує низький рівень. Це вказує на меншу схильність до самозвинувачення та надмірної самокритики у жінок з низьким рівнем трудоголізму.

За шкалою «соціально приписаний перфекціонізм» також переважає високий рівень у досліджуваних із високим рівнем трудоголізму. Це означає, що досліджувані відчувають значний зовнішній тиск і переконані, що суспільство очікує від них ідеальності. Показники другій групи показують переважання середнього рівня: досліджувані усвідомлюють очікування з боку оточуючих, проте не надають їм надмірного значення.

Високий рівень за шкалою «перфекціонізм, орієнтований інших» у першій групі досліджуваних свідчить про завищені вимоги до оточуючих, що може бути проявом проєкції своєї внутрішньої критики. У другій групі також переважає середній рівень, що відбиває помірні вимоги до оточуючим.

За шкалою «гіперкритика» у першій групі досліджуваних домінує високий рівень — досліджувані схильні до суворої оцінки поведінки інших. У досліджуваних другої групи найпоширенішим є середній рівень. Це говорить про те, що більшість досліджуваних не схильні до надмірно негативної оцінки поведінки оточуючих.

За шкалою «впевненість, що всі мені винні» більшість жінок із першої групи також демонструють високий рівень. Це може свідчити про сформовані в них завищені очікування щодо інших людей. Для другої групи досліджуваних жінок домінує середній рівень, але третина учасниць демонструє високі показники, що може свідчити про наявність завищених очікувань у міжособистісних відносинах.

Переважаючий високий рівень за шкалою «претензійність» у досліджуваних жінок першої групи свідчить про те, що вони схильні пред'являти завищені очікування та вимоги до оточуючих. У другої групи досліджуваних жінок загалом переважає середній рівень, проте 19% жінок показують високі значення, що вказує на наявність частини вибірки виражених вимог до інших.

Загалом жінки з першої групи з високим рівнем трудоголізму демонструють виражені риси деструктивного перфекціонізму: високу самокритичність, тривожність з приводу помилок, сумніви в собі, а також відчуття зовнішнього тиску та завищені очікування до оточуючих.

У другій групі, навпаки, переважають низькі та середні значення з більшості шкал. Жінки з низьким рівнем трудоголізму характеризуються більш стабільною самооцінкою, меншою тривожністю та помірними вимогами до себе та інших.

Наступним нами був проведений порівняльний аналіз результатів за методикою «Шкала перфекціонізму О.О.Лози». Отримані результати були занесені до таблиці 2.3

Результати порівняльного аналізу показників для методики «Шкала перфекціонізму О.О.Лози» за U-критерієм Манна-Уїтні

Таблиця 2.3.

	I група		II група		U
	Середнє	Ст.відх	Середнє	Ст.відх	
Особистісні стандарти діяльності (я)	24,46	3,32	15,26	2,94	21,5*
Особистісні стандарти діяльності (інші)	16,25	3,21	9,59	1,97	73,5*
Особистісні стандарти стосунків (я)	23,79	3,92	15,44	2,80	57,5*
Особистісні стандарти стосунків (інші)	32,33	4,16	19,64	2,58	34,5*
Поляризація мислення (я)	24,13	4,20	14,28	2,83	60*
Поляризація мислення (інші)	32,88	4,09	20,49	3,10	37,5*

Примітка: I група – жінки із високим рівнем трудоголізму; II група – жінки із низьким рівнем трудоголізму; * - значимі показники різниці на рівні ≤ 0.05

Аналіз результатів за шкалою перфекціонізму О.О. Лози дозволяє зробити висновки щодо відмінностей у перфекціоністичних установках у жінок із вираженим трудоголізмом та жінок, які не мають схильності до трудоголізму.

З поданої таблиці ми бачимо, що жінки з високим рівнем трудоголізму мають значно вищі особистісні стандарти діяльності порівняно з респондентками другої групи. Це може свідчити про те, що жінки з першої групи ставлять до себе жорсткі вимоги щодо професійної самореалізації, що може супроводжуватися постійним самоконтролем і незадоволеністю результатами своєї роботи.

Також ми можемо спостерігати, що показник стандартів діяльності, які вони висувають до інших значно вищий у жінок, які мають виражений трудовоголізму. Такий результат говорить нам про те, що вони очікують від оточення відповідності високим критеріям ефективності, що може спричиняти міжособистісних конфліктів.

Результати за шкалою рівень особистісних стандартів стосунків також є значно вищим у першій групі порівняно з другою. З отриманих результатів ми можемо припускати, що жінки з вираженим трудовоголізмом прагнуть до перфекціонізму у міжособистісній взаємодії, критично ставляться до будь-яких недосконалостей, а їх присутність виступає стресовим фактором.

Також з таблиці ми можемо побачити, що досліджувані жінки з високим рівнем трудовоголізму мають високі очікування у міжособистісних стосунках від інших. Ми можемо припускати, що для них є характерним встановлення занадто високих вимог до оточуючих, що нерідко стає причиною конфліктних ситуацій.

Також з таблиці ми можемо побачити, що жінки з вираженим трудовоголізмом мають значно вищі показники рівня поляризації мислення, у порівнянні з жінками, які не мають вираженого трудовоголізму. Тобто, при притаманному трудовоголізмі у жінок є схильність до дихотомічного мислення – або все ідеально, або все погано.

Схожі до попередніх результатів ми можемо спостерігати і за показником поляризації мислення щодо інших людей, що говорить про те, що жінки, у яких наявний трудовоголізм схильні ставити оцінку своєму оточенню за принципом дихотомії. Таке мислення може бути причиною конфліктів та непорозумінь у соціумі, які заважають жінкам будувати міцні довготривалі зв'язки.

Таким чином, результати даної методики свідчать, що жінки з вираженим трудовоголізмом схильні до вищого рівня перфекціонізму у всіх сферах життя. Це проявляється у завищених очікуваннях як до себе, так і до оточуючих. Прагнення до високих стандартів у професійній діяльності та міжособистісних відносинах може сприяти кар'єрному зростанню, проте водночас веде до посилення стресу,

тривожності та соціальної напруженості. Схильність до полярного мислення посилює даний ефект, формуючи надмірно категоричне сприйняття власних досягнень і невдач, що, у свою чергу, знижує загальний психологічний добробут жінок, схильних до трудоголізму.

Для даної методики нами також було проаналізоване відсоткове співвідношення результатів за рівнями перфекціонізму. Результати аналізу розподілу за шкалою перфекціонізму О. Лози позначені у таблиці 2.4.

**Результати відсоткового розподілу результатів за методикою
«Шкала перфекціонізму О.О.Лози»**

Таблиця 2.4

Показники	І група			ІІ група		
	низький	середній	високий	низький	середній	високий
Особистісні стандарти діяльності (я)	0%	68%	32%	22%	78%	0%
Особистісні стандарти діяльності (інші)	13%	48%	39%	31%	69%	0%
Особистісні стандарти стосунків (я)	13%	58%	29%	9%	91%	0%
Особистісні стандарти стосунків (інші)	6%	74%	20%	25%	75%	0%
Поляризація мислення (я)	10%	48%	42%	16%	84%	0%
Поляризація мислення (інші)	4%	80%	16%	31%	69%	0%

За результатами дослідження, що подані в таблиці 2.4, що у жінок із високим рівнем трудоголізму, за шкалою «Особистісні стандарти діяльності (я)» переважає середній рівень. Разом з тим значна частка учасниць демонструє високий рівень, що відображає прагнення до самовдосконалення та завищені вимоги до власної діяльності. У жінок з низьким рівнем трудоголізму, в свою чергу, домінує середній рівень, високий не зафіксований зовсім, а низький спостерігається у 22% жінок, що відображає більш врівноважене ставлення до власних здобутків та відсутність надмірного тиску на себе.

За шкалою «Особистісні стандарти діяльності (інші)» також домінує середній рівень, проте майже 40% жінок висувають підвищені вимоги до оточуючих, що може вказувати на проекцію власного перфекціонізму. Лише у 13% зафіксовано низький рівень за цією шкалою. Натомість у другій групі досліджуваних жінок виявлений переважно середній рівень. Високий рівень відсутній, а 31% учасниць мають низькі показники, що свідчить про невисокі очікування на адресу оточуючих.

На шкалі «Особистісні стандарти відносин (я)» також переважає середній рівень, при цьому у 29% досліджуваних першої групи спостерігається високий рівень, що свідчить про схильність пред'являти суворі очікування в міжособистісних відносинах. Показники у досліджуваних другої групи також сконцентровані на середньому рівні, а високий рівень відсутній, що говорить про м'який і гармонійний підхід до міжособистісного спілкування.

За шкалою «Особистісні стандарти відносин (інші)» більшість учасниць першої групи також демонструють середній рівень. Це свідчить про очікування від інших людей, проте вони не мають надмірного характеру. У другій групі також переважає середній рівень, при цьому у 25% респонденток виявлено низький рівень, а високий — відсутній. Це підтверджує помірні очікування щодо інших у сфері особистих взаємин.

У категорії «Поляризація мислення (я)» більшість жінок першої групи демонструють середній рівень, при цьому значна частина — високий, що може

вказувати на тенденцію до дихотомічного, чорно-білого сприйняття себе та суворості в самооцінці. Для другої групи переважає середній рівень, а частина демонструє низький. Високий рівень не виявлено, що свідчить про невисоку схильність до крайніх оцінок себе.

Показники за шкалою «Поляризація мислення (інші)» зосереджені здебільшого середньому рівні, у своїй низькі і високі рівні виявлено незначно. Це говорить про гнучкіше ставлення до інших людей порівняно зі сприйняттям себе. У другій групі у більшості випадків виявлений середній рівень, а у 31% низький. Це говорить про відсутність вираженої критичності у сприйнятті оточуючих.

Таким чином можна сказати, що жінки з високим рівнем трудоголізму характеризуються яскраво вираженими рисами деструктивного перфекціонізму: високі або середні рівні практично за всіма шкалами, особливо в галузі самокритики, вимог до інших та схильності до полярного мислення. Натомість жінки з низьким рівнем трудоголізму, навпаки, демонструють збалансований і адаптивний тип перфекціонізму: переважають середні рівні, відсутні високі значення, що говорить про менший рівень самонавантаження і більш гармонійні установки щодо себе та інших.

У наступному підрозділі нами було проаналізовано особливості задоволеності роботою у жінок з вираженим трудоголізмом.

2.3. Виявлення рівневих особливостей задоволеності роботою у жінок з вираженим трудоголізмом.

На наступному етапі дослідження ми проаналізували результати дослідження задоволення їх роботою та загалом професійною діяльністю. Результати дослідження позначені в таблиці 2.5.

Результати дослідження задоволеності роботою

Таблиця 2.5.

	I група		II група		U	p
	Середнє	Ст.відх	Середнє	Ст.відх		
Ресурсність середовища	23,63	4,29	22,95	4,31	394,5	0,37
Організованість праці	23,5	4,11	24,13	3,60	441,5	0,83
Баланс роботи і життя	23,67	4,38	22,79	3,60	377,5	0,25
Соціальна цінність праці	17,33	3,24	18,9	4,12	339,5	0,09
Простір професійного росту	23,88	2,95	24,31	4,46	397,5	0,39

Примітка: I група – жінки із високим рівнем трудоголізму; II група – жінки із низьким рівнем трудоголізму;

Аналіз результатів методики «Опитувальник задоволеності роботою» показав, що між жінками з високим рівнем трудоголізму та тими, хто не має схильності до трудоголізму, немає статистично значущих відмінностей за жодною з п'яти шкал. Таким чином ми можемо припустити, що трудоголізм не має прямого впливу на задоволеність робочим простором у досліджуваних жінок. Тобто є жінки із високим рівнем трудоголізму, котрі не мають особливої прихильності до місця своєї роботи, проте мають внутрішню потребу у постійній робочій діяльності. А є і ті жінки, що не мають вираженого трудоголізму, проте задоволені місцем своєї роботи та працюють у власне задоволення.

Проаналізуємо отримані рівневі особливості за кожною із досліджуваних груп.

Шкала ресурсність середовища в обох групах виражені на достатньо високому рівні, що говорить що обидві групи досліджуваних жінок оцінюють свої робочі умови як стабільні та достатньо ресурсні, тобто для жінок представлені умови для виконання завдань, наповнена система мотивації та заохочень тощо.

Організованість праці також не має суттєвих відмінностей у досліджуваних групах. Рівневі показники вказують на наявність достатньо високої задоволеності організацією їхньої професійної діяльності. Загально вони із більшою вірогідністю схильні сприймати робочий простір як упорядкований та організований, тобто в них наявні чіткі інструкції до виконання, наявна система підтримки та взаємодопомоги, аби респонденткам було комфортно виконувати робочі задачі. Така організованість може впливати загальній продуктивності праці досліджуваних респонденток обох досліджуваних.

Баланс між роботою та особистим життям оцінюється на схожому рівні в обох групах. Такі рівневі показники є досить цікавими та несподіваними, оскільки гіпотетично, передбачалося що високий рівень трудоголізму у жінок передбачає складнощі у дотриманні балансу між професійною та особистою сферою життя. На нашу думку це може означати, що жінки з високим рівнем трудоголізму не обов'язково сприймають свою залученість у роботу як таку, що порушує їхній життєвий баланс. Ймовірно, вони відчують задоволеність роботою і не розглядають свою зайнятість як проблему, яка впливає на їхнє особисте життя.

Натомість для другої групи досліджуваних жінок. Що не мають вираженого трудоголізму, даний показник вказує на ефективне розмежування жінками їх особистої сфери життя та професійної діяльності, а також вміння не переносити «особисте» у «робоче» і навпаки.

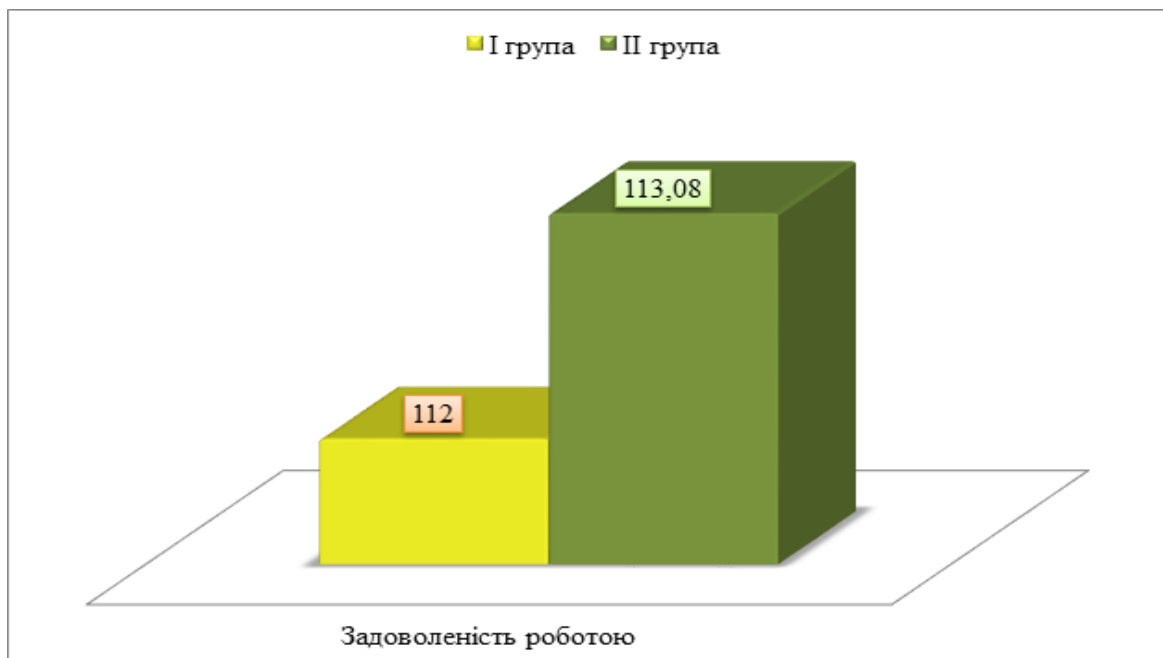
Соціальна цінність праці також не демонструє суттєвих відмінностей між групами. Це може свідчити про те, що незалежно від рівня трудоголізму, жінки однаково сприймають значущість своєї професійної діяльності. Вони можуть оцінювати свою працю як корисну для суспільства та важливу для їхньої особистої самореалізації, незалежно від того, наскільки сильно вони віддані роботі.

Простір професійного росту також оцінюється досліджуваними обох груп достатньо високо. В даному випадку досліджувані, що не мають вираженого

трудоголізму, імовірно сприймають своє задоволення від роботи також і як ресурс для професійного саморозвитку – вони дійсно зацікавлені роботою та професійними досягненнями, а також бачать результати своєї діяльності у професійній кар'єрній перспективі. Жінки із вираженим трудоголізмом також оцінюють свою роботу як підґрунтя для професійного зростання й, імовірно, вважають високу концентрацію на праці одним із способів досягнення бажаних результатів в професійному просторі.

Таким чином ми можемо побачити, що жінки обох діагностичних груп мають доволі високе задоволення загальним професійним середовищем, підґрунтям для професійного та особистісного розвитку, наявністю сформованої внутрішньої та зовнішньої мотивації до професійної діяльності, упорядкованістю праці та наявністю допоміжних інструментів для виконання задач. А також висока задоволеність дотриманням балансу між особистим та професійним життям забезпечує комфортні умови для професійного розвитку незалежно від рівня залученості у трудову діяльність.

Також в ході даної методики у нас була можливість оцінити середній рівень задоволеності роботою у респонденток із вираженим трудоголізмом, а також у тих жінок, у котрих немає вираженого трудоголізму. Результати дослідження позначені на малюнку 2.2.



Мал. 2.2. Загальний рівень задоволеності роботою

За результатами аналізу рівнів задоволеності роботою ми можемо побачити, що рівень задоволеності у групи респондентом без вираженого трудоголізму є трошки вищим, хоча порівняльний аналіз не вказав на наявність статистично значимої різниці.

Загалом ми можемо позначити, що рівень трудоголізму не впливає на загальну оцінку роботи як джерела задоволення. Жінки із вираженим трудоголізмом можуть бути більш прискіпливими та вимогливими до власної діяльності в роботі, проте робота в загальному приносить їм задоволення.

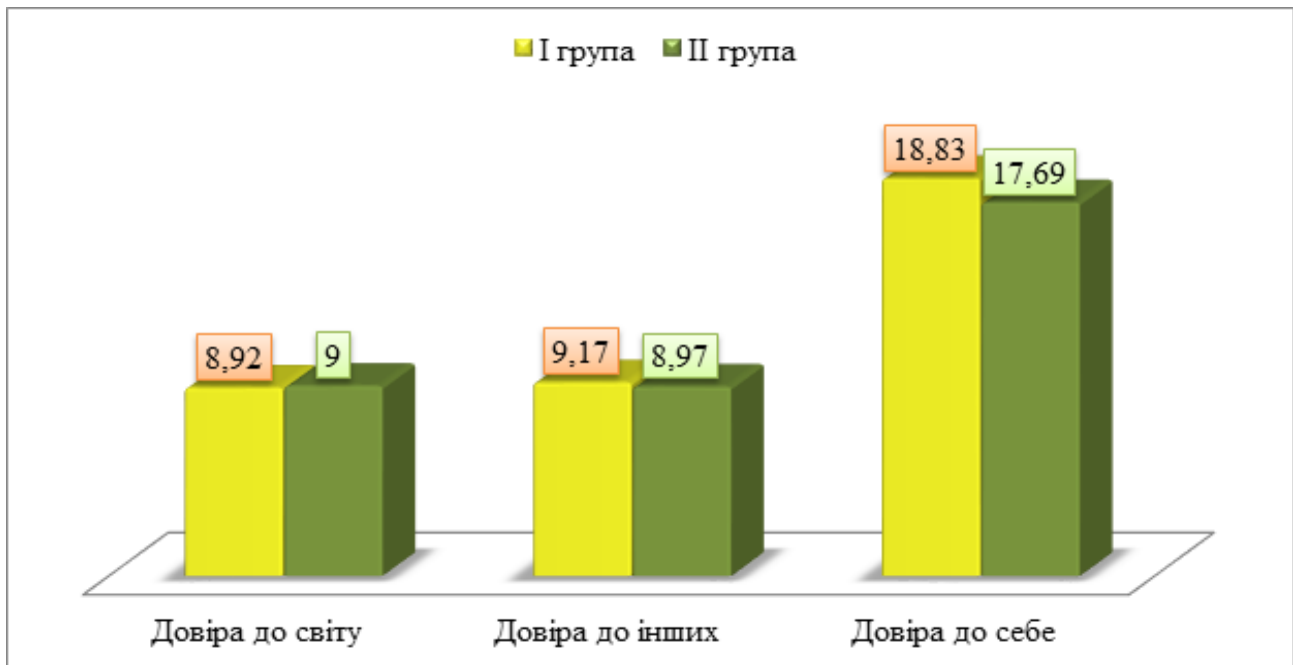
Водночас жінки без трудоголізму можуть сприймати роботу як більш збалансовану частину свого життя, що також сприяє їх задоволеності.

Таким чином, загальна задоволеність роботою залишається стабільною незалежно від схильності до трудоголізму, що свідчить про важливість інших факторів, таких як умови праці, рівень підтримки в колективі, особисті цінності та пріоритети в житті.

В наступному підрозділі нами будуть проаналізовані результати дослідження довіри до себе, світу та оточуючих у досліджуваних жінок із вираженим трудоголізмом та без вираженого трудоголізму.

2.4. Психологічні особливості прояву довіри до світу, інших людей та до себе у жінок зрілого віку з високим рівнем трудоголізму

На даному етапі дослідження нами були проаналізовані результати дослідження рівня довіри до себе, до інших, та до світу у досліджуваних жінок із вираженим трудоголізмом та без вираженого трудоголізму. Результати зображені нами на рисунку 2.3.



Рису.2.3. Результати дослідження рівня довіри до світу, до інших людей і до себе

Аналіз довіри до світу, до інших людей і до себе у жінок із різним рівнем трудоголізму виявив відносно схожі результати між двома групами, тож за результатами порівняльного аналізу за U-критерієм Манна Уїтні нами не було виявлено статистично значимих показників різниці.

Загалом, оцінки довіри за всіма трьома шкалами перебувають у середньому діапазоні, а відмінності між групами виявилися незначними.

За результатами за шкалою довіри до світу ми можемо побачити скоріше нейтральне ставлення у досліджуваних респонденток. Це свідчить про те, що загальний рівень оптимістичності або песимістичності щодо навколишнього середовища не має істотної залежності від ступеня трудоголізму. Оскільки трудоголізм може бути пов'язаний із потребою контролю та високими вимогами до себе, можна було очікувати, що трудоголічні жінки будуть менш довірливими до зовнішнього світу. Однак отримані результати не вказують на суттєві відмінності між групами.

В свою чергу шкала довіри до інших людей також вказує на те, що рівень довіри в даному аспекті у жінок із вираженим трудоголізмом та без нього характеризується як середній. Це говорить про відносно високий рівень

соціальної довіри, що може допомагати жінкам взаємодіяти із іншими. Кооперуватись задля досягнення спільних результатів. Проте в ключових моментах життя жінки більшою мірою схильні покладатись на свою думку, судження та відчуття, при цьому, імовірно, більше сумніватись в інших, перевіряти інформацію, котра подається їм від інших людей. Такий результат може бути зумовлений їхньою взаємодією в професійному середовищі, яке потребує певного рівня кооперації.

Для обох досліджуваних груп також є характерним рівень довіри до себе, котрий ми могли б охарактеризувати як «вище середнього». Такі результати можуть бути пов'язані із тим з тим, що досліджувані жінки більше орієнтовані на досягнення та самоконтроль, що підкріплює їхнє відчуття впевненості у власних силах. Проте слід зауважити, що високі вимоги до себе та надмірний самоконтроль можуть у подальшому спричинити появу внутрішньої напруги, що може проявлятися назовні як демонстративна самовпевненість.

При цьому цікаво зауважити, що довіра як особистісна риса може формуватись під впливом багатьох факторів, проте за результатами дослідження ми можемо побачити, що трудоголізм не є визначальним серед цих факторів. Довіра до світу, інших та себе може залежати від особистісних характеристик, виховання, соціального середовища та життєвого досвіду, які не завжди пов'язані безпосередньо з професійною діяльністю. Крім того, трудоголізм сам по собі може проявлятися по-різному: в одних жінок він може бути пов'язаний із високою впевненістю в собі, а в інших – з постійними сумнівами та самокритикою.

Таким чином, за результатами аналізу ми можемо припустити, що жінки із вираженим трудоголізмом та без нього мають подібний рівень вираженості довіри до себе, до інших та до світу.

В наступному підрозділі ми проаналізуємо кореляційні моделі елементів перфекціонізму у жінок з вираженим трудоголізмом.

2.5. Статистичні особливості прояву перфекціонізму у жінок зрілого віку з вираженим трудоголізмом

На останньому етапі дослідження ми проаналізуємо наявні взаємозв'язки між перфекціонізмом досліджуваних жінок обох досліджуваних груп, а також із такими елементами як задоволеність роботою та її складовими, а також довірою до себе, до інших та до світу.

Варто зауважити, що в презентованих кореляційній матриці позначені виключно значимі показники кореляційних зв'язків. Загальна таблиця результатів кореляційного аналізу представлена у Додатках.

Першими ми проаналізуємо результати кореляційного аналізу досліджуваних жінок із вираженим трудоголізмом. Результати позначені у Таблиці 2.6.

Кореляційна модель елементів перфекціонізму у жінок з вираженим трудоголізмом

Таблиця 2.6.

	Ресурсність середовища	Організованість праці	Соціальна цінність праці	Загальний показник задоволеності	Довіра до світу	Довіра до інших	Довіра до себе
Перфекціонізм орієнтований на себе					-0,42*		-0,31*
Стурбованість помилками	0,38*		-0,40*			-0,42*	
Сумніви у власних діях				-0,31*			
Гіперкритика		-0,50*	-0,36*				-0,32*
Особистісні стандарти діяльності (я)		-0,45*					-0,36*
Особистісні стандарти стосунків (я)					-0,33*		

Примітка: * - значимі показники кореляції на рівні ≤ 0.05

У групі жінок із високим рівнем трудоголізму були виявлені значущі кореляційні зв'язки між показниками перфекціонізму та іншими змінними, які розкривають особливості їхнього сприйняття світу, міжособистісних відносин і задоволеності роботою.

Зокрема, перфекціонізм, орієнтованим на себе, має зворотні зв'язки із довірою до світу ($r = -0,42$, $p < 0,05$) та довірою до себе ($r = -0,31$, $p < 0,05$).

Це може бути свідомством того, що високі очікування до себе можуть спричинити сумніви щодо власних рішень та знижувати загальну самооцінку, що, ймовірно, є наслідком постійного прагнення до ідеалу та страху не відповідати власним очікуванням.

В свою чергу стурбованість помилками має позитивний зв'язок із ресурсністю середовища ($r = 0,38$, $p < 0,05$), але має негативний зв'язок із соціальною цінністю праці ($r = -0,40$, $p < 0,05$) та довірою до інших ($r = -0,42$, $p < 0,05$). Тобто можемо припустити, що жінки, котрі стурбовані наявністю помилок в їхній діяльності, можуть надавати велике значення наявності необхідних ресурсів для роботи, але при цьому можуть знецінювати спілкуванням у професійному та поза професійному середовищі, ймовірно, через прагнення до самостійного досягнення успіху без опори на інших.

Показники гіперкритики мають зворотний зв'язок із організованістю праці ($r = -0,50$, $p < 0,05$), соціальною цінністю праці ($r = -0,36$, $p < 0,05$) та довірою до себе ($r = -0,32$, $p < 0,05$). Тобто ми можемо припускати, що висока схильність до критики та самокритики спричиняє появу сумнівів у ефективності організації праці, меншу соціальну значимість зробленої ними роботи, а також зменшувати впевненість в собі та своїх силах. Ймовірно, постійне прагнення до ідеалу та надмірна самокритика не дозволяють їм сприймати робочі процеси як налагоджені, а власний внесок у професійну сферу — як значущий.

Особистісні стандарти діяльності, котрі досліджувані жінки із вираженим трудоголізмом пред'являють до себе мають зворотний зв'язок із

організованістю праці ($r = -0,45$, $p < 0,05$) та довірою до себе ($r = -0,36$, $p < 0,05$). Це може бути імовірним свідомством того, що жінки, які ставлять високі стандарти до власної діяльності, частіше незадоволені тим, як організований їхній робочий процес, оскільки їхні очікування значно перевищують реальні можливості середовища. Водночас їхня впевненість у собі може страждати через постійне порівняння з ідеальними стандартами, які вони самі для себе встановили.

В той самий час особистісні стандарти стосунків, котрі досліджувані жінки висувають до себе мають прямий зв'язок із соціальною цінністю праці ($r = 0,30$, $p < 0,05$), що може бути свідомством того, що жінки, які мають високі вимоги до міжособистісних стосунків, надають більшого значення соціальному аспекту своєї професійної діяльності.

Наступними ми проаналізуємо результати кореляційного аналізу для групи досліджуваних жінок без вираженого трудоголізму. Результати кореляційного аналізу представлені нами у таблиці 2.7.

Кореляційна модель елементів перфекціонізму у жінок без вираженого трудоголізму

Таблиця 2.7.

	Організованість праці	Соціальна цінність праці	Простір професійного росту	Загальний показник задоволеності	Довіра до інших	Довіра до себе
Стурбованість помилками	-0,364*	0,389*				
Сумніви у власних діях				-0,331*		
Гіперкритика	0,460*				0,313*	
Претензійність			0,300*			
Особистісні стандарти діяльності (інші)						-0,401*

Особистісні стандарти стосунків (я)				-0,385*		
Особистісні стандарти стосунків (інші)	0,377*					0,306*
Поляризація мислення (інші)			-0,320*			

Примітка: * - значимі показники кореляції на рівні ≤ 0.05 ;

Аналіз кореляційних зв'язків серед жінок із низьким рівнем трудоголізму дозволяє висвітлити специфічні взаємозв'язки між перфекціонізмом та іншими психологічними аспектами.

Зокрема, стурбованість помилками має зворотній зв'язок із організованістю праці ($r = -0,364$, $p < 0,05$), що може говорити про те, що надмірна стурбованість у жінок без вираженого трудоголізму може заважати їм більш ефективно організовувати власну професійну діяльність. При цьому стурбованість помилками також має прямий зв'язок із соціальною цінністю праці ($r = 0,389$, $p < 0,05$), що може свідчити про те, що жінки, які бояться помилитися, можуть більш емоційно сприймати свою роботу як важливий соціальний внесок, можливо, через прагнення відповідати очікуванням інших.

Показник сумнівів у власних діях зворотно корелює із загальним рівнем задоволеності роботою ($r = -0,331$, $p < 0,05$), що свідчить про те, що жінки, які відчують невпевненість у правильності своїх дій, менш задоволені своєю професійною діяльністю. Тобто наявність надмірних сумнівів призводить до меншого задоволення собою, відповідно своєю професійною діяльністю.

В свою чергу показник гіперкритики прямо корелює із організованістю праці ($r = 0,46$, $p < 0,05$), що може говорити про висока критика та самокритика у жінок може вимагати високого рівня системності та упорядкованості у робочому просторі. При цьому гіперкритика також має прямий зв'язок із довірою до інших ($r = 0,313$, $p < 0,05$), що може свідчити про те, що люди, які суворо оцінюють себе, можуть більше покладатися на думку та допомогу оточуючих.

Показники претензійності мають прямий зв'язок із простором професійного росту ($r = 0,300$, $p < 0,05$), що може свідчити про те, що жінки, які висувають високі вимоги до себе та оточення, можуть активніше прагнути до кар'єрного зростання, вбачаючи в ньому можливість відповідати власним високим стандартам.

Особистісні стандарти діяльності досліджуваних жінок без вираженого трудоголізму, котрі вони висувають до інших мають зворотні зв'язки із довірою до себе ($r = -0,401$, $p < 0,05$). Такі результати можуть бути свідомством того, що жінки, котрі схильні орієнтуватись на чужі думки та очікування виявляють більший рівень невпевненості у собі та власних силах.

При цьому особистісні стандарти стосунків, що орієнтовані на себе, мають негативний зв'язок із загальною задоволеністю роботою ($r = -0,385$, $p < 0,05$). Це може бути імовірним свідомством того, що високі вимоги у міжособистісних стосунках спричиняють частіше розчарування через невідповідність реальності їхнім очікуванням, що в підсумку позначається і на загальному рівні задоволеності роботою.

У свою чергу особистісні стандарти стосунків, котрі досліджувані жінки даної групи виявляють до інших позитивно корелюють із довірою до себе ($r = 0,306$, $p < 0,05$), що може вказувати на те, що жінки, які високо оцінюють стандарти міжособистісних відносин, впевнені у власній здатності будувати якісні зв'язки з людьми та досягати гармонійних взаємин.

Також виявлений зворотний зв'язок між поляризацією мислення, що орієнтована на інших має зворотний зв'язок із простором професійного росту ($r = -0,320$, $p < 0,05$). Такі результати можуть бути свідомством того, що жінки, що схильні до дихотомічного мислення щодо інших можуть відчувати труднощі у власному професійному розвитку та зростанні, оскільки це може заважати їм будувати продуктивні професійні взаємини.

Таким чином, за результатами кореляційного аналізу нами було встановлено, що жінки із вираженим трудоголізмом через високий

перфекціонізм зазнають труднощів із довірою до світу, інших людей та до себе. Це може свідчити про те, що жінки, які висувають до себе надмірні вимоги, схильні до недовіри та самокритичності. Водночас велика самокритичність та прискіпливість до власних помилок можуть спричиняти знецінення власних професійних досягнень, а також до соціальної взаємодії у робочому просторі. Тож жорсткі стандарти по відношенню до себе можуть спричиняти проблеми як у внутрішніх чинниках, таких як відчуття власної значущості та цінності, наявності у себе внутрішніх ресурсів та мотивації до подальшої діяльності, так і у зовнішніх чинниках, таких як сприйняття позитивної організованості праці, а також взаємовідносин із робочим колективом.

Натомість жінки із низьким рівнем трудоголізму мають дещо інші характеристики зв'язків між показниками. Зокрема стурбованість помилками може спричиняти відчуття неорганізованості робочого простору, проте підвищувати цінність своїх робочих досягнень. При цьому схильність до самокритики та критики до інших допомагає жінкам краще організовувати свою діяльність і взаємодіяти з оточенням. А також сумніви у власних діях та схильність до дихотомічного мислення можуть знижувати рівень задоволеності власною професійною діяльністю та роботою загалом.

Таким чином за результатами нашого дослідження було підтверджено висунуту гіпотезу дослідження, що жінки зрілого віку з вираженим трудоголізмом характеризуються більш вираженими проявами перфекціонізму, зокрема підвищеним прагненням до досягнення ідеальності, вираженим страхом перед помилками та домінуванням соціально детермінованого типу перфекціонізму, у порівнянні з жінками, які не виявляють ознак трудоголізму.

Висновки до Розділу 2

1. Визначено, що жінки з високим рівнем трудоголізму демонструють значно вищі рівні всіх форм перфекціонізму порівняно з жінками без такої схильності. Їхня висока самовимогливість, страх помилитися, схильність до

самокритики та високі очікування від інших можуть призводити до підвищеного рівня стресу, емоційного вигорання та труднощів у міжособистісній взаємодії. Також виявлено, що жінки з вираженим трудоголізмом схильні до вищого рівня перфекціонізму у всіх сферах життя. Це проявляється у завищених очікуваннях як до себе, так і до оточуючих. Прагнення до високих стандартів у професійній діяльності та міжособистісних відносинах може сприяти кар'єрному зростанню, проте водночас веде до посилення стресу, тривожності та соціальної напруженості. Виявлена схильність до полярного мислення посилює даний ефект, формуючи надмірно категоричне сприйняття власних досягнень і невдач, що, у свою чергу, знижує загальний психологічний добробут жінок, схильних до трудоголізму.

2. За результатами дослідження відсоткового співвідношення визначено, що жінки з високим рівнем трудоголізму демонструють виражені риси деструктивного перфекціонізму: високу самокритичність, тривожність з приводу помилок, сумніви в собі, а також відчуття зовнішнього тиску та завищені очікування до оточуючих, про що свідчить переважаючі високі показники в даній групі. У жінок із низьким рівнем трудоголізму, навпаки, переважають низькі та середні значення з більшості шкал, що свідчить про більш стабільну самооцінку, меншу тривожність та помірні вимоги до себе та інших.

3. Виявлено, що жінки обох діагностичних груп мають доволі високе задоволення загальним професійним середовищем, підґрунтям для професійного та особистісного розвитку, наявністю сформованої внутрішньої та зовнішньої мотивації до професійної діяльності, упорядкованістю праці та наявністю допоміжних інструментів для виконання задач. А також висока задоволеність дотриманням балансу між особистим та професійним життям забезпечує комфортні умови для професійного розвитку незалежно від рівня залученості у трудову діяльність.

4. Визначено, що для досліджуваних жінок із різним рівнем вираженості трудоголізму притаманними є достатньо виражені показники довіри

до інших та до світу, що говорить про прагнення більшою мірою прислухатись до власних почуттів та думок, проте враховувати думки інших та зовнішні фактори, а також достатньо високо виражений рівень довіри до себе. Що може свідчити, що досліджувані жінки більше орієнтовані на досягнення та самоконтроль, що підкріплює їхнє відчуття впевненості у власних силах.

5. За результатами кореляційного аналізу нами було встановлено, що жінки із вираженим трудоголізмом через високий перфекціонізм зазнають труднощів із довірою до світу, інших людей та до себе. Тож жорсткі стандарти по відношенню до себе можуть спричиняти проблеми як у внутрішніх чинниках, таких як відчуття власної значущості та цінності, наявності у себе внутрішніх ресурсів та мотивації до подальшої діяльності, так і у зовнішніх чинниках, таких як сприйняття позитивної організованості праці, а також взаємовідносин із робочим колективом. Натомість жінки із низьким рівнем трудоголізму мають дещо інші характеристики зв'язків між показниками. Зокрема стурбованість помилками може спричиняти відчуття неорганізованості робочого простору, проте підвищувати цінність своїх робочих досягнень. При цьому схильність до самокритики та критики до інших допомагає жінкам краще організовувати свою діяльність і взаємодіяти з оточенням. А також сумніви у власних діях та схильність до дихотомічного мислення можуть знижувати рівень задоволеності власною професійною діяльністю та роботою загалом.

ВИСНОВКИ

1. Трудоголізм – це поведінкова форма залежності, що характеризується компульсивною потребою працювати, нездатністю відволіктися від робочих обов’язків та нехтуванням особистими потребами. Перфекціонізм - це нездорова тенденція поведінки особистості, що характеризується прагненням встановлення надмірно високих стандартів до себе та інших. Встановлено, що трудоголізм та перфекціонізм мають тісний взаємозв’язок, де дезадаптивний перфекціонізм є значущим чинником розвитку трудоголізму, що спричиняє емоційне вигорання, стрес і зниження якості життя, особливо у жінок зрілого віку.

2. Визначено, що жінки з високим рівнем трудоголізму демонструють значно вищі рівні всіх форм перфекціонізму, порівняно з жінками без такої схильності. Їхня висока самовимогливість, страх помилитися, схильність до самокритики та високі очікування від інших можуть призводити до підвищеного рівня стресу, емоційного вигорання та труднощів у міжособистісній взаємодії. Також виявлено, що жінки з вираженим трудоголізмом схильні до вищого рівня перфекціонізму у всіх сферах життя. Це проявляється у завищених очікуваннях як до себе, так і до оточуючих, прагнення до високих стандартів у професійній діяльності та міжособистісних відносинах.

3. Виявлено, що жінки обох діагностичних груп мають високе задоволення загальним професійним середовищем, підґрунтям для професійного та особистісного розвитку, наявністю сформованої внутрішньої та зовнішньої мотивації до професійної діяльності, упорядкованістю праці та наявністю допоміжних інструментів для виконання задач.

4. Визначено, що для досліджуваних жінок із різним рівнем вираженості трудоголізму притаманними є високі показники довіри до інших та до світу, що говорить про прагнення більшою мірою прислухатись до власних почуттів та думок, проте враховувати думки інших та зовнішні фактори. Також високо виражений рівень довіри до себе, що може свідчити, що досліджувані жінки

більше орієнтовані на досягнення та самоконтроль, який може підкріплювати їхнє відчуття впевненості у власних силах.

5. Жінки з вираженим трудоголізмом мають знижений рівень довіри до себе, що зумовлено жорсткими внутрішніми стандартами та підвищеним самоконтролем. Це впливає як на особисту мотивацію та самооцінку, так і на сприйняття професійного середовища та взаємодію з колективом. Натомість жінки з низьким трудоголізмом демонструють більш адаптивні зв'язки між перфекціонізмом і робочими характеристиками, що сприяє ефективній саморегуляції та кращій організації діяльності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреассен С., Хетланд Г., Сакалофскі Д. Бергенська шкала трудоголізму (BWAS): адаптація та використання в дослідженнях трудової залежності // *Journal of Behavioral Addictions*. 2012. Т. 1, № 3. С. 143–150.
2. Більська, О.М. (2020). Перфекціонізм та трудоголізм як чинники виникнення синдрому емоційного вигорання.
3. Бужак, К. В. (2021). Психологічні аспекти взаємозв'язку трудоголізму та мотивації професійної діяльності у педагогів. Магістерська робота, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича.
4. Водоп'янова, Н.Є., & Круглова, М.А. (2019). Перфекціонізм і трудоголізм як предиктори виникнення синдрому вигорання. *Психологія стресу і совладаючої поведінки: виклики, ресурси, благополуччя*, 206–208.
2. Гура Н. А., Вельдбрехт О. О. Опитувальник задоволеності роботою: діагностика професійного ставлення // *Актуальні проблеми психології*. 2018. № 16. С. 23–30.
3. Ендрюс Ф. Опитувальник трудової мотивації та задоволеності // *Український журнал прикладної психології*. 2020. № 3. С. 45–52.
4. Капталан, Н. М. (2019). Залежна поведінка особистості як психологічна проблема. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*, (3-4), 143–157.
5. Карамушка, Л.М., Бондарчук, О.І., & Грубі, Т.В. (2018). Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум. Кам'янець-Подільський: Медобори-2006.
6. Кононенко, О. І., & Валєєва, А. Р. (2020). Вплив перфекціонізму на залежну поведінку особистості.
7. Кононенко, О.І., & Кононенко, О.І. (2017). Перфекціонізм особистості: норма чи патологія? *Науковий вісник Херсонського державного університету*, 3(2), 170–174.

8. Лісовська Н. Психологічні аспекти розвитку професійної ідентичності у жінок // Український психологічний журнал. 2019. № 5. С. 57–64.
9. Мудрик, А. Б. (2017). Трудоголізм як професійна адикція особистості. Психологічні перспективи, (29), 175–185.
10. Нікітчук, У. І., Костриба, О. В., & Павловська, В. В. (2020). Психологічні особливості трудоголізму та його вплив на особистість.
11. Онопченко, І. В. (2020). Трудоголізм як модератор взаємозв'язку між особистісними дисфункційними схемами та психологічним благополуччям вчителів. Наукові записки Національного університету «Острозька академія», серія «Психологія», (11), 17–25.
12. Пільтенко, А. Д. (2022). Прояви перфекціонізму у сприйманні образу тіла та міжособистісних стосунках дівчат юнацького віку.
13. Психологія роботи із залежними станами: методичні рекомендації. (2023). Національний університет кораблебудування імені адмірала Макарова.
14. Сельченко, К. В. (2013). Психологія залежності. Київ: Київський університет імені Бориса Грінченка.
15. Христюк, Л. Г. (2013). Психологія девіантної поведінки. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ.
16. Bailey T. H., Phillips L. J. The influence of motivation and adaptation on students' subjective well-being // Journal of Educational Psychology. 2016. Vol. 108. P. 1–16.
17. Flett G. L., Hewitt P. L., Blankstein K. R., Gray L. J. Psychological distress and the frequency of perfectionistic thinking // Journal of Personality and Social Psychology. 1998. Vol. 75, No. 5. P. 1363–1381.
18. Frost R. O., Marten P., Lahart C., Rosenblate R. The dimensions of perfectionism // Cognitive Therapy and Research. 1990. Vol. 14. P. 449–468.
19. Hewitt P., Flett G. Multidimensional Perfectionism Scale: Manual. Toronto: Multi-Health Systems, 1991.

20. Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the Self and Social Contexts: Conceptualization, Assessment, and Association with Psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–470.
21. Lyubomirsky S., Sheldon K. M., Schkade D. Pursuing happiness: The architecture of sustainable change // *Review of General Psychology*. 2005. Vol. 9. P. 111–131.
22. P. Stoeber & L. E. Damian (2016). Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout. *Personality and Individual Differences*, 102, 157–162.
23. Roth B. Positive Psychology Interventions: Applications for enhancing well-being // *Journal of Positive Psychology*. 2016. Vol. 11, No. 3. P. 20–32.
24. Ryff C. D., Keyes C. L. The structure of psychological well-being revisited // *Journal of Personality and Social Psychology*. 1995. Vol. 69. P. 719–727.
25. Schaufeli W. B., Bakker A. B. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study // *Journal of Organizational Behavior*. 2004. Vol. 25. P. 293–315.
26. Slaney R. B., Rice K. G., Mobley M., Trippi J., Ashby J. S. The revised Almost Perfect Scale // *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*. 2001. Vol. 34, No. 3. P. 130–145.
27. Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130–145.
28. Smith M., Saklofske D., Stoeber J., Sherry S. The perfectionism model of binge eating: Examining unique contributions of self-oriented and socially prescribed perfectionism // *International Journal of Eating Disorders*. 2013. Vol. 46. P. 755–763.
29. Stoeber J., Otto K. Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges // *Personality and Social Psychology Review*. 2006. Vol. 10, No. 4. P. 295–319.

30. Theoretical and Methodological Analysis of Workaholism in the Context of Addictive Behavior. (n.d.).

Анотація

У даному дослідженні розглянуто психологічні особливості перфекціонізму у жінок зрілого віку з вираженим трудоголізмом. Актуальність теми зумовлена зростаючою кількістю жінок, які поєднують професійну активність із виконанням соціальних і сімейних обов'язків, що часто супроводжується високим рівнем стресу, емоційним виснаженням і зниженням задоволеності життям. Мета дослідження полягає у визначенні, як саме проявляється перфекціонізм у жінок із високим рівнем трудоголізму. Емпіричне дослідження охопило 63 респондентки, які були розподілені на дві вибірки відповідно до рівня трудоголізму, визначеного за Бергенською шкалою трудоголізму. Використано комплекс методик, зокрема: Велику тривимірну шкалу перфекціонізму, Шкалу перфекціонізму О.О. Лози, опитувальник задоволеності роботою, методику довіри до світу, людей та себе. Результати дослідження свідчать, що жінки зрілого віку з високим рівнем трудоголізму мають значно вищі показники дезадаптивного перфекціонізму, що проявляється в завищених очікуваннях, страху помилок і самокритиці, що, в свою чергу, зумовлює стрес і емоційне вигорання. Водночас, попри високий рівень професійної мотивації та задоволеності роботою, такі жінки мають знижений рівень довіри до себе через жорсткі внутрішні стандарти. Практична значущість роботи полягає в розробці рекомендацій для профілактики емоційного вигорання та зниження деструктивного впливу перфекціонізму у жінок, що може бути корисним у сфері управління персоналом, коучингу та практичної психології.

Ключові слова: перфекціонізм, трудоголізм, жінки зрілого віку, психологічні особливості, задоволеність роботою, соціально детермінований перфекціонізм, стрес, довіра до світу та до інших.

Astract

This study examines the psychological characteristics of perfectionism in middle-aged women with pronounced workaholism. The relevance of the topic stems from the growing number of women who combine professional activity with social and family responsibilities, which is often accompanied by high levels of stress, emotional

exhaustion, and decreased life satisfaction. The aim of the study is to determine how perfectionism manifests in women with a high level of workaholism. The empirical research involved 63 female respondents who were divided into two groups according to their level of workaholism, as measured by the Bergen Work Addiction Scale. A comprehensive set of methods was used, including the Big Three Perfectionism Scale, O.O. Loza's Perfectionism Scale, the Job Satisfaction Survey, and the Trust in the World, Others, and Self questionnaire. The results of the study indicate that middle-aged women with a high level of workaholism show significantly higher levels of maladaptive perfectionism, which is expressed in unrealistic expectations, fear of mistakes, and self-criticism factors that contribute to stress and emotional burnout. At the same time, despite a high level of professional motivation and job satisfaction, these women demonstrate lower self-trust due to rigid internal standards. The practical significance of the study lies in the development of recommendations for preventing emotional burnout and reducing the destructive impact of perfectionism in women, which may be valuable in the fields of human resource management, coaching, and applied psychology.

Keywords: perfectionism, workaholism, middle-aged women, psychological characteristics, job satisfaction, socially prescribed perfectionism, stress, trust in the world and others.

