

## СЕКЦІЯ 5 ВІКОВА ТА ПЕДАГОГІЧНА ПСИХОЛОГІЯ

### ТРУДОГОЛІЗМ ТА ПЕРФЕКЦІОНІЗМ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

### WORKAHOLISM AND PERFECTIONISM OF EDUCATIONAL STAFF

*У статті визначено характеристики трудоголізму та перфекціонізму особистості; з'ясовано психологічні особливості професійної діяльності педагогічних працівників, охарактеризовано специфіку трудоголізму та перфекціонізму педагогічних працівників закладів освіти та їхні психологічні чинники. Показано високий рівень перфекціоністських установок у поєднанні з помірними проявами трудоголізму. Проаналізовано розподіл показників за гендерною ознакою, за віковими показниками та залежність від стажу педагогічної діяльності. Показано помітні відмінності між чоловіками та жінками за рівнем трудоголізму: жінки демонструють вищі середні показники як надмірності у роботі, так і зацікленості на роботі. Чоловіки, натомість, демонструють вищі особистісні стандарти та децю більш виражену поляризацію мислення. З віком відбувається підвищення особистісних стандартів і тенденції до поляризованого мислення, тоді як трудоголістичні прояви досягають максимуму в середньому віці а надалі знижуються. Найвища надмірність у роботі спостерігається у працівників середнього стажу, що ймовірно відповідає періоду кар'єрного навантаження. Водночас зацікленість на роботі зростає поступово і є найбільшою у працівників зі стажем понад 30 років. Виявлено сильний позитивний зв'язок між особистісними стандартами та поляризацією мислення. Регресійні аналізи дозволили виявити значущі зв'язки між неконтрольованим трудоголізмом та обома аспектами перфекціонізму у педагогічних працівників – особистісними стандартами та поляризацією мислення. Визначено шляхи профілактики та подолання негативних впливів трудоголізму і перфекціонізму: розвиток емоційної компетентності, проведення тренінгів щодо управління часом і самоконтролю, організація супервізій і неформальних зустрічей. Визначені перспективи подальших наукових розвідок.*

**Ключові слова:** педагогічна діяльність, педагогічні працівники, трудоголізм, перфекціонізм, надмірність в роботі, зацікленість

*на роботі, особистісні стандарти, поляризація мислення.*

*The article defines the characteristics of workaholism and perfectionism of the personality; reveals the psychological features of the professional activity of pedagogical workers. It characterizes the specifics of workaholism and perfectionism of pedagogical workers of educational institutions and their psychological factors. A high level of perfectionistic attitudes combined with moderate manifestations of workaholism is shown. The distribution of indicators by gender, age and dependence on the length of teaching activity is analyzed. Noticeable differences between men and women in terms of the level of workaholism are shown: women demonstrate higher average indicators of both excess in work and fixation on work. Men, on the other hand, demonstrate higher personal standards and somewhat more pronounced polarization of thinking. With age, there is an increase in personal standards and a tendency to polarized thinking, while workaholism manifestations reach a maximum in middle age and then decrease. The highest excess in work is observed in workers of medium length of service, which probably corresponds to the period of career load. At the same time, work obsession increases gradually and is the highest among employees with over 30 years of experience. A strong positive relationship was found between personal standards and polarization of thinking. Regression analyses allowed us to identify significant relationships between uncontrolled workaholism and both aspects of perfectionism in pedagogical workers – personal standards and polarization of thinking. Ways to prevent and overcome the negative effects of workaholism and perfectionism were identified: development of emotional competence, training in time management and self-control, organization of supervisions and informal meetings. Prospects for further scientific explorations were identified.*

**Key words:** pedagogical activity, pedagogical workers, workaholism, perfectionism, excessive work, work obsession, personal standards, polarization of thinking.

УДК 37.011.3-051:159.923.3  
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-5208.2025.73.10>

**Весперіс С.З.**

здобувач вищої освіти  
Сумський державний університет

**Тарасова Т.Б.**

к.психол.н., доцент, доцент  
кафедри психології, політології  
та соціокультурних технологій  
Сумський державний університет

Професійна діяльність займає важливе місце в житті людини. Вона створює умови для самореалізації та самоствердження особистості, сприяє пізнанню навколишнього світу, забезпечує матеріальне благополуччя та задоволення духовних потреб. Роль професійної діяльності полягає у розвитку особистості, формуванні її професійної орієнтації, ціннісних установок, життєвих стратегій, а також визначенні змісту і стилю життя. Втім, неналежна організація робочого процесу, особистісні якості та професійне середовище можуть спричинити появу та розвиток професійних деформацій,

деструкцій і трудових адикцій. До таких деструкцій та адикцій в першу чергу відносяться трудоголізм та перфекціонізм, що і зумовило вибір мети дослідження, яка полягала у визначенні особливостей трудоголізму та перфекціонізму педагогічних працівників. Для досягнення цієї мети були окреслені теоретичні підходи до феноменів трудоголізму та перфекціонізму і емпірично досліджені прояви трудоголізму та перфекціонізму педагогічних працівників Відокремленого структурного підрозділу «Класичний фаховий коледж» Сумського державного університету.

Трудоголізм та перфекціонізм є важливими психічними явищами, що впливають на особистість, її поведінку та ефективність у різних сферах життя. Ці поняття все більше привертають увагу дослідників, оскільки вони пов'язані з психологічним благополуччям, продуктивністю та соціальними взаєминами.

Трудоголізм є формою адиктивної поведінки, що характеризується надмірною та компульсивною залученістю до роботи, яка витісняє інші аспекти життя та може призводити до негативних наслідків для здоров'я та соціальних відносин. Основними характеристиками трудоголізму є нав'язливе бажання працювати – працівник не може відключитися від роботи навіть у вільний час; ігнорування інших сфер життя – знехтування сім'єю, відпочинком та хобі; почуття провини при відсутності роботи.

Перфекціонізм – це прагнення досягати найвищих стандартів у своїй діяльності, часто супроводжується надмірною критичністю до себе та інших. Перфекціонізм може бути адаптивним (конструктивним) або дезадаптивним (руйнівним). Перфекціонізм можна розглядати як особливу характеристику процесу цілепокладання, яка відображає прагнення досягти ідеальних результатів через встановлення високих цілей. Особистості з перфекціоністськими рисами схильні визначати амбітні та складні цілі; постійно підвищувати свої стандарти у відповідь на досягнення; відчувати сильний страх невдачі через переконання, що успіх є єдиним критерієм власної цінності; орієнтуватися на деталізоване планування і контроль процесу досягнення цілей.

Позитивний аспект перфекціонізму у цілепокладанні полягає у можливості досягнення високих результатів завдяки дисципліні та мотивації. Однак, надмірні очікування та самокритика можуть призводити до емоційного виснаження та прокрастинації.

Трудоголізм і перфекціонізм є взаємопов'язаними феноменами, оскільки обидва явища включають прагнення до високої продуктивності та самокритичність. Перфекціоністи, особливо з дезадаптивними рисами, можуть бути схильними до трудоголізму через страх невдачі або необхідність підтвердження власної цінності через досягнення. Схожі рисами, які характеризують трудоголізм і перфекціонізм, є нав'язливі думки про роботу та результативність; знехтування емоційним та фізичним благополуччям; залежність від зовнішнього визнання. Однак існують і відмінності. Наприклад, трудоголізм може існувати без високих стандартів, тоді як перфекціонізм завжди пов'язаний з ідеалами досконалості.

Таким чином, трудоголізм і перфекціонізм є складними багатовимірними явищами, які можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на особистість. Їх вивчення є важливим для розуміння механізмів формування трудової поведінки та розробки стратегій подолання негативних наслідків,

що є виключно важливим, зокрема, для педагогічних працівників.

Особливістю педагогічної діяльності є її відкритість і тісний взаємозв'язок із соціальним, політичним, економічним і культурним життям суспільства [1]. Діяльність закладу освіти має соціальний характер, оскільки вона ґрунтується на соціальних стандартах. Очікування суспільства щодо педагогічного працівника полягають в його здатності організувати ефективне навчання на основі сучасних суспільних потреб з урахуванням сучасних науково-технічних досягнень і новітніх фундаментальних досліджень. Особистість педагогічного працівника певною мірою є прикладом для наслідування і опосередковано демонструє важливість освіти в суспільстві.

Професія педагога завжди асоціюється з високими етичними стандартами, вимогами до самовіддачі та постійного вдосконалення [1]. У закладах фахової передвищої освіти ці очікування стають ще більш інтенсивними через специфіку роботи: забезпечення якісної підготовки майбутніх фахівців у поєднанні з необхідністю адаптації до швидких змін у системі освіти. У цьому контексті два психічні явища – трудоголізм і перфекціонізм – набувають особливого значення.

Трудоголізм – це надмірна прихильність до роботи, що часто супроводжується нехтуванням особистими потребами та соціальним життям [9]. Для педагогів фахової передвищої освіти трудоголізм може виявлятися у постійній зайнятості, підготовці навчальних матеріалів, перевірці завдань, організації позанавчальних заходів тощо. Особливості професії, такі як нерегламентований робочий час і висока відповідальність за результат, сприяють розвитку цього явища [4].

Чинниками розвитку трудоголізму педагогічних працівників є: 1. Соціальні очікування. У суспільстві педагогів часто вважають моральними лідерами, що створює додатковий тиск. 2. Особистісні риси. Як зазначає К. Маслач [8], схильність до самопожертви та прагнення досягати високих результатів сприяють трудоголізму. 3. Організаційні фактори. Високий рівень бюрократизації та нестача кадрів у закладах фахової передвищої освіти змушують педагогів працювати понаднормово.

Перфекціонізм як риса особистості, орієнтована на досягнення високих цілей, полягає в прагненні педагогів повністю відповідати професійному соціальному іміджу. Педагогічна діяльність педагога спрямована на те, щоб найкращим чином створити умови для розвитку у здобувачів освіти загальних та професійних компетентностей. З точки зору здобувачів освіти ґрунтовна фахова освіта є запорукою подальшого працевлаштування або навчання та набуття людиною певного соціального статусу.

За своєю суттю педагогічна діяльність є перфекціоністською. Перфекціонізм серед педагогів проявляється у прагненні досягти досконалості у всіх аспектах професійної діяльності. Як зазна-

чає американська дослідниця Б. Броун [6], перфекціонізм часто є наслідком страху перед критикою і прагненням бути прийнятими. У педагогічних працівників цей феномен може стимулювати інновації, але водночас викликати емоційне вигорання через неможливість відповідати всім очікуванням.

Чинниками розвитку перфекціонізму педагогічних працівників є: 1. Освітнє середовище. Постійна оцінка роботи педагогів, їхня залежність від результатів студентів стимулюють прагнення до досконалості. 2. Індивідуальні особливості. Згідно з дослідженням П. Гевітта і Г. Флетта [7], педагоги, які орієнтовані на самокритику, частіше схильні до перфекціонізму. 3. Культурні фактори. У багатьох культурах, включаючи українську, високі стандарти для освітян вважаються нормою.

Незважаючи на зовнішню продуктивність, трудовоголізм і перфекціонізм можуть призводити і до серйозних негативних наслідків. Зокрема, емоційне вигорання, депресія та зниження професійної мотивації є найбільш поширеними проблемами [8]. За словами української дослідниці Н. Торби [5], у педагогів закладів фахової передвищої освіти ці явища часто пов'язані з відсутністю балансу між професійним і особистим життям.

Підсумовуючі, можна зазначити, що трудовоголізм і перфекціонізм є двома сторонами медалі, які впливають на професійну діяльність педагогів закладів фахової передвищої освіти. Їх специфіка полягає у високій інтенсивності праці, яка диктується суспільними та професійними очікуваннями.

Емпіричне дослідження психологічних особливостей трудовоголізму та перфекціонізму проводилось серед педагогічних працівників ВСП «Класичний фаховий коледж СумДУ», вибірка складала 48 осіб (70,8% особи жіночої статі і 29,2% осіб чоловічої). Дослідження проводилось у лютому-квітні 2025 році за допомогою Google-forms із використанням методик Голландська шкала трудової залежності (Dutch Work Addiction Scale, DUWAS) [2] та «Шкала перфекціонізму» О. Лози [3] з урахуванням статі, віку і стажу педагогічної діяльності респондентів. Обрахунок отриманих результатів здійснювався в програмі Microsoft Excel 2016. Для аналізу результатів було використано: 1) методи описової статистики (середнє значення, стандартне відхилення, коефіцієнт варіації, рівневий розподіл); 2)  $\chi^2$ -критерій; 3) t-критерій Стюдента; 4) коефіцієнт кореляції Пірсона; 5) регресійний аналіз.

Аналіз описової статистики, дозволить зрозуміти базові характеристики досліджуваної вибірки і надасть можливість зробити перші висновки про об'єкт дослідження. Результати описової статистики показників трудовоголізму та перфекціонізму всіх педагогічних працівників та окремо виділених груп, відображено у таблиці 1.

Як видно, у вибірці виявлено високий рівень перфекціоністських установок у поєднанні з помірними проявами трудовоголізму. Окремі респонденти демонструють тенденцію до полярного мислення, що може свідчити про когнітивні риси, які вплива-

Таблиця 1

**Описова статистика показників трудовоголізму та перфекціонізму педагогічних працівників**

| Критерії описової статистики                                | Назви шкал            |                      |                      |                        |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
|                                                             | Особистісні стандарти | Поляризація мислення | Надмірність в роботі | Зацикленість на роботі |
| 1                                                           | 2                     | 3                    | 4                    | 5                      |
| <b>Показники всіх педагогічних працівників</b>              |                       |                      |                      |                        |
| Середнє значення                                            | 96,93                 | 45,75                | 12,43                | 10,98                  |
| Стандартне відхилення                                       | 14,11                 | 8,94                 | 3,02                 | 3,01                   |
| Ексцес                                                      | -0,77                 | 0,98                 | -0,74                | 0,29                   |
| Асиметрія                                                   | 0,16                  | 0,29                 | 0,38                 | 0,71                   |
| <b>Показники педагогічних працівників жінок</b>             |                       |                      |                      |                        |
| Середнє значення                                            | 95,294                | 44,65                | 13,12                | 11,59                  |
| Стандартне відхилення                                       | 14,56                 | 9,48                 | 2,85                 | 3,10                   |
| Ексцес                                                      | -0,83                 | 1,02                 | -0,77                | 0,13                   |
| Асиметрія                                                   | 0,21                  | 0,37                 | -0,02                | 0,54                   |
| <b>Показники педагогічних працівників чоловіків</b>         |                       |                      |                      |                        |
| Середнє значення                                            | 100,93                | 48,43                | 10,79                | 9,5                    |
| Стандартне відхилення                                       | 12,56                 | 7,10                 | 2,89                 | 2,28                   |
| Ексцес                                                      | -0,88                 | 0,96                 | 4,66                 | 1,57                   |
| Асиметрія                                                   | 0,44                  | 0,995                | 1,95                 | 1,00                   |
| <b>Показники педагогічних працівників віком до 45 років</b> |                       |                      |                      |                        |
| Середнє значення                                            | 93,89                 | 44,15                | 12,26                | 10,44                  |
| Стандартне відхилення                                       | 12,49                 | 8,77                 | 2,55                 | 2,78                   |
| Ексцес                                                      | -0,63                 | 1,89                 | -0,33                | -0,06                  |
| Асиметрія                                                   | 0,40                  | 0,68                 | 0,03                 | 0,43                   |

| 1                                                                              | 2      | 3     | 4     | 5     |
|--------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|
| <b>Показники педагогічних працівників віком 46 – 60 років</b>                  |        |       |       |       |
| Середнє значення                                                               | 99,43  | 45,86 | 13,86 | 12,43 |
| Стандартне відхилення                                                          | 16,69  | 9,19  | 3,78  | 3,65  |
| Ексцес                                                                         | -0,76  | 2,04  | -1,51 | -0,74 |
| Асиметрія                                                                      | -0,26  | -0,18 | -0,24 | 0,37  |
| <b>Показники педагогічних працівників віком понад 60 років</b>                 |        |       |       |       |
| Середнє значення                                                               | 103,71 | 51,71 | 10,29 | 10,14 |
| Стандартне відхилення                                                          | 13,02  | 7,57  | 1,50  | 1,35  |
| Ексцес                                                                         | -0,805 | -0,13 | 0,47  | -1,28 |
| Асиметрія                                                                      | 0,28   | 0,91  | 0,998 | 0,80  |
| <b>Показники педагогічних працівників з педагогічним стажем до 20 років</b>    |        |       |       |       |
| Середнє значення                                                               | 92,73  | 42,81 | 12,27 | 10,46 |
| Стандартне відхилення                                                          | 12,03  | 7,30  | 2,74  | 2,72  |
| Ексцес                                                                         | -0,86  | -0,20 | -0,57 | -0,08 |
| Асиметрія                                                                      | 0,20   | -0,14 | -0,05 | 0,45  |
| <b>Показники педагогічних працівників з педагогічним стажем 21 – 30 років</b>  |        |       |       |       |
| Середнє значення                                                               | 96,38  | 44,38 | 14    | 11,13 |
| Стандартне відхилення                                                          | 15,82  | 9,27  | 3,66  | 2,23  |
| Ексцес                                                                         | 0,06   | 2,65  | -1,57 | 0,01  |
| Асиметрія                                                                      | -0,31  | -1,25 | 0,14  | 0,41  |
| <b>Показники педагогічних працівників з педагогічним стажем понад 30 років</b> |        |       |       |       |
| Середнє значення                                                               | 107,40 | 52,50 | 11,90 | 12,60 |
| Стандартне відхилення                                                          | 13,77  | 7,65  | 3,48  | 3,78  |
| Ексцес                                                                         | -1,64  | -0,71 | -0,99 | -0,98 |
| Асиметрія                                                                      | -0,30  | 0,87  | 0,86  | 0,81  |

ють на робочі установки. Отримані дані можуть бути основою для подальшого аналізу зв'язків між перфекціонізмом та трудоголізмом.

Розподіл за гендерною ознакою дозволив виявити помітні відмінності між чоловіками та жінками за рівнем трудоголізму: жінки демонструють вищі середні показники як надмірності у роботі, так і зацікленості на роботі. Чоловіки, натомість, демонструють вищі особистісні стандарти та дещо більш виражену поляризацію мислення. Варіації у показниках свідчать про індивідуальні відмінності у мотиваційних та когнітивних аспектах трудової поведінки.

Аналіз описових даних із розподілом за віком показав, що з віком відбувається підвищення особистісних стандартів і тенденції до поляризованого мислення, тоді як трудоголічні прояви (як гіпертрофовані, так і неконтрольовані) досягають максимуму в середньому віці (46–60 років), а після 60 – знижуються. Це може свідчити про поступове зменшення інтенсивності професійної активності та переорієнтацію на інші життєві цінності.

Аналіз описових даних із розподілом за стажем педагогічної діяльності доводить, що чим більший трудовий стаж, тим вищими є показники особистісних стандартів і поляризації мислення, що може свідчити про накопичення досвіду, зростання відповідальності та більш жорсткий професійний стиль. Найвища надмірність у роботі спостерігається у працівників середнього стажу (21–30 років),

що ймовірно відповідає періоду кар'єрного навантаження. Водночас зацікленість на роботі зростає поступово і є найбільшою у працівників зі стажем понад 30 років.

Під час аналізу було розраховано  $\chi^2$ -критерій при  $p \leq 0,05$ . Для шкал «Особистісні стандарти» та «Поляризація мислення» цей показник становив 0,083. Оскільки  $\chi^2 = 0,083 < \chi^2_{кр} = 3,841$ , то нульова гіпотеза не відхиляється. Це означає, що різниця між спостереженими і очікуваними частотами не є статистично значущою. Для шкали «Надмірність в роботі» показник  $\chi^2$ -критерію при  $p \leq 0,05$  становив 42. Оскільки  $\chi^2 = 42 > \chi^2_{кр} = 5,991$ , то нульова гіпотеза відхиляється. Це означає, що різниця між спостереженими і очікуваними частотами є статистично значущою. Для шкали «Зацікленість на роботі» показник  $\chi^2$ -критерію при  $p \leq 0,05$  становив 12,875. Оскільки  $\chi^2 = 12,875 > \chi^2_{кр} = 5,991$ , то нульова гіпотеза відхиляється. Це означає, що різниця між спостереженими і очікуваними частотами є статистично значущою.

Для дослідження трудоголізму і перфекціонізму педагогічних працівників було використано дві методики, кожна з яких базується на двох шкалах. Тому проведення кореляційного аналізу є необхідним, адже цінність пошуку зв'язків та їх інтерпретація є значущим етапом в розумінні структури центральних понять дослідження (таблиці 2–4). Для розрахунку кореляційних зв'язків було використано метод параметричної статистики, а саме

Таблиця 2

**Кореляційні зв'язки показників трудоголізму та перфекціонізму всіх педагогічних працівників**

|                        | Особистісні стандарти | Поляризація мислення | Надмірність в роботі | Зацикленість на роботі |
|------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| Особистісні стандарти  | 1                     |                      |                      |                        |
| Поляризація мислення   | 0,752                 | 1                    |                      |                        |
| Надмірність в роботі   | 0,327                 | 0,114                | 1                    |                        |
| Зацикленість на роботі | 0,542                 | 0,383                | 0,753                | 1                      |

Примітки.  $r_{кр} = 0,278$  при  $p \leq 0,05$ ;  $r_{кр} = 0,358$  при  $p \leq 0,01$ .

коефіцієнт кореляції Пірсона. Кореляційний аналіз було проведено як для всіх педагогічних працівників, так і у гендерному розрізі.

На основі отриманих даних можна зауважити, що виявлено сильний позитивний зв'язок між особистісними стандартами та поляризацією мислення ( $r = 0,752$ ), що є статистично значущим ( $p < 0,01$ ). Це вказує на те, що люди з високими особистісними стандартами схильні до чорно-білого (поляризованого) мислення. Існує помірний позитивний зв'язок між особистісними стандартами та зацикленістю на роботі ( $r = 0,542$ ), який є статистично значущим ( $p < 0,01$ ). Між надмірністю в роботі та зацикленістю на роботі виявлено сильний позитивний зв'язок ( $r = 0,752$ ), що є статистично значущим ( $p < 0,01$ ). Зв'язок між особистісними стандартами та надмірністю в роботі є слабким, але статистично значущим ( $r = 0,327$ ,  $p < 0,05$ ).

Аналіз кореляційних зв'язків показників трудоголізму та перфекціонізму педагогічних працівників-жінок (таблиця 3) дозволив визначити, що у жінок спостерігається дуже сильний зв'язок між особистісними стандартами та поляризацією мислення ( $r = 0,814$ ), що є статистично значу-

щим ( $p < 0,01$ ). Зв'язок між особистісними стандартами та надмірністю в роботі у жінок є помірним ( $r = 0,431$ ) і статистично значущим ( $p < 0,01$ ). Сильний позитивний зв'язок виявлено між особистісними стандартами та зацикленістю на роботі ( $r = 0,645$ ,  $p < 0,01$ ). Також сильний зв'язок спостерігається між надмірністю в роботі та зацикленістю на роботі ( $r = 0,731$ ,  $p < 0,01$ ).

Аналіз кореляційних зв'язків показників трудоголізму та перфекціонізму педагогічних працівників-чоловіків (таблиця 4) дозволив визначити, що у чоловіків зв'язок між особистісними стандартами та поляризацією мислення є помірним ( $r = 0,467$ ) і не досягає статистичної значущості на рівні  $p < 0,01$ , але є значущим на рівні  $p < 0,05$ . Цікавим є те, що у чоловіків відсутній значущий зв'язок між поляризацією мислення та надмірністю в роботі ( $r = -0,036$ ), що суттєво відрізняється від результатів у жінок. Сильний позитивний зв'язок між особистісними стандартами та зацикленістю на роботі ( $r = 0,649$ ,  $p < 0,01$ ). Також сильний зв'язок між надмірністю в роботі та зацикленістю на роботі ( $r = 0,719$ ,  $p < 0,01$ ).

Підсумовуючі, можна зазначити, що у жінок зв'язок між особистісними стандартами та

Таблиця 3

**Кореляційні зв'язки показників трудоголізму та перфекціонізму педагогічних працівників – жінок**

|                        | Особистісні стандарти | Поляризація мислення | Надмірність в роботі | Зацикленість на роботі |
|------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| Особистісні стандарти  | 1                     |                      |                      |                        |
| Поляризація мислення   | 0,814                 | 1                    |                      |                        |
| Надмірність в роботі   | 0,431                 | 0,272                | 1                    |                        |
| Зацикленість на роботі | 0,645                 | 0,491                | 0,731                | 1                      |

Примітки.  $r_{кр} = 0,334$  при  $p \leq 0,05$ ;  $r_{кр} = 0,426$  при  $p \leq 0,01$ .

Таблиця 4

**Кореляційні зв'язки показників трудоголізму та перфекціонізму педагогічних працівників – чоловіків**

|                        | Особистісні стандарти | Поляризація мислення | Надмірність в роботі | Зацикленість на роботі |
|------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|------------------------|
| Особистісні стандарти  | 1                     |                      |                      |                        |
| Поляризація мислення   | 0,467                 | 1                    |                      |                        |
| Надмірність в роботі   | 0,420                 | -0,036               | 1                    |                        |
| Зацикленість на роботі | 0,649                 | 0,418                | 0,719                | 1                      |

Примітки.  $r_{кр} = 0,50$  при  $p \leq 0,05$ ;  $r_{кр} = 0,62$  при  $p \leq 0,01$ .

поляризацією мислення значно сильніший, ніж у чоловіків ( $r = 0,814$  проти  $r = 0,467$ ). Зв'язок між поляризацією мислення та трудоголізмом (як надмірністю у роботі, так і зацикленістю на роботі) сильніше виражений у жінок. У чоловіків спостерігається відсутність значущого зв'язку між поляризацією мислення та надмірністю в роботі, тоді як у жінок цей зв'язок є позитивним і значущим. Зв'язки між трудоголізмом (обом видами) та особистісними стандартами присутні в обох гендерних групах, але мають деякі особливості у своїй вираженості.

Ці результати свідчать про важливість урахування гендерних відмінностей при розгляді взаємозв'язків між особистісними стандартами, поляризацією мислення та різними аспектами трудоголізму.

З метою виявлення впливу різних форм трудоголізму на складові перфекціонізму педагогічних працівників було проведено множинний лінійний регресійний аналіз. У якості залежних змінних розглядалися дві шкали перфекціонізму: «Особистісні стандарти» та «Поляризація мислення». Незалежними змінними виступали: «Надмірність у роботі», «Зацикленість на роботі», а також соціально-демографічні характеристики: стать, вік та стаж педагогічної діяльності.

Модель 1: Залежна змінна – «Особистісні стандарти» (таблиця 5)

Побудована регресійна модель (таблиця 5) виявилася статистично значущою:  $F(5,42) = 7,87$  при  $p < 0,001$ , із коефіцієнтом детермінації  $R^2 = 0,48$ ,

що свідчить про те, що модель пояснює 48% варіації змінної «особистісні стандарти».

Найбільш значущими предикторами у моделі виявилися:

«Зацикленість на роботі» ( $\beta = 3,12$ ;  $p = 0,0006$ ): має позитивний і статистично значущий вплив. Це означає, що з підвищенням рівня неконтрольованої залученості у роботу спостерігається зростання рівня особистісних стандартів.

Стать ( $\beta = -11,56$ ;  $p = 0,003$ ): вказує на те, що жінки мають вищий рівень особистісних стандартів, ніж чоловіки.

Інші змінні – «Надмірність у роботі», вік та стаж педагогічної діяльності – не продемонстрували статистично значущого впливу.

Модель 2: Залежна змінна – «Поляризація мислення» (таблиця 6)

Друга модель також виявилася статистично значущою (таблиця 6):  $F(5,42) = 4,47$  при  $p < 0,01$ , із  $R^2 = 0,35$ . Це вказує на те, що модель пояснює 35% варіації змінної «поляризація мислення».

Суттєвими предикторами виступили:

«Зацикленість на роботі» ( $\beta = 1,93$ ;  $p = 0,002$ ): чинить позитивний вплив на поляризацію мислення, тобто працівники з вищим рівнем трудоголісної зацикленості частіше демонструють схильність до дихотомічного (чорно-білого) мислення.

Стать ( $\beta = -5,92$ ;  $p = 0,029$ ): також свідчить про більш виражену поляризацію мислення у жінок порівняно з чоловіками.

Таблиця 5

## Результати регресійного аналізу за моделлю 1

| Regression Statistics                   |              |                |        |           |                |           |
|-----------------------------------------|--------------|----------------|--------|-----------|----------------|-----------|
| Множинний коефіцієнт кореляції R        |              |                |        |           | 0,6954         |           |
| Коефіцієнт детермінації R²              |              |                |        |           | 0,4836         |           |
| Скоригований коефіцієнт детермінації R² |              |                |        |           | 0,4221         |           |
| Стандартна похибка регресії             |              |                |        |           | 10,7259        |           |
| Кількість спостережень                  |              |                |        |           | 48             |           |
| ANOVA                                   |              |                |        |           |                |           |
|                                         | df           | SS             | MS     | F         | Significance F |           |
| Регресія                                | 5            | 4524,92        | 904,98 | 7,87      | 0,0000268      |           |
| Залишок                                 | 42           | 4831,89        | 115.04 |           |                |           |
| Разом                                   | 47           | 9356,81        |        |           |                |           |
| Коефіцієнти регресії                    |              |                |        |           |                |           |
| Назва змінної                           | Coefficients | Standard Error | t Stat | P-value   | Lower 95%      | Upper 95% |
| Intercept (вільний член, константа)     | 59,23        | 11,95          | 4,96   | 0,0000122 | 35,12          | 83,35     |
| Надмірність в роботі                    | -0,087       | 0,823          | -0,11  | 0,9166    | -1,75          | 1,57      |
| Зацикленість на роботі                  | 3,12         | 0,84           | 3,72   | 0,0006    | 1,43           | 4,82      |
| Стать                                   | -11,56       | 3,68           | -3,15  | 0,0030    | -18,98         | -4,15     |
| Вік                                     | 0,26         | 0,28           | 0,93   | 0,3566    | -0,30          | 0,82      |
| Стаж педагогічної діяльності            | 0,045        | 0,30           | 0,15   | 0,8826    | -0,57          | 0,66      |

Таблиця 6

Результати регресійного аналізу за моделлю 2

| Regression Statistics                               |              |                |        |          |                |           |
|-----------------------------------------------------|--------------|----------------|--------|----------|----------------|-----------|
| Множинний коефіцієнт кореляції R                    |              |                |        |          | 0,5892         |           |
| Коефіцієнт детермінації R <sup>2</sup>              |              |                |        |          | 0,3471         |           |
| Скоригований коефіцієнт детермінації R <sup>2</sup> |              |                |        |          | 0,2694         |           |
| Стандартна похибка регресії                         |              |                |        |          | 7,6441         |           |
| Кількість спостережень                              |              |                |        |          | 48             |           |
| ANOVA                                               |              |                |        |          |                |           |
|                                                     | df           | SS             | MS     | F        | Significance F |           |
| Регресія                                            | 5            | 1304,87        | 260,97 | 4,47     | 0,002364       |           |
| Залишок                                             | 42           | 2454,13        | 58,43  |          |                |           |
| Разом                                               | 47           | 3759           |        |          |                |           |
| Коефіцієнти регресії                                |              |                |        |          |                |           |
| Назва змінної                                       | Coefficients | Standard Error | t Stat | P-value  | Lower 95%      | Upper 95% |
| Intercept (вільний член, константа)                 | 30,36        | 8,51           | 3,57   | 0,000923 | 13,17          | 47,54     |
| Надмірність в роботі                                | -0,731       | 0,587          | -1,25  | 0,2198   | -1,91          | 0,45      |
| Зацикленість на роботі                              | 1,93         | 0,60           | 3,22   | 0,0025   | 0,72           | 3,14      |
| Стать                                               | -5,92        | 2,62           | -2,26  | 0,0290   | -11,211        | -0,63     |
| Вік                                                 | 0,14         | 0,20           | 0,70   | 0,4899   | -0,26          | 0,54      |
| Стаж педагогічної діяльності                        | 0,06         | 0,22           | 0,30   | 0,7676   | -0,37          | 0,50      |

Змінні «Надмірність у роботі», вік і стаж педагогічної діяльності не продемонстрували статистичної значущості.

В цілому отримані результати регресійного моделювання наступні:

«Зацикленість на роботі» є стабільним і статистично значущим предиктором обох вимірів перфекціонізму – як особистісних стандартів, так і поляризації мислення.

«Надмірність у роботі», хоча й має позитивну кореляцію з перфекціонізмом, не є значущим предиктором у жодній з побудованих моделей.

Жінки-педагоги демонструють вищі показники перфекціонізму, що свідчить про можливу роль статевих соціалізаційних чинників у формуванні трудових установок і самовимог.

Вік і педагогічний стаж не мають суттєвого впливу на прояви перфекціонізму, що може свідчити про відносну сталість перфекціоністських установок незалежно від професійного досвіду.

Загалом результати підтверджують взаємозв'язок між окремими формами трудового перфекціонізму та проявами перфекціонізму, що має важливе значення для психологічної підтримки педагогів та профілактики професійного вигорання.

Таким чином, проведені теоретичні пошуки та емпіричне дослідження дозволяють сформулювати певні висновки.

1. Трудовий перфекціонізм є важливими явищами, що впливають на особистість, її поведінку та ефективність у різних сферах життя. Ці феномени все більше привертають увагу дослідників, оскільки вони пов'язані з психологічним

благополуччям, продуктивністю та соціальними взаєминами. Перфекціонізм – це прагнення досягати найвищих стандартів у своїй діяльності, часто супроводжується надмірною критичністю до себе та інших. Трудовий перфекціонізм є формою адиктивної поведінки, що характеризується надмірною та компульсивною залученістю до роботи, яка витісняє інші аспекти життя та може призводити до негативних наслідків для здоров'я та соціальних відносин. Трудовий перфекціонізм є складними багатовимірними явищами, які можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на особистість. Їх вивчення є важливим для розуміння механізмів формування трудової поведінки та розробки стратегій подолання негативних наслідків.

2. Емпіричне дослідження, яке у лютому-квітні 2025 року проводилось серед педагогічних працівників ВСП «Класичний фаховий коледж СумДУ» із використанням методик Голландська шкала трудової залежності (Dutch Work Addiction Scale, DUWAS), «Шкала перфекціонізму» О. Лози показало особливості перфекціонізму та трудового перфекціонізму респондентів в залежності від статі, віку і стажу педагогічної діяльності.

3. У вибірці виявлено високий рівень перфекціоністських установок у поєднанні з помірними проявами трудового перфекціонізму. Окремі респонденти демонструють тенденцію до полярного мислення, що може свідчити про когнітивні риси, які впливають на робочі установки.

4. Розподіл за гендерною ознакою дозволив виявити у дослідженні, що існують помітні відмінності між чоловіками та жінками за рівнем трудо-

голізму: жінки демонструють вищі середні показники як надмірності у роботі, так і зацикленості на роботі. Чоловіки, натомість, демонструють вищі особистісні стандарти та дещо більш виражену поляризацію мислення. Варіації у показниках свідчать про індивідуальні відмінності у мотиваційних та когнітивних аспектах трудової поведінки.

5. З віком відбувається підвищення особистісних стандартів і тенденції до поляризованого мислення, тоді як трудоголічні прояви (як гіпертрофовані, так і неконтрольовані) досягають максимуму в середньому віці (46–60 років), а після 60 – знижуються. Чим більший трудовий стаж, тим вищими є показники особистісних стандартів і поляризації мислення, що може свідчити про накопичення досвіду, зростання відповідальності та більш жорсткий професійний стиль. Найвища надмірність у роботі спостерігається у працівників середнього стажу (21–30 років), що ймовірно відповідає періоду кар'єрного навантаження. Водночас зацикленість на роботі зростає поступово і є найбільшою у працівників зі стажем понад 30 років.

6. Виявлено сильний позитивний зв'язок між особистісними стандартами та поляризацією мислення ( $r = 0,752$ ), що є статистично значущим ( $p < 0,01$ ). Це вказує на те, що люди з високими особистісними стандартами схильні до чорно-білого (поляризованого) мислення. Існує помірний позитивний зв'язок між особистісними стандартами та зацикленістю на роботі ( $r = 0,542$ ), який є статистично значущим ( $p < 0,01$ ). Між надмірністю в роботі та зацикленістю на роботі виявлено сильний позитивний зв'язок ( $r = 0,75$ ), що є статистично значущим ( $p < 0,01$ ). Зв'язок між особистісними стандартами та надмірністю в роботі є слабким, але статистично значущим ( $r = 0,327$ ,  $p < 0,05$ ).

7. Проведені регресійні аналізи дозволили виявити значущі зв'язки між неконтрольованим трудоголізмом (зацикленістю на роботі) та обома аспектами перфекціонізму у педагогічних працівників – особистісними стандартами та поляризацією мислення. Це підтверджує, що схильність постійно думати про роботу та відчувати внутрішній тиск працювати, пов'язана з більш високими вимогами до себе та схильністю оцінювати свої досягнення в категоріях «все або нічого». Жінки-педагоги продемонстрували статистично

значно вищі рівні як особистісних стандартів, так і поляризації мислення порівняно з чоловіками. Це може свідчити про гендерні відмінності у сприйнятті та вираженні перфекціоністських тенденцій у професійній діяльності.

8. Перспективи подальшого дослідження окресленої проблеми полягають в пошуку ефективних технологій попередження та корекції у педагогічних працівників негативних впливів трудоголізму і перфекціонізму.

## ЛІТЕРАТУРА:

1. Калениченко Р.А. Педагогічна психологія: навчальний посібник. Київ : КНУБА, 2023. 196 с.
2. Карамушка Л.М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методи дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома», 2019. 80 с.
3. Лоза О.О. Особливості перфекціонізму як особистісної риси державних службовців: дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія; історія психології». К., 2015. 216 с.
4. Сидоренко І.В. Професійне вигорання педагогів: детермінанти, запобіжні заходи та стратегії подолання. *Психологічна допомога: від кризи до ресурсу*. Матеріали III Всеукраїнського науково-практичного форуму (21–26 квітня 2020 року, м. Суми) Суми: НВВ КЗ СОІППО. 2020, с. 141–144.
5. Торба Н.Г. Проблема формування «синдрому професійного вигорання» в освітній діяльності сучасного педагога. *Психолого-педагогічні аспекти навчання дорослих в системі неперервної освіти* : матеріали VI Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (26 листопада 2020 р.) / Біла Церква : БІНПО ДВНЗ УМО, 2020, с. 239–242.
6. Brown B. The Gifts of Imperfection. *Hazelde Publishing*. 2010, 160 p.
7. Hewitt P., Flett G. Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991. Vol. 60. P. 456–470.
8. Maslach C. Burnout: A multidimensional perspective. *Professional burnout*. CRC Press, 2018, p. 19–32.
9. Schaufeli W., Bakker A.B. Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 2004, № 25, p. 293–315.