ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРАВА «КРОК»
Навчально-науковий інститут психології

Кафедра психології

Баньковська Ольга Болеславівна

Кваліфікаційна робота

Соціально-психологічні чинники перфекціонізму менеджерів

053 «Психологія»

«Психологія»
Вказати назву освітньої програми

Подається на здобуття освітнього ступеня магістр

Кваліфікаційна робота містить результати власних доробок. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело _____О. Б. Баньковська

Науковий керівник (консультант) Никоненко Олена Вікторівна,
кандидат психологічних наук, доцент

Київ – 2025

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ МЕНЕДЖЕРІВ ……... 8

1.1. Поняття перфекціонізму особистості. 8

1.2. Соціально-психологічні чинники перфекціонізму …….. 14

1.3. Особливості появу перфекціонізму у менеджерів…… 19

Висновки до розділу 1..... 29

РОЗДІЛ 2 ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ОСОБИСТОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ …….. 32

2.1. Організація та етапи емпіричного дослідження перфекціонізму менеджерів……. 32

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів емпіричного дослідження……... 41

Висновки до розділу 2..... 74

РОЗДІЛ 3 ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПОДОЛАННЯ ПРОКАСТИНАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ЧИННИКА ЇХ ПЕРФЕЦІОНІЗМУ …… 79

3.1. Психокорекційна програма подолання прокрастинації менеджерів як чинника їх перфекціонізму ……... 79

3.2. Практичні рекомендації по зниженню рівня дезадаптивного перфекціонізму і прокрастинації для менеджерів……. 88

Висновки до розділу 3..... 96

ВИСНОВКИ..... 99

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 106

ДОДАТКИ..... 117

ВСТУП

В сучасному динамічному, сповненому суспільно-нав’язаних мотивацій і загально-колективного відчуття «щоб ти не робив і де б ти не був, ти зробив не достатньо» українському суспільстві воєнного часу максимально зросли відчуття втоми, вигорання та стресу. За цих обставин, проблема перфекціонізму особистості набуває особливої гостроти. Ключовим моментом є прагнення до ідеалу, до максимальної ефективності і продуктивності. Вибір ідеалу або зразка для наслідування визначає життєвий шлях людини, її професійні досягнення та значущі результати в усіх сферах діяльності.

Перфекціонізм, як прагнення до ідеальності та бездоганності, часто сприймається як позитивна риса, що сприяє мотивації та високій продуктивності. Однак, дослідження показують, що він є "двосічним мечем": з одного боку, підвищує гармонійну пристрасть до роботи та покращує результати, а з іншого – призводить до стресу, вигорання та зниження психологічної безпеки в команді. Актуальність вивчення соціально-психологічних чинників перфекціонізму менеджерів зумовлена кількома ключовими аспектами. По-перше, у контексті глобальних викликів, таких як воєнний стан та цифрова трансформація, менеджери стикаються з інтенсивним навантаженням, що посилює прояви перфекціонізму. По-друге, негативний вплив перфекціонізму на психічне здоров'я менеджерів стає все більш помітним. Наслідками високого рівню перфекціонізму може бути депресія, тривога, вигорання та знижена креативність, що особливо актуально в умовах зростання уваги до ментального здоров'я на робочому місці. Наприклад, саморієнтований перфекціонізм може призводити до прокрастинації та контрпродуктивної надмірної старанності, а соціально-орієнтований – до конфліктів у командах через високі очікування від інших. Таким чином, тема "Соціально-психологічні чинники перфекціонізму менеджерів" є актуальною через її вплив на індивідуальну та колективну ефективність та психічне здоров'я. Вивчення соціально-психологічних чинників перфекціонізму менеджерів дозволить не лише розкрити механізми

формування перфекціонізму, але й надати рекомендації по зниженню рівня дезадаптивного перфекціонізму і прокрастинації для менеджерів.

У зарубіжній та вітчизняній психології широко вивчено поняття перфекціонізму. Зарубіжними вченими висвітлено різні структурні моделі цього феномену (К. Адкінс, Б. Вікент, П. Гевітт, І. Клара, К. Паркер, Г. Флетт, Р. Фрост, Д. Хамачек, Р. Хелмрейч, Р. Хьюлсман, Дж. Штобер та ін.), визначено соціокультурні чинники перфекціонізму (А. Бек, Д. Бернс, С.Дж. Блатт, А. Пахт та ін.), представлено проблему визначення критеріїв адаптивності перфекціонізму (К. Адкінс, К. Вайттенберг, М. Ентоні, Р. Слені, Р. Свінсон, Л. Терри0Шорт, Д. Хамачек та ін.).

Вітчизняна наукова спільнота теж широко досліджує феномен перфекціонізму. Так, генезіс перфекціонізму дослуджує Т. Грубі, Л. Данилевич описує перфекціонізм як фактор академічної обдарованості, І. Гуляс та О. Лоза висвітлюють перфекціонізм як чинник професійної готовності, А. Проскурня розглядає перфекціонізм як детермінанту виникнення депресивних і тривожних розладів. Зі сторони суб'єктного підходу і проблем, пов'язаних із прагненням людини до досконалості теми перфекціонізма торкаються вчені З. Карпенко, Е. Кологривова, І. Лебединська, Л. Лєпіхова, В. Москаленко, Л. Орбан-Лембрик, Н. Пов'якель, Т. Російчук, М. Смульсон, В. Татенко, Т. Титаренко, Н. Чепелєва та ін.

Аналіз теоретико-методологічних джерел з досліджуваної проблеми показав недостатнє вивчення перфекціонізму особистості менеджерів і відсутність комплексного наукового підходу до перфекціонізму, трудоголізму і прокрастинації.

Отже, важливого теоретичного і прикладного значення набуває поглиблене вивчення перфекціонізму менеджерів, а також обґрунтування чинників, властивостей, передумов і зв'язку перфекціонізму, трудоголізму і прокрастинації. Вищезазначені аспекти зумовили вибір теми дослідження **«Соціально-психологічні чинники перфекціонізму менеджерів»**.

Мета дослідження – теоретично обґрунтувати та емпірично дослідити

соціально-психологічні чинники перфекціонізму менеджерів.

Завдання роботи:

1. Проаналізувати теоретичні погляди на проблему перфекціонізму особистості.

2. Здійснити аналіз соціально-психологічних чинників перфекціонізму менеджерів.

3. Емпірично дослідити особливості прояву перфекціонізму менеджерів.

4. Визначити зв'язок прокастинації та трудоголізму з рівнем перфекціонізму менеджерів.

5. Розробити психокореційну програму подолання прокрастинації менеджерів як чинника їх перфекціонізму.

Об'єкт дослідження – перфекціонізм особистості.

Предмет дослідження – соціально-психологічні чинники перфекціонізму менеджерів.

Методи дослідження. Для досягнення мети та реалізації завдань було використано комплекс методів: теоретичні – аналіз, синтез, узагальнення, систематизація, порівняння для розкриття сутності та визначення базових понять досліджуваної проблеми, класифікація, структурування та виявлення соціально-психологічних чинників розвитку перфекціонізму; емпіричні – включене лонгітюдне спостереження, анкетування; кількісна обробка даних – визначення середніх значень по шкалах дослідження, середнього статистичного відхилення для визначення відхилень відповідей респондентів від середнього рівню по кожній з шкал дослідження, коефіцієнт варіації для визначення варіативності вибірки по шкалам дослідження, відсоткових співвідношень для оцінки і опису вибірки, коефіцієнт кореляції Пірсона для виявлення кореляційних зв'язків між досліджуваними показниками перфекціонізму, прокрастинації та трудоголізму.

Для емпіричного дослідження проявів перфекціонізму застосовано: «Велику тривимірну шкалу перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі); Шкала перфекціонізму О. Лози;

Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М.Дворник); «Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма*)»*.

Обробка отриманих даних здійснювалася за допомогою пакета статистичних програм для SPSS 13.0 for Windows та пакета програм Microsoft Office 365 for Windows 10 Enterprise.

Наукова новизна одержаних результатів:

Уперше

- розроблено психокорекційну програма подолання прокрастинації менеджерів як чинника їх перфекціонізму.

Поглиблено:

- уявлення про соціально-психологічні чинники перфекціонізу особистості.

Емпірично досліджено

- зв'язок перфекціонізма, трудоголізма і прокрастинації.

Практичне значення дослідження полягає у визначенні напрямів психологічної допомоги та розробці системи психологічних засобів профілактики та корекції прокрастинації та дезадаптивного перфекціонізму менеджерів та орієнтації на конструктивний (адаптивний) перфекціонізм. Психокорекційна програма подолання прокрастинації менеджерів як чинника їх перфекціонізму може бути використана психологами, коучами та тренерами для роботи з менеджерами.

Апробація результатів кваліфікаційної роботи полягала у написанні тез на тему «Особливості появу перфекціонізму у менеджерів» *Держава, регіони, підприємництво: інформаційні, суспільно-правові, соціально-економічні аспекти розвитку – 2025 – Психологічні аспекти розвитку держави, регіонів, підприємств та бізнесу:* тези доп. VII Міжнар. конф. (м.Київ, 04 груд. 2025р.) Київ, 2025. URL: https://conf.krok.edu.ua/SRE/SRE–2025/paper/view/3070 .

Структура та обсяг кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних

висновків, списку використаних джерел (132 найменування) та додатків. Загальний обсяг кваліфікаційної роботи – 142 сторінки, основний обсяг – 91 сторінок. Робота містить 17 таблиць, 23 рисунки, 9 додатків (на 25 сторінках).

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ЧИННИКІВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ МЕНЕДЖЕРІВ

1.1. Поняття перфекціонізму особистості

Термін «перфекціонізм» походить від латинського слова «perfectio», що означає досконаліть і завершеність, та відображає прагнення до ідеалу.

Одним з перших вчених, який виділив перфекціонізм як окреме явище був М. Холледндер (середина ХХст.). Він дав перфекціонізму наступне визначення «вимагати від себе чи інших вищої якості виконання, ніж того вимагає ситуація» [73]. М. Холлендер під час своїх досліджені прийшов висновку, що «перфекціонізм найчастіше розвивається у невпевненої дитини, яка потребує схвалення, прийняття та прихильності батьків, яким важко догодити. Дитина припускає, що якщо вона виступить ідеально, то отримає допомогу, якої прагне. Пізніший перфекціонізм також є спробою боротися з самоприниженням» [73]. Він, також, відділив перфекціонізм від компульсивності: перший, з його точки зору, був засобом отримання міжособистісних надбань і пошуку кращого самооцінки, а другий механізмом віддзеркалення неприйнятних імпульсів і почуттів [73].

Задовго до М. Холлендера вчені своїми дослідженнями прагнення до ідеалу заклали основу для розуміння феномену перфекціонізму особистості.

Так, З. Фрейд вважав, що людина, яка прагне ідеалу, пригнічує свої бажання задоволення, а після тривалого утримання, отримавши його, прагне продовжити цей стан, що може призводити до неврозу «нав'язливих повторень» [26]. З. Фрейд також запровадив поняття «Ідеал Его» (ідеальне Я) – образ себе, до якого людина прагне, наслідуючи тих, кого вважає ідеальними. Відповідно до його теорії, перфекціонізм виникає через розбіжність між реальним та ідеальним Я і прагненням усунути цю невідповідність [26].

В своїх дослідженнях послідовник З. Фрейда А. Адлер виявив, що

розбіжність між реальним ідеальним Я, яке здається недосяжним, може спричиняти зниження самооцінки та почуття власної неповноцінності. За теорією А. Адлера, ця внутрішня напруга знаходить вихід через надкомпенсацію – прагнення досягти переваги над оточенням, стати бездоганним і ідеальним як у власних очах, так і в очах інших. Причому компенсуватися можуть не лише реальні недоліки, а й уявні [1].

Ця потреба виправити свої «недоліки», яку Адлер називав прагненням до переваги, може реалізовуватися у вигляді фантазій та ілюзій, не втілюючись у конкретних діях чи реальних цілях. Унаслідок цього наростає психічне напруження, з'являється відчуття нереальності того, що відбувається, а також зростає кількість нав'язливих думок про себе та про те, як його сприймають інші. Формується очікування великих досягнень у майбутньому, однак реальних зусиль для їхнього досягнення може не бути [2].

А. Адлер також розрізняв два типи прагнення до переваги: здорове прагнення до досконалості, яке він розглядав як рушійну силу розвитку, та невротичне прагнення до переваги [1]. Це відрізняє його підхід від теорії Фрейда, який вважав основним мотиватором розвитку прагнення до задоволення.

Близькими до поглядів З. Фрейда на проблему прагнення до досконалості були погляди К. Хорні. Вона схилялася до того, що це нарцисична патологія [74].

У 1990 році, основуючись на роботах колег, які визначили, що перфекціонізм концептуалізується як схильність до надмірно високих стандартів для себе [99; 101], що додаткові характеристики включають «все або нічого», згідно з яким лише фактичне досягнення стандартів або повна невдача існують як результати виконання [103], що у людини яка прагне досконалості є схильність зосереджуватися на недоліках і минулих невдачах, а не на успіхах у спосіб самопокарання [35], а, також, на тенденції до узагальнення стандартів у різних сферах поведінки [99], канадські вчені P. Hewitt і G. Flett виявили, що конструкт перфекціонізму є багатовимірним і

складається з самомотиваційних і соціальних компонентів [67]. Одночасно, в 1990 році результати своїх досліджень публікує група вчених під керівництвом Р. Фроста запропонована ними модель перфекціонізму, описує прагнення людини до досконалості як багатовимірний феномен, що складається з п'яти компонентів: особистих стандартів, занепокоєння з приводу помилок у роботі, сумніви в якості роботи, батьківських очікувань і надмірної уваги до порядку, точності та організації [56].

Подальші роботи наукової спільноти було сконцентровано на виявленні впливу перфекціонізма на особистість. Дослідження свідчать і про позитивний і про негативний наслідки.

Тож, Р. Шафран, З. Купер та К.Дж. Фейрборн описують можливі емоційні негативні прояви, серед яких він виділяє депресію, переживання невдоволеності собою, тривогу, відчуття провини та сорому; можливі негативні соціальні прояви такі як соціальна ізоляція, ревнощі, недостатність довіри та близьких стосунків, конкурентні відносини з людьми через порівнювання себе з ними, заздрощі; можливі фізичні негативні прояви, а саме: хронічні болі у попереку, безсоння, та інші: можливі пізнавальні негативні прояви, наприклад, послаблення концентрації, або можливі негативні поведінкові прояви, до яких можна віднести повторну перевірку виконаної роботи, повторне перероблення роботи, неможливість розпочати діяти (procrastination – відкладання на потім) [112].

Інші дослідники, такі як В. Паркер, Дж. Стоєбер, Л. Терi–Шорт і К. Отто, вважають, що перфекціонізм є природною складовою розвитку особистості, проте його надмірний прояв може мати негативні наслідки. У працях М. Аддерхольд–Елліотт, В. Роєделл і Л. Сільверман перфекціонізм розглядається як характерна риса обдарованих людей. Дослідження Дж. Стоєбера та К. Отто підтверджують, що ця якість пов’язана з рядом позитивних характеристик, таких як: задоволеність життям, сумління, витривалість, академічні успіхи, екстраверсія [28].

Ці дослідження дозволили зробити висновок про існування двох

основних видів перфекціонізму. Першим таку диференціацію запропонував Д. Хамачек, який виділив нормальний (адаптивний) і невротичний (дезадаптивний) перфекціонізм. Він визначив шість характеристик, що їх розмежовують: депресія, відчуття сорому і почуття провини, переконання «я повинен», поведінка, спрямована на захист свого престижу, самоосудження та сором'язливість й зволікання. Він виявив, що нормальний перфекціонізм передбачає встановлення реалістичних цілей, можливість відчувати задоволення від досягнутого, гнучкість у зміні цілей залежно від обставин та здатність сприймати невдачі як тимчасові труднощі. На противагу цьому, невротичний перфекціонізм він охарактеризував надмірно високими стандартами, нетерпимістю до помилок, нездатністю отримувати задоволення від досягнень, страхом невдач і жорсткою самокритикою [61].

В. Паркер, у свою чергу, розділив перфекціонізм на здоровий (який корелює із сумлінністю відповідно до моделі «Великої п'ятірки») та нездоровий (пов'язаний із низькою самооцінкою) [100]. Пізніше, спільно з К. Адкінсом, він запропонував концепцію активного та пасивного перфекціонізму: активний сприяє досягненням і не пов'язаний із суїцидальними тенденціями, тоді як пасивний, через надмірний страх помилок та схильність до уникання дій, може призводити до депресії та високого ризику суїцидальної поведінки [100].

Р. Слені та Дж. Ешбі запропонували класифікацію адаптивного й неадаптивного перфекціонізму [119]. Також, з групою колег, спираючись на біхевіоральну модель «двоїстого процесу» («dual–process model»), вони описали позитивний перфекціонізм, який діє як джерело мотивації через позитивне підкріплення, та негативний перфекціонізм, що ґрунтується на уникненні невдач через негативне підкріплення [128].

Українська наукова спільнота також досліджує тему структури перфекціонізму особистості.

Науковиця Г. Чепурна вважає, що структура перфекціонізму включає у себе інтегративну особистісну характеристику, що визначає прагнення до

досконалості, встановлення високих стандартів у діяльності та підвищені вимоги як до себе, так і до оточення. Вона тісно пов’язана з ціннісно–мотиваційною, когнітивною, емоційною та поведінковою сферами, що впливає на соціальну адаптацію та міжособистісну взаємодію [29].

Науковець О. Лоза, зі своєї сторони, розглядає перфекціонізм як особистісну рису, що виявляється у прагненні досягати досконалості в різних сферах життя, яке може мати як конструктивні, так і деструктивні прояви. Вона виділяє дві складові цього феномена: високі особистісні стандарти , які відображають бажання бути досконалим та поляризація мислення, що характеризує жорстке ставлення до помилок [22].

Науковиця Л. Данилевич визначає перфекціонізм як багатовимірну та ієрархічну якість, що має функціональні та дисфункціональні форми прояву. Функціональний перфекціонізм характеризується високими особистими стандартами, орієнтацією на складні цілі та організованістю, тоді як дисфункціональний включає нетерпимість до помилок, тривожність щодо результатів діяльності, сумніви у власній відповідності високим стандартам, відчуття розриву між ідеальним і реальним, а також схильність до соціального відсторонення [11].

Науковиця Т. Грубі розглядає перфекціонізм як психологічний конструкт, що поєднує прагнення до досконалості з високими моральними, естетичними, інтелектуальними стандартами діяльності. Вона виокремлює три рівні впливу на розвиток перфекціонізму особистості: мікрорівень (сімейні чинники та особистісні якості), мезорівень (навчальні та робочі колективи) та макрорівень (соціально–культурні фактори та вплив ЗМІ) [8].

Науковиця О. Кононенко вбачає у перфекціонізмі складний психологічний конструкт, що поєднує надзвичайно високі стандарти очікуваних результатів діяльності, домагання порушень соціальних когніцій (зокрема, приписування оточенню надмірних очікувань), схильність до самопорівняння, поляризоване мислення («все або нічого») та тенденцію до зосередження на негативних аспектах результатів власної діяльності. Вона

також наголошує, що основою мотивації перфекціонізму є інтенсивний «конфлікт досягнення», де одночасно сильно виражені мотиви «прагнення до успіху» та «уникнення невдач» [18]. Науковиця виділяє такі види перфекціонізму як глобальний, що включає автентичний, компенсаторний та невротичний підвиди та парціальний вид перфекціонізму, що включає інтерперсональний, аддиктивний підвиди та екзоперфекціонізм [18].

І. Гуляс трактує перфекціонізм як особистісне прагнення до самовдосконалення, що формується через інтеграцію таких процесів, як самовиховання (морально–етичний аспект), самоосвіта (інтелектуально–компетентнісний аспект) та професійний розвиток (акмеологічний аспект). Він наголошує на ролі цього феномена у формуванні готовності до професійної діяльності та самореалізації [10].

Г. Чуйко та Я. Чаплак пропонують розділили перфекціонізм на «справжній» і «вдаваний». У першому випадку людина дійсно прагне до високих стандартів і намагається їх дотримуватися, тоді як у другому – лише створює зовнішній образ ідеальності, орієнтований на сприйняття оточуючих, майстерно граючи відповідну роль [30]. У цьому контексті науковці вважають доречним звернутися до думки G. Flett і P. Hewitt [54] щодо самопрезентації перфекціоніста. Дослідники зазначають, що одним із її ключових компонентів є демонстрація власної досконалості та успішності з метою справити враження на інших, отримати їхнє захоплення та повагу. Таким чином, Г. Чуйко та Я. Чаплак пропонують розрізняти перфекціонізм, який насправді здоровим, адаптивним не буває, а приносить людині виключно проблеми, та здорове прагнення людини до самовдосконалення, саморозвитку і самореалізації, яке перфекціонізму не тотожне [30].

Аналіз наукової літератури свідчить про багатовимірність феномена перфекціонізму, однак науковці досі не мають єдиного визначення цього поняття та однозначного відношення чи існує позитивний, адаптивний, функційний перфекціонізм. Відсутність спільного бачення та постійне розширення концептуальності цього явища свідчать про його актуальність у

сучасній психології.

1.2. Соціально–психологічні чинники перфекціонізму

Українська науковиця Т. Грубі запропонувала розглядати чинники, які впливають на генезис перфекіонізму на різних рівнях, а саме: мікрорівні, мезорівні та макрорівні [8] (Таблиця 1.1.).

З даних таблиці 1.1. бачимо, що до мікрорівня відносяться таки чинники, як особистістні якості та сімейні чинники. Ці чинники постійної дії, тобто вони постійні для людини протягом життя.

Чинники мезорівня охоплюють соціальну взаємодію людини з іншими людьми, групами людей в різні періоди життя. Таким чином, зі зміною оточення, так або інакше змінюються вплив на людину цих чинників. До мезорівня відносять навчальні заклади, організації, колектив, компанії друзів тощо.

До макрорівня відносяться соціально-культурні, релігійні чинники, ЗМІ, соціальні мережі та інше. Ці чинники загальні для певного суспільства, соціальних, культурних, релігійних груп. Все частіше інформація отримується людьми з соціальних мереж, каналів месенджерів, Youtube. Таким чином, все частіше алгоритми визначають світосприйняття сучасної людини. Більшу частину життя людина знаходиться в певній «соціально-інформаційній бульбашці». Навіть проживаючи в одній квартирі люди можуть мати загальну «соціально–інформаційну бульбашку», а, з іншої сторони, кожна особа може мати свою відмінну «соціально-інформаційну бульбашку». Такі бульбашки формують до себе довіру у людини щодо авторитетності, професійності, достовірності інформації та впливають на формування світосприйняття.

Якщо розглядати вікові чинники, то вчені сходяться, що пік прояву перфекціонізму як демонстрації особистих рис випадає на підлітковий період.

Гендерні особливості перфекціонізму полягають у тому, що жінки частіше орієнтуються на соціальні очікування щодо досконалості, тоді як чоловіки – на власні внутрішні стандарти.

Таблиця 1.1.

Рівні чинників, які впливають на розвиток перфекціонізму особистості

Рівень	Чинники	Як впливають на особистість
Мікрорівень	1) Особисті якості	Індивідуально–психологічні особливості та внутрішньоособистісні конфлікти.
	2) Сімейні чинники (постійні оточуючі люди в житті особистості, чинники, які частіше всього постійно впливають на людину протягом життя)	А) Покладання на дітей великих надій та сподівань батьками–перфекціоністами, які очікують примноження їхніх досягнень, або уникнення їхніх промахів Б) Батьки не появляють схвалення діям дитини, батьківська любов залежить від діяльності дитини В) Авторитарний стиль виховання Г) Соціально–економічний статус батьків
Мезорівень	Навчальні заклади, організації, робочий колектив, тощо (різні оточуючі люди в житті особистості, чинники, які впливають на людину протягом певного періоду)	*Дошкільний період:* А) Авторитарні вихователі в садочку на додаткових заняттях Б) Надлишкове навантаження дитини розвиваючими і додатковими заняттями *Шкільний період:* А) Шкільна система оцінювання успішності Б) Відносини в шкільному колективі, булінг В) Стиль викладанні вчителів Г) Позашкільні колективи, вчителі, друзі *Студентський період:* А) Відносини в студентському колективі, в гуртожитку, булінг Б) Фактори платної/бюджетної освіти В) Авторитарні викладачі *Робочі колективи:* А) Стиль керівництва організації Б) Корпоративні правила, традиції В) Відносини з колегами, булінг Г) Соціально–економічне положення людини. Ступінь страху лишитися без роботи, бути оштрафованим, отримати пониження в кар'єрі *Підприємці, керівники:* А) Відповідальність перед колективом, родиною (якщо це сімейний бізнес, чи в бізнес вкладені сімейні гроші) Б) Конкуренція В) Необхідність бути прикладом для підлеглих
Макрорівень	Соціально–культурні чинники, ЗМІ, соціальні мережі та ін. (загальні для суспільства, соціальних або культурних, релігійних груп)	А) Пропаганда успішності, матеріального достатку Б) Пропаганда здорового способу життя В) Пропаганда тілесної досконалості і вічної молодості Г) Пропаганда сили, емоційної стриманості Д) Війна є передумовою того, що людина, в незалежності від того де вона і чим займається, відчуває, що вона робить не достатньо Е) Культурні традиції Є) Релігійні традиції

Перфекціонізм може розвиватися залежно від особливостей професійної

діяльності, а також впливати на вже сформовані особистісні риси працівника.

Нижче зібрані індивідуально-психологічні особливості, які різні вчені відносять до проявів перфекціонізму, поділені на 2 групи. Перша група – особливості, які можуть проявлятися у особистості з перфекціонізмом, а також які без нальоту перфекціонізма являються ознакою здорової особистості. Друга група – деструктивні прояви, стани, якості які можуть бути причиною перфекціонізма особистості (Таблиця 1.2).

Таблиця 1.2.

Особистісні якості перфекціонізму які можуть проявлятися як у осіб з адаптивною так і дезадаптивною формою перфекціонізму, а також виключно з дезадаптивною формою перфекціонізму

Особистісні якості перфекціоніста, які можуть бути адаптивними і дезадаптивними	**Дезадаптивні особистістні якості перфекціоніста**
Обов'язковість	Ревність
Педантизм	Тривожність
Акуратність	Почуття провини
Старанність	Докори сумління з приводу минулих помилок
Завзятість	Відсутність відчуття радості при досягненні успіхів
Відповідальність	Постійне незадоволення, вибагливість до себе, порівняння себе з іншими
Совісність	Труднощі в ухваленні рішень
Самокритика	Бажання скоріше закінчити всі розпочаті справи
Жорсткість	Нетерпимість
Страх	Депресія
Сором	Суїцидальні наміри
Конкуренція	Прокрастінація
	Соціальне уникнення
	Трудоголізм
	Самопокарання
	Поляризація мислення

Спробуємо дослідити взаємозв'язок сорому, провини, совісті на формування перфекціонізму особистості.

Український дослідник В. Грандт підкреслює важливість такого чинника перфекціонізму, як сором. Цей емоційний стан характеризується самокритикою, незадоволеністю собою та жалем за власні вчинки [5].

Б. Кілборн розрізняє два типи сорому: нормальний і токсичний. Нормальний сором допомагає людині усвідомити свою вразливість та

недоліки, сприяє зміцненню соціальних зв’язків і розвитку емпатії. Натомість токсичний сором має руйнівний характер, супроводжується відчуттям абсолютного провалу, надмірною самокритикою та може викликати безпорадність і пригнічений гнів [17].

Перфекціонізм, надмірна вимогливість до себе та самовдоволення є стратегіями уникнення сорому. Такий підхід узгоджується з концепцією А. Адлера про невротичні спроби компенсувати реальні чи уявні недоліки, пов’язані з комплексом неповноцінності [2].

Совість – це категорія етики, що характеризує здатність людини здійснювати контроль за власною поведінкою, давати об'єктивну оцінку своїм діям. Етимологія слова "совість" має цікавий походження: у давньоруській мові воно походить від "совъдть", де корінь "въд" означає "відати, знати". Згодом поєднання "дт" змінилося на "ст", утворивши слово "совъсть", що означає "знання про себе". Відповідно, "совъдать" означало "усвідомлювати, знати про свої вчинки". С.У. Гончаренко визначає поняття "совість" як моральне почуття, в якому виявляється самооцінка особою відповідності її дій діям прийнятим у суспільстві і перетвореним на внутрішні переконання нормам моральності; найважливіший особистісний моральний регулятор суспільної поведінки людини [25].

К. Юнг зазначає, що совість може як передувати, так і супроводжувати або доповнювати свідому рефлексію. Вона також може проявлятися як додаткове емоційне явище в ході психічних процесів, причому її моральний аспект не завжди одразу очевидний. Наприклад, «при здійсненні тієї чи іншої дії вона може заявити про себе як безпричинний стан страху. Водночас суб’єкт ні найменшою мірою не усвідомлює зв’язку своєї дії з супутнім станом страху» [31].

Вважається, що у формуванні афективно-когнітивних структур совісті, а також у становленні складних моральних патернів, ключову роль відіграє саме почуття провини – одна з найважливіших емоцій. Існує тісний зв’язок між почуттям відповідальності та порогом сприйняття провини. Зазвичай

сором викликають вчинки близьких людей, тоді як провина виникає через власні дії або нездатність до дій. Важливо зазначити, що відчуття провини може бути спричинене як конкретним вчинком, думкою чи емоцією, що суперечать етичним нормам, так і їх відсутністю в ситуації, коли вони були б доречними. Для виникнення провини необхідна "інтерналізація" певних стандартів поведінки, коли соціальні норми переходять із зовнішніх у внутрішні установки особистості. У результаті людина сама стає носієм і контролером цих норм, беручи відповідальність за свої вчинки перед собою та відчуваючи провину у разі їх порушення [14].

Б. Хеллінгер вважав, що совість працює як рефлекс. Він розділяв Особисту і родову совість. Для нашого дослідження важлива особиста совість, так як вона усвідомлюється особистістю. Совість має 3 потреби. Перша – це потреба в приналежності. За думкою Б. Хеллінгера, якщо людина здійснює щось, що ставить під загрозу її право на приналежність до важливої для неї системи (системою може бути сім’я, колектив, соціально–культурна група, нація та ін) це спонукає її до зміни поведінки задля повернення собі права приналежності. Почуття невинності (чистої совісті) буде означати, що особистість впевнена в праві приналежності, почуття провини – страх втратити право приналежності. Друга потреба особистої совісті за Б. Хелінгером – потреба врівноважування «брати» і «давати». Ця потреба робить можливим процес обміну між членами групи. Третя потреба – потреба притримуватися певних правил гри. Якщо особистість грає за правилами – вона добросовісна, якщо проти правил – виникає почуття, що потрібно заплатити штраф [27].

Якщо поєднати теорію Б. Хеллінгера щодо особистої совісті і рівні чинників, які впливають на генезис перфекціонізму особистості, то можемо зробити висновок, що важливою рушійною силою є потреба приналежності і страх втратити приналежність.

Наприклад, на ріні сім’ї людина має вбудовані з самого раннього дитинства правила і норми родини в якій вона росте. Для дитини втратити

приналежність до сім'ї загрожує втратою батьківської любові, голодом, смертю. Таким чином, механізм регуляції поведінки дитини в якості провини і совісті спонукає дитину змінювати поведінку, щоб відчути себе знов приналежною до системи.

На мезорівні виникає потреба бути приналежним до важливих груп, колективів та інше. Потреба бути причетним до робочого колективу, спонукає особу грати за встановленими правилами, бути на гарному рахунку, перепрацьовувати, конкурувати за увагу керівника з колегами та інше.

На макрорівні в сучасному світі ми можемо побачити як в Україні яскраво проявляється потреба бути частиною країни, суспільства, нації (добровільницький рух, волонтерський рух, донати та інше). Також, прикладом може бути регігіозний фанатизм, вимоги до чоловіків і жінок в різних соціально-культурних групах.

Таким чином, чинники перфекціонізму пронизують все життя людини і можуть сприяти збільшенню чи зменшенню рівня перфекціонізму з залежності від індивідуально-психологічних особливостей, відносин в родині, колективі, соціо-культурних і релігійних вікових, гендерних, професійних факторів.

1.3. Особливості появу перфекціонізму у менеджерів

В українському сучасному суспільстві під менеджерами прийнято розуміти фахівців різних професій, які можуть мати підлеглих або ні, але обов'язковою рисою є те, що менеджер має можливість приймати самостійні рішення в рамках своїх посадових обов'язків, в рамках поставлених задач і меж своєї відповідальності.

Перфекціонізм працівників традиційно вважався стабільною особистістною рисою, що передує робочим результатам [98]. Проте останні дослідження дедалі більше звертають увагу на вплив повсякденного робочого досвіду на його формування. Зокрема, встановлено, що перфекціонізм може суттєво коливатися в короткостроковій перспективі залежно від конкретних

ситуацій на роботі [91].

Попередні дослідження взаємодії між рисами особистості та робочим досвідом підтверджують цю ідею [80]. Відповідно до принципу відповідності (correspondence principle), робочий досвід, який формується певними рисами особистості, зазвичай посилює ці самі риси, адже людина сприймає його як підтвердження своїх очікувань та джерело винагороди [78].

Крім особистістних факторів перфекціонізму, на менеджера/працівника впливатимуть фактори робочого середовища. Такі фактори можуть впливати ситуативно і посилюватися або зменшуватися динамічно, а можуть впливати постійно протягом періоду діяльності в певній організації, компанії тощо. Можемо припустити, що чим довше тривалість впливу факторів які сприяють підкріпленню/розвитку перфекціонізма особистості в робочому середовищі, тим більше це може, або впливати на збільшення структури перфекціонізму в психіці менеджера, або вести до його вигорання. Дослідження сучасних вчених доводять, що перфекціоністичні прагнення корелюють з продуктивністю, а занепокоєння – з вигоранням [40;69;89].

Тож, двосторонній характер перфекціонізму загальновизнаний і проявляється у розмежуванні двох вимірів вищого порядку:

- перфекціоністських прагнень (встановлення надзвичайно високих стандартів продуктивності)
- перфекціоністського занепокоєння (схильність надмірно боятися помилок і не відповідати власним стандартам).

Ці фактори взаємопов’язані, але мають різний вплив на результати [98;125].

Австралійський вчений Н. Ашканасі та його австралійські та американські колеги в своїй роботі «Невпинне прагнення до перфекціонізму: огляд перфекціонізму на робочому місці та порядок денний майбутніх досліджень» [98] досліджували інтегративний виклад внутрішньоособистісних та міжособистісних наслідків перфекціонізму в робочому контексті виходячи з двох вимірів вищого порядку

(перфекціоністські прагнення та перфекціоністські занепокоєння). Ці виміри вони запропонували розглянути через внутрішньоособистістні та міжособистітсні фактори, які формують певні групи впливу на перфекціонізм особистості в робочому середовищі. Запропонована вченими структура перфекціонізму в робочому контексті представлена в Таблиці 1.3.

Таблиця 1.3.

Структура перфекціонізму в робочому контексті [98]

Виміри перфекціонізму	**Внутрішньо/ міжособистітсні прояви**	**Сфери проявлення перфекціонізму**	**Якості особистості/стан особистості/ міжособистістні фактори впливу**	*****
Перфекціоністські прагнення	Внутрішньоособистістні наслідки	Ставлення до роботи	Професійна ефективність	+
			Проблеми, пов’язані с професійною роллю	+
			Позитивне мислення про роботу	+
			Залученість до роботи	+
			Проблемно-орієнтоване подолання	+
			Задоволення від роботи	+
			Енергія в роботі	+
			Психологічна відчуженість від роботи	–
			Цинізм щодо роботи	–
			Напруга на роботі	+
			Відчуття виконаної роботи	+
			Сприйняття здатності подолання	+
			Трудоголізм	+
		Благополуччя	Професійне напруження	–
			Стрес	+/–
			Вигорання	+/–
			Позитивний афект	+/–
			Емоційне виснаження	+/–
			Тривожність	+
			Депресивні симптоми	+
		Продуктивність роботи	Інноваційна поведінка	+
			Виконання завдань, цілей	+
			Креативність	+
			Досягнення цілей	+/–
			Продуктивність	+/–
			Прийняті в організації правила поведінки	+
	Міжособистістні наслідки		Конфлікт сім’я/робота, робота/сім’я	–

Продовж. табл.1.3

Виміри перфекціонізму	**Внутрішньо/ міжособистісні прояви**	**Сфери проявлення перфекціонізму**	**Якості особистості/стан особистості/ міжособистістні фактори впливу**	*****
Перфекціоністські занепокоєння	Внутрішньоособистістні наслідки	Ставлення до роботи	Професійна відданість	–
			Проблеми професійної ролі	+
			Професійна ефективність	–
			Кар'єрні перспективи	–
			Напруга на роботі	+
			Задоволення від роботи	–
			Трудоголізм	+
			Залученість до роботи	–
			Енергія в роботі	–
			Цинізм щодо роботи	+
			Уявлення про нездатність впоратися	+
			Нетерплячість	+
			Потреба в контролі	+
			Уникнення подолання	+
			Уявлення про контроль	–
		Благополуччя	Професійна напруга	+
			Професійне виснаження	+
			Вигорання	+
			Емоційне виснаження	+
			Занепокоєння, пов'язані з роботою	+
			Втома	+
			Стрес	+
			Деперсоналізація	+
			Негативний афект	+
			Стійкість	–
			Тривожність через неефективність	+
		Продуктивність роботи	Робочі зусилля	+
			Досягнення мети	–
	Міжособистістні наслідки		Конфлікт сім'я/робота, робота/сім'я	+
			Конфлікт з супругами/партнерами	+
			Дистрес батьків	+
			Задоволеність керівника та колег	–
			Соціальна взаємодія	+
			Соціальна підтримка	–

** збільшення дії фактору збільшує прояв перфекціоністских прагнень і проблем – «+», збільшення дії фактору збільшує прояв перфекціоністских прагнень і проблем – «–».*

З вищенаведених даних можемо побачити наступні закономірності: Чим краще у особистості думка про компанію, чим більше залученим він є в діяльність і чим більше особистість налаштована на досягнення результату, тим вищими є перфекціоністські прагнення. А от відчудженість, цинізм щодо

роботи, професійна напруга, конфлікт між сім'єю та роботою – знижують перфекціоністські прагнення. В той самий час, фактори, віднесені вченими до групи благополуччя, такі як досягнення цілей і продуктивність можуть в різних ситуаціях або в залежності від рівня завантаженості/перевантаженості менеджера впливати збільшуючи або зменшуючи перфекціоністські прагнення особистості. Це, також, підтверджується наведеними в таблиці 1.3. закономірностям рівня факторів які впливають на рівень перфекціоністських побоювань в роботі. Так, чим більше професійна відданість, ефективність, залученість, енергія в роботі, відчуття стійкості, досяжності поставленої цілі та можливість кар'єрного роста, тим менший рівень перфекціоністських побоювань. І навпаки, чим більший ступіть стресу, напруги, нерозуміння своєї ролі, цинізму, уявлення нездатності впоратися, а також проблем в родині – тим більші перфекціоністські побоювання особистості в робочому контексті.

В попередньому розділі ми докладно розгдядали рівні чинників, які впливають на розвиток перфекціонізму особистості в цілому. В цьому розділі окремо розглянемо організаційно-соціальні чинники робочого середовища менеджерів. До організаційно-соціальних чинників відносять місію компанії, корпоративну культуру, кількісні і якісні KPI (ключові показники ефективності), соціальний пакет, бонусні і мотиваційні програми, особистість керівника, стиль керівництва, культурні особистості керівника і керівництва компанії, контроль робочого часу, можливість компанії забезпечити бронь, навчальні програми, можливості кар'єрного росту тощо.

Місія організації – це декларативна заява про її фундаментальні цілі та цінності. У контексті перфекціонізму місія виконує функцію когнітивного якоря, що визначає прийнятний рівень досконалості. Місії з акцентом на досконаліть, лідерство, інноваційність без компромісів (наприклад, Apple: "Think Different", Tesla: "Accelerate the world's transition.") можуть формувати соціально приписаний перфекціонізм.

Фахівці в галузі управління персоналом Кім С. Камерон і Роберт Е. Куїнн, спираючись на модель Competing Values Framework (CVF-

Структура конкуруючих цінностей), виокремлюють чотири основні типи *корпоративної культури* [129;130].

Ієрархічна культура ґрунтується на внутрішній стабільності, формалізованій структурі та контролі. Ключовими елементами є чітко прописані процедури, ієрархія прийняття рішень, дотримання правил і довгострокова передбачуваність. Цей тип культури типовий для державних установ, великих бюрократичних організацій і компаній, де пріоритетом є порядок, надійність і відповідність нормативним вимогам.

Ринкова культура фокусується на зовнішній конкурентній позиції та досягненні вимірюваних результатів. Основними цінностями є зростання ринкової частки, залучення клієнтів, виконання квот і фінансова ефективність. Організація функціонує як раціонально керована система, орієнтована на конкуренцію, продуктивність і стабільне домінування на ринку.

Адхократична культура характеризується високою динамічністю, гнучкістю та зовнішньою орієнтацією на інновації. Такі організації функціонують як підприємницькі екосистеми, де заохочується ризик, креативність, експериментування та швидке реагування на ринкові зміни. Цей тип культури домінує у високотехнологічних і стартап-компаніях, які потребують постійної адаптації до волатильності зовнішнього середовища.

Кланова культура орієнтована на внутрішню інтеграцію та гнучкість, акцентуючи увагу на турботі про працівника, повазі до його унікальності, психологічній безпеці та командній взаємодії. Організація сприймається як розширена сім’я, де лояльність, залученість і розвиток людського капіталу є стратегічними пріоритетами.

Виходячи з опису корпоративних культур можемо припустити, що один і той же менеджер в кожній з цих компаній буде відчувати різний вплив, що може включати різні особистісні прояви і збільшувати або зменшувати рівень перфекціонізму.

Ключові показники ефективності (KPI) є вимірювачами організаційних цілей. Їхній вплив на перфекціонізм залежить від типу, чіткості та досяжності.

Можемо припустити, що кількісні KPI (наприклад, «100 дзвінків/день», «0,0% браку», «виконання плану 100%») можуть формувати самоорієнтований перфекціонізм (SOP) через механізм точкового контролю. Якісні KPI (наприклад, «креативність», «лідерство», «інноваційність» та ін.) можуть знижувати перфекціонізм за рахунок нечіткості критеріїв, що зменшує страх оцінки, але при суб'єктивній оцінці можуть викликати оціночну тривогу. Таким чином, чіткі, але нереалістичні KPI – найсильніший предиктор зростання перфекціонізму.

Соціальний пакет (соцпакет) – це сукупність матеріальних і нематеріальних пільг, гарантій та компенсацій, що надаються працівникові понад базову заробітну плату. До його складу входять елементи соціального захисту, медичного страхування, оплачуваних відпусток, гнучких графіків, навчання, корпоративного дозвілля тощо [32].

Для менеджера, як представника управлінської ланки, соцпакет є не лише елементом компенсаційної системи, а й психологічним сигналом цінності та визнання з боку організації. Саме тому він має глибокий вплив на мотиваційні структури, самооцінку та прояви перфекціонізму. З позицій теорії самовизначення [46], соціальний пакет задовольняє три базові потреби працівника: потребу в автономії (через гнучкість і підтримку балансу робота–життя), потребу у компетентності (через інвестиції компанії у розвиток, навчання), потребу у належності (через соціальну інтеграцію, корпоративну культуру підтримки). Задоволення цих потреб формує внутрішню мотивацію, знижує залежність від зовнішнього схвалення й тим самим може пом'якшувати дезадаптивні форми перфекціонізму, що ґрунтуються на страху помилки чи оцінки. Водночас у разі сприйняття соцпакету як символу статусу або мірила успіху, він може посилювати перфекціонізм орієнтований на інших [67]. Варто відзначити, що надмірно розширений соцпакет без персоналізації може мати зворотний ефект – знижувати ініціативність і підтримувати конформізм. Для менеджерів з вираженим перфекціонізмом та високими стандартами власної ефективності важливо, щоб соцпакет не замінював собою

визнання досягнень, не створював ілюзії “вже досягнутого максимуму”, що може послабити внутрішню мотивацію, підкріплював розвиток, самовдосконалення й баланс між особистим і професійним життям.

Бонусні та мотиваційні програми є ключовими інструментами сучасного менеджменту персоналу, спрямованими на підвищення ефективності праці, залученості та задоволеності працівників [84] (Таблиця 1.4).

Таблиця 1.4.

Психологічні механізми впливу мотиваційних програм на перфекціонізм особистості менеджера

Механізм	Сутність впливу	Прояви у поведінці менеджера	Потенційні наслідки
Підсилення досягальних мотивів	Програми, що орієнтовані на індивідуальні результати, можуть формувати у менеджера прагнення вдосконалення і контролю за якістю власної роботи.	Менеджер може встановлювати завищені стандарти, проявляти гіпервідповідальність.	Може зростати рівень адаптивного перфекціонізму, що може підвищувати продуктивність.
Зовнішня оцінка як джерело самоцінності	Часте використання зовнішніх винагород може сприяти перенесенню центру мотивації із внутрішньої на зовнішню.	Менеджер може ототожнювати власну цінність із успішністю, схваленням керівництва чи рейтингом.	Може підвищитися ризик формування дезадаптивного (невротичного) перфекціонізму.
Порівняльна мотивація (змагальність)	Система рейтингів, KPI, порівняння результатів між підрозділами може створювати середовище соціального порівняння.	Менеджер може прагнути бути «кращим за інших», може посилюватися критичність до себе та колег.	Може зростати тривожність, емоційне вигорання, міжособистісна напруга.
Інтерналізація стандартів організації	Мотиваційні програми можуть формують у менеджера відчуття відповідності корпоративним ідеалам як умову успіху.	Може виникати схильність до самокритики при найменших відхиленнях від очікувань.	Може підсилюватися саморегулятивний контроль та схильність до мікроменеджменту.
Позитивне підкріплення конструктивного перфекціонізму	Грамотно побудовані програми, що враховують індивідуальні цілі та розвиток.	Менеджер може прагнути до самовдосконалення без страху помилки.	Може зміцнитися адаптивна форма перфекціонізму, орієнтована на якість

Для менеджерів ці програми можуть набувати особливого значення,

оскільки поєднують як матеріальні стимули, а саме: бонуси, премії, участь у прибутках; так і нематеріальні чинники, такі як визнання, кар'єрне просування, публічна оцінка результатів.

Отже, бонусні та мотиваційні програми мають амбівалентний вплив на перфекціонізм менеджерів. З одного боку, вони підсилюють орієнтацію на якість, відповідальність та досягнення, що є позитивним чинником ефективності. З іншого боку, надмірна орієнтація на зовнішню оцінку та порівняння здатна провокувати невротичну форму перфекціонізму, що може призводити до емоційного виснаження та зниження гнучкості мислення.

Таким чином, ефективність мотиваційних систем залежить від їх гуманістичної спрямованості, підтримувального характеру та справедливості у сприйнятті працівниками.

Згідно з сучасними теоріями лідерства [36;59], *стиль управління* визначає емоційний клімат в колективі, рівень автономії та характер зворотного зв'язку. Вони, у свою чергу, визначають форму прояву перфекціонізму у менеджерів (Таблиця 1.5.)

Таблиця 1.5.

Форми прояву перфекціонізму у менеджерів в залежності від стилю управління керівника

Стиль керівництва	**Характеристика**	**Вплив на перфекціонізм менеджера**
Трансформаційний	Орієнтація на натхнення, розвиток, спільне бачення, підтримку автономії.	Може підсилювати адаптивний перфекціонізм, спрямований на самовдосконалення та інновації.
Транзакційний	Контроль, винагорода за результат, покарання за помилки.	Може формувати перфекціонізм, з акцентом на уникнення критики.
Авторитарний	Жорстка ієрархія, низький рівень довіри, домінування страху.	Може підсилювати перфекціонізм, з акцентом на тривожність і самозвинувачення.
Демократичний	Участь у прийнятті рішень, підтримка саморефлексії.	Може формувати перфекціонізм із високою відповідальністю.
Ліберальний	Відсутність чітких орієнтирів, пасивне керівництво.	Нестабільні стандарти, невизначеність можуть формувати дезорієнтованість, перфекціонізм з акцентом на прокрастинацію

Національна культура, втілена у поведінці керівника, визначає

структуру міжособистісних відносин, характер зворотного зв'язку, ставлення до помилок і критерії успіху в організації. У цьому контексті вона є детермінантою формування та прояву перфекціонізму менеджерів. Модель культурних вимірів Г. Хофстеде [72] – описує відмінності культур за параметрами: індивідуалізм – колективізм, дистанція влади, уникнення невизначеності, маскулінність – фемінність, орієнтація на довгострокову перспективу. Спробуємо навести декілька прикладів впливу національної культури керівництва.

Японська модель керівництва (високий колективізм, уникнення невизначеності) – стимулює ретельність, акуратність, ідею "кайдзен" (постійного вдосконалення). Перфекціонізм має конструктивну, але виснажливу форму.

Скандинавська модель (низька дистанція влади, фемінність, довіра) – сприяє перфекціонізму, де якість дорівнює відповідальності, а не бездоганності.

Американська модель (індивідуалізм, змагальність, низьке уникнення невизначеності) – формує орієнтацію на результат і саморозвиток, але може підсилювати нарцисичні риси.

Український контекст (змішаний тип: колективістсько-ієрархічний із тенденцією до індивідуалізації) – поєднує прагнення до ідеалу з високим страхом помилки, що часто може приводити до дезадаптивних форм перфекціонізму у молодих менеджерів.

Робочий процес менеджерів тісно пов'язаний з досягненням результатів, поставлених керівництвом або особисто перед собою цілей. Вчені вивели поняття «психологічний капітал». Психологічний капітал – це психологічні ресурси особистості, «внутрішній ГЕРОЙ», який вміщує в собі сильні сторони людини та сприяє кращим результатам на роботі [85]. Психологічний капітал складається з чотирьох вимірів: самоефективності, концепції надії, стійкості і оптимізму. Ці виміри об'єднують «позитивну оцінку обставин та ймовірність успіху на основі мотивованих зусиль та наполегливості» [87]. Психологічний

капітал характеризується орієнтацією на наближення (approach orientation), а не на уникнення: він спонукає працівників активно прагнути до досягнення цілей, а не уникати невдач чи помилок [86]. Зі своєї сторони до ресурсів, також, пропонуємо віднести підтримку колег і керівництва, вдячність за виконану роботу, досягнуті результати, можливість менеджера відчувати себе автономним.

Підсумовуючи можемо заключити, що перфекціонізм менеджерів формується під впливом як особистісних, так і організаційно-соціальних чинників робочого середовища. До ключових чинників належать: місія компанії, корпоративна культура, система KPI, соціальний пакет, бонусні та мотиваційні програми, стиль і культура керівництва. Оптимальним є середовище, яке підтримує розвиток психологічного капіталу менеджера –самоефективність, стійкість, надію та оптимізм, знижуючи тривожні прояви перфекціонізму.

Висновки до розділу 1

Аналіз теоретичного поняття і сутності перфекціонізму показав, що вчені пройшли великий шлях в своїх концепціях від перфекціонізму – як суто особистісної якості до перфекціонізму як багатовимірного конструкта, який різні вчені наповнювали різними компонентами.

Частина вчених погоджується з тим, що перфекціонізм може бути адаптивним і дезадаптивним. Інші вважають, що перфекціонізм здоровим чи адаптивним не буває, а приносить людині виключно проблеми. Здорове ж прагнення людини до самовдосконалення, саморозвитку, самореалізації перфекціонізму не тотожне.

Аналіз соціально-психологічних чинників, які впливають на перфекціонізм особистості показав, що цей вплив закладається з самого раннього віку, коли на особистість дитини починають впливати сім’я (мікрорівень) і протягом всього життя через взаємодію з іншими людьми, взаємодію в колективах, групах (мезорівень), через плив соціо-культурних, релігійних чинників, ЗМІ, соціальних мереж, каналів в месенджерах та інше

(макрорівень).

Вік, гендер, професія також є окремими чинниками, що впливають на перфекціонізм особистості.

Дуже важливими чинниками впливу на перфекціонізм особистості є совість, почуття сорому та провини.

Уникнення сорому (самокритики, незадоволеності собою та жалю за власні вчинки) особистість може реалізовувати через перфекціонізм.

Механізм регулювання потреби особистості в приналежності до сім'ї, групи, колективу, країни, нації через совість і почуття провини змушує особистість грати за встановленими правилами, відповідати стандартам, що з нашої точки зору впливає на рівень перфекціонізму особистості. Тож, логічно припустити, що зміна сімейних обставин, робочого чи іншого колективу, країни проживання може впливати на рівень перфекціонізму особистості.

Перфекціонізм у менеджерів є багатовимірним психологічним феноменом, детермінованим як індивідуально-особистісними характеристиками, так і специфікою організаційно-соціального середовища. У професійному контексті він є, з однієї сторони, сталою особистісною рисою, а з іншої – динамічною характеристикою, яка змінюється під впливом щоденної взаємодії з керівництвом, співробітниками, може залежати від корпоративних очікувань і систем мотивації.

Залежно від змісту та інтенсивності впливів перфекціонізм менеджерів може набувати адаптивного (конструктивного) або дезадаптивного (невротичного) характеру. Перший сприяє професійній ефективності, підвищенню якості рішень, розвитку ініціативності й творчості. Другий – асоціюється з емоційним виснаженням, самокритикою, ригідністю мислення та страхом помилки.

До ключових чинників формування перфекціонізму у менеджерів належать:

- місія компанії та корпоративна культура, які задають нормативні рамки досконалості й соціальні очікування щодо якості роботи;

- система KPI, що визначає стандарти результативності й ступінь контролю;
- соціальний пакет, який впливає на задоволення базових потреб автономії, компетентності та належності, тим самим модулюючи рівень внутрішньої мотивації;
- бонусні та мотиваційні програми, які можуть як стимулювати конструктивний перфекціонізм, так і формувати дезадаптивну орієнтацію на зовнішнє схвалення;
- особистість керівника і стиль управління, що створюють емоційний клімат організації й визначають характер зворотного зв'язку;
- національно-культурний контекст керівництва, який формує специфічні уявлення про ідеал професійної поведінки та допустимі межі помилки.

Трансформаційний і демократичний стилі керівництва, орієнтовані на розвиток потенціалу працівників, автономію та партнерські відносини, сприяють адаптивним формам перфекціонізму. Навпаки, авторитарний і транзакційний стилі, які базуються на зовнішньому контролі, покаранні за помилки й надмірній стандартизації, є предикторами дезадаптивних форм.

Важливим посередником у впливі організаційних чинників є психологічний капітал менеджера, що включає самоефективність, оптимізм, стійкість і надію. Високий рівень психологічного капіталу забезпечує здатність до конструктивного самовдосконалення без саморуйнівної критики, тоді як його дефіцит підвищує ризик перфекціоністської тривожності та емоційного вигорання.

Таким чином, поява та динаміка перфекціонізму у менеджерів є результатом складної взаємодії індивідуальних і середовищних детермінант. Оптимальним для розвитку адаптивного перфекціонізму є таке організаційне середовище, яке поєднує високі стандарти з психологічною підтримкою, забезпечує справедливу оцінку, розвиток автономії та гнучкість у визначенні шляхів досягнення досконалості.

РОЗДІЛ 2
ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ЧИННИКІВ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ ОСОБИСТОСТІ МЕРЕДЖЕРІВ.

2.1. Організація та етапи емпіричного дослідження соціально-психологічних чинників перфекціонізму, менеджерів

Дослідження в рамках цієї кваліфікаційної роботи було здійснено у чотири етапи.

На першому етапі було проаналізовано теоретичні джерела щодо перфекціонізму особистості; визначено теоретико-методологічні підходи до проблеми перфекціонізму, прократинації і трудоголізму.

На другому етапі визначено вибірку дослідження, конкретизовано методи та загальну стратегію дослідження.

На третьому етапі проведено емпіричне дослідження, яке дало змогу виявити зв'язки між перфекціонізмом, прокрастинацією і трудоголізмом.

На четвертому етапі було розроблено психоорекційну програму подолання прокрастинації менеджерів як чинника їх перфекціонізму та надані практичні рекомендації по зниженню рівня дезадаптивного перфекціонізму і прокрастинації для менеджерів.

Ціллю емпіричного дослідження було дослідити зв’язок між перфекціонізмом, прокрастинацією і трудоголізмом. Було використано наступні методики: «Велику тривимірну шкалу перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі); Шкалу перфекціонізму О. Лози; Анкету «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник; «Голландську шкалу трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма)».

Перша методика була представлена в 2016 році *М. Сміт, Д. Саклофскі, Й. Стобер і С. Шеррі «Велику тривимірну шкалу перфекціонізму» (The Big Three Perfectionism Scale)* (Додаток А) [15]. Цей опитувальник був розроблений з урахуванням недоліків наявних інструментів для вивчення

перфекціонізму особистості. Він складається з 45 тверджень і розглядає перфекціонізм як багатовимірний конструкт, що включає три основні типи: «жорсткий перфекціонізм», «самокритичний перфекціонізм» і «нарцисичний перфекціонізм». Кожен із цих типів поділяється на кілька шкал, що підвищує точність і надійність оцінки, а також зменшує теоретичну плутанину.

1. Жорсткий перфекціонізм. Термін був запозичений із DSM–5 [3] для підкреслення високих вимог до себе та прагнення бездоганного виконання завдань. Він включає дві шкали:

- Перфекціонізм, орієнтований на себе – прагнення до ідеалу та переконання, що все повинно бути бездоганним.
- Проблеми з самооцінкою – встановлення нереалістично високих стандартів і самооцінка, що залежить від досягнень.

2. Самокритичний перфекціонізм. Запозичений із моделі Д. Данклі, складається з чотирьох шкал [47]:

- Стурбованість помилками – надмірні негативні реакції на невдачі.
- Сумніви у власних діях – невпевненість у власній продуктивності.
- Самокритика – схильність до суворої оцінки своїх результатів.
- Соціально приписаний перфекціонізм – сприйняття високих очікувань з боку оточення.

3. Нарцисичний перфекціонізм. Запозичений із моделі Л. Ніліс і С. Шеррі, включає чотири шкали [95]:

- Перфекціонізм, орієнтований на інших – висунення нереалістичних вимог до оточення.
- Гіперкритика – знецінення та прискіпливість до недоліків інших.
- Впевненість у власній винятковості – очікування визнання своєї досконалості.
- Претензійність – переконаність у власній унікальності та перевазі над іншими.

Друга методика «Шкала перфекціонізму О. Лози» (Додаток Б), було розроблено під час написання дисертаційного дослідження «Особливості

перфекціонізму як особистісної риси державних службовців» у 2015році. Автор вважає, що перфекціонізм – це особистістна риса, яка складається з «особистісних стандартів» та «поляризації мислення». В свою чергу ці параметри можуть бути направленими на себе та на інших. «Особистітстні стандарти» відображають рівень вимогливості до якості виконання завдань і результатів діяльності. Високий рівень особистістних стандартів характеризується прагненням до досконалості з постановкою амбітних цілей, низький – мінімальними або відсутніми домаганнями до ідеалу. «Поляризація мислення» характеризує ступінь бінарності оцінки результатів діяльності: високий рівень поляризації мислення проявляється в «чорно-білому» сприйнятті (результат або ідеальний, або неприйнятний), низький – у гнучкій градації оцінок з допуском проміжних варіантів. Опитувальник складається з 38 тверджень. В результаті дослідження автор пропонує розглядати високий і низький рівні вираженості «особистісних стандартів» та високий та низький рівень «поляризації мислення». Таким чином, автор виділяє 4 форми: «гіперперфекціонізм», «конструктивний перфекціонізм», «деструктивний перфекціонізм» і «гіпоперфекціонізм» [20] (Додаток Б) [15].

Таблиця 2.1.

Форми перфекціонізму на основі «особистісних стандартів» та «поляризації мислення» за О. Лозою [20].

		Рівень поляризація мислення	
		Високий	Низький
Рівень особистістних стандартів	Високий	«Гіперперфекціонізм»	«Конструктивний перфекціонізм»
	Низький	«Деструктивний перфекціонізм»	«Гіпоперфекціонізм»

«Гіперперфекціонізм» з точки зору О. Лози характеризується:

- завищеними прагненнями досконалості,
- постановкою надто високих цілей,
- неможливістю отримати задоволення від виконаної роботи,

- виснаження, вигорання та можлива невротизація,
- відмови від виконання завдання взагалі, через уявну неможливість досягти її у виконанні,
- міжособистісні конфлікти та напруженість стосунках,
- прокрастинація,
- апатію та байдужість, так і висока тривожність, почуття провини, страх перед можливими наслідками.

«Конструктивний перфекціонізм»:

- досягнення успіху та задоволеності результатами своєї діяльності й міжособистісних стосунків,
- вміння формулювати досяжні цілі та коригувати їх залежно від ситуації,
- допускається можливість як успіху, так і неуспіху, але зберігають оптимізм та позитивний настрій.

«Деструктивний перфекціонізм»:

- або взагалі відсутні уявлення про досконаліть і особистість спрощує для себе оцінювання, користуючись елементарною системою, або вони настільки високі, що одразу нівелюється думка про можливість її досягнення.
- уявлення про досконаліть робить неможливим прийняття будь–якого результату, оскільки він апріорно не може бути досконалим,
- зняття з себе відповідальності,
- абсолютна нетолерантність.

«Гіпоперфекціонізм»:

- взагалі не мають або мають слабко виражені перфекціоністичні домагання,
- легковажне ставлення до роботи, наявності помилок та невідповідності результатів діяльності,
- необов'язковість та безвідповідальність в стосунках.

Для оцінки рівню прокрастинації нами була використана *Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник* (Додаток В) [15]. Анкету було розроблено в рамках дисертаційного дослідження «Соціально–психологічні практики відтермінування в конструюванні особистістю власного майбутнього» М. Дворник. Анкета містить 41 твердження, які поділяються за наступними чинниками відтермінування: «Недооцінка готовності до виконання завдання», «Страх відповідальності», «Знижений рівень зацікавленості», «Орієнтація на соціальну винагороду», «Схильність до педантичності» [15].

Для оцінки рівню трудоголізму була використана *«Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма)»* (Додаток Г) [15]. Автори, спираючись на визначення трудоголізму, який складається з надмірності (визначається, як гіпертрафованість) на роботі і зацикленності (визначається як неконтрольований перфекціонізм) на роботі запропонували свою методику з можливістю виміряти обидва параметри. Вчені визначили перший параметр як «excesive workaholism – гіпертрафований трудоголізм» – працівник не може зупинитися працювати, вмає почуття вини, якщо не працює і робить одразу декілька справ; а другий параметр як «compulsive workaholism – неконтрольований трудоголізм» – коли людина відчуває внутрішні компульсії, які змушують її постійно працювати і вона присячує себе роботі цілком і повністю. Опитувальник складається з 10 тверджень, по 5 на кожну шкалу [15].

Вибірка емпіричного дослідження складається з 62 менеджерів. З них 47 жінок (75,8%) та 15 чоловіків (24,2%). За віком та статтю респонденти вибірки розподілилися наступним чином (Рисунок 2.1).

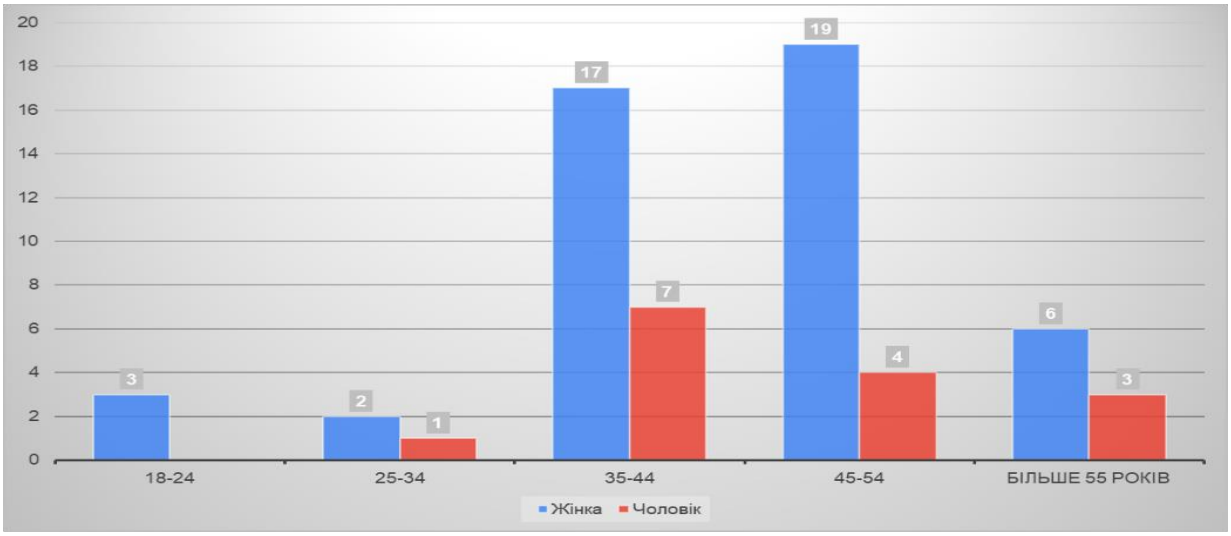


Рис. 2.1 Респонденти вибірки за віком та статтю

Бачимо, що більшість менеджерів, які взяли участь в дослідженні є у віці від 35 до 54 років (47 осіб, 75,8% всіх респондентів, 36 жінок – 76,6% жінок, 11 чоловіків – 73,3% чоловіків), з них більшість жінок у віці 45–54 роки (19 осіб, 40,4% жінок), а більшість чоловіків у віці 35–44 роки (7осіб, 46,7% чоловіків). Також, в дослідженні взяли участь респонденти молодші 24 років (6 осіб – 5 жінок і 1 чоловік) та старші за 55 років (9 осіб – 6 жінок і 3 чоловіки).

З діаграми на рисунку 2.2 бачимо, що більшість респондентів (56 осіб, 90,3% всіх респондентів) мають повну вищу освіту, ступінь магістра чи спеціаліста, з них 42 жінки (89,4% жінок) і 14 чоловіків (93,3% чоловіків).

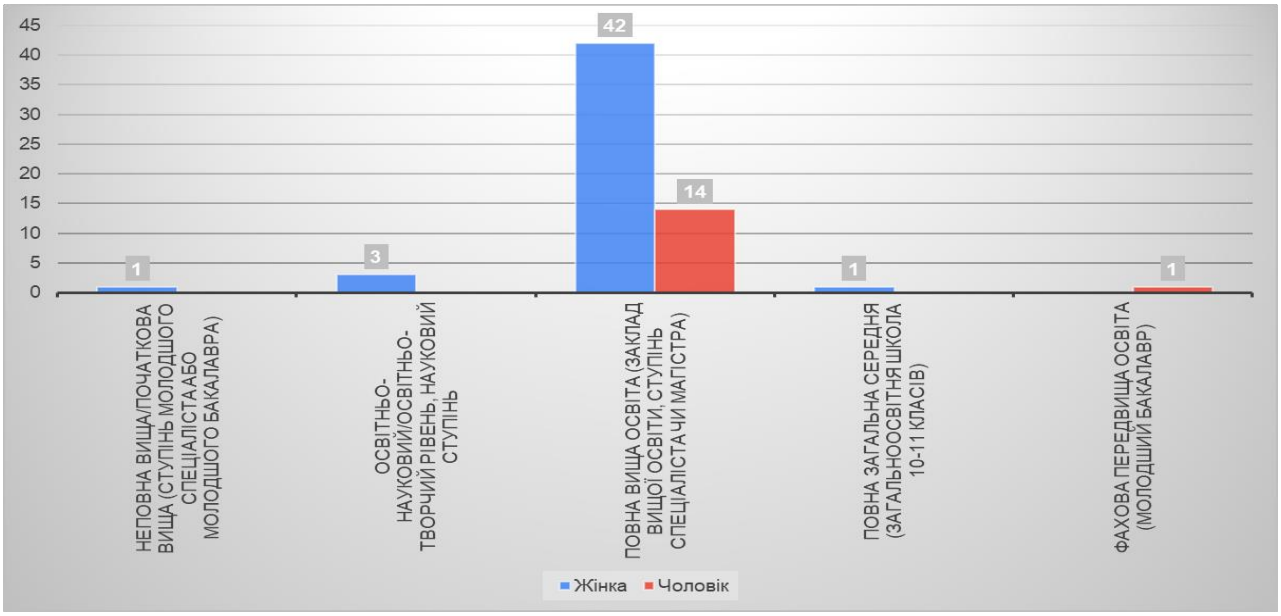


Рис. 2.2 Респонденти вибірки за освітою та статтю

З даних діаграми на рисунку 2.3 бачимо, що більшість респондентів працюють в фармацевтичній сфері (30 осіб, 48,4% всіх респондентів), 9 осіб в торгівлі (14,5% всіх респондентів), 7 осіб – в сфері освіти і охорони здоров'я (11,3% всіх респондентів). Також вибірка складається в невеликій кількості з представників аграрної діяльності, б'юті сфери, інформаційних технологій, Маркетингу, Промислового виробництва та нерухомості, сфери транспорту і зв'язку, туризму і надання послуг, фінансової діяльності, аналітики, державного управління, логістики, сфери культури і мистецтва:

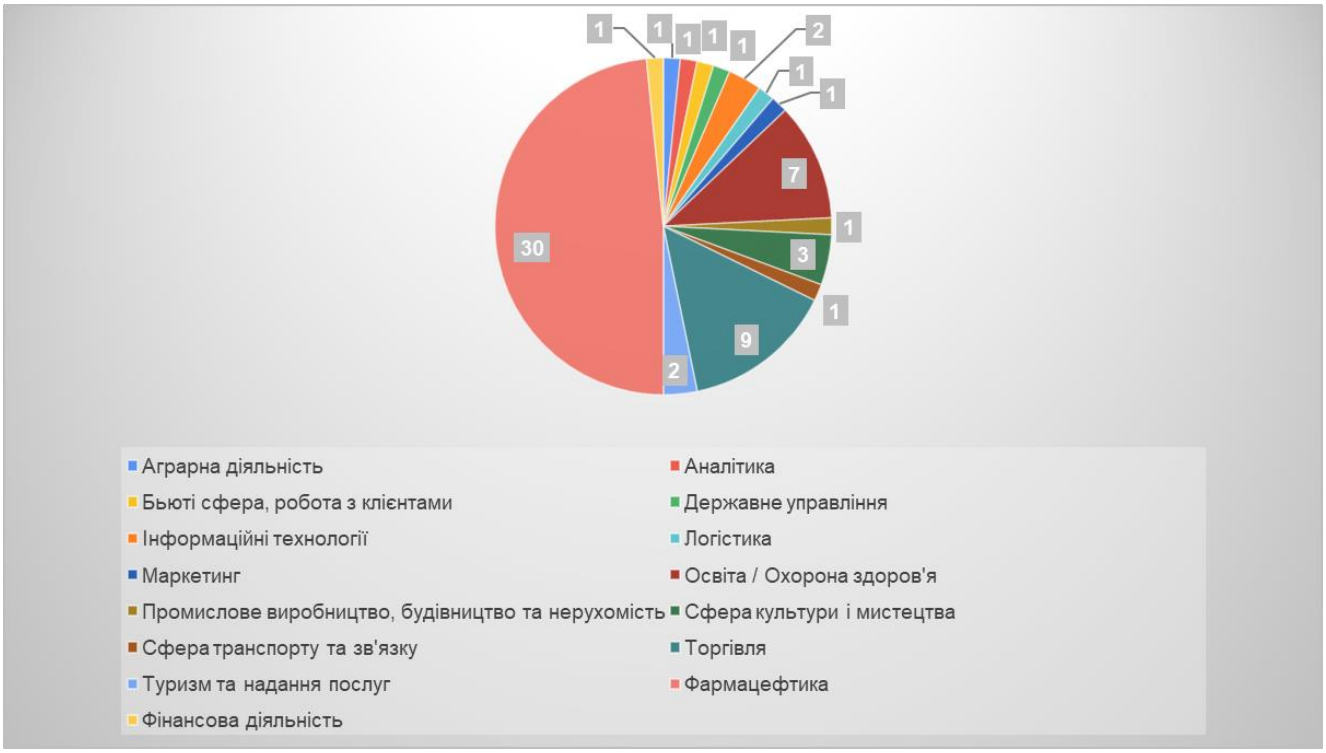


Рис. 2.3 Респонденти вибірки за сферою діяльності

На Діаграмі (рисунок 2.4) представлені дані по географічному розташування основної діяльності. Бачимо, що більшість респондентів працюють/мають зону відповідальності виключно в Центрі України (20 осіб, 32,3% всіх респондентів), на другому місці респонденти які працюють за кордоном (12 осіб, 19,3% всіх респондентів). Також, в вибірці представлені респонденти які працюють по всій Україні; по всій Україні і закордоном; по всій Україні, за кордоном і на тимчасово окупокованих територіях; В окремих регіонах і за кордоном:



Рис. 2.4 Респонденти вибірки за географічним розташуванням основної сфери діяльності

Крім того 22 респонденти повідомили, що вони працюють безпосередньо на підприємстві, 12 респондентів відповіли, що працюють виключно дистанційно і 28 осіб з тих, хто взяв участь в дослідженні надали інформацію, що працюють он–лайн і офф–лайн змішано.

За кількістю робітників в організаціях, в яких працюють респонденти дані представлені на Діаграмі (рисунок 2.5). Більшість, 22 особи працюють в компаніях з персоналом від 10 до 50 чоловік; 15 осіб працюють в компаніях з персоналом від 51 до 100 осіб; по 10 осіб працюють в компаніях з персоналом до 10 осіб і від 100 до 500осіб відповідно.

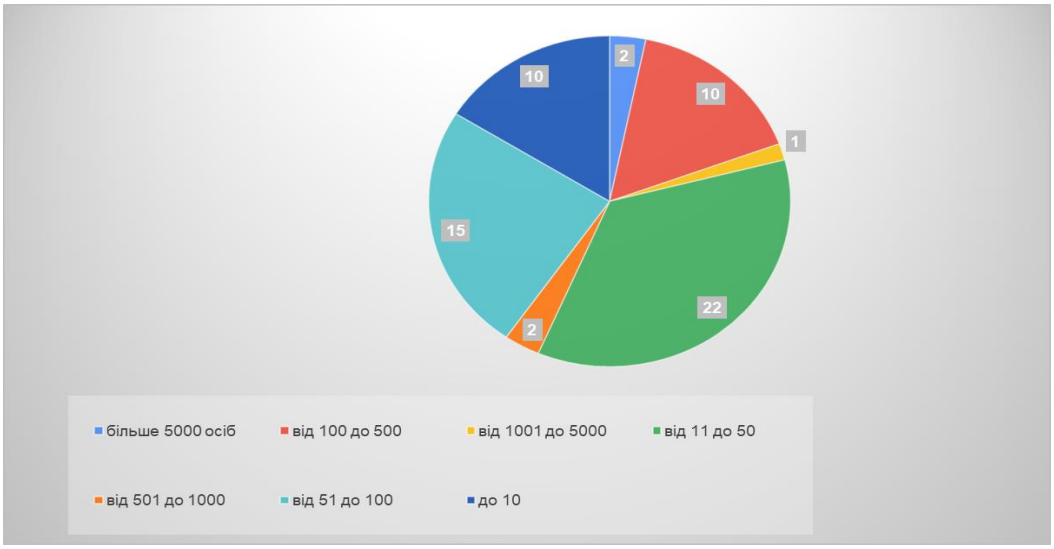


Рис.2.5 Респонденти вибірки за кількістю робітників в організаціях

За кількістю підлеглих, респонденти вибірки розподілилися наступним чином: 35 осіб – не мають підлеглих, 18 осіб мають менше п’яти підлеглих, 7 осіб мають від 6 до 10 підлеглих і по одному респонденту мають від 11 до 30 і більше 30 підлеглих відповідно (Діаграма на Рис. 2.6).

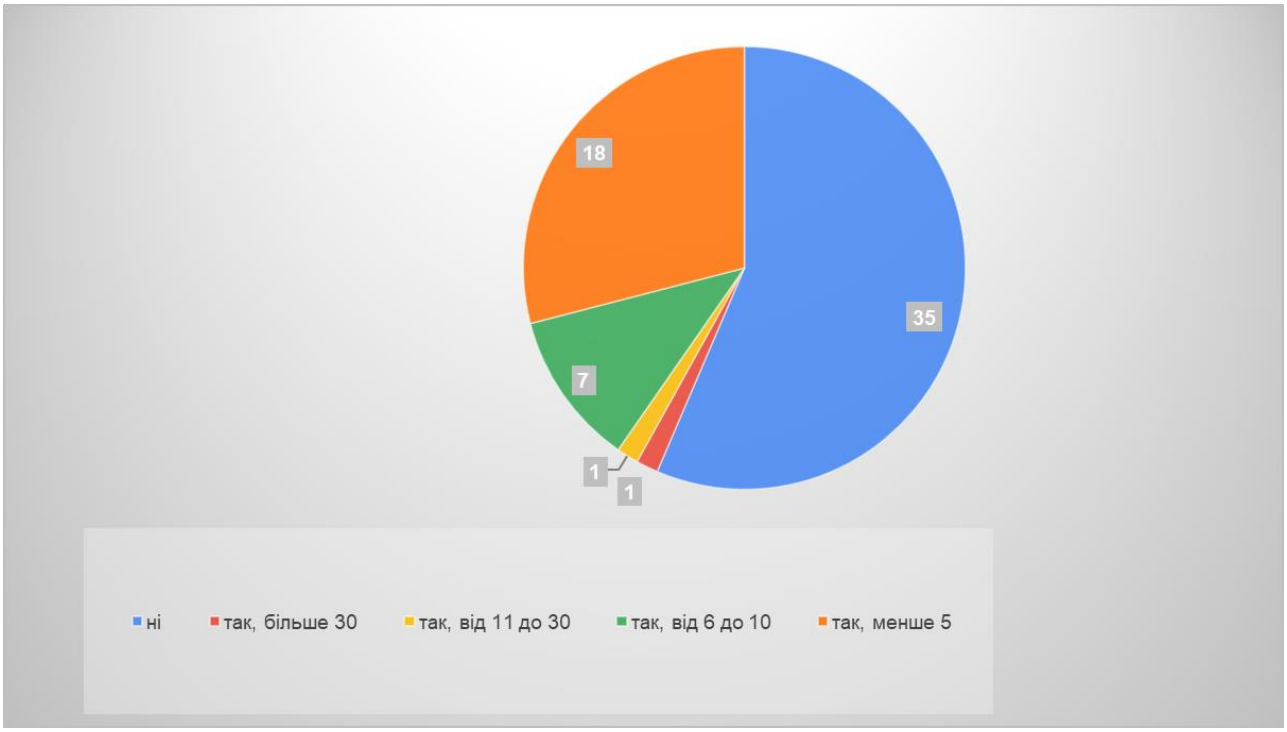


Рис. 2.6 Респонденти вибірки за кількістю підлеглих

Емпіричне дослідження зв’язків між перфекціонізмом, прокрастинацією та трудоголізмом базується на чотирьох валідизованих методиках: тривимірній шкалі перфекціонізму М. Сміта та співавторів (адаптація Т. Грубі), шкалі О. Лози, анкеті причин прокрастинації М. Дворник та короткій формі голландської шкали трудоголізму В. Шауфелі і Таріс.

Вибірка (n=62) репрезентує менеджерів України: переважно жінки (75,8% всіх респондентів), більшість з них віком 35-54 роки (76,6% жінок), з вищою освітою (89,4% жінок), зайняті у фармацевтичній сфері (46,8% жінок), в гібридному форматі праці (42,5% жінок), у середніх організаціях (11–100 співробітників, 55,3% жінок), без підлеглих (61,7% жінок), з центром діяльності в Центральній Україні (31,9% жінок) або за кордоном (23,4% жінок). Також, у дослідженні взяли участь чоловіки (24,2% всіх респондентів), більшість з них віком 35–54 роки (73,3% чоловіків), з вищою освітою (93,3%

чоловіків), зайняті у фармацевтичній сфері (53,3% чоловіків) та гібридному форматі праці (53,3% чоловіків), у середніх організаціях (11–100 співробітників, 73,3% чоловіків), без підлеглих (40% чоловіків), або з кількістю підлеглих менше 5 осіб (33,3% чоловіків) з центром діяльності в Центральній Україні (33,3% чоловіків) або по всій Україні (26,7% чоловіків). Методичний апарат забезпечує надійне вимірювання багатовимірних конструктів і створює основу для кореляційного аналізу.

2.2. Аналіз та інтерпретація отриманих результатів емпіричного дослідження

В рамках дослідження, окрім стандартних запитань, висвітлених в Підрозділі 2.1 та питань з опитувальників, респондентам було запропоновано відповісти на питання щодо змін в їх робочій сфері, їх відношення до роботи за роки з початку повномасштабного вторгнення та впливу результатів їх роботи на дохід/заробітну плату. Було отримані відповіді представлені нижче.

На питання чи змінилося місце Вашого працевлаштування з початком повномасштабного вторгнення більшість – 38 респондентів, з яких 26 жінки і 12 чоловіки відповіли, що місце працевлаштування не змінилося (62,1% опитаних). В той час як 37,9% опитаних, з них 21 жінка та 2 чоловіки, змінили місце працевлаштування за останні 3,5-4 роки (Діаграма на рис. 2.7)

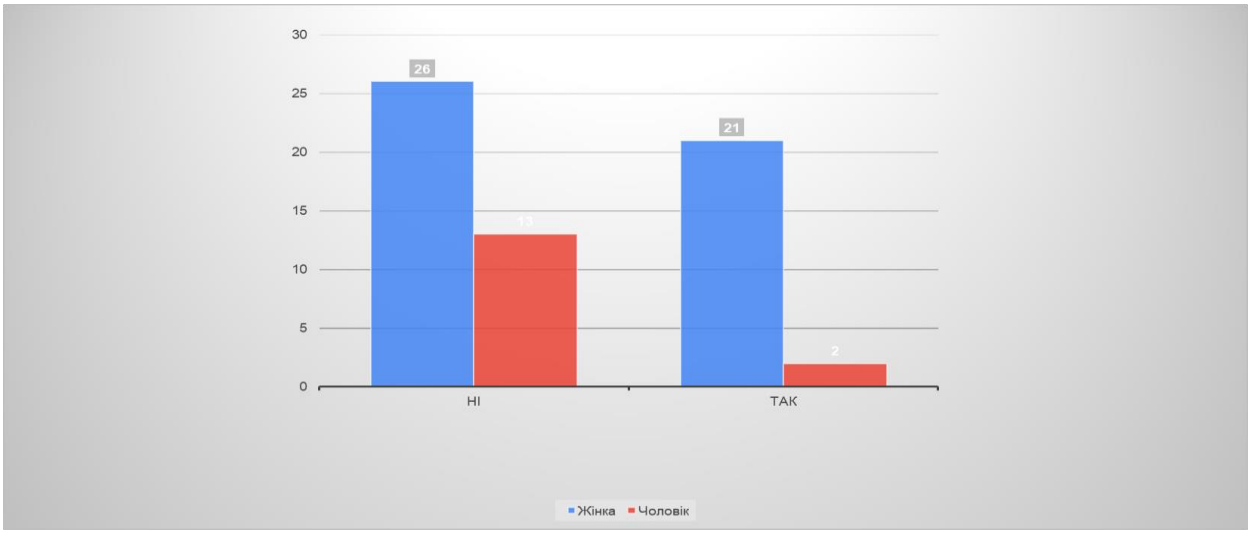


Рис. 2.7 Чи змінилося місце Вашого працевлаштування з початком повномасштабного вторгнення?

На питання чи змінилася Ваша посада з початком повномасштабного вторгнення було запропоновано наступні варіанти відповіді: ні; так, мене понизили в посаді: так, моя посада змінилася на горизонтальному рівні; так, я отримав(ла) підвищення. Відповіді розподілилися наступним чином: у більшості респондентів (37осіб) не змінилася посада (59,7% респондентів) з них 25 жінок та 12 чоловіків; на другому місці за кількістю респондентів була відповідь « так, я отримав(ла) підвищення – 13 менеджерів (21%), з яких 10 осіб – жінки та 3 особи – чоловіки; відповідь «так, мене підвищили» обрали 7 осіб (11.3%) – всі жінки; на питання відповіли «так, мене понизили в посаді» позитивно відповіли 5 осіб (8%), всі жінки, діяльність яких в момент проведення опитування була розташована за кордоном – можемо припустити, що це жінки які вимушено переїхали за кордон після початку повномасштабного вторгнення. Дані представлені на Діаграмі (рис. 2.8).

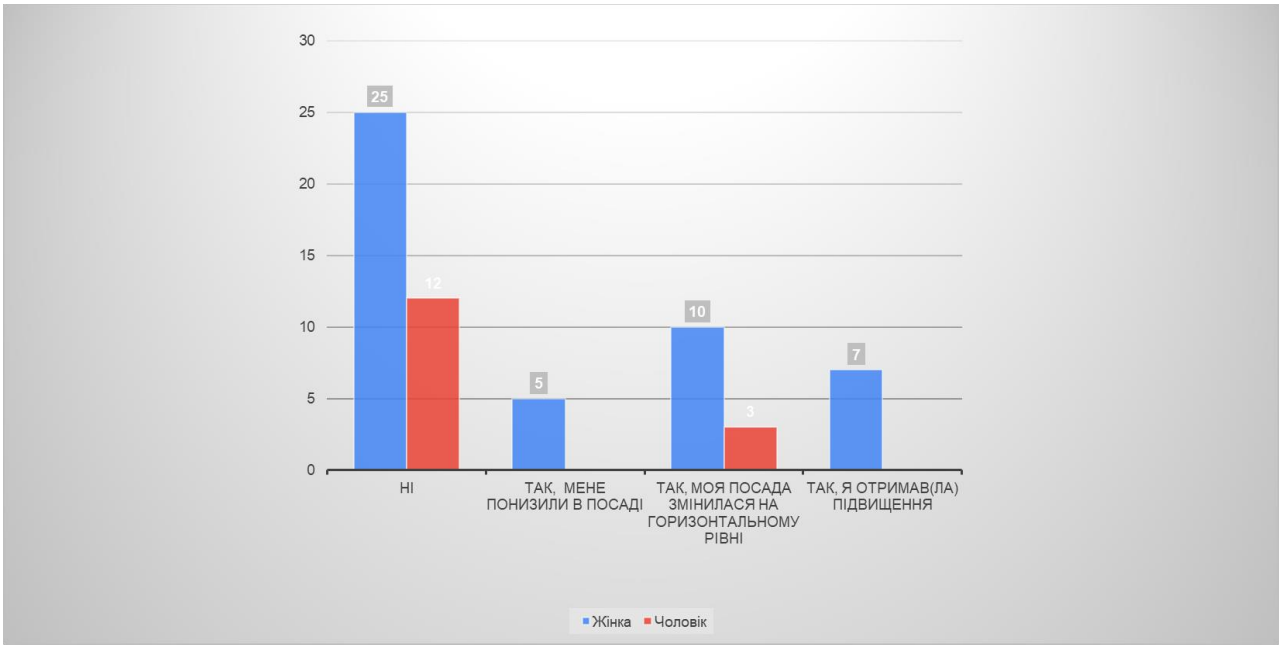


Рис. 2.8 Чи змінилася Ваша посада з початком повномасштабного вторгнення?

Також, респондентам було запропоновано відповісти на питання чи змінилося їх відношення до результатів своєї трудової діяльності з початком повномасштабного вторгнення. Більшість респондентів (45,2 % респондентів)

та більшість жінок (48,9 % жінок), відповіли, що вони більш спокійно стали ставитися до результатів своєї діяльності. По 12 жінок (по 25,5 % жінок) відповіли, що «працюють, як раніше» і що «почали вкладати більше зусиль в результати своєї діяльності» відповідно. Більшість чоловіків, 6 осіб (40 % чоловіків) заявили також, що «почали вкладати більше зусиль в результати своєї діяльності». 4 чоловіка (26,7 % чоловіків) відповіли, що «працюють, як і раніше», до початку повномасштабного вторгнення. Дані представлені на Діаграмі (рис. 2.9).

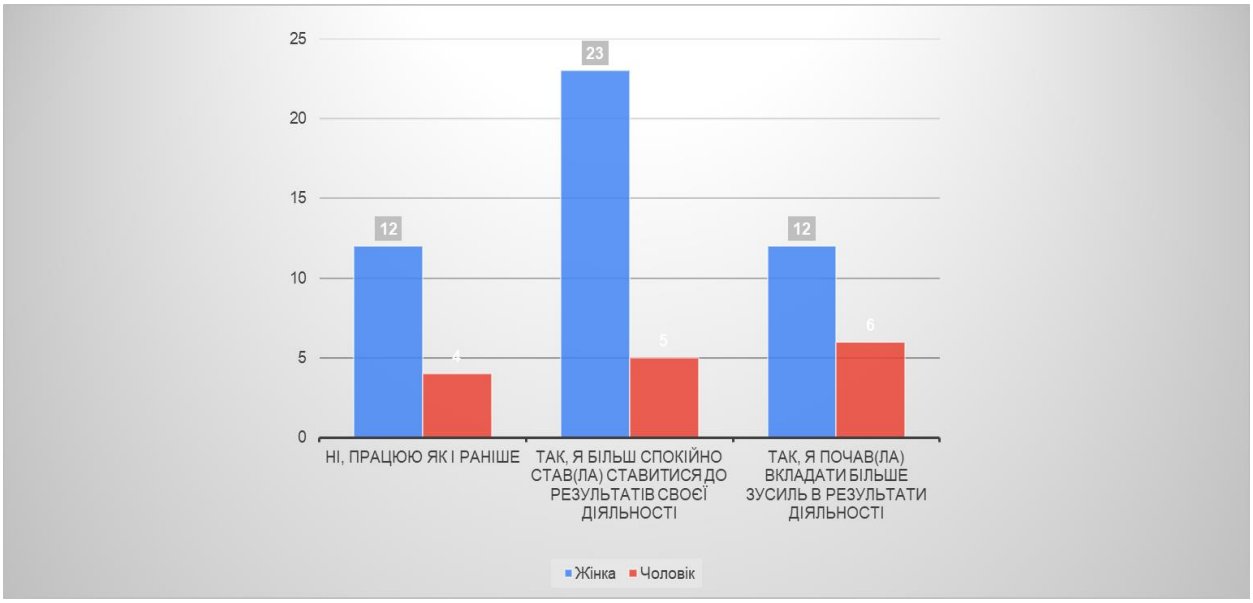


Рис. 2.9 Чи змінилося Ваше відношення до результатів своєї трудової діяльності з початком повномасштабного вторгнення?

Також, респондентам–менеджерам було запропоновано відповісти на питання чи залежить рівень їх доходу (заробітної плати) від встановлених керівництвом підприємства критеріїв оцінки їх діяльності. Більшість респондентів, 30 осіб (48,4 % респондентів), з них 22 жінки (35,5 % жінок) та 8 чоловіків (53,3 % чоловіків) надали відповідь «ні, не залежить». Інші респонденти поділилися по рівну, по 16 осіб (по 25,8 % респондентів) між відповідями «так, залежить від моїх персональних результатів діяльності» (13 жінок та 3 чоловіки) та «так, залежить від результатів діяльності відділу, колективу в цілому» (12 жінок та 4 чоловіки). В цілому мотивованих

результатами персональної і колективної діяльності менеджерів і не мотивованих у вибірці майже порівну (мотивованих – 32 особи, не мотивованих – 30 осіб). Дані представлені на Діаграмі (рис. 2.10). Якщо накласти дані представлені на Діаграмах (рис. 2.9 та рис. 2.10, то з респондентів дохід / заробітна плата яких не залежить від персональних чи колективних зусиль «як раніше» працюють 11 осіб (36,7 %), більш спокійно ставляться до результатів роботи 12 осіб (40 %), та почали докладати більше зусиль 7 осіб (23,3 %). З респондентів дохід / заробітна плата яких залежить від персональних чи колективних зусиль «як раніше» працюють 5 осіб (15,6 %), більш спокійно ставляться до результатів роботи 16 осіб (50 %), та почали докладати більше зусиль 11 осіб (34,4 %). Тож, бачимо, загальний тренд на більш спокійне відношення до результатів своєї діяльності зберігається в обох групах і у мотивованих додатковим доходом менеджерів і у тих, у яких такої мотивації не має. В групі менеджерів, доход яких не залежить від персональних або колективних зусиль також велика частка респондентів (36,7 %) продовжують працювати «як раніше». В групі вмотивованих результатами своєї чи колективної діяльності менеджерів також велика кількість осіб (34,4 %) які почали докладати більше зусиль в робочому процесі.

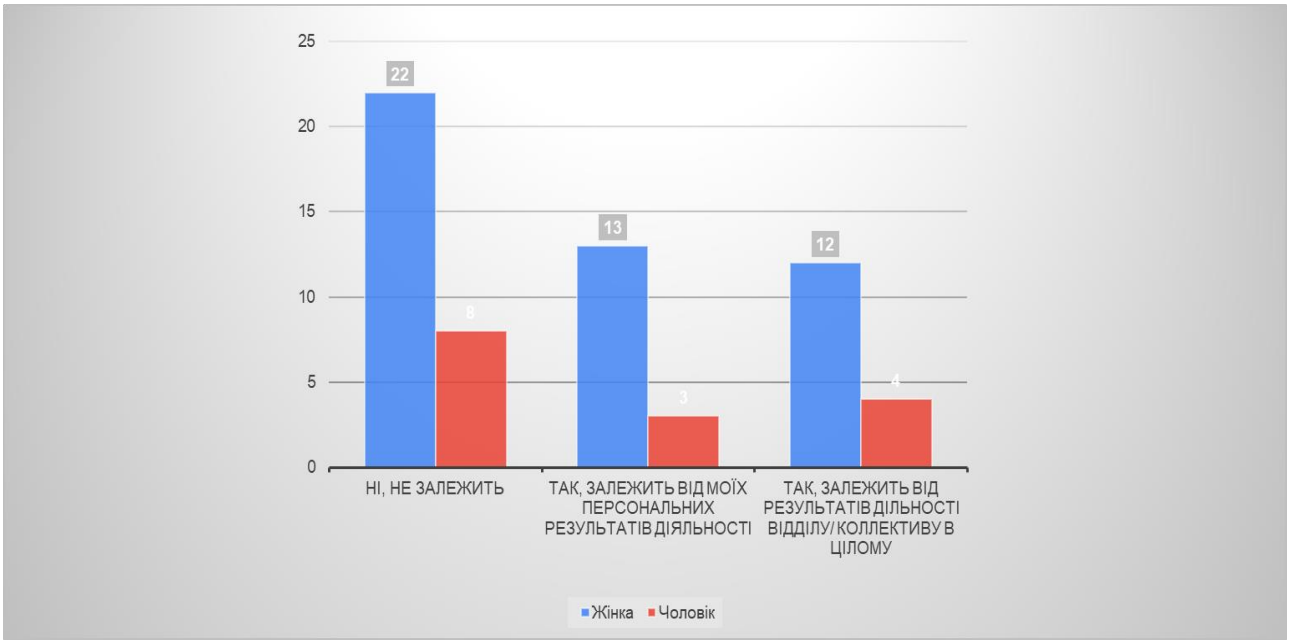


Рис. 2.10 Чи залежить рівень Вашого доходу (заробітної плати) від

встановлених керівництвом підприємства критеріїв оцінки Вашої діяльності?

В даному емпіричному дослідженні було використано нижеприведені методики, які дозволяють оцінити наступні шкали та їх кореляцію:

1. «Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі» (в адаптації Т. Грубі) складається з 14 шкал [15]:

- Перфекціонізм орієнтований на себе;
- Проблеми з самооцінкою;
- Стурбованість помилками;
- Сумніви у власних діях;
- Самокритика;
- Соціально–приписаний перфекціонізм;
- Перфекціонізм, орієнований на інших;
- Гіперкритика;
- Упевненість у тому, що мені всі винні;
- Претензійність;
- Жорсткий перфекціонізм;
- Самокритичний перфекціонізм;
- Нарцисичний перфекціонізм;
- Загальний рівень перфекціонізму.

2. Шкала перфекціонізму О. Лози складається з 6 шкал [15]:

- Особистістні стандарти діяльності (Я);
- Особистістні стандарти діяльності (Інші);
- Особистістні стандарти стосунків (Я);
- Особистістні стандарти стосунків (Інші);
- Поляризація мислення (Я);
- Поляризація мислення (Інші).

3. Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування

завдань» М. Дворник) – 5шкал [15]:

- Недооцінка готовності до виконання завдання;
- Подолання страху відповідальності;
- Знижений рівень зацікавленості;
- Орієнтація на соціальну винагороду;
- Схильність до педантизму.

4. «Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма)» – 2 шкали [15]:

- Надмірність в роботі;
- Зацикленість на роботі.

Таким чином в дослідженні ми будемо розглядати 27 шкал та їх кореляцію.

Нижче, в таблиці 2.2, представлені середні арифметичні по «Великій тривимірній шкалі перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі» і стандартне відхилення від середнього по вибірці в розрізі шкал. Для оцінки однорідності вибірки було також використано коефіцієнт варіації, який було розраховано як відношення стандартного відхилення по шкалі до середнього арифметичного по шкалі.

З даних Таблиці 2.2 бачимо, що рівень варіативності вибірки по групових шкалах Великої тривимірної шкали перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі, а саме «Жорсткий перфекціонізм» (26%), «Самокритичний перфекціонізм» (23%), «Нарцистичний перфекціонізм» (25%), є меншими ніж рівень коефіцієнтів варіації по окремим шкалам відповідних груп. Шкала «Загальний рівень перфекціонізму», яка за методологією розрахунку є сумою значень, отриманих по попереднім трьом груповим шкалам, має високе середнє значення (117,47 балів) при відносно низькій варіативності (18 %), що свідчить про зростання однорідності вибірки менеджерів від окремих шкал методики до шкали загального рівня перфекціонізму.

Таблиця 2.2

Середнє арифметичне та стандартне відхилення в розрізі шкал по вибірці

Шкали	**Середнє арифметичне, бали**	**Стандартне відхилення від середнього по вибірці, бали**	**Коефіцієнт варіації, %**
Перфекціонізм, орієнтований на себе	14,13	3,61	**26%***
Проблеми з самооцінкою	15,39	4,75	**31%***
Стурбованість помилками	14,73	**5,25**	**36%****
Сумніви у власних діях	10,84	3,97	**37%****
Самокритика	12,39	3,56	**29%***
Соціально–приписаний перфекціонізм	10,39	2,90	**28%***
Перфекціонізм, орієнтований на інших	12,63	4,61	**36%****
Гіперкритика	9,53	3,19	**33%***
Упевненість у тому, що мені усі щось винні	7,65	2,96	**39%****
Претензійність	9,81	3,50	**36%****
Жорсткий перфекціонізм	29,52	**7,54**	**26%***
Самокритичний перфекціонізм	48,34	**11,10**	23%
Нарцисичний перфекціонізм	39,61	**10,03**	**25%***
Загальний рівень перфекціонізму	117,47	**20,69**	18%

*В таблиці позначкою «**» позначені коефіцієнти варіації більше 35 % (дуже висока варіативність вибірки), позначкою «*» позначені коефіцієнти варіації від 25 до 35 % (висока варіативність вибірки).Коефіцієнти варіації від 15 до 25% відносимо до помірної варіативності.*

Оцінка тісноти зв’язку між рівнем перфекціонізму, прокрастинації і трудоголізму проводилась методом кореляційного аналізу, а саме використано коефіцієнт кореляції Пірсона. В Додатку Д представлені повні результати підрахунку тісноти кореляційних зв’язків між всіма шкалами дослідження.

В Таблицях 2.3, 2.4, 2.5, 2.6 зібрані коефіцієнти кореляції між шкалами в рамках кожної з використаних в дослідженні методик від найсильнішого до $r=0,5$ ($p\leq0,01$).

Згідно даних Таблиці 2.3 бачимо дуже високий рівень тісноти кореляційних зв’язків між груповими шкалами перфекціонізму і їх складовими, шкали також добре корелюють між собою, а також із загальним рівнем перфекціонізму. Окремо, можемо виділити «Нарцисичний перфекціонізм» і

його підшкали. Цей конструкт корелює в середині групи і з «Загальним рівнем перфекціонізму», що визначає його як окремий кластер структури перфекціонізму особистості. Високі показники тісноти кореляційних зв'язків між підшкалами, груповими шкалами і шкалою загального рівня перфекціонізму підтверджує високу внутрішню узгодженість «Великої тривимірної шкали перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі».

Таблиця 2.3

Коефіцієнти кореляції між шкалами «Великої тривимірної шкали перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі» від найсильнішого до r=0,5 (p≤0,01)

Шкала 1	Шкала 2	r (Пірсон)
Жорсткий перфекціонізм *	Проблеми з самооцінкою	0,93
Жорсткий перфекціонізм *	Перфекціонізм, орієнтований на себе	0,87
Самокритичний перфекціонізм *	Стурбованість помилками	0,87
Нарцисичний перфекціонізм *	Перфекціонізм, орієнтований на інших	0,79
Самокритичний перфекціонізм *	Самокритика	0,78
Загальний рівень перфекціонізму **	Самокритичний перфекціонізм *	0,77
Загальний рівень перфекціонізму **	Проблеми з самооцінкою	0,75
Загальний рівень перфекціонізму **	Жорсткий перфекціонізм*	0,75
Нарцисичний перфекціонізм *	Гіперкритика	0,71
Загальний рівень перфекціонізму **	Самокритика	0,70
Нарцисичний перфекціонізм *	Упевненість у тому, що мені усі винні	0,68
Загальний рівень перфекціонізму **	Перфекціонізм, орієнтований на інших	0,66
Самокритика	Стурбованість помилками	0,65
Загальний рівень перфекціонізму **	Нарцисичний перфекціонізм *	0,65
Загальний рівень перфекціонізму **	Стурбованість помилками	0,64
Проблеми з самооцінкою	Перфекціонізм, орієнтований на себе	0,62
Самокритика	Проблеми з самооцінкою	0,62
Самокритичний перфекціонізм *	Проблеми з самооцінкою	0,61
Нарцисичний перфекціонізм *	Претензійність	0,61
Самокритичний перфекціонізм *	Сумніви у власних діях	0,6
Загальний рівень перфекціонізму **	Перфекціонізм, орієнтований на себе	0,58
Загальний рівень перфекціонізму **	Соціально–приписаний перфекціонізм	0,58
Гіперкритика	Перфекціонізм, орієнтований на інших	0,55
Жорсткий перфекціонізм*	Самокритика	0,54
Стурбованість помилками	Проблеми з самооцінкою	0,50
Перфекціонізм, орієнтований на інших	Соціально–приписаний перфекціонізм	0,50

В таблиці позначкою «» позначені групові шкали перфекціонізму, позначкою «**» позначена шкала загального рівня перфекціонізму.*

Результати дослідження по груповим шкалам і в розрізі віку та статі по «Великій тривимірній шкалі перфекціонізму М. Смітта, Д. Саклофскі, Й. Стоєберт, С. Шеррі» представлені на Діаграмах нижче (рис.2.11 – рис.2.14).

По груповій шкалі «Жорсткий перфекціонізм» бачимо, що більшість респондентів-менеджерів (24 особи, 38,7 %) мають низький і середній (21 особа, 33,9 %) рівень «жорсткого перфекціонізму». Цей тип перфекціонізму передбачає жорстку вимогливість до себе, своєчасне бездоганне та безпомилкове виконання діяльності («Діагностичне та статистичне керівництво по психічним розладам», DSM–5).

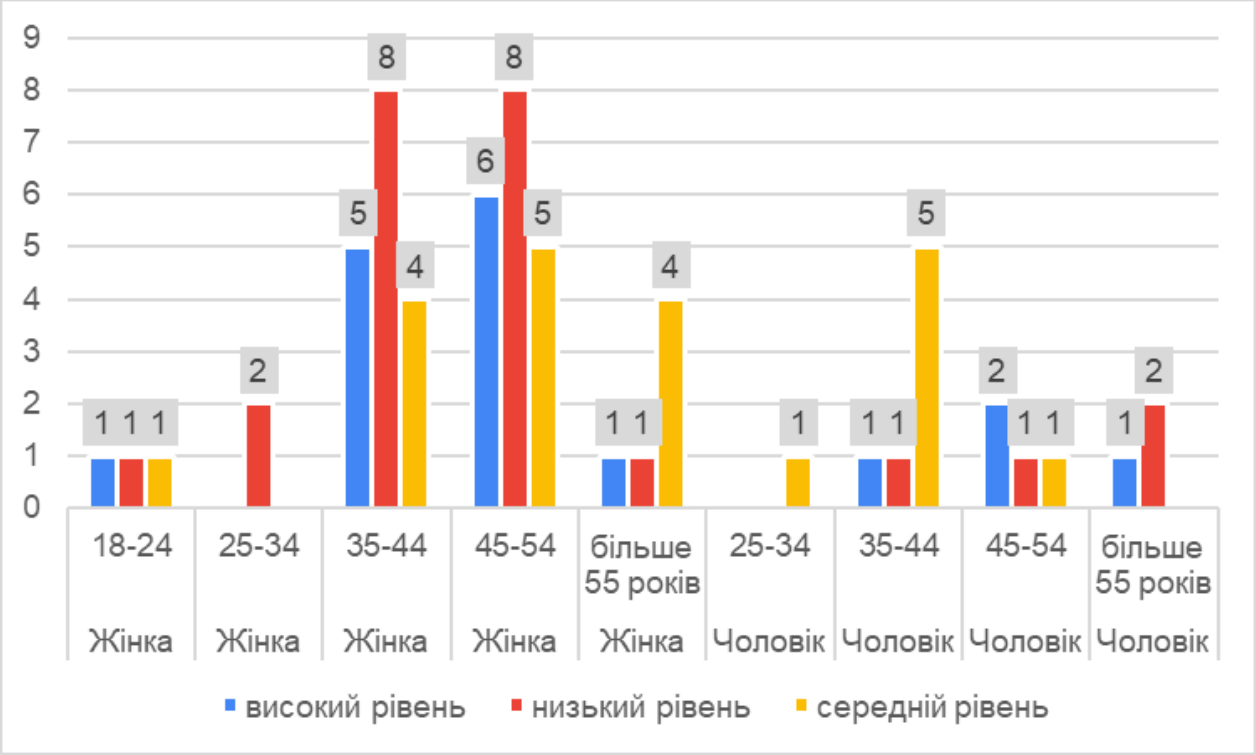


Рис.2.11 Результати по шкалі «Жорсткий перфекціонізм»

Тож, можемо припустити, що жорстко вимогливими до себе є 17 менеджерів (27,4 %) різних статей і вікових груп, крім вікової категорії від 25 до 34 років. І жінки і чоловіки цієї частини вибірки не потрапили до групи з високим рівнем «жорсткого перфекціонізму». Також, можемо припустити, що цей варіант перфекціонізму притаманний менеджерам до 25 років, поки вони ще не мають достатньо досвіду і можуть бути не впевнені в собі, а також, менеджерам після 35 років, з подальшою тенденцією на збільшення, тому що

це менеджери, які напевно просунулися по кар`єрних сходах, отримали більше відповідальності, а через фактор швидкого розвитку технологій можуть не встигати відповідати вимогам роботодавців, що, також, може знижувати впевненість в собі.

З результатів дослідження отриманих по груповій шкалі «Самокритичний перфекціонізм» (рис. 2.12) бачимо що більшість респондентів–менеджерів мають середній рівень даного виду перфекціонізму (29 осіб, 46,8 %). Кількість респондентів з низьким рівнем самокритичного перфкціонізму 18 менеджерів (29 %). Високий рівень самокритичного перфекціонізму мають 15 осіб (24,2 %). Показовим є те, що високий рівень цього типу перфекціонізму притаманний практично тільки жінкам-менеджеркам нашої вибірки. До цієї групи потрапив тільки один чоловік–менеджер віком від 35 до 44 років.

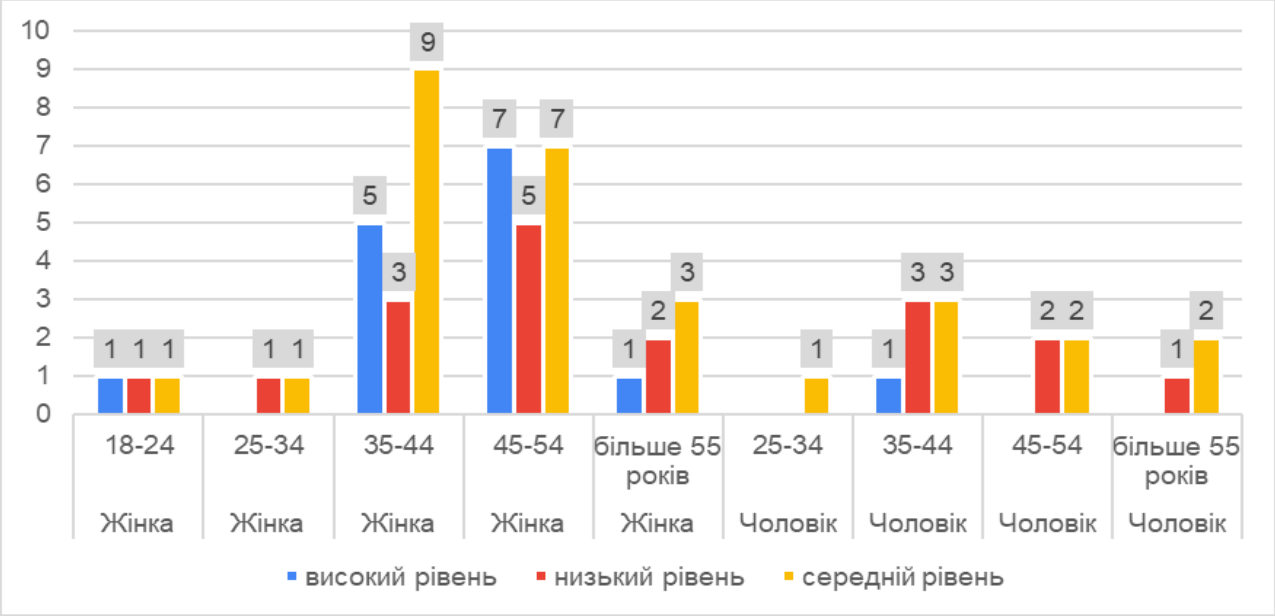


Рис. 2.12 Результати по шкалі «Самокритичний перфекціонізм»

Високий рівень самокритичного перфекціонізму може бути описаним так через підшкали методики дослідження: особа може бути постійно невдоволена собою, навіть при об'єктивно високих результатах, може мати сильну залежність самооцінки від досягнень (підшкала «Проблеми з самооцінкою»), може боятися помилок до ірраціонального рівня, помилка може сприйматися як катастрофа і доказ власної некомпетентності (підшкала

«Стурбованість помилками»), може бути схильна до надмірної самокритики та самобичування (підшкала «Самокритика»), може мати постійні сумніви у правильності своїх дій, надмірно перевіряти, переробляти, відкладати рішення (підшкала «Сумніви у власних діях»). Тож, бачимо, що у жінок-менеджерок прояви «самокритичного перфекціонізму» виражені яскравіше. Можемо припустити, що невпевненість і самокритика в цілому більш притаманні жінкам українського соціо-культурного контексту ніж чоловікам.

«Нарцисичний перфекціонізм» – окремий конструкт перфекціонізму особистості, ця шкала в даному дослідженні переважно мала низькі кореляційні зв'язки з іншими шкалами-проявами перфекціонізму, крім «Загального рівня перфекціонізму» ($r=0,65$, $p\leq0,01$).

Як бачимо з результатів дослідження (рис. 2.13), прояв високого рівня «нарцисичного перфекціонізму» більш притаманний і збільшується з віком у обох статей. Це може свідчити, що після 35 років менеджери стають більш вимогливими до оточення, рівня компанії в якій працюють, до умов та рівню оплати праці, додаткових бонусів, соціальних пакетів, тощо оскільки результати цієї групової шкали складаються з суми результатів підшкал «Перфекціонізм, орієнтований на інших». «Гіперкритика», «Упевненість у тому, що мені всі винні» та «Претензійність». Більшість респондентів–менеджерів (25 осіб, 40,3 %) згідно результатів дослідження мають середній рівень, 22 особи (35,5 %) мають низький, а 15 осіб (24,2 %) високий рівень «Нарцисичного перфекціонізму».

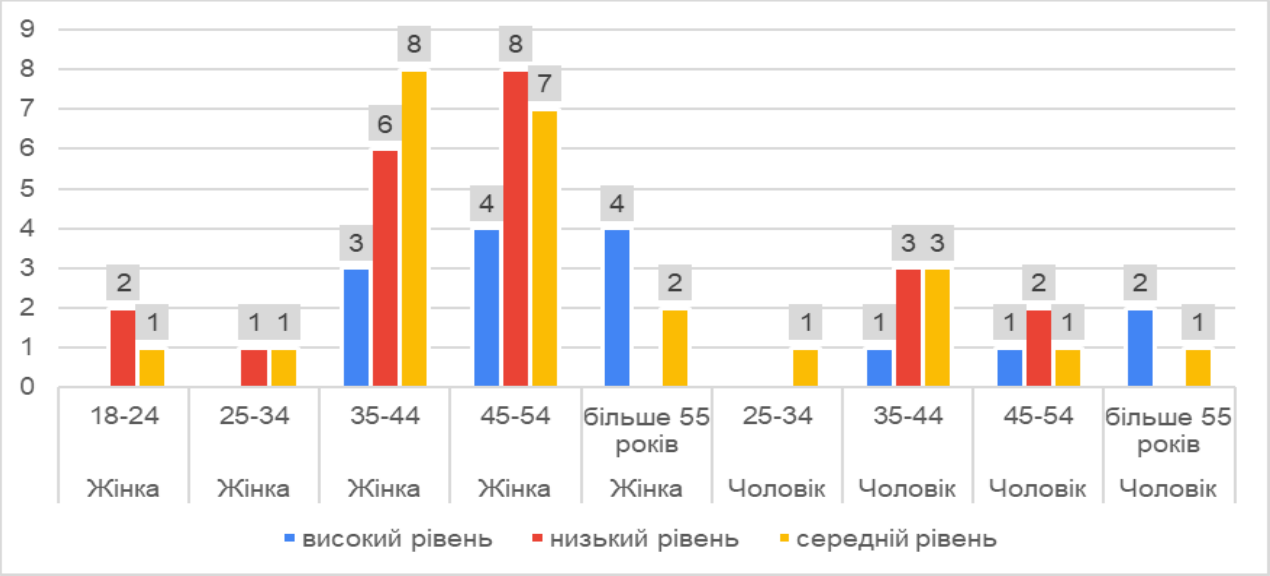


Рис. 2.13 Результати по шкалі «Нарцисичний перфекціонізм»

Результати по шкалі «Загальний рівень перфекціонізма» складаються з результатів описаних вище трьох групових шкал: «Жорсткий перфекціонізм», «Самокритичний перфекціонізм», «Нарцисичний перфекціонізм». Дані результати представлені на рисунку 2.14.

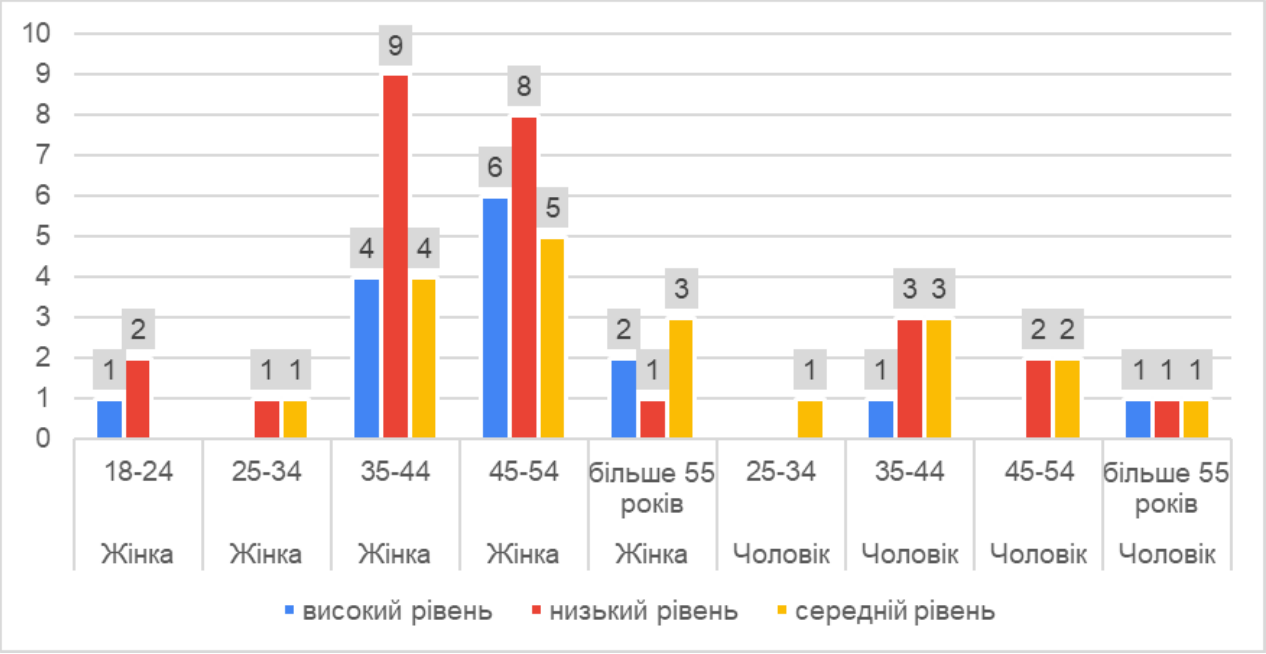


Рис. 2.14 Результати по шкалі «Загальний рівень перфекціонізму»

З даних, отриманих в ході дослідження бачимо, що високий рівень «Загального рівня перфекціонізму» більш притаманний жінкам-менеджеркам (13 осіб, 21 % жінок), ніж чоловікам (2 особи, 13 % чоловіків); всього по віибірці 15 осіб (24,2 %); не притаманний особам від 24 до 34 років обох

статей, а також, чоловікам у віці від 45 до 54 років. Середній рівень «Загального рівню перфекціонізму» притаманний 20 особам (32,3 % всіх респондентів) всіх вікових категорій і обох статей, крім жінок у віці від 18 до 24 років. Низький рівень «Загального рівня перфекціонізму» найбільш поширений в отриманих результатах дослідження по вибірці. Цей рівень притаманний 27 особам (43,5 %) обох статей, всіх вікових категорій, крім чоловіків у віці від 25 до 34 років. Найбільші показники низького рівня «Загального рівня перфекціонізму» демонструють жінки у віці від 34 до 44 років, з подальшою тенденцією до збільшення рівню «Загального рівню перфекціонізму» з віком.

Сильно варіюються відповіді респондентів на питання в рамках «Шкали перфекціонізму О. Лози» (Таблиця 2.4), таких як «Поляризація мислення (Я)» (31 %), та «Особистістні стандарти діяльності (Я)» (27 %).

Таблиця 2.4

Середнє арифметичне та стандартне відхилення в розрізі шкал по вибірці

Шкали	Середнє арифметичне, бали	Стандартне відхилення від середнього по вибірці, бали	Коефіцієнт варіації, %
Особистістні стандарти діяльності (Я)	22,10	**5,90**	**27%***
Особистістні стандарти діяльності (Інші)	18,37	3,11	17%
Особистістні стандарти стосунків (Я)	22,66	**5,32**	23%
Особистістні стандарти стосунків (Інші)	30,87	**6,18**	20%
Поляризація мислення (Я)	16,03	4,92	**31%***
Поляризація мислення (Інші)	26,45	**5,83**	22%

В таблиці позначкою «» позначені коефіцієнти варіації від 25 до 35 % (висока варіативність вибірки). Коефіцієнти варіації від 15 до 25% відносимо до помірної варіативності.*

Добру внутрішню узгодженість за результатами дослідження демонструє «Шкали перфекціонізму О. Лози» (Таблиця 2.5). Більшість її шкал

корелює між собою з коефіцієнтами кореляції від r=0,55, p≤0,01 до r=0,66, p≤0,01.

В рамках цієї методики автор пропонує оцінити «Особистісні стандарти діяльності (Я)», «Особистісні стандарти діяльності (Інші)», «Особистісні стандарти стосунків (Я)», «Особистісні стандарти стосунків (Я)» та від отриманих результатів по цим шкалам у взаємозв'язку із шкалами «Поляризація мислення (Я)» та «Поляризація мислення (Інші)» отримати показники, які би характеризували вибірку через «Гіперперфекціонізм», «Гіпоперфекціонізм», «Деструктивний перфекціонізм» та «Конструктивний перфекціонізм» по кожному з показчиків особитістних станлартів діяльності і стосунків.

Таблиця 2.5

Коефіцієнти кореляції між шкалами «Шкали перфекціонізму О. Лози» від найсильнішого до r=0,5 (p≤0,01)

Шкала 1	Шкала 2	r (Пірсон)
Особистісні стандарти стосунків (Я)	Особистісні стандарти діяльності (Я)	0,66
Поляризація мислення (Інші)	Особистісні стандарти стосунків (Інші)	0,65
Поляризація мислення (Інші)	Особистісні стандарти діяльності (Я)	0,61
Поляризація мислення (Я)	Особистісні стандарти стосунків (Я)	0,59
Поляризація мислення (Інші)	Особистісні стандарти стосунків (Я)	0,59
Особистісні стандарти стосунків (Я)	Особистісні стандарти діяльності (Інші)	0,58
Особистісні стандарти діяльності (Інші)	Особистісні стандарти діяльності (Я)	0,55
Особистісні стандарти стосунків (Інші)	Особистісні стандарти діяльності (Я)	0,55

Автор описує ці види перфекціонізму наступним чином. «Гіперперфекціонізм» – це форма перфекціонізму, за якої надзвичайно високі особисті стандарти поєднуються з вираженим поляризованим («чорно-білим») мисленням. Людина ставить перед собою нереалістично високі, часто недосяжні цілі та прагне абсолютної досконалості в усьому. Через це вона ніколи не відчуває задоволення від виконаної роботи, навіть якщо результат об'єктивно відмінний; постійно переробляє вже добре зроблене, витрачаючи

надмірну кількість часу й енергії; швидко виснажується, вигорає, може доходити до невротичних розладів; уникає початку або завершення завдань, бо заздалегідь вважає, що не зможе досягти ідеалу («якщо не ідеально – краще взагалі не робити»); легко впадає в прокрастинацію: відкладає справи до останнього моменту, вигадуючи будь-які причини, а наближення дедлайну супроводжується сильною тривогою, почуттям провини, сорому й панікою; перебуває в постійній внутрішній напрузі – від апатії й байдужості до різких сплесків тривоги й самокритики; провокує міжособистісні конфлікти через надмірну вимогливість до себе й до інших. Позитивна сторона – висока відповідальність, дисциплінованість і постійне прагнення до розвитку. Негативна – жорстка самокритика, низька або нестабільна самооцінка, нетолерантність до помилок (власних і чужих), песимістичний погляд на світ і помірно-низький рівень задоволеності життям. Усе це робить гіперперфекціонізм одним із найпоширеніших факторів емоційного вигорання та тривожно-депресивних станів у менеджерів і фахівців високого рівня відповідальності [15].

«Конструктивний» перфекціонізм – форма перфекціонізму, для якої характерні високі особисті стандарти у поєднанні з низькою поляризацією мислення («гнучким», а не «чорно-білим» сприйняттям). Такі люди ставлять перед собою амбітні, але реалістичні й досяжні цілі, легко коригуючи їх за потреби; отримують справжнє задоволення від процесу й результату своєї роботи, навіть якщо він не ідеальний; спокійно сприймають як успіх, так і невдачу, розглядаючи помилки як природну частину навчання; зберігають оптимізм, позитивний емоційний фон і стійкість до стресу; демонструють високу відповідальність і внутрішню мотивацію до постійного розвитку; мають адекватну, стабільну самооцінку, яка не руйнується через окремі промахи; проявляють толерантність до себе й до інших, не впадають у надмірну самокритику чи критику оточуючих; відчувають задоволеність життям, гармонію у стосунках і загальне психологічне благополуччя. В результаті високі досягнення поєднуються з емоційною стійкістю, низьким

рівнем тривоги та вигорання. Саме такий тип перфекціонізму вважається найбільш продуктивним і психологічно здоровим для менеджерів, лідерів і фахівців, які прагнуть довгострокового успіху без шкоди для себе [15].

«Деструктивний» перфекціонізм – найнесприятливіша форма перфекціонізму, для якої характерні низькі особисті стандарти у поєднанні з високою поляризацією мислення («все або ідеально, або повний провал»). Люди з таким типом сприймають світ виключно через дві крайнощі: «дуже добре» або «дуже погано» – проміжних варіантів для них не існує; або взагалі не мають чіткого уявлення про досконалість і тому спрощують оцінку до примітивної дихотомії, або підсвідомо вважають ідеал настільки недосяжним, що будь-яка спроба заздалегідь приречена на провал; через саме існування (навіть уявного) ідеалу жоден реальний результат не може бути визнаний прийнятним; легко знімають із себе відповідальність («якщо ідеально не вийде – навіщо взагалі починати?»); стають максимально нетолерантними до себе й до інших; втрачають будь-яке прагнення до розвитку й зростання; демонструють стійкий песимізм, цинічне або знецінююче ставлення до дійсності; мають хронічно низьку самооцінку та глибоку незадоволеність життям. Результат – внутрішнє безсилля, уникнення будь-яких зусиль, схильність до депресивних станів і найвищий ризик емоційного вигорання при найменшому тиску ззовні. За О. Лозою, саме цей тип перфекціонізму є психологічно найшкодливішим і найменш продуктивним [15].

«Гіпоперфекціонізм» – це тип людей із низькими особисті стандартами та низькою поляризацією мислення. По суті, вони практично не мають перфекціоністських тенденцій або вони виражені дуже слабо. Такі люди не ставлять перед собою високих вимог і легко погоджуються на «достатньо добре»; спокійно ставляться до власних помилок і недоліків у роботі; часто проявляють легковажність, необов’язковість, допускають помітні огріхи в результатах; можуть бути безвідповідальними у виконанні завдань і в міжособистісних стосунках; водночас мають високу толерантність до себе й до інших, не схильні до самокритики; почуваються цілком задоволеними

собою та своїм життям; зберігають стабільно високу (іноді навіть завищену) самооцінку; загалом позитивно й оптимістично сприймають світ і себе в ньому. Як результат – комфортне емоційне самопочуття, низький рівень стресу та тривоги, але при цьому – схильність до середньої чи низької продуктивності, уникнення складних викликів і труднощів у досягненні високих професійних результатів. У менеджменті цей тип часто сприймається як «розслаблений», «легкий на підйом», але водночас як такий, що потребує зовнішнього контролю й чітких дедлайнів [15].

Через взаємодію між шкалами «Особистісні стандарти діяльності (Я)»/ «Рівень поляризація мислення (Я)», в ході дослідження отримані результати представлені на рисунку 2.15:

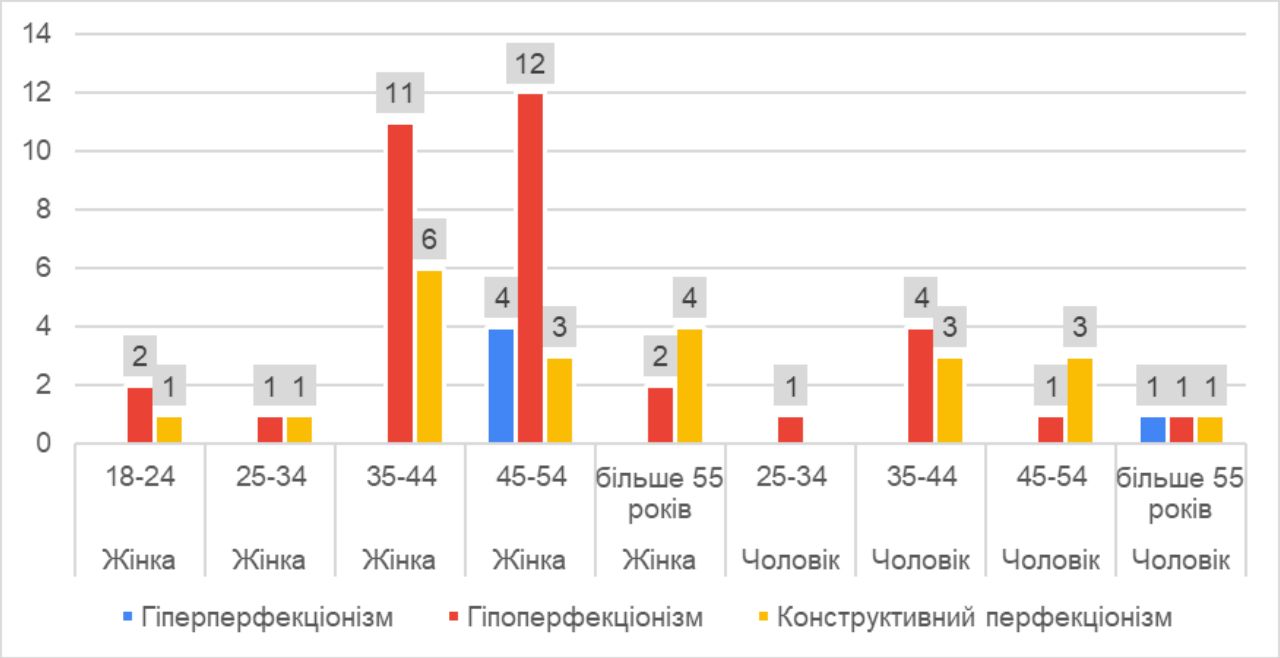


Рис. 2.15 Результати по шкалі «Особистісні стандарти діяльності (Я)»/ «Рівень поляризація мислення (Я)»

Згідно отриманих даних найвищі показники гіперперфекціонізму спостерігаються у жінок вікової групи 45-54 років (4 особи, 8,5 % жінок) та одного чоловіка віком старше 55 років (6,7 % чоловіків). Цей віковий період – період максимальної кар'єрної відповідальності, поєднання керівних посад, сімейних обов'язків та гормональних змін у жінок. Саме ця група має найвищий ризик емоційного вигорання, тривожно-депресивних розладів і

соматичних захворювань на ґрунті хронічного стресу. Найбільш поширеним по вибірці є гіпоперфекціонізм. Цей вид перфекціонізму представлений у всіх вікових категоріях обох статей всього 35 осіб (56,5 %). Це емоційно-комфортні, стресостійкі, але внутрішньо маловимогливі співробітники. Їхня сила – стабільність і низький ризик вигорання, їхня слабкість – обмежений потенціал для високих досягнень без сильної зовнішньої стимуляції. Конструктивний перфекціонізм також представлений майже у всіх вікових категоріях обох статей (22 особи, 35,5 %), що свідчить про наявність значної кількості менеджерів вибірки, які вміють поєднувати високі стандарти з гнучкістю мислення та задоволенням від процесу. Це найбільш адаптивна та психологічно стійка група.

Через взаємодію між шкалами «Особистісні стандарти діяльності (Інші)»/ «Рівень поляризація мислення (Інші)», в ході дослідження отримані результати представлені на рисунку 2.16:

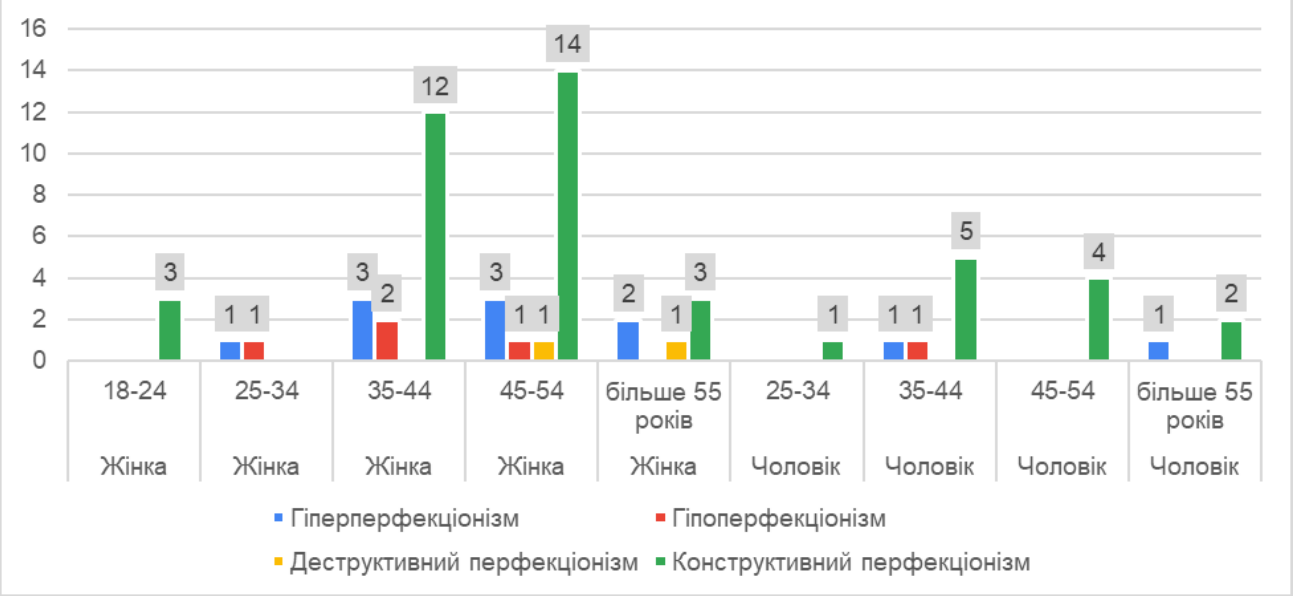


Рис.2.16 Результати по шкалі «Особистістні стандарти діяльності (Інші)»/ «Рівень поляризація мислення (Інші)»

Як бачимо з отриманих результатів дослідження конструктивний тип найпоширеніший у всій вибірці. Загалом 44 особи (71 % вибірки) мають здорове, гнучке та водночас вимогливе ставлення до роботи колег і підлеглих.

Пік – жінки 35-54 років (26 осіб, 55,3% жінок). Саме в період

максимальної управлінської відповідальності жінки найчастіше демонструють зрілу здатність вимагати високого результату, але без токсичності й «чорно-білого» мислення. Другим за кількістю по цьому зв'язку між шкалами «Особистісні стандарти діяльності (Інші)»/«Рівень поляризація мислення (Інші)» є гіперперфекціонізм (10 осіб, 16,1 %). Це менеджери, які поєднують високу поляризованість мислення із надвисокими вимогами до інших. В більшості, це менеджери, які за попереднім показником, в орієнтації на себе мають конструктивний рівень перфекціонізму. Це може свідчити, що ці менеджери більш вимогливі до результатів роботи інших, ніж до своїх. Двоє жінок-менеджерок віком старше 45 років потрапили до групи деструктивного перфекцінізму. Виходячі з того, що ці особи за попередньою методикою оцінки мали високий рівень нарцисичного перфекціонізму, можемо припустити, що їх вимоги до інших нереалістично високі і їх апріорі не можливо досягнути, а також максимально поляризована оцінка дій інших. Таким чином, по даній вибірці більшість вибірки яка має конструктивний чи гіпоперфекціонізм щодо особистістних стандартів діяльності до себе одночасно має конструктивний перфекціонізм щодо особистістних стандартів діяльності до інших.

Через взаємодію між шкалами «Особистістні стандарти стосунків (Я)»/ «Рівень поляризація мислення (Я)», в ході дослідження отримані результати представлені на рисунку 2.17:

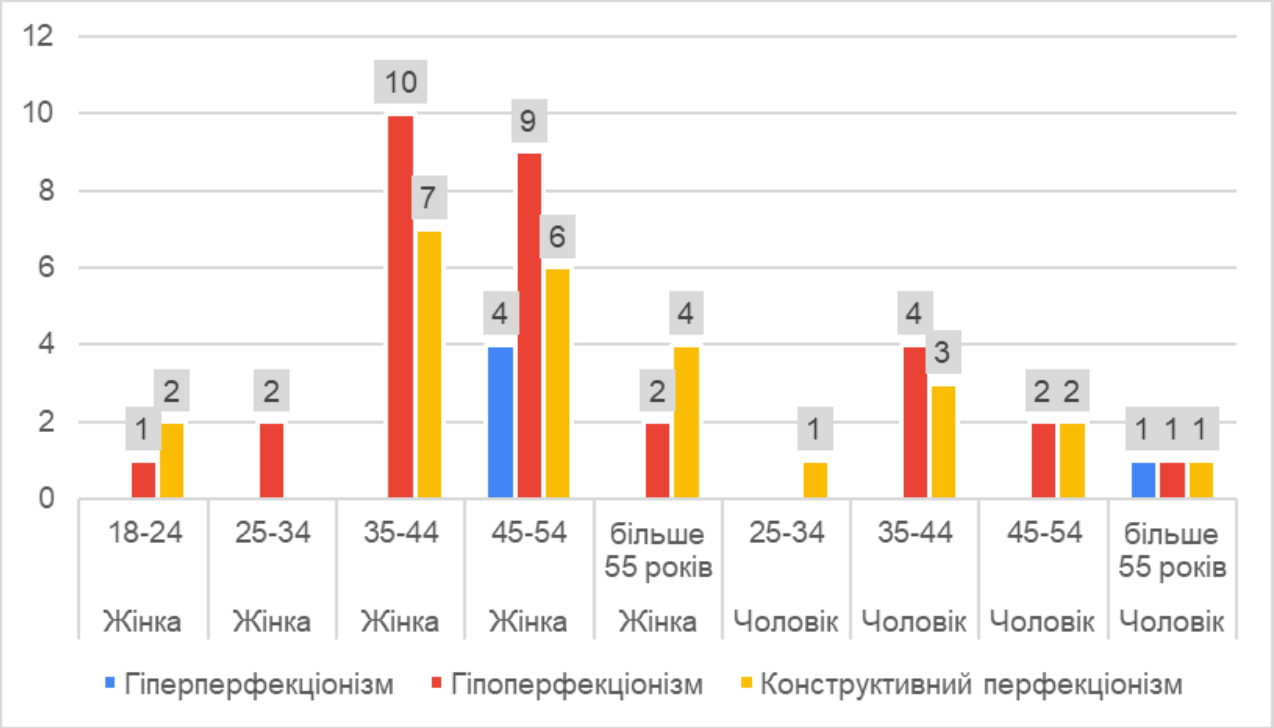


Рис. 2.17 Результати по шкалі «Особистістні стандарти стосунків (Я)»/ «Рівень поляризація мислення (Я)»

З даних таблиці 2.5 відомо, що шкали «Особистістні стандарти стосунків (Я)» та «Особистістні стандарти діяльності (Я)» мають високий рівень кореляційного зв'язку ($r=0,66$, $p\leq0,01$). Тож, бачимо, що дані отримані з відношення до шкали «Рівень поляризація мислення (Я)» представлені на рис 2.15 та 2.17 досить подібні. Більшість менеджерів в стосунках до себе, згідно даних дослідження, є гіпоперфекціоністами (31 особа, 50 %) і відносяться до типу конструктивного перфекціонізму (26 осіб, 41,9 %). Гіперперфекціоністи – це ті самі особи – 4 жінки віком 45 - 54 роки та 1 чоловік віком старше 55 років. Отже, менеджери не «розділяють» вимогливість до себе: якщо людина жорстка до себе на роботі, вона буде такою ж і вдома. Перфекціонізм у менеджерів – це не лише робоча проблема, а цілісна особистісна риса, яка працює подібно і на роботі, і вдома.

Через взаємодію між шкалами «Особистісні стандарти стосунків (Інші)»/ «Рівень поляризація мислення (Інші)», в ході дослідження отримані результати представлені на рисунку 2.18:

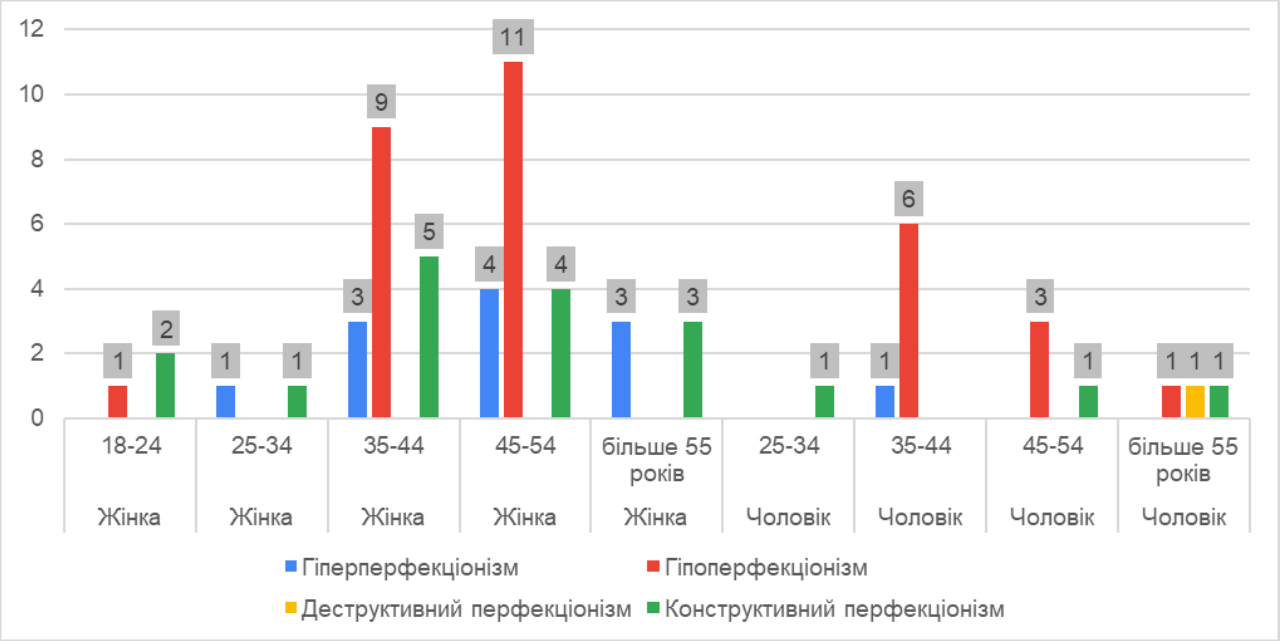


Рис. 2.18 Результати по шкалі «Особистістні стандарти стосунків (Інші)»/ «Рівень поляризація мислення (Інші)»

Між шкалами «Особистістні стандарти діяльності (Інші)» та «Особистістні стандарти стосунків (Інші)» тісного кореляційного зв'язку не виявлено, тож і результати відношення цих шкал зі шкалою «Рівень поляризація мислення (Я)» досить сильно різниця (рис. 2.16 та рис. 2.18). це може означати, що відношення до співробітників і в особистих стосунках до партнерів, рідних, друзів мають різні очікування і ставлення. Більшість респондентів, переважно у віці 35-54 роки (31 особа, 50 %), згідно даних дослідження мають гіпоперфекціонізм в стосунках в орієнтації на інших, 18 осіб (29 %) всіх вікових категорій – конструктивний перфекціонізм, 12 осіб (19,4 %) переважно жінки і віці старше 35 років – гіперперфекціонізм. Бачимо, що жінкам більш притаманні високі стандарти стосунків і категоричність у дотримання цих стандартів іншими. Одного чоловіка віком більше 55 років згідно методики відносимо до групи деструктивного перфекціонізму в стосунках. Цей менеджер за попередньою методикою оцінки мав високий рівень нарцисичного перфекціонізму, тож, можемо припустити, що його вимоги до інших в стосунках нереалістично високі і максимально поляризована оцінка дій інших. Цікавим спостереженням, на наш погляд є те,

що і особи з групи деструктивного перфекціонізму особистістних стандартів діяльності і стосунків, орієнтованих на інших, по відповідним шкалам орієнтованим на себе відносяться до групи гіпоперфекціоністів, що також може бути свідченням нарцисичної структури особистості.

З даних Таблиці 2.6, бачимо, що відповіді респондентів на питання по шкалі «Подолання страху відповідальності» (30 %) анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник, сильно варіюються. Найменші розбіжності у відповідях менеджерів по всіх шкалах дослідження спостерігаємо по шкалі «Схильність до педантизму» (15 %).

Таблиця 2.6

Середнє арифметичне та стандартне відхилення в розрізі шкал анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник по вибірці

Шкали	Середнє арифметичне, бали	Стандартне відхилення від середнього по вибірці, бали	Коефіцієнт варіації, %
Недооцінка готовності до виконання завдання	39,95	**8,11**	20%
Подолання страху відповідальності	14,60	4,35	**30%***
Знижений рівень зацікавленості	15,27	3,54	23%
Орієнтація на соціальну винагороду	19,94	3,81	19%
Схильність до педантизму	24,32	3,59	15%

В таблиці позначкою «» позначені коефіцієнти варіації від 25 до 35 % (висока варіативність вибірки). Коефіцієнти варіації від 15 до 25% відносимо до помірної варіативності.*

Згідно отриманих в ході дослідження даних, бачимо, що три з п’яти шкал Анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник (Таблиця 2.7) дорбе корелюють між собою та мають коефіцієнти кореляції від r=0,6, p≤0,01 до r=0,73, p≤0,01. Шкали «Схильність до педантизму» та «Орієнтація на соціальну допомогу» мають негативну кореляцію (r=-0,41, p≤-0,01). Це може означати, що чим сильніше виражена у людини схильність до педантизму (ретельність, прагнення до ідеального порядку, увага до дрібниць, перфекціонізм у деталях), тим слабше вона орієнтована на зовнішнє схвалення, похвалу, визнання та соціальну винагороду.

Таблиця 2.7

Коефіцієнти кореляції між шкалами Анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник від найсильнішого (p≤0,01)

Шкала 1	Шкала 2	r (Пірсон)
Подолання страху відповідальності	Недооцінка готовності до виконання завдання	0,73
Знижений рівень зацікавленості	Подолання страху відповідальності	0,67
Знижений рівень зацікавленості	Недооцінка готовності до виконання завдання	0,60
Схильність до педантизму	Орієнтація на соціальну винагороду	-0,41*

В таблиці позначкою «» позначено p≤-0,01*

Результати дослідження за шкалами Анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник було оцінено, виходячи з максимальної суми балів по кожній з шкал.

Так, по шкалі «Недооцінка готовності до виконання завдання» максимальна сума балів 70, тож, від 0 до 23 балів низький рівень, від 24 до 46 балів середній рівень, більше 47 балів – високий рівень. Результати по шкалі представлені на рисунку 2.19.

Бачимо що більшість респондентів (59 осіб) мають середній і високий рівні «недооцінка готовності до виконання завдання». Високий рівень автор інтерпретує «як схильність до відтермінування через оцінку завдань як складних, тривалих, неважливих; через особистісну нестабільність, необхідність підтримки або контролю, недооцінку часу та власних ресурсів для виконання справи» [15]. Тож, більшість менеджерів вибірки мають вагання щодо можливості або необхідності виконання завдань, можуть потребувати підтримки, або контролю.

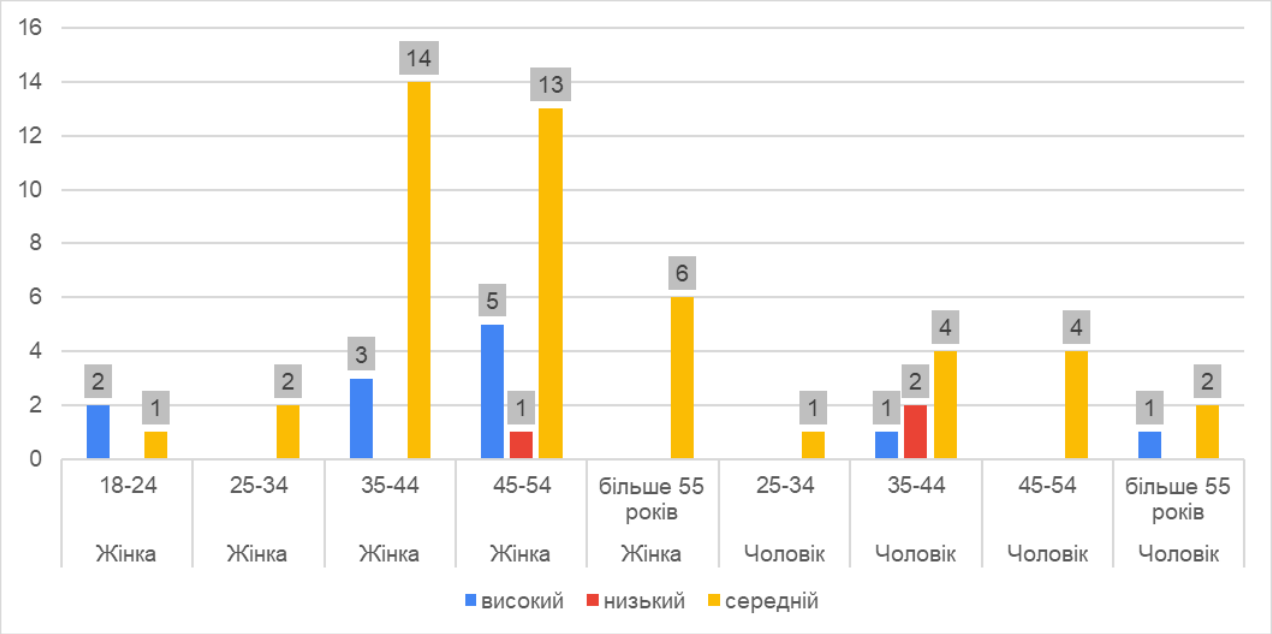


Рис. 2.19 Результати дослідження по шкалі «Недооцінка готовності до виконання завдання» Анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник

Бачимо що більшість респондентів (59 осіб) мають середній і високий рівні «недооцінка готовності до виконання завдання». Високий рівень автор інтерпретує «як схильність до відтермінування через оцінку завдань як складних, тривалих, неважливих; через особистісну нестабільність, необхідність підтримки або контролю, недооцінку часу та власних ресурсів для виконання справи» [15]. Тож, більшість менеджерів вибірки мають вагання щодо можливості або необхідності виконання завдань, можуть потребувати підтримки, або контролю.

На рисунку 2.20 представлені результати дослідження по шкалі «Подолання страху відповідальності». Максимальна сума балів по шкалі 30 балів. Тож, до 10 балів обраховувалося як низький рівень, від 11 до 19 – середній, більше 20 – високий рівень показників по шкалі.

По даній шкалі також більша кількість менеджерів з середнім і високим рівнем балів (54 особи). Для високого рівня даного показника автор надає наступну інтерпретацію: «високий рівень свідчить про тривожну поведінку уникнення важливих, складних, незнайомих завдань, що супроводжується пошуком специфічного стану для їх виконання» [15]. Тобто, для менеджерів

нашої вибірки частіше або рідше існують ситуації на роботі, коли відповідальність здається надмірною, може спричиняти уникнення і вести до прокрастинації.

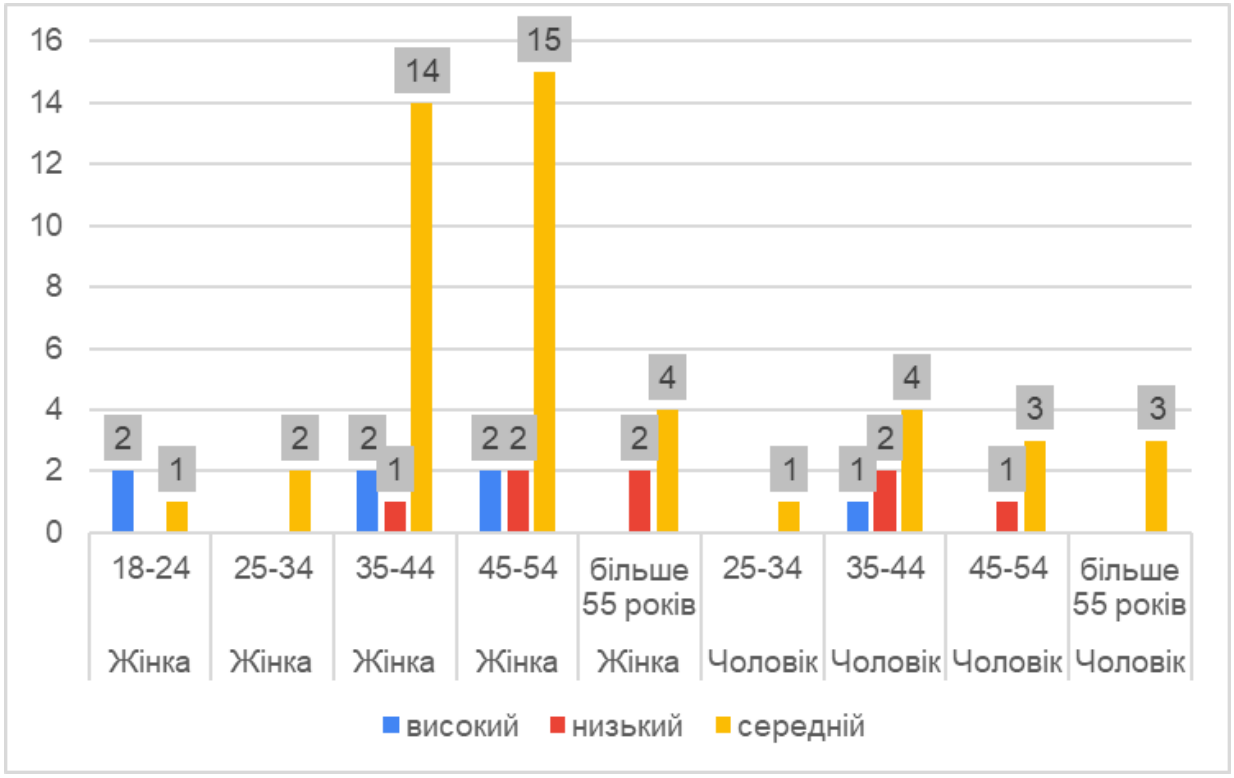


Рис.2.20 Результати дослідження по шкалі «Подолання страху відповідальності» Анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник

По даній шкалі також більша кількість менеджерів з середнім і високим рівнем балів (54 особи). Для високого рівня даного показника автор надає наступну інтерпретацію: «високий рівень свідчить про тривожну поведінку уникнення важливих, складних, незнайомих завдань, що супроводжується пошуком специфічного стану для їх виконання» [15]. Тобто, для менеджерів нашої вибірки частіше або рідше існують ситуації на роботі, коли відповідальність здається надмірною, може спричиняти уникнення і вести до прокрастинації.

На рисунку 2.21 представлені результати дослідження по шкалі «Знижений рівень зацікавленості». Максимальна сума балів по шкалі 30 балів. Тож, до 10 балів обраховувалося як низький рівень, від 11 до 19 – середній, більше 20 – високий рівень показників по шкалі.

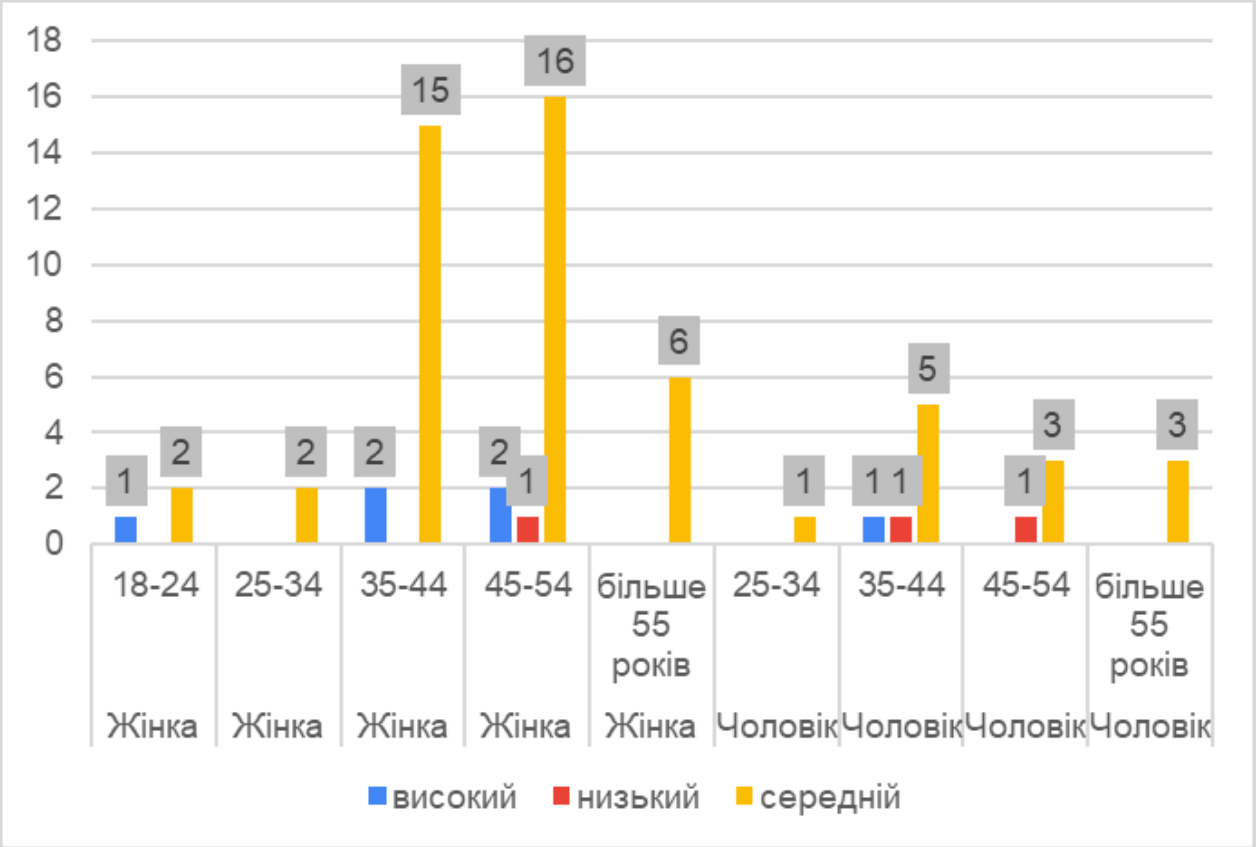


Рис. 2.21 Результати дослідження по шкалі «Знижений рівень зацікавленості» Анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник

По шкалі «Знижений рівень зацікавленості» маємо подібні результати – більшість менеджерів вибірки (59 осіб) мають середній і високий показник по цьому фактору. Для високого рівня автор методики надає такий опис: «високі показники демонструють загальну незацікавленість досліджуваних щодо справ, які потребують виконання» [15]. Такий результат по цій шкалі перегукується з тим, що більшість респондентів відповіли, що з початком повномасштабного вторгнення стали більш спокійно ставитися до результатів своєї роботи.

На рисунку 2.22 представлені результати дослідження по шкалі «Орієнтація на соціальну винагороду». Максимальна сума балів по шкалі 35 балів. Тож, до 12 балів обраховувалося як низький рівень, від 13 до 22 – середній, більше 23 – високий рівень показників по шкалі.

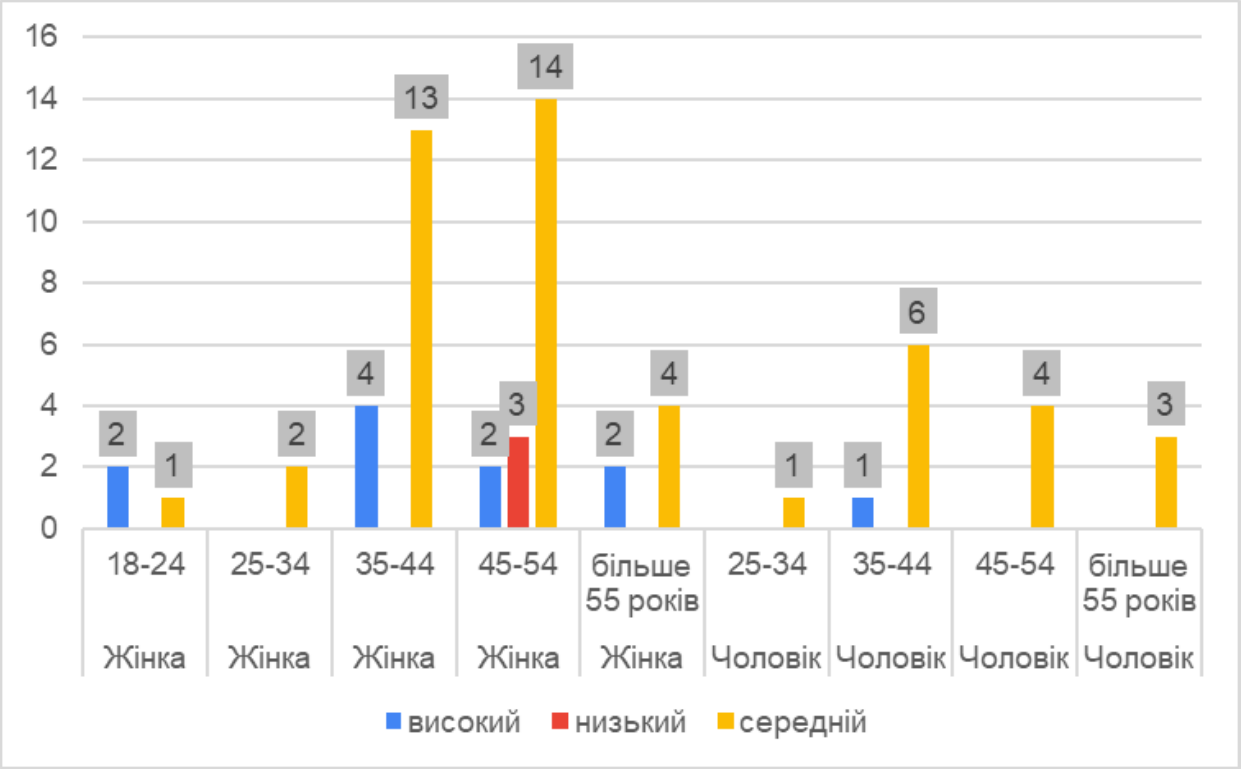


Рис. 2.22 Результати дослідження по шкалі «Орієнтація на соціальну винагороду» Анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник

Шкала «Орієнтація на соціальну винагороду» не є виключенням, більшість респондентів-менеджерів (59 осіб) мають середні і високі показники по ній. Автор надає таку інтерпретацію для високого рівня: «досліджуваним з високим показником за цим фактором властиве бажання отримати зиск від виконання завдань, а також соціальне схвалення.» [15]. Якщо пов'язати цей показник з попередніми, можемо припустити, що соціальна винагорода може бути як фактором збільшення рівню зацікавленості, бути підтримкою в подоланні страху відповідальності, перевести завдання в статус важливого, так її недоотримка може впливати протилежно і збільшувати рівень прокрастинації.

На рисунку 2.23 представлені результати дослідження по шкалі «Орієнтація на соціальну винагороду». Максимальна сума балів по шкалі 40 балів. Тож, до 13 балів обраховувалося як низький рівень, від 14 до 26 – середній, більше 27 – високий рівень показників по шкалі.

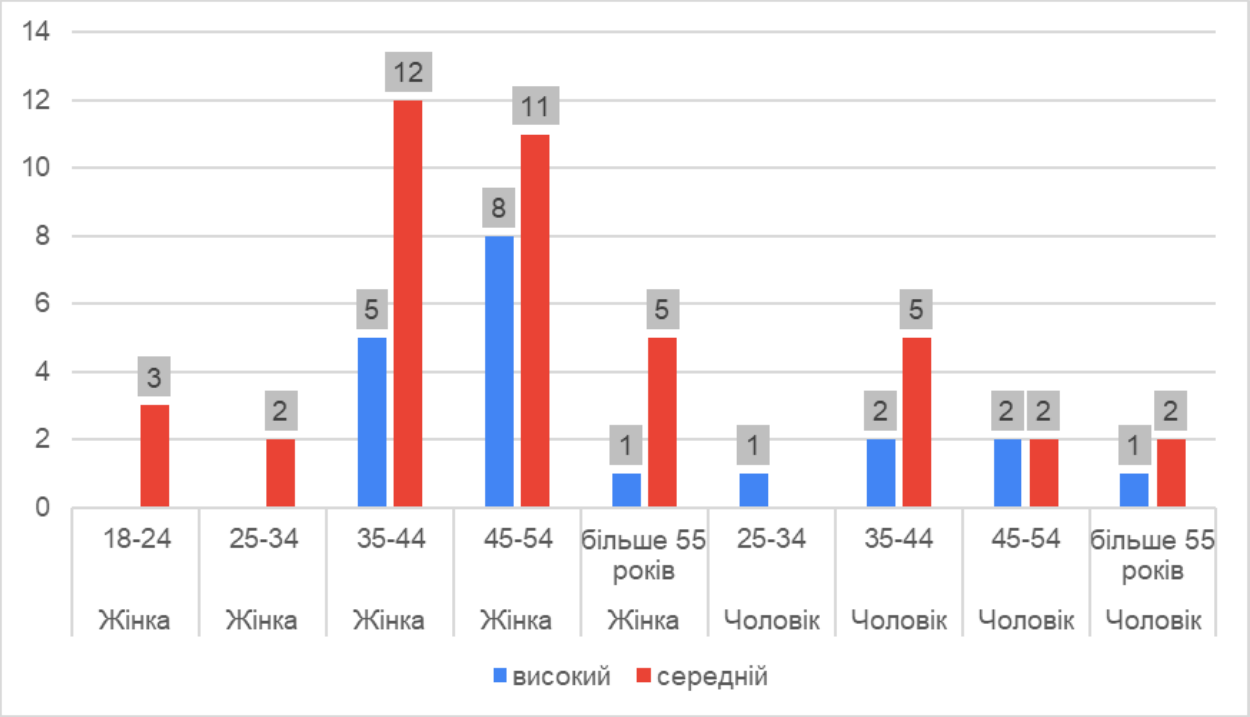


Рис. 2.23 Результати дослідження по шкалі «Схильність до педантизму» Анкети «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник

Бачимо, що за результатами дослідження по шкалі «Схильність до педантизму» низький рівень відсутній. Тож, всі менеджери з вибірки мають схильність до педантизму. Автор методики описує високий рівень цього фактора як «високі показники за цим фактором свідчать про те, що досліджувані відкладають свої справи через особистісну нерішучість, неквапливість, схильність до внормованості» [15].

В рамках методики «Голландська шкала трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма)» оцінювалося 2 параметри трудоголізму: «надмірність у роботі» (excessive workaholism, «гіпертрофований трудоголізм») та «зацикленість на роботі» (compulsive workaholism, «неконтрольований трудоголізм»). Нижче надані описи цих видів трудоголізму у своїй найсильнішій формі [15].

«Надмірність у роботі» – коли людина фізично не може зупинитися: працює без міри, береться за кілька завдань одночасно, продовжує працювати у вихідні, на відпочинку чи навіть коли хворіє. Найяскравіша ознака – сильне почуття провини або тривоги, щойно вона «нічого не робить». Робота стає

єдиним способом позбутися внутрішнього дискомфорту, навіть якщо об'єктивної потреби немає [15].

«Зацикленість на роботі» – це внутрішній примус, який людина не здатна ігнорувати: «щось усередині» постійно підганяє працювати старанніше, довше, краще. Людина повністю присвячує себе роботі не тому, що «треба», а тому, що не може по-іншому – робота стає головним (а часто єдиним) джерелом самооцінки й сенсу. На відміну від простого ентузіазму, тут присутній нав'язливий, майже обсесивний характер: зупинитися важко або неможливо без зовнішньої допомоги [15].

Відповіді респондентів на питання в рамках «Голландської шкали трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма)», «Зацикленість на роботі» (29 %) сильно варіюються (Таблиця 2.8).

Таблиця 2.8

Середнє арифметичне та стандартне відхилення в розрізі шкал «Голландської шкали трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма)» по вибірці

Шкали	Середнє арифметичне, бали	Стандартне відхилення від середнього по вибірці, бали	Коефіцієнт варіації, %
Надмірність в роботі	12,39	2,71	22%
Зацикленість на роботі	12,10	3,53	**29%***

В таблиці позначкою «» позначені коефіцієнти варіації від 25 до 35 % (висока варіативність вибірки). Коефіцієнти варіації від 15 до 25% відносимо до помірної варіативності.*

Дані отримані в ході дослідженні, також, підтверджують високу внутриішню узгодженість «Голландської шкали трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма)» (Таблиця 2.9). «Зацикленість на роботі» та «Надмірність в роботі» мають тісний кореляційний зв'язок r=0,68.

Таблиця 2.9

Коефіцієнти кореляції між шкалами «Голландської шкали трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма*)» (p=0,01)*

Шкала 1	Шкала 2	r (Пірсон)
Зацикленість на роботі	Надмірність в роботі	0,68

Відповідно до запропонованих методикою варіантів інтерпретації результатів дослідження, респондентів було поділено на умовні групи в залежності від суми відповідей по кожній з шкал (Таблиця 2.10).

Таблиця 2.10

Розподілення респондентів між групами «Голландської шкали трудової залежності В. Шауфелі, Таріс (коротка форма*)»*

Стать	Вік/Група	1	2	4	5	6	8	9	Всього
Жінка	18–24				2			1	3
Жінка	25–34				1	1			2
Жінка	35–44				9	3		5	17
Жінка	45–54	1	1	2	6	4		5	19
Жінка	більше 55 років			1	1	3	1		6
Жінки Всього		**1**	**1**	**3**	**19**	**11**	**1**	**11**	**47**
Чоловік	25–34				1				1
Чоловік	35–44			1	1	3		2	7
Чоловік	45–54	1			1	2			4
Чоловік	більше 55 років				2	1			3
Чоловіки Всього		**1**		**1**	**5**	**6**		**2**	**15**
Загалом по вибірці		**2**	**1**	**4**	**24**	**17**	**1**	**13**	**62**

Найбільше респондентів обох статей потрапили до груп 5, 6 та 9. Групи 3 і 7 у вибірці не представлені.

Найбільше менеджерів (24 особи, 38,7 %) потрапили до групи 5. Це означає, що результати дослідження потрапили в межі від 8 до 14 балів по шкалі «надмірність в роботі» та від 8 до 11 балів по шкалі «зацикленість на роботі». Інтерпретація результатів наступна: «Як і більшість людей, Ви віддаєте роботі ваш час і вашу енергію. Хоча Ви і не одержимі роботою, Ви відчуваєте внутрішню потребу в ній» [15].

17 менеджерів (27,4 %) потрапили до групи 6. Це означає, що результати дослідження потрапили в межі від 8 до 14 балів по шкалі «надмірність в роботі» та більше 12 балів по шкалі «зацикленість на роботі». Інтерпретація результатів наступна: «Навіть якщо Ви і не витрачаєте на роботу величезної кількості часу, Ви відчуваєте сильну внутрішню потребу в ній. Будьте обережні: якщо Вам важко розслабитися і перестати думати про роботу у вільний час, Ви можете постраждати від своєї одержимості» [15].

13 менеджерів (21 %) потрапили до групи 9. Це означає, що результати дослідження потрапили в межі більше 15 балів по шкалі «надмірність в роботі» та більше 12 балів по шкалі «зацикленість на роботі». Інтерпретація результатів наступна: «Ви – трудоголік, Ваша робота відбирає у Вас практично весь час і сили. Ви працюєте, тому що відчуваєте, що повинні працювати» [15].

Якщо дивитися окремо по кожному показнику, то з цих менеджерів–респондентів 41 особа (66 %) мають середній рівень балів по шкалі «надмірність в роботі», 13 осіб (21 %) мають високий рівень балів по шкалі «надмірність в роботі», та 30 осіб (48,4 %) мають високий і дуже високий рівень балів по шкалі «зацикленість на роботі». В цілому можемо припустити, що вибірка складається з менеджерів, для яких робота важлива частка їх життя, яким в більшості притаманний досить високий і дуже високий рівень трудоголізму.

Нижче розглянемо значимі кореляційні зв’язки отримані в результаті опитування менеджерів між методиками які вивчають перфекціонізм, прокрастинацію і трудоголізм використаними в ході дослідження (Таблиця 2.11).

Отримані дані тісних кореляційних зв’язків в дослідженні менеджерів між перфекціонізмом і прокрастинацією показали, що основна причина прокрастинації – це страх взяти на себе відповідальність через глибокі сумніви у правильності власних рішень. Менеджер може думати: «А раптом я помиляюсь? Краще відкладу, перероблю ще раз, пізніше». Механізм уникнення, відкладення дії через невпевненість. Шкали «Подолання страху

відповідальності» і «Сумніви у власних діях» (r=0,55, p≤0,01).

Таблиця 2.11

Кореляційні зв'язки між показниками дослідження перфекціонізму, прокрастинації і трудоголізму менеджерів (p≤0,01)

Шкала 1	Шкала 2	r (Пірсон)
Подолання страху відповідальності	Сумніви у власних діях	0,55
Знижений рівень зацікавленості	Сумніви у власних діях	0,54
Зацикленість на роботі	Загальний рівень перфекціонізму	0,54
Зацикленість на роботі	Проблеми з самооцінкою	0,53
Зацикленість на роботі	Особистістні стандарти діяльності (Я)	0,52
Надмірність в роботі	Соціально–приписаний перфекціонізм	0,51
Надмірність в роботі	Особистістні стандарти діяльності (Я)	0,5
Зацикленість на роботі	Жорсткий перфекціонізм	0,49
Зацикленість на роботі	Самокритичний перфекціонізм	0,49
Надмірність в роботі	Загальний рівень перфекціонізму	0,47
Надмірність в роботі	Поляризація мислення (Інші)	0,46
Схильність до педантизму	Претензійність	-0,45*

В таблиці позначкою «» позначено p≤-0,01*

Отримані дані тісних кореляційних зв'язків в дослідженні менеджерів між перфекціонізмом і прокрастинацією показали, що основна причина прокрастинації – це страх взяти на себе відповідальність через глибокі сумніви у правильності власних рішень. Менеджер може думати: «А раптом я помиляюсь? Краще відкладу, перероблю ще раз, пізніше». Механізм уникнення, відкладення дії через невпевненість. Шкали «Подолання страху відповідальності» і «Сумніви у власних діях» (r=0,55, p≤0,01).

Ті самі сумніви у правильності своїх дій швидко призводять до втрати внутрішньої мотивації та інтересу до завдання. Виходить замкнене коло: за сумнівами виникає апатія, а за апатією ще більша прокрастинація. Це блокує продуктивність. Шкали «Знижений рівень зацікавленості» і «Сумніви у власних діях» (r=0,54, p≤0,01).

Педантичні менеджери не схильні вважати себе винятковими чи вимагати особливого ставлення (низька претензійність). Навпаки, вони працюють ретельно й акуратно саме тому, що не чекають похвали чи

привілеїв, їхня мотивація внутрішня і процесо-орієнтована. Шкали «Схильність до педантизму» і «Претензійність» (r=–0,45, p≤-0,01).

Дослідження, також, показало тісні кореляційні зв'язки між перфекціонізмом і трудоголізмом менеджерів. «Загальний рівень перфекціонізму» показав досить високу кореляцію з «Зацикленістю на роботі» (r=0,54, p≤0,01) та з «Надмірністю в роботі» (r=0,47, p≤0,01). Таким чином, трудоголізм згідно проведеного дослідження тісно пов'язаний з перфекціонізмом. Менеджери не можуть «відключитися» від роботи саме тому, що мають високі загальні перфекціоністичні установки. Надмірна кількість робочих годин менеджера може бути прямим наслідком високого рівня загального перфекціонізму

Чим сильніше самооцінка залежить від досягнень і продуктивності, тим важче менеджеру психологічно відірватися від роботи навіть після робочого дня. Класичний компульсивний компонент трудоголізму («Зацикленість на роботі» і «Проблеми з самооцінкою» (r=0,53, p≤0,01). Високі власні стандарти до своєї діяльності («я маю робити все ідеально») – один з головних драйверів робочого процесу в діях і думках («Зацикленість на роботі» і «Особистістні стандарти діяльності (Я)» (r=0,52, p≤0,01). Менеджери-трудоголіки мають ригідні вимоги до себе і схильні до самокритики, що не дає їм можливості дозволити собі відпочинок («Зацикленість на роботі» і «Жорсткий перфекціонізм» (r=0,49, p≤0,01), «Зацикленість на роботі» і «Самокритичний перфекціонізм» (r=0,49, p≤0,01).

Менеджери можуть працювати надмірно багато саме тому, що відчувають, ніби від них вимагають ідеальних результатів (керівництво, ринок, корпоративна культура). Це зовнішній тиск, який може приводити до гіперактивності («Надмірність в роботі» і «Соціально-приписаний перфекціонізм» (r=0,51, p≤0,01). Власні завищені стандарти до якості роботи змушують менеджерів працювати більше, ніж потрібно («Надмірність в роботі» і «Особистістні стандарти діяльності (Я) (r=0,50, p≤0,01). Менеджери з «чорно-білим» мисленням щодо підлеглих/колег/клієнтів («або ідеально, або

провал») можуть частіше працювати понаднормово, намагаючись компенсувати можливі недоліки інших («Надмірність в роботі» і «Поляризація мислення (Інші)» ($r=0,46$, $p\leq0,01$).

Отримані результати дослідження показали, що більшість менеджерів зберегли місце працевлаштування та посаду після початку повномасштабного вторгнення, що свідчить про відносну стабільність робочого середовища. Разом із цим відзначено тенденцію до більш спокійного ставлення до результатів роботи, що може свідчити про захисну адаптацію до хронічного стресу. Водночас майже 38 % учасників змінили роботу, що вказує на часткову мобільність та пошук більш безпечних або перспективних умов праці. Виявлено також гендерний аспект; серед тих, хто був понижений у посаді, –виключно жінки, які географічним розташуванням основної сфери діяльності вказали діяльність за кордоном, що може бути пов’язано з міграцією та соціально-економічною адаптацією в іншому культурному середовищі.

Дані також свідчать про суттєві гендерні та вікові відмінності у проявах перфекціонізму, зокрема вищі показники «самокритичного» та «загального перфекціонізму» притаманні саме жінкам-менеджеркам, а «жорсткий» і «нарцисичний» перфекціонізм частіше проявляється у старших вікових групах. Це підтверджує наявність специфічного психологічного профілю менеджерів у сучасних умовах воєнного часу.

Високий рівень трудоголізму тісно пов’язаний із загальним перфекціонізмом ($r=0,54$, $p\leq0,01$), жорстким ($r=0,49$, $p\leq0,01$), самокритичним ($r=0,49$, $p\leq0,01$) і з його компонентами. Основними причинами прокрастинації є страх відповідальності та сумніви у власних діях ($r=0,55$, $p\leq0,01$), що призводять до зниження зацікавленості ($r=0,54$, $p\leq0,01$).

Таким чином, у сучасних українських менеджерів перфекціонізм, прокрастинація та трудоголізм утворюють стійкий трикутник, який в умовах тривалого стресу може слугувати як адаптивним механізмом (гіпоперфекціонізм і тенденція до більш спокійного ставлення до результатів

діяльності), так і фактором ризику вигорання (гіперперфекціонізм та компульсивний трудоголізм).

Висновки по розділу 2

У розділі представлено детальний опис методичного апарату емпіричного дослідження, спрямованого на виявлення зв'язків між перфекціонізмом, прокрастинацією та трудоголізмом у професійній діяльності менеджерів. Ціль дослідження полягала в комплексному аналізі цих феноменів, що впливають на поведінку та ефективність праці. Для досягнення цієї мети було обрано чотири валідизовані психодіагностичні методики, адаптовані до українського контексту, що забезпечило високу теоретичну обґрунтованість і надійність вимірювання.

Перша методика – «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоебера та С. Шеррі (2016, в адаптації Т. Грубі) – є сучасним інструментом, який долає обмеження попередніх шкал шляхом розрізнення трьох основних типів перфекціонізму: жорсткого, самокритичного та нарцисичного. Кожний тип поділено на підшкали (всього 45 тверджень), що дозволяє диференційовано оцінювати внутрішні механізми перфекціонізму, такі як орієнтація на себе, стурбованість помилками, гіперкритика інших чи претензійність. Це підвищує точність діагностики.

Друга методика – «Шкала перфекціонізму» О. Лози– акцентує перфекціонізм як особистісну рису, інтегровану з когнітивними компонентами («особистісні стандарти» та «поляризація мислення»), спрямованими на себе чи інших. Опитувальник (38 тверджень) класифікує перфекціонізм за чотирма формами: гіперперфекціонізм (з вираженою прокрастинацією, вигоранням та міжособистісними конфліктами), конструктивний перфекціонізм (з адаптивними цілями та оптимізмом), деструктивний перфекціонізм (з нетолерантністю та зняттям відповідальності) та гіпоперфекціонізм (з легковажністю та безвідповідальністю). Така типологія підкреслює діалектичний характер перфекціонізму, де високі стандарти можуть бути як

ресурсом, так і джерелом дисфункції.

Для оцінки прокрастинації використано Анкету «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник (41 твердження), яка виділяє п’ять факторів: недооцінка готовності, страх відповідальності, знижена зацікавленість, орієнтація на соціальну винагороду та педантичність. Це дозволяє не лише констатувати рівень відтермінування, а й ідентифікувати його етіологічні механізми в професійному контексті.

Рівень трудоголізму вимірювався за допомогою «Голландської шкали трудової залежності» В. Шауфелі та Таріс (коротка форма), яка розрізняє гіпертрафований (excessive) та неконтрольований (compulsive) компоненти. Такий підхід відображає трудоголізм як біполярний конструкт, поєднуючи зовнішню гіперактивність з внутрішніми компульсіями, що є критичним для розуміння його зв’язків з перфекціонізмом.

Вибірка дослідження (n=62) менеджери України: переважно жінки (75,8% всіх респондентів), більшість з них віком 35-54 роки (76,6% жінок), з вищою освітою (89,4% жінок), зайняті у фармацевтичній сфері (46,8% жінок), в гібридному форматі праці (42,5% жінок), у середніх організаціях (11-100 співробітників, 55,3% жінок), без підлеглих (61,7% жінок), з центром діяльності в Центральній Україні (31,9% жінок) або за кордоном (23,4% жінок). Також, у дослідженні взяли участь чоловіки (24,2% всіх респондентів), більшість з них віком 35-54 роки (73,3% чоловіків), з вищою освітою (93,3% чоловіків), зайняті у фармацевтичній сфері (53,3% чоловіків) та гібридному форматі праці (53,3% чоловіків), у середніх організаціях (11-100 співробітників, 73,3% чоловіків), без підлеглих (40% чоловіків), або з кількістю підлеглих менше 5 осіб (33,3% чоловіків) з центром діяльності в Центральній Україні (33,3% чоловіків) або по всій Україні (26,7% чоловіків). Така структура вибірки забезпечує валідність результатів, відображаючи сучасні тенденції менеджменту в умовах гібридизації та збільшення долі жінок в загальній кількості менеджерського складу організацій. Обраний методичний апарат є теоретично обґрунтованим, багатовимірним і

адаптованим до специфіки професійної діяльності, що створює міцну основу для подальшого емпіричного аналізу кореляційних зв'язків.

Аналіз отриманих в результаті дослідження даних засвідчив дуже високий рівень тісноти кореляційних зв'язків між груповими шкалами перфекціонізму «Великої тривимірної шкали перфекціонізму» М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоебера та С. Шеррі (2016, в адаптації Т. Грубі) і їх складовими. Шкали також добре корелюють між собою, а також із загальним рівнем перфекціонізму. Окремо, можемо виділити «Нарцисичний перфекціонізм» і його підшкали. Цей конструкт корелює в середині групи і з «Загальним рівнем перфекціонізму», що визначає його як окремий кластер структури перфекціонізму особистості. «Самокритичний перфекціонізм» виражений яскравіше у жінок-менеджерок. Можемо припустити, що невпевненість і самокритика в цілому більш притаманні жінкам українського соціо-культурного контексту ніж чоловікам.

До групи з високим рівнем «жорсткого перфекціонізму» не потрапили респонденти від 25 до 34 років обох статей. Можемо припустити, що цей варіант перфекціонізму притаманний менеджерам до 25 років, поки вони ще не мають достатньо досвіду і можуть бути не впевнені в собі, а також, менеджерам після 35 років, з подальшою тенденцією на збільшення, тому що це менеджери, які напевно просунулися по кар'єрних сходах, отримали більше відповідальності, а через фактор швидкого розвитку технологій можуть не встигати відповідати вимогам роботодавців, що, також, може знижувати впевненість в собі.

«Нарцисичний перфекціонізм» збільшується з віком у обох статей. Це може свідчити про те, що після 35 років менеджери стають більш вимогливими до оточення, рівня компанії в якій працюють, до умов та рівню оплати праці, додаткових бонусів, соціальних пакетів, тощо.

В результаті емпіричного дослідження було отримано дані тісних кореляційних зв'язків між перфекціонізмом і прокрастинацією. Основна причина прокрастинації – страх взяти на себе відповідальність через сумніви

у правильності власних рішень. Шкали «Подолання страху відповідальності» і «Сумніви у власних діях» (r=0,55, p≤0,01). Ці сумніви призводять до втрати внутрішньої мотивації, цікавості до завдання та результатів діяльності. Маємо замкнене коло: за сумнівами виникає апатія, а за апатією ще більша прокрастинація. Це блокує продуктивність. Шкали «Знижений рівень зацікавленості» і «Сумніви у власних діях» (r=0,54, p≤0,01).

Дослідження, також, показало тісні кореляційні зв'язки між перфекціонізмом і трудоголізмом менеджерів. «Загальний рівень перфекціонізму» показав досить високу кореляцію з «Зацикленістю на роботі» (r=0,54, p≤0,01) та з «Надмірністю в роботі» (r=0,47, p≤0,01). Таким чином, трудоголізм згідно проведеного дослідження тісно пов'язаний з перфекціонізмом.

Чим сильніше самооцінка залежить від досягнень і продуктивності, тим важче менеджеру відірватися від роботи навіть після закінчення робочого дня. Шкали «Зацикленість на роботі» і «Проблеми з самооцінкою» (r=0,53, p≤0,01). Високі стандарти до своєї власної діяльності – один з головних драйверів трудоголізму. Шкали «Зацикленість на роботі» і «Особистістні стандарти діяльності (Я)» (r=0,52, p≤0,01). Менеджери-трудоголіки мають ригідні вимоги до себе і схильні до самокритики, вони не можуть дозволити собі відпочинок. Шкали «Зацикленість на роботі» і «Жорсткий перфекціонізм» (r=0,49, p≤0,01), «Зацикленість на роботі» і «Самокритичний перфекціонізм» (r=0,49, p≤0,01).

Менеджери можуть працювати надмірно через те, що відчувають, ніби від них вимагають ідеальних результатів (керівництво, ринок, корпоративна культура). Зовнішній тиск, який може призводити до трудоголізму. Шкали «Надмірність в роботі» і «Соціально-приписаний перфекціонізм» (r=0,51, p≤0,01). Завищені стандарти до якості власної роботи змушують менеджерів працювати більше, ніж потрібно. Шкали «Надмірність в роботі» і «Особистістні стандарти діяльності (Я)» (r=0,50, p≤0,01). Менеджери з «чорно-білим» мисленням щодо підлеглих/колег/клієнтів можуть частіше

працювати понаднормово, намагаючись компенсувати можливі недоліки інших. Шкали «Надмірність в роботі» і «Поляризація мислення (Інші)» ($r=0,46$, $p\leq0,01$).

Отримані дані обґрунтовують необхідність розробки психокорекційної програми для груп менеджерів, метою якої буде робота над усвідомленням менеджерами і наданням для групового та індивідуального застосування методів та вправ на зниження тривоги та стресу, пошуку внутрішніх опор та зовнішніх можливостей підтримки для збільшення рівню впевненості в собі і своїх діях та зниження рівню страху відповідальності, страху помилок, поляризованого мислення з подальшим збільшенням зацікавленості менеджерів в результатах своєї діяльності та формування конструктивного перфекціонізму.

РОЗДІЛ 3
ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПОДОЛАННЯ ПРОКАСТИНАЦІЇ МЕНЕДЖЕРІВ ЯК ЧИННИКА ЇХ ПЕРФЕЦІОНІЗМУ

3.1. Психокорекційна програма подолання прокрастинації менеджерів як чинника їх перфекціонізму

На основі отриманих результатів дослідження, було розроблено психокорекційну програму для груп менеджерів, метою якої є робота над усвідомленням менеджерами рівню стресу і тривоги в робочому процесі, надання інструментів для групового та індивідуального застосування для зниження тривоги та стресу, пошуку внутрішніх опор та зовнішніх можливостей підтримки для збільшення рівню впевненості в собі і своїх діях, зниження рівню страху відповідальності, страху помилок, поляризованого мислення з подальшим збільшенням зацікавленості менеджерів в результатах своєї діяльності, а отже подоланням прокрастинації з використанням методів КПТ, НЛП, Havening Techniques®, арт-терапії та вправ в русі на розвиток підтримки, відчуття один одного.

Незважаючи на високу затребуваність, в Україні практично відсутні системні групові психокорекційні програми, які б комплексно працювали з перфекціонізм-індукованою прокрастинацією саме з менеджерами. Запропонована 8-тижнева програма «Від внутрішнього критика до внутрішнього союзника: конструктивний перфекціонізм без прокрастинації» усуває вказану прогалину, забезпечуючи одночасне зниження дезадаптивних когнітивно-емоційних патернів, відновлення внутрішньої мотивації та формування стійких навичок конструктивного перфекціонізму, що має критичне значення для збереження людського капіталу та стійкості організацій у поточних умовах.

Психокорекційна програма для груп менеджерів «Від внутрішнього критика до внутрішнього союзника: конструктивний перфекціонізм без прокрастинації» (Таблиця 3.1)

Цільова аудиторія: Менеджери 25-55 років, які регулярно відкладають важливі завдання через страх «неідеального» результату, страх помилки, скаржаться на хронічну втому, тривогу, страх відповідальності та зниження мотивації.

Кількість у групі: 8-12 осіб.

Тривалість програми: 8 занять по 3 години (1 раз на тиждень), з можливими щомісячними зустрічами випускників.

Мета: переведення з дзадаптивних форм перфекціонізму в конструктивний (адаптивний), зниження прокрастинації через подолання страху відповідальності, відновлення впевненості в собі та внутрішньої мотивації.

Оцінка результатів: Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник, «Шкала перфекціонізму О. Лози» на початку та в кінці програми

Ведучий програми: Психолог з акредитованою підготовкою в КПТ, сертифікований тренер Havening Techniques®, досвід арт-терапії та тілесно-орієнтованої терапії.

Матеріально-технічне забезпечення: Приміщення 40-60м², стільці по колу, фліпчарт/дошка, проєктор, роздаткові матеріали, кольорові олівці.

В наведеній психокорекційній програмі використані техніки когнитивно-поведінкової терапії, нейро-лінгвістичного програмування, Havening Techniques®, арт-терапії, практики Self-compassion, Pomodoro та behavioural experiments, тілесні і рухательні вправи. Нижче надамо опис використаних в психокорекційній програмі методів.

Таблиця 3.1

Опис психокорекційної програми для груп менеджерів «Від внутрішнього критика до внутрішнього союзника: конструктивний перфекціонізм без прокрастинації»

Заняття	Теоретична частина (20–25 хв)	Практичні вправи та протоколи	Домашнє завдання
1	Тема: «Внутрішній критик і прокрастинація: як перфекціонізм краде ваш час, енергію та результати	1. Картування автоматичних думок про помилки та	Щоденник прокрастинації 7 днів

Заняття	Теоретична частина (20–25 хв)	Практичні вправи та протоколи	Домашнє завдання
	– і що з цим робити прямо зараз» 1. Сформувати у учасників чітке науково обґрунтоване уявлення про причини виникнення, механізми розвитку, основні форми та довготривалі наслідки прокрастинації. 2. Розкрити та усвідомити прямий причинно-наслідковий зв'язок між різними типами перфекціонізму (зокрема жорстким і самокритичним) та виникненням/підтриманням прокрастинації. 3. Допомогти менеджерам побачити, як перфекціонізм виступає одним із ключових внутрішніх тригерів відкладання справ, та зрозуміти нейрофізіологічні й когнітивно-емоційні механізми цього зв'язку. 4. Сформувати уявлення про те, як дезадаптивний перфекціонізм трансформується в прокрастинацію через страх помилки, поляризоване мислення та надмірну самокритику, а також про можливі шляхи розірвання цього кола. 5. Показати емпіричні дані про взаємозалежність перфекціонізму та прокрастинації в професійній діяльності менеджерів 6. Внутрішній критик та його роль у прокрастинації	відповідальність (20хв) – КПТ 2.«Малюнок внутрішнього критика» (40 хв) – арт-терапія 3.«Коли я відкладаю – що говорить критик?» (30 хв) – КПТ	
2	Тема: «Чорно-біле мислення: головний двигун прокрастинації" 1. Психоедукація про «підтримувачі» прокрастинації та перфекціонізму: як утворюються та працюють замкнені цикли, наприклад: «високі очікування, страх помилки, відкладання, самокритика, ще вищі очікування». 2. Надати розуміння трьох рівнів мислення, які детермінують прокрастинацію: – глибинні переконання (core beliefs) – негативні автоматичні думки (NATs) – когнітивні спотворення/фільтри: зокрема поляризоване («чорно-біле») мислення, катастрофізація, «повинен» тощо. 3. Пояснення механізму поляризованого (дихотомічного) мислення як головного «палива» перфекціоністської прокрастинації	1. континуум «0-100 %» замість «все або нічого» (15хв) – КПТ 2. Рефреймінг з «помилка дорівнює катастрофа» на «помилка і зворотний зв'язок» (30хв) – НЛП 3. Тілесна вправа «Якоріння ресурсу впевненості» – НЛП	5–хвилинне правило на 1-3 завдання щодня

Заняття	Теоретична частина (20–25 хв)	Практичні вправи та протоколи	Домашнє завдання
3	Тема: «Страх відповідальності та помилки: як працює мозок і як його заспокоїти» 1. Чому ми боїмося відповідальності та помилок? 2. Хто саме в мозку «вмикає» цей страх? 3. Що відбувається в тілі, коли страх «на повну»? 4. Чому звичайні «переконування себе» не працюють? 5. Як Havening «вимикає» цей страх за 5–7 хвилин?	1. Havening Techniques®: протокол Delta-Waves для зниження активації мигдалини (робота зі страхом відповідальності) 2. Експозиція у уяві «Найгірший сценарій і стратегія подолання» – КПТ 3. Тілесна вправа «Стійка впевненості»	Самостійне Havening 3-5 хв щовечора чи перед складними завданнями
4	Тема: «Внутрішні опори та соціальна підтримка: чому ми не можемо бути сильними самі та як це виправити» 1. Чому навіть «сильні» менеджери вигорають без опори? 2. Два види ресурсів, без яких неможливо довго працювати на високих оборотах – Внутрішні опори – Зовнішні опори 3. Науковий доказ: окситоцин – «гормон безпеки та довіри» 4. Чому менеджери (особливо українські) не просять допомоги?	1. Складання «Карти ресурсів» (внутрішніх і зовнішніх) (20 хв) – КПТ 2. «Дзеркало підтримки» (рух в парах, 20 хв) 3. «Точка опори» (фізична підтримка в парах, 15 хв)	Скласти список 5 людей, до кого можна звернутися по підтримку
5	Тема: «Чому мозок менеджерів «зависає» і як повернути йому фокус за 25 хвилин» 1. Закон Йєркса-Додсона простими словами 2. Чому довгі робочі блоки 3-8 годин – це міф 90-х 3. Pomodoro – не таймер, а біохакінг мозку 4. Перевантаження списку справ – головний убивця концентрації	1. Тренування Pomodoro 25/5 (практика в групі) (40хв) 2. Матриця Ейзенхауера + «викинути/делегувати 30 %» (групова робота) (30хв)	Тиждень Pomodoro + делегувати/викреслити 3+ завдання
6	Тема: «Як перетворити внутрішнього критика на внутрішнього коуча» 1. Чим відрізняється самокритика від конструктивного самосприйняття 2. Три компоненти самопідтримки 3.Чому самокритика підсилює прокрастинацію	1. Заміна самокритичних тверджень (30хв) – КПТ 2. Зміна субмодальностей голосу критика (20хв) – НЛП 3. «Лист від внутрішнього союзника» недомінантною рукою (30 хв)	Щоденний лист від союзника недоминантною рукою 7 днів
7	Тема: «Поведінкові експерименти та маленькі перемоги: як мозок вчиться, що 80 % – це вже перемога» 1. Що таке поведінковий експеримент у КПТ і чому він	1. Формулювання SMART-цілей з «правом на 80 %» – КПТ (15хв) 2. Рольові ігри: реакція	Продовжити протягом тижня експеримент формулювання SMART-цілей з «правом на 80 %» і "Щоденник маленьких

Заняття	Теоретична частина (20–25 хв)	Практичні вправи та протоколи	Домашнє завдання
	працює краще за будь-які слова 2. Найпотужніший експеримент для менеджерів – «правило 80 %» 3. Ефект Зейгарнік – чому незакінчені справи «їдять» мозок і як це використати на свою користь 4. Дофамінові цикли маленьких перемог – біохімічна основа нової звички 5. Як саме працює зміна в мозку за тиждень експерименту	на 80 % колег, від яких залежать загальні результати діяльності і підлеглих (30хв) 3. «Дерево моїх досягнень» (стовбур – 100 %, гілки – 80–90 %) (30хв) – арт-терапія 4. «Щоденник маленьких перемог» – КПТ (20хв)	перемог" (мін 3 перемоги щодня)
8	Тема: «Як зробити так, щоб новий спосіб роботи та життя залишився з вами назавжди» 1. Чому 99 % новорічних обіцянок і корпоративних тренінгів «зникають» через 2-3 тижні 2. Модель зміни звичок за Чарльзом Дахіґґом 3. Модель Джеймса Кліра «Атомні звички» – 4 закони зміни поведінки 4. Підтримуючі петлі (habit loops) – чому вам буде легше через 3-6 місяців	1. Складання Індивідуального плану на 90 днів (40хв) 2. Коло подяки та визнання (30хв)	Виконувати план, можна на 80% + щомісячні зустрічі випускників

В наведеній психокорекційній програмі використані техніки когнитивно-поведінкової терапії, нейро-лінгвістичного програмування, Havening Techniques®, арт-терапії, практики Self-compassion, Pomodoro та behavioural experiments, тілесні і рухательні вправи. Нижче надамо опис використаних в психокорекційній програмі методів.

Когнітивно–поведінкова терапія (КПТ) належить до найбільш емпірично обґрунтованих та результативних підходів сучасної психотерапії. Її теоретичне підґрунтя спирається на когнітивну модель А. Бека [37], відповідно до якої емоційні та поведінкові дисфункції виникають не через самі події, а внаслідок їх когнітивної інтерпретації. Структурна основа КПТ охоплює три ключові компоненти: когнітивну реструктуризацію – виявлення, критичну оцінку та корекцію дисфункціональних переконань і когнітивних спотворень (катастрофізація, «чорно-біле» мислення, ментальний фільтр тощо); поведінкову активацію та експерименти – поетапну зміну неадаптивних патернів через контрольовану експозицію до страхогенних

стимулів і перевірку нереалістичних прогнозів у реальних умовах; формування адаптивних навичок – розвиток альтернативних когнітивних і поведінкових стратегій, таких як реалістичне планування, самоспівчуття та прийняття принципу «достатньо добре». У контексті перфекціонізм-індукованої прокрастинації КПТ демонструє високу ефективність завдяки цілеспрямованому переривання патологічних циклів, що підтримують проблему. Отже, цей підхід є оптимальним методом втручання при дезадаптивному перфекціонізмі та хронічній прокрастинації менеджерів, оскільки забезпечує роботу на когнітивному, емоційному та поведінковому рівнях, сприяючи швидкому зниженню симптомів і становленню стійких адаптивних стратегій подолання [38].

Нейро-лінгвістичне програмування (НЛП) – це міждисциплінарна модель практичної психології, розроблена у 1970-х роках Річардом Бендлером та Джоном Ґріндером шляхом моделювання терапевтичних стратегій Вірджинії Сатір, Фріца Перлза та Мілтона Еріксона. Основні механізми дії НЛП ґрунтуються на припущенні, що внутрішня «карта» реальності людини (нейро) формується через мовні структури (лінгвістичне) і може бути свідомо перепрограмована (програмування) за допомогою цілеспрямованих технік. Серед найбільш досліджуваних і застосованих у клінічній та організаційній психології процедур: якірювання ресурсних станів (anchoring), рефреймінг контексту та змісту, зміна субмодальностей (яскравість, гучність, відстань внутрішніх образів та звуків), техніка «швидкого перемотування» (fast rewind) та «зміна історії» (re-imprinting). У пропонованій програмі використовуються ті техніки НЛП, які мають сучасну емпіричну підтримку та легко інтегруються з КПТ: якірювання ресурсного стану з підсиленням через Havening Touch, рефреймінг шести кроків, зміна субмодальностей голосу внутрішнього критика та швидке «перемотування» сценарію невдачі [33].

Havening Techniques® – це психосенсорний метод, створений американським лікарем Рональдом Руденом у період 2001-2011 рр. і віднесений до інноваційних інтервенцій «третьої хвилі», орієнтованих на

опрацювання травми (power therapies), поряд із методами EMDR та EFT. Концепція базується на припущенні, що інтенсивні емоційні або травматичні спогади фіксуються в мигдалеподібному тілі у вигляді AMPA-рецепторних зв'язків, які можуть бути швидко деконсолідовані за допомогою специфічної сенсорної стимуляції. Механізм впливу Havening охоплює три основні компоненти: використання дистрактивної візуалізації чи когнітивного відволікання, ритмічну транскраніальну стимуляцію дельта-хвильового діапазону через дотик (Havening Touch®) по долонях, обличчю або руках, а також активацію парасимпатичної нервової системи шляхом залучення окситоцинергічних та серотонінергічних шляхів [108]. У пропонованій програмі застосовуються вправи Havening Techniques®, що дозволяє безпечно та швидко знижувати активацію мигдалини, пов'язану зі страхом відповідальності та помилки, а також підсилювати якірні стани впевненості, що значно підвищує ефективність поведінкових експериментів і довготривалу стійкість отриманих змін.

Арт-терапія – це напрям психотерапії, що використовує мистецтво та творчість для покращення психологічного стану людини, допомагаючи їй самовиразитися, зрозуміти та опрацювати емоції, а також подолати стрес і тривогу. В основі методу лежить використання різноманітних видів мистецтва, таких як малювання, ліплення, музика, танець, а також різних матеріалів (олівці, глина, пісок), щоб на символічному рівні виразити внутрішні переживання. Головним є процес творчості, а не кінцевий результат. Механізми терапевтичної дії арт-терапії: екстерналізація внутрішнього конфлікту та неусвідомлюваних переживань через невербальний канал (зниження опору свідомості); активація правої півкулі та міжпівкульної взаємодії, що сприяє інтеграції афективного та когнітивного досвіду; зниження рівня кортизолу та активація парасимпатичної системи під час процесу творення; формування нового наративу про себе через метафоричний образ [107]. У роботі з дезадаптивним перфекціонізмом та прокрастинацією арт-терапевтичні техніки особливо ефективні завдяки можливості «обійти»

вербальну самокритику та поляризоване мислення. Малювання внутрішнього критика, створення образу «внутрішнього союзника» дозволяє учасникам швидко виявити та дистанціюватися від жорстких стандартів, знизити емоційний заряд страху помилки та активувати ресурси самопідтримки. У пропонованій програмі використовуються короткі, структуровані арт-терапевтичні вправи (малюнок внутрішнього критика, лист недомінантною рукою, «Дерево досягнень»), які не вимагають художніх навичок, мають чіткий терапевтичний протокол і легко інтегруються з КПТ та НЛП-техніками.

Розроблена 8-тижнева групова психокорекційна програма «Від внутрішнього критика до внутрішнього союзника: конструктивний перфекціонізм без прокрастинації» є системною інтервенцією, спеціально орієнтованою на менеджерів із перфекціонізм-індукованою прокрастинацією. Вона усуває критичну прогалину в корпоративному благополуччі, забезпечуючи одночасне зниження дезадаптивного перфекціонізму, тривоги відповідальності, страху помилок та прокрастинації за допомогою інтеграції доказових методів КПТ, Havening Techniques®, НЛП, арт-терапії та тілесних практик. Програма має високу практичну цінність і економічну доцільність як інструмент збереження людського капіталу в умовах тривалого воєнного стресу та економічної нестабільності.

3.2. Практичні рекомендації по зниженню рівня дезадаптивного перфекціонізму і прокрастинації для менеджерів

Практичні рекомендації по зниженню рівня дезадаптивного перфекціонізму і прокрастинації для менеджерів поділено на кілька направлень, а саме: робота з когнітивними чинниками, зниження емоційної напруги та стресу, оптимізація поведінкових стратегій, корекція соціально–організаційних чинників, розвиток адаптивної професійної ідентичності.

Метою роботи з когнітивними чинниками є зниження ригідності мислення та трансформація деструктивних переконань.

Психологічна едукація становить фундаментальний компонент сучасних

доказових психотерапевтичних і психокорекційних інтервенцій, оскільки забезпечує підвищення рівня усвідомлення власних когнітивних схем, автоматичних думок і дисфункціональних поведінкових патернів [34;38]. У менеджерів із вираженим дезадаптивним перфекціонізмом, як правило, відсутня чітка диференціація між адаптивним прагненням до високих результатів і патологічною потребою в абсолютній бездоганності. Психоедукаційні блоки дозволяють сформувати критичне розуміння феномена «пастки надвисоких стандартів», за якої нереалістично завищені очікування щодо себе та підлеглих запускають замкнені цикли: страх помилки, уникнення дії (прокрастинація), румінація, посилення самокритики, подальше підвищення стандартів, емоційне та професійне вигорання [50]. Усвідомлення нейрофізіологічних, когнітивних і соціально–психологічних механізмів цього процесу знижує інтенсивність самокритики, активує метакогнітивні процеси та значно підвищує готовність до поведінкових змін [83]. Отже, психологічна освіта виступає не просто інформативним, а терапевтично значущим етапом, який трансформує нав’язливе, тривожне ставлення до професійних стандартів у відповідальне, гнучке та ресурсозберігаюче.

Когнітивна реструктуризація це ключовий механізм когнітивно-поведінкової терапії, який передбачає системне виявлення та модифікацію дисфункціональних глибинних переконань і автоматичних думок типу «Я зобов’язаний бути ідеальним у всьому», «Будь-яка помилка дорівнює повній невдачі» на адаптивні альтернативи («Помилка – це цінна інформація для вдосконалення», «Достатньо добре виконаний результат кращий за ідеальний, але несвоєчасний») [37;38]. Емпіричні дані однозначно свідчать, що саме ригідні автоматичні думки та когнітивні спотворення (поляризоване мислення, катастрофізація, мислення «я повинен») є основним когнітивним «паливом» циклів прокрастинації та уникнення діяльності, оскільки генерують інтенсивний страх негативної оцінки, знижують відчуття самоефективності та блокують ініціаціативу [49;51;105]. Для менеджерів цей

процес має особливу значущість, оскільки їхня професійна діяльність характеризується високим рівнем соціального та репутаційного ризику, що підсилює перфекціоністські тенденції. Систематична корекція когнітивних деструктивних переконань може знижувати ригідність мислення, суттєво підвищувати толерантність до невизначеності та помилок, а також зміщувати фокус уваги з оцінки кінцевого результату на процес навчання та розвитку. У підсумку когнітивна реструктуризація може створювати психологічні передумови для формування гнучкого, реалістичного та ресурсозберігаючого стилю поведінки, що безпосередньо сприятиме зниженню прокрастинації та профілактиці професійного вигорання.

Техніка «зважених стандартів» передбачає формування диференційованого підходу до оцінювання результатів діяльності залежно від значущості завдання. Замість універсального прагнення до бездоганності у всіх напрямах, менеджер може навчитися встановлювати реалістичний та функціонально виправданий рівень якості для різних типів роботи: стратегічні завдання потребують максимальної уваги, тоді як поточні або рутинні – достатнього (адекватного) виконання, а малозначущі можуть вимагати лише базового рівня. Така градація може дозволити уникнути когнітивного перенавантаження та запобігти феномену «психічного застою» або застою в прийнятті рішень [51].

Низька толерантність до невизначеності є одним із ключових предикторів перфекціонізм-індукованої прокрастинації та імпульсивного уникнення діяльності. Систематичне *застосування технік реалістичного сценарного прогнозування* («що буде в найгіршому, найкращому та найбільш імовірному випадку»), когнітивної оцінки ймовірності помилок і планування адаптивних реакцій може суттєво знизити рівень катастрофізації та сформувати більш зважене ставлення до робочої діяльності.

Спеціалізовані тренінги з розвитку метакогнітивних навичок можуть надати менеджерам здатність чітко розрізняти продуктивне стратегічне мислення і дисфункціональне «застрягання» в румінаційному циклі. Це

досягається через техніки дистанціювання від думок, маркування румінації («зараз я знову прокручую те саме») та свідомого переключення уваги на поточну дію. Така робота сприятиме переходу від ригідного, лінійного мислення до гнучких, ітеративних моделей прийняття рішень, які відповідають реальній динаміці сучасного бізнес-середовища.

Робота зі зниженням емоційної напруги та стресу серед менеджерів має на меті профілактику емоційного вигорання, зниження тривожності та самокритики.

Програми емоційної регуляції, такі як Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR), Acceptance and Commitment Therapy (ACT), елементи Dialectical Behavioral Therapy (DBT), а також Havening Techniques®, спрямовані на перехід від автоматичних механізмів контролю до усвідомленого емоційного реагування, що є ключовим для менеджерів у динамічних умовах професійної діяльності. Mindfulness-практики активують префронтальні ділянки кори головного мозку, відповідальні за регуляцію уваги, планування та когнітивну гнучкість, водночас знижуючи гіперактивність мигдалеподібного тіла – центру стресової реакції. Це може сприяти переходу з реактивного режиму на проактивний, де рішення приймаються на основі усвідомлення, а не імпульсу [77]. У межах ACT-підходу (Acceptance and Commitment Therapy) фокус спрямовується на прийняття неминучого дискомфорту й одночасну орієнтацію на особистісні цінності. Така стратегія може знизити залежність від зовнішніх оцінок та норм, посилюючи автономну мотивацію та стійкість до перфекціоністичного тиску [64]. DBT–елементи (Dialectical Behavioral Therapy) зосереджені на розвитку навичок емоційної саморегуляції, толерантності до стресу та міжособистісної ефективності. Для менеджерів це особливо значимо з огляду на потребу балансувати емоційне навантаження, приймати складні рішення та зберігати професійні межі [81]. Havening Techniques® (психосенсорний метод, заснований на дотиковій стимуляції) спрямований на зменшення інтенсивності стресових та травматичних спогадів шляхом впливу на мігдало-гіпокампальну систему. Нейрофізіологічні

дослідження показують, що легка тактильна стимуляція у поєднанні з когнітивною переінтерпретацією активує дельта-хвилі мозку, що може сприяти деконсолідації емоційно-заряджених спогадів та формуванню безпечного психофізіологічного стану. Для менеджерів Havening може бути перспективним інструментом швидкого зниження емоційної напруги, особливо у випадках перевантаження, прокрастинації або фіксації на помилках [108]. Таким чином, інтеграція цих підходів може забезпечити багаторівневу систему емоційної регуляції: від когнітивних процесів до тілесно-сенсорних механізмів, створюючи базу для розвитку психологічної стійкості.

Надмірна самокритика виступає одним із ключових механізмів формування перфекціоністичних установок, які підсилюють мотивування через сором (shame-based motivation) та провокують поглиблення прокрастинаційних циклів. Застосування практик self-compassion (самопівчуття) відповідно до концепцій К. Нефф сприяє зниженню внутрішнього психічного тиску та формуванню «психологічного простору», що дозволяє діяти без страху помилок або втрати статусу. Самоспівчуття не передбачає уникнення відповідальності чи зниження стандартів, навпаки – воно може забезпечити оптимальну мобілізацію особистісних ресурсів, знизити рівень кортизолу та підвищити стійкість до емоційного перевантаження. У менеджерів така практика може виконувти захисну функцію, перешкоджаючи розвитку «перфекціоністичного вигорання», коли професійну активність починають сприймати як постійне підтвердження власної компетентності й цінності [97].

Тілесно-орієнтовані підходи спрямовані на оптимізацію функціонування автономної нервової системи. Виконання дихальних вправ та прогресивна м’язова релаксація можуть сприяти зменшенню соматичних проявів тривожності, тоді як короткі мікропаузи дозволятимуть запобігати когнітивному виснаженню, яке особливо характерне для менеджерів, що постійно оперують у режимі багатозадачності.

Регулярне проведення емоційного скринінгу може дозволити своєчасно виявляти початкові ознаки стресу, психічного виснаження або циклів румінацій. Орієнтована на саморефлексію практика концентрує увагу менеджера на власному стані, а не лише на виконуваних завданнях, що може сприяти переходу від реактивного реагування до проактивної саморегуляції. Такий підхід зменшує ризик накопичення внутрішньої напруги, яка згодом може проявлятися у прокрастинації, уникненні дій або імпульсивних емоційних реакціях. Використання щоденникових методик, шкал оцінки емоцій або спеціалізованих мобільних додатків для емоційного чек–апу може сформувати у менеджера так звану емоційну метапозицію – здатність спостерігати за власним станом без повного ототожнення з ним, що є критично важливим для професійної стійкості та ефективності в умовах високих навантажень.

Вигорання у менеджерів може виникати не лише через високе навантаження, а через *постійне порушення меж та інтерналізоване переконання,* що відпочинок дорівнює слабкості. Встановлення операційних, часових і психологічних меж може дозволити сформувати екологічний стиль роботи, який зменшує рівень емоційної вразливості та підтримує стійкість до перфекціоністичного тиску. Крім того, відпочинок є не пасивністю, а нейрорегенеративним процесом, що сприяє відновленню уваги, пам’яті та когнітивної гнучкості – ключових функцій для менеджерів.

Метою оптимізації поведінкових стратегій є зниження прокрастинації та формування адаптивних моделей діяльності.

Поведінкова активація спрямована на *подолання уникання* через поступове включення в діяльність і підвищення відчуття компетентності. Розбиття великих завдань на мікродії може зменшити когнітивне навантаження і перешкоди, пов’язані зі страхом невдачі, що є характерним для перфекціоністів. Створення системи «першого кроку» може дозволити долати стартову інерцію прокрастинації та підсилити мотивацію до подальших дій.

Фокус на проміжних досягненнях може зменшувати внутрішній тиск, що

характерний для менеджерів з дезадаптивним перфекціонізмом. Це може підвищувати мотивацію, формувати відчуття контролю та самоефективності, і водночас знижувати емоційне вигорання, а також може активувати систему винагороди і стимулювати подальшу продуктивну активність, зменшуючи прокрастинацію.

Делегування є ключовим механізмом зниження когнітивного навантаження та уникнення перфекціоністського мікроменеджменту. Вміння довіряти колегам і розподіляти відповідальність може підвищувати ефективність роботи, знижувати рівень стресу та сприяти формуванню здорових робочих стратегій, зменшувати ризик хронічної прокрастинації та вигорання у менеджерів.

Метою корекції соціально-організаційних чинників є трансформація зовнішнього тиску та соціальних очікувань.

Аудит корпоративних норм дозволяє ідентифікувати внутрішньо- організаційні чинники, які сприяють перфекціоністським тенденціям серед менеджерів та команди. Непродуктивні установки можуть формувати високий рівень тривожності та страху помилок, що підсилюватиме цикли прокрастинації та емоційного вигорання. Виявлення таких норм є необхідним кроком для цілеспрямованого їх коригування, оскільки організаційні переконання значною мірою визначають поведінкові стратегії менеджерів.

Перехід від абсолютних стандартів до прогресивного оцінювання результатів діяльності знижуватиме когнітивний і емоційний тиск на менеджерів. Порівняння з власними попередніми результатами може формувати впевненість в собі, надавати відчуття компетентності, підвищувати мотивацію і зменшуват страх невдачі.

Зустрічі з керівництвом і колегами в доброзичливій атмосфері можуть забезпечувати простір для обміну досвідом, зниження рівня ізоляції та внутрішньої самокритики. Така культура підтримки дозволятиме менеджерам формувати соціально обумовлену стійкість до стресу, підвищуватиме

когнітивну гнучкість і сприятиме усвідомленому прийняттю помилок як частини професійного розвитку. Крім того, обмін досвідом може допомагати коригувати дезадаптивні переконання і запобігти формуванню «колективного перфекціонізму», надмірної вимогливості до колег і організації в цілому.

Запровадження коучингових підходів у лідерстві спрямованих на розвиток потенціалу співробітників через підтримку, наставництво і формування самостійності. Керівництво, яке тримає фокус не тільки на кінцевому результаті, а також на компетенціях, може зменшувати страх помилок і перфекціоністський тиск, сприяти гнучкості мислення та підвищити мотивацію до діяльності і професійного росту.

Метою розвитку адаптивної професійної ідентичності є зміцнення внутрішньої мотивації та відновлення автономії у професійній діяльності.

Підхід переходу від установки «цінність дорівнює результат» до установки «цінність дорівнює процес розвитку» може дозволяти менеджерам зняти фокус з зовнішньої оцінки та ідеалізованих результатів та перевести його на внутрішнє сприйняття власного професійного росту. Згідно з теорією самодетермінації [46], орієнтація на процес може підтримати автономну мотивацію та зменшити залежність від зовнішніх винагород, що сприятиме зниженню перфекціоністичної тривожності та прокрастинації. Крім того, фокус на процесі може допомогти створити психологічну безпеку для експериментування та навчання на помилках.

Важливим є *балансування професійної та особистісної ідентичності*, створення системи позаробочих ролей та життєвих цілей. Фокус лише на професійній ролі підсилює ризик перфекціоністичного вигорання та прокрастинації, оскільки весь ресурс самооцінки прив’язаний до результатів робочої діяльності. Усвідомлення і підтримка позаробочих ролей та цілей може дозволяти менеджеру диференціювати джерела самоцінності, що підтримуватиме психологічну гнучкість та знижуватиме залежність від професійного успіху. Це підтверджується дослідженнями у сфері балансу роботи та життя і психологічного благополуччя [60], які демонструють

зниження рівня стресу та підвищення продуктивності при наявності збалансованої ідентичності.

Таким чином, узагальнюючи для зниження дезадаптивного перфекціонізму та прокрастинації у менеджерів можна порекомендувати наступне:

- Самоосвіту чи звернення до фахівців для розуміння причин та механізмів впливу дезадаптивного перфекціонізму та прокрастинації на трудову діяльність менеджерів та їх особисте життя.
- Підбір для себе вправ, методів, націлених на зниження тривоги, стресу, розвитку сомоусвідомлення.
- Спостереження за своїм станом, використання підібраних вправ і методів при необхідності, ведення щоденника прокрастинації.
- Намагання навчитися самоспівчуттю, самоприйняттю, «доброму погляду» на себе.
- Розподіляти велику задачу на частини і цінувати досягнення кожного етапу її реалізації.
- Перед початком реалізації великої задачі уявляти найкращій, найгірший і найбільш реалістичний варіанти розвитку подій, бути готовим до різних сценаріїв.
- Фіксувати щоденні досягнення, навіть не значні. Давати їм цінність.
- Оцінити можливості делегування частини своїх обов’язків.
- Дозволити собі і оточуючим бути ефективними/результативними на 80%.
- Планувати короткі паузи для відпочинку протягом робочого дня.
- Оцінити баланс між роботою та особистим життям. У випадку сильного дисбалансу в сторону роботи оцінити можливості розподілити увагу і час більш збалансовано.

Практичні рекомендації щодо зниження дезадаптивного перфекціонізму та прокрастинації у менеджерів охоплюють когнітивні, емоційні, поведінкові,

соціально-організаційні та ідентичні аспекти. Такий комплексний підхід може не лише зменшити прояви дезадаптивного перфекціонізму та прокрастинації, а й сформувати довготривалу психологічну стійкість. Він створюватиме умови для гнучкого реагування на виклики професійного середовища, підтримуватиме здорову мотивацію та дозволятиме менеджерам ефективно балансувати між високими стандартами та ресурсозберігаючою діяльністю.

Висновки по розділу 3

На основі теоретичного аналізу та емпіричних даних розроблено оригінальну 8-тижневу групову психокорекційну програму «Від внутрішнього критика до внутрішнього союзника: конструктивний перфекціонізм без прокрастинації» (розділ 3.1), спрямовану на подолання перфекціонізм-індукованої прокрастинації у менеджерів. Програма є комплексною мультимодальною інтервенцією, яка інтегрує найбільш ефективні та емпірично підтверджені методи сучасної психології (КПТ, Havening Techniques®, окремі техніки НЛП, арт-терапії, практики самоспівчуття, Pomodoro та тілесно-орієнтовані вправи), що дозволяє одночасно працювати на когнітивному, емоційному, соматичному та поведінковому рівнях.

Запропонована програма являє собою системний груповий психокорекційний захід, адаптований саме під психологічний профіль сучасного українського менеджера в умовах тривалого воєнного конфлікту та економічної кризи. Вона може забезпечити зниження дезадаптивних когнітивно-емоційних патернів (страх помилки, поляризоване мислення, самокритика), відновлення внутрішньої мотивації та формування стійких навичок конструктивного перфекціонізму, що має критичне значення для профілактики професійного вигорання та збереження продуктивності команд.

Структурована поетапність (від усвідомлення внутрішнього критика до закріплення нових звичок), чіткі протоколи кожної використаної техніки, наявність домашніх завдань і підтримуючих зустрічей випускників можуть сприяти довготривалій ефективності. Таким чином, програма є не лише

психологічним, а й організаційно-економічним інструментом підвищення стійкості бізнесу.

Представлені в розділі 3.2 практичні рекомендації для менеджерів щодо зниження рівня дезадаптивного перфекціонізму та прокрастинації ґрунтуються на багаторівневому підході, що включають когнітивні, емоційні, поведінкові, соціально-організаційні та чинники ідентичномті.

Робота з когнітивними аспектами спрямована на модифікацію ригідних переконань та автоматичних думок, які підтримують цикли прокрастинації та уникання діяльності. Блоки психологічної освіти, когнітивна реструктуризація та техніка «зважених стандартів» можуть дозволити менеджерам розрізняти адаптивні високі стандарти від патологічного прагнення до абсолютної бездоганності, підвищити толерантність до невизначеності та помилок і змістити фокус з оцінки кінцевого результату на процес діяльності та професійного розвитку.

Зниження емоційної напруги та стресу може бути досягнуто через інтеграцію MBSR, ACT, DBT-елементів та Havening Techniques®, що забезпечувтиме активізацію префронтальних структур кори, зменшення гіперактивності мигдалеподібного тіла, розвиток навиків усвідомленого реагування та здорової мотивації. Практики самоспівчуття можуть знизити мотивацію, яка базується на соромі, сформувати психологічний простір для дії без страху помилок і запобігти перфекціоністичному вигоранню. Тілесно-орієнтовані підходи та регулярний емоційний скринінг можуть забезпечити регуляцію нервової системи, попереджуватимуть когнітивне виснаження та підвищуватимуть стійкість до стресу.

Оптимізація поведінкових стратегій включає поведінкову активацію, поділ завдань на мікродії, формування звички оцінювати прогрес, делегування. Ці підходи можуть сприяти подоланню стартової інерції, підвищенню відчуття компетентності, зниженню прокрастинації та розвитку адаптивного, ресурсозберігаючого стилю поведінки.

Корекція соціально-організаційних чинників передбачає аудит

корпоративних норм, впровадження прогресивного оцінювання результатів, розвиток культури підтримки, безпечного зворотного зв’язку та коучингових моделей лідерства, що може зміцнити психологічну гнучкість, зменшити колективний перфекціонізм і підвищити ефективність командної роботи.

Розвиток адаптивної професійної ідентичності через орієнтацію на процес розвитку, створення «портфеля досягнень», розвиток внутрішньої здорової мотивації та балансування професійної та особистісної ідентичності може забезпечити внутрішню стійкість, зменшити залежність від зовнішніх оцінок та сприяти ефективному управлінню стресом, підвищенню продуктивності та запобіганню вигорання менеджерів.

Таким чином, комплексне впровадження рекомендацій може дозволити менеджерам формувати гнучкі когнітивні, емоційні, поведінкові та соціально-психологічні стратегії, що значно знижуватиме прояви дезадаптивного перфекціонізму та прокрастинації і сприятиме професійній ефективності та психологічному благополуччю.

ВИСНОВКИ

1. У результаті аналізу теоретичних поглядів на проблему перфекціонізму особистості, було виявлено, що наукові погляди протягом дослідження проблеми науковою спільнотою пройшли значний шлях еволюції. Дослідники поступово розширювали своє розуміння перфекціонізму, трансформуючи його від вузького трактування як виключно особистісної риси до концептуально складного багатовимірного конструкта. У межах цього конструкта різні науковці виокремлювали специфічні складові, що відображали як особистісні особливості, так і соціальні детермінанти перфекціоністичних проявів.

Проведене теоретичне дослідження показало, також, відсутність єдиного підходу до оцінки перфекціонізму. Зокрема, частина вчених розглядає його як амбівалентне явище, що може набувати як адаптивних, так і дезадаптивних форм залежно від інтенсивності проявів, контексту та індивідуальних характеристик особистості. Інші науковці наполягають на тому, що перфекціонізм у будь-якій формі є психологічно деструктивним явищем, оскільки сприяє розвитку внутрішньої напруги, самокритичності та емоційного виснаження.

Прихильники другого підходу також акцентують увагу на необхідності диференціації перфекціонізму та конструктивного прагнення особистості до самовдосконалення, саморозвитку та реалізації власного потенціалу. Вони зазначають, що останнє не є тотожним перфекціонізму, оскільки не супроводжується надмірною критичністю до себе, тривожністю чи страхом невідповідності, завищеним стандартам. Таким чином, проблема визначення сутності перфекціонізму залишається актуальною у наукових дискусіях, що вимагає подальших досліджень та уточнення його концептуальних меж.

Аналіз соціально-психологічних чинників, які впливають на перфекціонізм особистості показав, що цей вплив закладається з самого раннього віку, коли на особистість дитини починають впливати сім’я

(мікрорівень) і протягом всього життя через взаємодію з іншими людьми, взаємодію в колективах, групах (мезорівень), через плив соціо–культурних, релігійних чинників, ЗМІ, соціальних мереж, каналів в месенджерах та інше (макрорівень).

Вік, гендер, професія також є окремими чинниками, що впливають на перфекціонізм собистості.

Дуже важливими чинниками впливу на перфекціонізм особистості є совість, почуття сорому та провини.

Уникнення сорому (самокритики, незадоволеністі собою та жалю за власні вчинки) особистість може реалізовувати через перфекціонізм.

Механізм регулювання потреби особистості в приналежності до сім'ї, групи, колективу, країни, нації через совість і почуття провини змушує особистість «грати» за встановленими правилами, відповідати стандартам, що, з нашої точки зору, впливає на рівень перфекціонізму особистості. Тож, логічно припустити, що зміна сімейних обставин, робочого чи іншого колективу, країни проживання може впливати на рівень перфекціонізму особистості.

2. Перфекціонізм у менеджерів є багатовимірним психологічним феноменом, детермінованим як індивідуально-особистісними характеристиками, так і специфікою організаційно-соціального середовища. У професійному контексті він є, з однієї сторони, сталою особистісною рисою, а з іншої – динамічною характеристикою, яка змінюється під впливом щоденної взаємодії з керівництвом, співробітниками, може залежати від корпоративних очікувань і систем мотивації.

Залежно від змісту та інтенсивності впливів, перфекціонізм менеджерів може набувати адаптивного або дезадаптивного характеру. Перший сприяє професійній ефективності, підвищенню якості рішень, розвитку ініціативності й творчості. Другий – асоціюється з емоційним виснаженням, самокритикою, ригідністю мислення та страхом помилки.

До ключових чинників формування перфекціонізму у менеджерів

належать:

- місія компанії та корпоративна культура, які задають нормативні рамки досконалості й соціальні очікування щодо якості роботи;
- система KPI, що визначає стандарти результативності й ступінь контролю;
- соціальний пакет, який впливає на задоволення базових потреб автономії, компетентності та належності, тим самим модулюючи рівень внутрішньої мотивації;
- бонусні та мотиваційні програми, які можуть як стимулювати конструктивний перфекціонізм, так і формувати дезадаптивну орієнтацію на зовнішнє схвалення;
- особистість керівника і стиль управління, що створюють емоційний клімат організації й визначають характер зворотного зв’язку;
- національно–культурний контекст керівництва, який формує специфічні уявлення про ідеал професійної поведінки та допустимі межі помилки.

Трансформаційний і демократичний стилі керівництва, орієнтовані на розвиток потенціалу працівників, автономію та партнерські відносини, сприяють адаптивним формам перфекціонізму. Навпаки, авторитарний і транзакційний стилі, які базуються на зовнішньому контролі, покаранні за помилки й надмірній стандартизації, є предикторами дезадаптивних форм.

Важливим посередником у впливі організаційних чинників є психологічний капітал менеджера, що включає самоефективність, оптимізм, стійкість і надію. Високий рівень психологічного капіталу забезпечує здатність до конструктивного самовдосконалення без саморуйнівної критики, тоді як його дефіцит підвищує ризик перфекціоністської тривожності та емоційного вигорання.

Таким чином, поява та динаміка перфекціонізму у менеджерів є результатом складної взаємодії індивідуальних і середовищних детермінант. Оптимальним для розвитку адаптивного перфекціонізму є таке організаційне

середовище, яке поєднує високі стандарти з психологічною підтримкою, забезпечує справедливу оцінку, розвиток автономії та гнучкість у визначенні шляхів досягнення досконалості.

3. В рамках написання кваліфікаційної роботи було проведено емпіричне дослідження перфекціонізму особистості менеджерів і його звязку з прокрастинацією і трудоголізмом. Ціль дослідження полягала в комплексному аналізі цих феноменів, які безпосередньо впливають на поведінку та ефективність робочої діяльності. Для досягнення цієї мети було обрано чотири валідизовані психодіагностичні методики, адаптовані до українського контексту, що забезпечило високу теоретичну обґрунтованість і надійність вимірювання: «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стоебера та С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі), «Шкала перфекціонізму» О. Лози, Анкета «Причини особистісної схильності до відтермінування завдань» М. Дворник, «Голландська шкала трудової залежності» В. Шауфелі та Таріс (коротка форма).

Вибірка дослідження (n=62) менеджери України: переважно жінки (75,8% всіх респондентів), більшість з них віком 35-54 роки (76,6% жінок), з вищою освітою (89,4% жінок), зайняті у фармацевтичній сфері (46,8% жінок), в гібридному форматі праці (42,5% жінок), у середніх організаціях (11-100 співробітників, 55,3% жінок), без підлеглих (61,7% жінок), з центром діяльності в Центральній Україні (31,9% жінок) або за кордоном (23,4% жінок). Також, у дослідженні взяли участь чоловіки (24,2% всіх респондентів), більшість з них віком 35-54 роки (73,3% чоловіків), з вищою освітою (93,3% чоловіків), зайняті у фармацевтичній сфері (53,3% чоловіків) та гібридному форматі праці (53,3% чоловіків), у середніх організаціях (11-100 співробітників, 73,3% чоловіків), без підлеглих (40% чоловіків), або з кількістю підлеглих менше 5 осіб (33,3% чоловіків) з центром діяльності в Центральній Україні (33,3% чоловіків) або по всій Україні (26,7% чоловіків). Така структура вибірки забезпечує валідність результатів, відображаючи сучасні тенденції менеджменту в умовах гібридизації та збільшення долі жінок

в загальній кількості менеджерського складу організацій.

Аналіз отриманих в результаті дослідження даних засвідчив дуже високий рівень тісноти кореляційних зв'язків між груповими шкалами перфекціонізму і їх складовими, шкали також добре корелюють між собою, а також із загальним рівнем перфекціонізму. Окремо, можемо виділити «Нарцисичний перфекціонізм» і його підшкали. Цей конструкт корелює в середині групи і з «Загальним рівнем перфекціонізму», що визначає його як окремий кластер структури перфекціонізму особистості. «Самокритичний перфекціонізм» виражений яскравіше у жінок-менеджерок. Можемо припустити, що невпевненість і самокритика в цілому більш притаманні жінкам українського соціо-культурного контексту ніж чоловікам.

До групи з високим рівнем «жорсткого перфекціонізму» не потрапили респонденти від 25 до 34 років обох статей. Можемо припустити, що цей варіант перфекціонізму притаманний менеджерам до 25 років, поки вони ще не мають достатньо досвіду і можуть бути не впевнені в собі, а також, менеджерам після 35 років, з подальшою тенденцією на збільшення, тому що це менеджери, які напевно просунулися по кар'єрних сходах, отримали більше відповідальності, а через фактор швидкого розвитку технологій можуть не встигати відповідати вимогам роботодавців, що, також, може знижувати впевненість в собі.

«Нарцисичний перфекціонізм» збільшується з віком у обох статей. Це може свідчити про те, що після 35 років менеджери стають більш вимогливими до оточення, рівня компанії в якій працюють, до умов та рівню оплати праці, додаткових бонусів, соціальних пакетів, тощо.

4. В результаті емпіричного дослідження було отримано дані тісних кореляційних зв'язків між перфекціонізмом і прокрастинацією. Основна причина прокрастинації – страх взяти на себе відповідальність через сумніви у правильності власних рішень. Шкали «Подолання страху відповідальності» і «Сумніви у власних діях» ($r=0,55$, $p\leq0,01$). Ці сумніви призводять до втрати внутрішньої мотивації та інтересу до завдання та результатів діяльності.

Маємо замкнене коло: за сумнівами виникає апатія, а за апатією ще більша прокрастинація. Це блокує продуктивність. Шкали «Знижений рівень зацікавленості» і «Сумніви у власних діях» ($r=0,54$, $p\leq0,01$).

Дослідження, також, показало тісні кореляційні зв'язки між перфекціонізмом і трудоголізмом менеджерів. «Загальий рівень перфекціонізму» показав досить високу корелцію з «Зацикленістю на роботі» ($r=0,54$, $p\leq0,01$) та з «Надмірністю в роботі» ($r=0,47$, $p\leq0,01$). Таким чином, трудоголізм згідно проведеного дослідження тісно пов'язаний з перфекціонізмом.

Чим сильніше самооцінка залежить від досягнень і продуктивності, тим важче менеджеру відірватися від роботи навіть після закінчення робочого дня. Шкали «Зацикленість на роботі» і «Проблеми з самооцінкою» ($r=0,53$, $p\leq0,01$). Високі стандарти до своєї власної діяльності – один з головних драйверів трудоголізму. Шкали «Зацикленість на роботі» і «Особистістні стандарти діяльності (Я)» ($r=0,52$, $p\leq0,01$). Менеджери-трудоголіки мають ригідні вимоги до себе і схильні до самокритики, вони не можуть дозволити собі відпочинок. Шкали «Зацикленість на роботі» і «Жорсткий перфекціонізм» ($r=0,49$, $p\leq0,01$), «Зацикленість на роботі» і «Самокритичний перфекціонізм» ($r=0,49$, $p\leq0,01$).

Менеджери можуть працювати надмірно через те, що відчувають, ніби від них вимагають ідеальних результатів (керівництво, ринок, корпоративна культура). Зовнішній тиск, який може призводити трудоголізму. Шкали «Надмірність в роботі» і «Соціально-приписаний перфекціонізм» ($r=0,51$, $p\leq0,01$). Завищені стандарти до якості власної роботи змушують менеджерів працювати більше, ніж потрібно. Шкали «Надмірність в роботі» і «Особистістні стандарти діяльності (Я) ($r=0,50$, $p\leq0,01$). Менеджери з «чорно-білим» мисленням щодо підлеглих/колег/клієнтів можуть частіше працювати понаднормово, намагаючись компенсувати можливі недоліки інших. Шкали «Надмірність в роботі» і «Поляризація мислення (Інші)» ($r=0,46$, $p\leq0,01$).

5. На основі теоретичного аналізу та емпіричних даних, в рамках

написання кваліфікаційної роботи, було розроблено 8-тижневу групову психокорекційну програму «Від внутрішнього критика до внутрішнього союзника: конструктивний перфекціонізм без прокрастинації», спрямовану на подолання перфекціонізм–індукованої прокрастинації у менеджерів. Програма є комплексною мультимодальною інтервенцією, яка інтегрує ефективні та емпірично підтверджені методи сучасної психології (КПТ, Havening Techniques®, окремі техніки НЛП, арт-терапії, практики самоспівчуття, Pomodoro та тілесно-орієнтовані вправи), що може дозволити одночасно працювати на когнітивному, емоційному, соматичному та поведінковому рівнях.

Запропонована програма являє собою системний груповий психокорекційний захід, адаптований саме під психологічний профіль сучасного українського менеджера в умовах тривалого воєнного та економічного стресу. Вона може забезпечити зниження дезадаптивних когнітивно-емоційних патернів (страх помилки, поляризоване мислення, самокритика), відновлення внутрішньої мотивації та формування стійких навичок конструктивного перфекціонізму, що має критичне значення для профілактики професійного вигорання та збереження продуктивності команд.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адлер А. Пізнати природу людини. Пер. з англ. Луніна Т.; Проксіма нова, 2026. 256 с.
2. Американська психіатрична асоціація, робоча група DSM- 5. *Діагностичний і статистичний посібник з психічних розладів: ДСМ- 5™* (5-е вид.), 2013. Арлінгтон, штат Вірджинія, США: Американське психіатричне видавництво, Inc.
3. Бек Дж. С. Когнітивно-поведінкова терапія: основи та практика : підручник / Джудіт С. Бек ; пер. з англ. І. Заболотна. 3–тє вид. Львів : Видавництво «Літопис», 2023. 488 с.
4. Грандт В. В. Генезис перфекціонізму: теоретична експлікація проблеми. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Державного вищого навчального закладу «Запорізький національний університет» та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Запоріжжя: ЗНУ, 2014. № 1(5). С. 30-35.
5. Грубі Т. В. Адаптація психодіагностичної методики «велика тривимірна шкала перфекціонізму». *Організаційна психологія. Економічна психологія*. К.: Логос, 2018. № 2(13). С. 24-34.
6. Грубі Т. В. Гендерно-вікові особливості перфекціонізму науково-педагогічного персоналу вищої школи. *Науковий вісник Херсонського державного університету,* 2018. Вип. 2, Т. 2. С. 137-143.
7. Грубі Т. В. Генезис перфекціонізму. *Проблеми сучасної психології.* 2016. Вип. 33. С. 128–138.
8. Грубі, Т. В. Рівні вираженості перфекціонізму науково-педагогічного персоналу вищої школи. *Актуальні проблеми розвитку організаційної та економічної психології в Україні: Тези III Всеукраїнського конгресу з організаційної та економічної психології (20–22 червня 2019 року, м. Кам'янець-Подільський)*. С.35-36.
9. Гуляс І. А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної

готовності майбутніх практичних психологів: дис. канд. психол. наук: 19.00.07. Івано-Франківськ, 2007. 283 с.

10. Данилевич Л. А. Перфекціонізм як особистий чинник академічної обдарованості студентів: дис. канд. псих. наук: 19.00.01. ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти». К., 2010. 240 с.
11. Дворник М.С. Соціально-психологічні практики відтермінування в конструюванні особистістю власного майбутнього : дис. … канд. психол. наук : 19.00.05 / Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. Київ, 2014. 173 с.
12. Захаренко Л. М. Перфекціонізм у професійній діяльності поліцейського. *Підготовка поліцейських в умовах реформування системи МВС України: збірник наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції* (Харків, 2021). Харків, 2021. С. 129-131.
13. Лазуренко О. О. Психологія емоцій: підручник. Книга плюс. 2018. 264 с.
14. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: методичний посібник / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – Кам'янець-Подільський : ПП «Аксіома», 2019. 80 с.
15. Карамушка Л. М., Грубі Т. В. Діагностичний інструментарій вивчення перфекціонізму особистості. *Актуальні проблеми психології: зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г. С. Костюка НАПН України.* 2016. Том І: Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. Вип. 45. С. 35-40.
16. Кононенко О. І. Диференціація видів перфекціонізму особистості. *Теоретичні і прикладні проблеми психології.* 2015. № 3. С. 199-207.
17. Кононенко О. І. Проблема перфекціонізму особистості в сучасній психологічній науці. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. 2013. № 3. С. 147-151.
18. Кузіна В. Д. Перфекціонізм як чинник розвитку професійної ідентичності офіцера Збройних Сил України: дис. ... канд. психол. наук:

19.00.09 / Національний університет оборони України імені Івана Черняховського. Київ, 2018. 240 с.

19. Лоза О. О. Моделі перфекціонізму та методики його діагностики. *Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія»,* 2011. № 1(1). С. 122-125.
20. Лоза О. О. Особливості перфекціонізму як особистісної риси державних службовців: дис. канд. псих. наук: 19.00.01. К., 2015. 206 с.
21. Оксентюк Н. В. Психологічне дослідження совісті. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія «Психологія».* 2019. Вип. 5. С. 104-119.
22. Скок А. Г., Безугла С. В. Перфекціонізм як фактор задоволеності життям у жінок. *Вісник Львівського університету. Серія: Психологічні науки,* 2015. № 128. С. 240.
23. Совість. Вікі-Київський університет імені Бориса Грінченка. https://wiki.kubg.edu.ua/%D0%A1%D0%BE%D0%B2%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C#:~:text= (дата звернення: 10.03.2025).
24. Фрейд З. По той бік принципу задоволення. Х.: Фоліо, 2019, 155.
25. Чепурна Г. Л. Перфекціоністська самопрезентація жінок: віковий аспект. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Психологічні науки*, 2017. Т. 1, № 4. С. 192-197.
26. Чепурна Г. Л. Соціально-психологічні особливості перфекціонізму молоді: дис. канд. псих. наук: 19.00.05. Ін-т соц. та політ. психології НАПН України. К., 2013. 242 с.
27. Чуйко Г., Чаплак Я. Проблема перфекціонізму в психології. Grail of Science, 2023. (24), С. 640-646.
28. Юнг К. Г. Аналітична психологія. К.: Центр навчальної літератури, 2025. 340 с.
29. Armstrong M. *A Handbook of Human Resource Management Practice*. 13th ed. London: Kogan Page, 2014. 750 p.
30. Bandler R., & Grinder, J. The Structure of Magic II: A Book About

Communication and Change. Science and Behavior Books, 1976. 204p.

31. Barlow D. H. (Ed.) *Clinical handbook of psychological disorders: A step-by-step treatment manual* (5th ed.), 2014. The Guilford Press.
32. Barrow J.C., & Moore, C.A. Group interventions with perfectionistic thinking. *The Personnel and Guidance Journal, 61*, 1983. P.612-615.
33. Bass B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership.* Sage Publications, Inc, 1994.
34. Beck A. T., Rush, A., Shaw, B., & Emery, G. Cognitive Therapy of Depression. New York: The Guilford Press, 1979.
35. Beck J. S. Cognitive Behavior Therapy, Third Edition: Basics and Beyond. Guilford Press, 2020.
36. Bellam M., Curran T., Hill A. The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. *Frontiers in Psychology*, 2025. Vol. 16. Article 1538174.
37. Bellam A., & Curran, T. Perfectionism and work performance: A meta–analysis. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 2025. https://doi.org/10.1111/joop.70050
38. Burns D.D. The perfectionist's script for self-defeat. *Psychology Today,* 1980. November. P. 34-52.
39. Caglar E., Bilgili N., Karaca A., Ayaz S., Aşçi F.H. The psychological characteristics and health related behavior of adolescents: the possible of social physique anxiety and gender. *Span J Psychol*, 2010. Nov;13(2). P. 741-750.
40. Cuijpers P, Noma H, Karyotaki E, Cipriani A, Furukawa TA. Effectiveness and Acceptability of Cognitive Behavior Therapy Delivery Formats in Adults With Depression: A Network Meta–analysis. JAMA Psychiatry, 2019. Jul 1;76(7):700–707. doi: 10.1001/jamapsychiatry.2019.0268. Erratum in: JAMA Psychiatry. 2019 Sep 1;76(9):986. doi: 10.1001/jamapsychiatry.2019.2040. Erratum in: JAMA Psychiatry. 2022. Feb 1;79(2):180. doi: 10.1001/jamapsychiatry.2021.3357. PMID: 30994877;

PMCID: PMC6583673.

41. Curran T. Socially prescribed perfectionism and organizational culture: How competitive environments fuel maladaptive striving. *Journal of Organizational Behavior*, 2023. Vol. 44(2). P. 187-203.
42. Curran T., Hill A. P. Perfectionism is increasing over time: A meta–analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological Bulletin*, 2019. Vol. 145(4). P. 410-429.
43. Deci E.L., Ryan R.M. The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 2000. Vol. 11(4). P. 227-268
44. Dunkley D.M. Self-critical perfectionism and daily affect: Dispositional and situational influences on stress and coping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2003. Vol. 84. P. 234-252.
45. Dunkley D. M., Solomon-Krakus, S., & Moroz, M. Personal standards and self-critical perfectionism and distress: Stress, coping, and perceived social support as mediators and moderators. In F. M. Sirois & D. S. Molnar (Eds.), Perfectionism, health, and well-being, 2016. P. 157-176. Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-18582-8_7
46. Egan S. J., Shafran R., Lee M. Improving outcomes for perfectionism: Evidence–based cognitive behavioral interventions. *Cognitive and Behavioral Practice*, 2014. Vol. 21(3). P. 335-346.
47. Egan S. J., Wade T. D., Shafran R. Perfectionism as a transdiagnostic process: A clinical review. *Clinical Psychology Review*, 2011. Vol. 31(2). P. 203-212.
48. Egan S. J., Wade, T. D., Shafran, R., & Antony, M. M. *Cognitive-behavioral treatment of perfectionism.* The Guilford Press, 2014.
49. Flett G. L., Hewitt G. L., Oliver J. M. The Child-Adolescent Perfectionism Scale: Development, validation, and association with adjustment. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 2002. Vol. 20(3). P. 194-213.
50. Flett, G. L., Blankstein, K. R., Hewitt, P. L., & Koledin, S. Components of

perfectionism and procrastination in college students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 1992. 20(2), P. 85-94.

51. Flett G. L., Hewitt, P. L. Cognitive and self-regulation aspects of perfectionism and their implications for treatment: *Introduction to the special issue. Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 2007. 25, P. 227-236.
52. Frost R. O., Marten P., Lahart C., Rosenblate R. The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 1990. Vol. 14(5). P. 449-468.
53. Frost R., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. The dimension of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 1990. 14. P. 449-468.
54. Girardi D., Falco, A., De Carlo, A., Dal Corso, L., & Benevene, P. Perfectionism and workaholism in managers: The moderating role of workload. *TPM-Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology, 2018. 25*(4). P. 571-588.
55. Girardi D., Falco, A., Piccirell, A., Dal Corso, L., Bortolato, S., & de Carlo, A. Perfectionism and presenteeism among managers of a service organization: The mediating role of workaholism. *TPM–Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology,* 2015. 22(4), P. 507–521.
56. Goleman D. Leadership that gets results. Harvard Business Review, 2000. P. 78-90.
57. Greenhaus J. H., & Powell, G. N. When work and family are allies: A theory of work–family enrichment. The Academy of Management Review, 2006. 31(1), P. 72–92. https://doi.org/10.2307/20159186
58. Hamachek D. E. Psychodynamics of Normal and Neurotic Perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 1978. 15. P.27-33.
59. Harari D., Swider B. W., Steed L. B., Breidenthal A. P. Is perfect good? A meta–analysis of perfectionism in the workplace. *Journal of Applied Psychology*, 2018. Vol. 103(10). P. 1121–1144.
60. Hassan H. K., Abd-El-Fattah, S. M., Abd-El-Maugoud, M. K., & Badary, A.

H. A. Perfectionism and performance expectations at university: Does gender still matter? *European Journal of Education and Psychology, 2012.* 5(2), P. 133–147.

61. Hayes S. C., et al. *Acceptance and Commitment Therapy: Model, processes and outcomes*. Behaviour Research and Therapy, 2006.
62. Hewitt P. L., Flett G. L. Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1991. Vol. 60(3). P. 456–470.
63. Hewitt P. L., Flett, G. L., Sherry, S. B., Habke, M., Parkin, M., et al. The interpersonal expression of perfection: Perfectionistic self-presentation and psychological distress. *Journal of Personality and Social Psychology, 2003.* 84(6). P.1303-1325.
64. Hewitt P. L., Flett, G. L., Turnbull-Donovan, W., & Mikail, S. F. The Multidimensional Perfectionism Scale: Reliability, validity, and psychometric properties in psychiatric samples. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 1991. 3(3), P.464–468.
65. Hill A. P., Mallinson-Howard S. H., Jowett G. E. Multidimensional perfectionism in the workplace: Links with burnout, work engagement, and self-determined motivation. *Work & Stress*, 2020. Vol. 34(2). P. 134-153.
66. Hill AP, Curran T. Multidimensional Perfectionism and Burnout: A Meta-Analysis. Pers Soc Psychol Rev., 2016. Aug;20(3):269–88. doi: 10.1177/1088868315596286. Epub 2015 Jul 31. PMID: 26231736.
67. Hill A. P., Witcher, C. S. G., Gotwals, J. K., & Leyland, A. F. A qualitative study of perfectionism among self-identified perfectionists in sport, dance, and music. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 2015. 4(4), P.237-253.
68. Hill R. W. A new measure of perfectionism: The perfectionism inventory. *Journal of Personality Assessment*, 2004. 82(1), P. 80-91.
69. Hofstede G. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill, 2011. P. 561.

70. Hollender M. H. Perfectionism. Comprehensive Psychiatry, 1965. 6(2), P.94– 103.
71. Horney K. Neurosis and Human Growth: The Struggle towards Self-Realization. New York: W. W. Norton & Co., Inc., 1950. P. 392.
72. Jiang Z., Guo L., Zhang L., Chen H. Why does a leader's other–oriented perfectionism lead to subordinates' deviant behaviors? *Frontiers in Psychology*, 2024. Vol. 15. Article 1395147.
73. Jiang Feng & Zhang, Weipeng & Zhang, Hongyan & Zhang, Zhe. Why does a leader's other-oriented perfectionism lead employees to do bad things? Examining the role of moral disengagement and moral identity. Frontiers in Psychology, 2024. 15. 1290233. 10.3389/fpsyg.2024.1290233.
74. Kabat–Zinn J. *Full Catastrophe Living: Using the Wisdom of Your Body and Mind to Face Stress, Pain, and Illness, 1990.*
75. Kleszewski E., Mohr, M., & Otto, K. Perfectionism unfolding: the mutual reinforcement of employee perfectionism and work goal attainment and the moderating role of psychological capital. European Journal of Work and Organizational Psychology, 2025. 34(5), P. 533-549. https://doi.org/10.1080/1359432X.2025.2508177
76. Klibert J., Lamis, D. A., Naufel, K., et al. Associations between perfectionism and generalized anxiety: Examining cognitive schemas and gender. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 2015.* 33, P.160-178.
77. Li W.-D., Fay, D., Frese, M., Harms, P. D., & Gao, X. Y. Reciprocal relationship between proactive personality and work characteristics: A latent change score approach. *Journal of Applied Psychology*, 2014. 99(5), P. 948- 965. Crossref. PubMed. Web of Science.
78. Linehan M. M. *DBT Skills Training Manual* (2nd ed.), 2014.
79. Liu Y., Liu, Z., Chang, D. et al. Unraveling the effects of leader perfectionism on team dynamics: an emotion-motivation perspective. Humanit Soc Sci Commun 12, 2025. P. 570. https://doi.org/10.1057/s41599–025–04565–w
80. Lloyd C. E. M., Duncan, C., & Cooper, M. Goal measures for psychotherapy:

A systematic review of self-report, idiographic instruments. Clinical Psychology: Science and Practice, 2019. 26(3), Article e12281. https://doi.org/10.1111/cpsp.12281

81. Locke E.A., Latham G.P. Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 2002. Vol. 57(9).P. 705-717.
82. Luthans F., & Youssef-Morgan, C. M. Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior*, 2017. 4, P. 339-366. Crossref. Web of Science.
83. Luthans F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S., & Combs, G. Psychological capital development: Toward a micro-intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 2006. 27(3), P. 387-393. Crossref. Web of Science.
84. Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 2007. 60(3), P.541-572. Crossref. Web of Science.
85. Lv J, Sun Z, Li H, Hou Y. The Role of Negative Perfectionism and the Relationship between Critical Thinking and the Halo Effect: Insights from Corporate Managers in Human Resources. Behav Sci (Basel), 2023. Jun 26;13(7):533. doi: 10.3390/bs13070533. PMID: 37503980; PMCID: PMC10376162.
86. Madigan D.J. A Meta–Analysis of Perfectionism and Academic Achievement. Educ Psychol, 2019. Rev 31, P. 967-989. https://doi.org/10.1007/s10648–019–09484–2
87. Martinsen KD, Rasmussen LP, Wentzel–Larsen T, Holen S, Sund AM, Pedersen ML, Løvaas MES, Patras J, Adolfsen F, Neumer SP. Change in quality of life and self–esteem in a randomized controlled CBT study for anxious and sad children: can targeting anxious and depressive symptoms improve functional domains in schoolchildren? BMC Psychol, 2021. Jan 21;9(1):8. doi: 10.1186/s40359–021–00511–y. PMID: 33478593; PMCID:

PMC7818924.

88. Mohr M., Venz, L., & Sonnentag, S. A dynamic view on work–related perfectionism: Antecedents at work and implications for employee well–being. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 2022. 95(4), P. 846-866. Crossref. Web of Science.
89. Molino M., Bakker A. B., Ghislieri C. The role of workaholism in the relationship between work stress and job performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 2020. Vol. 17(21). Article 7990.
90. Morkevičiūtė Modesta & Endriulaitiene, Aukse. Relationship Between Employees' Perfectionism and Workaholism: The Role of Dedication–to–Work Promoting Organization. Socialiniai tyrimai, 2022. 45. P. 65-76. 10.15388/Soctyr.45.1.4.
91. Nakhaei A., Fatehi Rad, N., & Rabani, K. Relationship between Iranian EFL learners' perfectionism and extraversion considering age, gender, and socioeconomic status. *International Journal of Language and Translation Research, 2023.* 3(3), P.17-38.
92. Nealis L. J. Towards a better understanding of narcissistic perfectionism: Evidence of factorial validity, incremental validity, and mediating mechanisms. *Journal of Research in Personality*, 2015. 57. P.11-25.
93. Nealis L. J., & Mackinnon, S. P. "It Was the Best of Times, It Was the Worst of Times": A Qualitative Investigation of Perfectionism and Drinking Narratives in Undergraduate Students. Psychological Reports, 2017. 121(6), P. 1013-1036. https://doi.org/10.1177/0033294117745887
94. Neff K. D. Self–Compassion: An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. Self and Identity, 2003. 2(2), P. 85-101. https://doi.org/10.1080/15298860309032
95. Ocampo A. C. G., Wang, L., Kiazad, K., Restubog, S. L. D., & Ashkanasy, N. M. The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. *Journal of Organizational*

Behavior, 2020. 41(2), P. 144-168. Crossref. Web of Science.

96. Pacht A. R. Reflections on perfection. *American Psychologist*, 1984. 39(4), P.386-390.
97. Parker W. D., & Adkins, K. K. Perfectionism and the gifted. *Roeper Review*, 1985. 17(3). P.173-176.
98. Rehm, L. P. A self-control model of depression. *Behavior Therapy*, 1977. 8(5), P.787-804.
99. Rice K. G., & Preusser, K. J. The adaptive/maladaptive perfectionism scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 2002. 34(4). P.210-222.
100. Rita J. Bums, Exodus, Leviticus, Numbers. Old Testament Message, 3. Wilmington, DE: Michael Glazier, 1983. P. 298.
101. Rohrmann Sonja, Bechtoldt Myriam N., Leonhardt Mona Validation of the Impostor Phenomenon among Managers Frontiers in Psychology, 2016. Volume 7-2016. https://www.frontiersin.org/journals/psychology/articles/10.3389/fpsyg.2016.00821, DOI=10.3389/fpsyg.2016.00821
102. Rozental A, Forsström D, Hussoon A and Klingsieck KB Procrastination Among University Students: Differentiating Severe Cases in Need of Support From Less Severe Cases. *Front. Psychol., 2022.* 13:783570. doi: 10.3389/fpsyg.2022.783570
103. Rozental A, Shafran R, Wade T, Egan S, Nordgren LB, Carlbring P, Landström A, Roos S, Skoglund M, Thelander E, Trosell L, Örtenholm A, Andersson G. A randomized controlled trial of Internet-Based Cognitive Behavior Therapy for perfectionism including an investigation of outcome predictors. Behav Res Ther., 2017. Aug;95:79-86. doi: 10.1016/j.brat.2017.05.015. Epub 2017 May 26. PMID: 28586713.
104. Rubin J. A. Approaches to Art Therapy: Theory and Technique. 3rd ed. New York : Routledge, 2016.
105. Ruden Ronald A. *When the Past Is Always Present: Emotional*

Traumatization, Causes, and Cures. Routledge, 2011.

106. Ryan R. M., & Deci, E. L. (2000). Self–determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well–being. American Psychologist, 2000. 55(1), P. 68- 78. https://doi.org/10.1037/0003–066X.55.1.68
107. Sand L, Bøe T, Shafran R, Stormark KM, Hysing M. Perfectionism in Adolescence: Associations With Gender, Age, and Socioeconomic Status in a Norwegian Sample. *Front Public Health.* 2021. Aug. 25;9:688811. doi: 10.3389/fpubh.2021.688811. PMID: 34513782; PMCID: PMC8424040.
108. Shafiq B., Ali, A., & Iqbal, H. Perfectionism, mattering and loneliness in young adulthood of Generation-Z. *Heliyon*, 2024. 10(1). https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e23330
109. Shafran R., Cooper, Z., & Fairburn, C. G. Clinical perfectionism: A cognitive-behavioural analysis. Behaviour Research and Therapy, 2002. 40(7). P.773–791.
110. Shameem Shagirbasha, Juman Iqbal, Kumar Madhan, Does social perfectionism foster electronic cheating behavior among budding hospitality managers? A moderated mediation analysis, Journal of Hospitality and Tourism Management, Volume 56, 2023. P. 297–311, ISSN 1447–6770, https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.06.023.
111. Shanghao Song, Xiaoxuan Chen, Wenzhou Wang, Shuyuan Bai, Xinfeng Xu, Yiyuan Zhang, Does perfectionism in leaders increase or impede team decision–making performance? Team level LMX as a key factor, Personality and Individual Differences, 2022. Volume 197, 111769, ISSN 0191–8869, https://doi.org/10.1016/j.paid.2022.111769.
112. Shea A. J., Slaney, R. B., & Rice, K. G. Perfectionism in intimate relationships: The Dyadic Almost Perfect Scale. Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 2006. 39, P.107-125.
113. Slade P.D. and Owens, R. A Dual Process Model of Perfectionism Based on Reinforcement Theory. *Behavior Modification*, 1998. 22. P.372-390.

114. Slaney R. B., Mobley, M., Trippi, J., Ashby, J. S., & Johnson, D. G. The Almost Perfect Scale–Revised. Unpublished manuscript, The Pennsylvania State University, 1996.
115. 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. 34, P.130-145.
116. Slaney R., Rice, K., & Ashby, J. A programmatic approach to measuring perfectionism: The almost perfect scales. In *G. Flett & P. Hewitt (Eds.), Perfectionism: Theory, research, and treatment. Washington, DC: American Psychological Association*, 2002. P. 63-89
117. Smith M. M., Saklofske, D. H., Stoeber, J., & Sherry, S. B. The Big Three Perfectionism Scale: A new measure of perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment,* 2016. 34(7). P.670-687.
118. Smith M. M., Sherry, S. B., Vidovic, V., Saklofske, D. H., Stoeber, J., & Benoit, A. (2019). Perfectionism and the Five–Factor Model of Personality: A Meta–Analytic Review. Personality and Social Psychology Review, 2019. 23(4), P. 367-390. https://doi.org/10.1177/1088868318814973 (Original work published 2019)
119. Soenens B., Vansteenkiste M., Luyten P., Duriez B., Goossens L. Maladaptive perfectionistic self-representations: The mediational link between psychological control and adjustment. *Personality and Individual Differences*, 2005. Vol. 38(2). P. 487-498.
120. Stoeber J., Damian L. E. Perfectionism in employees: Work engagement, work motivation, and burnout. *Personality and Individual Differences,* 2016. Vol. 101. P. 115-120.
121. Stoeber J., & Damian, L. E. Perfectionism and workaholism in managers: The moderating role of workload. *TPM - Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 2018. 25(4). P.571-588.
122. Stoeber J., & Otto, K. Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 2006. 10.

P.295-319.

123. Stoeber Joachim & Davis, Charlotte & Townley, Jessica. Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. Personality and Individual Differences, 2013. 55, P. 733-738. 10.1016/j.paid.2013.06.001.
124. Syndrom oszusta, perfekcjonizm i wypalenie zawodowe. Kiedy sukcesy stają się źródłem stresu. Manager+ : web-site. URL: https://managerplus.pl/syndrom–oszusta–perfekcjonizm–i–wypalenie–zawodowe–kiedy–sukcesy–staja–sie–zrodlem–stresu–49959 (дата звернення 03.01.2026)
125. Terry-Short L.A. & Owens, Glynn & Slade, Peter &. Dewey, M.E.Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*, 1995. 18. P. 663-668.
126. The official site of Builtin, “How these 4 typed of organizational culture define your company”, available at: https://builtin.com/company–culture/types–of–organizational–culture (дата звернення 03.01.2026)
127. The official site of The Fivecoat Consulting Grou), “Four types of corporate culture”, available at: https://www.thefivecoatconsultinggroup.com/the–coronavirus–crisis/four–types–corporate–culture?format=amp (дата звернення 03.01.2026)
128. Wang K. T. The Family Almost Perfect Scale: Development, psychometric properties, and comparing Asian and European Americans. *Asian American Journal of Psychology,* 2010. 1. P.186-199.
129. Yan Gao, Hongmin Ye, Miao Huang, Dongxue Li, Xue Bai, Xiuni Gan, Relationships among perfectionism, workaholism and job stress in a sample of nurses: A cross–sectional questionnaire survey, Nursing Outlook, 2025. Volume 73, Issue 6. 102540, ISSN 0029–6554, https://doi.org/10.1016/j.outlook.2025.102540. (https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0029655425001939)

Всього джерел – 132

Джерел за останні десять років – 62

Джерел зарубіжних авторів за останні 10 років – 44 (1,4,38,39,40,43,44,45,48,57,58,62,68,69,70,75,76,78,79,82,85,88,89,90,91,92,93, 94,95,96,98,104,105,106,107,110,111,113,114,120,121,123,124,127,129,130,132)

Джерел українських авторів за останні 10 років – 15 (6,7,8,9,13,15,16,18,20,22,23,24,25,28,30)

ДОДАТКИ

Додаток А[15]

ВЕЛИКА ТРИВИМІРНА ШКАЛА ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ М. СМІТТА, Д. САКЛОФСКІ, Й. СТОЄБЕР, С. ШЕРРІ (в адаптації Т.Грубі)

(Smith, M.M., Saklofske, D.H., Stoeber, J., & Sherry, S.B.(2016). The Big Three Perfectionism Scale: A New Measure of Perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment.* 34, 67-687).

(Грубі, Т.В. (2018). Адаптація психодіагностичної методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму». *Організаційна психологія. Економічна психологія, 2* (13), 24-34).

***Інструкція для учасників дослідження*:**

Будь ласка, уважно прочитайте твердження та оцініть ступінь Вашої згоди чи незгоди з кожним пунктом, використовуючи запропоновану шкалу відповідей. Якщо Ви повністю не погоджуєтеся з твердженням, обведіть "1", якщо Вам важко визначитися, обведіть "3", якщо повністю погоджуєтеся, обведіть "5".

1 бал	***2 бали***	***3 бали***	***4 бали***	***5 балів***
Повністю не згоден(на)	*Не згоден(на)*	*Важко визначитися*	*Згоден(на)*	*Повністю Згоден(на)*

Текст опитувальника:

№ з/п	***Твердження***	***Відповідь***
1.	Я намагаюся бути настільки досконалим, наскільки це можливо.	1 2 3 4 5
2.	Для себе я ніколи не погоджуюся на менше, ніж досконале.	1 2 3 4 5
3.	Для мене важливо бути досконалим в усьому, що я розпочинаю.	1 2 3 4 5
4.	Я роблю справу ідеально, або не роблю взагалі.	1 2 3 4 5
5.	Мені завжди потрібно прагнути до ідеалу для того, щоб відчувати свою правоту.	1 2 3 4 5
6.	Я не зможу себе поважати, якщо припиню прагнути досконалості.	1 2 3 4 5
7.	Моя самооцінка залежить від можливості бути досконалим.	1 2 3 4 5
8.	Прагнення вдосконалюватись, наскільки це можливо, дає мені відчуття потрібності.	1 2 3 4 5
9.	Моя самооцінка пов’язана з можливістю бути досконалим.	1 2 3 4 5
10.	Коли я помиляюсь, то відчуваю себе невдахою.	1 2 3 4 5
11.	Я відчуваю тривогу через можливість зробити помилку.	1 2 3 4 5
12.	Мене лякає сама навіть думка про помилку.	1 2 3 4 5

13.	Коли я помічаю, що зробив помилку, мені соромно.	1 2 3 4 5
14.	Я засмучуюсь, зробивши навіть незначну помилку.	1 2 3 4 5
15.	Я сумніваюсь у більшості своїх вчинків.	1 2 3 4 5
16.	Я відчуваю невпевненість щодо більшості справ, які я роблю.	1 2 3 4 5
17.	Я маю сумніви щодо всього, що б я не робив.	1 2 3 4 5
18.	Я завжди невпевнений у правильності своїх вчинків/рішень.	1 2 3 4 5
19.	Я схильний сумніватися у правильності своїх дій/вчинків.	1 2 3 4 5
20.	Я ставлюсь до себе критично, коли роблю щось недосконало.	1 2 3 4 5
21.	Коли мій виступ недосконалий, зазвичай, я злюся на себе.	1 2 3 4 5
22.	Я почуваюся розчарованим в собі, коли не роблю щось досить добре.	1 2 3 4 5
23.	Мені важко собі пробачити, коли моя робота недосконала.	1 2 3 4 5
24.	Люди занадто багато очікують від мене.	1 2 3 4 5
25.	Люди розчаровуються в мені, коли я роблю щось недосконало.	1 2 3 4 5
26.	Оточуючі занадто багато вимагають від мене.	1 2 3 4 5
27.	Усі вважають, що я маю бути найкращим.	1 2 3 4 5
28.	Я вимагаю досконалості від моєї родини та друзів.	1 2 3 4 5
29.	Все, що роблять інші, має бути бездоганним.	1 2 3 4 5
30.	Я очікую, що близькі мені люди повинні бути досконалими.	1 2 3 4 5
31.	Люди скаржаться, що я очікую занадто багато від них.	1 2 3 4 5
32.	Для мене важливо, щоб оточуючі робили свою справу бездоганно.	1 2 3 4 5
33.	Я схильний критикувати недоліки інших людей.	1 2 3 4 5
34.	Я розчаровуюсь, коли інші люди припускаються помилок.	1 2 3 4 5
35.	Я незадоволений людьми, навіть якщо вони зробили все, що могли.	1 2 3 4 5
36.	Я одразу вказую на недоліки іншим людям.	1 2 3 4 5
37.	Я заслуговую на особливе ставлення до себе.	1 2 3 4 5
38.	Я вважаю, що оточуючі повинні порушувати правила заради мене.	1 2 3 4 5
39.	Мене бентежить, коли інші люди не помічають мою досконалість.	1 2 3 4 5
40.	Я заслуговую на те, щоб завжди все було по-моєму.	1 2 3 4 5
41.	Я найкращий в тому, що я роблю.	1 2 3 4 5
42.	Я знаю, що я досконалий.	1 2 3 4 5
43.	Інші люди таємно заздрять моїй досконалості.	1 2 3 4 5
44.	Інші люди визнають мою перевагу над ними.	1 2 3 4 5

Обробка та інтерпретація отриманих результатів:

За кожною шкалою знаходимо сумарний бал за вказаними номерами пунктів-тверджень.

№ з/п	*Шкала*	*Номера тверджень*	*Рівні вираженості*
1.	Перфекціонізм, орієнтований на себе	1, 2, 3, 4	низький рівень < 13 середній рівень 13-16 високий рівень >16
2.	Проблеми з самооцінкою	5, 6, 7, 8, 9	низький рівень < 15 середній рівень 15-19 високий рівень >19
3.	Стурбованість помилками	10, 11, 12, 13, 14	низький рівень < 12 середній рівень 12-17 високий рівень > 17
4.	Сумніви у власних діях	15, 16, 17, 18, 19	низький рівень < 9 середній рівень 9-13 високий рівень > 13
5.	Самокритика	20, 21, 22, 23	низький рівень < 12 середній рівень 12-15 високий рівень >15
6.	Соціально-приписаний перфекціонізм	24, 25, 26, 27	низький рівень < 8 середній рівень 8-13 високий рівень > 13
7.	Перфекціонізм, орієнтований на інших	28, 29, 30, 31, 32	низький рівень < 12 середній рівень 12-16 високий рівень > 16
8.	Гіперкритика	33, 34, 35, 36	низький рівень < 9 середній рівень 9-12 високий рівень > 12
9.	Упевненість у тому, що мені усі щось винні	37, 38, 39, 40	низький рівень < 7 середній рівень 7-11 високий рівень > 11
10.	Претензійність	41, 42, 43, 44	низький рівень < 8 середній рівень 8-12 високий рівень >12

Шкала «*Перфекціонізм, орієнтований на себе*» трактується як прагнення до досконалості та переконання, що все повинно бути досконалим та є досить важливим.

Шкала «*Проблеми з самооцінкою*» розглядається як самоцінність та встановлення перфекціоністських стандартів.

Шкала «*Стурбованість помилками*» розглядається як тенденція до надмірних негативних реакцій на передбачувані невдачі та помилки.

Шкала «*Сумніви у власних діях*» відображає невизначеність щодо власної продуктивності.

Шкала *«Самокритика*» вимірює тенденцію до суворої самокритики, коли виконання певної діяльності не є досконалим.

Шкала «*Соціально-приписаний перфекціонізм*» позначає тенденцію

сприймати оточуючих, як таких, що вимагають досконалості.

Шкала «*Перфекціонізм, орієнтований на інших*» розглядається як тенденція до нереалістичних очікувань щодо інших.

Шкала «*Гіперкритика*» передбачає різке знецінення дій оточуючих, прискіпливість до їх недосконалості.

Шкала «*Упевненість в тому, що мені усі щось винні*» розглядається як захоплення оточуючих Вашою досконалістю та неперевершеністю.

Шкала «*Претензійність*» позначає стійке уявлення індивіда про себе як ідеального, значно кращого за інших.

Крім того, для визначення переважаючого типу перфекціонізму за кожним типом знаходимо сумарний бал за вказаними шкалами (номерами пунктів-тверджень).

№ з/п	***Тип перфекціонізму***	***Сума шкал (тверджень)***	***Рівні вираженості***
1.	Жорсткий перфекціонізм	• «Перфекціонізм, орієнтований на себе», • «Проблеми з самооцінкою». Твердження: 1-9	низький рівень < 29 середній рівень 29-35 високий рівень >35
2.	Самокритичний перфекціонізм	• «Стурбованість помилками», • «Сумніви у власних діях», • «Самокритика», • «Соціально-приписаний перфекціонізм». Твердження: 10-27	низький рівень < 44 середній рівень 44-56 високий рівень >56
3.	Нарцисичний перфекціонізм	• «Перфекціонізм, орієнтований на інших», • «Гіперкритика», • «Упевненість у тому, що мені усі щось винні», • «Претензійність». Твердження: 28-44	низький рівень < 36 середній рівень 36-46 високий рівень >46
4.	Загальний рівень перфекціонізму	• «Жорсткий перфекціонізм», • «Самокритичний перфекціонізм», • «Нарцисичний перфекціонізм». Твердження: 1-44	низький рівень < 114 середній рівень 114-135 високий рівень >135

Додаток Б[15]

ШКАЛА ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ О. ЛОЗИ

(Лоза О.О.(2015). Особливості перфекціонізму як особистісної риси державних службовців. [Дис. канд. психол. наук, Інститут соціальної та політичної психології НАПН України]. Інституційний репозитарій Інституту соціальної та політичної психології НАПН України. https://ispp.org.ua/2020/05/05/osoblivosti-perfekcionizmu-yak-osobististnoïrisi-derzhavnix-sluzhbovciv/)

***Інструкція для учасників дослідження*:**

Тест містить низку тверджень, що стосуються окремих сторін Вашого характеру, а також думок і почуттів з приводу деяких життєвих ситуацій. Будь-ласка прочитайте їх та оцініть ступінь своєї згоди чи незгоди, використовуючи запропоновану шкалу.

1 бал	***2 бал***	***3 бали***	***4 бали***	***5 бали***	***6 бали***
Абсолютно не згоден(на)	*Не згоден(на)*	*Скоріше не Згоден(на)*	*Скоріше Згоден(на)*	*Згоден(на)*	*Абсолютно згоден(на)*

Текст опитувальника:

№ з/п	***Твердження***	***Відповідь***
1.	Навіть якщо я виконую другорядну роботу, все одно вона повинна бути виконана бездоганно.	1 2 3 4 5 6
2.	Я завжди намагаюся довести справу до досконалості, чого б мені це не коштувало.	1 2 3 4 5 6
3.	Кохана людина може повністю покластися на мене, тому що знає, що я намагатимуся бути досконалим у всіх сферах життя для нього (неї).	1 2 3 4 5 6
4.	Мені дуже подобаються діяльні, тямущі люди – професіонали своєї справи	1 2 3 4 5 6
5.	Мій (моя) супутник (супутниця) життя повинна повністю приймати і любити мене таким (такою), яким (якою) я є.	1 2 3 4 5 6
6.	Для мене не існує малозначущих справ, все має бути виконано на «відмінно».	1 2 3 4 5 6
7.	Головне для мене в роботі – виконати її бездоганно.	1 2 3 4 5 6
8.	Кохана людина повинна розуміти мій стан без мого повідомлення йому/їй про це, якщо це не так, то він/вона не розуміє мене зовсім.	1 2 3 4 5 6
9.	В компанії я намагаюся всім сподобатися і скласти на всіх позитивне враження.	1 2 3 4 5 6
10.	Я ненавиджу результат, який не відповідає досконалості.	1 2 3 4 5 6
№	***Твердження***	***Відповідь***

з/п		
11.	Я вважаю, що люди повинні прагнути досягати успіхів у тому, чим вони займаються.	1 2 3 4 5 6
12.	Якщо я хоча б раз викрив людину на брехні, для мене це означатиме, що вона мені завжди брехала.	1 2 3 4 5 6
13.	Бути другим(ою) в будь-якій справі для мене все одно, що бути останнім(ньою).	1 2 3 4 5 6
14.	Оточуючим мене людям має бути максимально цікаво й комфортно зі мною.	1 2 3 4 5 6
15.	Я намагаюся бути еталоном дружелюбності й доброзичливості для інших людей.	1 2 3 4 5 6
16.	Я прагну досягти досконалості заради своїх близьких людей.	1 2 3 4 5 6
17.	Якщо люди беруться за справу, то вони повинні виконати її якісно.	1 2 3 4 5 6
18.	Стосунки з іншими людьми я будую таким чином, щоб все було бездоганно.	1 2 3 4 5 6
19.	Виконуючи доручення, люди повинні враховувати всі деталі, наявність хоча б одного упущення рівноцінно провалу виконання всього завдання.	1 2 3 4 5 6
20.	Одна з моїх цілей – бути досконалим(ою) у всьому, що я роблю.	1 2 3 4 5 6
21.	Я вимагаю від себе кращого виконання повсякденних справ, ніж більшість людей.	1 2 3 4 5 6
22.	У своїх життєвих цілях і завданнях я орієнтуюся на людей, які мають багато досягнень.	1 2 3 4 5 6
23.	Якщо хоч би раз людина виявила свою зневагу до мене, вона ніколи не зможе стати мені другом.	1 2 3 4 5 6
24.	Людина, яка здійснила хибний крок одного разу, здійснить його й вдруге.	1 2 3 4 5 6
25.	Я часто розчаровуюся в людях, оскільки вони не намагаються бути краще, виправляти свої помилки.	1 2 3 4 5 6
26.	Якщо хтось на роботі або в навчанні виконує завдання краще, ніж я, то у мене виникає відчуття, що я взагалі не справляюся з ним.	1 2 3 4 5 6
27.	У спілкуванні з іншими людьми я повинен(на) бути завжди на висоті, в іншому випадку, мене просто не поважатимуть й не цінуватимуть.	1 2 3 4 5 6
28.	Якщо я не буду найцікавішим гостем на вечірці, то мене більше ніколи туди не запросять.	1 2 3 4 5 6
29.	Люди, які багато означають для мене, ніколи не повинні мене підводити.	1 2 3 4 5 6

№ з/п	*Твердження*	*Відповідь*
30.	Кожна людина має прагнути бути професіоналом у своїй роботі.	1 2 3 4 5 6
31.	Я вважаю, що якщо я буду недостатньо хороший(ою), інші люди відмовляться дружити зі мною.	1 2 3 4 5 6
32.	Люди, з якими я спілкуюся, повинні відчувати до мене щиру симпатію.	1 2 3 4 5 6
33.	Я впевнений(а), що справжня дружба передбачає повне взаєморозуміння у всьому.	1 2 3 4 5 6
34.	Я багато чого чекаю від людей, які значущі для мене.	1 2 3 4 5 6
35.	Мої друзі повинні бути готові прийти мені на допомогу за першою вимогою.	1 2 3 4 5 6
36.	Якщо людина хоч би раз продемонструвала свою недобросовісність стосовно роботи, я ніколи більше не зможу покластися на неї.	1 2 3 4 5 6
37.	Невиховані й безтактні люди не можуть мені подобатися, тому я викреслюю їх з кола свого спілкування.	1 2 3 4 5 6
38.	Якщо мій друг (подруга) хоча б раз не виконає дану мені обіцянку, я більше ніколи не проситиму його (її) про допомогу й буду вважати його (її) легковажним(ною).	1 2 3 4 5 6

Обробка та інтерпретація отриманих результатів:

ОСОБИСТІСНІ СТАНДАРТИ				**ПОЛЯРИЗАЦІЯ МИСЛЕННЯ**	
Особистісні стандарти діяльності		**Особистісні стандарти стосунків**		*Я*	*Інші*
Я	*Інші*	*Я*	*Інші*	10	8
1	11	3	4	13	12
2	17	9	5	26	19
6	22	14	25	27	23
7	30	15	29	28	24
20		16	32	31	36
21		18	33		37
			34		38
			35		

Додаток В [15]

АНКЕТА «ПРИЧИНИ ОСОБИСТІСНОЇ СХИЛЬНОСТІ ДО ВІДТЕРМІНУВАННЯ ЗАВДАНЬ» М. ДВОРНИК

(Дворник, М. С. (2018). *Прокрастинація в конструюванні особистісного майбутнього*: монографія. Кропивницький: Імекс- ЛТД).

***Інструкція для учасників дослідження*:**

Позначте, будь ласка, на наведеному нижче бланку ступінь своєї згоди/незгоди (обведіть кружечком цифру) із кожним твердженням, обравши потрібний варіант відповіді: «однозначно ні»; «радше ні»; «можливо, так, можливо, ні»;«радше так»; «однозначно так». Будьте уважні під час оберненого оцінювання тверджень. Оцініть наведені твердження за поданою шкалою:

1 бал	***2 бали***	***3 бали***	***4 бали***	***5 балів***
Однозначно ні	*Радше ні*	*Можливо так, можливо ні*	*Радше так*	*Однозначно так*

Текст опитувальника:

№ з/п	***Твердження***	***Відповідь***
1.	Ви відчуваєте ускладнення, приймаючи рішення, навіть тоді, коли для цього є всі умови.	1 2 3 4 5
2.	Перед тим як почати діяти, Ви намагаєтеся зважити все до останньої дрібниці.	1 2 3 4 5
3.	Ви схильні до того, аби постійно виправляти та удосконалювати те, над чим працюєте.	5 4 3 2 1
4.	Ви часто відчуваєте потребу в якомога досконалішому виконанні Ваших справ.	1 2 3 4 5
5.	Ви не можете одразу ж почати виконувати завдання, не прояснивши для чого воно.	5 4 3 2 1
6.	Ви зазвичай недооцінюєте кількість часу, яка насправді потрібна для виконання завдання.	1 2 3 4 5
7.	Ви не приділяєте достатньо уваги плануванню своїх справ.	1 2 3 4 5
8.	Свою схильність до відкладання справ на потім Ви пов’язуєте з нестачею сумлінності, дисципліни, організованості.	1 2 3 4 5
9.	До виконання справ Ви зазвичай стаєте швидко, імпульсивно.	5 4 3 2 1
10.	Для Вас важливіша негайна винагорода за активність, ніж можливий у перспективі цінніший результат.	1 2 3 4 5
11.	Ви вважаєте, що краще могли б упоратися зі своїми справами, якби Вас хтось контролював.	1 2 3 4 5
12.	Зазвичай Ваша невпевненість у власних силах гальмує виконання поставлених завдань.	1 2 3 4 5

№ з/п	*Твердження*	*Відповідь*
13.	Ви не можете робити справи тоді, коли Вам сумно або Ви чимось стривожені.	1 2 3 4 5
14.	Ви боїтеся розчарувати себе або інших, якщо не впораєтесь із поставленим завданням.	5 4 3 2 1
15.	Вас може засмутити те, що, успішно виконавши справу, Ви стаєте центром уваги, чужих заздрощів або роздратування.	1 2 3 4 5
16.	Ви переживаєте через те, що успішно виконана Вами справа може спровокувати завищені очікування оточуючих.	5 4 3 2 1
17.	Ви часто замість того, щоб безпосередньо виконувати справи, марнуєте час, тривожачись щодо їх результату.	1 2 3 4 5
18.	Зазвичай Вам хочеться ухилитися від виконання справи, яка є аж занадто важливою.	1 2 3 4 5
19.	Ви часто уникаєте справ, які є для Вас новими і незнайомими.	1 2 3 4 5
20.	Ви не особливо потребуєте чітких правил та інструкцій для виконання поставлених завдань.	5 4 3 2 1
21.	Ви дуже рідко виконуєте завдання раніше встановленого терміну.	1 2 3 4 5
22.	Ви не маєте звички одразу ж, як тільки отримали завдання, обмірковувати, як Ви його виконуватимете.	1 2 3 4 5
23.	Вам легше прийняти рішення або стати до виконання завдання, якщо Вас хтось підтримує.	1 2 3 4 5
24.	Ви не можете продуктивно виконувати спільне завдання з тим, хто Вам не подобається.	1 2 3 4 5
25.	Ви зазвичай не виконуєте необхідне завдання, якщо не згодні з ним.	1 2 3 4 5
26.	Цілком ймовірним є те, що Ви не виконаєте певну справу, якщо сприймаєте її як неважливу.	1 2 3 4 5
27.	Ви не будете виконувати певне завдання, якщо знатимете, що не отримаєте винагороди.	1 2 3 4 5
28.	Ймовірніше, що до виконання простого завдання Ви станете швидше, ніж до виконання більш складного.	1 2 3 4 5
29.	Вас приваблюють завдання, які легко і швидко можна виконати, отримавши моментальне задоволення.	1 2 3 4 5
30.	Ви довго зволікаєте з виконанням справи, яка Вас не приваблює.	1 2 3 4 5
31.	Зазвичай Ви не можете стабільно працювати над складним та монотонним завданням.	1 2 3 4 5
32.	Зазвичай Вам не вистачає натхнення, аби переключитися з відпочинку на виконання поставленого перед Вами завдання.	1 2 3 4 5
33.	Ви схильні відкладати на потім ті справи, які маєте повторювати досить часто.	1 2 3 4 5
34.	Вам подобається, коли Ваші завдання виконує хтось інший.	1 2 3 4 5
35.	Ви більше цінуєте час, проведений з близькими або цікавими людьми, ніж витрачений на виконання запланованих справ.	5 4 3 2 1

№ з/п	*Твердження*	*Відповідь*
36.	Ви часто відкладаєте виконання завдань до останнього моменту, аби отримати гострі відчуття в умовах дефіциту часу.	1 2 3 4 5
37.	Ви краще виконуєте завдання, якщо розумієте, що всі строки вже минули.	1 2 3 4 5
38.	Ви часто переоцінюєте свої можливості щодо виконання складних завдань.	1 2 3 4 5
39.	Зазвичай Ви відкладаєте виконання певного завдання до того часу, коли, на Вашу думку, з'явиться слушна нагода.	1 2 3 4 5
40.	Ви зазвичай упевнені в тому, що виконаєте поставлене завдання, навіть якщо ще не почали нічого робити.	5 4 3 2 1
41.	Ви вірите в те, що, зволікаючи з виконанням поставлених завдань, Ви зможете досягти максимального рівня концентрації уваги.	5 4 3 2 1

Обробка та інтерпретація отриманих результатів:

Результати слід оцінювати за груповими нормами (підрахунок стандартного відхилення, визначення нормального розподілу) та процедурою факторного аналізу. Також можна орієнтуватися на результати дослідження, представлені в монографії, за такими факторами:

Шкала анкети	*Номера тверджень*	*Інтерпретація отриманих результатів*
«Недооцінка готовності до виконання завдання»	3, 6, 11, 12, 13, 21, 23, 26, 28, 29, 30, 32, 34, 40	Високі показники (максимально 70 балів) досліджуваних за комплексом питань, що належать до цього фактору, інтерпретуються як схильність до відтермінування через оцінку завдань як складних, тривалих, неважливих; через особистісну нестабільність, необхідність підтримки або контролю, недооцінку часу та власних ресурсів для виконання справи.
«Подолання страху відповідальності»	17, 18, 19, 36, 38, 39	Високий рівень (максимально 30) за цим фактором свідчить про тривожну поведінку уникнення важливих, складних, незнайомих завдань, що супроводжується пошуком специфічного стану для їхнього виконання.
«Знижений рівень зацікавленості»	5, 7, 8, 22, 33, 37	Високі показники (максимально 30) за цим фактором демонструють загальну незацікавленість досліджуваних щодо справ, які потребують виконання.
«Орієнтація на соціальну винагороду»	10, 14, 16, 24, 25, 27, 31	Досліджуваним з високими показниками (максимально 35) за цим фактором властиве бажання отримати зиск від виконання завдань, а також соціальне схвалення.
«Схильність до педантизму»	1, 2, 4, 9, 15, 20, 35, 41	Високі показники (максимально 40) за цим фактором свідчать про те, що досліджувані відкладають свої справи через особистісну нерішучість, неквапливість, схильність до внормованості.

Додаток Г [15]

ГОЛЛАНДСЬКА ШКАЛА ТРУДОВОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ В. ШАУФЕЛІ, TAPPIC (коротка форма)

(Schaufeli & Taris (2004). The Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)
http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Tests/DUWAS_10_EN.pdf

Інструкція для учасників дослідження:

Будь ласка, уважно прочитайте кожне твердження та зазначте Вашу відповідь, використовуючи запропоновану шкалу. Якщо у Вас ніколи, або майже ніколи не виникало такого почуття – обведіть "1", якщо у Вас завжди, або майже завжди присутнє це почуття – обведіть "4".

1 бал	***2 бали***	***3 бали***	***4 бали***
(Майже) ніколи	*Інколи*	*Часто*	*(Майже) завжди*

Текст опитувальника:

№ з/п	***Твердження***	***Відповідь***
1.	Я постійно поспішаю, але здається, що мені ні на що не вистачає часу.	1 2 3 4
2.	Я продовжую працювати навіть після того, як мої колеги вже давно розійшлися по домівках.	1 2 3 4
3.	Я відчуваю, що повинен працювати, навіть, якщо це не приносить мені жодного задоволення.	1 2 3 4
4.	Я дуже зайнятий і роблю кілька справ одночасно.	1 2 3 4
5.	Я відчуваю, що щось всередині мене змушує мене повністю віддаватися роботі, старанно працювати.	1 2 3 4
6.	Я витрачаю більше часу на роботу, ніж на спілкування з друзями, хобі, відпочинок.	1 2 3 4
7.	Я відчуваю себе зобов'язаним працювати наполегливо, навіть тоді, коли робота не приносить мені жодного задоволення.	1 2 3 4
8.	Я виконую кілька справ одночасно, напр.: обідаючи, роблю помітки та розмовляю по телефону.	1 2 3 4
9.	Я переживаю почуття провини, якщо я не працюю.	1 2 3 4
10.	Мені важко розслабитися у вільний від роботи час.	1 2 3 4

Обробка та інтерпретація отриманих результатів:

Типологія трудоголізму	***Номер твердження***
«Надмірність в роботі» (гіпертрофований трудоголізм)	1, 2, 4, 6, 8
«Зацикленість на роботі» (неконтрольований трудоголізм)	3, 5, 7, 9, 10

«Надмірність в роботі» (excesive workaholism або working excessively - *гіпертрофований трудоголізм*) – коли працівник не знає міри, робить декілька справ одночасно та почувається винним, коли не працює.

«Зацикленість на роботі» (compulsive workaholism або working

compulsively – *неконтрольований трудоголізм*) – коли щось всередині людини змушує її постійно старанно працювати, коли людина цілком присвячує себе роботі.

Рівень вираженості	***Інтерпретація***
1. < 7 балів «надмірність в роботі» < 7 балів «зацикленість на роботі»	Не можна сказати, що Ви схильні викладатися на роботі або зациклені на роботі. Це означає, що Ваша робота не має для Вас великого значення. Ви присвячуєте себе іншому – вільний час, хобі, стосунки з друзями і близькими. Сподіваємося, що робота також приносить Вам задоволення як й інші заняття.
2. < 7 балів «надмірність в роботі» 8-11 балів «зацикленість на роботі»	Ви не викладається на роботі і не схильні робити більше того, що він Вас вимагають. Ви не залежите від роботи, однак серйозно підходите до виконання робочих завдань.
3. < 7 балів «надмірність в роботі» 12 і > балів «зацикленість на роботі»	Схоже, Ви потрапили в залежність від Вашої роботи і Вам важко не думати про неї у вільний час. Проте Ви здатні контролювати Вашу потребу в роботі і не присвячуєте їй весь вільний час.
4. 8-14 балів «надмірність в роботі» < 7 балів «зацикленість на роботі»	Ви працюєте з ентузіазмом і викладається на роботі повністю. Проте Ви не зациклені на роботі і не залежите від неї.
5. 8-14 балів «надмірність в роботі» 8-11 балів «зацикленість на роботі»	Як і більшість людей, Ви віддаєте роботі ваш час і вашу енергію. Хоча Ви і не одержимі роботою, Ви відчуваєте внутрішню потребу в ній.
6. 8-14 балів «надмірність в роботі» 12 і > балів «зацикленість на роботі»	Навіть якщо Ви і не витрачаєте на роботу величезної кількості часу, Ви відчуваєте сильну внутрішню потребу в ній. Будьте обережні: якщо Вам важко розслабитися і перестати думати про роботу у вільний час, Ви можете постраждати від своєї одержимості.
7. 15 і > балів «надмірність в роботі» < 7 балів «зацикленість на роботі»	Ви працюєте з ентузіазмом і витрачаєте на роботу багато часу і сил. Однак Ви не зациклені на роботі і не залежите від неї, так як робите це з задоволенням. Швидше за все, Ви захоплені Вашою роботою.
8. 15 і > балів «надмірність в роботі» 8-11 балів «зацикленість на роботі»	Ваша робота відбирає у вас занадто багато часу і сил. Ви перебуваєте в групі ризику, ще трохи і Ви станете трудоголіком. Задумайтесь, що змушує Вас постійно думати про роботу?
9. 15 і > балів «надмірність в роботі» 12 і > балів «зацикленість на роботі»	Ви – трудоголік, Ваша робота відбирає у Вас практично весь час і сили. Ви працюєте, тому що відчуваєте, що повинні працювати.

Додаток Д

Результати підрахунку тісноти кореляційних зв'язків між всіма шкалами дослідження.

Шкали	Перфекціонізм, орієнтований на	Проблеми з самооцінкою	Стурбованість помилками	Сумніви у власних діях	Самокритика	Соціально-приписаний	Перфекціонізм, орієнтований на	Гіперкритика	Упевненість, що мені усі винні
Проблеми з самооцінкою	***0,62***	-	-	-	-	-	-	-	-
Стурбованість помилками	0,16	***0,50***	-	-	-	-	-	-	-
Сумніви у власних діях	-0,04	0,30	0,39	-	-	-	-	-	-
Самокритика	0,31	***0,62***	***0,65***	0,17	-	-	-	-	-
Соціально-приписаний перфекціонізм	0,16	0,27	0,22	-0,01	0,34	-	-	-	-
Перфекціонізм, орієнтований на інших	***0,45***	0,33	0,14	-0,19	0,31	***0,50***	-	-	-
Гіперкритика	-0,03	-0,01	0,12	0,01	0,10	0,27	***0,55***	-	-
Упевненість у тому, що мені усі щось винні	0,04	0,01	-0,17	-0,14	-0,01	0,24	0,23	0,41	-
Претензійність	0,27	0,06	-0,13	-0,33	0,03	0,30	0,25	0,07	0,41
Жорсткий перфекціонізм	***0,87***	***0,93***	0,39	0,17	***0,54***	0,25	0,43	-0,02	0,02
Самокритичний перфекціонізм	0,20	***0,61***	***0,87***	***0,60***	***0,78***	***0,47***	0,23	0,16	0,00
Нарцисичний перфекціонізм	0,31	0,17	0,05	-0,24	0,18	***0,49***	***0,79***	***0,71***	***0,68***
Загальний рівень перфекціонізму	***0,58***	***0,75***	***0,64***	0,26	***0,70***	***0,58***	***0,66***	0,43	0,34
Особистістні стандарти діяльності (Я)	***0,67***	***0,61***	0,16	-0,03	***0,45***	***0,49***	***0,60***	0,14	0,25
Особистістні стандарти діяльності (Інші)	0,39	0,33	0,18	-0,05	0,26	0,14	0,16	-0,13	-0,14
Особистістні стандарти стосунків (Я)	0,43	***0,49***	0,26	0,00	0,37	0,32	0,35	0,07	0,07
Особистістні стандарти стосунків (Інші)	0,36	0,29	0,30	-0,06	0,39	0,38	***0,53***	0,36	0,37
Поляризація мислення (Я)	0,33	***0,63***	***0,47***	0,22	***0,50***	0,31	0,28	0,31	0,29
Поляризація мислення (Інші)	0,27	0,29	0,32	-0,17	0,41	0,43	***0,53***	0,38	0,31
Недооцінка готовності до виконання завдання	-0,27	0,00	0,22	0,39	0,03	-0,12	-0,24	0,17	0,13
Подолання страху відповідальності	-0,08	0,19	0,21	***0,55***	0,12	-0,02	-0,22	0,10	0,25
Знижений рівень зацікавленості	0,09	0,30	0,17	***0,54***	0,20	-0,02	-0,05	0,09	0,07
Орієнтація на соціальну винагороду	-0,22	-0,17	-0,08	-0,01	-0,17	0,01	-0,05	0,16	0,25
Схильність до педантизму	0,09	0,31	0,40	0,17	0,38	0,07	0,08	0,03	-0,26
Надмірність в роботі	0,30	0,36	0,33	0,09	0,25	***0,51***	0,34	0,09	0,10
Зацикленість на роботі	0,33	***0,53***	0,43	0,24	0,39	0,31	0,34	0,19	0,00

Продовження додатку Д

Шкали	Претензійність	Жорсткий перфекціонізм	Самокритичний перфекціонізм	Нарцисичний перфекціонізм	Загальний рівень перфекціонізму	Особистісні стандарти діяльності (Я)	Особистісні стандарти діяльності (Інші)	Особистісні стандарти стосунків (Я)	Особистісні стандарти стосунків (Інші)
Жорсткий перфекціонізм	0,17	-	-	-	-	-	-	-	-
Самокритичний перфекціонізм	-0,09	***0,48***	-	-	-	-	-	-	-
Нарцисичний перфекціонізм	***0,61***	0,26	0,13	-	-	-	-	-	-
Загальний рівень перфекціонізму	0,31	***0,75***	***0,77***	***0,65***	-	-	-	-	-
Особистісні стандарти діяльності (Я)	0,34	***0,71***	0,34	***0,52***	***0,69***	-	-	-	-
Особистісні стандарти діяльності (Інші)	0,15	0,39	0,19	0,05	0,27	***0,55***	-	-	-
Особистісні стандарти стосунків (Я)	0,36	***0,51***	0,33	0,33	***0,52***	***0,66***	***0,58***	-	-
Особистісні стандарти стосунків (Інші)	0,28	0,35	0,34	***0,56***	***0,59***	***0,55***	0,36	***0,49***	-
Поляризація мислення (Я)	0,22	***0,56***	***0,55***	0,39	***0,69***	***0,47***	0,23	***0,59***	0,41
Поляризація мислення (Інші)	0,27	0,31	0,33	***0,55***	***0,56***	***0,61***	0,39	***0,59***	***0,65***
Недооцінка готовності до виконання завдання	-0,08	-0,13	0,22	-0,05	0,05	-0,30	-0,06	-0,01	0,13
Подолання страху відповідальності	-0,06	0,08	0,33	-0,02	0,20	-0,09	-0,05	-0,02	0,07
Знижений рівень зацікавленості	-0,07	0,23	0,34	0,00	0,26	0,04	0,08	0,13	0,09
Орієнтація на соціальну винагороду	0,30	-0,21	-0,10	0,20	-0,03	-0,30	-0,36	-0,06	0,17
Схильність до педантизму	-0,45	0,24	0,39	-0,19	0,20	0,07	0,20	0,04	0,10
Надмірність в роботі	0,10	0,37	0,40	0,25	***0,47***	***0,50***	0,41	0,34	0,32
Зацикленість на роботі	-0,07	***0,49***	***0,49***	0,19	***0,54***	***0,52***	0,43	0,35	0,29

Продовження додатку Д

Шкали	Поляризація мислення (Я)	Поляризація мислення (Інші)	Недооцінка готовності до виконання завдання	Подолання страху відповідальності	Знижений рівень зацікавленості	Орієнтація на соціальну винагороду	Схильність до педантизму	Надмірність в роботі
Поляризація мислення (Інші)	***0,46***	-	-	-	-	-	-	-
Недооцінка готовності до виконання завдання	0,10	-0,01	-	-	-	-	-	-
Подолання страху відповідальності	0,19	-0,06	***0,73***	-	-	-	-	-
Знижений рівень зацікавленості	0,25	0,03	***0,60***	***0,67***	-	-	-	-
Орієнтація на соціальну винагороду	0,06	0,02	0,39	0,14	0,09	-	-	-
Схильність до педантизму	0,13	0,02	0,02	0,06	-0,05	-0,41	-	-
Надмірність в роботі	0,22	***0,46***	-0,02	0,14	0,14	-0,21	0,19	-
Зацикленість на роботі	0,25	0,41	0,04	0,20	0,19	-0,38	0,38	***0,68***

Додаток Е

Обчислення результатів дослідження по ВЕЛИКІЙ ТРИВИМІРНІЙ ШКАЛІ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ М.СМІТТА, Д. САКЛОФСКІ, Й. СТОЄБЕР, С. ШЕРРІ (в адаптації Т.Грубі) в балах

Респондент	Перфекціонізм, орієнтований на себе	Проблеми з самооцінкою	Стурбованість помилками	Сумніви у власних діях	Самокритика	Соціально-приписаний перфекціонізм	Перфекціонізм, орієнтований на інших	Гіперкритика	Упевненість у тому, що мені усі щось винні	Претензійність	**Жорсткий перфекціонізм**	**Самокритичний перфекціонізм**	**Нарцисичний перфекціонізм**	**Загальний рівень перфекціонізму**
1	11	16	20	24	11	4	5	7	5	5	27	59	22	108
2	17	22	20	19	16	16	14	8	6	9	39	71	37	147
3	20	21	25	6	20	16	21	4	4	8	41	67	37	145
4	9	10	9	12	11	13	7	10	8	10	19	45	35	99
5	11	9	7	5	4	7	5	7	7	8	20	23	27	70
6	15	20	21	11	15	13	15	12	12	8	35	60	47	142
7	14	11	14	10	10	8	10	9	8	12	25	42	39	106
8	17	10	21	7	13	12	23	16	16	15	27	53	70	150
9	14	10	10	12	13	8	12	11	8	14	24	43	45	112
10	17	20	16	10	16	10	20	14	12	14	37	52	60	149
11	16	20	20	9	10	8	14	12	12	10	36	47	48	131
12	14	15	17	14	14	11	10	9	8	5	29	56	32	117
13	16	9	12	17	6	5	9	6	4	7	25	40	26	91
14	17	19	6	5	12	11	17	9	8	16	36	34	50	120
15	13	16	11	8	16	8	10	5	5	6	29	43	26	98
16	16	19	22	14	16	12	16	14	5	5	35	64	40	139
17	16	9	14	8	11	8	7	8	4	6	25	41	25	91
18	14	17	12	6	8	9	13	4	6	11	31	35	34	100
19	19	16	16	14	15	8	21	16	11	11	35	53	59	147
20	16	21	18	20	10	15	7	7	8	16	37	63	38	138
21	4	9	25	12	15	10	10	14	4	5	13	62	33	108
22	6	9	18	10	12	13	13	11	10	11	15	53	45	113
23	8	11	13	10	12	12	12	10	8	10	19	47	40	106
24	17	12	8	6	13	11	13	11	5	11	29	38	40	107
25	15	18	18	10	9	7	8	10	11	10	33	44	39	116
26	9	10	8	8	6	5	8	7	4	6	19	27	25	71
27	9	8	8	8	7	7	7	6	6	7	17	30	26	73
28	17	20	20	11	15	12	17	14	4	6	37	58	41	136
29	8	16	17	14	14	10	7	10	11	7	24	55	35	114
30	19	12	5	7	7	15	22	12	6	11	31	34	51	116

Продовження додатку Е

Респондент	Перфекціонізм, орієнтований на себе	Проблеми з самооцінкою	Стурбованість помилками	Сумніви у власних діях	Самокритика	Соціально-приписаний перфекціонізм	Перфекціонізм, орієнтований на інших	Гіперкритика	Упевненість у тому, що мені усі щось винні	Претензійність	**Жорсткий перфекціонізм**	**Самокритичний перфекціонізм**	**Нарцисичний перфекціонізм**	**Загальний рівень перфекціонізму**
31	13	16	13	11	12	10	16	14	9	10	29	46	49	124
32	16	8	5	5	5	4	7	4	4	8	24	19	23	66
33	10	14	12	11	13	8	15	13	4	12	24	44	44	112
34	18	20	15	8	16	11	19	9	6	16	38	50	50	138
35	13	17	16	13	13	9	15	14	4	4	30	51	37	118
36	15	19	13	12	12	10	13	9	8	12	34	47	42	123
37	15	15	18	11	14	9	11	8	5	7	30	52	31	113
38	18	21	23	14	18	10	7	5	6	7	39	65	25	129
39	16	18	19	14	9	11	16	13	12	10	34	53	51	138
40	14	19	19	10	15	8	9	6	7	8	33	52	30	115
41	15	16	13	12	12	8	9	11	5	6	31	45	31	107
42	9	10	10	8	12	7	5	6	9	10	19	37	30	86
43	11	13	10	15	9	11	17	11	8	5	24	45	41	110
44	16	21	9	15	9	9	18	5	4	5	37	42	32	111
45	16	22	12	11	14	11	10	11	10	9	38	48	40	126
46	17	22	20	12	19	11	12	4	4	10	39	62	30	131
47	14	15	13	10	14	11	11	10	9	9	29	48	39	116
48	19	21	10	10	12	13	12	9	11	16	40	45	48	133
49	18	20	22	14	16	8	6	4	4	17	38	60	31	129
50	16	17	19	7	13	10	14	9	11	12	33	49	46	128
51	15	11	8	5	10	12	17	12	12	14	26	35	55	116
52	17	19	20	11	15	12	15	8	6	13	36	58	42	136
53	12	10	11	11	13	8	10	9	10	12	22	43	41	106
54	16	19	12	7	14	12	18	14	10	13	35	45	55	135
55	16	20	20	5	16	16	20	13	7	14	36	57	54	147
56	11	13	18	13	11	11	10	10	8	5	24	53	33	110
57	11	12	12	11	9	12	12	12	5	9	23	44	38	105
58	16	18	20	10	16	12	15	8	8	13	34	58	44	136
59	16	22	20	21	17	15	17	12	8	6	38	73	43	154
60	4	5	12	10	9	15	10	8	8	13	9	46	39	94
61	15	19	12	11	18	11	13	8	13	8	34	52	42	128
62	14	7	6	7	6	15	11	9	13	15	21	34	48	103

Продовження додатку Е

Обчислення результатів дослідження по ВЕЛИКІЙ ТРИВИМІРНІЙ ШКАЛІ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ М.СМІТТА, Д. САКЛОФСКІ, Й. СТОЄБЕР, С. ШЕРРІ (в адаптації Т.Грубі) по рівнях перфекціонізму, де: Н – низький рівень, С – середній рівень, В – високий рівень.

Респондент	Перфекціонізм, орієнтований на себе	Проблеми з самооцінкою	Стурбованість помилками	Сумніви у власних діях	Самокритика	Соціально-приписаний перфекціонізм	Перфекціонізм, орієнтований на інших	Гіперкритика	Упевненість у тому, що мені усі щось винні	Претензійність	**Жорсткий перфекціонізм**	**Самокритичний перфекціонізм**	**Нарцисичний перфекціонізм**	**Загальний рівень перфекціонізму**
1	Н	С	В	В	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	В	Н	Н
2	В	В	В	В	В	В	С	Н	Н	С	В	В	С	В
3	В	В	В	Н	В	В	В	Н	Н	С	В	В	С	В
4	Н	Н	Н	С	Н	С	Н	С	С	С	Н	С	Н	Н
5	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	С	С	Н	Н	Н	Н
6	С	В	В	С	С	С	С	С	В	С	С	В	В	В
7	С	Н	С	С	Н	С	Н	С	С	С	Н	Н	С	Н
8	В	Н	В	Н	С	С	В	В	В	В	Н	С	В	В
9	С	Н	Н	С	С	С	С	С	С	В	Н	Н	С	Н
10	В	В	С	С	В	С	В	В	В	В	В	С	В	В
11	С	В	В	С	Н	С	С	С	В	С	В	С	В	С
12	С	С	С	В	С	С	Н	С	С	Н	С	С	Н	С
13	С	Н	С	В	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
14	В	С	Н	Н	С	С	В	С	С	В	В	Н	В	С
15	С	С	Н	Н	В	С	Н	Н	Н	Н	С	Н	Н	Н
16	С	С	В	В	В	С	С	В	Н	Н	С	В	С	В
17	С	Н	С	Н	Н	С	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
18	С	С	С	Н	Н	С	С	Н	Н	С	С	Н	Н	Н
19	В	С	С	В	С	С	В	В	С	С	С	С	В	В
20	С	В	В	В	Н	В	Н	Н	С	В	В	В	С	В
21	Н	Н	В	С	С	С	Н	В	Н	Н	Н	В	Н	Н
22	Н	Н	В	С	С	С	С	С	С	С	Н	С	С	Н
23	Н	Н	С	С	С	С	С	С	С	С	Н	С	С	Н
24	В	Н	Н	Н	С	С	С	С	Н	С	С	Н	С	Н
25	С	С	В	С	Н	Н	Н	С	С	С	С	С	С	С
26	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
27	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н
28	В	В	В	С	С	С	В	В	Н	Н	В	В	С	В
29	Н	С	С	В	С	С	Н	С	С	Н	Н	С	Н	С
30	В	Н	Н	Н	Н	В	В	С	Н	С	С	Н	В	С
31	С	С	С	С	С	С	С	В	С	С	С	С	В	С
32	С	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Н	С	Н	Н	Н	Н
33	Н	Н	С	С	С	С	С	В	Н	С	Н	С	С	Н

Продовження Додатку Е

Респондент	Перфекціонізм, орієнтований на себе	Проблеми з самооцінкою	Стурбованість	Сумніви у власних діях	Самокритика	Соціально-приписаний перфекціонізм	Перфекціонізм, орієнтований на інших	Гіперкритика	Упевненість у тому, що мені усі щось винні	Претензійність	**Жорсткий перфекціонізм**	**Самокритичний перфекціонізм**	**Нарцисичний перфекціонізм**	**Загальний рівень перфекціонізму**
34	В	В	С	Н	В	С	В	С	Н	В	В	С	В	В
35	С	С	С	С	С	С	С	В	Н	Н	С	С	С	С
36	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С
37	С	С	В	С	С	С	Н	Н	Н	Н	С	С	Н	Н
38	В	В	В	В	В	С	Н	Н	Н	Н	В	В	Н	С
39	С	С	В	В	Н	С	С	В	В	С	С	С	В	В
40	С	С	В	С	С	С	Н	Н	С	С	С	С	Н	С
41	С	С	С	С	С	С	Н	С	Н	Н	С	С	Н	Н
42	Н	Н	Н	Н	С	Н	Н	Н	С	С	Н	Н	Н	Н
43	Н	Н	Н	В	Н	С	В	С	С	Н	Н	С	С	Н
44	С	В	Н	В	Н	С	В	Н	Н	Н	В	Н	Н	Н
45	С	В	С	С	С	С	Н	С	С	С	В	С	С	С
46	В	В	В	С	В	С	С	Н	Н	С	В	В	Н	С
47	С	С	С	С	С	С	Н	С	С	С	С	С	С	С
48	В	В	Н	С	С	С	С	С	С	В	В	С	В	С
49	В	В	В	В	В	С	Н	Н	Н	В	В	В	Н	С
50	С	С	В	Н	С	С	С	С	С	С	С	С	С	С
51	С	Н	Н	Н	Н	С	В	С	В	В	Н	Н	В	С
52	В	С	В	С	С	С	С	Н	Н	В	В	В	С	В
53	Н	Н	Н	С	С	С	Н	С	С	С	Н	Н	С	Н
54	С	С	С	Н	С	С	В	В	С	В	С	С	В	С
55	С	В	В	Н	В	В	В	В	С	В	В	В	В	В
56	Н	Н	В	С	Н	С	Н	С	С	Н	Н	С	Н	Н
57	Н	Н	С	С	Н	С	С	С	Н	С	Н	С	С	Н
58	С	С	В	С	В	С	С	Н	С	В	С	В	С	В
59	С	В	В	В	В	В	В	С	С	Н	В	В	С	В
60	Н	Н	С	С	Н	В	Н	Н	С	В	Н	С	С	Н
61	С	С	С	С	В	С	С	Н	В	С	С	С	С	С
62	С	Н	Н	Н	Н	В	Н	С	В	В	Н	Н	В	Н

Додаток Ж

Обчислення результатів дослідження по ШКАЛІ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ О. ЛОЗИ в балах та по рівнях перфекціонізму, де: Н – низький рівень, В – високий рівень, Гіпо – гіпоперфекціонізм, Гіпер – гіперперфекціонізм, Констр – конструктивний перфекціонізм, Дестр – деструктивний перфекціонізм

Респондент	ОСОБИСТІСНІ СТАНДАРТИ				ПОЛЯРИЗАЦІЯ МИСЛЕННЯ		ОСОБИСТІСНІ СТАНДАРТИ				ПОЛЯРИЗАЦІЯ МИСЛЕННЯ		ОСОБИСТІСНІ СТАНДАРТИ			
	Особистісні стандарти діяльності		Особистісні стандарти стосунків				Особистісні стандарти діяльності		Особистісні стандарти стосунків				Особистісні стандарти діяльності		Особистісні стандарти стосунків	
	Я	Інші	Я	Інші	Я	Інші	Я	Інші	Я	Інші	Я	Інші	Я	Інші	Я	Інші
1	15	19	21	25	13	17	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
2	27	20	31	34	21	28	В	В	В	В	Н	Н	Констр	Констр	Констр	Констр
3	35	24	33	39	12	42	В	В	В	В	Н	В	Констр	Гіпер	Констр	Гіпер
4	19	17	23	27	17	30	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
5	14	16	23	17	16	19	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
6	26	19	25	32	22	34	В	В	В	В	Н	В	Констр	Гіпер	Констр	Гіпер
7	23	15	21	29	18	28	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Гіпо	Гіпо	Гіпо
8	20	15	20	46	19	32	Н	Н	Н	В	Н	В	Гіпо	Дестр	Гіпо	Гіпер
9	25	19	22	34	14	36	В	В	Н	В	Н	В	Констр	Гіпер	Гіпо	Гіпер
10	31	16	24	33	18	32	В	В	В	В	Н	В	Констр	Гіпер	Констр	Гіпер
11	27	19	25	39	23	36	В	В	В	В	Н	В	Констр	Гіпер	Констр	Гіпер
12	23	17	20	31	17	28	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
13	21	22	24	28	10	20	Н	В	В	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Констр	Гіпо
14	29	19	25	23	11	23	В	В	В	Н	Н	Н	Констр	Констр	Констр	Гіпо
15	23	20	13	22	9	25	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
16	26	21	26	36	20	31	В	В	В	В	Н	Н	Констр	Констр	Констр	Констр
17	20	21	18	21	6	24	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
18	22	23	28	38	15	39	Н	В	В	В	Н	В	Гіпо	Гіпер	Констр	Гіпер
19	30	22	34	39	19	35	В	В	В	В	Н	В	Констр	Гіпер	Констр	Гіпер
20	23	16	27	29	19	23	Н	В	В	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Констр	Гіпо
21	8	17	19	33	17	25	Н	В	Н	В	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Констр
22	20	17	21	29	13	31	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
23	15	16	19	25	12	24	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
24	25	18	24	36	11	27	В	В	В	В	Н	Н	Констр	Констр	Констр	Констр
25	22	19	25	37	19	27	Н	В	В	В	Н	Н	Гіпо	Констр	Констр	Констр
26	12	19	24	18	9	20	Н	В	В	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Констр	Гіпо
27	14	17	16	25	12	18	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
28	22	20	20	31	17	31	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
29	18	13	12	34	11	22	Н	Н	Н	В	Н	Н	Гіпо	Гіпо	Гіпо	Констр

Продовження додатку Ж

Респондент	ОСОБИСТІСНІ СТАНДАРТИ				ПОЛЯРИЗАЦІЯ МИСЛЕННЯ		ОСОБИСТІСНІ СТАНДАРТИ				ПОЛЯРИЗАЦІЯ МИСЛЕННЯ		ОСОБИСТІСНІ СТАНДАРТИ			
	Особистісні стандарти діяльності		Особистісні стандарти стосунків				Особистісні стандарти діяльності		Особистісні стандарти стосунків				Особистісні стандарти діяльності		Особистісні стандарти стосунків	
	Я	Інші	Я	Інші	Я		Я	Інші	Я	Інші	Я		Я	Інші	Я	Інші
30	25	16	20	37	10	24	В	В	Н	В	Н	Н	Констр	Констр	Гіпо	Констр
31	22	15	21	32	22	33	Н	Н	Н	В	Н	В	Гіпо	Дестр	Гіпо	Гіпер
32	8	16	9	22	6	12	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
33	21	22	27	37	16	24	Н	В	В	В	Н	Н	Гіпо	Констр	Констр	Констр
34	24	20	26	34	24	27	В	В	В	В	В	Н	Гіпер	Констр	Гіпер	Констр
35	23	19	18	28	16	28	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
36	26	18	24	25	19	25	В	В	В	Н	Н	Н	Констр	Констр	Констр	Гіпо
37	24	20	24	35	17	26	В	В	В	В	Н	Н	Констр	Констр	Констр	Констр
38	26	19	25	30	24	21	В	В	В	Н	В	Н	Гіпер	Констр	Гіпер	Гіпо
39	22	19	19	32	17	25	Н	В	Н	В	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Констр
40	19	17	24	28	20	25	Н	В	В	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Констр	Гіпо
41	14	10	17	26	13	20	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Гіпо	Гіпо	Гіпо
42	16	18	18	34	10	24	Н	В	Н	В	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Констр
43	15	7	10	21	11	15	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Гіпо	Гіпо	Гіпо
44	29	18	23	31	12	21	В	В	Н	Н	Н	Н	Констр	Констр	Гіпо	Гіпо
45	25	22	24	26	23	23	В	В	В	Н	Н	Н	Констр	Констр	Констр	Гіпо
46	26	22	26	35	16	21	В	В	В	В	Н	Н	Констр	Констр	Констр	Констр
47	21	18	30	39	19	30	Н	В	В	В	Н	Н	Гіпо	Констр	Констр	Констр
48	35	24	35	38	25	35	В	В	В	В	В	В	Гіпер	Гіпер	Гіпер	Гіпер
49	15	17	20	22	16	22	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
50	23	18	24	28	13	22	Н	В	В	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Констр	Гіпо
51	28	17	26	30	18	32	В	В	В	Н	Н	В	Констр	Гіпер	Констр	Дестр
52	26	23	24	28	24	24	В	В	В	Н	В	Н	Гіпер	Констр	Гіпер	Гіпо
53	17	17	23	31	12	24	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
54	26	20	26	35	19	28	В	В	В	В	Н	Н	Констр	Констр	Констр	Констр
55	29	21	32	38	21	34	В	В	В	В	Н	В	Констр	Гіпер	Констр	Гіпер
56	12	15	14	21	12	24	Н	Н	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Гіпо	Гіпо	Гіпо
57	15	17	22	29	14	27	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
58	26	19	27	38	21	32	В	В	В	В	Н	В	Констр	Гіпер	Констр	Гіпер
59	30	23	25	36	24	31	В	В	В	В	В	Н	Гіпер	Констр	Гіпер	Констр
60	18	16	22	24	13	24	Н	В	Н	Н	Н	Н	Гіпо	Констр	Гіпо	Гіпо
61	24	17	23	37	21	27	В	В	Н	В	Н	Н	Констр	Констр	Гіпо	Констр
62	25	23	14	37	6	23	В	В	Н	В	Н	Н	Констр	Констр	Гіпо	Констр

Додаток И

Обчислення результатів дослідження по АНКЕТІ «ПРИЧИНИ ОСОБИСТІСНОЇ СХИЛЬНОСТІ ДО ВІДТЕРМІНУВАННЯ ЗАВДАНЬ» М. ДВОРНИК в балах і по рівнях прокрастинації

Респондент	«Недооцінка готовності до виконання завдання»	«Подолання страху ідповідальності»	«Знижений рівень зацікавленості»	«Орієнтація на соціальну винагороду»	«Схильність до педантизму»	**«Недооцінка готовності до виконання завдання»**	**«Подолання страху ідповідальності»**	**«Знижений рівень зацікавленості»**	**«Орієнтація на соціальну винагороду»**	**«Схильність до педантизму»**
1	54	28	23	16	28	високий	високий	високий	середній	високий
2	42	18	21	18	24	середній	середній	високий	середній	середній
3	20	6	8	11	33	низький	низький	низький	низький	високий
4	46	16	17	27	17	середній	середній	середній	високий	середній
5	22	6	10	17	17	низький	низький	низький	середній	середній
6	35	13	15	19	23	середній	середній	середній	середній	середній
7	36	12	12	21	25	середній	середній	середній	середній	середній
8	46	17	12	29	20	середній	середній	середній	високий	середній
9	35	12	17	21	17	середній	середній	середній	середній	середній
10	41	17	15	21	22	середній	середній	середній	середній	середній
11	43	13	16	22	24	середній	середній	середній	середній	середній
12	39	13	13	17	27	середній	середній	середній	середній	високий
13	36	11	14	19	22	середній	середній	середній	середній	середній
14	20	8	11	19	22	низький	низький	середній	середній	середній
15	35	11	11	15	25	середній	середній	середній	середній	середній
16	50	15	17	13	32	високий	середній	середній	низький	високий
17	39	12	17	14	25	середній	середній	середній	середній	середній
18	45	12	17	24	22	середній	середній	середній	високий	середній
19	47	16	18	17	25	високий	середній	середній	середній	середній
20	50	23	16	31	20	високий	високий	середній	високий	середній
21	54	11	12	29	30	високий	середній	середній	високий	високий
22	35	14	13	18	22	середній	середній	середній	середній	середній
23	45	16	12	22	30	середній	середній	середній	середній	високий
24	31	9	14	23	23	середній	низький	середній	високий	середній
25	38	15	15	20	26	середній	середній	середній	середній	високий
26	48	18	14	17	23	високий	середній	середній	середній	середній
27	35	11	11	18	22	середній	середній	середній	середній	середній
28	31	13	16	19	30	середній	середній	середній	середній	високий
29	39	17	12	18	25	середній	середній	середній	середній	середній
30	28	10	11	21	22	середній	низький	середній	середній	середній
31	34	13	12	23	22	середній	середній	середній	високий	середній
32	29	7	10	20	26	середній	низький	низький	середній	високий

Продовження Додаку И

Респондент	«Недооцінка готовності до виконання завдання»	«Подолання страху ідповідальності»	«Знижений рівень зацікавленості»	«Орієнтація на соціальну винагороду»	«Схильність до педантизму»	**«Недооцінка готовності до виконання завдання»**	**«Подолання страху ідповідальності»**	**«Знижений рівень зацікавленості»**	**«Орієнтація на соціальну винагороду»**	**«Схильність до педантизму»**
33	46	11	18	20	23	середній	середній	середній	середній	середній
34	36	15	17	19	24	середній	середній	середній	середній	середній
35	39	17	13	17	28	середній	середній	середній	середній	високий
36	37	14	16	18	24	середній	середній	середній	середній	середній
37	43	19	14	19	24	середній	середній	середній	середній	середній
38	27	14	11	12	29	середній	середній	середній	низький	високий
39	46	18	18	22	27	середній	середній	середній	середній	високий
40	48	18	17	22	25	високий	середній	середній	середній	середній
41	51	21	21	21	26	високий	високий	високий	середній	високий
42	55	24	21	24	25	високий	високий	високий	високий	середній
43	38	10	18	19	25	середній	низький	середній	середній	середній
44	35	12	14	22	24	середній	середній	середній	середній	середній
45	42	15	15	21	28	середній	середній	середній	середній	високий
46	39	11	18	22	25	середній	середній	середній	середній	середній
47	45	15	16	22	29	середній	середній	середній	середній	високий
48	51	18	18	19	25	високий	середній	середній	середній	середній
49	46	17	18	20	21	середній	середній	середній	середній	середній
50	43	15	15	20	21	середній	середній	середній	середній	середній
51	32	13	16	20	22	середній	середній	середній	середній	середній
52	30	13	14	16	30	середній	середній	середній	середній	високий
53	35	13	14	25	22	середній	середній	середній	високий	середній
54	42	17	18	20	19	середній	середній	середній	середній	середній
55	34	9	11	17	28	середній	низький	середній	середній	високий
56	53	20	22	23	22	високий	високий	високий	високий	середній
57	48	17	13	21	26	високий	середній	середній	середній	високий
58	44	12	17	25	17	середній	середній	середній	високий	середній
59	41	23	27	15	26	середній	високий	високий	середній	високий
60	37	12	13	20	22	середній	середній	середній	середній	середній
61	43	21	19	20	28	середній	високий	середній	середній	високий
62	43	18	13	16	22	середній	середній	середній	середній	середній

Додаток К

Обчислення результатів дослідження по ГОЛЛАНДСЬКІЙ ШКАЛІ ТРУДОВОЇ ЗАЛЕЖНОСТІ В. ШАУФЕЛІ, ТАРРІС (коротка форма) в балах та групи рівня вираженості трудоголізму та інтепретації результатів

Респондент	Надмірність в роботі	Зацикленість на роботі	Група рівня вираженості трудоголізму та інтепретації результатів
1	12	16	6
2	18	20	9
3	17	20	9
4	11	9	5
5	9	7	4
6	13	12	6
7	11	11	5
8	12	11	5
9	12	10	5
10	14	15	6
11	14	14	6
12	13	13	6
13	12	7	4
14	14	17	6
15	13	11	5
16	16	16	9
17	15	16	9
18	16	14	9
19	13	20	6
20	15	12	9
21	12	11	5
22	13	8	5
23	14	11	5
24	9	7	4
25	14	15	6
26	9	8	5
27	13	10	5
28	15	18	9
29	11	15	6
30	17	10	8
31	8	11	5
32	5	6	1
33	7	11	2
34	13	10	5
35	12	16	6
36	16	14	9
37	9	11	5

Продовження Додатку К

Респондент	Надмірність в роботі	Зацикленість на роботі	Група рівня вираженості трудоголізму та інтепретації результатів
38	11	10	5
39	13	10	5
40	13	12	6
41	12	12	6
42	13	11	5
43	7	7	1
44	11	13	6
45	11	14	6
46	10	10	5
47	10	8	5
48	12	13	6
49	9	10	5
50	12	14	6
51	12	9	5
52	15	13	9
53	9	5	4
54	12	10	5
55	16	16	9
56	11	9	5
57	11	13	6
58	15	12	9
59	18	20	9
60	11	11	5
61	12	11	5
62	15	14	9

Моя наукова робота була написана мною у моєму власному викладенні, за виключенням цитат з опублікованих та неопублікованих джерел, які чітко ідентифіковані в роботах і визнані як такі.

Я усвідомлюю, що використання матеріалів з інших робіт чи парафраз таких матеріалів без вказання авторства будуть розтлумачені як плагіат. Джерело кожного рисунку, схеми чи іншої ілюстрації відповідно ідентифікується, а також джерела матеріалів, опублікованих чи неопублікованих, які не є результатом моїх власних досліджень, експериментів чи спостережень.