

Особливості появу перфекціонізму у менеджерів

Ольга Баньковська

магістрантка кафедри психології,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: BankovskaOB@krok.edu.ua

Олена Никоненко

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: nikonenkoev@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0002-0794-7905

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.

Аналіз теоритичного поняття і сутності перфекціонізму показав, що вчені пройшли великий шлях в своїх концепціях від перфекціонізму – як суто особистісної якості [1,2] до перфекціонізму як багатовимірного конструкта, який різні вчені наповнювали різними компонентами [3].

Частина вчених погоджується з тим, що перфекціонізм може бути адаптивним і дезадаптивним [3]. 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 [4].

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 вплив соціо-культурних, релігійних чинників, ЗМІ, соціальних мереж, каналів в месенджерах та інше (макрорівень) [5]. Вік, гендер, професія також є окремими чинниками, що впливають на перфекціонізм особистості.

Перфекціонізм працівників традиційно вважався стабільною рисою, що передує робочим результатам [6]. Проте останні дослідження дедалі більше акцентують на впливі повсякденного робочого досвіду на його формування. Зокрема, встановлено, що перфекціонізм може суттєво коливатися в короткостроковій перспективі залежно від конкретних ситуацій на роботі [7].

Крім особистісних факторів перфекціонізму на менеджера/працівника впливатимуть фактори робочого середовища. Такі фактори можуть впливати ситуативно і посилюватися або зменшуватися динамічно, а можуть впливати

постійно протягом роботи в певній організації, компанії тощо. Можемо припустити, що чим довше тривалість впливу факторів які сприяють підкріпленню/розвитку перфекціонізму особистості в робочому середовищі, тим більше це може, або впливати на збільшення структури перфекціонізму в психіці менеджера, або вести до його вигорання. Дослідження учасних вчених доводять, що перфекціоністичні прагнення корелюють з продуктивністю, а занепокоєння – з вигоранням [8].

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 КРІ, 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.

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 [9].

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 професійного зростання і покращення результатів трудової діяльності.

Список використаних джерел

1. Barrow, J.C., & Moore, C.A. *Group interventions with perfectionistic thinking. The Personnel and Guidance Journal*, 61, 1983. P.612-615.
2. Pacht, A. R. *Reflections on perfection. American Psychologist*, 1984. 39(4), P.386–390.
3. Frost, R., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. *The dimension of perfectionism. Cognitive Therapy and Research*, 1990. 14. P. 449–468.
4. Чуйко Г., Чаплак Я. *Проблема перфекціонізму в психології. Grail of Science*, 2023. (24), С. 640–646.
5. Грубі Т. В. *Генезис перфекціонізму. Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 33. С. 128–138.
6. 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), 144–168.
7. 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 and Organizational*

Psychology, 2022. 95, 846–866.

8. Bellam, A., & Curran, T. *Perfectionism and work performance: A meta-analysis*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2025. 98, e70050. <https://doi.org/10.1111/joop.70050>

9. Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. *Psychological capital: An evidence-based positive approach*. *Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior*, 2017. 4, 339–366. *Crossref. Web of Science*.