

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**КРИВОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**  
**Факультет психолого-педагогічний**  
**Кафедра загальної та вікової психології**

«Допущено до захисту»

В.о. завідувача кафедри

\_\_\_\_\_Макаренко Н. М.

Реєстраційний № \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 2024 р.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 р.

**ПЕРФЕКЦІОНІЗМ ЯК ПСИХОЛОГІЧНИЙ РЕСУРС ЗБЕРЕЖЕННЯ**  
**СУБ'ЄКТИВНОГО БЛАГОПОЛУЧЧЯ ФАХІВЦІВ УПРАВЛІНСЬКОЇ**  
**ДІЯЛЬНОСТІ**

Кваліфікаційна робота студентки групи ЗППм-23  
ступінь вищої освіти – другий (магістерський)  
спеціальності 053 Психологія

**Шиянкової Ірини Миколаївни**

Керівник: Макаренко Н. М.

доцент, кандидат психологічних наук

Оцінка:

Національна шкала \_\_\_\_\_

Шкала ECTS \_\_\_\_\_ Кількість балів \_\_\_\_\_

Голова ЕК \_\_\_\_\_

Члени ЕК \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

## ЗАПЕВНЕННЯ

Я, **Шиянова Ірина Миколаївна**, розумію і підтримую політику Криворізького державного педагогічного університету з академічної доброчесності. Запевняю, що ця кваліфікаційна робота виконана самостійно і не містить академічного плагіату, фабрикації, фальсифікації. Я не надавала і не одержувала недозволену допомогу під час підготовки цієї роботи. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають покликання на відповідне джерело.

Із чинним Положенням про запобігання та виявлення академічного плагіату в роботах здобувачів вищої освіти Криворізького державного педагогічного університету ознайомена. Чітко усвідомлюю, що в разі виявлення у кваліфікаційній роботі порушення академічної доброчесності робота не допускається до захисту або оцінюється незадовільно.



## ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні виміри дослідження феномену перфекціонізму у науковій літературі.....	10
1.1. Дослідження сутнісних характеристик перфекціонізму зарубіжними та вітчизняними науковцями .....	10
1.2. Тенденції впливу перфекціонізму на суб'єктивне благополуччя особистості .....	16
1.3. Перфекціонізм як чинник професійно-психологічної адаптованості фахівців управлінської діяльності .....	23
Висновок до розділу 1 .....	29
РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження перфекціонізму як ресурсу стабілізації психологічного благополуччя особистості.....	30
2.1. Діагностичне вимірювання перфекціонізму та суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності .....	30
2.2. Аналіз результатів психодіагностичного дослідження перфекціонізму та суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності.....	37
Висновок до розділу 2 .....	53
РОЗДІЛ 3. Корекційно-розвивальні аспекти оптимізації нормотипового перфекціонізму фахівців управлінської діяльності...	55
3.1. Програма оптимізації перфекціонізму як ресурсу відновлення суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності.	55
3.2. Оцінка ефективності корекційно-розвивальної програми оптимізації нормотипового перфекціонізму .....	63
Висновок до розділу 3 .....	68
ВИСНОВКИ .....	69
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ .....	73
ДОДАТКИ .....	80

## ВСТУП

**Актуальність теми.** Виміри сучасного високодинамічного суспільства зумовлюють ускладнення стратегій самоздійснення людини – особистісного і професійного – у різних сферах життєтворення. Однією із реалій сьогодення став культ успіху, сили та індивідуальних досягнень. В умовах жорсткої конкуренції, зростання вимог до працівників на ринку праці зрозумілим є прагнення людини до саморозвитку, конкурентоздатності, успішності. Орієнтованість фахівців на високі стандарти професійної діяльності, опанування компетентнісними сценаріями життєтворення поза сумнівом забезпечують їм кар'єрне і особистісне зростання. Разом з тим прагнення бути в усьому успішним, страх помилок і критики супроводжується високим ризиком розладів афективного спектру (емоційним виснаженням людини, тривожністю, депресією), зростанням невпевненості у собі та своїх діях, і як результат – спричиняє руйнацію суб'єктивного благополуччя.

Закономірно у сучасному науковому просторі постає питання дослідження феномену перфекціонізму (від лат. *perfectio* – абсолютна досконалість) як складного особистісного конструкту, який зумовлює прагнення особи досягати досконалості у різних сферах життя (професійній діяльності, міжособистісних стосунках) та доводити результати своєї діяльності до відповідності найвищим еталонам (інтелектуальним, моральним, етичним) [18; 27; 28; 29; 30; 32; 47; 56].

Проблемне поле перфекціонізму протягом тривалого часу залишається предметом інтенсивних теоретичних та емпіричних досліджень. У зарубіжній та вітчизняній персонології перфекціонізм тлумачиться як особистісна характеристика і ресурс самоздійснення (Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі, О. О. Лоза, Г. М. Свідерська [12; 22; 32]), у клінічній психології та психотерапії представлено різні структурні моделі перфекціонізму, вивчено можливості зниження деструктивних впливів даного феномену на якість життєтворення особистості (D. Hamachek, M. Hollender, D. Burns,

R. Frost, P. Hewitt, L. Terry-Short [45; 50; 40; 44; 46; 48; 59; 2; 6 & etc.]). Досліджено й соціокультурні чинники перфекціонізму (D. Burns; В. С. Павлова, Г. Л. Чепурна [39; 28; 29; 36]), аналізу підлягали також різні аспекти виявлення перфекціонізму у професійній діяльності особистості (Ж. П. Вірна, А. Б. Мудрик, В. Д. Кузіна, А. М. Лазько, О. О. Лоза [3; 4; 20; 21; 23; 26]).

Разом з тим питання щодо психологічної структури перфекціонізму та його впливу на індивідуальну траєкторію життя людини все ще залишається в центрі гострої наукової дискусії. Недостатньо осмисленою є також проблема регуляторно-особистісного ресурсу перфекціонізму, його значення для унормування рівня соціального та емоційного напруження особистості у несталіх умовах сьогодення. Потребують подальшого опрацювання питання, пов'язані зі створенням корекційно-розвивальних програм оптимізації рівня перфекціонізму фахівців різних сфер діяльності, спрямованих на усунення емоційних порушень і явищ дезадаптації. Особливо нагальною проблема перфекціонізму є у сфері управлінської діяльності, що пов'язано передусім із значущістю цілепокладання та необхідністю переосмислення можливостей продуктивного менеджменту в умовах невизначеності.

Актуальність теми дослідження, теоретична та практична значущість означеної проблеми зумовили вибір теми даної кваліфікаційної (магістерської) роботи **«Перфекціонізм як психологічний ресурс збереження суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності»**.

**Мету** кваліфікаційного магістерського дослідження ми вбачали в теоретико-емпіричному обґрунтуванні змістовної сутності регуляторно-особистісного ресурсу перфекціонізму та визначенні можливостей стабілізації психологічного благополуччя фахівців управлінської діяльності засобами оптимізації рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму.

Для досягнення мети необхідно було розв'язати низку завдань:

1. Проаналізувати представленість проблеми регуляторно-особистісного ресурсу перфекціонізму у вітчизняній та зарубіжній науковій літературі.
2. Означити тенденції впливу перфекціонізму на усвідомлення особистістю психологічного благополуччя.
3. Емпірично перевірити особливості прояву перфекціонізму фахівцями управлінської діяльності та усвідомлення ними психологічного благополуччя.
4. Розглянути можливості стабілізації (або відновлення) суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності за допомогою корекційно-розвивальної програми оптимізації рівня адаптивного перфекціонізму.

**Об'єкт дослідження:** феномен перфекціонізму як чинник професійно-психологічної адаптованості фахівців управлінської діяльності.

**Предмет:** ресурсні можливості нормотипового перфекціонізму у відновленні показників суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності.

**Гіпотеза:** оптимізація рівня нормотипового перфекціонізму як чинника професійно-психологічної адаптованості фахівців управлінської діяльності сприятиме відновленню маркерів суб'єктивного благополуччя особистості у несталіх умовах сьогодення.

**Теоретико-методологічну основу дослідження** складають:

- загальнотеоретичні принципи детермінізму і розвитку психіки в діяльності (С. Д. Максименко, В. О. Татенко, Ж. П. Вірна);
- дослідження амбівалентної феноменології перфекціонізму як прагнення особистості до саморозвитку і самовдосконалення, що робить перфекціонізм психологічним ресурсом суб'єктивного благополуччя (П. Хьюїтт, Г. Флетт, Д. Хамачек, Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі, О. О. Лоза, В. С. Павлова, О. В. Петрунько, Г. М. Свідерська та ін.);

- дослідження вчених щодо забезпечення психологічного благополуччя особистості (Е. Л. Deci, Р. М. Ryan, Е. Diener, С. D. Ryff, В. Н. Singer);
- інтерпретаційні схеми аналізу перфекціонізму як чинника розвитку професійної ідентичності фахівців різного профілю (З. С. Карпенко, В. Д. Кузіна, О. О. Лоза, Н. Б. Лукіна, В. С. Павлова);
- основні методологічні принципи організації і здійснення практичними психологами корекційно-розвивальної діяльності (С. М. Каліщук, Л. М. Карамушка, С. Б. Кузікова, Н. М. Токарева та інші).

**Методи дослідження.** Розв'язання поставлених завдань здійснювалося шляхом використання загальнонаукових методів та методів психологічного дослідження:

- *теоретичні методи:* теоретичний аналіз наукової літератури з метою визначення стану розробленості досліджуваної проблеми; узагальнення, систематизація теоретичних підходів для означення сутності понять «перфекціонізм» та «психологічне благополуччя» у сучасному суспільстві;
- *емпіричні методи:* опитування, тестування із використанням стандартизованих валідних методик;
- *статистичні методи:* обрахування індивідуальних показників за ключем методик та середніх показників за субшкалами у вибірковій сукупності респондентів; розрахунок відсоткових показників маркерів перфекціонізму та психологічного благополуччя фахівців управлінської діяльності; співставлення психодіагностичних параметрів за різними типами досліджуваних.

Емпіричне дослідження параметрів перфекціонізму та психологічного благополуччя респондентів було виконано із використанням валідних психодіагностичних **методик**.

Були використані:

- Багатовимірна шкала перфекціонізму (Multidimensional Perfectionism Scale, *MPS-H*) П. Хьюїтта та Г. Флетта (в адаптації І. І. Грачової), що

дозволяє виміряти структуру і спрямування перфекціонізму [12, с.25 – 29];

- Велика тривимірна шкала перфекціонізму (The Big Three Perfectionism Scale) М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стойєбера та С. Шеррі (в адаптації Т. В. Грубі), субшкали якої дозволяють виміряти типові характеристики перфекціонізму (жорсткого, самокритичного та нарцисичного) [12, с.29–34];
- Доопрацьована «Шкала недосягнутої досконалості» (Almost Perfect Scale – Revised, APS–R) Р. Слені, призначена для вивчення ставлення людини до себе, власної продуктивності та до інших людей [12, с. 38 – 40].
- Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя BBC (The Modified BBC Subjective Well-Being Scale (BBC-SWB)) П. Понтіна, М. Швеннера, С. Таї та М. Кіндермена (в адаптації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер) [12, с. 23–26];
- Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О.Калюк, О.Савченко) [31].

Результати психодіагностичного вимірювання були опрацьовані за допомогою кореляційного аналізу даних ( $r$ -Spearman) та дисперсійного аналізу із використанням  $H$ -критерію Краскела-Уолеса для вивчення характеру відмінностей між досліджуваними показниками на етапі апробації корекційно-розвивальної програми. Процедура аналізу досліджуваних параметрів здійснювалася за допомогою програми SPSS-20.

**Вибіркова сукупність** була представлена 42 особами (від 32 до 64 років), які професійно виконують управлінську діяльність в Управлінні бухгалтерського обліку, планування та звітності Виконкому Криворізької міської ради (13 осіб), в Управлінні Державної казначейської служби України у м. Кривому Розі Дніпропетровської області (29 осіб).

Вибіркова сукупність була сформована рандомно за критерієм добровільної згоди осіб долучитися до участі у дослідженні.



Емпіричні дані були отримані шляхом індивідуального опитування респондентів.

**Практична цінність** роботи полягає у розкритті шляхів стабілізації психологічного благополуччя фахівців управлінської діяльності у несталих умовах сьогодення за допомогою оптимізації регуляторно-особистісного ресурсу перфекціонізму. Матеріали магістерського теоретико-емпіричного дослідження можуть бути використані для уточнення напрямів психокорекційних та розвивальних інтервенцій у системі психологічного супроводу суб'єктів професійної діяльності (зокрема – управлінської). Отримана під час дослідження інформація може бути використана практичними психологами для організації діагностично-корекційної роботи із суб'єктами професійної діяльності, а також здобувачами вищої психологічної освіти при підготовці до занять із академічних дисциплін «Психологія особистості», «Психологія управління», «Психокорекція і консультування».

**Надійність і вірогідність дослідження** забезпечувалися репрезентативністю вибірки (42 особи періоду зрілості), застосуванням методів, адекватних меті і завданням дослідження, поєднанням кількісного та якісного аналізу, використанням методів математичної статистики.

**Апробація результатів дослідження.** Результати дослідження були представлені на III Міжнародній науково-практичній конференції «Scientific Achievements of Contemporary Society» (10 – 12.10.2024 року), що засвідчено сертифікатом (0,8 кредитів ЄКТС). Тези доповіді «Маркери перфекціонізму як ресурсу стабілізації психологічного благополуччя фахівців з управління» були викладені у збірнику матеріалів конференції [35].

**Структура та обсяг роботи:** робота складається із вступу, 3-х розділів, висновків, списку використаної літератури і має обсяг 83 друкованих сторінок (72 друковані сторінки основного тексту). Робота містить 13 таблиць, 9 рисунків та діаграм. Список наукової літератури нараховує 58 джерел, з яких 23 іноземними мовами.

## **РОЗДІЛ 1. Теоретико-методологічні виміри дослідження феномену перфекціонізму у науковій літературі**

### **1.1. Дослідження сутнісних характеристик перфекціонізму зарубіжними та вітчизняними науковцями**

Феноменологія перфекціонізму утвердилася у науковому просторі як давня кроскультурна і міждисциплінарна сфера досліджень, у площинах якої здійснюються теоретичні та емпіричні розвідки філософського, релігійного, культурологічного, етичного, соціологічного та психологічного спрямувань [1; 21; 23; 30]. Проблеми сутності і структури перфекціонізму здавна знаходяться в полі уваги науковців. Витоки тлумачення ідеї перфекціонізму у його сучасному сенсі походять із філософії, де цей феномен розглядається як «особливий тип етичних міркувань, певна моральна доктрина, в основі якої лежить ідея здатності людини і всього людства до вдосконалення» [цит. за: 5, с.10].

У психологічному сенсі ідея прагнення людини до досконалості перш за все зацікавила прибічників психоаналізу. Психологічні трактування феномену перфекціонізму зустрічаються у дослідженнях А. Адлера (як компенсаторне прагнення до переваги і досконалості, що є одним із основних мотиваторів людських вчинків), З. Фрейда (у сенсі виокремлення невротичної фобії «удаваного прагнення до вдосконалення» як спроби витіснення базових потягів), К.-Г. Юнга (як «прагнення до досконалості», що є вродженою властивістю людини, яке визначає присутність у її свідомості символу «самості», а також є одним із найпотужніших коренів розвитку цивілізації) [цит. за: 5, с. 11–13; 24, с. 48 – 49; 30, с. 235].

Найбільш обґрунтованою ідеєю перфекціонізму постає у психоаналітичній традиції теорії нарцисичної організації особистості К. Хорні (як ідея приховування за «грандіозним Я» слабкого «реального Я»). К. Хорні наголошує, що у процесі реалізації прагнення максимально наблизитися до «істинного ідеалу» у людини народжується «здорова» мета та

цінності життя [цит. за: 5, с. 11–13]. Разом з тим Карен Хорні зауважує, що варто розрізняти поняття «істинного ідеалу», що відображує динамічне прагнення особи до самовдосконалення, та «невротично ідеалізованого Я-образу» (нарцисичного образу, що ідентифікується із вимірами нереального) – фіксованої ідеї, що перешкоджає розвитку особистості і призводить до марнославства [49; 23; 30]. У цьому сенсі феномен перфекціонізму втілює у собі загрозу особистісному зростанню, оскільки може призвести до потурання соціальним стандартам та еталонам всупереч власним поглядам і бажанням [5].

Вибудовування психологічних уявлень щодо феноменології перфекціонізму розпочинається у 60–80-х роках ХХ століття, коли представники зарубіжної клінічної психології та психотерапії (М. Hollender, D. Burns, J. Barrow, C. Moore [50; 40; 38]) почали активно досліджувати сенсові структури перфекціонізму як патологічної адикції. У класичних визначеннях перфекціонізму увага науковців зосереджувалася передусім на тенденції встановлювати особистістю надвисокі стандарти й, як наслідок, нездатності відчувати задоволення результатами діяльності [50]. Американський клінічний психолог М. Холлендер одним із перших означив перфекціонізм як повсякденну практику висунення щодо себе вимог більш високого рівня якості виконання діяльності, ніж того потребують обставини [50].

Суголосно з ним психолог-психотерапевт когнітивного спрямування Д. Бернс запропонував визначення перфекціонізму як особливої «мережі когніцій» (як деструктивних, так і конструктивних), що містить очікування, інтерпретації подій, оцінювання себе та інших. Згідно із описами Д. Бернса особи із проявами перфекціонізму схильні встановлювати нереалістично високі стандарти, компульсивно прагнути до нездійснених цілей і визначати власну цінність виключно в термінах досягнень і продуктивності [40]. Таким чином Д. Бернс додав до визначення перфекціонізму доволі важливе уточнення: існування у структурі даного конструкту когнітивного елементу –

мисленнєвого шаблону оцінювання себе та інших у логіці виконання діяльності відповідно до найвищих стандартів, або ж повного краху цієї активності. Згодом до структури перфекціонізму Дж. Барроу був доданий ще один аспект – «вибіркова концентрація на теперішніх та минулих помилках» [38].

У 1990-х роках на зміну лінійним (одновимірним) моделям активно створюються багатовимірні моделі перфекціонізму. Уявлення вчених щодо змістової сутності і структури перфекціонізму були значно розширені й передусім завдяки теоретико-експериментальним дослідженням двох груп науковців: британської групи клінічних психологів під керівництвом Р.Фроста (R. Frost, R. Heimberg, C. Holt, J. Mattia, A. Neubauer & etc.) та групи канадських вчених, очолюваних П. Хьюїттом (P. Hewitt, G. Flett, K. Blankstein, S. Mosher & etc.). Обидві групи розвивають уявлення про перфекціонізм як про багатовимірний конструкт, у складній структурі якого містяться не лише високі особистісні стандарти, але й когнітивні та інтерперсональні (соціально-психологічні) компоненти. Так, наприклад, згідно із концептуальними твердженнями Р. Фроста та його колег перфекціонізм виявляється у надмірно критичному ставленні людини до себе і до своєї діяльності, у високій тривозі щодо помилок (як реальних, так і можливих), невпевненості у своїх рішеннях та вчинках. Перфекціоністи також, на думку вченого, надто залежні від очікувань і оцінок референтних осіб (передусім батьків), схильні до організованості, ретельного планування діяльності, акуратності у виконанні [44]. Модель Р. Фроста є однією з перших, в площині якої були виокремлені не лише негативні, але й позитивні фактори перфекціонізму – позитивне прагнення до досягнень та дезадаптивна стурбованість оцінкою [44, р. 124–126].

У наукових напрацюваннях П. Хьюїтта і Г. Флетта [45] перфекціонізм тлумачиться як трифакторне утворення, в структурі якого диференційовано:

- особистісний Я-орієнтований перфекціонізм (Self-oriented perfectionism), проявами якого є нереалістично завищені вимоги до

себе, надмірно критичне ставлення до себе, що ускладнює (або й унеможлиблює) прийняття особою власних недоліків, усвідомлення невдач;

- соціально (об'єктно) орієнтований перфекціонізм (Socially oriented perfectionism) – висунення надмірно завищених і нереалістичних вимог до оточення, надмірно критичне оцінювання інших людей;
- соціально обумовлений (приписуваний) перфекціонізм (Socially prescribed perfectionism), який виявляється в уявленні (або відчутті) особою, що інші люди ставляться до неї упереджено, висуваючи надмірні вимоги, яким складно відповідати, проте необхідно для отримання схвалення та прийняття [46].

У більш пізніх роботах [47; 48] П. Хьюїтт і Г. Флетт обґрунтували можливість розглядати перфекціонізм у соціальному (міжособистісному) контексті як експресивний стиль і запропонували модель перфекційної самопрезентації як певного стилю самопред'явлення, розрахованого на приховування особистісних показників, які видаються людині її недоліками. Означена модель передбачає реалізацію трьох аспектів:

- 1) перфекційне самопред'явлення як демонстрація власної досконалості;
- 2) приховування недосконалості як уникнення поведінкової демонстрації недосконалості;
- 3) уникнення недосконалості як відсутність вербального визнання своєї недосконалості [47].

Кожний з означених аспектів, як наголошують автори моделі, виявляється у вимірах Я-орієнтованого та соціально орієнтованого перфекціонізму, дотичного до соціальних моделей поведінки і вимог щодо організації діяльності людини [47; 48]. Тим самим у зарубіжній психології ще раз було підтверджено різномірність конструкту перфекціонізму. Цілісність і життєздатність системи особистісних конструктів людини залежить, згідно із теорією К. Седикідеса і М. Люк [55], від ефективного функціонування двох мотивів:

- мотиву підвищення самоцінності (*selfenhancement*), який стимулює думки і поведінку, що обумовлюють підтримання, захист і зростання позитивного контексту Я-концепції; мотив означає схильність людини акцентувати увагу на позитивних особистісних ресурсах (рисах, здібностях, меті) та на реаліях власного життя [55, с.182];
- мотиву самоперевірки (*self-assessment*), що скеровує думки і поведінку на підтримання, захист і підвищення точності Я-концепції й означає схильність людини до самокритики [55, с.183].

Домінування одного з мотивів у життєвому циклі людини спричиняє адаптивні (визнання цінності власного Я) або дезадаптивні (деструктивна самокритика) тенденції самоствавлення особистості.

У вітчизняній психології феномен перфекціонізму як предмет дослідження з'явився відносно недавно. Серед вітчизняних науковців активно долучилися до вивчення феноменології перфекціонізму Т. В. Грубі, І. А. Гуляс, А. М. Лазько, О. О. Лоза, О. В. Петрунько, Г. М. Свідерська, Г. Л. Чепурна та інші науковці [12; 8; 21; 22; 30; 32; 35; 36]. Аналітичний огляд наукової літератури дозволяє виокремити як найбільш досліджувані такі напрями вивчення феноменології перфекціонізму:

- концептуалізація поняття перфекціонізму та емпіричне дослідження його маркерів (Т. В. Грубі, І. А. Гуляс, О. В. Петрунько, Г. Л. Чепурна [1; 6; 8; 30; 34; 36]);
- аналіз чинників, які впливають на формування конструктивних та деструктивних проявів перфекціонізму (Т. В. Грубі, О. І. Кононенко, Н. Б. Лукіна, В. С. Павлова [6; 18; 24; 28; 29]);
- різні аспекти виявлення перфекціонізму у професійній діяльності особистості (Ж. П. Вірна, З. С. Карпенко, В. Д. Кузіна, А. М. Лазько, О. О. Лоза, Н. Б. Лукіна, А. Б. Мудрик, В. С. Павлова [4; 9; 16; 20; 21; 23; 24; 26; 27]).

Так, наприклад, професор О. В. Петрунько [30] підкреслює амбівалентний (від англ. *ambivalent* – подвійний, суперечливий) характер

(«дуальний дискурс») перфекціонізму як інтегрованої універсальної здатності «індивідуальних і колективних соціальних суб'єктів до боротьби за першість, <...> змагання, усвідомлення необхідності самовдосконалення – як гарантії успіхів і перемог» [30, с.234]. Нам імпонує визнання О. В. Петруньком амбівалентної (двополюсної) сутності перфекціонізму згідно з яким «на одному полюсі уявляється виключно позитивний його модус (і на якому перфекціонізм описується як нормальний, конструктивний, адаптивний, функціональний, здоровий, позитивний тощо), а на другому – модус суто негативний (де перфекціонізм постає виключно як аномальний, девіантний, негативний, деструктивний, дисфункціональний, неадаптивний, нездоровий, невротичний, патологічний тощо)» [30, с.239]. Разом з тим вчений застерігає, що таке двоїсте тлумачення перфекціонізму «актуалізує питання про кордони між нормальною та девіантною його формами, а також про межу, за якою переваги перфекціонізму перетворюються на численні ризики» [там само].

У наукових напрацюваннях О. О. Лози зацентовано увагу на трьох сутнісних вимірах перфекціонізму, що дозволяють варіювати тлумачення даного феномену, розглядаючи його як прагнення самовдосконалення (мотив самовдосконалення), за якого перфекціонізм визначає рівень особистих стандартів індивідів незалежно від здатності досягти їх; як установку особистості розглядати все, що є нижчим від довершеності, як неприйнятне; як рису особистості, яка виявляється у повсякденній практиці висування до себе вимог вищої якості виконання діяльності, ніж того потребують обставини [22, с.14–16]. Тим самим у вітчизняній психології констатовано співіснування різних підходів до визначення перфекціонізму та стверджується амбівалентний характер його функціонального сенсу.

## 1.2. Тенденції впливу перфекціонізму на суб'єктивне благополуччя особистості

В сучасних реаліях динамічного інформаційного сьогодення перфекціонізм задає певний ритм життєдіяльності людини, визначає стиль, якість і швидкість її соціальної активності. Із якісними ознаками перфекціонізму пов'язане й переживання людиною психологічного благополуччя.

Визнання зарубіжними на вітчизняними науковцями феномену перфекціонізму як складноструктурованого утворення та різноплановість проявів перфекціонізму, ефектів, які його супроводжують, зумовили розрізнення «нормотипового» (або «здорового», «адаптивного») та «невротичного» (або «патологічного», «дезадаптивного») типів перфекціонізму [45; 52; 51; 21; 24; 30]. Наприклад, D. Namachek [45], визнаючи складність феномену прагнення до досконалості, наголошував, що перфекціонізм зумовлює, в одних випадках, нормальне адаптивне функціонування людини, а в інших – дезадаптацію. На підставі клінічного досвіду вчений розтлумачує різницю між нормальним перфекціоністом і невротичним: для нормального перфекціоніста типовим є встановлення для себе високих стандартів, проте він не виявляє педантичності й може гнучко пристосовуватися до реалій ситуації. Тоді як невротичний перфекціоніст, встановлюючи для себе надвисокі стандарти, не залишає права на помилку і занадто критично оцінює поведінку і результати діяльності [45].

Т. В. Грубі, І. А. Гуляс, О. О. Лоза, О. В. Петрунько та інші дослідники [12; 8; 22; 30; 51] у своїй науковій розвідці зауважують, що за умови виявлення нормального (здорового, конструктивного або функціонального) перфекціонізму передусім спостерігаються: прояв конструктивних прагнень до успіху, позитивні емоційні реакції на події, впевненість у собі та власних ресурсах, самоефективність. Вияви невротичного (патологічного, деструктивного або дисфункціонального) перфекціонізму дослідники пов'язують із незадоволеністю результатами діяльності, навіть при



досягненні успіху, надмірною схильністю до самокритики, самозвинувачень, із проявом емоційної дезадаптованості [5; 6; 18; 21; 30; 39; 45; 51; 59]. Відповідно, з одного боку, орієнтованість людини на успіх, на досягнення досконалості в складних умовах емоційного напруження й непередбачуваності майбутнього розгортання подій є потужною рушійною силою, що, за визначенням професора О. В. Петрунька, «спрямовує індивідуальних і колективних соціальних суб'єктів на шлях розвитку й самовдосконалення» [30, с.242], а з іншого – енергія перфекціонізму може набувати руйнівного, дисфункціонального спрямування. У такому випадку перфекціонізм буде розгортатися не стільки у вимірі самовдосконалення й природного для людини прагнення досконалості, скільки буде трансформуватися у «деструктивну, невротичну адикцію і виявлятися у руйнівній – агресивній чи аутоагресивній – поведінці» [там само]. Така негативістична (патологічна) форма перфекціонізму розвивається у характерологічному профілі особистості у разі, коли активуються такі симптоми [39; 45; 30]:

- 1) встановлені самою людиною (чи нав'язані їй іншими) стандарти поведінки і діяльності усвідомлюються нею як нереалістично високі і практично недосяжні;
- 2) бажання досягти успіху є для людини настільки ціннісним, що перетворюється на одержимість;
- 3) людина абсолютно переконана в тому, що жодний результат, крім ідеального, досконалого, є неприйнятним.

Узагальнення структурних характеристик нормотипового (із позитивною спрямованістю) та невротичного (із негативною спрямованістю) типів перфекціонізму відображено у дослідженнях Л. М. Карамушки, Т. В. Грубі, Н. Г. Гаранян [8; 12; 51; 30], де науковцям вдалося співставити дані ознаки за базовими компонентами (див. табл. 1.1.).

**Структурні характеристики нормотипового та невротичного  
типів перфекціонізму (за Л. М. Карамушкою, Т. В. Грубі,  
Н. Г. Гаранян [8; 51; 30 та ін.]**

<b>Структурні компоненти</b>	<b>Нормотиповий (здоровий) перфекціонізм</b>	<b>Невротичний (патологічний) перфекціонізм</b>
<b>Мотиваційний</b>	Реально високі стандарти і домагання; просоціальні мотиви і цілі; переважання мотивації досягнення успіху (за якої відсутність успіху розчаровує, але не перетворюється на стрес) природне бажання бути досконалим без фіксації на помилках	Надмірно (нереалістично) високі стандарти і домагання; переважання мотивації уникання невдачі; демотиваційний вплив помилок; домінування егоцентричних та егоїстичних мотивів; жорстка самокритика в разі неуспіху; сприйняття самовдосконалення як неунічного обов'язку
<b>Когнітивний</b>	Зрілі когнітивні схеми адекватні поставленим завданням; диференційоване сприйняття очікувань й вимог з боку інших людей; розвинута здатність до децентрації; сформовані реалістичні уявлення про діапазон власних можливостей та можливостей інших осіб; усвідомлення цінності невдач і помилок; сепарація власного Я від результатів діяльності	Дисфункційні когнітивні схеми, спотворені соціальні когніції; перманентне порівняння себе з іншими людьми за орієнтації на полюс найуспішніших; виборча концентрація на невдачах і помилках; нездатність до децентрації
<b>Афективно-емоційний</b>	Уважне й урівноважене ставлення до завдань діяльності та її результатів; задоволеність від процесу діяльності, віра в успіх	Симптоми депресії, тривоги, страх невдачі, висока соціальна тривожність; емоційний дискомфорт як домінуючий тон життя, не ресурсний стан
<b>Поведінковий</b>	Помірна мобілізація активних копінг-стратегій, адаптивні тактики вибору цілей в діапазоні помірно важких, реалізація максимально продуктивних технік діяльності, впевненість у своїх діях, професіоналізмі, мобільність, заощадження ресурсів	«Надмобілізація» копінг-ресурсів або навпаки - уникання діяльності через невпевненість у власних силах; не адаптивні тактики вибору завдань у діапазоні надмірно складних; сумніви у власному професіоналізмі; соціальна пасивність, вивчена безпорадність

Цікавими ми вважаємо також і погляди Л. А. Данилевич, яка висвітлює функціональний та дисфункціональний виміри перфекціонізму. Згідно із науковими обґрунтуваннями Л. А. Данилевич [10] функціональний перфекціонізм відображує адаптивні стратегії поведінки людини і поєднує в собі високі стандарти та організованість суб'єктів життєтворення. Дисфункціональний перфекціонізм маркується нетерпимим ставленням до помилок та прорахунків людини у діяльності, тривожністю щодо результатів діяльності, гострими емоційними переживаннями (і навіть депресивного спектру) невідповідності між бажаною досконалістю та реальним станом справ [10; 22; 23; 24].

У площині даного кваліфікаційного (магістерського) дослідження привертає увагу також напрацювання В. С. Павлової [27; 28; 29], яка вивчає феномен перфекціонізму в термінах саморегуляції. Дослідниця визнає амбівалентну природу прагнення людини до досконалості (яка відображує нормотипові та патологічні тенденції життєтворення особистості) і зауважує, що у нормальній, адаптивній формі перфекціонізму поєднуються ресурси мінливості (вони зумовлюють тенденції особистісного зростання і прагнення до самовдосконалення), та ресурси стійкості (вони забезпечують здатність людини до своєчасної зупинки на шляху до досягнення успіху при виникненні непереборних перешкод). Разом з тим патологічний перфекціонізм проявляє себе лише як ресурс мінливості, що спонукає особистість до безперервної гонитви за недосяжною досконалістю і позбавляє її можливості контролювати власні ресурси.

Серед специфічних детермінант нормотипового перфекціонізму В. С. Павлова називає такі психологічні ресурси особистості як-от: життєстійкість, суб'єктивна вітальність, психологічне благополуччя, самоефективність, задоволеність життям, особистісний динамізм, толерантність до невизначеності тощо [27; 28; 29], що цілком узгоджується із нашим припущенням щодо взаємозалежності маркерів перфекціонізму та суб'єктивного благополуччя людини.

Поняття «Суб'єктивне благополуччя» (*Subjective Well-being*) активно досліджується у позитивній психології і тлумачиться як критерій особистісного самоствалення й якості світосприймання (E. L. Deci, R. M. Ryan, E. Diener, L. Tay, C. D. Ryff, V. H. Singer) [41; 42; 43; 54]. Зокрема Е. Дінер [42] розглядає усвідомлення людиною суб'єктивного благополуччя у термінах «задоволеності – незадоволеності» як конструкт, що вибудовується навколо позитивного чи негативного афектів (суб'єктивного переживання життєвих ситуацій). У змістовому контексті поняття суб'єктивного благополуччя має чітко виражений психологічний сенс, обумовлений передусім когнітивними оцінками людиною векторів власного життя у площині задоволення й позитивних емоцій [42; 43], що увиразнює задоволення базових потреб людини, стан її здоров'я, здатність успішно адаптуватися до життєвих умов і обставин, запитів соціального оточення. Відповідно, значною мірою переживання людиною задоволеності, щастя є результатом соціального порівняння – зіставлення себе з іншими людьми, власними ідеалами, устремліннями, своїм минулим. Ми поділяємо визнання вченими як важливих особистісних чинників, що забезпечують здатність людини пристосовуватися до несталих умов життєдіяльності (а отже і переживати задоволення якістю власного життя) позитивне мислення – оптимістичний, раціональний погляд на події життя, й позитивну (конструктивну) соціальну позицію (ініціативність, активність у життєтворенні, емпатійність, конгруентність у міжособистісних стосунках, здатність надавати психологічну та соціальну підтримку оточенню), що забезпечують досягнення соціально значимих результатів [34, с.65]. Відповідно, саме нормотипові ознаки перфекціонізму (позитивність мислення, адекватність, конгруентність власних ресурсів та ресурсів інших, активність життєвої позиції, вмотивованість тощо) можна розглядати як передумови, що забезпечують реалізацію гедоністичних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості.

Суголосним даному кваліфікаційному (магістерському) дослідженню ми вважаємо також тлумачення сутності психологічного благополуччя Керол Ріфф (*Psychological Well-being*) [54], що базується на розумінні даного феномену як результату розвитку і саморозвитку особистості. Згідно із теоретичними позиціями К. Ріфф психологічне благополуччя маркує перш за все здатність людини реалізовувати власну індивідуальність, стверджувати власну суб'єктність, бути творцем власного життя через долучення до певної діяльності, виконання адекватних соціальних ролей [там само].

Звертаючи увагу на детермінанти психологічного благополуччя, психологи (наприклад: Е. Л. Deci, Р. М. Ryan, С. D. Ryff, Ю. І. Кашлюк [41; 23; 17]) констатують, що психологічне благополуччя залежить не лише від внутрішніх (фізичних і психічних) факторів, зокрема – від ментального здоров'я людини, стану її духовно-морального здоров'я, та від особливостей сприймання соціального середовища (адаптивності, раціонально вираженого погляду на події життя, конструктивної активності, продуктивного перфекціонізму) [17, с.174]. У обґрунтуванні моделі психологічного благополуччя К. Ріфф авторкою презентовано [54] шість факторів досягнення внутрішньої гармонії і задоволення життям:

- 1) позитивні стосунки з іншими – турбота про благополуччя інших, почуття задоволення від конгруентних, довірливих стосунків із іншими);
- 2) управління середовищем (оточенням), здатність людини ефективно використовувати зовнішні ресурси;
- 3) цілеспрямованість життя: наявність продуктивних цілей, високорозвинена здатність до рефлексії, свідомої саморегуляції;
- 4) особистісне зростання: ефективне використання особистісних ресурсів, розвиток здібностей, талантів;
- 5) самоприйняття: прийняття себе, позитивне ставлення до своїх особистісних властивостей;
- 6) автономія: незалежність, внутрішній контроль.

Реалізація, хоча б частково, означених векторів буття людини сприяє позитивному світосприйманню й гармонізації світобачення. Таким чином, суб'єктивне благополуччя особистості постає як інтегральне соціально-психологічне поняття, що включає оцінку і ставлення людини до самої себе та до свого життя. Позитивне переживання людиною суб'єктивного благополуччя відображує ефект балансування особистості між задоволенням власних потреб і потреб суспільства, між внутрішніми механізмами функціонування у соціокультурному просторі, адаптацією до вимог соціуму та самореалізацією як втіленням власного потенціалу. А отже, нормотиповий (конструктивний) або ненормативний (патологічний) перфекціонізм суттєво увиразнює ставлення людини до самої себе і світосприймання в цілому, визначає ключові тенденції максимально ефективного або виснажливого використання людиною своїх сил, здібностей, навичок та інших ресурсів у конкретній ситуації. Нормотиповий («здоровий») перфекціонізм передбачає адекватне прагнення людини до високих стандартів діяльності і життя в цілому, уміння зосереджуватися на високій цінності змісту життя та радіти успіху, що й маркує відчуття суб'єктивного благополуччя особистості. Тоді як патологічний перфекціонізм сповнює життя людини негативними переживаннями та суттєво ускладнює його, руйнуючи параметричні ознаки психологічного благополуччя. Адже патологічний деструктивний перфекціонізм супроводжується порушеннями саморегуляції особистості, прагненням до недосяжних стандартів, відчуттям безпорадності у складних життєвих ситуаціях, відчуттям незадоволення собою і власною діяльністю, розчаруванням у власних ресурсах [36; 42; 17; 18; 29]. Тим самим функціонально перфекціонізм засвідчує співвідношення між середовищем або суб'єктивним простором людини, відчуттям суб'єктивного благополуччя і особистісними характеристиками суб'єкта життєдіяльності, що є особливо значущим у психології професійної діяльності, актуальним аспектом якої є збереження (або й відновлення) психологічного здоров'я персоналу.

### **1.3. Перфекціонізм як чинник професійно-психологічної адаптованості фахівців управлінської діяльності**

Теоретичний огляд наукових досліджень змістової сутності та структурно-функціональних особливостей перфекціонізму дозволяє стверджувати, що перфекціонізм як складне психологічне утворення (феномен, що поєднує як процесуальні, так і особистісні ознаки) логічно вбудований у простір індивідуального і соціального життя людини. Ми поділяємо думку О. В. Петрунька, який наголошує, що перфекціонізм певною мірою визначає логіку життя людини, а відтак і «його якість та його регулятиви (принципи, мотиви, цінності, патерни дій і діяльності, стилі поведінки й стилі емоційного реагування, характер особистих і соціальних комунікацій, будову внутрішнього світу окремих особистостей тощо)» [30, с.234]. Усе зазначене є надзвичайно актуальним у сфері професійної діяльності людини, що потребує не лише фахової підготовки особистості, але й активної життєвої позиції, зорієнтованої на успішність діяльності, обстоювання перфекційних цінностей та власної конкурентоспроможності в умовах тотальної невизначеності.

У сучасній науковому просторі активно обговорюються питання продуктивності перфекціонізму суб'єктів професійної діяльності. І. А. Гуляс, З. С. Карпенко, О. А. Кононенко, В. Д. Кузіна, О. О. Лоза, Н. Б. Лукіна [9; 16; 18; 20; 23; 24], долучаючись до фахової дискусії, визнають, що у формуванні професіоналізму значну роль відіграють перфекційні настанови особистості, які виявляються у самовдосконаленні, постійному особистісному розвитку та у прагненні до самоактуалізації [9]. І. А. Гуляс розглядає реалізацію мотивації досягнення успіху та перфекційні настанови у професійній діяльності як позитивні тенденції самовдосконалення, розвитку професійно важливих якостей людини на фоні об'єктивного оцінювання власних ресурсів та результатів діяльності [там само].

Разом з тим у трактуванні значущості перфекціонізму як чинника професійно-психологічного розвитку фахівців науковці також визнають

амбівалентність даного феномену. Зокрема Є. В. Карпенко, на відміну від напрацювань І. А. Гуляс, яка визнає продуктивність здорового перфекціонізму у професійній діяльності, розглядає перфекціонізм як джерело невротизації фахівця [15]. Акцентуючи увагу на патологічному аспекті даного феномену, Є. В. Карпенко (посилаючись на теоретичні концепти А. Адлера) наголошує, що у гонитві за досконалістю та через намагання ідеалізувати власний образ «Я» особистість знецінює себе (як результат зіставлення Я-ідеального та Я-реального) та інших, руйнуючи ідентифікаційні ознаки реального «Я». Це, у свою чергу, спричиняє невротизацію та хронічну фрустрацію особистості, що супроводжується стражданням через надуману недосконалість, втратою права на помилку, жорстким контролем усіх сфер життя й передусім – найбільш публічної з них – професійної. Формування надвисоких вимог до себе і своєї діяльності, що унеможлиблює виконання поставлених завдань, призводить до виникнення депресивних станів, почуття провини та усталеного бажання виправдатися, демонструючи компенсаторний характер перфекціонізму [15, с. 30–35].

Суголосні думки висловлює також В. Д. Кузіна, наголошуючи, що схильність фахівця до високих показників перфекціонізму перешкоджає його професійній ідентифікації та формуванню адекватного професійного Я-образу [20].

Водночас значна кількість науковців (див., наприклад: І. А. Гуляс, О. А. Кононенко, О. О. Лоза, Н. Б. Лукіна, О. В. Петрунько [9; 18; 23; 24; 30]), і ми також поділяємо цю позицію, полюс перфекціонізму передусім залежить від особистісних властивостей людини та її психологічного профілю. Згідно із теоретичними узагальненнями П. Хьюїтта та його колег [46; 48] прагнення до високих стандартів діяльності не є деструктивним конструктом особистості. Навпаки, за певних умов, перфекціонізм відображує позитивний погляд на життя: у нормі ступінь задоволення, яке здатна відчувати особистість за результатами оцінки якості виконаної діяльності, прямо корелює з інтенсивністю зусиль, які людина докладає для досягнення мети [цит. за: 5,



с.16]. Результати співставлення та систематизації типологічних ознак нормотипового та невротичного перфекціонізму у наукових роботах О. А. Золотарьової, О. О. Лози, Л. М. Карамушки, Т. В. Грубі [22; 12; 6] наведені у таблиці 1.2.

Таблиця 1.2.

**Характеристики нормотипового та невротичного типів перфекціонізму**

<b>Нормотиповий (здоровий) перфекціонізм</b>	<b>Невротичний (патологічний) перфекціонізм</b>
Конструктивна (здорова) активність	Непродуктивна конкуренція, бажання особистої вищості над іншими
Активна життєва позиція, впевненість у своїх силах подолати тиск стресорів	Втрата самовладання в складних життєвих ситуаціях, невпевненість у собі
Здатність реалістично оцінювати власні ресурси та обмеження	Схильність до жорсткої самокритики та критики інших
Виважене продуктивне прагнення до успіху, до досягнень	Страх поразки й бажання викликати захоплення. Мотивація уникнення невдач
Постановка реалістичних (досяжних) цілей та завдань. Адекватний рівень домагань	Концентрація на нереалістичних або нерозумно високих цілях, завданнях. Завищений рівень домагань
Здатність зосереджуватися на цінності змісту діяльності, ретельності виконання та удосконаленні виконуваних дій	Фокусування на оцінці діяльності, на уникненні (або й приховуванні) помилок
Адаптивність і гнучкість: готовність змінювати особисті стандарти та моделі поведінки відповідно до ситуації, іти на ризик	Ригідність у дотриманні нерозумно високих стандартів. Неготовність іти на ризик, страх нових і невизначених ситуацій
Схильність розглядати потенційні загрози та нові завдання як виклики, які містять нові можливості	Відчуття безпорадності і схильність до непродуктивної поведінки або відмова від вирішення проблеми в ситуації загрози
Своєчасне виконання діяльності, прагнення до порядку та організованості	Схильність до прокрастинації, неготовність брати на себе відповідальність за порушення термінів виконання завдань
Здатність відчувати задоволення (позитивні емоції) від виконуваної роботи та радіти результататам (навіть незначним) діяльності	Нездатність відчувати задоволення від виконуваної роботи та результатів діяльності
Переживання щастя, осмисленості та задоволеності життям, відчуття суб'єктивного благополуччя	Відчуття незадоволеності життям і його безглуздості, суб'єктивний дисонанс у світо ставленні
Розподіленість (незалежність) самоцінювання власного Я та результатів діяльності	Відчуття залежності цінності свого Я (часто – ідеалізованого образу Я) від результатів виконання діяльності

Альтруїстичні соціальні установки	Егоцентризм. Втрата соціального інтересу
Незалежність та орієнтація на власні стандарти, впевненість у можливість вибору життєвого шляху	Заклопотаність очікуваннями й оцінкою інших, переживання відсутності вибору, неконтрольованості життя
Особистісне зростання і відчуття безперервного розвитку, самовдосконалення і реалізації власного ресурсного потенціалу	Переживання особистісної стагнації і відсутність відчуття особистісного прогресу, зацикленість на ідеї довершеності
Адаптивні копінг-стратегії. Переживання сповненості енергією, життєвою силою, усвідомленням суб'єктивного благополуччя	Неадаптивні копінг-стратегії. Відчуття спустошення, вичерпаності ресурсів, суб'єктивного дисонансу

Таким чином, ґрунтуючись на результатах теоретичного аналізу наукових розвідок психологів, ми приймаємо факт розрізнення нормотипової (здорової, конструктивної) і патологічної (деструктивної) форм перфекціонізму, зважаючи на те, що лише у патологічній клінічній формі перфекціонізм може розглядатися як психічне відхилення, яке негативно впливає на психоемоційний стан людини і спричиняє дезадаптацію у різних сферах життєтворення. Поведінка невротичного перфекціоніста, як підкреслюють Д. Хамачек, І. А. Гуляс, О. О. Лоза, Н. Б. Лукіна, О. В. Петрунько [45; 9; 23; 24; 30]) зумовлена страхом перед неуспіхом. Побоюючись можливих помилок або невдач, особи із невротичним прагненням до досконалості часто не здатні виконувати діяльність (відтермінують її початок), фокусують увагу на власних недоліках та імовірних прорахунках [24, с.53], тоді як нормотипова форма перфекціонізму сприяє формуванню психологічного благополуччя особистості та її професійно-психологічній адаптованості у фаховій діяльності. Чисельні зарубіжні дослідники (W. D. Parker, H. Stumpf, L. A. Terry-Short, R. G. Owens, P. D. Slade [52; 57; 58; 59] та вітчизняні науковці (І. А. Гуляс, О. А. Кононенко, О. О. Лоза, Н. Б. Лукіна, [9; 18; 23; 24]) зауважують, що перфекціонізм є «невід'ємним елементом розвитку особистості й лише надмірно розвинене прагнення бути довершеним призводить до несприятливих для особистості наслідків [24, с.58]. Нормотиповий

перфекціонізм в цілому визнається перспективною основою мотивації фахівця, що стимулює формування самодостатньої особистості із високим рівнем професіоналізму і максимальною залученістю до командної діяльності організації на шляху до мети.

Особливо актуальним урахування типових індикаторів виявлення перфекціонізму є у професійній діяльності, що належить до сфери «людина – людина», і зокрема – в управлінській діяльності виконавчо-розпорядницької державної служби (Ж. П. Вірна, А. Б. Мудрик, О. О. Лоза [4; 23; 26]). Діяльність держслужбовців вимагає прийняття відповідальних рішень у складних, часто – емоційно напружених ситуаціях, вирізняється творчим характером через домінування нестандартних ситуацій, висуває жорсткі вимоги до особистісно-професійних якостей суб'єктів управлінської діяльності. Не останнє місце у системі професійно цінних якостей фахівця з управління посідає перфекціонізм (у його нормотиповому виявленні), що розглядається як значущий емоційно-психологічний орієнтир, який сприяє збільшенню продуктивності праці і лояльності фахівця організації, дозволяє виконувати посадові обов'язки й досягати високих результатів у професійному і особистісному розвитку. О. О. Лоза зокрема у своєму дисертаційному дослідженні підкреслює, що перфекціонізм можна вважати «основною акмеологічною інваріантою професіоналізму державного службовця» [23, с.41], що стало виявляється у прагненні фахівців до самовдосконалення.

Самовдосконалення у фаховій діяльності науковці розглядають передусім як «феномен, який забезпечує динамічність розвитку цілісної системи професіоналізму діяльності шляхом справедливого самооцінювання й оперативного усунення особистісних недоліків і проблем, які виявилися за допомогою контролю і самокорекції професійної діяльності» [цит. за: 23, с.42]. Із посиланням на дослідницькі напрацювання Л. В. Маркелової, О. О. Лоза тлумачить змістову сутність особистісно-професійного самовдосконалення (а отже й перфекціонізму) у площині професійно-

психологічної адаптивності державних службовців, що зумовлює «повне розгортання особистісних і професійних якостей, досягнення оптимального співвідношення продуктивності життєдіяльності й енерговитрат» фахівців з управління [23, с.42]. Основними структурними елементами реалізації перфекціонізму, прагнення до професійного самовдосконалення та розвитку професійної ідентичності фахівців з управлінської діяльності вчені [4; 9; 23; 26] називають такі як-от:

- когнітивний компонент, що передбачає самопізнання, усвідомлення особистістю цільових перспектив свого розвитку, необхідних ресурсів на шляху до успіху. Згідно із результатами дослідження Л. В. Маркелової, О. О. Лози суб'єкти управлінської діяльності зазвичай недостатньо розуміють сильні та слабкі сторони власної особистості, не знають і не використовують потенційні можливості розвитку [23, с.42 – 43];
- емоційно-афективний компонент, зорієнтований на емоційний аналіз фахівцями свого ціннісного світу, переживання його суб'єктивної значущості, формування настанови на постійне самовдосконалення;
- мотиваційно-цільовий компонент, що являє собою складну функціональну систему змістовних та динамічних процесів мотивації особистісно-професійного самовдосконалення, цілепокладання і самоконтролю управлінців;
- операціональний компонент – передбачає опанування системою психотехнологій, спрямованих на продуктивну реалізацію завдань самовдосконалення, а саме: самопізнання, самоаналізу, самоконтролю та самокорекції, орієнтуючись на образ Я-ідеального [23, с.42 – 44] та враховуючи стадіальність кар'єрного росту й професійно-психологічної адаптованості фахівців [4; 26].

## Висновок до розділу 1

Теоретико-методологічний огляд наукових досліджень феноменології перфекціонізму у зарубіжному та вітчизняному просторі дозволяє зробити такі висновки:

1. Проблема перфекціонізму як складного особистісного соціокультурно обумовленого феномену (в якому органічно поєднані як процесуальні, так і особистісні ознаки) активно вивчається зарубіжними та вітчизняними психологами, проте єдиного підходу щодо тлумачення сутнісних ознак перфекціонізму не існує. Психологами констатовано амбівалентність сутнісних вимірів прагнення до досконалості, що можуть оцінюватися в категоріях норми або патології (девіації). У разі нормотипового виявлення перфекціонізму ця особистісна характеристика усвідомлюється (та рефлексується) людиною, критично нею оцінюється й може бути адекватно врегульованою відповідно до запитів соціального оточення.
2. Перфекційна особистість може тлумачитися як відповідальний суб'єкт власного життя, який добре усвідомлює і здатний адекватно оцінювати (а за необхідності й оперативно переоцінювати) власне місце у соціальному середовищі; особливості свого внутрішнього світу й індикатори ідентичності, де важливу роль відіграє перфекціонізм як амбівалентне прагнення до успіху і досконалості; сформованість навичок самоменеджменту, що дозволяють за потреби нейтралізувати негативні модальності виявлення перфекціонізму у несталих умовах життєтворення.
3. Вважаємо переконливо обґрунтованими конструктивну і деструктивну (невротичну) тенденції впливу перфекціонізму на усвідомлення особистістю суб'єктивного благополуччя.
4. В сучасних умовах конкурентності у різних сферах діяльності перфекціонізм можна вважати вагомим чинником професійно-психологічної адаптованості фахівців, і зокрема в галузі управління.

## **РОЗДІЛ 2. Емпіричне дослідження перфекціонізму як ресурсу стабілізації психологічного благополуччя особистості**

### **2.1. Діагностичне вимірювання перфекціонізму та суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності**

Теоретико-методологічний аналіз наукових конструктів феноменології перфекціонізму, результати якого представлені у першому розділі даної кваліфікаційної (магістерської) роботи, дозволив побудувати логічну схему емпіричної частини дослідження перфекціонізму як особистісно-регулятивного ресурсу суб'єктів управлінської діяльності, що зумовлює, у свою чергу, можливість стабілізації психологічного благополуччя особистості.

Зважаючи на те, що перфекціонізм трактується психологами як складне амбівалентне утворення, яке відображує прагнення особистості до успіху й досконалості, а структура якого висвітлює характеристики когнітивних та інтерперсональних параметрів, що позначаються на усвідомленні людиною суб'єктивного благополуччя, в якості завдання емпіричного етапу кваліфікаційної (магістерської) роботи нами було означено необхідність означення особливостей виявлення перфекціонізму фахівцями управлінської діяльності та усвідомлення ними ресурсів психологічного благополуччя.

**Метою** емпіричного етапу магістерського дослідження ми вважали психодіагностичне вимірювання показників регуляторно-особистісного ресурсу перфекціонізму та визначення можливостей стабілізації суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності шляхом оптимізації рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму.

Організаційна послідовність виконання емпіричного дослідження означених параметрів перфекціонізму зумовила реалізацію таких етапів:

1. Підготовчого етапу, призначенням якого стало осмислення дизайну дослідження та вибір науково обґрунтованого психодіагностичного інструментарію.

2. Констатувального етапу у форматі психодіагностичного вимірювання за допомогою обраних стандартизованих методик характеристик перфекціонізму респондентів та особливостей переживання ними суб'єктивного благополуччя із подальшим аналізом та інтерпретацією результатів.
3. Корекційно-розвивального етапу, завданнями якого було означено створення та апробацію корекційно-розвивальної програми відновлення (або стабілізації) суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності шляхом оптимізації рівня перфекціонізму, а також оцінювання її ефективності.

Відповідно до логічної схеми емпіричної частини дослідження основними **завданнями** констатувального психодіагностичного етапу кваліфікаційного (магістерського) дослідження було зазначено:

- психодіагностичне вимірювання показників перфекціонізму фахівців управлінської діяльності за допомогою стандартизованих психодіагностичних методик, суголосних загальній меті та завданням кваліфікаційного дослідження;
- психодіагностичне вимірювання рівня усвідомленого психологічного благополуччя респондентами;
- аналіз та інтерпретація імовірних кореляційних зв'язків між показниками досліджуваних параметрів особистісного профілю фахівців управлінської діяльності.

**Базою емпіричного дослідження** було обрано підрозділи Управління бухгалтерського обліку, планування та звітності Виконкому Криворізької міської ради та Управління Державної казначейської служби України у місті Кривому Розі Дніпропетровської області.

**Вибіркова сукупність** була представлена 42 особами (різних вікових груп зрілого розвитку – від 32 до 64 років), які згідно із посадовими приписами професійно виконують управлінську діяльність в Управлінні бухгалтерського обліку, планування та звітності Виконкому Криворізької

міської ради (13 осіб), в Управлінні Державної казначейської служби України у м. Кривому Розі Дніпропетровської області (29 осіб).

Вибіркова сукупність була сформована рандомно за критерієм добровільної згоди осіб долучитися до участі у дослідженні, стать і соціальні фактори не впливали на вибір учасників дослідження.

Емпіричні дані були отримані шляхом індивідуального опитування та тестування респондентів.

Результати аналітичного огляду психометричних властивостей та ресурсу діагностичних шкал зумовили обрання таких методик психологічної діагностики перфекціонізму та параметрів психологічного благополуччя:

1. Методики вимірювання показників перфекціонізму особистості:

- Багатовимірна шкала перфекціонізму (Multidimensional Perfectionism Scale, *MPS-H*) П. Хьюїтта та Г. Флетта (в адаптації І. І. Грачової), що дозволяє виміряти структуру і спрямування перфекціонізму [12, с.25 – 29];
- Велика тривимірна шкала перфекціонізму (The Big Three Perfectionism Scale) М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стойєбера та С. Шеррі (в адаптації Т. В. Грубі), субшкали якої дозволяють виміряти типові характеристики перфекціонізму (жорсткого, самокритичного та нарцисичного) [12, с.29 – 34];
- Доопрацьована «Шкала недосягнутої досконалості» (Almost Perfect Scale – Revised, *APS – R*) Р. Слені, призначена для вивчення ставлення людини до себе, власної продуктивності та до інших людей [12, с. 38 – 40].

2. Методики вимірювання параметрів психологічного благополуччя особистості:

- Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя BBC (The Modified BBC Subjective Well-Being Scale (*BBC-SWB*)) П. Понтіна, М. Швеннера, С. Таї та М. Кіндермена (в адаптації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер) [25, с. 23–26];



- Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О.Калюк, О.Савченко) [31].

Вибір психодіагностичного інструментарію емпіричного дослідження було здійснено із урахуванням мети і завдань кваліфікаційної (магістерської) роботи.

*Багатовимірна шкала перфекціонізму (Multidimensional Perfectionism Scale, MPS-H)* розроблена у 1991 році канадськими вченими П. Хьюїттом та Г. Флеттом [46] і дозволяє оцінити структуру і спрямованість особистості на високі стандарти у вимірах «Я», «Інші» та «Інші стосовно мене» [12, с.25 – 26].

Опитувальник складається із 45 питань, поєднаних у три субшкали, кожна з яких увиразнює ступінь вираженості певної складової перфекціонізму:

- орієнтованого на себе перфекціонізму: Я-адресований перфекціонізм, що виявляється у існуванні високих стандартів самооцінювання, цензуруванні особистістю власної поведінки і діяльності;
- перфекціонізму, орієнтованого на інших (адресованого іншим людям), який передбачає надвисокі стандарти до поведінки і діяльності інших, очікування досконалості і постійне оцінювання оточення;
- соціально-приписуваного перфекціонізму, приписування іншим людям упередженого або необ'єктивного ставлення до респондента, суб'єктивне переконання в тому, що на нього постійно тиснуть, вимагаючи довершеності [22, с. 123 – 124].

Опрацювання результатів опитування здійснюється окремо за субшкалами відповідно до 7-бальної шкали відповідей – від «Повністю не згоден» до «Повністю згоден». Кількість набраних балів за трьома шкалами MPS-H засвідчує рівень загального перфекціонізму особистості.

*Велика тривимірна шкала перфекціонізму (The Big Three Perfectionism Scale)* була представлена науковій спільноті групою вчених (М. Сміт,

Д. Саклофскі, Й. Стойєбер та С. Шеррі) у 2016 році та адаптована на українській вибірці Т. В. Грубі [цит. за: 7].

Субшкали методики дозволяють виміряти типові характеристики перфекціонізму (жорсткого, самокритичного та нарцисичного) та деталізувати його виявлення за окремими параметрами: проблеми з самооцінкою, стурбованість помилками, сумніви у власних діях, самокритика, гіперкритика, претензійність [12, с.29 – 34]. Україномовний діагностичний опитувальник складається з 44 пунктів-тверджень, з якими респонденти мають погодитися, або ні, – відповідно до 5-бальної шкали, де відповідь «Повністю не згоден» оцінюється 1 балом, а «Повністю згоден» – 5 балами.

Доопрацьована (або переглянута) «Шкала недосязгнутої досконалості» (*Almost Perfect Scale – Revised, APS-R*) була розроблена у 1992 році та модифікована у 1999 Р. Слені та групою науковців (М. Моблі, К. Райс, Дж. Тріппі та Дж. Ешбі) [12, с.38–40]. Методика APS-R дозволяє вимірювати відсутні в інших опитувальниках аспекти перфекціонізму (зокрема: організованість, прагнення до порядку, переживання через невідповідність високим стандартам).

Опитувальник складається з 23 питань, що відображують за трьома шкалами показники перфекціонізму:

- адаптивного перфекціонізму – орієнтованість на високі стандарти та організованість/прагнення до порядку;
- дезадаптивного перфекціонізму, маркованого переживанням невідповідності власним високим стандартам як суб'єктивного «сприйняття особистістю постійних невдач у прагненні відповідати власним стандартам» [цит. за: 12, с.38].

Оцінка рівня виявлення досліджуваних показників здійснюється за 7-бальною шкалою відповідності в координатах від «Повністю не згоден» (1 бал) до «Повністю згоден» (7 балів)

Інформативною для створення психологічного профілю фахівців управлінської діяльності відповідно до мети і завдань кваліфікаційного (магістерського) дослідження ми вважали також методику «Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя BBC» (The Modified BBC Subjective Well-Being Scale (BBC-SWB)), що відрізняється високим психодіагностичним ресурсом.

Методика була створена групою науковців (P. Pontin, M. Schwannauer, S. Tai та M. Kinderman) та адаптована на українській вибірці Л. М. Карамушкою, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер [25, с.23–26] для вимірювання значущих показників суб'єктивного благополуччя.

Стандартизований опитувальник BBC-SWB дозволяє оцінити параметри суб'єктивного благополуччя опитуваних осіб за трьома субшкалами:

- «психологічне благополуччя», що характеризує здатність людини контролювати своє життя, відчувати оптимізм з приводу майбутнього, впевненість у своїх власних думках і переконаннях, здатність розвиватися;
- «фізичне здоров'я та благополуччя», що увиразнює задоволеність людини фізичним здоров'ям, якістю сну, здатністю працювати та здійснювати свою повсякденну життєву активність, займатись спортом і відпочивати, відсутність депресії, тривоги;
- субшкала «стосунки», що фокусує увагу на комфортності взаємодії із іншими людьми, залученості до дружніх стосунків, здатності звернутись за допомогою до інших тощо.

Як і оригінальна методика «The BBC Subjective Well-being Scale (BBC-SWB)», модифікована методика складається з 24 пунктів, але на відміну від неї використовується не 4-бальна, а 5-бальна оціночна шкала, що дозволяє дослідити міру виявлення досліджуваного параметра у координатах від «Зовсім ні» до «Надзвичайно сильно». Показники розраховуються за

окремими субшкалами як сумарні бали згідно із відповідями респондентів на питання шкали [25, с. 23–26].

Для уточнення досліджуваних параметрів психологічного благополуччя нами також був використаний опитувальник, спрямований на вимірювання структурних (зокрема когнітивних) компонентів суб'єктивного благополуччя, – оригінальна методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О.Калюк, О.Савченко) [31]. Розроблена українськими дослідниками методика «КОСБ-3» містить 20 тверджень, що оцінюються респондентами за 5-ти бальною шкалою від «Повністю не погоджуюсь» до «Повністю погоджуюсь».

Діагностичний ресурс даної методики дозволяє виміряти три незалежні показники (субшкали) задоволеності життям:

- «задоволеність власним життям»;
- «невдоволеність собою і розчарування в житті»;
- «задоволеність відносинами з іншими» [31, с. 26–30].

Також визначається загальний показник задоволеності людини життям.

Отримані за результатами психодіагностичного вимірювання дані були опрацьовані за допомогою методів математичної статистики первинного рівня: були здійснені розрахунки досліджуваних показників за ключем тестових методик, обраховано середні та відсоткові показники.

Також був застосований непараметричний метод рангової кореляції Спірмена ( $r$ -Spearman), який дозволяє означити наявність і напрям кореляційного зв'язку між двома ознаками або профілями ознак в межах певної групи досліджуваних.

## 2.2. Аналіз результатів психодіагностичного дослідження перфекціонізму та психологічного благополуччя фахівців управлінської діяльності

Аналіз та інтерпретація результатів психодіагностичного вимірювання досліджуваних параметрів особистісного профілю фахівців управлінської діяльності передбачали узагальнення кількісних даних та їхній якісний аналіз. Опрацювання інформації відбувалося покроково:

- 1) здійснення первинного математичного аналізу шляхом обрахунку індивідуальних показників перфекціонізму та психологічного благополуччя за ключем методик, а також усереднених показників по вибірковій сукупності респондентів;
- 2) розрахунок відсоткових показників виявлення досліджуваних параметрів та співставлення даних;
- 3) статистичний аналіз отриманих результатів із використанням методу рангової кореляції Спірмена.

Узагальнені результати вимірювання інтегральних показників спрямованості перфекціонізму за допомогою «Багатовимірної шкали перфекціонізму» (*Multidimensional Perfectionism Scale*) П. Хьюїтта та Г. Флетта [12, с.25 – 29] наведені у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1.

### Узагальнені показники спрямованості перфекціонізму респондентів (за методикою П. Хьюїтта та Г. Флетта (*MPS-H*))

Вибіркова сукупність Показники	Респонденти (дані у %); N = 42		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Перфекціонізм, орієнтований на себе	9 % (N = 4)	<b>67 %</b> (N = 28)	24 % (N = 10)
Перфекціонізм, орієнтований на інших	21 % (N = 9)	<b>50 %</b> (N = 21)	29 % (N = 12)
Соціально приписуваний перфекціонізм	21 % (N = 9)	17 % (N = 7)	<b>62 %</b> (N = 26)
Загальний показник перфекціонізму (середнє значення)	17 % (N = 7)	<b>45%</b> (N = 13)	38 % (N = 22)

Аналіз отриманих даних дозволяє констатувати суперечливий характер виявлення структурних компонентів перфекціонізму серед фахівців управлінської діяльності. У ставленні до себе (виявлення особистісно орієнтованого перфекціонізму) долучені до психодіагностичного вимірювання фахівці виявляють середній рівень значущості показника (прослідковується у 67% респондентів), що свідчить про помірність їхніх особистісних стандартів та сприйнятливості до власних недоліків і помилок у поведінці та діяльності. Лише 24% опитаних засвідчили високий рівень виявлення перфекціонізму за даною шкалою, що фіксує високу вимогливість до себе та надвисокі особистісні стандарти життєдіяльності. Тотожні результати були виявлені й за шкалою орієнтованого на інших перфекціонізму: 50% респондентів висувають помірні вимоги щодо інших осіб, проте 29% фахівців з управлінської діяльності досить критично налаштовані на взаємодію з іншими, мають завищені очікування та високі вимоги щодо оточення (більш наочно результати вимірювання представлені на Рис. 2.1.)

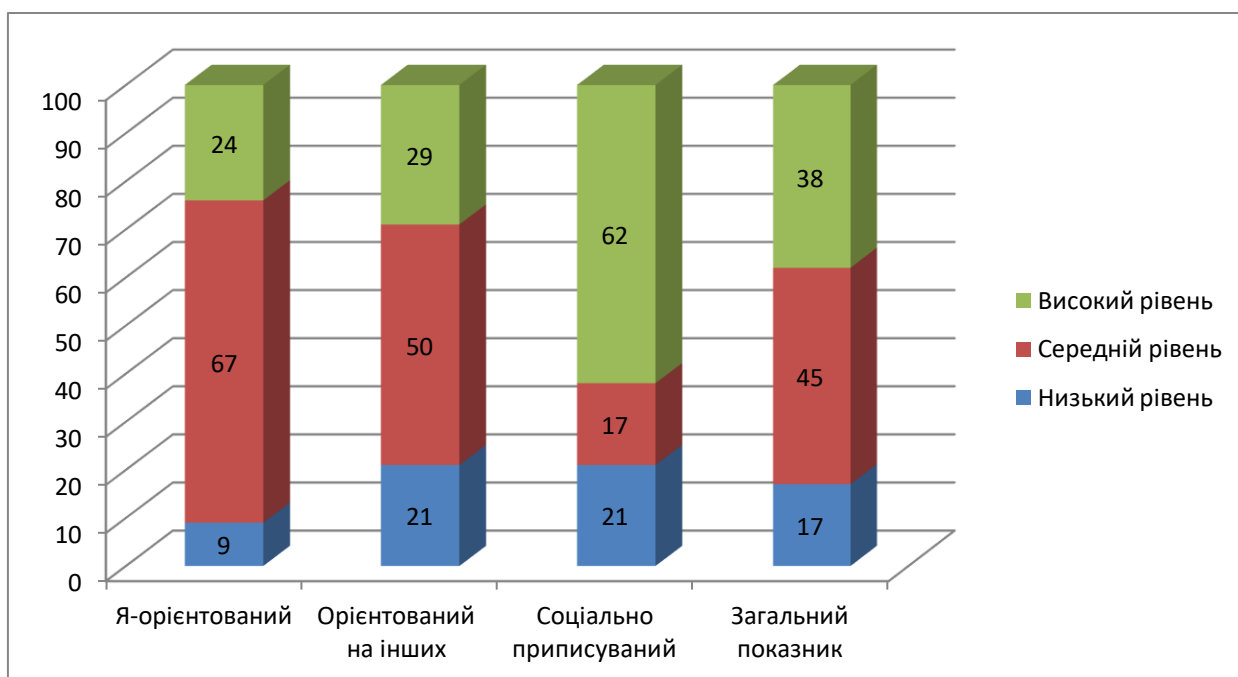


Рис. 2.1. Показники спрямованості перфекціонізму респондентів

Разом з тим серед фахівців управлінської діяльності зафіксовано переважання високих балів за шкалою соціально-приписуваного

перфекціонізму (засвідчено у 62% опитаних), що є показником налаштованості управлінців на відповідність стандартам та очікуванням значущих інших для отримання їхнього схвалення, хоча респонденти й розцінюють викладені до них вимоги як непомірно високі.

В цілому ж за Багатовимірною шкалою (Multidimensional Perfectionism Scale) П. Хьюїтта та Г. Флетта констатовано переважання серед фахівців з управління середнього рівня перфекціонізму (45% засвідчили середні бали за загальним показником ознаки).

З метою уточнення типових ознак перфекціонізму, який переважає в особистісному профілі фахівців-управлінців, до психодіагностичного вимірювання нами була залучена методика «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» (*The Big Three Perfectionism Scale (BPS)*) М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стойєбера та С. Шеррі (в адаптації Т. В. Грубі) [12, с.29–34]. Узагальнені дані психодіагностичного вимірювання наведені у таблиці 2.2.

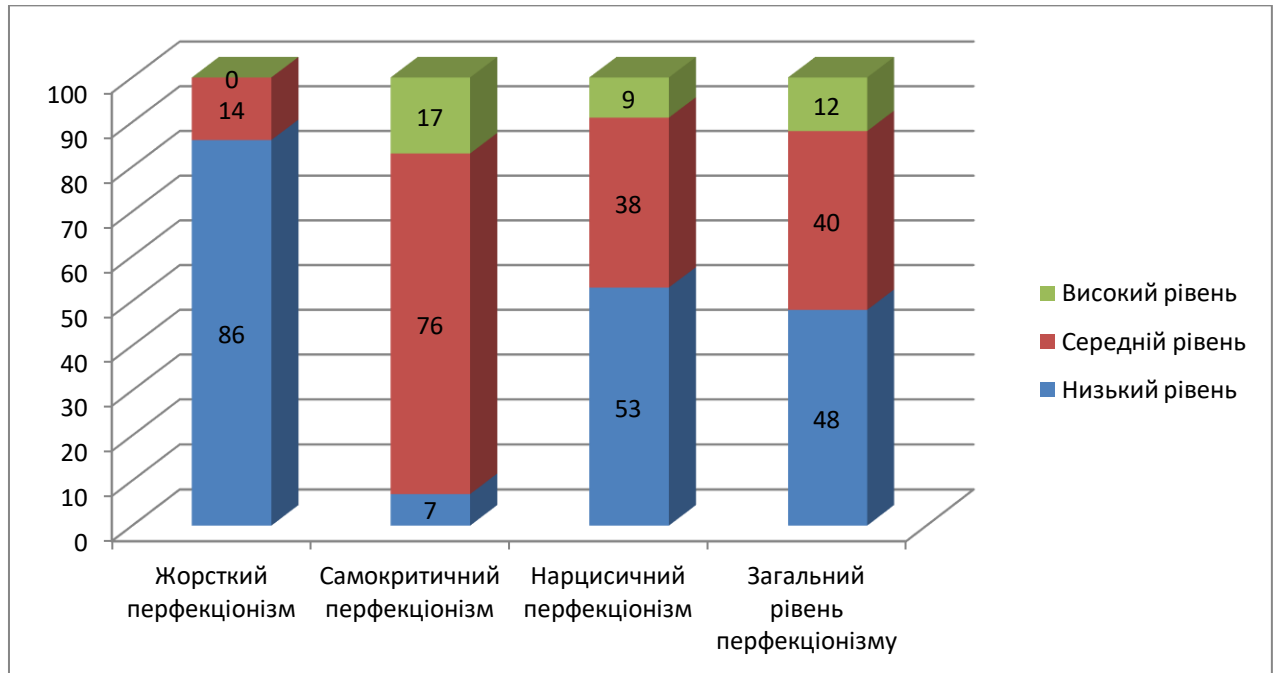
Таблиця 2.2.

**Узагальнені показники типів перфекціонізму фахівців з управління (за методикою М. Сміта, Д. Саклофскі та ін. BPS)**

Показники Вибіркова сукупність	Респонденти (дані у %); N = 42		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Жорсткий перфекціонізм	86 % (N = 36)	14 % (N = 6)	0
Самокритичний перфекціонізм	7 % (N = 3)	76 % (N = 32)	17 % (N = 7)
Нарцисичний перфекціонізм	53 % (N = 22)	38 % (N = 16)	9 % (N = 4)
Загальний рівень перфекціонізму	48% (N = 20)	40% (N = 17)	12 % (N = 5)

Результати діагностичного вимірювання засвідчують максимальне представлення в особистісному профілі фахівців з управління самокритичного перфекціонізму: 76% опитаних засвідчили схильність до самокритики на середньому рівні значущості. Типові ознаки жорсткого та нарцисичного типів перфекціонізму властиві респондентам вибіркової сукупності переважно на низькому рівні значущості: 86% управлінців

вибірковій сукупності не надто переймаються бездоганністю та пунктуальністю при виконанні завдань, 53% опитаних майже не намагаються виглядати краще за інших у діяльності та поведінці. Більш наочно результати психодіагностичного вимірювання за даною методикою представлені на рисунку 2.2.



**Рис. 2.2. Графічне представлення типів перфекціонізму в особистісному профілі фахівців з управління**

Разом з тим вважаємо необхідним відзначити, що достатня кількість осіб вибіркової сукупності (38% респондентів) демонструють показники нарцисичного перфекціонізму на середньому рівні, що можна тлумачити як схильність опитаних управлінців до маніпулятивних стратегій у діяльності, пов'язаних із використанням ресурсів інших осіб на власну користь. Особи цієї групи помірно фокусують зорієнтованість на полюс «найбільш успішних» при порівнянні себе з іншими людьми.

Загальний показник перфекціонізму згідно з методикою «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» маркується розподіленістю між низьким та середнім рівнями значущості: 48% та 40% респондентів відповідно це засвідчили, що цілком узгоджується із результатами діагностичного вимірювання за методикою MPS-H.



Подальший аналіз результатів діагностичного вимірювання із деталізацією типових ознак кожної зі шкал методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму» дозволив уточнити додаткові параметри особистісного профілю фахівців управлінської діяльності (табл. 2.3.).

Таблиця 2.3.

**Показники типових ознак перфекціонізму респондентів**  
(за методикою BPS М. Сміта, Д. Саклофскі та ін.)

Показники	Респонденти (дані у %); N = 42		
	Вибіркова сукупність	Низький рівень	Середній рівень
<b>Жорсткий перфекціонізм</b>			
Перфекціонізм, орієнтований на себе	14 % (N = 6)	<b>69 %</b> (N = 29)	17% (N = 7)
Проблеми з самооцінкою	9 % (N = 4)	<b>57 %</b> (N = 24)	34 % (N = 14)
<b>Самокритичний перфекціонізм</b>			
Стурбованість помилками	4 % (N = 2)	34 % (N = 14)	<b>62 %</b> (N = 26)
Сумніви у власних діях	7 % (N = 3)	<b>74 %</b> (N = 31)	19 % (N = 8)
Самокритика	9 % (N = 4)	<b>62 %</b> (N = 26)	29 % (N = 12)
Соціально-приписуваний перфекціонізм	14 % (N = 6)	29 % (N = 12)	<b>57 %</b> (N = 24)
<b>Нарцисичний перфекціонізм</b>			
Перфекціонізм, орієнтований на інших	7 % (N = 3)	<b>55 %</b> (N = 23)	38 % (N = 16)
Гіперкритика	43% (N = 18)	<b>57 %</b> (N = 24)	0
Упевненість у підкоренні інших	9 % (N = 4)	<b>84 %</b> (N = 35)	7 % (N = 3)
Претензійність	4 % (N = 2)	<b>62 %</b> (N = 26)	34 % (N = 14)

Було зокрема констатовано:

- у форматі жорсткого перфекціонізму помірне домінування ознак високих особистісних стандартів (69% опитаних засвідчили середній рівень значущості орієнтованого на себе перфекціонізму) та проблем із самооцінкою (57% респондентів відповідно);
- у форматі самокритичного перфекціонізму фахівці з управління найбільш переймаються й емоційно реагують на прогнозовані помилки

і невдачі (62 % респондентів означають високий рівень ознаки), а також на тиск референтних суб'єктів діяльності, спонукання до активних дій на шляху до успіху (57% опитаних засвідчили високий рівень значущості соціально-приписуваного перфекціонізму);

- 74% залучених до діагностичного вимірювання осіб демонструють на середньому рівні значущості сумніви у власних діях, 62% – схильність до самокритики при виконанні діяльності;
- у форматі нарцисичного перфекціонізму найбільш представленими в особистісному профілі фахівців з управління є впевненість респондентів у підпорядкуванні оточення їхнім вимогам (84% опитаних зазначили, що інші особи повинні виконувати їхні розпорядження без додаткових роз'яснень), а також претензійність управлінців – стійке уявлення суб'єктів управлінської діяльності про свою неперевершеність як особистості та професіонала.

Наступна методика – *Модифікована* (доопрацьована Р. Слені та іншими дослідниками) «*Шкала недосягнутої досконалості*» (*Almost Perfect Scale–Revised, APS-R*) [12, с.38–40] була використана для маркування перфекціонізму фахівців з управління за ознакою адаптивності – дезадаптивності. Узагальнені показники психодіагностичного вимірювання наведені у таблиці 2.4.

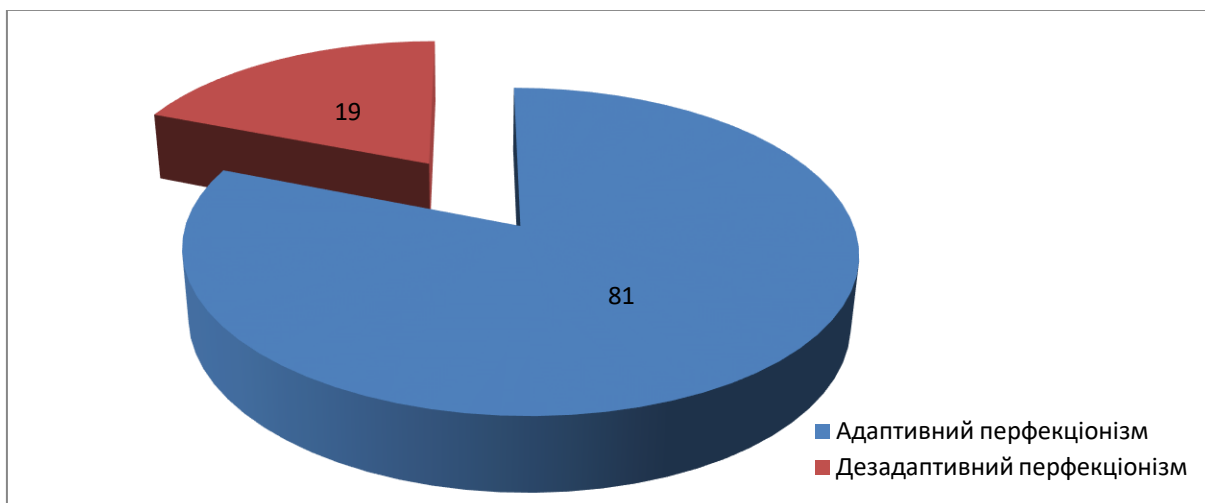
Таблиця 2.4.

**Показники адаптивності – дезадаптивності перфекціонізму фахівців з управління (за методикою Р. Слені, М. Моблі та ін. APS-R)**

<b>Показники</b>	<b>Вибіркова сукупність</b>	<b>Респонденти (дані у %); N = 42</b>
Адаптивний перфекціонізм		81 % (N = 34)
Дезадаптивний перфекціонізм		19 % (N = 8)

Узагальнення результатів вимірювання нормотиповості ознак перфекціонізму фахівців управлінської діяльності засвідчило переважання

полюсу адаптивного (нормотипового) перфекціонізму серед респондентів: 81% опитаних фахівців з управління тяжіють до адаптивних тенденцій прагнення до успіху у відповідності до реалістичних високих стандартів, реалістичних уявлень про діапазон власних ресурсів та обмежень (Рис. 2.3)



**Рис. 2.3. Графічне представлення адаптивного/деадаптивного перфекціонізму в особистісному профілі фахівців з управління**

Додаткові субшкали методики дозволили нам конкретизувати типові ознаки та рівень їхнього виявлення у площині нормотиповості виявлення перфекціонізму (табл. 2.5.)

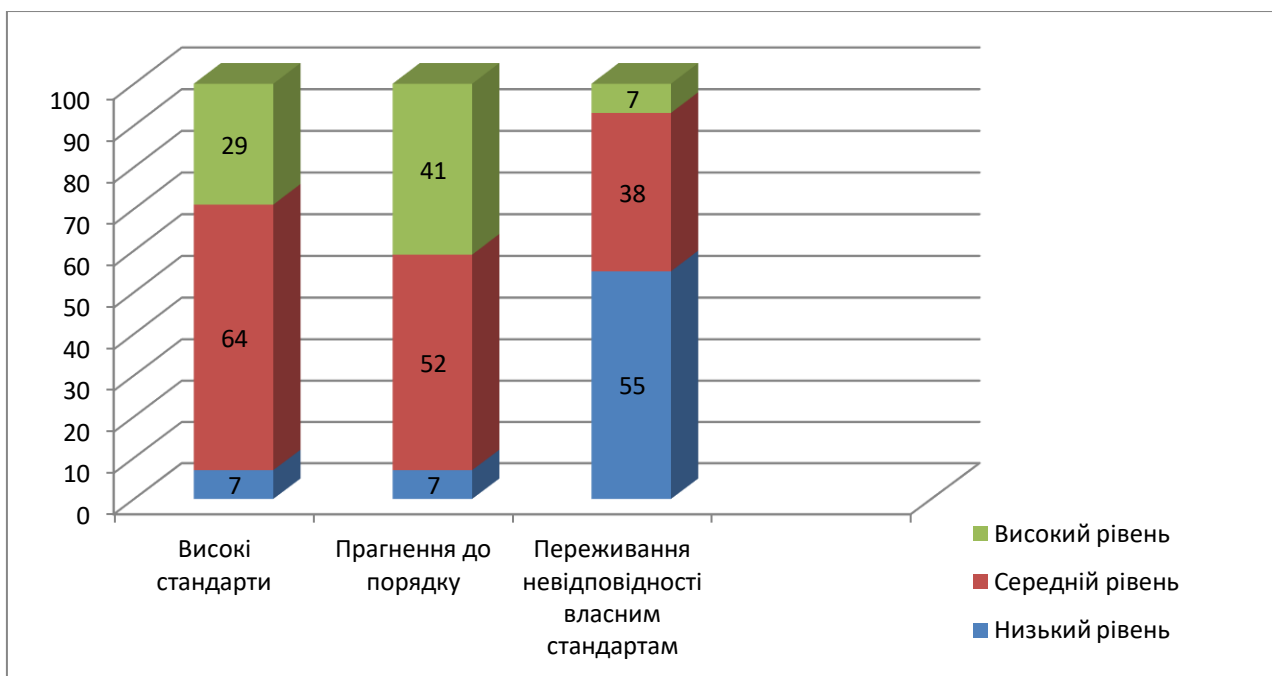
*Таблиця 2.5.*

**Показники адаптивності – деадаптивності перфекціонізму фахівців з управління (за методикою Р. Слені, М. Моблі та ін. APS-R)**

Показники	Вибіркова сукупність	Респонденти (дані у %); N = 42		
		Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
<b>Адаптивний перфекціонізм</b>				
Високі стандарти		7 % (N = 3)	<b>64 %</b> (N = 27)	29% (N = 12)
Прагнення до порядку		7 % (N = 3)	<b>52 %</b> (N = 22)	41% (N = 17)
<b>Деадаптивний перфекціонізм</b>				
Переживання невідповідності власним високим стандартам		55% (N = 23)	38 % (N = 16)	7 % (N = 3)

Було з'ясовано, що фахівці з управлінської діяльності у своєму прагненні відповідати високим стандартам і наблизитися до досконалості у діяльності відзначаються переважно помірністю (це властиво 64% респондентів), тоді як високий рівень виявлення цієї ознаки засвідчили 29% опитаних фахівців.

У прагненні до порядку та організованості зберігається тотожна тенденція, проте кількість осіб із високим рівнем виявлення цієї ознаки дещо більший: 52% фахівців з управління згідно із методикою засвідчили середній рівень прагнення до порядку, 41% – високий рівень (Рис. 2.4.)



**Рис. 2.4. Графічне представлення показників адаптивного/дезадаптивного перфекціонізму в особистісному профілі фахівців з управління**

Заслуговує на увагу той факт, що за базовим показником дезадаптивного перфекціонізму – переживанням невідповідності власним високим стандартам, неспроможності досягти поставленої мети, незадоволеності результатами діяльності – фахівці з управлінської діяльності переважною більшістю (55% респондентів) продемонстрували низький рівень значущості ознаки, 38% засвідчили середній рівень значущості даного показника у власному особистісному профілі.

Співставлення типових ознак нормотиповості виявлення перфекціонізму фахівцями управлінської діяльності дозволило зафіксувати три групи респондентів:

- 1) фахівці, у особистісному профілі яких переважають типові ознаки адаптивного (нормотипового) перфекціонізму, що відображують реалістично високі стандарти діяльності та зрілі когнітивні схеми продуктивного професіоналізму;
- 2) особи, що виявляють передусім ознаки дезадаптивного перфекціонізму (пов'язані із надмірно високими стандартами та дисфункціональними когнітивними схемами, перманентним порівнянням себе із іншими людьми) на високому та середньому рівнях значущості;
- 3) фахівці, прояв перфекціонізму яких набув конфліктного характеру, що виявляється у поєднанні респондентами типових ознак як адаптивного, так і дезадаптивного перфекціонізму на високому та середньому рівнях значущості (часто із тяжінням до полюсу дезадаптивного перфекціонізму).

В цілому результати психодіагностичного вимірювання ознак перфекціонізму респондентів свідчать про дисонанс перфекційних настанов фахівців управлінської діяльності, що позначається на рівні самоорганізації та самовдосконалення осіб, залучених до емпіричного дослідження, а тому – потребує фахового психологічного супроводу.

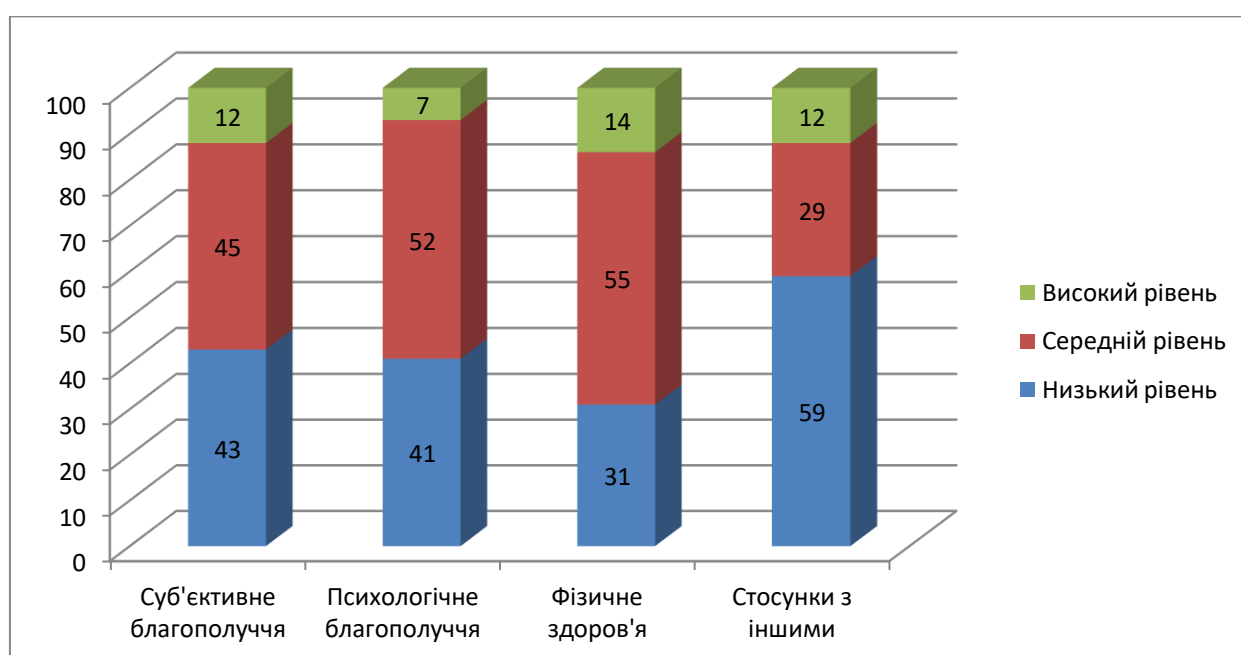
Реалізація другого завдання констатувального психодіагностичного етапу кваліфікаційного (магістерського) дослідження потребувала психодіагностичного вимірювання рівня усвідомленого респондентами психологічного благополуччя. Для цього передусім нами була використана *Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя BBC (The Modified BBC Subjective Well-Being Scale (BBC-SWB))* П. Понтіна, М. Швеннера, С. Таї та М. Кіндермена (в адаптації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер) [25, с.23–26]. Узагальнені результати вимірювання показників суб'єктивного благополуччя респондентів наведено у таблиці 2.6.

Таблиця 2.6.

**Узагальнені показники суб'єктивного благополуччя фахівців з управління (за методикою П. Понтіна, М. Швеннера та ін. (BBC–SWB))**

Вибіркова сукупність	Респонденти (дані у %); N = 42		
	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
Психологічне благополуччя	41% (N = 17)	<b>52 %</b> (N = 22)	7 % (N = 3)
Фізичне здоров'я та благополуччя	31 % (N = 13)	<b>55 %</b> (N = 23)	14 % (N = 6)
Стосунки з іншими	<b>59%</b> (N = 25)	29% (N = 12)	12 % (N = 5)
Суб'єктивне благополуччя	<b>43 %</b> (N = 18)	<b>45%</b> (N = 19)	12 % (N = 5)

Аналіз та узагальнення результатів психодіагностичного вимірювання суб'єктивного благополуччя респондентів за допомогою субшкал методики BBC–SWB) доводять: серед фахівців вибіркової сукупності найбільш виразно (на середньому рівні значущості) виявляються показники психологічного благополуччя та фізичного здоров'я (Рис.2.5).



**Рис. 2.5. Графічне представлення показників суб'єктивного благополуччя в особистісному профілі фахівців з управління**

Більшість опитаних фахівців управлінської діяльності впевнені, що їм вдається помірно контролювати своє життя, планувати майбутнє і

розвиватися на особистісному та професійному рівнях (це представлено у відповідях 52% респондентів), тоді як 41% залучених до опитування управлінців не відчувають такої впевненості. Схожі тенденції прослідковуються й за шкалою фізичного здоров'я та благополуччя: 55% респондентів помірно задоволені власним фізичним здоров'ям, здатністю працювати та бути активним, вони засвідчують ситуативні прояви тривоги, розлади депресивного спектру. 31% опитаних фахівців констатує низький рівень задоволення своїм фізичним станом.

Найбільш проблемним полем життєдіяльності респонденти вважають сферу стосунків: 59% фіксують показники за цією шкалою на низькому рівні задоволеності, що виявляється у обмеженості кола спілкування (як у площині дружніх, так і особистісних відносин).

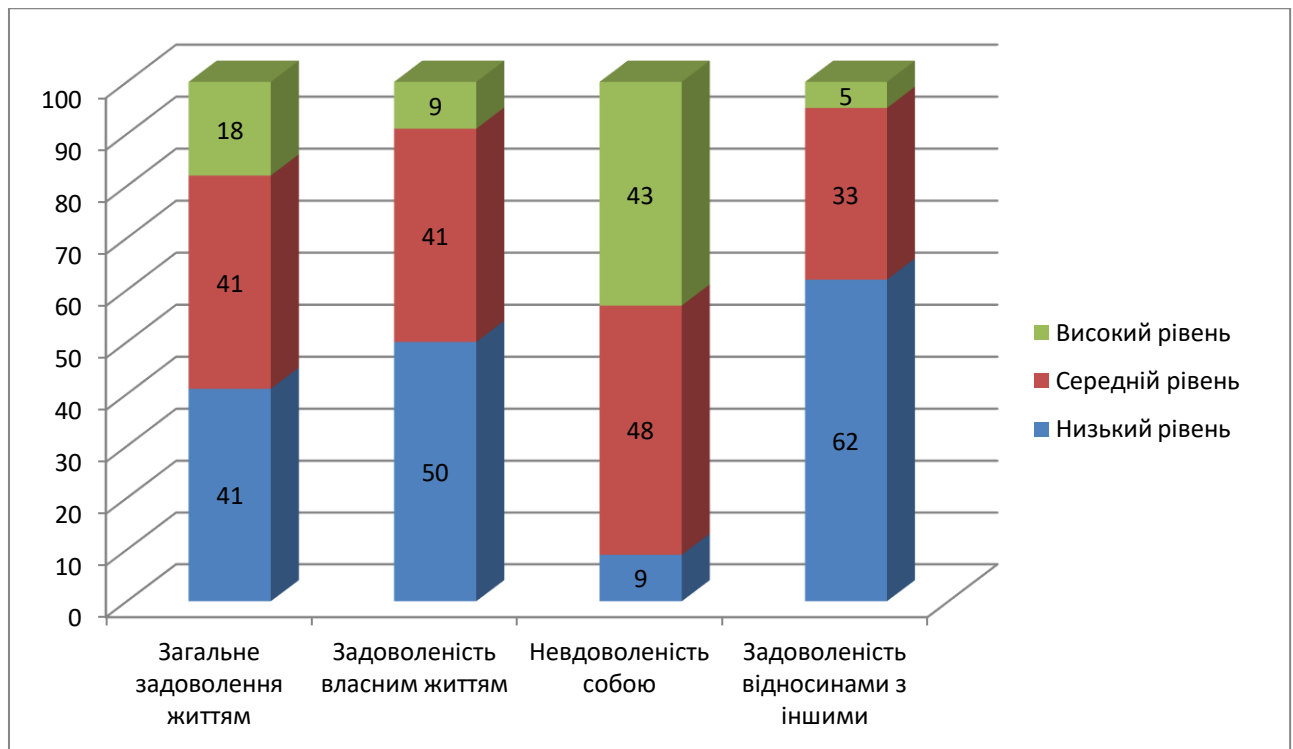
Узагальнений показник суб'єктивного благополуччя фахівців з управлінської діяльності засвідчив представленість у психологічному профілі залучених до емпіричного дослідження осіб середнього (у 45% респондентів) та низького (у 43% респондентів) рівнів виявлення ознаки. Ми свідомі того, що це може бути пов'язано передусім із жорсткими реаліями воєнного часу. Люди сприймають більшість подій, які трапляються в їхньому житті, негативно, вони часто бувають зневірені у своїх ресурсах, у можливості отримати допомогу від інших, через що певною мірою розчаровуються у життєвих ситуаціях. В емоційно напружених ситуаціях професійної діяльності означені думки, переживання переносяться й на робочі ситуації, що суттєво ускладнює досягнення мети і намірів щодо успішної самореалізації та професійного розвитку. Лише 12% опитаних фахівців з управлінської діяльності констатували високий рівень суб'єктивного благополуччя. Це підтвердили й результати психодіагностичного вимірювання когнітивних (усвідомлюваних респондентами) показників психологічного благополуччя за допомогою методики *«Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)»* (О.Калюк, О.Савченко) [31], наведені у таблиці 2.7.

**Узагальнені показники когнітивної складової суб'єктивного благополуччя респондентів (за методикою О.Калюк, О.Савченко КОСБ-3)**

Шкали	Рівень виявлення	Низький рівень	Середній рівень	Високий рівень
	Кількість респондентів у % (N = 42)			
Загальний рівень задоволеності життям		<b>41%</b> (N = 17)	<b>41 %</b> (N = 17)	18 % (N = 8)
Задоволеність власним життям		<b>50%</b> (N = 21)	41% (N = 17)	9 % (N = 4)
Невдоволеність собою та розчарування в житті		9 % (N = 4)	<b>48 %</b> (N = 20)	43 % (N = 18)
Задоволеність відносинами з іншими		<b>62 %</b> (N = 26)	33% (N = 14)	5 % (N = 2)

Аналіз узагальненого показника загального рівня задоволеності життям фахівців з управління за шкалою методики КОСБ-3 засвідчив виявлення нарівно низького та середнього рівнів значущості ознаки: 41% залучених до емпіричного дослідження респондентів в цілому негативно ставляться до впливу стрес-факторів, відчувають дискомфорт і зниження життєвого ресурсу. Вони низько оцінюють продуктивність своєї діяльності, яку часто вважають непривабливою, проявляють невпевненість у ситуаціях, що потребують прийняття відповідальних рішень. Разом з тим також 41% опитаних демонструють більш виважене ставлення до складних життєвих обставин та власних ресурсів. Лише 18% фахівців з управління вибіркової сукупності підтвердили високий рівень усвідомлення загального задоволення життям, що передбачає здатність особистості до функціонального відновлення й ефективного життєтворення у напружених умовах професійної діяльності. Схожі тенденції засвідчили й результати вимірювання ставлення респондентів до власного життя: 50% опитаних незадоволені (або задоволені на низькому рівні значущості) власним життям, 41% констатують помірне задоволення перебігом власного життя й характером використання життєвих ресурсів (Рис.2.6.).





**Рис. 2.6. Графічне представлення когнітивних показників суб'єктивного благополуччя в особистісному профілі фахівців з управління**

Більшість учасників емпіричного дослідження також не задоволені відносинами з іншими людьми, мріють про зміну (або хоча б розширення) кола спілкування: 62% опитаних засвідчили низький рівень задоволеності характером міжособистісних взаємин, 33% – помірний рівень задоволеності (означене суголосно результатам діагностичного вимірювання за субшкалами методики BBC–SWB).

Додатково за допомогою субшкали «Невдоволеність собою» було доведено значну міру незадоволеності фахівців з управління вибіркової сукупності собою на помірному (48% респондентів) та навіть високому (засвідчили 43% респондентів) рівнях значущості. Це свідчить про переживання ними внутрішньої напруги, роздратування через марнування часу, використання категоричних мисленнєвих суджень. А отже, ми маємо ще один аргумент на користь необхідності психологічної інтервенції у суб'єктивні виміри психологічного благополуччя фахівців з управління.

Подальший аналіз результатів психодіагностичного (констатувального) дослідження потребував конкретизації статистично достовірних

кореляційних зв'язків між окремими параметрами виявлення перфекціонізму та психологічного благополуччя фахівців управління. Для процедури кореляційного аналізу нами були обрані найбільш значущі субшкали масиву даних психодіагностики. Зважаючи на особливості розподілу значень (що не є нормальним), для виконання задачі було обрано коефіцієнт кореляції (r) Спірмена. Аналіз досліджуваних параметрів здійснювався за допомогою програми SPSS-20.

Результати кореляційного аналізу між окремими показниками перфекціонізму та психологічного благополуччя наведені у *таблиці 2.8*.

*Таблиця 2.8.*

**Показники коефіцієнтів кореляції (r) Спірмена для типових ознак перфекціонізму та структурних компонентів психологічного благополуччя фахівців з управління**

Критерії аналізу	Перфекціонізм, орієнтований на себе	Перфекціонізм, орієнтований на інших	Соціально-приписуваний перфекціонізм,	Самокритичний перфекціонізм,	Адаптивний перфекціонізм	Деадаптивний перфекціонізм
Суб'єктивне благополуччя	0,422*	0,493**	-0,348*	<b>-0,576**</b>	<b>0,644**</b>	<b>-0,549**</b>
Субшкала «Психологічне благополуччя»	<b>0,532*</b>	0,253*	-0,294*	0,496**	<b>0,547*</b>	<b>-0,506**</b>
Субшкала «Фізичне здоров'я та благополуччя»	0,365**	0,231	0,373**	0,272	0,439**	-0,353**
Субшкала «Стосунки з іншими»	-0,395*	<b>0,634*</b>	<b>0,521*</b>	0,328*	<b>0,574*</b>	-0,238*
Загальний рівень задоволеності життям	0,198	0,214*	0,288*	<b>-0,570*</b>	<b>0,721**</b>	-0,467**
Задоволеність власним життям	<b>0,598*</b>	<b>0,530*</b>	0,371*	0,356**	<b>0,532*</b>	-0,428**
Невдоволеність собою та розчарування в житті	-0,231	0,360**	<b>0,527*</b>	<b>0,639**</b>	0,434*	<b>0,653**</b>

Примітка: статистично значущі зв'язки позначено \* для  $p \leq 0,05$ ; \*\* для  $p \leq 0,01$

Результати виконаного нами кореляційного аналізу підтвердили наше припущення щодо існування статистично значущих зв'язків між типовими

ознаками перфекціонізму та показниками психологічного благополуччя фахівців управлінської діяльності. В аналітичному огляді отриманих кореляційних зв'язків між досліджуваними показниками ми брали до уваги передусім зв'язки відносно високої значущості ( $p \leq 0,05$  і  $p \leq 0,01$ ) та помірної сили (не менше 0,52).

Було констатовано:

- Я-орієнтований (особистісний) перфекціонізм корелює із показниками психологічного благополуччя ( $r_s = 0,532$  при  $p \leq 0,05$ ) та індексом задоволеності суб'єкта управлінської діяльності власним життям ( $r_s = 0,598$  при  $p \leq 0,05$ ). Це дозволяє із високою імовірністю припустити можливість стабілізації суб'єктивного (усвідомлюваного самою людиною) благополуччя особистості шляхом гармонізації Я-концепції й унормування типових ознак суб'єктного перфекціонізму;
- типологічні ознаки спрямованого на інших перфекціонізму позначаються на стосунках особистості з іншими людьми (зафіксовано значущий кореляційний зв'язок із показниками відповідної субшкали ( $r_s = 0,634$  при  $p \leq 0,05$ )) та на задоволеності суб'єкта власним життям ( $r_s = 0,530$  при  $p \leq 0,05$ );
- також впливає на характер стосунків особистості з іншими людьми соціально-приписуваний перфекціонізм ( $r_s = 0,521$  при  $p \leq 0,05$ ), що також корелює із субшкалою «Невдоволеність собою та розчарування життям» ( $r_s = 0,527$  при  $p \leq 0,05$ );
- зростання індексу самокритичного перфекціонізму погіршує (що підтверджує обернений кореляційний зв'язок) рівень суб'єктивного благополуччя ( $r_s = - 0,576$  при  $p \leq 0,01$ ) та загальний рівень задоволеності життям ( $r_s = - 0,570$  при  $p \leq 0,05$ ). Це супроводжується стурбованістю щодо помилок (реальних та прогнозованих), спричиняє сумніви щодо власних дій, самокритику суб'єктів управлінської

діяльності. Водночас у фахівців суттєво зростає індекс невдоволеності собою і розчарованість життям ( $r_s = 0,639$  при  $p \leq 0,01$ );

- найбільші за силою кореляційні зв'язки виявлено за результатами статистичного аналізу між маркуванням адаптивного перфекціонізму та такими показниками благополуччя людини як суб'єктивне благополуччя ( $r_s = 0,644$  при  $p \leq 0,01$ ) та психологічне благополуччя ( $r_s = 0,547$  при  $p \leq 0,05$ ). Відповідно, зростання показників адаптивного перфекціонізму обумовлює покращення стосунків із іншими ( $r_s = 0,574$  при  $p \leq 0,05$ ), збільшення індексу задоволеності життям в цілому ( $r_s = 0,721$  при  $p \leq 0,01$ ) та власним життям зокрема ( $r_s = 0,532$  при  $p \leq 0,05$ );
- разом з тим типові ознаки дезадаптивного перфекціонізму суттєво погіршують усвідомлювані маркери психологічного благополуччя людини: погіршуються (про що свідчить оберненість кореляційного зв'язку) індекси суб'єктивного благополуччя ( $r_s = -0,549$  при  $p \leq 0,01$ ) та психологічного благополуччя ( $r_s = -0,506$  при  $p \leq 0,01$ ). Водночас суттєво зростає ( $r_s = 0,653$  при  $p \leq 0,01$ ) невдоволеність особистості собою та її розчарування життям

Таким чином, виконане нами психодіагностичне вимірювання типових ознак особистісного профілю фахівців управлінської діяльності дозволяє стверджувати актуальність надання кваліфікованої психологічної підтримки особам даної категорії.

Згідно із результатами дослідження найбільш потребують психологічної допомоги фахівці, що виявляють ознаки дезадаптивного перфекціонізму, а також ті, прояв перфекціонізму яких набув конфліктного характеру через поєднання типових ознак як адаптивного, так і дезадаптивного перфекціонізму на високому та середньому рівнях значущості. Це зумовлено тим, що означені тенденції супроводжуються руйнацією характерних ознак суб'єктивного благополуччя.

## Висновок до розділу 2

На етапі виконання емпіричного дослідження у структурі кваліфікаційної (магістерської) роботи нами було здійснене психодіагностичне вимірювання показників регуляторно-особистісного ресурсу перфекціонізму та обґрунтовано можливість стабілізації психологічного благополуччя фахівців управлінської діяльності шляхом оптимізації рівня перфекціонізму.

Вибіркова сукупність психодіагностичного (констатувального) етапу дослідження була представлена 42 особами (різних вікових груп зрілого розвитку – від 32 до 64 років), які згідно із посадовими приписами професійно виконують управлінську діяльність в Управлінні бухгалтерського обліку, планування та звітності Виконкому Криворізької міської ради (13 осіб), в Управлінні Державної казначейської служби України у м. Кривому Розі Дніпропетровської області (29 осіб).

Емпіричні дані були отримані шляхом індивідуального опитування та тестування респондентів.

В якості психодіагностичного інструментарію були обрані науково обґрунтовані валідні методики: Багатовимірний шкала перфекціонізму (Multidimensional Perfectionism Scale, *MPS-H*) П. Хьюїтта та Г. Флетта (в адаптації І. І. Грачової); Велика тривимірний шкала перфекціонізму (The Big Three Perfectionism Scale) М. Сміта, Д. Саклофскі, Й. Стойєбера та С. Шеррі (в адаптації Т. В. Грубі); Доопрацьована «Шкала недосягнутої досконалості» (Almost Perfect Scale – Revised, *APS – R*) Р. Слені; Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя BBC (The Modified BBC Subjective Well-Being Scale (*BBC-SWB*)) П. Понтіна, М. Швеннера, С. Таї та М. Кіндермена (в адаптації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер); Методика «Когнітивні особливості суб'єктивного благополуччя (КОСБ-3)» (О.Калюк, О.Савченко). Вибір психодіагностичного інструментарію емпіричного дослідження було здійснено із урахуванням мети і завдань кваліфікаційної (магістерської) роботи.

На підставі аналізу та узагальнення результатів психодіагностичного (констатувального) вимірювання вважаємо доцільним констатувати такі типові ознаки особистісного профілю фахівців управлінської діяльності:

- переважання соціально-приписуваного перфекціонізму на високому рівні значущості (зафіксовано у 62% респондентів) та Я-зорієнтованого (особистісного) типу перфекціонізму на середньому рівні значущості (зафіксовано у 67% респондентів), що свідчить про важливість особистісних маркерів самоствердження управлінців;
- домінування самокритичного типу перфекціонізму (властивого 76 % респондентів на середньому рівні значущості), що увиразнює стурбованість помилками (на високому рівні значущості), сумніви у власних діях та самокритицизм (на середньому рівні значущості);
- принципове домінування адаптивного типу перфекціонізму (81%) порівняно із дезадаптивним (19%). Водночас співставлення даних засвідчило три групи респондентів: фахівці, у особистісному профілі яких переважають типові ознаки адаптивного (нормотипового) перфекціонізму; особи, що виявляють передусім ознаки дезадаптивного перфекціонізму; фахівці, прояв перфекціонізму яких набув конфліктного характеру, що виявляється у поєднанні респондентами типових ознак як адаптивного, так і дезадаптивного перфекціонізму;
- переважання середнього рівня психологічного благополуччя, що відрізняється поєднанням суперечливих тенденцій: зацентрованості на загальному рівні задоволеності життям (властиве 41% респондентів) що єднається із невдоволеністю собою та розчаруванням у житті (засвідчено у відповідях 48% респондентів).

Результати кореляційного аналізу із застосуванням коефіцієнту кореляції ( $r$ ) Спірмена, підтвердили взаємозв'язок між типологічними ознаками перфекціонізму фахівців управлінської діяльності та усвідомлюваними показниками психологічного благополуччя.

### **РОЗДІЛ 3. Корекційно-розвивальні аспекти оптимізації нормотипового перфекціонізму фахівців управлінської діяльності**

#### **3.1. Програма оптимізації перфекціонізму як ресурсу відновлення суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності**

Констатувальний етап емпіричного дослідження у виразив типові характеристики особистісного профілю респондентів. За результатами теоретичного та психодіагностичного аналізу досліджуваних ознак особистісного профілю фахівців управлінської діяльності нами була розроблена та апробована корекційно-розвивальна програма оптимізації рівня адаптивного перфекціонізму як регуляторно-особистісного ресурсу відновлення суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності.

**Метою** корекційно-розвивального етапу кваліфікаційного (магістерського) дослідження ми вважали створення та апробацію корекційно-розвивальної програми психологічного супроводу фахівців управлінської діяльності, спрямованої на оптимізацію рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму та відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя.

Відповідно до мети були сплановані завдання корекційно-розвивального етапу емпіричного дослідження:

- 1) розробити програму психологічного супроводу фахівців управлінської діяльності, спрямовану на оптимізацію рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму та відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя;
- 2) апробувати корекційно-розвивальну програму оптимізації рівня адаптивного перфекціонізму як регуляторно-особистісного ресурсу відновлення суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності;

3) оцінити ефективність програми психологічного супроводу фахівців управлінської діяльності із урахуванням результатів ретестування (контрольного психодіагностичного вимірювання).

До роботи у форматі корекційно-розвивальної програми оптимізації нормотипового (адаптивного) перфекціонізму було залучено 12 осіб (віком 28 – 35 років), які професійно виконують управлінську діяльність в Управлінні бухгалтерського обліку, планування та звітності Виконкому Криворізької міської ради (4 особи), в Управлінні Державної казначейської служби України у м. Кривому Розі Дніпропетровської області (8 осіб). Критеріями формування вибіркової сукупності корекційно-розвивального етапу емпіричного дослідження ми вважали:

- добровільну згоду осіб долучитися до участі у дослідженні;
- об'єктивні покази щодо залучення до програми психологічного супроводу за результатами психодіагностичного вимірювання: домінування в особистісному профілі респондентів ознак дезадаптивного перфекціонізму або виявів конфліктного поєднання ознак дезадаптивного та адаптивного різновидів перфекціонізму (із тяжінням до дезадаптивного полюсу), а також занижений рівень усвідомленого суб'єктивного благополуччя.

У трактуванні феноменології нормотипового (адаптивного) перфекціонізму ми послуговувалися передусім такими твердженнями:

- нормотиповий (адаптивний) перфекціонізм є складним інтегративним особистісним утворенням, що означає індивідуальну траєкторію руху людини до сформованого ідеалу;
- становлення нормотипового перфекціонізму (а отже й корекція показників його виявлення) відбувається лише в процесі активного творчого розвитку, самоздійснення особистості через усвідомлення свободи, власної суб'єктності у прийнятих рішеннях [5, с. 49 – 51].



Реалізація логічної схеми корекційно-розвивального етапу емпіричного дослідження даної кваліфікаційної (магістерської) роботи зумовила висунення таких припущень:

- 1) нормотиповий (адаптивний) перфекціонізм сприяє особистісному і професійному розвитку людини, увиразненню її потенційних ресурсів за умов раціонального контролю і регуляції діяльнісних сценаріїв на шляху до успіху;
- 2) цілеспрямоване впровадження корекційно-розвивальної програми оптимізації рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму фахівців управлінської діяльності сприятиме унормуванню показників професійної ідентичності та професійно-психологічної адаптованості управлінців;
- 3) надання систематичної і різнопланової психологічної допомоги фахівцям управлінської діяльності щодо формування конструктивних адаптивного перфекціонізму сприятиме покращенню параметрів суб'єктивного благополуччя респондентів у несталих умовах сьогодення.

Формування програми оптимізації рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму та відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя було здійснене із дотриманням загальних стратегічних принципів організації психологічного супроводу суб'єктів діяльності (Додаток А).

Структура й функціональна модель програми вибудовувалася нами за традиційним алгоритмом [див., наприклад: 11; 13; 14; 25; 33 та ін.], що передбачає виокремлення трьох блоків:

- 1) Інформаційно-просвітницький (едукативний) блок, реалізація якого відбувалася у вигляді психологічного лекторію з елементами практикуму для фахівців управлінської діяльності. Заняття були спрямовані на висвітлення основних закономірностей професійного саморозвитку особистості, роз'яснення важливих механізмів

адаптивного перфекціонізму суб'єктів управлінської діяльності та спілкування.

- 2) Блок корекційно-розвивального тренінгу (групової форми напрацювання досвіду прояву нормотипового перфекціонізму), спрямованого на віднайдення реальних шляхів оптимізації суб'єктивного благополуччя учасників тренінгу. Крім того психологічний супровід фахівців управлінської діяльності передбачав також надання індивідуальних психологічних консультацій (очних та дистанційних із використанням мережевих ресурсів Інтернету).
- 3) Блок рефлексії, що передбачав моніторинг ефективності напрацьованого учасниками тренінгу досвіду (у вигляді самоаналізу, ведення щоденника самоспостереження) й закріплення набутих навичок у реаліях професійної управлінської діяльності.

При плануванні тематичних оглядів психоедукації ми зважали передусім на визнання професором Л. М. Карамушкою [13; 14; 25] базових векторів реалізації в умовах війни психічного здоров'я та суб'єктивного благополуччя особистості (Рис.3.1.).



Рис. 3.1. **Функціональні вектори реалізації суб'єктивного благополуччя особистості** (модифікована схема Л. М. Карамушки [25, с.25])

Відповідно до настанов провідних фахівців-практиків [11; 25; 33 та ін.] нами був розроблений цикл міні-лекцій з елементами практикуму, орієнтований на висвітлення різних аспектів ефективної професійної ідентифікації фахівців з управління – узгодженості реального «Я» особистості із професійним «Я» (образом успішного фахівця), уявлення про можливу і реальну рольову поведінку, типові рольові функції [11, с. 40–41] та особистісні ресурси (Додаток Б). Загальна тривалість інформаційно-просвітницького курсу була спланована у обсязі 30 годин. Зустрічі із колективом управлінців відбувалися із періодичністю 2 рази на місяць протягом 2 – 4 годин.

Паралельно із просвітницьким лекторієм здійснювалася корекційно-розвивальна інтервенція, спрямована на формування у фахівців управлінської діяльності досвіду адаптивного перфекціонізму. В якості формату формувального впливу був обраний соціально-психологічний тренінг як багатофункціональний метод спланованих змін у виявленні певних психологічних феноменів людини (або соціальних груп), орієнтованих на гармонізацію їхньої життєдіяльності [33]. Кожна тренінгова сесія (тема) містила серію інтерактивних технік, спрямованих на розвиток типових особистісних характеристик або поведінкових стратегій у контексті адаптивного перфекціонізму: ділових, організаційно-діяльнісних, рольових і психологічних ігор, творчих завдань і вправ, психотехнік і рефлексопрактик, групових дискусій «із відкритим закінченням» тощо.

У формуванні психологічних інтервенцій щодо корекції (виправлення) деструктивних аспектів перфекціонізму ми спиралися передусім на техніки когнітивно-поведінкової терапії (КПТ), що дозволяють особистості усвідомити змістові ознаки перфекціонізму, опанувати його специфічні виміри (емоційні розлади депресивного спектру, тривожність, проблеми міжособистісних контактів, зниження продуктивності діяльності тощо), модифікувати стратегії поведінки. КПТ передбачає виявлення та вербалізацію (проговорювання) перфекційних настанов, осмислення

дисфункційних (особистісних і професійно-рольових) стандартів й заміну їх на альтернативні, більш адаптивні схеми. А отже умовно можна виокремити три етапи корекційно-розвивального процесу, побудованого на засадах КПТ:

- 1) етап створення в учасників корекційно-розвивальної діяльності адекватного ставлення до своїх психологічних проблем і можливостей їхнього виправлення;
- 2) етап аналізу особистісних проблем, аналіз джерел їхнього виникнення;
- 3) пошук адекватних шляхів вирішення проблемних питань, переоцінювання деструктивних уявлень, трансформація ставлення людини до себе і до навколишнього світу [19, с.186 – 187].

Також при плануванні корекційно-розвивальної роботи ми враховували загальний розвивально-терапевтичний ефект тренінгової групи (Т-групи), відзначений зокрема у роботах К. Рудестама [53]:

- долучення до групової роботи нейтралізує ефект відчуження, відсторонення учасників тренінгу;
- Т-група відображує суспільство у мініатюрі й дозволяє побачити і проаналізувати в умовах психологічної безпеки психологічні закономірності спілкування і поведінки інших людей та самих себе, що не є очевидними у життєвських ситуаціях;
- група забезпечує можливість для учасників тренінгу отримати зворотний зв'язок і підтримку від людей зі схожими проблемами, полегшує процеси саморозкриття, самопізнання, самовдосконалення;
- у групі людина може набути нових умінь, експериментувати із різними стилями стосунків серед рівних партнерів.

В основу корекційно-розвивальної програми оптимізації рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму та відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя (табл.3.1.) нами були покладені передусім напрацювання практичних психологів із проблем унормування професійної ідентичності [11; 22; 33] та відновлення рівня суб'єктивного благополуччя [13] особистості.

Таблиця 3.1.

**Програма тренінгу оптимізації рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму та відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя**

Назви змістових модулів і тем
<p><b>Модуль I</b>  <b>«Я маю право на помилку: сутність та структура нормотипового (адаптивного) перфекціонізму»</b>  <b>Мета:</b> інформування учасників тренінгу про амбівалентну сутність перфекціонізму та перфекційні настанови особистості; актуалізація особистісних ресурсів управлінців</p>
Тема 1. Перфекціонізм як чинник професійно-психологічної адаптованості/дезадаптованості фахівців з управління. Типові ознаки адаптивного та дезадаптивного перфекціонізму
Тема 2. Регуляторно-особистісний ресурс перфекціонізму. Умови реалізації ознак конструктивного перфекціонізму в управлінській діяльності
Тема 3. Шляхи розвитку адаптивних перфекційних настанов особистості. Унормування емоційних реакцій. Переключення з результату на процес діяльності
<i>Усього годин за модулем: 10</i>
<p><b>Модуль II</b>  <b>«Я поряд з Іншими: перфекціонізм, орієнтований на Інших»</b>  <b>Мета:</b> розвиток особистісних конструктів нормотипового перфекціонізму, надання психологічної підтримки у формуванні і закріпленні гнучких стратегій діяльності</p>
Тема 4. Нормотиповий перфекціонізм та його виявлення у взаємодії з іншими людьми. Помилки – це нормально?
Тема 5. Етапи вибудовування гнучких партнерських стосунків. Розвиток потреби та навичок пізнання інших людей та відновлення рівноваги. Принцип «малих кроків»
Тема 6. Конструктивна взаємодія із соціальними партнерами різного типу. Відстоювання особистісних меж у спілкуванні як умова відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя
Тема 7. Рефлексія навичок паритетних стосунків (Спілкування «Рівного з Рівним»)
<i>Усього годин за модулем: 10</i>
<p><b>Модуль III</b>  <b>«Я разом із Іншими: соціально-приписуваний перфекціонізм та суб'єктивне благополуччя людини»</b>  <b>Мета:</b> розвиток адаптивного перфекціонізму шляхом формування варіативних сценаріїв поведінки; відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя</p>
Тема 8. Соціально-психологічна компетентність фахівців з управління. Гнучкість поведінкових сценаріїв як умова психологічного благополуччя
Тема 9. Можливості трансформації стереотипних (ригідних) реакцій на шляху до успіху в адаптивні сценарії. Парадоксальні приписи: «Роби НЕ-правильно»
Тема 10. Рефлексія конструктивних стратегій поведінки особистості. Розвиток емоційної стійкості у складних життєвих обставинах та відновлення суб'єктивного благополуччя
<i>Усього годин за модулем: 10</i>
<b>Усього годин: 30</b>

Виконання тренінгової програми тривало 10 тижнів (2,5 місяця), протягом яких було проведено 10 занять (3 години кожне) із періодичністю один раз на тиждень.

Між сесіями тренінгу та після його закінчення (екстенсивні періоди корекційно-розвивальної програми) були передбачені заходи посттренінгового супроводу, спрямовані на закріплення результатів тренінгу та впровадження набутого суб'єктивного досвіду фахівцями з управління у практику реального життя: ведення щоденників самоспостереження, «гаряча лінія» для надання психологічних консультацій тощо.

Таким чином тренінгова програма у площині корекційно-розвивальної діяльності була вибудована нами як «спеціально упорядкована система методів, орієнтованих на різні рівні складності (понятійний, репродуктивний, алгоритмічно-дійовий, дослідницький)» [11, с.104], й виступила, – як зауважує професор С. М. Каліщук, – «навчально-зумовленим інцидентом в силу своєї подвійної спрямованості та можливості подвійної рефлексії» учасників програми: на рівні мотивування та практичного відпрацювання нового досвіду [там само]. А отже, засвоєння та відпрацювання учасниками тренінгу продуктивних сценаріїв поведінки й реалізації адаптивного перфекціонізму підвищує позитивний ресурс особистісного та фахового розвитку, сприяє утвердженню досвіду саморегуляції та самоконтролю. Ми вважаємо цілком прийнятним визнанням С. Б. Кузіковою дуальності функцій груп тренінгу, що «виконують, крім функції навчання, ще й функцію психічного оздоровлення» [19, с.264]. Відповідно, долучення фахівців з управлінської діяльності до тренінгової програми оптимізації рівня адаптивного перфекціонізму зумовлює водночас відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя – дозволяє учасникам тренінгу глибше усвідомити свій статус у суспільній ієрархії, налагодити адекватні міжособистісні взаємини, зміцнити повагу до оточення та почуття власної гідності [19; 33].

### **3.2. Оцінка ефективності корекційно-розвивальної програми оптимізації нормотипового перфекціонізму**

На завершальному етапі виконання кваліфікаційного (магістерського) дослідження був реалізований посттренінговий моніторинг результативності емпіричної частини роботи. Завданням моніторингу ми вважали оцінювання ефективності програми психологічного супроводу фахівців управлінської діяльності із урахуванням результатів ретестування (контрольного психодіагностичного вимірювання).

Для ретестування були обрані такі методики:

- Шкала перфекціонізму (Empowering Gifted Behavior Scale) Дженкінс-Фрідмана та Бренскі-Мерфі, що дозволяє виміряти поведінковий профіль перфекціонізму особистості у координатах «Поведінка, що перешкоджає досягненню мети» – «Поведінка, що стимулює досягнення мети» [12, с.48 – 50];
- Модифікована шкала суб'єктивного благополуччя BBC (The Modified BBC Subjective Well-Being Scale (BBC-SWB)) П. Понтіна, М. Швеннера, С. Таї та М. Кіндермена (в адаптації Л. М. Карамушки, К. В. Терещенко, О. В. Креденцер) [25, с. 23–26];

Для перевірки статистичної значущості відмінностей між досліджуваними показниками на етапі ретестування був використаний дисперсійний аналіз даних із залученням Н-критерію Краскела-Уолеса. Процедура аналізу досліджуваних параметрів здійснювалася за допомогою програми SPSS-20.

Аналіз та узагальнення результатів посттренінгового моніторингу типових ознак особистісного профілю фахівців управлінської діяльності засвідчив загальну помірну позитивну динаміку у проявах досліджуваних показників.

Відповідно до діагностичного ресурсу Шкали перфекціонізму (Empowering Gifted Behavior Scale) Дженкінс-Фрідмана та Бренскі-Мерфі

нами були перевірені показники схильності учасників тренінгу до поведінкових стратегій дезадаптивного («Поведінка, що перешкоджає досягненню мети») та адаптивного («Поведінка, що стимулює досягнення мети») перфекціонізму [12, с.48 – 50; 12, с. 38 – 40].

Зважаючи на те, що до корекційно-розвивальної програми психологічного супроводу були залучені особи, в особистісному профілі яких переважали ознаки дезадаптивного перфекціонізму або були виявлені ознаки конфліктного поєднання показників дезадаптивного та адаптивного різновидів перфекціонізму (із тяжінням до дезадаптивного полюсу), результати контрольного зрізу даних свідчать про тенденцію позитивних змін у виявленні респондентами перфекціонізму (табл. 3.2).

*Таблиця 3.2.*

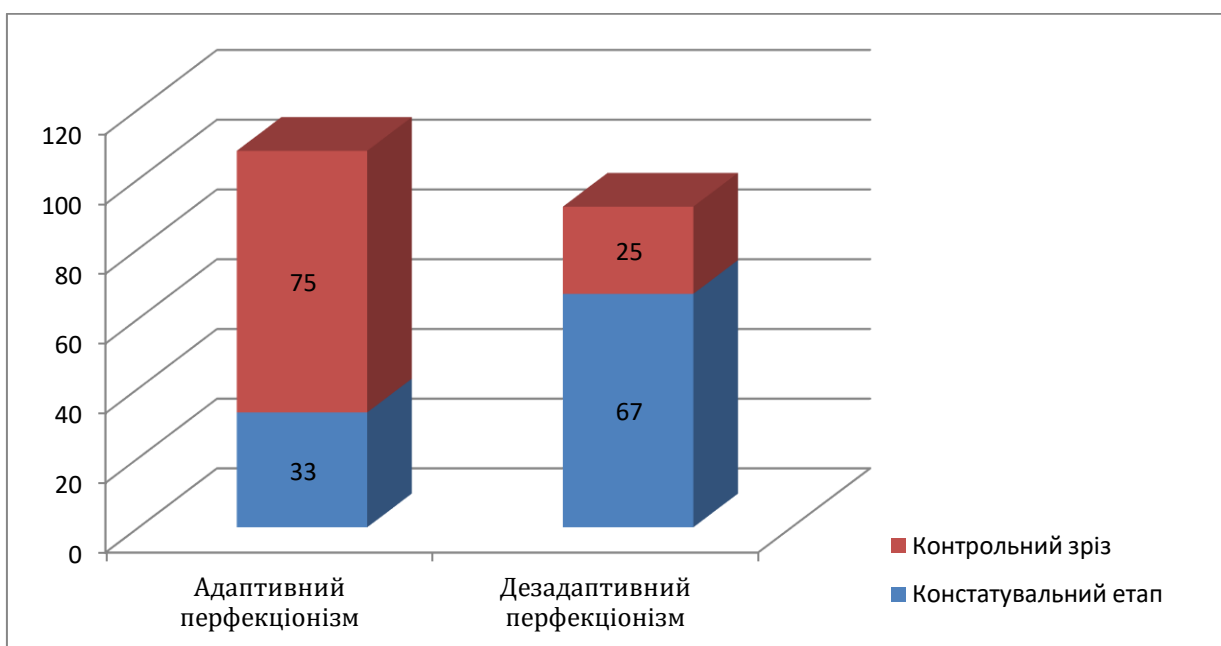
**Динаміка показників адаптивного/ дезадаптивного перфекціонізму респондентів до і після тренінгу**

Показники	Констатувальний етап	Контрольний зріз
	Кількість респондентів у % (N = 12)	
Індекс адаптивного перфекціонізму (дії, орієнтовані на досягнення мети)	33 % (N = 4)	75 % (N = 9)
Індекс дезадаптивного перфекціонізму (дії, що перешкоджають досягненню мети)	<b>67 % (N = 8)</b>	25 % (N = 3)

Зокрема кількість менеджерів із достатньо високим індексом дезадаптивного перфекціонізму після проходження програми психологічного супроводу зменшилася ( $\Delta$  – 42% респондентів), водночас збільшилася на 42% кількість осіб із показниками адаптивного перфекціонізму (Рис.3.2.). Якісний аналіз відповідей респондентів також показав у групі осіб із конфліктним поєднанням тенденцій дезадаптивного та адаптивного перфекціонізму (формально віднесених до дезадаптивного профілю) тяжіння фахівців з управління до показників нормотипового (адаптивного) перфекціонізму. А отже у поведінкових сценаріях управлінців після проходження програми супроводу сталися зміни: вони навчилися формулювати досяжні цілі та



коригувати їх залежно від ситуації, допускаючи можливість успіху і неуспіху та зберігаючи позитивність мислення. Учасники тренінгу переосмислили життєві стандарти і необхідність саморозвитку, а зниження рівня жорстких оцінок себе і своєї діяльності посприяли розвитку толерантного і відповідального ставлення до інших людей, до процесу і результатів діяльності.



**Рис. 3.2. Динаміка адаптивного/деадаптивного перфекціонізму респондентів**

Також за допомогою ретестування із використанням *Модифікованої шкали суб'єктивного благополуччя BBC (The Modified BBC Subjective Well-Being Scale (BBC-SWB))* [25, с.23–26] ми відстежили зміни показників суб'єктивного благополуччя фахівців з управління (табл. 3.3.). Найбільш виразно зміни в особистісному профілі залучених до корекційно-розвивальної програми респондентів означені за субшкалою «Стосунки з іншими людьми»: кількість осіб із низьким рівнем значущості взаємин з іншими суттєво зменшилася ( $\Delta$  – 59 % респондентів), водночас збільшилася кількість осіб із середнім ( $\Delta$  41% респондентів) та високим ( $\Delta$  17% респондентів) рівнем виявлення ознаки. Покращилися також показники суб'єктивного благополуччя менеджерів: на 42% зменшилася кількість осіб із

низьким рівнем виявлення ознаки, разом з тим у групі учасників тренінгу зросла кількість осіб із середнім ( $\Delta$  33% респондентів) та, хоча і незначно, із високим ( $\Delta$  8% респондентів) рівнем суб'єктивного благополуччя.

Таблиця 3.3.

**Динаміка показників суб'єктивного благополуччя фахівців з управління до і після тренінгу (за методикою BBC-SWB)**

Рівень виявлення	Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
	Конст. зріз	Контрол зріз	Конст. зріз	Контрол зріз	Конст. зріз	Контрол зріз
	Кількість респондентів у % (N = 12)					
Психологічне благополуччя	<b>66 %</b> (N = 8)	17 % (N = 2)	34 % (N = 4)	<b>75 %</b> (N = 9)	0	8 % (N = 1)
Фізичне здоров'я та благополуччя	<b>75 %</b> (N = 9)	<b>58 %</b> (N = 7)	25 % (N = 3)	42 % (N = 5)	0	0
Стосунки з іншими людьми	<b>67 %</b> (N = 8)	8% (N = 1)	34 % (N = 4)	<b>75 %</b> (N = 9)	0	17 % (N = 2)
Суб'єктивне благополуччя	<b>67 %</b> (N = 8)	25 % (N = 3)	25 % (N = 3)	<b>58 %</b> (N = 7)	8 % (N = 1)	17 % (N = 2)

Незначно змінилися показники фізичного благополуччя учасників тренінгу, що може бути пояснено об'єктивними причинами соматичного порядку. Тоді як загальні параметри психологічного благополуччя учасників тренінгу відобразили тенденції змін за субшкалами (Рис. 3.3.)

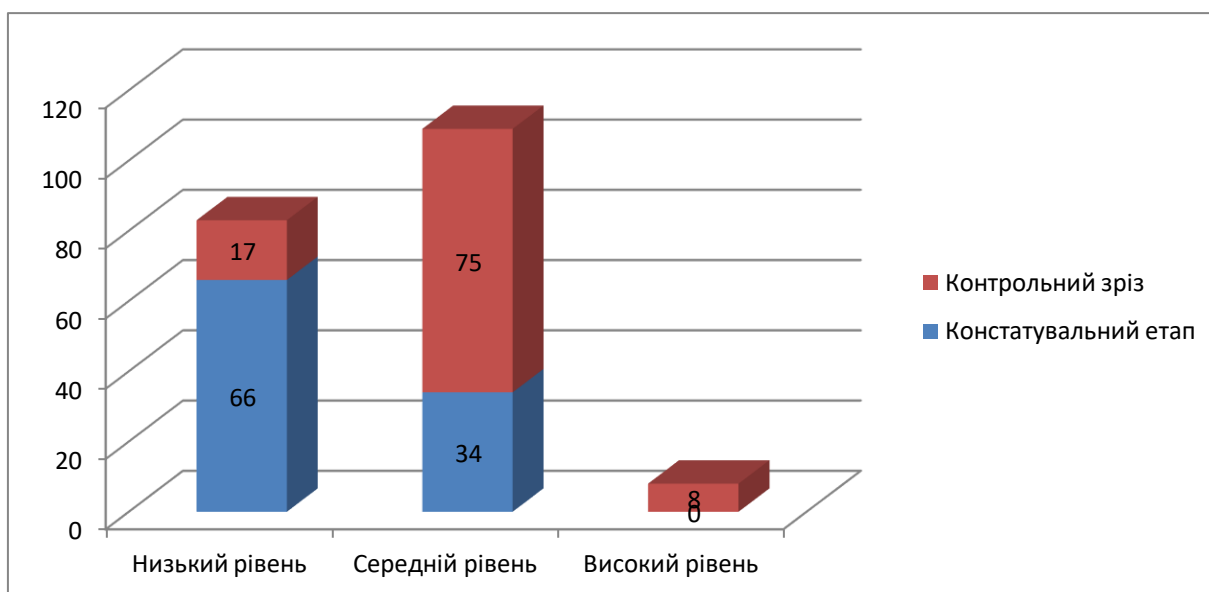


Рис.3.3. Динаміка показників психологічного благополуччя респондентів

Слід зауважити, що позитивна динаміка маркерів суб'єктивного благополуччя переважно відображує зміни середнього рівня значущості. Проте можемо припустити, що більш пролонгований психологічний супровід фахівців з управлінської діяльності може стати підґрунтям для більш суттєвих змін в особистісному та професійному профілі менеджерів.

U-критерій Манна-Уїтні підтвердив статистичну значущість відмінностей між двома групами показників особистісного профілю респондентів – означенням параметрів перфекціонізму та суб'єктивного благополуччя до і після проходження суб'єктами управлінської діяльності корекційно-розвивальної програми: зафіксовано статистично значущі відмінності між інтегральними показниками перфекціонізму ( $H=11,42$  при  $p < 0,05$ ) та показниками суб'єктивного благополуччя ( $H=12,27$  при  $p < 0,01$ ).

Результати ретестування показників перфекціонізму та суб'єктивного благополуччя фахівців управлінської діяльності вважаємо достатнім підґрунтям для підтвердження правильності гіпотетичних тверджень:

- 1) нормотиповий (адаптивний) перфекціонізм сприяє особистісному і професійному розвитку людини за умов раціонального контролю і регуляції діяльнісних сценаріїв на шляху до успіху;
- 2) цілеспрямоване впровадження корекційно-розвивальної програми оптимізації рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму фахівців управлінської діяльності сприяє унормуванню показників професійної ідентичності та професійно-психологічної адаптованості управлінців;
- 3) надання систематичної і різнопланової психологічної допомоги фахівцям управлінської діяльності щодо формування конструктивних адаптивного перфекціонізму сприяє покращенню параметрів суб'єктивного благополуччя респондентів у несталих умовах сьогодення.

### Висновок до розділу 3

Опрацювання та інтерпретація результатів діагностичного вимірювання типових показників особистісного профілю управлінців дозволили констатувати деструктивні тенденції виявлення респондентами дезадаптивного перфекціонізму та зниження рівня суб'єктивного благополуччя. Тому метою корекційно-розвивального етапу кваліфікаційного (магістерського) дослідження нами було позначено створення та апробацію корекційно-розвивальної програми оптимізації рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму та відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя респондентів вибіркової сукупності.

Вибіркова сукупність на корекційно-розвивальному етапі кваліфікаційного дослідження була сформована із 12 осіб (віком 28 – 35 років), які професійно виконують управлінську діяльність в Управлінні бухгалтерського обліку, планування та звітності Виконкому Криворізької міської ради (4 особи), в Управлінні Державної казначейської служби України у м. Кривому Розі Дніпропетровської області (8 осіб).

Структура й функціональна модель програми були складені за традиційним алгоритмом і містили: 1) інформаційно-просвітницький (едукаційний) блок, що передбачав цикл лекцій із елементами практикуму (30 годин із періодичністю 2 рази на місяць); 2) блок корекційно-розвивального тренінгу (30 годин із періодичністю один раз на тиждень) та надання індивідуальних психологічних консультацій (очних та дистанційних із використанням мережевих ресурсів Інтернету), блок рефлексії, що передбачав моніторинг ефективності напрацьованого учасниками тренінгу досвіду (у вигляді самоаналізу, ведення щоденника самостереження) й закріплення набутих навичок у реаліях професійної управлінської діяльності.

Аналіз результатів апробації корекційно-розвивальної програми підтвердив помірну позитивну динаміку типових ознак перфекціонізму та суб'єктивного благополуччя респондентів, що дозволяє констатувати: мета роботи досягнута, завдання виконані, гіпотези підтверджені.

## ВИСНОВКИ

Теоретичний огляд і узагальнення наукових напрацювань з питань феноменології перфекціонізму дозволяють констатувати:

1. Проблемне поле визначення сутнісних ознак та структурування перфекціонізму стало знаходитися у центрі дискусій зарубіжних (D. Namachek, M. Hollender, R. Frost, P. Hewitt, L. Terry-Short & etc.) та вітчизняних (Ж. П. Вірна, А. Б. Мудрик, В. Д. Кузіна, А. М. Лазько, О. О. Лоза та ін.) дослідників (зокрема клінічних, організаційних, соціальних психологів). Усвідомлюючи складний і неоднозначний характер феноменології перфекціонізму, науковці пов'язують дане явище із яскраво вираженим прагненням людини до саморозвитку і самовдосконалення, що робить перфекціонізм психологічним ресурсом суб'єктивного благополуччя особистості.
2. Найбільш прийнятною у сучасному нелінійному науковому просторі ми вважаємо концептуальне визнання науковцями амбівалентності перфекціонізму, що дозволяє оцінювати прагнення до досконалості в категоріях норми або патології (девіації). Доведено, що у разі нормотипового виявлення перфекціонізму ця особистісна характеристика усвідомлюється та рефлексується людиною, критично нею оцінюється й може бути адекватно врегульованою відповідно до запитів соціального оточення. Водночас психологи (і передусім – клінічні психологи) зауважують, що перфекціонізм може набувати аутодеструктивних невротичних ознак, що перешкоджає нормативному розвитку людини.
3. В сучасних умовах емоційно напруженого постіндустріального соціального середовища, високих вимог до конкурентоздатності суб'єктів у різних сферах діяльності, вважаємо нормотиповий перфекціонізм вагомим чинником професійно-психологічної адаптивності та особистісно-регуляторним ресурсом успішних фахівців, і зокрема в галузі управління. Зокрема науковцями

переконливо обґрунтовані конструктивна і деструктивна (невротична) тенденції впливу перфекціонізму на усвідомлення особистістю суб'єктивного благополуччя.

4. Психологічне благополуччя розглядається науковцями передусім як баланс між двома комплексами емоцій – позитивними і негативними, що нагромаджуються впродовж життя і мають суб'єктивно-об'єктивну обумовленість. Суб'єктивний вимір психологічного благополуччя вважаємо доречним розглядати як критерій особистісного самоствавлення й якості світосприймання людини. Переживання людиною психологічного благополуччя, задоволеність життям в цілому чи його окремими сторонами взаємопов'язані з емоційним ставленням особи до життя, до себе, до інших і відображені в оцінках якості життя.
5. В якості параметрів суб'єктивного благополуччя особистості науковою спільнотою розглядаються передусім базові фактори досягнення внутрішньої гармонії: позитивні стосунки з іншими (почуття задоволення від конгруентних, довірливих стосунків із іншими); здатність людини ефективно використовувати зовнішні ресурси; цілеспрямованість життя (здатність до рефлексії, свідомої саморегуляції); особистісне зростання; самоприйняття; автономія тощо. Одним із чинників суб'єктивного благополуччя за суголосністю типових ознак постають маркери нормотипового (адаптивного) перфекціонізму.

Емпіричний розділ кваліфікаційного (магістерського) дослідження мав за мету психодіагностичне вимірювання показників регуляторно-особистісного ресурсу перфекціонізму та обґрунтування можливості стабілізації психологічного благополуччя фахівців управлінської діяльності шляхом оптимізації рівня перфекціонізму.

На підставі аналізу та узагальнення результатів психодіагностичного (констатувального) вимірювання були зроблені такі висновки:

1. Зафіксовано типові ознаки перфекціонізму в особистісному профілю фахівців управлінської діяльності, пов'язані із домінуванням Я-орієнтованого, соціально-приписуваного та самокритичного різновидів перфекціонізму, переважання маркерів адаптивного перфекціонізму.
2. За результатами співставлення та систематизації даних виокремлено три групи респондентів: фахівці, у особистісному профілі яких переважають типові ознаки адаптивного (нормотипового) перфекціонізму; особи, що виявляють передусім ознаки дезадаптивного перфекціонізму; фахівці, прояв перфекціонізму яких набув конфліктного характеру, що виявляється у поєднанні респондентами типових ознак як адаптивного, так і дезадаптивного перфекціонізму.
3. Констатовано суперечливі тенденції виявлення психологічного благополуччя респондентів, що увиразнюється поєднанням зацентрованості на загальному рівні задоволеності життям (властиве 41% респондентів) та невдоволеності собою, розчаруванням у житті (засвідчено у відповідях 48% респондентів).
4. Результати кореляційного аналізу із застосуванням коефіцієнту кореляції (r) Спірмена, підтвердили взаємозв'язок між типологічними ознаками перфекціонізму фахівців управлінської діяльності та усвідомлюваними показниками психологічного благополуччя. на високому і достатньому рівнях значущості ( $p \leq 0,05$  і  $p \leq 0,01$ ).

Метою корекційно-розвивального етапу кваліфікаційного (магістерського) дослідження ми вважали створення та апробацію корекційно-розвивальної програми оптимізації рівня нормотипового (адаптивного) перфекціонізму та відновлення маркерів суб'єктивного благополуччя респондентів вибіркової сукупності.

Основними напрямками програми було обрано:

- підвищення психологічної компетентності фахівців з управління (інформаційно-просвітницький блок програми), у форматі лекторію із елементами практикуму (30 годин із періодичністю 2 рази на місяць);
- корекційно-розвивальну інтервенції у форматі тренінгу (30 годин із періодичністю один раз на тиждень) та надання індивідуальних психологічних консультацій (очних та дистанційних із використанням мережевих ресурсів Інтернету);
- рефлексії учасниками тренінгу напрацьованого досвіду, закріплення набутих навичок у реаліях професійної управлінської діяльності.

Посттренінговий моніторинг результатів апробації корекційно-розвивальної програми підтвердив помірну позитивну динаміку типових ознак перфекціонізму та суб'єктивного благополуччя респондентів. Означене доводить значущість регуляторно-особистісного ресурсу перфекціонізму та підтверджує можливість за допомогою унормування рівня виявлення адаптивного перфекціонізму відновлювати маркери суб'єктивного благополуччя особистості.

В цілому за результатами теоретико-емпіричного кваліфікаційного (магістерського) дослідження вважаємо гіпотезу, згідно з якою оптимізація рівня нормотипового перфекціонізму як чинника професійно-психологічної адаптованості фахівців управлінської діяльності сприятиме відновленню маркерів суб'єктивного благополуччя особистості у несталих умовах сьогодення, доведеною. Мету кваліфікаційного дослідження досягнуто, завдання теоретичної та емпіричної частин виконано.



## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Авраменко А. Теоретико-психологічний аналіз моделей перфекціонізму. *Теоретичні і прикладні проблеми психології та соціальної роботи*. 2022. № 2 (58). С. 29–40.
2. Бабчук М. Перфекціонізм як психологічний феномен. *Перспективи та інновації науки*. 2022. № 10 (15). С. 369–377.
3. Бикова С. В. Особливості перфекціонізму майбутніх фахівців. *Теорія і практика сучасної психології*. 2020. № 2. С. 14–18.
4. Вірна Ж. П., Мудрик А. Б. Особистісна вимогливість як чинник ефективної професійної реалізації державного службовця. *Психологія і суспільство*. 2013. № 3. С. 99 – 109.
5. Гончаренко А. Г. Соціально-психологічні особливості перфекціонізму здобувачів освіти в умовах дистанційного навчання : кваліфікаційна робота магістра спеціальності 053 «Психологія» / наук. керівник Г. О. Горбань. Запоріжжя : ЗНУ, 2023. 59 с.
6. Грубі Т. В. Сучасні моделі перфекціонізму. *Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України. Т. I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія*. 2015. Вип. 43. С. 8–15.
7. Грубі Т. В. Адаптація психодіагностичної методики «Велика тривимірна шкала перфекціонізму». *Організаційна психологія. Економічна психологія; за наук. ред. С. Д. Максименка та Л. М. Карамушки*. Київ : Логос, 2018. № 2 (13). С. 24–34.
8. Гуляс І. А. Персонологічні проєкції перфекціонізму в площині професійної діяльності практичного психолога. *Наукові записки Інституту психології ім. Г. С. Костюка АПН України*. Київ : Главник, 2005. Вип. 26, в 4-х т. Т.1. С. 441–445.
9. Гуляс І. А. Перфекціоністські настанови як чинник професійної готовності майбутніх практичних психологів. *Психологія особистості*. 2012. № 1 (3) С. 40 – 49.

10. Данилевич Л. А. Перфекціонізм як особистий чинник академічної обдарованості студентів: дис. ... канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія; історія психології». Держ. вищ. навч. закл. «Університет менеджменту освіти». Київ, 2010. 240 с.
11. Каліщук С. М. Ціннісно-рольовий компонент професійного становлення особистості: діагностика та тренінговий розвиток: монографія. Вид. 2-е, переробл. й доповн. Київ : Яро́ченко Я. В., 2024. 256 с.
12. Карамушка Л. М., Бондарчук О. І., Грубі Т. В. Методики дослідження перфекціонізму, трудоголізму та прокрастинації особистості: метод. посібник. Кам'янець-Подільський : ПП «Аксиома», 2019. 80 с.
13. Карамушка Л. М. Суб'єктивне благополуччя персоналу освітніх та наукових організацій в умовах війни: рівень вираженості та зв'язок з копінг-стратегіями. *Організаційна психологія. Економічна психологія*. 2023. № 1 (28). С. 17–25.
14. Карамушка Л. М. Психічне здоров'я персоналу організацій в умовах війни : навч.-методичний посібник. Київ: Інститут психології імені Г. С. Костюка НАПН України, 2023. 124 с.
15. Карпенко Є. В. Перфекціонізм як джерело невротизації особистості. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Психологічні науки*. 2016. Вип. 1 (1). С. 30–37.
16. Карпенко З. С. Перфекціонізм у структурі мотивації професійної діяльності особистості. *Вісник Прикарпатського університету. Серія: Філософські і психологічні науки*. 2004. Вип. 6. С. 131–134.
17. Кашлюк Ю. І. Основні чинники, які впливають на психологічне благополуччя особистості. *Проблеми сучасної психології : зб. наук. праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка, Інституту психології імені Г. С. Костюка НАПН України / за наук. ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої*. Вип.34. Кам'янець-Подільський : Аксиома, 2016. С. 170 – 186.

18. Кононенко О. А. Адаптивні/ дезадаптивні тенденції перфекційної особистості. Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія Психологічні науки. 2015. Вип. 5. С. 39–42.
19. Кузікова С. Б. Теорія і практика вікової психокорекції: навч. посібник. Суми : ВТД «Університетська книга», 2006. 384 с.
20. Кузіна В. Д. Перфекціонізм як чинник розвитку професійної ідентичності офіцера Збройних Сил України : дис..канд. психол. наук : спец. 19.00.09 / Ін-т психології ім. Г. С.Костюка НАПН України. Київ, 2018. 243 с.
21. Лазько А. М. Конструктивний перфекціонізм як чинник професійно-психологічної адаптованості майбутнього медичного працівника : дис. ... д-ра психол. наук : спец. 19.00.01. «Загальна психологія; історія психології». Східноєвроп. нац. ун-т імені Лесі Українки. Луцьк, 2016. 207 с.
22. Лоза О. О. Моделі перфекціонізму та методика його діагностики. *Вісник Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля*. Серія «Педагогіка і психологія». 2011. № 1 (1). С. 122–125.
23. Лоза О. О. Особливості перфекціонізму як особистісної риси державних службовців: дис. ...канд. психол. наук : спец. 19.00.01 «Загальна психологія; історія психології». Київ, 2015. 216 с.
24. Лукіна Н. Б. Психологічні особливості цільової спрямованості перфекційної особистості : дис. ... канд. психол. наук. Миколаїв: Чорноморський національний університет імені Петра Могили, 2020. 210 с.
25. Методики дослідження психічного здоров'я та благополуччя персоналу організацій: психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. В. Креденцер, К. В. Терещенко, В. І. Лагодзінська, В. М. Івкін, О. С. Ковальчук ; за ред. Л. М. Карамушки. Київ : Інститут психології імені Г.С. Костюка НАПН України, 2023. 76 с.
26. Мудрик А. Б. Психологічні особливості професійної компетентності

- державних службовців. *Психологічні основи ефективної професійної діяльності в системі державної служби : кол. моногр. / за наук. ред. Л. М. Карамушки, Л. Я. Малімон. Луцьк : СПД Галяк Жанна Володимирівна, 2011. С. 150 – 181.*
27. Павлова В. С. Перфекціонізм як психологічний феномен. *Науковий вісник Миколаївського державного університету ім. В.О. Сухомлинського. Серія Психологічні науки.* 2012. Т.2. Вип. 10(91). С.242-247.
28. Павлова В. С. Соціально-психологічна діагностика перфекціонізму у студентів вищих навчальних закладів соціономічного профілю : дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. «Соціальна психологія». Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Луганськ, 2013. 225 с.
29. Павлова В. С. Проблема перфекціонізму особистості та чинників, які впливають на його формування та розвиток. *Вісник ОНУ. Серія: психологія.* 2013. Т.18. Вип. 22. Ч.3. С. 8–17.
30. Петрунько О. В. Амбівалентний дискурс перфекціонізму. *Вчені записки Університету «КРОК».* 2020. № 4 (60). С. 233–247.
31. Савченко О., Калюк О. Методика діагностики когнітивних аспектів суб'єктивного благополуччя особистості. *Організаційна психологія. Економічна психологія.* 2022. № 1(25). С. 89–101.
32. Свідерська Г. М., Пшик С. А. Психологічні особливості розвитку перфекціонізму та особистісної зрілості студентів. *Габітус.* 2022. Вип. 40. С. 136–142.
33. Токарева Н. М. Моделювання особистісних конструктів підлітків у вимірах освітнього простору: монографія. Кривий Ріг : ТОВ «НВП «Інтерсервіс»», 2015. 448 с.
34. Токарева Н. М. Лабіринти дорослішання: психічний розвиток особистості підлітково-юнацького віку: монографія. Кривий Ріг : НВП «Інтерсервіс», 2021. 215 с.

35. Токарева Н. М., Шиянова І. М. Маркери перфекціонізму як ресурсу стабілізації психологічного благополуччя фахівців з управління. *Scientific achievements of contemporary society. Proceedings of the 3rd International scientific and practical conference*. Cognum Publishing House. London, United Kingdom. 2024. Pp. 433 – 442.
36. Чепурна Г. Л. Розвиток уявлень про перфекціонізм у площині соціогуманітарного знання. *Проблеми соціальної роботи: філософія, психологія, соціологія*. 2019. № 1 (13). С. 79–86.
37. Adams L. A., Govender K. «Making a Perfect Man»: traditional masculine ideology and perfectionism among adolescent boys. *South African Journal of Psychology*. 2008. Vol. 38. № 3. P. 551–562.
38. Barrow J., Moore C. Group interventions with perfectionistic thinking. *Personell and Guidance Journal*. 1983. Vol. 61. P. 612–615.
39. Brown G.P., Beck A.T Dysfunctional attitudes, perfectionism, and models of vulnerability to depression. *Perfectionism: theory, research, and treatment* / Ed. G .L. Flett, P. L. Hewitt : American Psychological Association. Washington, DC, 2002. P. 231–249.
40. Burns D. Feeling good: a new mood therapy. Signet. New York. 1980. 123 p.
41. Deci E. L., Ryan R. M. (2000) The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 2000. Vol. 11 (4). P. 227–268.
42. Diener E. Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 1984. № 95. С. 542–575.
43. Diener E., Tay L. A Scientific Review of the Remarkable Benefits of Happiness for Successful and Healthy Living. *Happiness: Transforming the Development Landscape*. Thimphu: The Centre for Bhutan Studies and GNH., 2017. P. 90 – 117.
44. Frost R., Heimberg R., Holt C., Mattia J., Neubauer A. A comparison of two measures of perfectionism. *Personality and individual differences*. 1993. Vol. 14. № 1. P. 119–126.

45. Hamachek D. E. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology: A Journal of Human Behavior*, 1978. Vol. 15. P. 27–33.
46. Hewitt P., Flett G. Perfectionism in the Self and Social context: conceptualization, assesment and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1991. Vol. 60. № 3. P. 456–470.
47. Hewitt P. L., Flett G. L. MPS – The Multidimensional scale of perfectionism. *Journal of Counseling and Development*. 1999. № 9. P. 44–58.
48. Hewitt P. L., Flett G. L., Sherry S. B., Habke 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.
49. Horney K. La personalidad neurótica de nuestro tiempo. Barcelona : Editorial Paidós, 1981. 240 p.
50. Hollender M. Perfectionism. *Compr Psychiatry*. 1965. Vol. 6. P. 94–103.
51. Karamushka L., Grubi T. Typology of perfectionism. Організаційна психологія. Економічна психологія. 2016. № 1 (4). С. 77–84.
52. Parker W. D., Stumpf H. An examination of the Multidimensional Perfectionism Scale with a sample of academically talented children. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 1995. 13, 372 – 383.
53. Rudestam K. E. *Experiential Groups in Theory and Practice* Monterey. Calif: Brooks/ Cole, 1982. 384 p.
54. Ryff C. D, Singer B. H. Best news yet on the six-factor model of well-being. *Social Science Research*, 2006, 35 (4), 1103–1119.
55. Sedikides C., Luke M. On when self-enhancement and self-criticism function adaptively and maladaptively. *Self-criticism and self-enhancement: Theory, research, and clinical implications/ E. C. Chang (Ed.)*. Washington DC, 2007. P. 181–198.
56. Silverman L. K. A developmental model for counseling the gifted II *Counseling the gifted and talented*. Denver, 1993. P. 14–30.

57. Slade P., Owens G. A dual process model of perfectionism based on reinforcement theory. *Behavioral modification*. 1998. Vol. 22. № 33. P. 372–390.
58. Stumpf H., Parker W. D. A hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics. *Personality and Individual Differences*. 2000. Vol. 28 (5). P. 837–852.
59. Terry-Short L. A., Owens R.G., Slade P.D. Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual Differences*. 1995. Vol.18 (5) P. 663–668.

#### Стратегічні принципи організації

#### психологічного супроводу особистості [цит. за: 33, с. 268]

Найбільш вивіреними принципами психолого-педагогічного супроводу особистості як суб'єкта діяльності ми вважаємо зокрема такі:

- *принцип індивідуального підходу* на основі розуміння і визнання індивідуальності людини як цінності, врахування потенційних ресурсів, індивідуальних нахилів і інтересів усіх суб'єктів діяльності;
- *принцип професійної взаємодії і співпраці* (відкритого соціального партнерства) психолога зі всіма суб'єктами діяльності;
- *принцип системності*: єдність і взаємодоповнюваність психологічних і методів у цілісній системі психолого-педагогічного супроводу особистості; комплексний і системний підхід щодо діагностики, профілактики і корекції;
- *принцип цілеспрямованого впливу*: усвідомлене застосування специфічних методів і прийомів впливу на поведінку та діяльність людини, що потребують високого професіоналізму та технологічної мобільності;
- *принцип компетентності*: володіння необхідними знаннями та вміннями психологічної допомоги особистості, висока відповідальність спеціалістів за результати діагностично-корекційної роботи;
- *принцип конфіденційності*: анонімність у роботі та необхідність дозованого надання інформації фахівцям різного профілю;
- *принцип рефлексивного релятивізму*, що фіксує принципову неможливість означення точних параметрів особистісних конструктів і декларує реальну безкінечність ресурсів самозмінення особистості у конкретних вимірах часо-просторового континууму.

-



**План роботи лекторію з елементами практикуму  
«Ефективна професійна ідентифікація фахівців з управління» [цит. за:  
33, с. 282 – 284]**

Тема лекції	Змістові питання лекції
<b>Модуль 1. Функціональне підгрунття професійної ідентичності менеджерів</b>	
Тема 1. Особистість у вимірах професіоналізації (2 години)	Поняття особистості та її структури. Джерела активності особистості в різних теоріях персонології Соціалізація та професіоналізація особистості. Узгодження реального «Я» та професійного «Я» (образом професійного фахівця). Перфекціонізм та його ресурси в управлінні
Тема 2. Професійна майстерність менеджера (2 години)	Суб'єктивні критерії оцінювання професійної майстерності менеджерів Психопрофілактика та психогігієна професійної діяльності фахівця з управління Специфіка і критерії міжособистісної та професійної комунікації в управлінні
Тема 3. Вибудовування партнерських стосунків у системі управління (6 годин)	Прийняття іншого як передумова діалогічного партнерства Усвідомлена суб'єктивність як передумова довірливих стосунків. Психологічні межі суб'єкт-суб'єктної взаємодії. Блокування, стримування та експансія як форми порушення психологічних меж особистісного простору. Нормотиповий (адаптивний) перфекціонізм як особистісно-регулятивний ресурс в управлінні
<b>Модуль 2. Когнітивно-поведінкові аспекти успішної управлінської діяльності</b>	
Тема 4. Паритетний діалог у спілкуванні з клієнтами (4 години)	Соціально-психологічне мислення особистості як умова успіху взаємодії Вплив попереднього соціального досвіду на актуальні стосунки. Урахування афективно-емоційних аспектів співпраці. Способи конструктивного вираження емоцій. Психологічна підтримка у професійній діяльності

Тема 5. Навички реалізації конструктивних схем поведінки у реаліях управлінської діяльності (6 годин)	Диференційні характеристики партнерів по спілкуванню. Ідеалізація себе та партнерів по спілкуванню як бар'єр комунікації. Перфекційні настанови. Подолання соціально-психологічних стереотипів та деструктивних настанов у професійній діяльності. Баланс самодостатності та приналежності до групи Об'єктивність особистісної позиції людини у професійній комунікації. Прийоми активного слухання. Методи самоконтролю та саморегуляції
<b>Модуль 3. Особистісна рефлексія як чинник успішної професійної діяльності фахівця з управління</b>	
Тема 6. Імідж фахівця як передумова успіху (2 години)	Імідж особистості у системі управління. Потреба в професійному та особистісному самовдосконаленні. Закріплення образу успішного керівника-професіонала у взаємодії з підлеглими
Тема 7. Особистісні характеристики як чинники успішного самоздійснення (4 години)	Особистісна зрілість як фактор самоефективності. Конгруентність рольових позицій у професійній діяльності: щирість, відкритість, безоцінне сприймання. Емпатія як умова конструктивної взаємодії. Визнання суперечливої інтегрованості особистості в системі «Я - Інший». Комунікативна, соціальна професійна компетентність фахівця
Тема 8. Рефлексія адаптивного перфекціонізму (4 години)	Адекватне уявлення про себе та його відображення у професійній діяльності. Гнучкість мисленевих та поведінкових стратегій в управлінській діяльності. Способи розширення суб'єктивного простору професійної діяльності Психологічні та психосоціальні ризики психологічного благополуччя Баланс між роботою та приватним життям («Mental health and work») фахівця.
<b>Всього: 30 годин</b>	

# CERTIFICATE

is awarded to

**Shyyanova Iryna**

for being an active participant in  
III International Scientific and Practical Conference

**“SCIENTIFIC ACHIEVEMENTS  
OF CONTEMPORARY SOCIETY”**

**24 Hours of Participation**

**(0,8 ECTS credits)**

**LONDON**

**10-12 October 2024**

**sci-conf.com.ua**

