
ПСИХОЛОГИЯ ТРУДА И ИНЖЕНЕРНАЯ ПСИХОЛОГИЯ LABOUR PSYCHOLOGY AND ENGINEERING PSYCHOLOGY

Перфекционизм на рабочем месте: открытия и противоречия эмпирических исследований

Шарапова А.В.

*Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ),
г. Москва, Российская Федерация*

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8222-511X>, e-mail: sharapovaav@mgppu.ru

В российской литературе существует большое количество работ, посвященных теме перфекционизма, однако его роль в профессиональной деятельности малоизучена. В данном литературном обзоре освещена тема перфекционизма на рабочем месте и его последствий для психического благополучия сотрудников. В начале работы представлена современная двухфакторная модель перфекционистских стремлений (perfectionistic strivings) и перфекционистской озабоченности (perfectionistic concerns), затем анализируются результаты эмпирических исследований влияния этих параметров перфекционизма на продуктивность труда, профессиональное выгорание, стресс и межличностные взаимодействия в рабочем коллективе. Отдельно описаны стрессогенные факторы, которые присутствуют на рабочем месте, а также такие феномены нарушения рабочей производительности, как абсентеизм и презентеизм. Рассматриваются последствия перфекционизма для психологического благополучия сотрудников в период пандемии COVID-19. Обозначена практическая значимость приведенных результатов для программ психопрофилактики эмоциональной дезадаптации сотрудников. В заключение сформулированы практические рекомендации для руководителей, работников и специалистов в области психического здоровья с целью снизить риск вредных последствий профессионального перфекционизма.

Ключевые слова: перфекционизм, трудоголизм, организационный процесс, тревога на рабочем месте, профессиональная успешность.

Для цитаты: *Шарапова А.В.* Перфекционизм на рабочем месте: открытия и противоречия эмпирических исследований [Электронный ресурс] // Современная зарубежная психология. 2025. Том 14. № 1. С. 122—130. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2025140112>

Perfectionism in the Workplace: Findings and Controversies of Empirical Research

Alena V. Sharapova

Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8222-511X>, e-mail: sharapovaav@mgppu.ru

In Russian literature there is a large number of works devoted to the topic of perfectionism, but its role in professional activity is poorly studied. This literature review covers the topic of perfectionism in the workplace and its consequences for the mental well-being of employees. The paper starts with presenting a modern two-factor model of perfectionistic strivings and perfectionistic concerns, then analyzes the results of empirical research on the impact of these dimensions of perfectionism on work productivity, professional burnout, stress, and interpersonal interactions in the workplace. Stressors that are present in the workplace are described separately, as well as such phenomena of impaired work performance as absenteeism and presenteeism. The implications of perfectionism for the psychological well-being of employees during the COVID-19 pandemic are discussed. The practical significance of the given results for programs of psychoprophylaxis of emotional maladaptation of employees is outlined. In conclusion, practical recommendations are formulated for managers, employees, and mental health professionals to reduce the risk of harmful consequences of occupational perfectionism.

Keywords: perfectionism, workaholism, organizational process, workplace anxiety, professional success.

For citation: *Sharapova A.V.* Perfectionism in the Workplace: Findings and Controversies of Empirical Research [Electronic resource]. *Sovremennaya zarubezhnaya psikhologiya = Journal of Modern Foreign Psychology*, 2025. Vol. 14, no. 1, pp. 122—130. DOI: <https://doi.org/10.17759/jmfp.2025140112> (In Russ.).

Введение

Изучение психологических предикторов эмоционального состояния работников в процессе труда стало важной темой мультидисциплинарных исследований в последние годы. В числе личностных предикторов психологической дезадаптации на рабочем месте многие исследователи выделяют перфекционизм [2; 10; 12; 35; 38]. Известно, что перфекционизм как личностная черта оказывает наибольшее влияние на сферу учебы/работы [26]. Несмотря на то, что теме перфекционизма посвящено большое количество исследований в зарубежной и отечественной психологии [1; 7; 27; 32], по мнению ведущих экспертов, его роль в профессиональной деятельности на удивление изучена очень мало [2; 8; 26; 32]. Кроме того, поскольку в имеющихся данных основную выборку респондентов составляют медицинские и социальные работники, сотрудники сферы образования и спортсмены, существует значительный дефицит данных относительно других профессиональных групп [21; 24].

Последствия выраженного перфекционизма затрагивают как психологическое благополучие самих сотрудников, так и производительность организаций. На данный момент в зарубежных и отечественных исследованиях были изучены связи перфекционизма с выгоранием, трудоголизмом, тревожными состояниями на рабочем месте, увлеченностью работой, субъективным благополучием и результатами профессиональной деятельности, однако полученные результаты остаются противоречивыми и фрагментированными. В этой статье предпринята попытка проанализировать и систематизировать имеющиеся на данный момент результаты теоретических и эмпирических исследований перфекционизма на рабочем месте.

Функциональные и дисфункциональные параметры перфекционизма

Исследователи рассматривают перфекционизм как многомерный личностный конструкт. В настоящее время ученые не пришли к единой концепции — существует целый ряд комплексных моделей перфекционизма (Г.Л. Флетт и П.Л. Хьюитт, Р.О. Фрост, Р. Слейни). Так, модель П. Хьюитта и Г. Флетта включает в себя три параметра (самоориентированный, ориентированный на других и социально предписанный перфекционизм); модель Р. Фроста — пять параметров (личные стандарты, организованность, неуверенность в действиях, беспокойство по поводу ошибок, родительские ожидания и родительская критика). Уже в самых ранних описаниях феномена перфекционизма авторы выделяли его позитивные и негативные аспекты, по-разному обозначая их: функциональный и дисфункциональный, здоровый и нездоровый, адаптивный и дезадаптивный, активный и пассивный и др.

В настоящее время эмпирическое подтверждение нашла двухфакторная модель перфекционизма [32], которая включает в себя два фактора высокого порядка: 1) перфекционистские стремления (perfectionistic strivings) — высокие стандарты, ориентированный на себя перфекционизм и стремление к совершенству; 2) перфекционистская озабоченность (perfectionistic concerns) — переживание об ошибках, сомнения в действиях, социально предписанный перфекционизм, негативные реакции на недостатки. Р. Фрост и другие исследователи отмечают, что эти параметры не обязательно репрезентируют негативный и позитивные аспекты перфекционизма, а отражают противоречивость данного феномена. Тем не менее перфекционистская озабоченность обычно связана с негативными характеристиками (например, нейротизм, избегающее поведение, негативный аффект), что указывает на то, что перфекционистская озабоченность отражает дезадаптивные аспекты перфекционизма. Напротив, перфекционистские стремления часто ассоциируются с положительными характеристиками (добросовестность, проблемно-ориентированный копинг, позитивный аффект), что указывает на то, что перфекционистские стремления отражают аспекты перфекционизма, которые могут иметь адаптивный компонент [27].

Согласно метаанализу 2016 года, перфекционизм можно рассматривать как трансдиагностический фактор, который сопутствует многим клиническим расстройствам: пограничному расстройству личности, нарциссическому расстройству личности, депрессии, тревожным расстройствам [17,34]. В большом количестве исследований были установлены взаимосвязи между дисфункциональными аспектами перфекционизма и различными формами дезадаптации. Как самоориентированный перфекционизм, так и социально предписанный перфекционизм, согласно результатам эмпирических исследований, связаны с депрессией и тревожными состояниями. Учеными было обнаружено, что самоориентированный перфекционизм сопровождают негативные аффекты, акцентирование внимания на неудачах, дезадаптивные копинг-стратегии, повышенный жизненный стресс и снижение общей продуктивности. Люди с выраженным дезадаптивным перфекционизмом больше подвержены стрессу, поскольку не обладают достаточным количеством способов саморегуляции, а из-за недостатка гибкости в решении проблем с трудом приспосабливаются к меняющимся обстоятельствам [30].

Стресс на рабочем месте и профессиональное выгорание

Рабочее место часто становится стрессогенной средой для работников по причине многих факторов, в числе которых: давление в связи со сроками выполнения задач и требованиями, предъявляемыми к сотруднику; сложные межличностные отношения с коллега-

ми и руководителями; необходимость решения большого числа проблем и столкновение с непредвиденными ситуациями в процессе труда; моббинг (враждебная систематическая коммуникация против одного или нескольких сотрудников, которые оказываются в беспомощной позиции); опасность несчастного случая; угроза недостатка средств к существованию. Перечисленные ситуационные факторы провоцируют дистресс, тревогу, снижают удовлетворенность работой. Согласно метаанализу 72 литературных источников с 2000 по 2020 годы, психосоциальные влияния на рабочем месте вносят значительный вклад в развитие сердечно-сосудистых заболеваний и психических расстройств, в особенности депрессии [19]. Стресс и эмоциональная дезадаптация на рабочем месте снижают продуктивность труда, приводят к таким явлениям, как абсентеизм (длительное пребывание на больничном, прогулы) и презентеизм (меньшая эффективность труда при больших временных затратах), а также к краткосрочной или долгосрочной потере работоспособности или даже потере рабочего места. В процессе труда у работников также могут возникать клинические симптомы депрессии, тревожных расстройств, ПТСР и др.

Большое количество исследований в рамках организационной психологии посвящено профессиональному выгоранию, ключевыми проявлениями которого, согласно трехкомпонентной модели К. Маслач, являются эмоциональное истощение, деперсонализация (нарастающий цинизм и отчуждение в профессиональной деятельности) и ощущение собственной неэффективности (недостатка профессиональных достижений) [37]. Часто профессиональному выгоранию сопутствует трудоголизм — неконтролируемая потребность в постоянной чрезмерной работе, имеющая компульсивный характер [24]. В рамках организационной психологии также выделяют такой параметр, как вовлеченность в работу — состояние, находясь в котором сотрудник считает свою работу лично значимой, испытывает позитивное отношение к ней и полон энтузиазма. Все три переменные являются предикторами таких показателей, как позитивный аффект, удовлетворенность жизнью и удовлетворенность работой [33].

Внутриличностные и межличностные последствия перфекционизма на рабочем месте

Сотрудники с высоким перфекционизмом переживают целый ряд трудностей в процессе труда и взаимодействия с коллективом, о чем свидетельствуют проведенные качественные и количественные исследования. Так, сотрудники, испытывающие симптомы тревоги и депрессии, называли перфекционизм в качестве основной характеристики, которая мешала им успешно справляться с рабочими ситуациями [9]. В другом исследовании респонденты с высоким перфекционизмом описывали схожие переживания относительно

трудностей в решении сложных задач и сотрудничестве с коллегами [28]. Несмотря на это, не все последствия перфекционизма можно охарактеризовать как негативные для благополучия сотрудников и рабочей продуктивности. Ниже будут рассмотрены связи параметров перфекционизма с профессиональным выгоранием, психическим здоровьем на рабочем месте, производительностью труда и социальным контекстом.

Профессиональное выгорание. Согласно метаанализу 43 исследований Хилла и Каррана, охватывающему 9 838 человек, перфекционистская озабоченность обнаруживает позитивные средние и средне-высокие связи с профессиональным выгоранием и симптомами выгорания. Напротив, перфекционистские стремления в результате контроля соотношения параметров обнаруживают значимые отрицательные корреляции с симптомами выгорания. Другие исследования показывают, что перфекционистские стремления позитивно коррелируют с истощением и цинизмом [4]. Некоторые исследователи отмечают, что полученные результаты зависят от используемых инструментов: в исследовании связи выгорания и перфекционизма у польских спортсменов была выявлена разница в результатах при использовании различных опросников перфекционизма. В одном случае авторы определили преимущество высоких показателей перфекционистских стремлений при оценке истощения и редукции профессиональных достижений, в другом случае подобное преимущество выявлено не было [35].

Вот некоторые данные, полученные при изучении различных профессиональных групп. Дж. Чайлдс и Дж. Стобер обнаружили, что социально предписанный перфекционизм с течением времени предсказывает рост истощения и цинизма среди школьных учителей в Великобритании. Дж. Митчелсон и Л. Бернс (1998) в исследовании матерей, работающих по найму, обнаружили, что социально предписанный перфекционизм был связан с более высоким уровнем выгорания (истощение, цинизм) дома и на работе [5]. В исследовании работников действующей организации по производству мрамора были выявлены значимые и позитивные корреляции ориентированного на себя перфекционизма со всеми тремя компонентами профессионального выгорания [11]. А. Какирман и М. Бирсел [15] в своем исследовании банковских служащих обнаружили отрицательную и значимую связь между перфекционизмом, ориентированным на успех, и выгоранием. В исследовании британских социальных работников было установлено, что перфекционизм не являлся дополнительным фактором риска выгорания при высоких эмоциональных нагрузках; при этом большему риску были подвержены начинающие сотрудники [16].

До сих пор в достаточной степени не изучены факторы, опосредующие связь между профессиональным выгоранием и перфекционизмом. Некоторое подтверждение нашла гипотеза о том, что медиаторами между перфекционистской озабоченностью и истощением служат избегающие копинговые стратегии —

подавление, отрицание и отстранение, которые мешают работникам справляться со стрессом [7]. Эта тема требует дальнейших исследований.

Продуктивность работы. Высокие показатели перфекционистских стремлений положительно связаны с продуктивностью исследований университетских профессоров [22], инновационным поведением специалистов в области информационных технологий [36], рабочей производительностью корпоративных сотрудников [37]. Однако люди с высоким уровнем перфекционистских стремлений могут сталкиваются с трудностями в определении приоритетов в работе, управлении несколькими рабочими задачами одновременно, а также в том, чтобы уделять должное внимание деталям [32].

По некоторым данным, высокий уровень перфекционистской озабоченности предсказывает потерю эффективности в работе с течением времени [5]. Люди с высокими показателями перфекционистской озабоченности испытывают чрезмерную потребность в контроле при выполнении множества рабочих задач, что приводит к склонности к микроменеджменту. Исходя из этого, исследователи делают вывод о том, что перфекционистская озабоченность является фактором, приводящим к снижению уровня достижения целей среди работающих людей [32].

Психическое здоровье и благополучие. Влияние перфекционистских стремлений на психологическое благополучие сотрудников противоречиво и нуждается в дальнейшем изучении. Некоторые данные свидетельствуют о том, что высокий уровень перфекционистских стремлений является предиктором вовлеченности в работу [33], а также отрицательно коррелирует с тремя параметрами профессионального выгорания [32]. В то же время обнаружено, что перфекционистским стремлениям сопутствует тревога об эффективности работы, низкая самооценка и депрессивные симптомы [32].

Перфекционистская озабоченность негативно влияет на психическое здоровье сотрудников. Так, работники с высоким уровнем перфекционистской озабоченности гораздо сильнее испытывают неудовлетворенность работой [13], психологически дистанцированы [19], подвержены пессимистичным установкам (Thakre N., Sebastian S., 2021) и меньше привержены общему делу [3] в отличие от работников с перфекционистскими стремлениями. Исследователи объясняют это тем, что сотрудники с перфекционистской озабоченностью не могут быть в полной мере удовлетворены результатами труда и испытывают тревогу по поводу собственной эффективности. Р. Слейни, К. Райс и Дж. Эшби [25] обнаружили, что люди с высоким уровнем перфекционистской озабоченности, как правило, демонстрируют выраженный дистресс, когда воспринимают несоответствие между своими ожиданиями от работы и фактическими показателями.

По результатам многих исследований дезадаптивные аспекты перфекционизма провоцируют у работ-

ников тревогу, стресс и депрессивные симптомы [19], а также усиливают утомляемость [3]. Перфекционисты также склонны к переработкам и трудовому [31].

Интерперсональные взаимодействия. Перфекционизм создает значительные трудности во взаимодействии с рабочим окружением. Например, подчиненные с высоким уровнем социально предписанного перфекционизма будут испытывать неудовлетворительные отношения с начальством и коллегами в силу чрезмерных ожиданий соответствия высоким стандартам. Перфекционистская озабоченность может ориентировать человека на то, чтобы интерпретировать свое социальное взаимодействие как форму неудачи, и, как следствие, они реагируют на рабочие отношения избеганием, что приводит к межличностному стрессу, уходу от социальных взаимодействий и снижению восприятия социальной поддержки [32]. В то же время перфекционисты, особенно ориентированные на других, коллегами воспринимаются как менее располагающие для общения и имеющие низкий уровень социальных навыков; при этом их профессиональную компетентность окружающие оценивают высоко [20]. Рабочие отношения служат модератором между перфекционизмом и продуктивностью работы. Так, дружеские отношения положительно связаны с рабочей продуктивностью, и отрицательно — с перфекционизмом. Социальная изоляция показывает противоположные результаты [37, 39]. Перфекционистская озабоченность положительно связана с повышенным уровнем конфликта между работой и семьей, о чем свидетельствуют повышенные уровни родительского дистресса, супружеского конфликта и эмоционального истощения дома и на работе. Напротив, перфекционистские стремления отрицательно связаны с показателями выраженности конфликта между работой и семьей [18].

Данные о влиянии перфекционизма на лидерство противоречивы. Одни исследователи предполагают, что ориентированный на других перфекционизм становится препятствием для построения межличностных отношений, основанных на доверии и принятии, а также усиливает риск профессионального выгорания [20; 23]; другие данные свидетельствуют о том, что ориентированные на других перфекционисты могут позитивно влиять на благополучие работников и не усиливают стресс и контрпродуктивное поведение на рабочем месте [12; 29]. Самоориентированный перфекционизм обнаруживает меньшее мониторинговое поведение у лидеров вследствие фокуса на собственных промахах и ошибках, а также склонность к просоциальному поведению [20]. В исследовании влияния ориентированного на других перфекционизма у спортивных тренеров была обнаружена положительная корреляция с выгоранием у спортсменов [8]. Также было показано, что перфекционизм у руководителей снижает уровень креативности подчиненных.

Перфекционизм на рабочем месте в период COVID-19

Во время пандемии на рабочих местах отмечался высокий уровень стресса, особенно среди медицинского персонала. Сильными стрессорами выступали опасение заразить членов семьи и близких, дефицит необходимой защитной экипировки, длительные рабочие смены, вовлечение в сложный и эмоционально насыщенный выбор между ограниченными жизненными ресурсами и угрожающими жизни ситуациями. Перфекционизм надежно предсказывал ряд этих феноменов — страх заражения COVID-19 и, как следствие, повторяющиеся негативные мысли и психологический дистресс в период пандемии [6]. Для преодоления тревоги и ощущения потери контроля в условиях изоляции сотрудники прибегали к большему уровню трудоголизма [10].

Значительный вклад в психологический дистресс в период пандемии вносили условия изоляции. Перфекционисты, работающие удаленно, особенно остро испытывали потребность быть продуктивными в труде, одновременно они имели большие семейные обязательства. Дисфункциональная перфекционистская озабоченность усиливала конфликт между работой и семьей, что приводило к родительскому дистрессу, ссорам между супругами и эмоциональному истощению [32].

Перфекционизм показал неоднозначное влияние в отношении производительности труда в период пандемии. Работники с высоким уровнем безопасности труда, высоким уровнем перфекционистских стремлений и низким уровнем перфекционистской озабоченности показали самые высокие результаты работы. Работники с низким уровнем перфекционистских стремлений и высоким уровнем перфекционистской озабоченности подвергались риску снижения производительности. Полученные результаты свидетельствуют о том, что организации могут повышать производительность труда, поощряя высокие ожидания от работы и препятствуя стрессогенному воздействию самокритичных перфекционистских опасений среди своих работников [14].

Выводы

Влияние перфекционизма на психическое благополучие сотрудников и производительность труда неоднозначно и зависит от преобладающих адаптивных или дезадаптивных форм перфекционизма. Сотрудники с высоким уровнем перфекционизма испытывают трудности в решении сложных рабочих задач, во взаимодействии с коллегами и склонны к переработкам.

Перфекционистские стремления (высокие стандарты, самоориентированный перфекционизм и стремление к совершенству) чаще положительно коррелируют с позитивными характеристиками на рабочем месте —

высокой продуктивностью, вовлеченностью в работу и т. д., и отрицательно — с негативными — профессиональным выгоранием, конфликтом между семьей и работой и т. д. Перфекционистская озабоченность (избегание ошибок, сомнения в действиях, озабоченность оценкой со стороны других, негативные реакции на недостатки), в свою очередь, чаще положительно коррелирует с психическим неблагополучием — стрессом, профессиональным выгоранием, клиническими симптомами депрессии и тревоги на рабочем месте, а также с низкой эффективностью труда.

Исследование сотрудников в период пандемии COVID-19 обнаружило, что перфекционизм может быть предиктором страха заражения коронавирусом, усиливает конфликт между семьей и работой, а также приводит к трудоголизму. При этом сотрудники с преобладающими показателями перфекционистских стремлений оказались высокопродуктивными.

В соответствии с данными исследований, сотрудники с дезадаптивными формами перфекционизма нуждаются в своевременной профилактике и психологической помощи, в том числе путем снижения факторов риска, связанных с работой. На основе проведенного анализа можно сформулировать следующие рекомендации.

1. Руководителям для профилактики вредного влияния перфекционизма рекомендуется поощрять кооперативный стиль взаимодействия вместо конкурентного, оказывать коллегиальную поддержку и регулировать объем рабочей нагрузки.

2. Организационным психологам в качестве профилактической меры рекомендуется проводить скрининг выраженности негативных параметров перфекционизма у сотрудников, что позволит определить группу риска возникновения эмоциональной дезадаптации. Важно также вовремя диагностировать последствия перфекционизма на рабочем месте в виде симптомов депрессии, тревоги и профессионального выгорания с помощью специальных шкал.

3. Работникам рекомендуется вовремя обращаться за профессиональной психологической помощью вне зависимости от причин психоэмоциональной дезадаптации.

4. Специалистам в области психического здоровья рекомендуется выделять профессиональный перфекционизм в качестве диагностической и психотерапевтической мишени, использовать методы когнитивно-поведенческой терапии, эффективность которых подтверждена эмпирическими исследованиями с целью уменьшения выраженности негативного перфекционизма и его последствий в виде симптомов депрессии и тревоги на рабочем месте.

Перспективы дальнейших исследований включают в себя изучение перфекционизма на рабочем месте у сотрудников различных специальностей. Планируется публикация данных эмпирического исследования профессионального перфекционизма в группе медицинских работников и специалистов IT-сферы.

Литература

1. *Гаранян Н.Г., Холмогорова А.Б., Юдеева Т.Ю.* Факторная структура и психометрические показатели опросника перфекционизма: разработка трехфакторной версии // Консультативная психология и психотерапия. 2018. Том 26. № 3. С. 8—32. DOI:10.17759/cpp.2018260302
2. *Золотарева А.А.* Разработка и валидизация шкалы профессионального перфекционизма [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2020. Том 10. № 4. С. 205—218. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46420030> (дата обращения: 24.02.2025).
3. *Bousman L.* The fine line of perfectionism: is it a strength or a weakness in the workplace? [Электронный ресурс]: A dissertation presented to the Faculty of the Graduate College at the University of Nebraska in partial fulfillment of requirements for the degree of doctor of philosophy. Lincoln, 2007. 216 p. URL: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=psychdiss> (дата обращения: 25.02.2025).
4. *Caliskan S.C., Arikan S.C., Saatci E.Y.* SMEs context of Turkey from the relational perspective of members' perfectionism, work family conflict and burnout [Электронный ресурс] // International Journal of Business and Social Science. 2014. Vol. 5. № 4. P. 129—139. URL: https://www.researchgate.net/publication/301485382_ (дата обращения: 26.02.2025).
5. *Childs J.H., Stoeber J.* Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace // Work & Stress. 2012. Vol. 26. № 4. P. 347—364. DOI:10.1080/02678373.2012.737547
6. COVID-19 psychological impact: The role of perfectionism / A.T. Pereira, C. Caba os, A. Ara jo, A.P. Amaral, F. Carvalho, A. Macedo // Personality and individual differences. 2022. Vol. 184. Article ID 111160. 6 p. DOI:10.1016/j.paid.2021.111160
7. *Curran T., Hill A. P.* Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016 // Psychological bulletin. 2019. Vol. 145. № 4. P. 410—429. DOI:10.1037/bul0000138
8. Do athlete and coach performance perfectionism predict athlete burnout? / L.F. Olsson, D.J. Madigan, A.P. Hill, M.C. Grugan // European Journal of Sport Science. 2022. Vol. 22. № 7. P. 1073—1084. DOI:10.1080/17461391.2021.1916080
9. Exploring the return-to-work process for workers partially returned to work and partially on long-term sick leave due to common mental disorders: A qualitative study / E. Noordik, K. Nieuwenhuijsen, I. Varekamp, J.J. van der Klink, F.J. van Dijk // Disability and rehabilitation. 2011. Vol. 33. № 17—18. P. 1625—1635. DOI:10.3109/09638288.2010.541547
10. *Flett G.L., Hewitt P.L.* The perfectionism pandemic meets COVID-19: Understanding the stress, distress, and problems in living for perfectionists during the global health crisis [Электронный ресурс] // Journal of Concurrent Disorders. 2020. Vol. 2. № 1. P. 80—105. URL: https://cdspress.ca/wp-content/uploads/2020/11/perfectionism.pandemic_Flett.pdf (дата обращения: 25.02.2025).
11. *Gürel E.B.B., Kiran F., Bozkurt Ö.Ç.* The effect on perfectionism on burnout: An investigation on marble employees // Business & Management Studies: An International Journal. 2021. Vol. 9. № 1. P. 110—125. DOI:10.15295/bmij.v9i1.1734
12. *Hardy E.G.* The effects of organization-oriented perfectionism on turnover intentions, counterproductive work behaviors, and prosocial behaviors in the workplace [Электронный ресурс]: A thesis submitted to the Faculty of Xavier University in Partial Fulfillment of the requirements for the degree of master of science. Cincinnati, 2020. 72 p. URL: http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=xupsy1592686901330791 (дата обращения: 26.02.2025).
13. *Hochwarter W.A., Byrne Z.S.* The interactive effects of chronic pain, guilt, and perfectionism on work outcomes // Journal of Applied Social Psychology. 2010. Vol. 40. № 1. P. 76—100. DOI:10.1111/j.1559-1816.2009.00564.x
14. Job security, perfectionism, and work task performance during the COVID-19 pandemic / K.G. Rice, H. Wetstone, Y. Liu, X. Yu // Current Psychology. 2024. Vol. 43. P. 35587—35603. DOI:10.1007/s12144-024-06580-7
15. *Kakirman A., Birsal M.* A study applied in banking sector about the relationship between perfectionism and burnout [Электронный ресурс] // Research Journal of Politics, Economics and Management. 2015. Vol. 3. № 3. P. 107—128. URL: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1024592> (дата обращения: 26.02.2025).
16. *Kinman G., Grant L.* Being 'good enough': Perfectionism and well-being in social workers // British Journal of Social Work. 2022. Vol. 52. № 7. P. 4171—4188. DOI:10.1093/bjsw/bcac010
17. *Maslach C., Leiter M.P.* Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry // World psychiatry. 2016. Vol. 15. № 2. P. 103—111. DOI:10.1002/wps.20311
18. *Mitchelson J.K.* Seeking the perfect balance: Perfectionism and work—family conflict // Journal of Occupational and Organizational Psychology. 2009. Vol. 82. № 2. P. 349—367. DOI:10.1348/096317908X314874
19. *Niedhammer I., Bertrais S., Witt K.* Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis // Scandinavian journal of work, environment & health. 2021. Vol. 47. № 7. P. 489—508. DOI:10.5271/sjweh.3968
20. *Otto K., Geibel H.V., Kleszewski E.* "Perfect leader, perfect leadership?" Linking leaders' perfectionism to monitoring, transformational, and servant leadership behavior // Frontiers in Psychology. 2021. Vol. 12. Article ID 657394. 15 p. DOI:10.3389/fpsyg.2021.657394
21. Perfectionism and depressive symptoms: The effects of psychological detachment from work / K. Gluschkoff, M. Elovainio, M. Hintsanen, S. Mullaola, L. Pulkki-Råback, L. Keltikangas-Järvinen, T. Hintsanen // Personality and individual differences. 2017. Vol. 116. P. 186—190. DOI:10.1016/j.paid.2017.04.044

22. Perfectionism dimensions and research productivity in psychology professors: Implications for understanding the (mal) adaptiveness of perfectionism / S.B. Sherry, P.L. Hewitt, D.L. Sherry, G.L. Flett, A.R. Graham // *Canadian Journal of Behavioural Science*. 2010. Vol. 42. № 4. P. 273—283. DOI:10.1037/a0020466
23. Rice K.G., Liu Y. Perfectionism and burnout in R&D teams // *Journal of Counseling Psychology*. 2020. Vol. 67. № 3. P. 303—314. DOI:10.1037/cou0000402
24. Schaufeli W.B., Bakker A.B., van Rhenen W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism // *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. 2009. Vol. 30. № 7. P. 893—917. DOI:10.1002/job.595
25. Slaney R.B., Rice K.G., Ashby J.S. A programmatic approach to measuring perfectionism: The Almost Perfect Scales // *Perfectionism: Theory, research, and treatment* / Eds. G.L. Flett, P.L. Hewitt. Washington: American Psychological Association, 2002. P. 63—68. DOI:10.1037/10458-003
26. Steinert C., Heim N., Leichsenring F. Procrastination, perfectionism, and other work-related mental problems: prevalence, types, assessment, and treatment — a scoping review // *Frontiers in Psychiatry*. 2021. Vol. 12. Article ID 736776. 12 p. DOI:10.3389/fpsy.2021.736776
27. Stoeber J., Stoeber F.S. Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life // *Personality and Individual Differences*. 2009. Vol. 46. № 4. P. 530—535. DOI:10.1016/j.paid.2008.12.006
28. Thakre N., Sebastian S. The role of perfectionism on self-regulation and defensive pessimism at workplace // *Journal of Psychosocial Research*. 2021. Vol. 16. № 1. P. 75—84. DOI:10.32381/JPR.2021.16.01.8
29. The effect of leader perfectionism on employee deviance: An interpersonal relationship perspective / H.Q. Wang, X. Jiang, D. Li, X. Jin, J. Zhang // *Psychology Research and Behavior Management*. 2024. Vol. 17. P. 1677—1688. DOI:10.2147/PRBM.S454596
30. The good, the bad, and the ambiguous: A qualitative approach to understanding workplace perfectionism and job performance / E. Vreeker-Williamson, H. Gill, L.J. Barclay, D.M. Powell // *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*. 2024. Vol. 65. № 3. P. 176—187. DOI:10.1037/cap0000385
31. The leader's other-oriented perfectionism, followers' job stress and workplace well-being in the context of multiple team membership: The moderator role of pressure to be performant / M.I. Cîrșmari, C.L. Rus, S.R. Trif, O.C. Fodor // *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*. 2023. Vol. 27. № 2. P. 145—171. DOI:10.24193/cbb.2023.27.07
32. The Mistake Rumination Scale: Development, validation, and utility of a measure of cognitive perfectionism / G.L. Flett, T. Nepon, P.L. Hewitt, J. Zaki-Azat, A.L. Rose, K. Swiderski // *Journal of Psychoeducational Assessment*. 2020. Vol. 38. № 1. P. 84—98. DOI:10.1177/0734282919879538
33. The predictive role of perfectionism on heavy work investment: A two-waves cross-lagged panel study / P. Spagnoli, L.S. Kovalchuk, M.S. Aiello, K.G. Rice // *Personality and Individual Differences*. 2021. Vol. 173. Article ID 110632. DOI:10.1016/j.paid.2021.110632
34. The relationship between perfectionism and psychopathology: A meta-analysis / K. Limburg, H.J. Watson, M.S. Hagger, S.J. Egan // *Journal of clinical psychology*. 2017. Vol. 73. № 10. P. 1301—1326. DOI:10.1002/jclp.22435
35. The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research / A.C.G. Ocampo, L. Wang, K. Kiazad, S.L.D. Restubog, N.M. Ashkanasy // *Journal of Organizational Behavior*. 2020. Vol. 41. № 2. P. 144—168. DOI:10.1002/job.2400
36. The role of mental health on workplace productivity: A critical review of the literature / C. de Oliveira, M. Saka, L. Bone, R. Jacobs // *Applied health economics and health policy*. 2023. Vol. 21. № 2. P. 167—193. DOI:10.1007/s40258-022-00761-w
37. Waleriańczyk W., Hill A.P., Stolarski M. A re-examination of the 2x2 model of perfectionism, burnout, and engagement in sports // *Psychology of Sport and Exercise*. 2022. Vol. 61. Article ID 102190. 7 p. DOI:10.1016/j.psychsport.2022.102190
38. When anything less than perfect isn't good enough: How parental and supervisor perfectionistic expectations determine fear of failure and employee creativity / S.Y. Lin, G. Hirst, C.H. Wu, C. Lee, W. Wu, C.C. Chang // *Journal of Business Research*. 2023. Vol. 154. Article ID 113341. DOI:10.1016/j.jbusres.2022.113341
39. Xudong N., Tingting W., Xingkui Z. The Impact of Perfectionism on Job Performance from the Perspective of Job Crafting: The Moderating Role of Workplace Friendship and Workplace Ostracism // *Journal of Psychological Science*. 2024. Vol. 47. № 3. P. 671—679. DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20240320

References

1. Garanyan N.G., Kholmogorova A.B., Yudeeva T.Y. Faktornaya struktura i psikhometricheskie pokazateli oprosnika perfektsionizma: razrabotka trekhfaktornoi versii [Factor Structure and Psychometric Properties of Perfectionism Inventory: Developing 3-Factor Version]. *Konsul'tativnaya psikhologiya i psikhoterapiya = Counseling Psychology and Psychotherapy*, 2018. Vol. 26, no. 3, pp. 8—32. DOI:10.17759/cpp.2018260302 (In Russ.).
2. Zolotareva A.A. Razrabotka i validizatsiya shkaly professional'nogo perfektsionizma [Development And Validation Of The Job Perfectionism Scale] [Electronic resource]. *Organizatsionnaya psikhologiya [Organizational Psychology]*, 2020. Vol. 10, no. 4, pp. 205—218. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46420030> (Accessed 24.02.2025). (In Russ.).

3. Bousman L. The fine line of perfectionism: is it a strength or a weakness in the workplace? [Electronic resource]: A dissertation presented to the Faculty of the Graduate College at the University of Nebraska in partial fulfillment of requirements for the degree of doctor of philosophy. Lincoln, 2007. 216 p. URL: <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1003&context=psychdiss> (Accessed 25.02.2025).
4. Caliskan S.C., Arikan S.C., Saatci E.Y. SMEs context of Turkey from the relational perspective of members' perfectionism, work family conflict and burnout [Electronic resource]. *International Journal of Business and Social Science*, 2014. Vol. 5, no. 4, pp. 129—139. URL: https://www.researchgate.net/publication/301485382_ (Accessed 26.02.2025).
5. Childs J.H., Stoeber J. Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & Stress*, 2012. Vol. 26, no. 4, pp. 347—364. DOI:10.1080/02678373.2012.737547
6. Pereira A.T., Caba os C., Ara jo A., Amaral A.P., Carvalho F., Macedo A. COVID-19 psychological impact: The role of perfectionism. Personality and individual differences. 2022. Vol. 184, article ID 111160. 6 p. DOI:10.1016/j.paid.2021.111160
7. Curran T., Hill A. P. Perfectionism is increasing over time: A meta-analysis of birth cohort differences from 1989 to 2016. *Psychological bulletin*, 2019. Vol. 145, no. 4, pp. 410—429. DOI:10.1037/bul0000138
8. Olsson L.F., Madigan D.J., Hill A.P., Grugan M.C. Do athlete and coach performance perfectionism predict athlete burnout? *European Journal of Sport Science*, 2022. Vol. 22, no. 7, pp. 1073—1084. DOI:10.1080/17461391.2021.1916080
9. Noordik E., Nieuwenhuijsen K., Varekamp I., van der Klink J.J., van Dijk F.J. Exploring the return-to-work process for workers partially returned to work and partially on long-term sick leave due to common mental disorders: A qualitative study. *Disability and rehabilitation*, 2011. Vol. 33, no. 17—18, pp. 1625—1635. DOI:10.3109/09638288.2010.541547
10. Flett G.L., Hewitt P.L. The perfectionism pandemic meets COVID-19: Understanding the stress, distress, and problems in living for perfectionists during the global health crisis [Electronic resource]. *Journal of Concurrent Disorders*, 2020. Vol. 2, no. 1, pp. 80—105. URL: https://cdspress.ca/wp-content/uploads/2020/11/perfectionism.pandemic_Flett.pdf (Accessed 25.02.2025).
11. Gürel E.B.B., K ran F., Bozkurt Ö.Ç. The effect on perfectionism on burnout: An investigation on marble employees. *Business & Management Studies: An International Journal*, 2021. Vol. 9, no. 1, pp. 110—125. DOI:10.15295/bmij.v9i1.1734
12. Hardy E.G. The effects of organization-oriented perfectionism on turnover intentions, counterproductive work behaviors, and prosocial behaviors in the workplace [Electronic resource]: A thesis submitted to the Faculty of Xavier University in Partial Fulfillment of the requirements for the degree of master of science. Cincinnati, 2020. 72 p. URL: http://rave.ohiolink.edu/etdc/view?acc_num=xupsy1592686901330791 (Accessed 26.02.2025).
13. Hochwarter W.A., Byrne Z.S. The interactive effects of chronic pain, guilt, and perfectionism on work outcomes. *Journal of Applied Social Psychology*, 2010. Vol. 40, no. 1, pp. 76—100. DOI:10.1111/j.1559-1816.2009.00564.x
14. Rice K.G., Wetstone H., Liu Y., Yu X. Job security, perfectionism, and work task performance during the COVID-19 pandemic. *Current Psychology*, 2024. Vol. 43, pp. 35587—35603. DOI:10.1007/s12144-024-06580-7
15. Kakirman A., Birsal M. A study applied in banking sector about the relationship between perfectionism and burnout [Electronic resource]. *Research Journal of Politics, Economics and Management*, 2015. Vol. 3, no. 3, pp. 107—128. URL: <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1024592> (Accessed 26.02.2025).
16. Kinman G., Grant L. Being 'good enough': Perfectionism and well-being in social workers. *British Journal of Social Work*, 2022. Vol. 52, no. 7, pp. 4171—4188. DOI:10.1093/bjsw/bcac010
17. Maslach C., Leiter M.P. Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World psychiatry*, 2016. Vol. 15, no. 2, pp. 103—111. DOI:10.1002/wps.20311
18. Mitchelson J.K. Seeking the perfect balance: Perfectionism and work—family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2009. Vol. 82, no. 2, pp. 349—367. DOI:10.1348/096317908X314874
19. Niedhammer I., Bertrais S., Witt K. Psychosocial work exposures and health outcomes: a meta-review of 72 literature reviews with meta-analysis. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 2021. Vol. 47, no. 7, pp. 489—508. DOI:10.5271/sjweh.3968
20. Otto K., Geibel H.V., Kleszewski E. "Perfect leader, perfect leadership?" Linking leaders' perfectionism to monitoring, transformational, and servant leadership behavior. *Frontiers in Psychology*, 2021. Vol. 12, article ID 657394. 15 p. DOI:10.3389/fpsyg.2021.657394
21. Gluschkoff K., Elovainio M., Hintsanen M., Mullola S., Pulkki-Råback L., Keltikangas-Järvinen L., Hintsu T. Perfectionism and depressive symptoms: The effects of psychological detachment from work. *Personality and individual differences*, 2017. Vol. 116, pp. 186—190. DOI:10.1016/j.paid.2017.04.044
22. Sherry S.B., Hewitt P.L., Sherry D.L., Flett G.L., Graham A.R. Perfectionism dimensions and research productivity in psychology professors: Implications for understanding the (mal)adaptiveness of perfectionism. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 2010. Vol. 42, no. 4, pp. 273—283. DOI:10.1037/a0020466
23. Rice K.G., Liu Y. Perfectionism and burnout in R&D teams. *Journal of Counseling Psychology*, 2020. Vol. 67, no. 3, pp. 303—314. DOI:10.1037/cou0000402
24. Schaufeli W.B., Bakker A.B., van Rhenen W. How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 2009. Vol. 30, no. 7, pp. 893—917. DOI:10.1002/job.595

25. Slaney R.B., Rice K.G., Ashby J.S. A programmatic approach to measuring perfectionism: The Almost Perfect Scales. In Flett G.L., Hewitt P.L. (eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment*. Washington: American Psychological Association, 2002, pp. 63—68. DOI:10.1037/10458-003
26. Steinert C., Heim N., Leichsenring F. Procrastination, perfectionism, and other work-related mental problems: prevalence, types, assessment, and treatment — a scoping review. *Frontiers in Psychiatry*. 2021. Vol. 12, article ID 736776. 12 p. DOI:10.3389/fpsyt.2021.736776
27. Stoeber J., Stoeber F.S. Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and individual differences*, 2009. Vol. 46, no. 4, pp. 530—535. DOI:10.1016/j.paid.2008.12.006
28. Thakre N., Sebastian S. The role of perfectionism on self-regulation and defensive pessimism at workplace. *Journal of Psychosocial Research*, 2021. Vol. 16, no. 1, pp. 75—84. DOI:10.32381/JPR.2021.16.01.8
29. Wang H.Q., Jiang X., Li D., Jin X., Zhang J. The Effect of Leader Perfectionism on Employee Deviance: An Interpersonal Relationship Perspective. *Psychology Research and Behavior Management*, 2024. Vol. 17, pp. 1677—1688. DOI:10.2147/PRBM.S454596
30. Vreeker-Williamson E., Gill H., Barclay L.J., Powell D.M. The good, the bad, and the ambiguous: A qualitative approach to understanding workplace perfectionism and job performance. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 2024. Vol. 65, no. 3, pp. 176—187. DOI:10.1037/cap0000385
31. Cîrșmari M.I., Rus C.L., Trif S.R., Fodor O.C. The leader's other-oriented perfectionism, followers' job stress and workplace well-being in the context of multiple team membership: The moderator role of pressure to be performant. *Cognition, Brain, Behavior. An Interdisciplinary Journal*, 2023. Vol. 27, no. 2, pp. 145—171. DOI:10.24193/cbb.2023.27.07
32. Flett G.L., Nepon T., Hewitt P.L., Zaki-Azat J., Rose A.L., Swiderski K. The Mistake Rumination Scale: Development, validation, and utility of a measure of cognitive perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 2020. Vol. 38, no. 1, pp. 84—98. DOI:10.1177/0734282919879538
33. Spagnoli P., Kovalchuk L.S., Aiello M.S., Rice K.G. The predictive role of perfectionism on heavy work investment: A two-waves cross-lagged panel study. *Personality and Individual Differences*, 2021. Vol. 173, article ID 110632. DOI:10.1016/j.paid.2021.110632
34. Limburg K., Watson H.J., Hagger M.S., Egan S.J. The relationship between perfectionism and psychopathology: A meta-analysis. *Journal of clinical psychology*, 2017. Vol. 73, no. 10, pp. 1301—1326. DOI:10.1002/jclp.22435
35. Ocampo A.C.G., Wang L., Kiazad K., Restubog S.L.D., Ashkanasy N.M. The relentless pursuit of perfectionism: A review of perfectionism in the workplace and an agenda for future research. *Journal of Organizational Behavior*, 2020. Vol. 41, no. 2, pp. 144—168. DOI:10.1002/job.2400
36. De Oliveira C., Saka M., Bone L., Jacobs R. The role of mental health on workplace productivity: A critical review of the literature. *Applied health economics and health policy*, 2023. Vol. 21, no. 2, pp. 167—193. DOI:10.1007/s40258-022-00761-w
37. Waleriańczyk W., Hill A.P., Stolarski M. A re-examination of the 2x2 model of perfectionism, burnout, and engagement in sports. *Psychology of Sport and Exercise*, 2022. Vol. 61, article ID 102190. 7 p. DOI:10.1016/j.psychsport.2022.102190
38. Lin S.Y., Hirst G., Wu C.H., Lee C., Wu W., Chang C.C. When anything less than perfect isn't good enough: How parental and supervisor perfectionistic expectations determine fear of failure and employee creativity. *Journal of Business Research*, 2023. Vol. 154, article ID 113341. DOI:10.1016/j.jbusres.2022.113341
39. Xudong N., Tingting W., Xingkui Z. The Impact of Perfectionism on Job Performance from the Perspective of Job Crafting: The Moderating Role of Workplace Friendship and Workplace Ostracism. *Journal of Psychological Science*, 2024. Vol. 47, no. 3, pp. 671—679. DOI:10.16719/j.cnki.1671-6981.20240320

Информация об авторах

Шарапова Алена Викторовна, преподаватель факультета консультативной и клинической психологии, Московский государственный психолого-педагогический университет (ФГБОУ ВО МГППУ), г. Москва, Российская Федерация, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8222-511X>, e-mail: alenaav@mgppu.ru

Information about the authors

Alena V. Sharapova, Lecturer, Department of Counseling and Clinical Psychology, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8222-511X>, e-mail: alena.v.sharapova@yandex.ru

Получена 30.09.2024

Принята в печать 24.02.2025

Received 30.09.2024

Accepted 24.02.2025