

ПСИХОЛОГІЯ

УДК 159.923.3+35.08

І.Г. БАТРАЧЕНКО,

доктор психологічних наук, доцент, завідувач кафедри соціальної психології та психології управління Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара

О.О. ЛОЗА,

*викладач кафедри практичної психології
Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля*

ПЕРФЕКЦІОНІЗМ ЯК ТЕОРЕТИЧНА ТА ПРАКТИЧНА ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОГО СЛУЖБОВЦЯ

Розглянуто та проаналізовано сучасний стан проблеми феномену перфекціонізму в державних службовців. Досліджено представленість типів перфекціонізму в державних службовців.

Ключові слова: державний службовець, професіоналізм, перфекціонізм, вплив перфекціонізму на особистість, типи перфекціонізму.

Постановка проблеми та актуальність дослідження. Діяльність державних службовців уже тривалий час є об'єктом всебічного дослідження вчених, однак наукові пошуки у цій галузі не втрачають своєї актуальності, оскільки дотепер однією з найбільших проблем зазначеної сфери залишається недостатній професіоналізм суб'єктів державної служби. Попри ґрунтовні розробки проблематики професіоналізації та професіоналізму державного службовця (О.В. Ареф'єва, В.Б. Авер'янов, Г.В. Атаманчук, І.Д. Багаєва, Ю.Н. Гончарова, А.О. Деркач, В.М. Дьячков, С.Д. Дубенко, В.Г. Зазикін, І.І. Нилюк, Н.В. Кузьміна, Б.П. Колесніков, А.К. Маркова, Ю.В. Сінягін, В.Д. Шадріков, І.Л. Єліна та ін.) відкритими залишаються питання щодо тих особистісних властивостей, які, власне, обумовлюють можливість їх ефективної та продуктивної роботи.

Так, А.К. Маркова, характеризуючи категорію професіоналізму як сукупності, набору особистісних характеристик людини, які необхідні для успішного виконання діяльності [10], описує різні види професійної компетентності, для яких використовує такі психологічні характеристики, як орієнтація на досягнення високих результатів, самостійність, відповідальність [7]. У свою чергу, результати зарубіжних досліджень [8] у сфері управління свідчать, що визначальними для ефективної діяльності є кваліфікація, ерудованість та установка на успіх. Поряд з тим М.А. Котік та А.М. Ємельянов відзначають, що суттєвий вплив також мають високі рівні домагання [9].

Мета дослідження. Із зазначеного вище можна зробити висновок, що вчені сходяться на тому, що першочерговим для розвитку професіоналізму є встановлення для себе високої планки досягнень, яка стимулює особистість у напрямі досконалості. Більш глибоке занурення у цю тематику приводить нас до психологічного феномену перфекціонізму як певної особистісної риси, яка полягає у прагненні особистості досягати довершеності у різних сферах життєдіяльності (професійній діяльності, міжособистісних відносинах). Тому метою нашого дослідження було обрано саме вивчення сутності перфекціонізму та особливостей його проявів у державних службовців, оскільки виконання їх посадових функцій та обов'язків на максимально високому рівні є запорукою ефективності роботи апарату державної служби в цілому та благополуччя людей певного житлового сектора.

Виклад основного матеріалу. Варто зазначити, що у науковій галузі з державної служби відсутні розробки щодо перфекціонізму, а така споріднена сфера психологічних знань як акмеологія, яка, власне, і вивчає державного службовця з позицій можливостей досягнення ним особистісної та професійної вершини («акме»), також не використовує це поняття. Натомість вживається «самовдосконалення», яке розглядається як компонент професіоналізму й умова його досягнення [6]. Однак у цьому аспекті ми пропонуємо розглядати все ж таки не самовдосконалення, а саме перфекціонізм з таких причин:

1) перфекціонізм передбачає орієнтацію не тільки на самовдосконалення, але й на вдосконалення інших, що відіграє велику роль на етапі розвитку професіонала як наставника (орієнтація на себе, орієнтація на інших);

2) перфекціонізм інтегрує в собі спрямованість на вдосконалення особистості не тільки як суб'єкта діяльності, але і як суб'єкта міжособистісних відносин (спрямованість на діяльність, спрямованість на відносини);

3) перфекціонізм пояснює такі негативні аспекти професійної діяльності, як трудовий стрес, дедлайн, прокрастинація, вигорання та інші прояви професійної деформації.

Враховуючи, що основний доробок у питанні перфекціонізму належить психології, то наші пошуки були зосереджені саме на працях вчених-психологів, серед яких чимало зарубіжних (Д. Хамачек, Д. Бернс, М. Холлендер, Л. Сільверман, А. Патч, Р. Фрост, П. Хьюїт, Г. Флейт) та вітчизняних науковців (Н.Г. Гаранян, І.А. Гуляс, С.В. Волікова, А.Б. Холмогорова, Т.Ю. Юдеева, В.О. Ясная). Варто сказати, що до середини ХХ ст. поняття «перфекціонізм» не мало наукового вжитку, проте описувалися категорії, які подібні до нього за значенням, наприклад, «прагнення до переваги» (А. Адлер), «прагнення до досконалості» (К. Хорні), «самоактуалізація» (А. Маслоу). У другій половині ХХ ст. воно з'являється у працях М. Холлендера для позначення такої особистісної риси, яка проявляється у повсякденній практиці ставлення до себе та інших вимог високої якості виконання діяльності, ніж того потребують обставини, а також у прагненні до бездоганного виконання завдання [3]. Поступово виокремився напрям дослідження перфекціонізму як одновимірного конструкту, який має єдиний параметр – «високі особистісні стандарти» (Д. Барнс, М. Холлендер). Дещо пізніше його трактування було змінено шляхом емпіричних досліджень на розгляд як багатовимірного конструкту, який має складну структуру й включає, разом з високими особистісними стандартами, ряд когнітивних та інтерперсональних параметрів, наприклад, мислення у поняттях «все або нічого», схильність до генералізації стандартів в усіх сферах життєдіяльності, до вибіркової концентрації на помилках та ін. [4].

Нині можна говорити про існування різних моделей структури перфекціонізму [2], проте найбільш дискусійним залишається питання щодо характеру його впливу на особистість, оскільки результати досліджень свідчать як про позитивні, так і про негативні його наслідки.

Так, Р. Шафран пише про негативні прояви, які можуть бути емоційними (наприклад, депресія, переживання невдоволеності собою, тривога, відчуття провини та сорому), соціальними (наприклад, соціальна ізоляція, конкурентні відносини з людьми через порівнювання себе з ними, заздрощі, ревності, недостатність довіри та близьких стосунків), фізичними (наприклад, безсоння, хронічні болі у попереку та інші тілесні прояви), пізнавальними (наприклад, послаблення концентрації) або поведінковими (наприклад, повторна перевірка виконаної роботи, повторене перероблення роботи, неможливість розпочати діяти (procrastination – відкладання на потім)). Разом з тим окремі дослідники (В. Паркер, Л. Тері-Шорт, Дж. Стоєбер, К. Отто) відзначають, що перфекціонізм є невід'ємним елементом розвитку особистості, і лише надмірно розвинене прагнення бути довершеним призводить до несприятливих для особистості наслідків.

У працях М. Аддерхольд-Елліотт, В. Роєделл, Л. Сільверман перфекціонізм був визнаний загальною рисою обдарованих осіб. Дослідження Дж. Стоєбер та К. Отто свідчать, що перфекціонізм корелює з низкою позитивних характеристик, таких як: сумління, витривалість, екстраверсія, задоволеність життям, академічні успіхи [11]. За даними І.І. Грачової, високий рівень перфекціонізму у підлітків сприяє орієнтації на збереження цінностей, традиційних для нашої культури, таких як добро, порядність та інтелігентність, порівняно з тими підлітками, які не мають вираженого перфекціонізму [5].

Такі результати привели до висновків про існування щонайменше двох видів перфекціонізму. Д. Хамачек був першим, хто запропонував розглядати *нормальний* (адаптивний) та *невротичний* (дезадаптивний) перфекціонізм. Він виокремив шість ознак, які відрізняють нормальний і невротичний перфекціонізм: депресія, переконання «я повинен», відчуття сорому і почуття провини, поведінка, спрямована на захист свого престижу, сором'язливість й зволікання та самоосудження. Він вважав, що нормальний перфекціонізм передбачає встановлення досяжних стандартів, здатність відчувати задоволення або задоволеність від виконаної роботи, можливість зміни еталонів відповідно до ситуації, прагнення до успіху та у разі неуспіху відчуття, пов'язані з розчаруванням, і докладання нових зусиль. Особливістю останнього виду перфекціонізму, на відміну від першого, є встановлення для себе занадто високих стандартів, які не залишають можливості допускати помилки, нездатність відчувати задоволення від роботи, мотивація уникнення невдачі, а у разі поразки – жорстока самокритика, компульсивні тенденції [3]. В. Паркер виокремив *здоровий* (пов'язаний із «сумлінністю» за моделлю «Великої п'ятірки») і *нездоровий* (пов'язаний з низькою самооцінкою) види перфекціонізму [12]. Пізніше у співавторстві з К. Адкінс він розрізнив *пасивний перфекціонізм*, який створює перешкоди діяльності (бездія), що виникає через надмірну заклопотаність помилками, сумнівами, тенденціями відтягувати дію, і сполучений з високим ризиком суїцидальної поведінки, і *активний*, який стимулює до досягнень і не пов'язаний із суїцидальними намірами [12]. Р. Слені та Дж. Ешбі виокремили *адаптивний* і *неадаптивний* перфекціонізм [13], а дещо пізніше разом з Г. Оуенсом, базуючись на біхевіоральній моделі «двоїстого процесу» (**dual-process model**), вказали на існування *позитивного перфекціонізму*, який виконує функцію позитивного підкріплення, і *негативного*, який виконує функцію негативного підкріплення [14].

Таким чином, стислий аналіз феномену дозволяє нам говорити, що перфекціонізм – це особистісна диспозиція, яка полягає у прагненні досягти довершеності у різних сферах життєдіяльності (професійній діяльності, міжособистісних відносинах) і може виявлятися як у конструктивних, так і в неконструктивних формах залежно від ступеня свого розвитку.

На основі авторського опитувальника нами було проведено дослідження представленості типів перфекціонізму в державних службовців, в якому взяли участь 214 осіб, серед яких слухачі Дніпропетровського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президенті України та Дніпропетровського національного університету ім. О. Гончара. Опитувальник ґрунтується на уявленні про перфекціонізм як такий, що містить два конструкти – «високі особистісні стандарти» як позитивний аспект, який відображає бажання бути досконалим, та «поляризація мислення» як негативний аспект, який характеризує жорстке ставлення до помилок. Залежно від ступеня вираженості кожної зі складових можна говорити про чотири типи перфекціонізму: *надмірний* – для якого характерні дуже високі показники стандартів та поляризації; *помірний* – якому властиві високі показники стандартів, однак низькі поляризації мислення; *недостатній* – для якого характерні низька вираженість стандартів і разом з тим висока поляризація мислення; *невиражений* – обидві складові перфекціонізму мають низькі показники, й можна говорити, що за таких умов він майже або взагалі відсутній.

Для недостатнього та невираженого типів характерне виконання поставлених цілей й отримання результату, який не відповідає висунутим вимогам. Разом з тим спостерігається такий феномен, як прокрастинація – свідоме відкладання виконання запланованих дій, незважаючи на те, що це потягне за собою певні проблеми [1]. За таких умов використовуються будь-які приводи, аби відкласти реалізацію задуманого, поки не настає так званий «**deadline**» – **строк, після якого вже пізно намагатися наздогнати згаяне при цьому особистість може відчувати як повну апатію та байдужість, так і високу тривожність, почуття провини, страх перед можливими наслідками, тобто знаходитись у досить напруженому й нервовому стані** [1]. Надмірний тип перфекціонізму характеризується занадто високим прагненням довершеності, неможливістю отримати задоволення від виконання діяльності. Особистість, якій властивий такий тип перфекціонізму, надмірно витрачає власний ресурс, постійно перероблює й без того гарно виконану роботу, що призводить до виснажен-

ня, емоційного вигорання та можливої невротизації з госпіталізацією як наслідом останньої. Окрім цього, надмірно завищені уявлення про довершеність можуть призвести до відмови від завдання взагалі, через уявлювану неможливість досягти досконалості його виконання [3]. Тобто, перший, третій та четвертий типи є неконструктивними формами перфекціонізму, тоді як найбільш оптимальним є помірний тип, оскільки він сприяє досягненню довершеності, постановці реалістичних цілей для виконання, отриманню задоволення від результатів своєї діяльності і тому розглядається як конструктивна форма.

Результати діагностики типів перфекціонізму в державних службовців наведено на рис. 1.

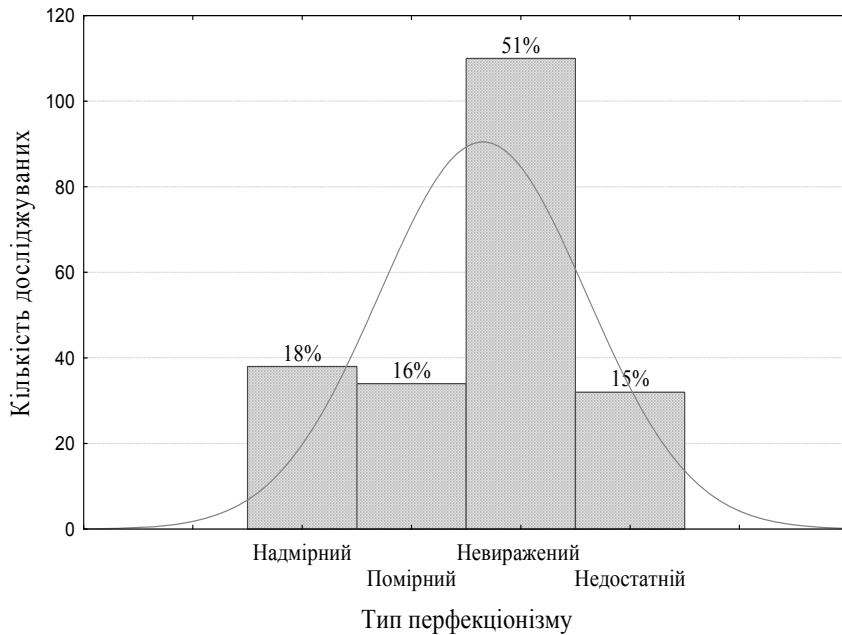


Рис. 1. Типи перфекціонізму державних службовців

Як видно з рис. 1, для переважної кількості державних службовців характерним є «невиражений» тип перфекціонізму, який притаманний 51% досліджуваних. Разом з тим лише 16% демонструють конструктивний «помірний» тип, що означає, що лише така незначна частина державних службовців прагне виконувати свою роботу на високому рівні й дійсно це робить. Крім того, нам було цікаво дослідити, як представлені типи перфекціонізму залежно від посади державного службовця (рис. 2).

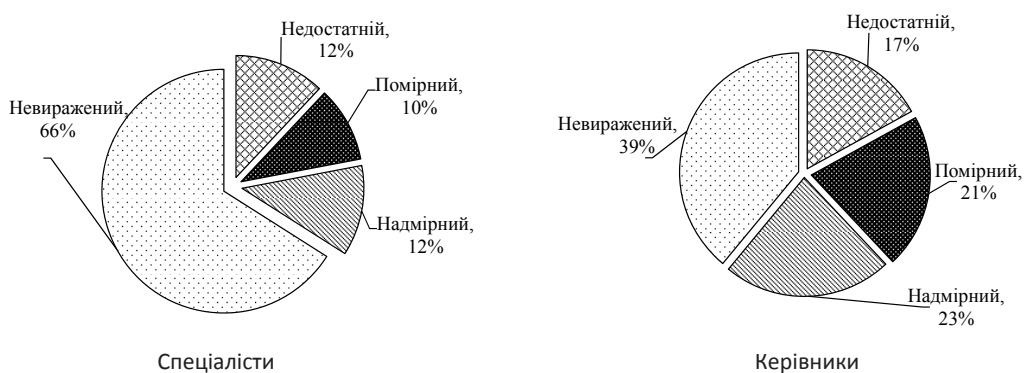


Рис. 2. Типи перфекціонізму державних службовців залежно від посади

З рис. 2 видно, що як для спеціалістів, так і для керівників, найбільш розповсюдженим є «невиражений» тип перфекціонізму, крім того, спеціалістів такого типу на 27% більше, ніж керівників. Варто зазначити, що серед керівників значно більша диференціація за типами. Так, майже рівною мірою у них представлено «надмірний», «помірний» та «недостатній» типи. Цікаво, що відсоток керівників, які мають «надмірний» та «помірний» типи, у два рази перевищує відсоток спеціалістів. На нашу думку, це може бути пов'язано з особливостями посадових функцій керівника, які передбачають відповідальність дещо іншого рівня, ніж у спеціалістів, тому можлива більша вимогливість, категоричність та жорсткість. Однак суттєвий вплив на прояв типу перфекціонізму може здійснювати і досвід (стаж) роботи. На рис. 3 наведено результати розподілу за вказаним критерієм. Як бачимо, маємо цікаву картину. Перш за все можемо спостерігати, що «невиражений» тип переважає на всіх етапах, однак відсотковий внесок його різний. Так, найбільш виражений він у тих, хто починає професійну діяльність. Такий результат досить загрозливий, оскільки від початку молода людина налаштована доволі песимістично і не сподівається та не прагне успіху на роботі. Тобто імідж державної служби та ставлення до неї говорить про низьку престижність та її небажаність. Суттєве зниження «невираженого» типу спостерігається на етапі стажу близько 20 років, при цьому відсоткова частка інших типів зростає. Це може бути зумовлено, з одного боку, зростанням професіоналізму, а з іншого – зростанням значущості робочого місця у цьому віці.

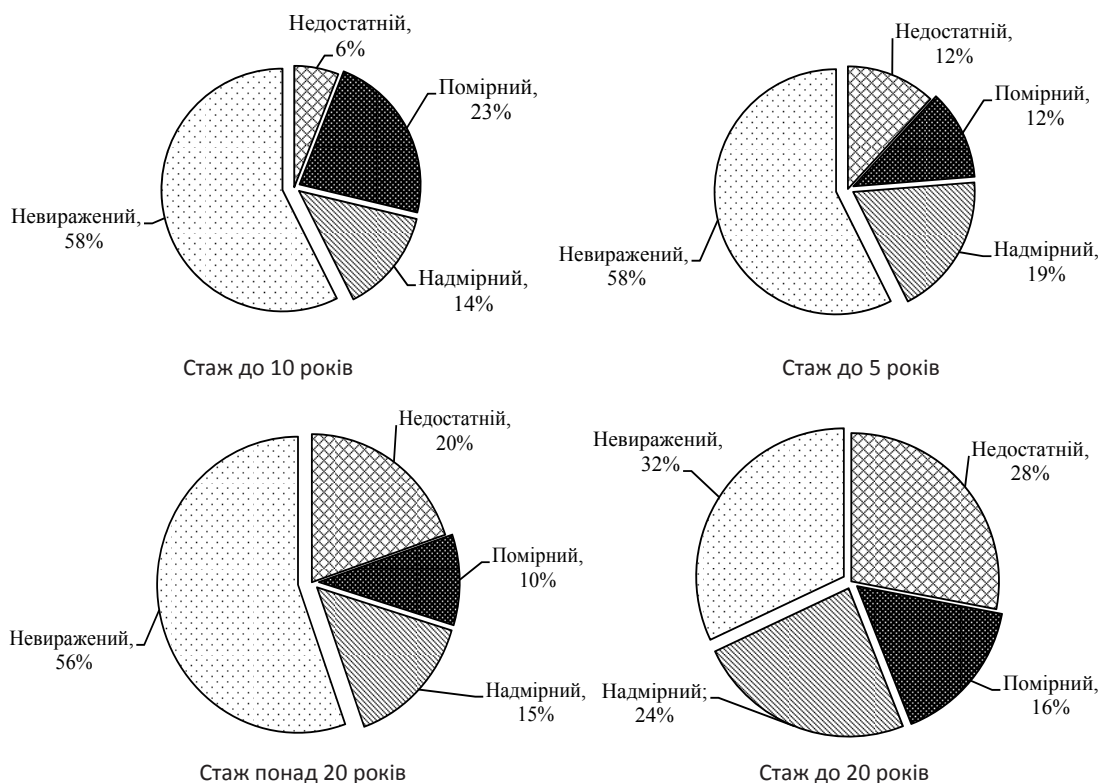


Рис. 3. Типи перфекціонізму державних службовців залежно від стажу

Цікаво, що представленість типів у осіб зі стажем до 5 років дуже подібна до тієї, яку мають особи зі стажем понад 20 років, за винятком «недостатнього» типу перфекціонізму, який у більш досвідчених вищий. Це може говорити про те, що з часом зростає категоричність та принциповість у ставленні до результатів і разом з тим значущість та ставлення до роботи знижується, що відображається і на прагненні досконалості.

Висновки. Таким чином, спостерігаємо досить сумну картину щодо прояву конструктивного перфекціонізму в державних службовців, тому завдання спеціалістів, які здійсню-

ють супровід державного службовця на різних професійних етапах, полягає у стимулюванні та, за умови необхідності, корекції й розвитку конструктивного типу перфекціонізму. На нашу думку, найбільш доцільним шляхом у здійсненні такого завдання є розробка відповідної програми професійної підготовки та перепідготовки, яка буде містити теоретичні та практичні блоки, спрямовані на розвиток помірному типу перфекціонізму, а також розробки системи заходів, які будуть підвищувати імідж державного службовця та прагнення мати відповідний статус.

Список використаної літератури

1. Варваричева И.Я. Феномен прокрастинации: проблемы и перспективы исследования / И.Я. Варваричева // Вопросы психологии. – 2010. – № 3. – С. 121–130.
2. Гаранян Н.Г. Психологические модели перфекционизма / Н.Г. Гаранян // Вопросы психологии. – 2009. – № 5. – С. 74–83.
3. Гаранян Н.Г. Перфекционизм и психические расстройства (обзор зарубежных эмпирических исследований) / Н.Г. Гаранян // Современная терапия психических расстройств. – 2006. – № 1. – С. 31–41.
4. Гаранян Н.Г. Типологический подход к изучению перфекционизма / Н.Г. Гаранян // Вопросы психологии. – 2009. – № 6. – С. 52–60.
5. Грачева И.И. Уровень перфекционизма и содержание идеалов подростков / И.И. Грачева // Психологические исследования личности: сборник работ молодых ученых / отв. редактор Е.А. Чудина. – М.: Изд-во Института психологии РАН, 2005. – С. 16–36.
6. Деркач А.А. Мониторинг личностно-профессионального развития в системе подготовки и переподготовки государственных служащих / А.А. Деркач, В.Г. Зазыкин, Ю.В. Синятин. – М.: Изд-во РАГС, 1999. – 144 с.
7. Деркач А.А. Психолого-акмеологическое консультирование управленческих кадров / А.А. Деркач, Г.И. Марасанова. – М.: РАГС, 1996. – 129 с.
8. Boldy D. **What maks effective European manager?** / D. Boldy, J. Sagar, K. Northey // *Manag. Int. Rev.* – 1993. – 33, № 2. – P. 157–169.
9. Котик М.А. Управление персоналом. Индивидуальные качества и ошибки / М.А. Котик, А.М. Емельянов. – Новосибирск, 1995. – С. 20–23.
10. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
11. J. Stoeber. Positive conceptions of perfectionism: approaches, evidence, challenges / J. Stoeber, K. Otto // *Personality and Social Psychology Review.* – 2006. – Vol. 10. – P. 295–319.
12. Parker W.D. Perfectionism and the gifted / W.D. Parker, K.K. Adkins // *Roepel Review.* – 1985. – Vol. 17 (3). – P. 173–176.
13. Slaney R. A programmatic approach to measuring perfectionism: the almost perfect scales / R. Slaney, K. Rice, J. Ashby // Flett G., Hewitt P. (eds). *Perfectionism: Theory, research and treatment.* Washington: Amer. Psychol. Assoc., 2002. – P. 63–89.
14. Slaney R. Perfectionism: Its measurement and career relevance / R. Slaney, J. Ashby, J. Trippi // *Journal of Career Assessment.* – 1995. – Vol. 3. – № 2. – P. 279–297.

Рассмотрено и проанализировано современное состояние проблемы феномена перфекционизма у государственных служащих. Исследована представленность типов перфекционизма у государственных служащих.

Ключевые слова: государственный служащий, профессионализм, перфекционизм, влияние перфекционизма на личность, типы перфекционизма.

The modern condition of perfectionism phenomenon for civil servants in works of foreign and native psychologists was considered and analyzed. The types of perfectionism in the presence of civil servants were investigated.

Key words: civil servant professionalism, perfectionism, influence of perfectionism to personality, types of perfectionism.

Надійшло до редакції 7.09.2011.