

6. Grisenko N.V. Kharakter zv'yazku perfektsi`oni`zmu ta osobisti`snoyi zri`losti` v yunacz`komu vi`czii` / N.V. Grisenko, K.V.Smolyarova. Vi`snik Dni`propetrovs`kogo naczi`onal`nogo uni`versitetu i`meni` Olesya Gonchara. Seri`ya Pedagogi`ka i` psikhologi`ya. 2012. Vip.18. T.20. #9/1. S. 65– 73.
7. Grubi` T.V. Si`mejni` chinniki, shho vplivayut` na rozvitok perfektsi`oni`zmu osobistosti` / T.V. Grubi`. Kiyivskij naukovopedagogi`chnij vi`snik. 2016. # 7 (07). C. 43-50.
8. Il`in E. P. Rabota i lichnost`. Trudogolizm, perfektsionizm, len` / E. P. Il`in. Sankt-Peterburg: Piter, 2011. 224 s
9. Loza O.O. Perfektsi`oni`zm yak predmet naukovoogo dosli`dzhennya: oglyad teoretiko–empi`richnikh dosli`dzen` / O. O. Loza. Aktual`ni` problemi psikhologi`yi / za red. S.D. Maksimenka. Kiyiv, 2009. T.X. Vip 15. S.296–308.
10. Maslou A. Motivacziya i lichnost`. Sankt-Peterburg: Piter, 2006. 352s.
11. Pavlova V. S. Problema perfektsi`oni`zmu osobistosti` ta chinniki`v, yaki` vplivayut` na jogo formuvannya ta rozvitok / V. S. Pavlova. Odesa: Vi`snik ONU. Seri`ya psikhologi`ya. 2013. T.18. Vip. 22. Ch.3. S. 8–17.
12. Sokolova E.T. Narcissizm kak klinicheskij i socziokul`turny`j fenomen. Moskva: Voprosy` psikhologii. 2009. # 1. S. 67–80.
13. Sokolova E.T., Czy`gankova P.V. Perfektsionizm i kognitivny`j stil` lichnosti u licz, imevshikh popy`tku suiczida. Moskva: Voprosy` psikhologii. 2011. # 2. S. 90–100
14. Frejd Z. Psikhopatologiya oby`dennoj zhizni. Moskva: Ast, 2010. 256s.
15. Khorni K. Nevroz i lichnost`. Bor`ba za samorealizacziyu / K. Khorni ; Moskva: Akadem. proekt, 2008. 400 s.
16. Khorni K. Nevroticheskaya lichnost` nashego vremeni / K. Khorni. Sankt-Peterburg: Piter, 2002. 224 s.
17. Yung K.G. Ocherki po psikhologii bessoznatel`nogo Moskva: Kogito-Czentr, 2009. 267s.
18. Yasnaya V.A., Enikopolov S.N. Perfektsionizm: istoriya izucheniya i sovremennoe sostoyanie problemy`. Voprosy` psikhologii. 2007. # 4. S. 157–168.
19. Burns D. D. The feeling good handbook / D. D. Burns. New York: William Morrow and Company, 1989. P. 121–128
20. Hamachek D. Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism / D. Hamachek. Psychology, 1978. P. 27–33.
21. Hollender M. H. Perfectionism / M. H. Hollender. Comprehensive Psychiatry, 1965. P. 94–103

УДК 159.9.019

<https://doi.org/10.26661/2310-4368-2019-1-15-19>

ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ НА ВИБІР КАР'ЄРНИХ ОРІЄНТАЦІЙ ПРАЦІВНИКАМИ ОРГАНІЗАЦІЇ

І.І. Сняданко

доктор психологічних наук, доцент кафедри теоретичної та практичної психології
Національного університету “Львівська політехніка”,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-4245-1443>
snjadanko8@gmail.com

А.В. Матковська

аспірантка 1-го року навчання кафедри теоретичної та практичної психології
Національного університету “Львівська політехніка”,
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9900-544x>
Angelinamatkovska1617@gmail.com

Сняданко І.І., Матковська А.В. Дослідження впливу перфекціонізму на вибір кар'єрних орієнтацій працівниками організацій. У статті представлено результати дослідження впливу перфекціонізму на вибір кар'єрних орієнтацій працівниками організацій. Описано методологію дослідження. Здійснено аналіз: результатів дослідження рівня перфекціонізму працівників організацій та кар'єрних орієнтацій; впливу рівня розвитку перфекціонізму на вибір працівниками кар'єрних орієнтацій. Результати дослідження впливу перфекціонізму працівників організацій на вибір кар'єрних орієнтацій свідчать, що тенденція сприймати оточуючих, як таких, що вимагають досконалості впливає на прагнення у кар'єрі до безпеки і стабільності, щоб майбутні життєві події були передбачувані. Зроблено висновки, що впевненість працівників в оцінці своєї діяльності, просуванні по кар'єрі та прагнення до професійної компетентності забезпечується середнім рівнем розвитку перфекціонізму.

Ключові слова: перфекціонізм, кар'єрні орієнтації, організація, працівники організацій.

Snyadanko, I.I., Matkovska, A.V. The research of the influence of perfectionism on the choice of career orientations by workers in organizations. The article describes the research methodology, the results of research of level of perfectionism of the organization's employees and career orientations; the influence of the level of development of perfectionism on the choice of career orientations. The obtained results of the study of the peculiarities of the development of perfectionism in the employees of the organization indicated the dominance of such characteristics: doubts in assessing the results of their activities, as well as the tendency to strict self-criticism, in relation to the implementation of certain activities. The career orientations of the organization's employees are dominated by the desire to serve the mankind, bring social benefits, integrate different styles and aspects of life, and stability of work. The results of the study of the influence of perfectionism of the organization's employees on the choice of career orientations indicated, that the tendency to perceive others as requiring perfection affected the pursuit of a career in security and stability, in

order for future life events to be predictable. The effectiveness of the activities and confidence of the organization's employees in advancement of career ladders and mastery of professional competence has been provided by the average level of development of perfectionism.

Keywords: perfectionism, career orientation, organization, employees of the organization.

Постановка проблеми. Дослідження перфекціонізму в працівників організації набуває все більшої популярності. Особливості розвитку перфекціонізму в особистості може здійснити суттєвий вплив на її діяльність, формування цінностей та життєвих планів. Тлумачення терміну “перфекціонізм” все більше виходить з компетенції клінічної психології, яка розглядає перфекціонізм під кутом страждання особистості, яка не може отримувати задоволення від себе і життя, а постійно прагне бути кращою [1; 6]. Термін перфекціонізм у перекладі з латинської означає “абсолютна досконалість”. Досліджуючи проблему перфекціонізму працівників в організації Т. Грубі [1] наголошує, що цей феномен має, як нормальне адаптивне функціонування так і дезадаптивне, акцентуючи увагу на позитивних сторонах перфекціонізму. Негативний аспект прояву перфекціонізму може призвести, на думку Т. Грубі та інших авторів до синдрому “професійного вигорання”, депресії, тривоги, obsesивно-компульсивного розладу та ін. [1; 4; 6; 7].

Метою статті є встановити особливості впливу перфекціонізму на вибір кар'єрних орієнтацій працівниками організації.

Завдання статті полягають: у дослідженні рівня перфекціонізму працівників організації та кар'єрних орієнтацій; аналізі впливу рівня розвитку перфекціонізму на вибір працівниками кар'єрних орієнтацій.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих результатів. Дослідження проводилось в організації, що займається комп'ютерним дизайном. У дослідженні приймало участь біля 30 працівників організації. Вік учасників дослідження від 22 до 31 року. Термін діяльності організації 6 років.

Дослідження проводилось за допомогою таких методик: “Велика тривимірна шкала перфекціонізму” М. Смітта, Д. Сакловські, Й. Стоєберт, С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі) [3]; Опитувальник кар'єрних орієнтацій особистості «Якоря кар'єри» (опитувальник Е. Шейна, адаптація В.Е. Винокурової і В.А. Чікер) [2]. Аналіз отриманих даних здійснювався за допомогою статистичної програми SPSS-19.

Велика тривимірна шкала перфекціонізму М. Смітта, Д. Сакловські, Й. Стоєберт, С. Шеррі (в адаптації Т. Грубі) дозволяє оцінити рівень перфекціонізму працівників за такими шкалами: «Перфекціонізм орієнтований на себе» - прагнення до досконалості та переконання, що все повинно бути досконалим та є досить важливим; «Проблеми з самооцінкою» - самоцінність та встановлення перфекціоністських стандартів; «Стурбованість помилками» - тенденція до надмірних негативних реакцій на передбачувані невдачі та помилки; «Сумніви у власних діях» - невизначеність щодо власної продуктивності; «Самокритика» - тенденцію до суворої самокритики, коли виконання певної діяльності не є досконалим; «Соціально-приписаний перфекціонізм» - тенденція сприймати оточуючих, як таких, що вимагають досконалості; «Перфекціонізм орієнтований на інших» - тенденція до нереалістичних очікувань щодо інших; «Гіперкритика» - різке знецінення дій оточуючих, прискіпливість до їх недосконалості; «Впевненість в тому, що мені усі щось винні» - захоплення оточуючих вашою досконалістю та неперевершеністю; «Претензійність» - стійке уявлення індивіда про себе як ідеального, значно кращого за інших [3].

За результатами дослідження рівня перфекціонізму в працівників (Табл.1) було отримано дані, які свідчать, що найбільше досліджуваних, з високим рівнем перфекціонізму є за шкалами: “Сумніви у власних діях” (50 %), “Самокритичний перфекціонізм” (42,9 % з високим рівнем і 50 % досліджуваних з середніми показниками за шкалою).

Більшість досліджуваних мають низький рівень розвитку перфекціонізму за такими шкалами: “Перфекціонізм орієнтований на інших” (64,3 % досліджуваних мають низький рівень); “Гіперкритика” (57,1 %); “Нарцисичний перфекціонізм” (50,0 %).

Дослідження рівня перфекціонізму персоналу організації

Типи перфекціонізму	Рівні розвитку (кількість досліджуваних у %)		
	низький	середній	високий
Перфекціонізм орієнтований на себе	28,6	35,7	35,7
Проблеми з самооцінкою	28,6	50	21,4
Стурбованість помилками	14,3	57,1	28,6
Сумніви у власних діях	14,3	35,7	50
Самокритика	35,7	42,9	21,4
Соціально приписаний перфекціонізм	21,4	71,4	7,1
Перфекціонізм орієнтований на інших	64,3	28,6	7,1
Гіперкритика	57,1	21,4	21,4
Упевненість у тому що мені усі щось винні	50	28,6	21,4
Претензійність	42,9	50	7,1
Жорсткий перфекціонізм	42,9	28,5	28,6
Самокритичний перфекціонізм	7,1	50	42,9
Нарцисичний перфекціонізм	50	28,6	21,4
Загальний рівень перфекціонізму	42,9	35,7	21,4

Отримані результати дають можливість зробити висновок, що в працівників організації переважає невизначеність щодо власної продуктивності та самокритика.

З таблиці 1 слідує, що високий рівень перфекціонізму мають 21,4 % працівників організації. Кількість досліджуваних, які мають високий рівень жорсткого перфекціонізму становить 28,6 % досліджуваних, що складає майже третину працівників організації. Разом з тим, результати дослідження вказують, що в більшості працівників на низькому або середньому рівні розвинутий такий вид перфекціонізму, як нарцисичний перфекціонізм (50 % досліджуваних мають низький рівень).

Дослідження кар'єрних орієнтацій особистості здійснювалось за такими шкалами: професійна компетентність, менеджмент, автономія (незалежність), стабільність роботи, стабільність місця проживання, служіння, виклик, інтеграція стилів життя, підприємливість.

У таблиці 2 представлено результати дослідження рівня розвитку різних типів кар'єрних орієнтацій працівників організації (результати представлені у середніх балах). З таблиці 2 слідує, що для працівників на першому місці є такі кар'єрні орієнтації [2]:

- *Служіння* (8,6 бала): основними цінностями даної орієнтації є: робота з людьми, служіння людству, допомога людям, бажання зробити світ кращим і т.д. Така орієнтація дає можливість працівнику продовжувати працювати за цим напрямком навіть якщо доведеться змінити місце роботи; він не буде працювати в організації, яка ворожа його цілям і цінностям; відмовиться від просування або переведення на іншу роботу, якщо це не дозволить йому реалізувати головні цінності життя.

- *Автономія* (7,5 бала): (незалежність). Первинна турбота особистості з такою орієнтацією - звільнення від організаційних правил, розпоряджень і обмежень. Яскраво виражена потреба все робити по-своєму: самому вирішувати над чим і скільки працювати. Такі працівники не хочуть підкорятись правилам організації (робоче місце, час, формений одяг). Кожна людина в певній мірі потребує автономії, однак якщо така орієнтація виражена сильно, то особистість готова відмовитися від просування по службі або від інших можливостей заради збереження своєї незалежності. Такий працівник може працювати в організації, яка забезпечує достатній ступінь свободи, але не відчуватиме

серйозних зобов'язань або відданості організації та буде відкидати будь-які спроби обмежити його автономію.

- *Стабільність роботи (7,2 бала)*: пошук роботи в такій організації, яка забезпечує певний термін служби, має хорошу репутацію, піклується про своїх працівників після звільнення і платить великі пенсії, виглядає більш надійною у своїй галузі. Людина з такою орієнтацією часто називають «людиною організації». Відповідальність за управління кар'єрою перекладає на наймача. Такий працівник буде здійснювати які завгодно географічні пересування, якщо того зажадає компанія.

- *Інтеграція стилів життя (7,1 бал)*: працівник орієнтований на інтеграцію різних сторін способу життя. Він не хоче, щоб у його житті домінувала тільки сім'я, або тільки кар'єра, або тільки саморозвиток. Він прагне того, щоб все це було збалансовано. Такий працівник більше цінує своє життя загалом, ніж конкретну роботу, кар'єру чи організацію.

Таблиця 2

“Кар'єрні орієнтації”

Типи кар'єрних орієнтацій	Середній бал
Професійна компетентність	6
Менеджмент	5,1
Автономія	7,5
Стабільність роботи	7,2
Стабільність місця проживання	3,8
Служіння	8,6
Виклик	6,1
Інтеграція стилів життя	7,1
Підприємливість	6

Отримані результати рівня розвитку кар'єрних орієнтацій в працівників організації свідчать про прагнення у своїй діяльності та житті до служіння людству (домінування просоціальних цінностей [2]), власної свободи та пошуку балансу між роботою та іншими сферами життя.

Дослідження результатів шкал методик “Якоря кар'єри” та “Велика тривимірна шкала перфекціонізму” показують, що існує зв'язок між шкалами “стабільність місця проживання” та “соціально-приписаний перфекціонізм” (однофакторний дисперсійний аналіз, $p < 0,05$).

Досліджувані, які мають високий рівень соціально-приписаного перфекціонізму (тенденція сприймати оточуючих, як таких, що вимагають досконалості) мають високий рівень орієнтації у кар'єрі на стабільність місця проживання (кар'єрна орієнтація обумовлена потребою в безпеці і стабільності для того, щоб майбутні життєві події були передбачувані. Такі працівники пов'язують себе з географічним регіоном «пускаючи коріння» в певному місці, вкладаючи заощадження в свій будинок. Люди орієнтовані на стабільність, можуть бути талановитими і займати високі посади в організації, але воліючи стабільну роботу і життя вони відмовляться від підвищення, якщо воно загрожує ризиком і тимчасовими незручностями, навіть у разі можливостей зростання.) (Рис.1).

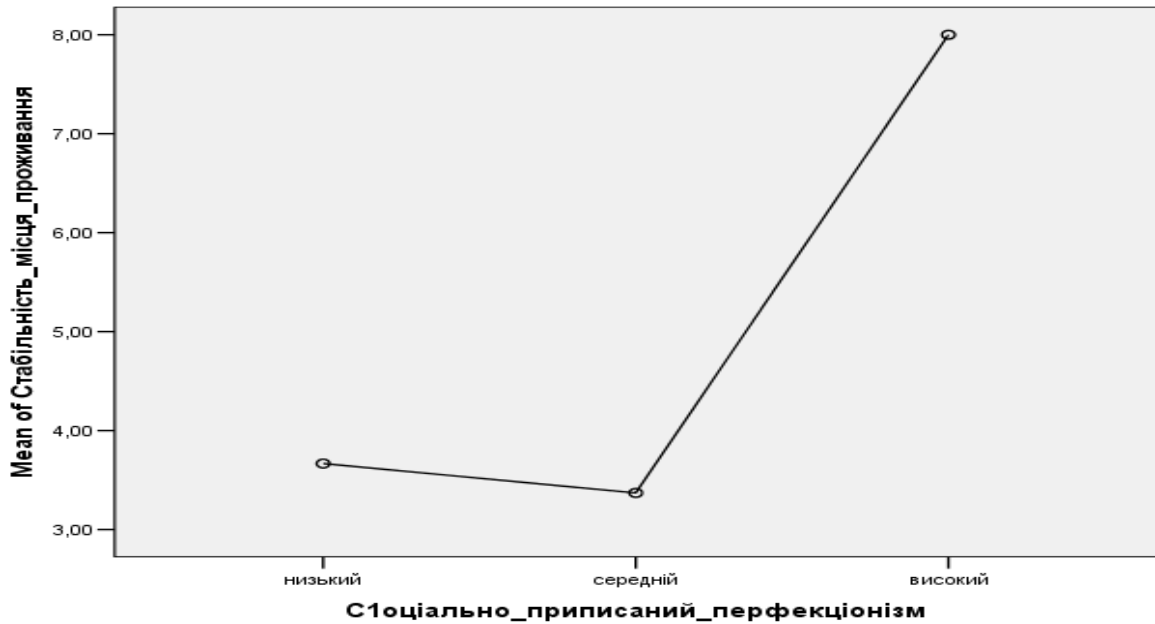


Рис. 1. Результати оцінки працівниками з різним рівнем розвитку соціально-приписаного перфекціонізму кар'єрної орієнтації “стабільність місця проживання” (однофакторний дисперсійний аналіз, $p < 0,05$)

Зв'язок між шкалами “служіння” та “соціально-приписаний перфекціонізм” (однофакторний дисперсійний аналіз, $p < 0,001$) показує, що високий рівень прагнення працівників служити людству, бажання зробити світ кращим забезпечується середнім рівнем розвитку соціально-приписаного перфекціонізму (рис. 2).

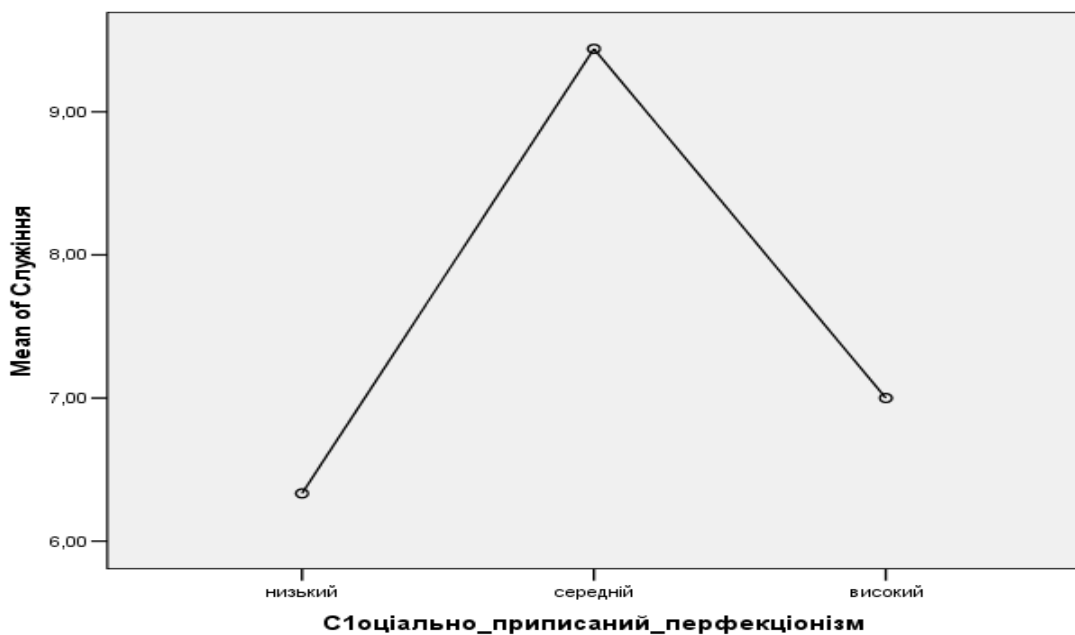


Рис. 2. Результати оцінки працівниками з різним рівнем розвитку соціально-приписаного перфекціонізму кар'єрної орієнтації “служіння” (однофакторний дисперсійний аналіз, $p < 0,001$)

Високий рівень розвитку кар'єрної орієнтації “Професійна компетентність” забезпечується низьким рівнем розвитку гіперкритики (різке знецінення дій оточуючих, прискіпливість до їх недосконалості) (Рис. 3). *Професійна компетентність* – орієнтація пов'язана з наявністю здібностей і талантів у певній галузі. Людина з такою орієнтацією хоче бути майстром своєї справи, буває особливо щасливою, коли досягає успіху в професійній сфері, але швидко втрачає інтерес до роботи, яка не дозволяє розвивати його здібності. Така людина шукає визнання своїх талантів, що має виражатися у статусі відповідному його майстерності. Управління розглядають, як необхідну умову для просування в своїй професійній сфері [2].

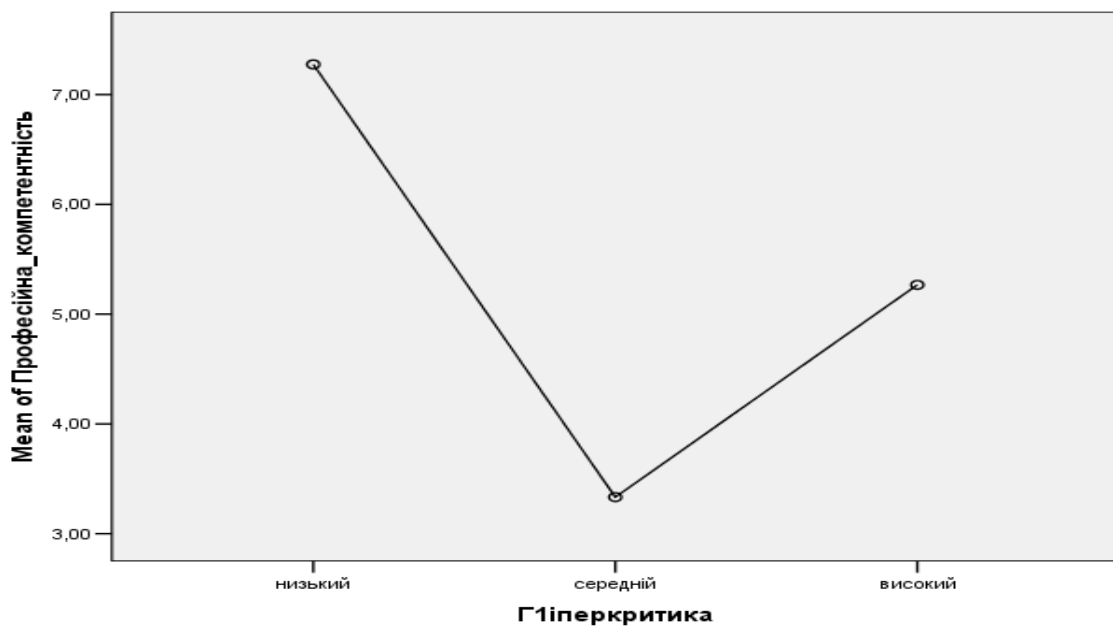


Рис. 3. Результати оцінки працівниками з різним рівнем розвитку показника перфекціонізму “гіперкритика” кар'єрної орієнтації “професійна компетентність” (однофакторний дисперсійний аналіз, $p < 0,01$)

Встановлено зв'язок між шкалою “стабільність роботи” та шкалою “сумніви у власних діях” ($p < 0,05$). Високий рівень розвитку кар'єрної орієнтації “стабільність роботи” характерна для досліджуваних, що мають середній та високий рівень розвитку шкали “сумніви у власних діях” (невизначеність щодо власної продуктивності).

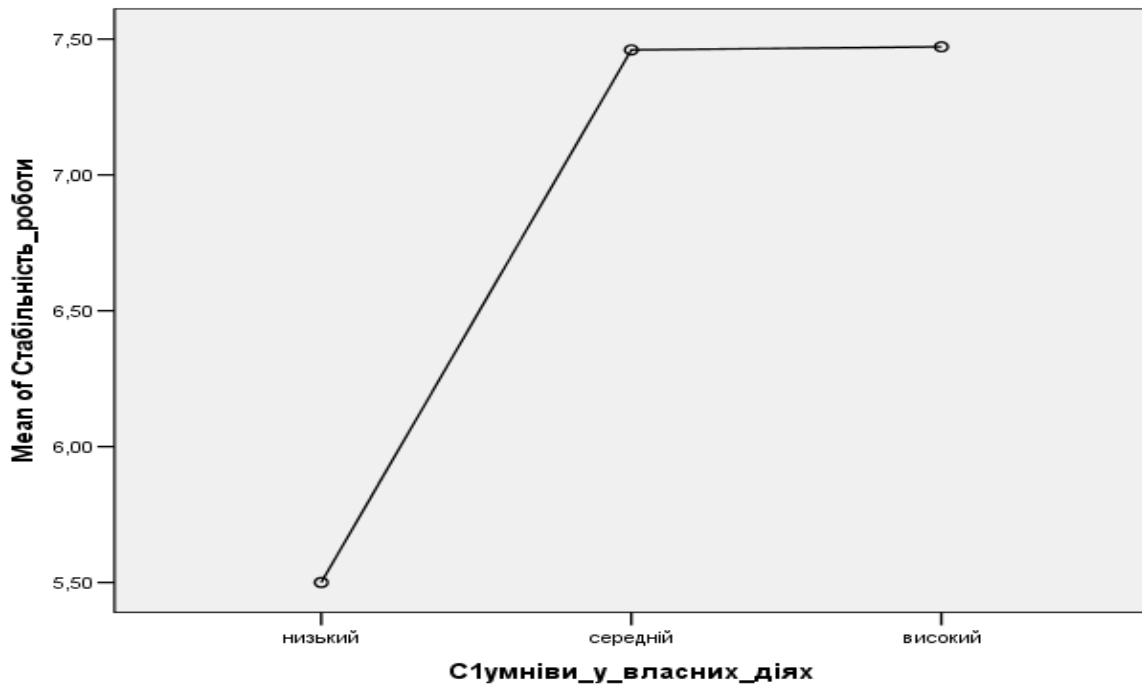


Рис. 4. Результати оцінки працівниками з різним рівнем розвитку показника перфекціонізму “сумніви у власних діях” кар’єрної орієнтації “стабільність у роботі” (однофакторний дисперсійний аналіз, $p < 0,05$)

Встановлено зв'язки на рівні тенденції між шкалами “менеджмент” та “упевненість у тому, що мені усі щось винні” ($p=0,08$), “претензійність” ($p=0,06$). А саме, високий рівень розвитку кар’єрної орієнтації “менеджмент” (Першорядне значення мають орієнтація особистості на інтеграцію зусиль інших людей, повнота відповідальності за кінцевий результат і з’єднання різних функцій організації з віком і досвідом роботи ця кар’єрна орієнтація проявляється сильніше. Така робота вимагає навичок міжособистісного і групового спілкування, емоційної врівноваженості, щоб, нести тягар відповідальності і влади.

Людина з кар’єрних орієнтацією на менеджмент буде вважати, що не досягла цілей своєї кар’єри, поки не займе посаду, на якій зможе управляти різними сторонами діяльності підприємства: фінансами, маркетингом; виробництвом продукції, розробками, продажами [2.] забезпечується високим рівнем розвитку таких шкал перфекціонізму: “упевненість у тому, що мені усі щось винні” ($p=0,08$), “претензійність” ($p=0,06$) (Рис.5 та Рис. 6).

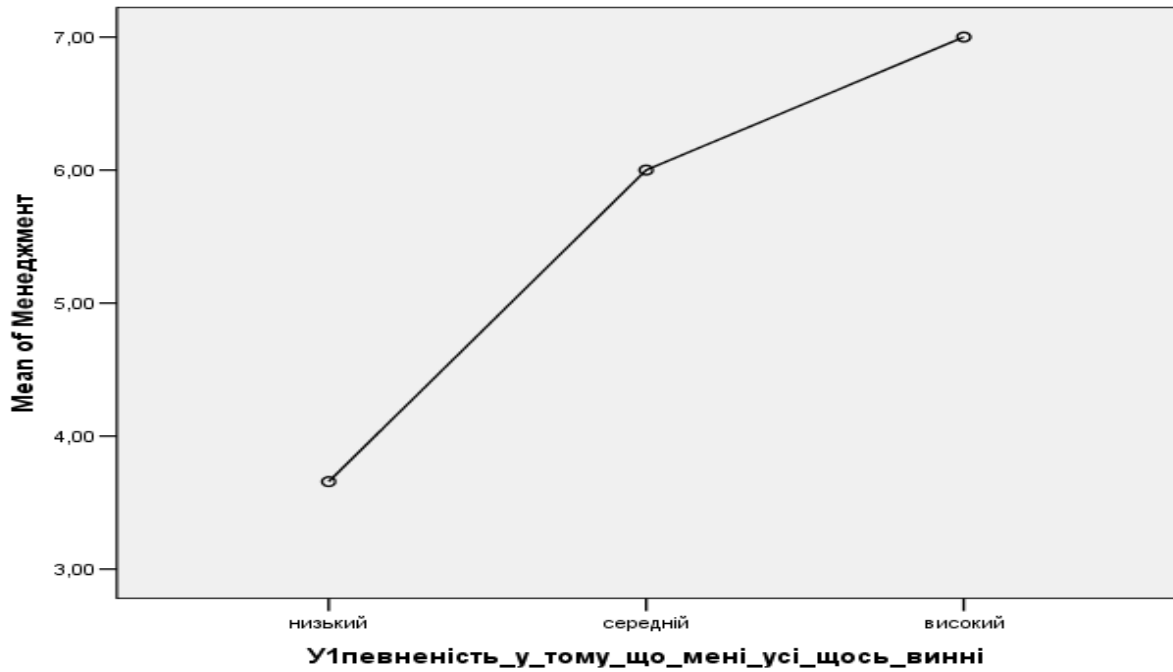


Рис. 5. Результати оцінки працівниками з різним рівнем розвитку показника “упевненість у тому, що мені усі щось винні” кар’єрної орієнтації “менеджмент” (однофакторний дисперсійний аналіз, $p=0,08$)

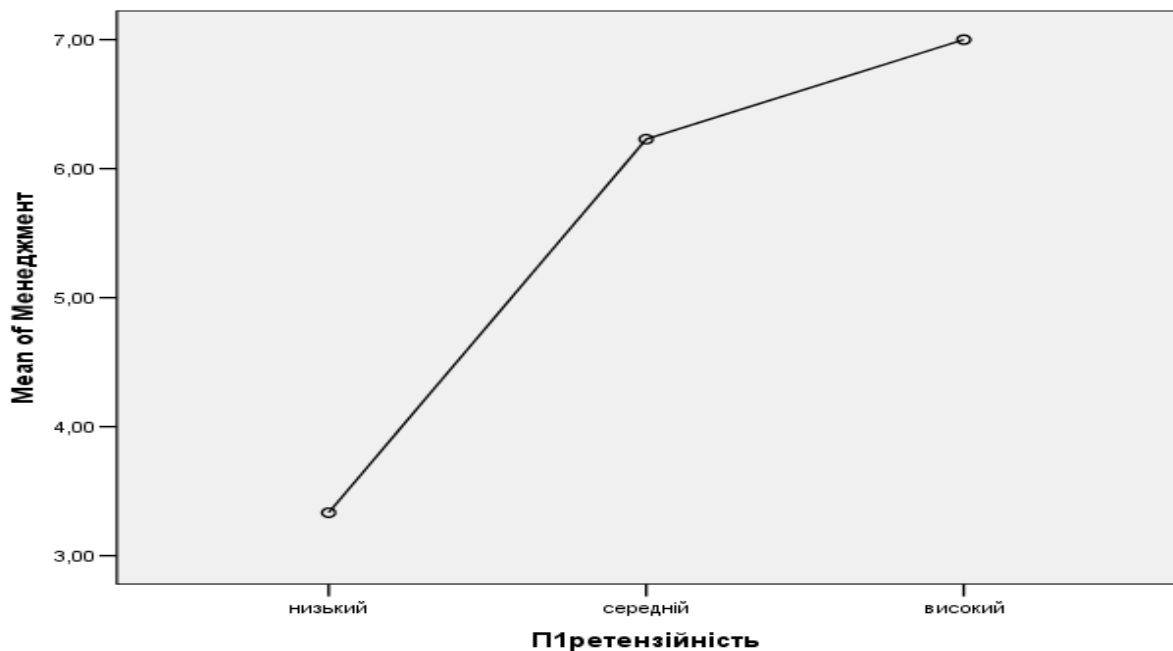


Рис. 6. Результати оцінки працівниками з різним рівнем розвитку претензійності кар’єрної орієнтації “менеджмент” та (однофакторний дисперсійний аналіз, $p=0,06$)

Висновки та перспективи дослідження. Отримані результати дослідження особливостей розвитку перфекціонізму в працівників організації вказують на домінування таких його характеристик, як: сумніви в оцінці результатів своєї діяльності, а також тенденції до суворої самокритики, щодо виконання певної діяльності. Колектив організації є молодим, працівники мають хорошу заробітну плату і умови для діяльності. У кар’єрних орієнтаціях працівників організації домінують прагнення: служити людству, приносити користь суспільству, інтегрувати різні стилі та аспекти життя та стабільність роботи.

Результати дослідження впливу перфекціонізму працівників організації на вибір кар'єрних орієнтацій свідчать, що тенденція сприймати оточуючих, як таких, що вимагають досконалості впливає на прагнення у кар'єрі до безпеки і стабільності, щоб майбутні життєві події були передбачувані.

Чим більше працівники сумніваються у власних діях (невизначеність щодо власної продуктивності), тим більше це впливає на їх прагнення мати стабільну роботу, що може обмежувати у пошуку кращого місця праці. Середній рівень перфекціонізму забезпечує спрямованість працівників до служіння людству, бажанню зробити світ кращим. Прагнення працівників до професійної компетентності забезпечується низьким рівнем розвитку такої характеристики перфекціонізму, як “гіперкритика”.

Встановлено тенденцію до управління іншими людьми (менеджмент), що забезпечується високим рівнем перфекціонізму за такими характеристиками: “претензійність” та “упевненість у тому, що мені усі щось винні”. Можна зробити висновок, що ефективність діяльності та впевненість працівників організації у просуванні кар'єрними сходами та оволодінні професійною компетентністю забезпечується середнім рівнем розвитку перфекціонізму.

Література

1. Грубі Т.В. Концептуальні підходи до дослідження перфекціонізму особистості / Т. В. Грубі // Вісник післядипломної освіти. Серія: Соціальні та поведінкові науки. - 2016. - Вип. 1. - С. 27-39.
2. Жданович А.А. Карьерные ориентации в структуре профессиональной Я-концепции студентов: Дисс. ... канд. психол. Наук. М., 2008. 277 с.
3. Карамушка Л.М. Діагностичний інструментарій вивчення перфекціонізму особистості / Л.М. Карамушка, Т.В. Грубі // Актуальні проблеми психології : зб. наук. праць Ін-ту психології імені Г.С. Костюка НАПН України. – 2016. – Том I : Організаційна психологія. Економічна психологія. Соціальна психологія. – Вип. 45. – С. 35-40.
4. Карамушка Л. М. Діагностика перфекціонізму та трудоголізму особистості: психологічний практикум / Л. М. Карамушка, О. І. Бондарчук, Т. В. Грубі. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2018. – 64 с.
5. Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. – К.: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. – 200 с. <http://lib.iitta.gov.ua/1651/>
6. Career Anchors – Retrieved from: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Career%20Anchors%20-%204%20Feb%202016.pdf>
7. Frost R. The dimensions of perfectionism / R. Frost, P. Marten, C. Lahart, R. Rosenblate // Cogn. Ther. Res. —1990. — Vol. 14. — P. 449–468.
8. 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.

Reference transliterated

1. Hrubı T.V. Kontseptualni pidkhody do doslidzhennia perfektsionizmu osobystosti / T. V. Hrubı // Visnyk pisliadyplomnoi osvity. Serii: Sotsialni ta povedinkovi nauky. - 2016. - Vyp. 1. - S. 27-39.
2. Zhdanovich A.A. Karernye orientatsii v strukture professionalnoy Ya-kontseptsii studentov: Diss. ... kand. psihol. Nauk. M., 2008. 277 s.
3. Karamushka L.M. Diahnostychnyi instrumentarii vyvchennia perfektsionizmu osobystosti / L.M. Karamushka, T.V. Hrubı // Aktualni problemy psykholohii : zb. nauk. prats In-tu psykholohii imeni H.S. Kostiuca NAPN Ukrainy. – 2016. – Tom I : Orhanizatsiina psykholohiia. Ekonomichna psykholohiia. Sotsialna psykholohiia. – Vyp. 45. – С. 35-40.
4. Karamushka L. M. Diahnastyka perfektsionizmu ta trudoholizmu osobystosti: psykholohichniy praktykum / L. M. Karamushka, O. I. Bondarchuk, T. V. Hrubı. – Kamianets-Podilskyi : Medobory-2006, 2018. – 64 s.
5. Kokun O.M. Psykholohiia profesiinoho stanovlennia suchasnoho fakhivtsia: Monohrafiia. – K.: DP "Inform.-analit. ahenstvo", 2012. – 200 s. <http://lib.iitta.gov.ua/1651/>
6. Career Anchors – Retrieved from: <file:///C:/Users/Admin/Downloads/Career%20Anchors%20-%204%20Feb%202016.pdf>
7. Frost R. The dimensions of perfectionism / R. Frost, P. Marten, C. Lahart, R. Rosenblate // Cogn. Ther. Res. —1990. — Vol. 14. — P. 449–468.
8. 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.