



## Разработка и валидизация шкалы профессионального перфекционизма

ЗОЛОТАРЁВА Алёна Анатольевна

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Москва, Россия

**Аннотация.** *Цель.* Целью настоящего исследования стала разработка и валидизация шкалы профессионального перфекционизма. *Метод.* Выборку исследования составили 157 взрослых работающих респондентов в возрасте от 23 до 69 лет с общим стажем профессиональной деятельности от одного года до 44 лет. Помимо шкалы профессионального перфекционизма все респонденты заполнили шкалы для диагностики трудовой зависимости и профессиональной мотивации. *Результаты.* Результаты эксплораторного и конфирматорного факторного анализа указывают на то, что шкала обладает двухфакторной структурой с отрицательным статистически значимым коэффициентом корреляции между субшкалами ( $0.50 \leq r < 0.85$ ), что верифицирует конструктивную, номологическую и дискриминантную валидность шкалы. Позитивный профессиональный перфекционизм положительно связан с автономной профессиональной мотивацией и отрицательно — с трудовой зависимостью и контролируемой профессиональной мотивацией. Напротив, негативный профессиональный перфекционизм отрицательно связан с автономной профессиональной мотивацией и положительно — с трудовой зависимостью и контролируемой профессиональной мотивацией (все  $r_s > 0.30$ ), что подтверждает конвергентную и дискриминантную валидность шкалы. Коэффициенты  $\alpha$  Кронбаха составили значения 0.82 и 0.83 для субшкал позитивного и негативного профессионального перфекционизма, что свидетельствует в пользу внутренней надёжности шкалы. Существуют социально-демографические различия в показателях профессионального перфекционизма, в соответствии с которыми к позитивному профессиональному перфекционизму более склонны сотрудники более старшего возраста, с более высоким уровнем образования и большим стажем работы. *Выводы.* Шкала профессионального перфекционизма является валидным и надёжным диагностическим инструментом. *Ценность результатов.* Шкала профессионального перфекционизма может быть рекомендована в качестве нового инструмента в области психологии труда и организационной психологии.

**Ключевые слова:** профессиональный перфекционизм; позитивный перфекционизм; негативный перфекционизм.

### Введение

В последние годы наблюдается рост научного интереса к проблеме перфекционизма в профессиональной среде<sup>1</sup>. По данным PsycINFO® (базы данных Американской психологической ассоциации), термин «перфекционизм» в сочетании с такими поисковыми запросами,

<sup>1</sup> В 1965 году американский психолог М. Холлендер впервые определил перфекционизм как привычку предъявления к себе требований более высокого качества выполнения деятельности, чем того требует текущая ситуация (Hollender, 1965). С тех пор под перфекционизмом понимаются высокие личные стандарты, которые человек сам устанавливает и следует им благодаря или вопреки жизненным обстоятельствам.

как «работа», «работники», «рабочее место» и «профессиональный» релевантен 737 работам по психологии, среди которых больше трети (34.1%) были опубликованы в период с 2015 по 2020 гг. В целом работы в этом направлении позволяют выделить ряд эмпирически установленных закономерностей о связях перфекционизма с психологическими особенностями сотрудников.

(1) *Перфекционизм и трудовая зависимость*. В отношении этой связи существуют противоречивые эмпирические свидетельства: в одних работах установлено, что трудовая зависимость положительно связана исключительно с позитивным перфекционизмом (Stoeber, Davis, Townley, 2013), в других — исключительно с негативным перфекционизмом (Gillet, Morin, Cougot, Gagné, 2017), в третьих — и с позитивным, и с негативным перфекционизмом (Sandrin, Gillet, 2018).

(2) *Перфекционизм и профессиональная мотивация*. В исследовании, основанном на теории самодетерминации, было обнаружено, что позитивный перфекционизм положительно связан с автономной профессиональной мотивацией, при которой сотрудник считает, что он сам выбрал осуществляемую им деятельность, а негативный перфекционизм — с контролируемой профессиональной мотивацией, при которой сотрудник чувствует себя обязанным осуществлять какие-либо действия на рабочем месте (Vicent, Sanmartín, Váscónez-Rubio, García-Fernández, 2020).

(3) *Перфекционизм и увлечённость работой*. Позитивный перфекционизм демонстрирует положительные связи с увлечённостью работой, в то время как негативный перфекционизм — отрицательные связи (Childs, Stoeber, 2010; Tziner, Tanami, 2013).

(4) *Перфекционизм и профессиональное выгорание*. Позитивный перфекционизм в сочетании с продуктивными стилями совладающего поведения препятствует развитию профессионального выгорания, а негативный перфекционизм в сочетании с непродуктивными стилями совладающего поведения, напротив, способствует эмоциональному выгоранию в профессиональной среде (Li, Hou, Chi, Liu, Hager, 2014). Интересен тот факт, что перфекционисты, занимающиеся профессиональными вопросами после окончания рабочего дня, сообщают о более низком выгорании, чем перфекционисты, решающие профессиональные задачи исключительно в течение рабочего времени (Rosenbloom, Eldror, 2017).

(5) *Перфекционизм и синдром самозванца*. Негативный перфекционизм способствует развитию синдрома самозванца, то есть субъективного переживания собственной некомпетентности даже при условии очевидных профессиональных достижений человека (Vergauwe, Wille, Feys, De Fruyt, Anseel, 2015).

(6) *Перфекционизм и поведение организационного гражданина*<sup>2</sup>. Под поведением организационного гражданина понимается дискреционное поведение<sup>3</sup>, не подкрепляемое формальной системой вознаграждения и способствующее эффективному функционированию организации (Organ, 1988). Известно, что сотрудники с позитивным перфекционизмом более склонны к поведению организационного гражданина, чем сотрудники с негативным перфекционизмом (Beauregard, 2012).

(7) *Перфекционизм и психическое здоровье*. При исследовании сотрудников с психическими расстройствами было обнаружено, что позитивный перфекционизм не связан с психическим

2 Понятие «*organizational citizenship behavior*» (ОСВ) было введено Деннисом Органом, определявшим его как «дискреционное поведение, не распознаваемое непосредственно и определенным образом формальной системой поощрений, но которое в агрегированном виде способствует эффективному функционированию организации» (Organ, 1988, p. 8). На русский язык этот термин чаще всего переводится как «гражданское организационное поведение» (см. например: Гулевич, 2013). *Прим. ред.*

3 В праве используется понятие «*дискреционные полномочия*» (или административное усмотрение). Они представляют собой полномочия, которые должностное лицо может осуществлять по собственному усмотрению. *Прим. ред.*

здоровьем, в то время как негативный перфекционизм положительно связан с депрессивными, тревожными и коморбидными расстройствами (Van Yperen, Verbraak, Spoor, 2011).

Как правило, в эмпирических исследованиях перфекционизма в профессиональной среде используется многомерная шкала перфекционизма (*Multidimensional Perfectionism Scale, MPS*) П. Хьюитта и Г. Флетта, которая оценивает три типа перфекционизма: перфекционизм, ориентированный на себя (установление высоких личных стандартов и стремление к оцениванию и цензурированию собственного поведения), перфекционизм, ориентированный на других (ожидания в отношении способностей других) и социально предписываемый перфекционизм (воспринимаемая необходимость соответствовать стандартам и ожиданиям значимых других) (Hewitt, Flett, 1991). В ряде эмпирических исследований было установлено, что перфекционизм, ориентированный на себя, измеряет позитивное стремление к совершенству, в то время как социально предписываемый перфекционизм оценивает негативное стремление к совершенству (Stoeber, Otto, 2006), однако в более поздних работах было показано, что MPS является шкалой для диагностики личностных особенностей перфекционизма и не может быть валидным инструментом для диагностики перфекционизма в профессиональной среде (Stoeber, Damian, 2016).

В связи с ростом научного интереса к проблеме профессионального перфекционизма, а также отсутствием специфического инструмента, целью настоящего исследования стала разработка и валидизация шкалы профессионального перфекционизма.

## Методика

### Участники исследования

В исследовании приняли участие 157 взрослых работающих респондентов в возрасте от 23 до 69 лет ( $M = 43.32$ ,  $SD = 12.89$ ) с общим стажем профессиональной деятельности от одного до 44 лет ( $M = 22.29$ ,  $SD = 12.26$ ). Среди них 47.8% женщин, 28.7% имели неполное среднее или общее среднее образование, 16.6% — среднее профессиональное образование, 54.7% — высшее или два и более высших образования. Выборка была сформирована по принципу удобства. Все респонденты заполнили бумажную версию анкеты, желающие получить обратную связь по результатам исследования указывали в специальной графе адреса электронной почты.

### Методики

Анкета содержала блок с вопросами социально-демографического характера (пол, возраст, уровень образования и общий стаж профессиональной деятельности), а также следующие методики.

**Шкала профессионального перфекционизма** (далее — ШПП) была разработана автором статьи с опорой на эмпирические исследования позитивного и негативного перфекционизма. Для ШПП было разработано 10 тестовых пунктов, поровну распределённых на две субшкалы: субшкала позитивного профессионального перфекционизма должна оценивать высокие, но реалистичные профессиональные стандарты, а субшкала негативного профессионального перфекционизма — высокие, но либо нереалистичные, либо труднодостижимые стандарты в профессиональной деятельности. Этот принцип дифференциальной диагностики типов перфекционизма был эмпирически обоснован в ряде авторских исследований, свидетельствующих о том, что позитивный перфекционизм положительно связан с саморегуляцией и психологическим благополучием человека, в то время как негативный перфекционизм положительно связан с психологическим дистрессом (Золотарева, 2019). Текст и ключи к ШПП представлены в Приложении.

**Голландская шкала трудовой зависимости** В. Шауфели в адаптации А. В. Ловакова направлена на оценку трудоголизма как сильной, неконтролируемой страсти к работе (Schaufeli, Taris, Bakker, 2006). Шкала содержит 10 тестовых пунктов, диагностирующих два показателя: чрезмерность работы (например, «Я нахожусь в спешке и испытываю нехватку времени») и навязчивость работы (например, «Я испытываю чувство вины, когда отпрашиваюсь с работы») (Ловаков, 2016).

**Опросник профессиональной мотивации** Е. Н. Осина, Т. Ю. Ивановой и Т. О. Гордеевой разработан на основе модели шкал саморегуляции Р. Райана и Дж. Коннела (Ryan, Connell, 1989). Опросник содержит 20 тестовых пунктов, каждый из которых является ответом на вопрос «Почему вы работаете в этой организации?» и измеряет автономную профессиональную мотивацию (например, «Потому что мне интересно заниматься тем, что я делаю на работе») и контролируемую профессиональную мотивацию (например, «Потому что я боюсь, что другой работы мне не найти») (Осин, Иванова, Гордеева, 2013).

## Результаты

### Социально-демографические различия по показателям Шкалы профессионального перфекционизма

В Таблице 1 представлены социально-демографические различия по показателям ШПП, в соответствии с которыми были обнаружены статистически значимые различия по возрасту, уровню образования и стажу работы респондентов. В частности, о более высоких показателях позитивного профессионального перфекционизма сообщают сотрудники более старшего возраста, с более высоким уровнем образования и большим стажем работы и, напротив, более высокие показатели негативного профессионального перфекционизма демонстрируют сотрудники более младшего возраста, с более низким уровнем образования и меньшим стажем работы.

Таблица 1. Социально-демографические различия по показателям ШПП

Социально-демографические показатели	N (%)	Позитивный профессиональный перфекционизм		Негативный профессиональный перфекционизм	
		M (SD)	Различия	M (SD)	Различия
Пол			.97 ( $p > .05$ )		1.39 ( $p > .05$ )
Мужчины	82 (52.2)	12.72 (3.06)		12.63 (3.91)	
Женщины	75 (47.8)	13.21 (3.15)		13.45 (3.39)	
Возраст			1.82 ( $p < .001$ )		9,31 ( $p < .001$ )
23–35 лет	48 (3.6)	12.06 (2.99)		15.21 (3.51)	
36–50 лет	63 (4.1)	12.54 (3.03)		11.71 (3.52)	
51–69 лет	46 (29.3)	14.43 (2.99)		12.54 (3.05)	
Уровень образования			32.22 ( $p < .001$ )		5.35 ( $p < .05$ )
Среднее	45 (28.7)	1.44 (2.67)		15.83 (3.26)	
Среднее профессиональное	26 (16.6)	12.46 (2.08)		13.62 (3.45)	
Высшее образование	86 (54.7)	14.41 (2.68)		12.19 (2.62)	
Стаж работы			5,39 ( $p < .01$ )		22.66 ( $p < .001$ )
≤ 10 лет	38 (24.2)	11.63 (2.39)		16.05 (3.22)	
11 – 25 лет	55 (35.1)	13.03 (3.25)		12.27 (2.91)	
26 ≥ лет	64 (4.7)	13.66 (3.13)		11.87 (3.58)	

**Примечание.** Для анализа различий по полу был использован *t*-критерий Стьюдента, для анализа различий по возрасту, уровню образования и стажу работы — «ANOVA».

### Анализ пунктов и надёжность ШПП

Описательная статистика для пунктов ШПП приведена в табл. 2, а описательная статистика для субшкал ШПП — в табл. 3.

Таблица 2. Описательная статистика для пунктов ШПП

Пункты	М (SD)	Асимметрия	Экссесс
(01) Обычно я вполне удовлетворён результатом своей работы.	2.64 (0.81)	0.18	0.38
(02) Я заиклен на своих профессиональных ошибках и неудачах.	2.27 (0.74)	0.29	0.06
(03) Мне бы хотелось быть лучшим, а не просто компетентным специалистом.	3.11 (1.05)	0.85	0.59
(04) Только безупречный результат работы говорит об истинном профессионализме.	2.71 (1.03)	0.09	1.21
(05) Настоящий профессионал не имеет права на ошибку.	2.54 (0.88)	0.04	0.69
(06) Я считаю допустимым результат выше среднего в своей работе.	2.58 (0.81)	0.15	0.41
(07) Мне страшно, что коллеги обнаружат мой непрофессионализм.	2.41 (1.05)	0.25	1.12
(08) Даже опытный специалист может совершить ошибку в своей работе.	2.79 (0.91)	0.11	0.95
(09) Я согласен с тем, что «главное — не победа, а участие».	2.36 (0.77)	0.19	0.56
(10) Для меня важнее получить удовольствие от работы, чем признание за неё.	2.57 (0.79)	0.09	0.41

**Примечание.** Стандартная ошибка для асимметрии .19, для эксцесса — .39.

Коэффициенты  $\alpha$ -Кронбаха составили значения 0.82 и 0.83 для субшкал позитивного и негативного профессионального перфекционизма, соответственно.

Таблица 3. Описательная статистика и коэффициенты надёжности для субшкал ШПП

Шкалы	М (SD)	$\alpha$ (пунктов)	ICC (95%IC)
Позитивный профессиональный перфекционизм	12.94 (3.11)	0.82 (0.76-0.83)	0.82 (0.77-0.86)
Негативный профессиональный перфекционизм	13.03 (3.68)	0.83 (0.77-0.82)	0.83 (0.78-0.87)

**Примечание.** ICC (Intraclass correlation coefficients) — внутриклассовые коэффициенты корреляции.

### Факторная структура ШПП

Предварительная оценка факторной структуры ШПП была проведена с помощью эксплораторного факторного анализа (ЭФА) методом главных компонент с последующим ортогональным *Varimax*-вращением и нормализацией по Кайзеру. По результатам ЭФА было обнаружено двухфакторное решение, объясняющее 60.9% дисперсии (значение критерия выборочной адекватности Кайзера-Мейера-Олкина составило 0.787 при значимом показателе сферичности Бартлетта, равном 636.293 ( $df = 45$ ),  $p < 0.001$ ). В первый фактор, полностью соответствующий субшкале позитивного профессионального перфекционизма, вошли пять пунктов с факторными нагрузками от 0.53 до 0.81. Второй фактор составили пункты, входящие в субшкалу негативного профессионального перфекционизма и имеющие факторные нагрузки в пределах значений от 0.65 до 0.82. В Табл. 4 представлены подробные сведения о факторных нагрузках всех пунктов ШПП.

Факторная структура, обнаруженная с помощью ЭФА, была проверена посредством конфирматорного факторного анализа (КФА) на основе метода максимального правдоподобия. Проверяемая модель показала отличное соответствие данным ( $\chi^2(28) = 35.540$ ,  $p < .001$ ;  $TLI = .980$ ;  $CFI = .988$ ;  $RMSEA = .042$  (90% CI от .000 до .079)). Коэффициент корреляции между субшкалами позитивного и негативного профессионального перфекционизма составил отрицательное значение. На Рис. 1 представлена факторная структура ШПП по результатам КФА.

Таблица 4. Факторная структура ШПП (по результатам ЭФА)

Пункты		Фактор 1	Фактор 2
<b>Позитивный профессиональный перфекционизм</b>			
(01)	Обычно я вполне удовлетворён результатом своей работы.	.81	
(06)	Я считаю допустимым результат выше среднего в своей работе.	.79	
(08)	Даже опытный специалист может совершить ошибку в своей работе.	.81	
(09)	Я согласен с тем, что «главное — не победа, а участие».	.53	
(10)	Для меня важнее получить удовольствие от работы, чем признание за неё.	.81	
<b>Негативный профессиональный перфекционизм</b>			
(02)	Я заиклен на своих профессиональных ошибках и неудачах.		.65
(03)	Мне бы хотелось быть лучшим, а не просто компетентным специалистом.		.78
(04)	Только безупречный результат работы говорит об истинном профессионализме.		.82
(05)	Настоящий профессионал не имеет права на ошибку.		.75
(07)	Мне страшно, что коллеги обнаружат мой непрофессионализм.		.82

Примечание. В скобках указаны порядковые номера пунктов ШПП.

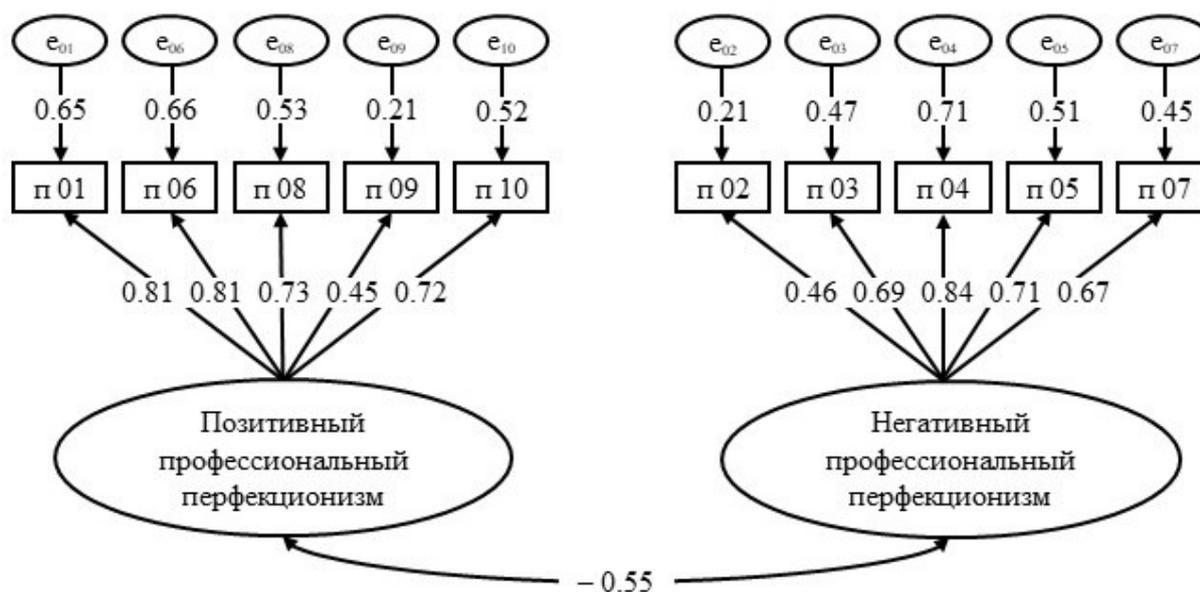


Рисунок 1. Факторная структура ШПП (по результатам КФА)

Таблица 5. Связи между показателями профессионального перфекционизма, трудовой зависимости и профессиональной мотивации

Шкалы	Позитивный профессиональный перфекционизм	Негативный профессиональный перфекционизм
Трудовая зависимость		
Чрезмерность работы	-.43 ( $p < .001$ )	.38 ( $p < .001$ )
Навязчивость работы	-.36 ( $p < .001$ )	.45 ( $p < .001$ )
Профессиональная мотивация		
Автономная мотивация	.54 ( $p < .001$ )	-.38 ( $p < .001$ )
Контролируемая мотивация	-.27 ( $p < .001$ )	.62 ( $p < .001$ )

### Связи показателей ШПП с показателями других шкал

Позитивный профессиональный перфекционизм положительно связан с автономной профессиональной мотивацией, а также отрицательно — с трудовой зависимостью и контролируемой профессиональной мотивацией, и, напротив, негативный профессиональный перфекционизм отрицательно связан с автономной профессиональной мотивацией и

положительно — с трудовой зависимостью и контролируемой профессиональной мотивацией. Коэффициенты корреляций представлены в Табл. 5.

### Обсуждение результатов

Целью настоящего исследования была разработка и валидизация шкалы профессионального перфекционизма. Результаты ЭФА и КФА указывают на то, что ШПП содержит две субшкалы, которые отрицательно коррелируют друг с другом. Соответствие эмпирической структуры шкалы теоретической модели феномена верифицирует конструктивную валидность диагностического инструмента, а статистически значимый коэффициент корреляции между субшкалами, находящийся в пределах  $.50 \leq r < .85$ , говорит о его номологической и дискриминантной валидности (Kaplan, 2008; Perry, Nicholls, Clough, Crust, 2015). На эмпирическую достоверность результатов КФА указывает соответствие полученной модели общепризнанным психометрическим стандартам:  $TLI \geq .95$ ,  $CFI \geq .95$ ,  $RMSEA \leq .08$  (Schreiber et al., 2006). Позитивный перфекционизм положительно связан с автономной профессиональной мотивацией и отрицательно — с трудовой зависимостью и контролируемой профессиональной мотивацией, в то время как негативный перфекционизм, напротив, отрицательно связан с автономной профессиональной мотивацией и положительно — с трудовой зависимостью и контролируемой профессиональной мотивацией. Эти связи соответствуют результатам, полученным при исследовании этих феноменов в зарубежной практике (Raykov, 2011; Stoeber, Davis, Townley, 2013), а также с учётом адекватных коэффициентов корреляции (все  $rs > .30$ ) свидетельствуют в пользу конвергентной и дивергентной валидности ШПП (Portney, Watkins, 2000). Кроме того, субшкалы позитивного и негативного профессионального перфекционизма имеют значения коэффициента Кронбаха  $\alpha \geq .80$ , что подтверждает внутреннюю надёжность разработанной шкалы (Taber, 2008).

Настоящее исследование имеет ряд ограничений и связанных с ними исследовательских перспектив. Прежде всего, оно проведено с использованием принципа удобства на небольшой выборке исследования, что ограничивает генерализацию результатов на популяцию русскоязычных респондентов. Дальнейшие психометрические испытания ШПП должны проходить с привлечением более широких и разнородных групп респондентов. При этом обнаруженные в настоящем исследовании социально-демографические различия по показателям позитивного и негативного профессионального перфекционизма находят подтверждение в результатах зарубежных эмпирических исследований. Например, несмотря на то что общей тенденцией считается снижение перфекционизма с возрастом респондентов, при контроле типа перфекционизма было обнаружено, что пожилые люди демонстрировали более низкий уровень негативного, но не позитивного перфекционизма, чем молодые люди (Hewitt, Flett, 2004; Stoeber, Stoeber, 2009). В другом исследовании было показано, что более образованные респонденты менее склонны к проявлениям негативного перфекционизма (в частности, по показателям озабоченности ошибками, родительских ожиданий, родительской критики и сомнений в собственных действиях), чем респонденты с более низкими уровнями образования (Macsinga, Dobrița, 2010).

Другое ограничение связано с кросс-секционным характером настоящего исследования и, как следствие, невозможностью оценить стабильность ШПП во времени и сделать выводы о причинно-следственных связях между профессиональным перфекционизмом, трудовой зависимостью и профессиональной мотивацией. Тем самым, дальнейшие психометрические испытания ШПП должны опираться на более надёжные, в том числе экспериментальные и лонгитюдные, исследовательские дизайны.

## Заключение

Результаты настоящего исследования позволяют сделать следующие выводы.

1. Разработанная шкала профессионального перфекционизма (ШПП) имеет приемлемые показатели внутренней надёжности, а также конструктивной, номологической, дискриминантной, конвергентной и дивергентной валидности, в связи с чем может быть рекомендована в качестве экспресс-средства для диагностики профессионального перфекционизма в научных и практических исследованиях в области психологии труда и организационной психологии.

2. Профессиональный перфекционизм тесно связан с трудовой зависимостью и профессиональной мотивацией сотрудников. В частности, позитивный профессиональный перфекционизм положительно связан с автономной профессиональной мотивацией и отрицательно — с трудовой зависимостью и контролируемой профессиональной мотивацией. Напротив, негативный профессиональный перфекционизм отрицательно связан с автономной профессиональной мотивацией и положительно — с трудовой зависимостью и контролируемой профессиональной мотивацией.

3. Существуют социально-демографические различия в показателях профессионального перфекционизма, в соответствии с которыми к позитивному профессиональному перфекционизму более склонны сотрудники более старшего возраста, с более высоким уровнем образования и большим стажем работы и, напротив, к негативному профессиональному перфекционизму более склонны сотрудники более младшего возраста, с более низким уровнем образования и меньшим стажем работы.

## Финансирование

Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 20-013-00743.

## Литература

- Золотарева, А. А. (2019). *Диагностика перфекционизма*. М.: Смысл.
- Ловаков, А. В. (2016). Психометрический анализ русскоязычной версии Голландской шкалы трудовой зависимости (DUWAS). *Организационная психология*, 6(3), 22–37.
- Осин, Е. Н., Иванова, Т. Ю., Гордеева, Т. О. (2013). Автономная и контролируемая профессиональная мотивация как предикторы субъективного благополучия у сотрудников российских организаций. *Организационная психология*, 3(1), 8–29.
- Beauregard, T. A. (2012). Perfectionism, self-efficacy and OCB: the moderating role of gender. *Personnel Review*, 41(5), 590–608. doi: 1.1108/00483481211249120
- Childs, J. H., Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(4), 269–281. doi: 1.1080/1555524.201.518486
- Gillet, N., Morin, A. J. S., Cougot, B., Gagné, M. (2017). Workaholic profiles: associations with determinants, correlates, and outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(4), 559–586. doi: 1.1111/joop.12185
- Hewitt, P. L., Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–47. doi: 1.1037/0022-3514.6.3.456

- Hewitt, P. L., Flett, G. L. (2004). *Multidimensional Perfectionism Scale (MPS): Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems.
- Hollender, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry*, 6(2), 94–103. doi: 1.1016/S0010-440X(65)80016-5
- Kaplan, D. (2008). *Structural equation modeling: foundations and extensions*. SAGE, New York, NY.
- Li, X., Hou, Z.-J., Chi, H.-Y., Liu, J., Hager, M. J. (2014). The mediating role of coping in the relationship between subtypes of perfectionism and job burnout: A test of the 2×2 model of perfectionism with employees in China. *Personality and Individual Differences*, 58, 65–67. <https://doi.org/1.1016/j.paid.2013.1.007>
- Macsinga, I., Dobrita, O. (2010). More educated, less irrational: Gender and educational differences in perfectionism and irrationality. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(2), 79–85.
- Organ, D.W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547–557.
- Perry, J. L., Nicholls, A. R., Clough, P. J., Crust, L. (2015). Assessing model fit: caveats and recommendations for confirmatory factor analysis and exploratory structural equation modeling. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 19(1), 12–21. doi: 1.1080/1091367X.2014.952370
- Portney, L. G., Watkins, M. P. (2000). *Foundations of clinical research: applications to practice*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Health.
- Raykov, T. (2011). Evaluation of convergent and discriminant validity with multitrait-multimethod correlations. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 64(1), 38–52. doi: 1.1348/000711009X478616
- Rosenbloom, T., Eldror, E. (2017). Perfectionism as a moderator of the association of work connectivity behavior after-hours (WCBA) and burnout. *North American Journal of Psychology*, 19(2), 461–476.
- Ryan, R. M., Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749–761.
- Sandrin, E., Gillet, N. (2018). Déterminants et conséquences du workaholisme chez des salariés français [Determinants and consequences of workaholism among French workers]. *Psychologie Française*, 63(1), 1–9. doi: 1.1016/j.psfr.2016.06.001
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (ed.). *Research companion to working time and work addiction* (193–217). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *Journal of Educational Research*. 99(6), 323–338. doi: 1.3200/JOER.99.6.323-338
- Stoeber, J., Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In F. M. Sirois, D. S. Molnar (Eds.). *Perfectionism, health, and well-being* (265–283). New York: Springer.
- Stoeber, J., Davis, C. R., Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733–738. doi: 1.1016/j.paid.2013.06.001
- Stoeber, J., Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295–319. doi: 1.1207/s15327957pspr1004\_2
- Stoeber, J., Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences*, 46(4), 530–535. doi: 1.1016/j.paid.2008.12.006
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*, 48, 1273–1296. doi: 1.1007/s11165-016-9602-2

- Tziner, A., Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(2), 65–74. doi: 1.5093/tr2013a10
- Van Yperen, N. W., Verbraak, M., Spoor, E. (2011). Perfectionism and clinical disorders among employees. *Personality and Individual Differences*, 50(7), 1126–113. doi: 1.1016/j.paid.2011.01.040
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology*, 30(3), 565–581. doi: 1.1007/s10869-014-9382-5
- Vicent, M., Sanmartín, R., Váscónez-Rubio, O., García-Fernández, J. M. (2020). Perfectionism profiles and motivation to exercise based on self-determination theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(9), 3206. doi: 1.3390/ijerph17093206.

Поступила 25.03.2020

## Приложение

### Шкала профессионального перфекционизма

**Инструкция.** Перед вами набор утверждений, касающихся ваших профессиональных убеждений. Пожалуйста, оцените каждое утверждение по следующей шкале: 1 — «не согласен», 2 — «скорее не согласен», 3 — «скорее согласен», 4 — «согласен».

(01)	Обычно я вполне удовлетворён результатом своей работы.	1	2	3	4
(02)	Я заиклен на своих профессиональных ошибках и неудачах.	1	2	3	4
(03)	Мне бы хотелось быть лучшим, а не просто компетентным специалистом.	1	2	3	4
(04)	Только безупречный результат работы говорит об истинном профессионализме.	1	2	3	4
(05)	Настоящий профессионал не имеет права на ошибку.	1	2	3	4
(06)	Я считаю допустимым результат выше среднего в своей работе.	1	2	3	4
(07)	Мне страшно, что коллеги обнаружат мой непрофессионализм.	1	2	3	4
(08)	Даже опытный специалист может совершить ошибку в своей работе.	1	2	3	4
(09)	Я согласен с тем, что «главное — не победа, а участие».	1	2	3	4
(10)	Для меня важнее получить удовольствие от работы, чем признание за неё.	1	2	3	4

#### Обработка результатов

Для подсчёта баллов по субшкале позитивного профессионального перфекционизма необходимо сложить ответы респондента на пункты № 1, 6, 8, 9 и 10, по субшкале негативного профессионального перфекционизма — ответы на пункты № 2, 3, 4, 5 и 7.



## Development and validation of the Job Perfectionism Scale

**Alena ZOLOTAREVA**

*National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russian Federation*

**Abstract.** *Purpose.* The aim of this study was to develop and validate of the Job Perfectionism Scale. *Method.* The participants were 157 adult employees aged 23 to 69 years with the work experience 1 to 44 years. In addition to the Job Perfectionism Scale, all participants completed measures assessing work addiction and professional motivation. *Results.* Exploratory and confirmatory factor analyses supported a two-dimensional structure of the Job Perfectionism Scale with significant negative correlation between subscales ( $.50 \leq r < .85$ ), verifying construct, nomological, and discriminant validity of the questionnaire. Positive job perfectionism was positively correlated with autonomous professional motivation and was negatively correlated with work addiction and controlled professional motivation, whereas negative job perfectionism was negatively correlated with autonomous professional motivation and was positively correlated with work addiction and controlled professional motivation (all  $r_s > .30$ ), supporting convergent and divergent validity of the questionnaire. Cronbach's alpha coefficients were .82 and .83 for the positive job perfectionism subscale and .83 for the negative job perfectionism subscale, providing internal reliability of the questionnaire. *Conclusion.* The Job Perfectionism Scale is a valid and reliable instrument. *Value of the results.* The Job Perfectionism Scale can be recommended as a new instrument in the field of labor psychology and organizational psychology.

Keywords: job perfectionism, positive perfectionism, negative perfectionism.

### References

- Beauregard, T. A. (2012). Perfectionism, self-efficacy and OCB: the moderating role of gender. *Personnel Review*, 41(5), 590–608. doi: 1.1108/00483481211249120
- Childs, J. H., Stoeber, J. (2010). Self-oriented, other-oriented, and socially prescribed perfectionism in employees: relationships with burnout and engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 25(4), 269–281. doi: 1.1080/1555524.201.518486
- Gillet, N., Morin, A. J. S., Cougot, B., Gagné, M. (2017). Workaholism profiles: associations with determinants, correlates, and outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(4), 559–586. doi: 1.1111/joop.12185
- Hewitt, P. L., Flett, G. L. (1991). Perfectionism in the self and social contexts: conceptualization, assessment, and association with psychopathology. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(3), 456–47. doi: 1.1037/0022-3514.6.3.456
- Hewitt, P. L., Flett, G. L. (2004). *Multidimensional Perfectionism Scale (MPS): Technical manual*. Toronto: Multi-Health Systems.

- Hollender, M. H. (1965). Perfectionism. *Comprehensive Psychiatry*, 6(2), 94–103. doi: 1.1016/S0010-440X(65)80016-5
- Kaplan, D. (2008). Structural equation modeling: foundations and extensions. SAGE, New York, NY.
- Li, X., Hou, Z.-J., Chi, H.-Y., Liu, J., Hager, M. J. (2014). The mediating role of coping in the relationship between subtypes of perfectionism and job burnout: A test of the 2×2 model of perfectionism with employees in China. *Personality and Individual Differences*, 58, 65–7. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2013.1.007>
- Lovakov, A. V. (2016). Psikhometricheskii analiz russkoyazychnoi versii Gollandskoi shkaly trudovoi zavisimosti (DUWAS) [Psychometric properties of the Russian version of the Dutch Work Addiction Scale (DUWAS)]. *Organizational Psychology*, 6(3), 22–37.
- Macsinga, I., Dobrita, O. (2010). More educated, less irrational: Gender and educational differences in perfectionism and irrationality. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 12(2), 79–85.
- Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547–557.
- Osin, E. N., Ivanova, T. Yu., Gordeeva, T. O. (2013). Avtonomnaya i kontroliruemaya professional'naya motivatsiya kak prediktory sub"ektivnogo blagopoluchiya u sotrudnikov rossiiskikh organizatsii [Autonomous and controlled professional motivation predict subjective well-being in Russian employees]. *Organizational Psychology*, 3(1), 8–29.
- Perry, J. L., Nicholls, A. R., Clough, P. J., Crust, L. (2015). Assessing model fit: caveats and recommendations for confirmatory factor analysis and exploratory structural equation modeling. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 19(1), 12–21. doi: 1.1080/1091367X.2014.952370
- Portney, L. G., Watkins, M. P. (2000). *Foundations of clinical research: applications to practice*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall Health.
- Raykov, T. (2011). Evaluation of convergent and discriminant validity with multitrait-multimethod correlations. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 64(1), 38–52. doi: 1.1348/000711009X478616
- Rosenbloom, T., Eldror, E. (2017). Perfectionism as a moderator of the association of work connectivity behavior after-hours (WCBA) and burnout. *North American Journal of Psychology*, 19(2), 461–476.
- Ryan, R. M., Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749–761.
- Sandrin, E., Gillet, N. (2018). Déterminants et conséquences du workaholisme chez des salariés français [Determinants and consequences of workaholism among French workers]. *Psychologie Française*, 63(1), 1–9. doi: 1.1016/j.psfr.2016.06.001
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., Bakker, A. (2006). Dr. Jekyll and Mr. Hide: On the differences between work engagement and workaholism. In R. Burke (ed.). *Research companion to working time and work addiction* (193–217). Northampton, MA: Edward Elgar.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F. K., Barlow, E. A., King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *Journal of Educational Research*, 99(6), 323–338. doi: 1.3200/JOER.99.6.323-338
- Stoeber, J., Damian, L. E. (2016). Perfectionism in employees: Work engagement, workaholism, and burnout. In F. M. Sirois, D. S. Molnar (Eds.). *Perfectionism, health, and well-being* (265–283). New York: Springer.
- Stoeber, J., Davis, C. R., Townley, J. (2013). Perfectionism and workaholism in employees: The role of work motivation. *Personality and Individual Differences*, 55(7), 733–738. doi: 1.1016/j.paid.2013.06.001
- Stoeber, J., Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10(4), 295–319. doi: 1.1207/s15327957pspr1004\_2

- Stoeber, J., Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and Individual Differences, 46*(4), 530–535. doi: 1.1016/j.paid.2008.12.006
- Taber, K. S. (2018). The use of Cronbach's alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education, 48*, 1273–1296. doi: 1.1007/s11165-016-9602-2
- Tziner, A., Tanami, M. (2013). Examining the links between attachment, perfectionism, and job motivation potential with job engagement and workaholism. *Journal of Work and Organizational Psychology, 29*(2), 65–74. doi: 1.5093/tr2013a10
- Van Yperen, N. W., Verbraak, M., Spoor, E. (2011). Perfectionism and clinical disorders among employees. *Personality and Individual Differences, 50*(7), 1126–113. doi: 1.1016/j.paid.2011.01.040
- Vergauwe, J., Wille, B., Feys, M., De Fruyt, F., Anseel, F. (2015). Fear of being exposed: The trait-relatedness of the impostor phenomenon and its relevance in the work context. *Journal of Business and Psychology, 30*(3), 565–581. doi: 1.1007/s10869-014-9382-5
- Vicent, M., Sanmartín, R., Váscónez-Rubio, O., García-Fernández, J. M. (2020). Perfectionism profiles and motivation to exercise based on self-determination theory. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(9), 3206. doi: 1.3390/ijerph17093206.
- Zolotareva, A. A. (2019). *Diagnostika perfektsionizma* [Measuring of perfectionism]. M.: Smysl.

Received 25.03.2020