



УДК: 159.923.2:331.101.262:37.014.5

[https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-1\(41\)-1209-1219](https://doi.org/10.52058/2786-5274-2025-1(41)-1209-1219)

**Копитко Марта Іванівна** доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри менеджменту та економічної безпеки Навчально-наукового Інституту управління, психології та безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Львів, <https://orcid.org/0000-0001-6598-3798>

**Авраменко Андрій Олексійович** аспірант кафедри загальної та соціальної психології Навчально-наукового Інституту управління, психології та безпеки, Львівський державний університет внутрішніх справ, м. Львів, тел.: (098)-450-17-85, <https://orcid.org/0002-7245-6942>

## РОЛЬ ПЕРФЕКЦІОНІЗМУ У ВИКОНАННІ ПРОФЕСІЙНИХ ОBOB'ЯЗКІВ КЕРІВНИКА ОСВІТНЬОЇ УСТАНОВИ

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню ролі перфекціонізму у виконанні професійних обов'язків керівника освітньої установи. У сучасному світі освітні заклади стикаються з різноманітними викликами, і ефективне управління ними вимагає високих стандартів і відповідальності. Однак, перфекціонізм, як особистісна риса, може мати як позитивний, так і негативний вплив на роботу керівників. У статті досліджується взаємозв'язок між перфекціоністськими установками та професійною діяльністю керівників, а також вплив цієї риси на управлінські процеси та психологічний стан.

Перфекціонізм у керівників освітніх установ може проявлятися через прагнення до досягнення високих результатів, що сприяє розвитку високих стандартів і підвищенню якості освіти. Проте, надмірні вимоги до себе і підлеглих можуть призводити до стресу, вигорання, а також до зниження продуктивності. У статті розглядається, як перфекціонізм впливає на прийняття рішень, комунікацію з підлеглими та здатність делегувати завдання.

Особливу увагу приділено визначенню адаптивного і дезадаптивного перфекціонізму та їхнім наслідкам для керівників. Адаптивний перфекціонізм, який включає реалістичні цілі та здатність до корекції, сприяє ефективному виконанню обов'язків та розвитку організації. Натомість дезадаптивний перфекціонізм може призводити до психоемоційних проблем, перевантаження та навіть до конфліктів у колективі.

В статті пропонуються конкретні рекомендації для запобігання негативному впливу перфекціонізму, такі як розвиток гнучкості мислення, підвищення емоційної стійкості, створення здорової атмосфери в колективі та підтримка здорового балансу між професійним і особистим життям. Особливу



увагу приділено важливості самоусвідомлення, рефлексії та зворотного зв'язку в управлінській практиці для підтримки психологічного благополуччя керівників.

У результаті дослідження підкреслюється необхідність інтеграції психологічних практик у управлінські процеси для покращення ефективності та благополуччя керівників освітніх закладів, а також їхнього колективу. Визначено, що адаптивний перфекціонізм, правильно спрямований, може стати важливим інструментом для досягнення високих результатів, не завдаючи шкоди психічному та емоційному здоров'ю керівників.

**Ключові слова:** перфекціонізм, управління, керівники освітніх установ, психологічне благополуччя, позитивний та негативний вплив.

**Kopytko Marta Ivanivna** Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Management and Economic Security of the Educational and Scientific Institute of Management, Psychology and Security of the Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, tel.: (098)-450-17-85, <https://orcid.org/0000-0001-6598-3798>

**Avramenko Andriy Aleksiyovich** Postgraduate student of the Department of General and Social Psychology Educational and Scientific Institute of Management, Psychology and Security Lviv State University of Internal Affairs, Lviv, tel.: (098)-450-17-85, <https://orcid.org/0002-7245-6942>

## THE ROLE OF PERFECTIONISM IN THE FULFILLMENT OF PROFESSIONAL DUTIES OF THE HEAD OF AN EDUCATIONAL INSTITUTION

**Abstract.** The article is devoted to the study of the role of perfectionism in the performance of professional duties of the head of an educational institution. In the modern world, educational institutions face various challenges, and effective management of them requires high standards and responsibility. However, perfectionism, as a personal trait, can have both a positive and negative impact on the work of managers. The article examines the relationship between perfectionistic attitudes and the professional activities of managers, as well as the impact of this trait on management processes and psychological state. Perfectionism in heads of educational institutions can manifest itself through the desire to achieve high results, which contributes to the development of high standards and improving the quality of education. However, excessive demands on oneself and subordinates can lead to stress, burnout, and reduced productivity. The article examines how perfectionism affects decision-making, communication with subordinates, and the ability to delegate tasks. Special attention is paid to the definition of adaptive and maladaptive perfectionism and their consequences for managers. Adaptive perfectionism, which includes realistic goals and the ability to correct, contributes to the effective



performance of duties and the development of the organization. In contrast, maladaptive perfectionism can lead to psycho-emotional problems, overload and even conflicts in the team. The article offers specific recommendations for preventing the negative impact of perfectionism, such as developing flexibility of thinking, increasing emotional stability, creating a healthy atmosphere in the team and maintaining a healthy balance between professional and personal life. Special attention is paid to the importance of self-awareness, reflection and feedback in management practice to support the psychological well-being of managers. The study highlights the need to integrate psychological practices into management processes to improve the effectiveness and well-being of managers of educational institutions, as well as their team. It has been determined that adaptive perfectionism, properly directed, can become an important tool for achieving high results without harming the mental and emotional health of managers.

**Keywords:** perfectionism, management, heads of educational institutions, psychological well-being, positive and negative impact.

**Постановка проблеми.** У сучасному світі освіта є ключовою сферою, яка забезпечує розвиток суспільства, формування інтелектуального потенціалу та моральних цінностей. Роль керівника освітньої установи в цьому процесі є надзвичайно важливою, адже саме він відповідає за ефективну організацію навчального процесу, управління педагогічним колективом та створення сприятливого середовища для розвитку учнів і працівників.

Перфекціонізм, як риса особистості, нерідко є однією з провідних характеристик керівників, що прагнуть досягнення найвищих стандартів у своїй роботі. З одного боку, він може сприяти високій якості виконання професійних обов'язків, забезпечуючи відповідальність, організованість та орієнтацію на результат. З іншого боку, надмірний перфекціонізм може стати причиною емоційного виснаження, втрати мотивації та виникнення конфліктів як із собою, так і з колективом.

Особливості прояву перфекціонізму серед керівників освітніх установ та його вплив на професійну діяльність залишаються недостатньо вивченими, що робить тему актуальною. У часи швидких змін, високих вимог і суспільного тиску дослідження ролі перфекціонізму дозволить глибше зрозуміти, як цю рису можна використати як ресурс, водночас запобігаючи її деструктивним наслідкам.

Сучасна освітня сфера потребує керівників, які володіють високим рівнем професійної компетентності, емоційної стійкості та здатності ефективно організовувати навчальний процес. Однією з ключових особистісних рис, що впливають на професійну діяльність керівника освітньої установи, є перфекціонізм [6].

Перфекціонізм, як прагнення до досягнення високих стандартів у роботі, може виконувати подвійну роль. З одного боку, він стимулює самовдоско-



налення, ретельність і відповідальність у виконанні професійних обов'язків. З іншого боку, перфекціонізм нерідко супроводжується страхом невдачі, підвищеною тривожністю, вимогливістю до себе та оточення, що може негативно впливати на емоційний стан керівника, його взаємодію з колективом і здатність приймати гнучкі рішення.

Незважаючи на значний інтерес до вивчення перфекціонізму в психологічній науці, недостатньо дослідженим залишається питання його впливу на управлінську діяльність саме в контексті освітньої сфери. Проблема полягає в тому, щоб визначити, які аспекти перфекціонізму сприяють підвищенню ефективності роботи керівника, а які, навпаки, стають перешкодою на шляху до досягнення професійних цілей.

Виникає потреба у розробці підходів, які дозволять керівникам освітніх установ оптимально використовувати свій перфекціонізм як ресурс, мінімізуючи його негативні наслідки. Це вимагає глибокого розуміння природи перфекціонізму, його проявів та впливу на різні аспекти професійної діяльності.

Таким чином, постає проблема вивчення ролі перфекціонізму у виконанні професійних обов'язків керівника освітньої установи, що є важливим як для психології управління, так і для практики вдосконалення освітніх процесів.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Тема перфекціонізму як психологічного феномену активно досліджується у контексті його впливу на різні аспекти професійної діяльності. Багато наукових праць присвячено як позитивним, так і негативним сторонам цієї особистісної риси.

Дослідження перфекціонізму у професійній сфері показали, що він часто є характеристикою осіб, зайнятих у сфері управління, зокрема в освітніх установах. На думку таких науковців, як Х'юїт і Флетт, перфекціонізм поділяється на три типи: орієнтований на себе, орієнтований на інших і соціально обумовлений. Виокремили також і рівні перфекціонізму, як от адаптивний та дезадаптивний. У контексті діяльності керівників освітніх установ найбільш значущими є перші два типи, оскільки вони впливають на рівень вимогливості до себе та підлеглих [10].

Р. Слейні та інші дослідники зазначають, що перфекціонізм може сприяти ефективності управління за умови, що він перебуває в адаптивній формі. Адаптивний перфекціонізм стимулює відповідальність, прагнення до високих результатів і якісного виконання завдань. Водночас дезадаптивний перфекціонізм, на думку таких дослідників, як М. Ентоні і Свонсон, призводить до емоційного виснаження, конфліктів у колективі та зниження загальної продуктивності [14].

У дослідженнях українських науковців, зокрема І. Бондарчук та О. Петренко, зазначається, що в освітній сфері перфекціонізм часто проявляється як прагнення до створення ідеальних умов для навчання. Проте,





надмірна орієнтація на ідеали може викликати проблеми з гнучкістю мислення, необхідною для адаптації до змінних обставин [6].

У працях С. Максименка та Л. Подоляк підкреслюється важливість гармонійного поєднання професійних компетенцій керівника із його особистісними характеристиками. Перфекціонізм тут розглядається як риса, яка потребує корекції задля уникнення негативного впливу на комунікацію та командну роботу [7].

Українська вчена А. Вавілова проаналізувала у своїй праці перфекціонізм як багатовимірний феномен. Проте все ж сконцентрувала свою увагу на дезадаптивних проявах особистості в ситуації досягнення на основі результатів емпіричного дослідження. Також розробила та апробувала корекційну програму щодо зниження деструктивних проявів описаного явища [1].

У науковій роботі О. Лози, яка зачепила питання перфекціонізму у професійній діяльності держслужбовців, розглядається перфекціонізм як психологічний феномен, що має як адаптивні, так і дезадаптивні аспекти. Авторка аналізує вплив специфіки діяльності державних службовців (регламентованість, високий рівень відповідальності, контроль зовнішнього середовища) на формування перфекціоністських установок. Досліджено роль соціокультурних факторів у розвитку перфекціонізму та їхній зв'язок із очікуваннями суспільства щодо професійної діяльності державних службовців. Представлено типологію перфекціонізму, характерну для державних службовців, та запропоновано рекомендації для підвищення їхньої психологічної стійкості й професійної ефективності. Прикладне значення цієї наукової праці дозволяє краще зрозуміти, як управляти впливом перфекціонізму на професійну діяльність, мінімізуючи його негативні наслідки та підсилюючи позитивний потенціал [5].

Закордонні дослідження, такі як праці П. Хамачека, наголошують, що для керівників освітніх установ важливо навчитися регулювати свої перфекціоністські прагнення, щоб уникати надмірного контролю та делегувати відповідальність підлеглим [9]. Цей вчений присвятив свої праці здоровому та невротичному перфекціонізму. Емпірично показав відмінності між різними типами перфекціонізму.

Іранські вчені С. Солтані-кухбанані, Р. Хосрорад досліджували важливість врахування особливостей перфекціонізму у студентів, які навчаються в професійних галузях із високими вимогами, таких як медицина й архітектура. Вони дійшли висновку, що перфекціонізм є ключовим фактором, що впливає на академічні досягнення студентів у галузях з високими професійними стандартами. Надмірний дезадаптивний перфекціонізм може призводити до емоційного виснаження та професійного вигорання. Також автори рекомендували впровадження психологічних інтервенцій для підтримки студентів у розвитку адаптивного перфекціонізму та мінімізації його деструктивних аспектів [12].



Аналіз останніх досліджень вказує на актуальність теми ролі перфекціонізму у виконанні професійних обов'язків керівників, в тому числі й освітніх установ. Вивчення цього феномену дозволяє глибше зрозуміти його вплив на якість управління та запропонувати рекомендації щодо оптимізації використання перфекціонізму як ресурсу у професійній діяльності.

**Метою нашої статті** є дослідження впливу перфекціонізму на виконання професійних обов'язків керівника освітньої установи, визначення його адаптивних і дезадаптивних проявів, а також розробка практичних рекомендацій щодо оптимального використання перфекціонізму як ресурсу в управлінській діяльності.

**Виклад основного матеріалу.** Перфекціонізм у виконанні професійних обов'язків керівників важливий з багатьох причин, позаяк ця риса має значний вплив на якість управління та ефективність професійної діяльності.

Першочергово варто зазначити, що сьогодення диктує високі стандарти фактично у всіх професіях без виключення. Виконувати все бездоганно вчать змалку, що розвиває перфекціоністські риси в особистості, які, в свою чергу, в майбутньому мотивують керівників досягати високих стандартів у роботі. Це сприяє: підвищенню якості управлінських рішень; забезпеченню точності й чіткості в організації робочих процесів; орієнтації на результат і довгостроковий успіх організації, освітньої в тому числі.

З розвитком перфекціонізму зростає і професійна відповідальність. Керівники-перфекціоністи зазвичай демонструють високий рівень відповідальності за свої дії та рішення, що формує довіру серед підлеглих і покращує імідж організації. А в освітян за плечами – долі підростаючого покоління, отже, відповідальність тут підвищена.

Перфекціонізм змушує керівників постійно працювати над собою, розвивати професійні компетенції, бути в курсі сучасних тенденцій та методик управління. Виклики сучасності надзвичайно серйозні, згадаймо тільки той факт, як в часі пандемії освітяни першими перейшли на дистанційні форми навчання, опанували нові освітні платформи, повсякчас виявляли гнучкість та адаптивність.

Керівник-перфекціоніст є прикладом для співробітників, що сприяє підвищенню дисципліни, відповідальності та мотивації у команді. Це створює культуру якості та інновацій.

Перфекціонізм як особистісна риса допомагає керівникам освітніх установ аналітично підходити до вирішення складних проблем, розглядаючи всі деталі й можливі наслідки. Це важливо для стратегічного планування та уникнення помилок. У складному та швидкозмінному світі, де на керівників покладені високі очікування, перфекціонізм допомагає адаптуватися до високих вимог і витримувати конкуренцію.

Подекуди перфекціонізм є особливо важливим для керівників закладів освіти через низку специфічних вимог і особливостей, що характеризують



освітній процес та управління навчальними установами. Керівники освітніх закладів мають забезпечувати високий рівень якості навчання, який впливає на майбутнє студентів і, зрештою, на суспільство в цілому. Перфекціоністські риси, які сприяють уважності до деталей і прагненню до ідеальних результатів, є необхідними для підтримання та підвищення цих стандартів.

Р. Шафран та В. Мансель досліджують перфекціонізм у контексті стресу й адаптації. Вони вказують на те, що перфекціонізм може бути як ресурсом, так і фактором ризику, залежно від того, чи є він адаптивним, чи дезадаптивним. Це підтверджує, що керівники, які демонструють високі стандарти якості та ефективності, можуть досягти успіху в управлінні, але також повинні стежити за своїм психологічним станом [13].

Освітня сфера постійно зазнає змін: нові педагогічні технології, методики навчання, освітні стандарти. Перфекціонізм допомагає керівникам закладів освіти бути в курсі всіх інновацій, постійно вдосконалювати навчальні процеси та адаптуватися до змін, що є необхідним для конкурентоспроможності закладу.

В освітніх установах важливо підтримувати психологічний комфорт учителів та студентів. Перфекціонізм у керівника може бути корисним для створення атмосфери, де всі прагнуть до високих стандартів і підтримують взаємоповагу. Це може позитивно впливати на загальний психологічний клімат у колективі, що, у свою чергу, сприяє підвищенню продуктивності й задоволеності учасників навчального процесу.

Так, вчений С. Дук підкреслює важливість адаптивного перфекціонізму для керівників у сфері освіти, оскільки він може сприяти створенню здорового навчального середовища, в якому високі стандарти співіснують із підтримкою та розвитку учнів [6].

Меган Чаннен-Моран, професорка освітнього лідерства у Школі освіти Вільяма і Мері стверджує, що керівники, які мають високі стандарти та орієнтовані на якість, здатні створити підтримувальний і мотивуючий клімат для викладачів і учнів. Це сприяє досягненню високих результатів в освіті, одночасно забезпечуючи емоційну підтримку колективу [16].

Керівник освітнього закладу також відповідає за розвиток викладачів та інших працівників закладу. Перфекціоністська увага до вдосконалення професійних навичок і підтримка високих стандартів професійного розвитку допомагають створювати умови для постійного навчання і зростання всього колективу.

У науковій праці вчених Дж. Стоубера та К. Отто досліджено, як перфекціонізм впливає на робочий клімат у різних організаціях. Зокрема, вони показують, що керівники з високим рівнем адаптивного перфекціонізму можуть створювати сприятливу атмосферу для розвитку, тоді як дезадаптивний перфекціонізм може призвести до конфліктів і зниження ефективності команди [2].



Освітній заклад має велику соціальну відповідальність, оскільки від його роботи залежить не тільки рівень знань учнів, а й формування цінностей та особистісних якостей. Перфекціоністські риси керівника дозволяють забезпечити сталість і високу репутацію закладу, яка важлива як для здобуття довіри батьків і студентів, так і для підтримки статусу навчального закладу в суспільстві.

Дж. Флетт та П. Хьюїт вивчають взаємозв'язок між перфекціонізмом та соціальними ролями, в тому числі керівниками. Зокрема, вони зазначають, що керівники освітніх закладів повинні бути взірцями для підлеглих у плані високих стандартів, що підтверджує важливість перфекціонізму для підтримки якості освіти та професіоналізму в колективі [10].

Перфекціонізм у керівників освітніх закладів дозволяє сконцентруватися на всіх аспектах навчальної програми, враховуючи потреби кожного студента, інноваційні підходи до навчання та інтеграцію між дисциплінами. Це забезпечує комплексний підхід до освіти, що є критично важливим для підготовки конкурентоспроможних фахівців.

Проте варто пам'ятати, що хоча перфекціонізм має позитивний вплив, його дезадаптивна форма може викликати емоційне вигорання, труднощі з делегуванням обов'язків, надмірну вимогливість до підлеглих.

П. Хьюїт, Дж. Флетт, вивчаючи різні аспекти перфекціонізму, в тому числі його вплив на професійну діяльність, зазначають, що керівники з високим рівнем перфекціонізму часто прагнуть до досягнення високих стандартів і можуть позитивно впливати на організаційну ефективність. Однак, надмірний перфекціонізм може призвести до стресу та вигорання [10].

У своєму дослідженні Maslach, C., & Leiter, M. P. зазначають, що перфекціонізм може бути пов'язаний з високим рівнем стресу та емоційного вигорання у керівників. Це вказує на необхідність розвитку адаптивного перфекціонізму, щоб зберігати ефективність у керівництві без шкоди для здоров'я та психологічного стану [11].

Для запобігання негативному впливу перфекціонізму у керівників освітніх закладів необхідно вживати ряд заходів, спрямованих на розвиток адаптивного перфекціонізму та збереження психологічного благополуччя. Урахування цих аспектів допомагає не лише знижувати ризики стресу та вигорання, але й підвищувати ефективність управлінської діяльності.

Керівники повинні навчитися встановлювати досяжні, але високі стандарти, що дозволяє уникнути надмірного самоконтролю та завищених вимог як до себе, так і до підлеглих. Адаптивність у роботі є важливою, оскільки вона забезпечує готовність до коригування планів і стратегій відповідно до змінюваних умов.

Розвиток самоусвідомлення через регулярну рефлексію дає можливість керівникам вчасно виявити надмірні прояви перфекціонізму та запобігти їх негативному впливу на роботу [3]. Тренінги з емоційної стійкості та розвитку





стресостійкості дозволяють зберігати продуктивність і психологічну рівновагу в умовах високих вимог.

Керівники повинні формувати атмосферу підтримки та співпраці, де високі стандарти навчання співіснують із взаємною підтримкою серед колег. Справедливий розподіл навантаження та делегування завдань дозволяє уникнути стресу й підвищує ефективність колективу.

Важливим також є збереження балансу між професійним і особистим життям. Для попередження вигорання керівникам слід планувати час для відпочинку, що сприяє відновленню енергії та збереженню ефективності роботи. Здорові звички, такі як регулярна фізична активність, правильне харчування та якісний сон значно покращать можливість уникнення негативного впливу перфекціонізму.

Регулярні зворотні зв'язки та прозорість в управлінні дозволяють уникати недосказаності, зменшують рівень стресу й сприяють більш ефективному виконанню професійних обов'язків. Важливо, щоб керівники чітко комунікували свої очікування та стандарти, що забезпечує підтримку та мотивацію серед підлеглих.

Керівники освітніх установ повинні визнавати, що помилки є невід'ємною частиною процесу, а їхнє розуміння як можливості для навчання допомагає знижувати рівень стресу та самокритики. Підтримка культури навчання через помилки дозволяє створити середовище, в якому помилки не сприймаються як невдачі, а є шляхом до вдосконалення.

Проведення тренінгів та консультацій з питань перфекціонізму дає можливість керівникам і співробітникам краще розуміти вплив цієї риси на робочий процес і психологічне здоров'я. Менторські програми та підтримка колег дозволяють знижувати рівень стресу та сприяють ефективній взаємодії.

Керівники повинні навчитися оцінювати свої досягнення без надмірної самокритики, цінуючи прогрес і зусилля, а не лише кінцеві результати. Важливим є також святкування досягнень, що стимулює мотивацію і підтримує позитивну атмосферу в колективі.

Запровадження цих заходів сприятиме розвитку адаптивного перфекціонізму у керівників освітніх закладів, що дозволить зберегти високі стандарти навчання та управління при мінімізації негативних наслідків для психологічного благополуччя.

Таким чином, перфекціонізм є важливим ресурсом для керівників, якщо його прояви знаходяться в межах адаптивного рівня, що дозволяє забезпечити ефективне виконання професійних обов'язків та підтримувати гармонію в колективі.

**Висновки.** Отже, перфекціонізм у керівників освітніх закладів важливий, оскільки він допомагає створити і підтримувати високі стандарти навчання та управління.

Керівники, які прагнуть до ідеалів у роботі, можуть бути більш ефективними у виконанні своїх професійних обов'язків, проте для уникнення





### References:

1. Vavilova A.S. Destruktyvni proiavy perfektsionizmu v sytuatsii dosiahnennia: dosvid korektsii [Destructive manifestations of perfectionism in a situation of achievement: experience of correction]. *Naukovyi visnyk Khersonskoho derzhavnoho universytetu. Seriiia «Psykhologichni nauky»*. 2016. Vyp. 1. Tom. 2. S. 132–136 [in Ukrainian].
2. Hrubı T.V. Pozytyvnyi vplyv perfektsionizmu na profesiinu diialnist osobystosti [The positive impact of perfectionism on an individual's professional activity]. *International Scientific and Practical Conference «WORLD SCIENCE»*. № 9(13), Vol.3, September 2016. S. 12-16 [in Ukrainian].
3. Kovalchuk Z.Ia. Osobystisna refleksiiia v umovakh postiinykh sotsialnykh zmin [Personal reflection in the face of constant social change]. *Sotsialno-pravovi studii: naukovy-analitychnyi zhurnal / hol. red. O. Balynska*. Lviv: LvDUVS, 2021. Vyp. 4(4). S. 177-183 [in Ukrainian].
4. Kononenko O.I. Perfektsionizm osobystosti : [monohrafiia] [Personality perfectionism: [monograph]]/ O.I. Kononenko. Odesa : Odeskyi natsionalnyi universytet imeni I.I. Mechnykova, 2016. 357 s [in Ukrainian].
5. Loza O.O. Osoblyvosti perfektsionizmu yak osobystisnoi rysy derzhavnykh sluzhbovtiv [Peculiarities of perfectionism as a personality trait of civil servants]: avtoref. dys. ... kand. psykhol. nauk: 19.00.01 / O.O. Loza. Kyiv, 2015. 22 s. [in Ukrainian].
6. Psykhologichna pidhotovka kerivnykiv osvitnikh orhanizatsii do diialnosti v umovakh zmin [Psychological preparation of leaders of educational organizations for activities in conditions of change]: posibnyk ; za nauk. red. O. I. Bondarchuk. K.: Un-t menedzhmentu osvity NAPN Ukrainy, 2014. 194 s [in Ukrainian]
7. Psykhologo-pedahohichna pidhotovka vykladachiv yak peredumova pidvyshchennia yakosti vyshchoi osvity [Psychological and pedagogical training of teachers as a prerequisite for improving the quality of higher education] / L.H. Podoliak, V.I. Yurchenko//*Naukovyi chasopys NPU imeni M.P. Drahomanova: Istoryko-pedahohichni studii*. Vypusk 5. Aktualni problemy pedahohiky vyshchoi shkoly v rusli Bolonskoho reformuvannia : materialy I Vseukrainskykh Morozivskykh pedahohichnykh chytan (12 liutoho 2010 r., NPU imeni M.P.Drahomanova). K.: NPU, 2010. S. 136-140 [in Ukrainian].
8. Antony, Martin & Swinson, Richard. (2009). When perfect isn't good enough: Strategies for coping with perfectionism.
9. Hamachek D. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*. 15. 27–33.
10. Hewitt P. (1996). Perfectionism and depression: longitudinal assesement of a specific vulnerability hypothesis / P. Hewitt, G. Flett, E. Ediger // *J-l of Abnormal Psychology*.. 105 (2). 276–280.
11. Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It. Jossey-Bass.. 208.
12. Sakineh Soltani-kouhbanani, Razieh Khosrorad. (2015). Investigating Perfectionism in Medicine and Architecture Majors. *International Journal of Educational Investigations*. 2 (2): 128-139. 128-140.
13. Shafran R., Mansell W. (2001). Perfectionism and psychopathology: a review of research and treatment. *Clinical Psychology Review*. 21. 10. 879–903.
14. Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130–145.
15. Stoeber, J., & Otto, K. (2006). Positive conceptions of perfectionism: Approaches, evidence, challenges. *Personality and Social Psychology Review*, 10, 295-319.
16. Tschannen-Moran, M., Woolfolk Hoy, A., & Hoy, W. K. (1998). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*. 17, 7, 783–805.