MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
SOCIALINĖS POLITIKOS FAKULTETO
PSICHOLOGIJOS KATEDRA

GINTARĖ KILČIAUSKAITĖ
(VERSLO PSICHOLOGIJA)

ĮMONĖS FINANSININKŲ PERFEKCIONIZMAS BEI JO SĄSAJOS SU SAVO EFEKTYVUMO SUVOKIMU IR PASITENKINIMU DARBU

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –
Prof. Rita Žukauskienė

Vilnius, 2008

Turinys

Pratarmė....2
Žodynėlis....4
1. Literatūros analizė....5
1. 1. Perfekcionizmo samprata 5
1. 2. Perfekcionizmo nustatymo metodai 7
1. 3. Perfekcionistų tipologija.... 8
1. 4. Klasikinis perfekcionizmo kilmės aiškinimas 9
1. 5. Integracinis perfekcionizmo vystymosi modelis 11
1. 6. Teigiamas ir neigiamas perfekcionizmo poveikis žmogaus adaptacijai.... 12
1. 6. 1. Perfekcionizmas ir pasitenkinimas darbu 13
1. 6. 2. Perfekcionizmas ir savo efektyvumo suvokimas.... 15
1. 6. 3. Savo efektyvumo suvokimas ir pasitenkinimas darbu 16
1. 6. 4. Perfekcionizmo bei savo efektyvumo suvokimo ir pasitenkinimo darbu sąsajos 16
1. 7. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai 18
2. Tyrimo metodika....20
2. 1. Tyrimo dalyviai 20
2. 2. Tyrimo metodai 20
2. 3. Tyrimo eiga 23
3. Tyrimo rezultatai....24
3. 1. Tyrimo dalyvių charakteristikų analizė 24
3. 2. Adaptyvaus perfekcionizmo sąsajos su pasitenkinimu darbu tarp įmonės finansininkų 26
3. 3. Neadaptyvaus perfekcionizmo sąsajos su pasitenkinimu darbu tarp įmonės finansininkų 27
3. 4. Adaptyvaus perfekcionizmo sąsajos su savo efektyvumo suvokimu tarp įmonės finansininkų 28
3. 5. Neadaptyvaus perfekcionizmo sąsajos su savo efektyvumo suvokimu tarp įmonės finansininkų 30
3. 6. Savo efektyvumo suvokimo sąsajos su pasitenkinimu darbu tarp įmonės finansininkų.... 31
3. 7. Pasitenkinimo darbu bei savo efektyvumo suvokimo rodiklių sąsajos didesnio ir mažesnio adaptyvaus perfekcionizmo grupėse.... 31
3. 8. Pasitenkinimo darbu bei savo efektyvumo suvokimo rodiklių sąsajos didesnio ir mažesnio neadaptyvaus perfekcionizmo grupėse.... 33
4. Rezultatų analizė....35
Išvados....38
Rekomendacijos įmonių, padalinių, skyrių vadovams, personalo valdymo specialistams....39
Literatūros sąrašas....41
Santrauka....48
Summary....49

Pratarmė

Kiekvienas žmogus pasižymi tam tikromis asmenybės savybėmis, kurios daro poveikį jo kasdieniniam gyvenimui. Viena iš asmenybės savybių, veikianti žmogaus mąstymą, elgesį ir jausmus yra perfekcionizmas. Perfekcionizmas – tai asmenybės bruožas, pasireiškiantis žmogaus polinkiu nusistatyti sau nerealistiškai aukštus asmeninius standartus bei kritiškai vertinti savo sugebėjimus juos pasiekti (Frost ir kt., 1990). Daugelis perfekcionizmo tyrėjų pabrėžia prieštaringą perfekcionizmo pobūdį ir skiria adaptyvų ir neadaptyvų perfekcionizmą. Iš vienos pusės, šis asmenybės bruožas skatina žmogų vystytis, siekti asmeninių tikslų ir tobulumo (Silverman, 1983). Tačiau, iš kitos pusės, perfekcionizmas gali neigiamai paveikti žmogaus mintis, jausmus, elgesį ir padaryti žalą jo fizinei bei psichinei sveikatai. Taigi perfekcionizmas turi prieštaringą poveikį žmogaus kasdieninei adaptacijai (Enns, Cox, 2002).

Daugelis tikriausiai pasakytų, jog įmonėje perfekcionizmas yra teigiama asmenybės savybė, ypatingai tada, kai optimistiškas savo gebėjimų vertinimas ir aukšti veiklos standartai veda į aukštus pasiekimus ir pasitenkinimą (Hamachek, 1978). Tokiu atveju, perfekcionizmas gali būti naudingas tiek pačiam žmogui, tiek visai įmonei. Toks žmogus nusipelno pripažinimo, pagarbos, paaukštinimo, o įmonė turi daug naudos iš tokio darbuotojo atliekamų darbų. Literatūroje toks perfekcionizmas, kai jis žmogui suteikia malonumo siekiant tobulumo yra laikomas normaliu, teigiamu arba adaptyviu (Hamachek, 1978; Rice, Slaney, 2002).

Tačiau tyrimų rezultatai rodo, jog perfekcionizmas gali turėti ir neigiamų aspektų, kurie gali daryti žalą žmogaus gerovei. Perfekcionizmas vadinamas neurotišku, neigiamu arba neadaptyviu (Hamachek, 1978; Rice, Slaney, 2002), kai žmogaus elgesys tampa nevaldomas (pvz., obsesinis – kompulsinis) arba kai žmogus matuoja savo vertę pagal savo produktyvumą ir pasiekimus (Burns, 1980; Barrow, Moore, 1983). Per ilgą laiką toks žmogaus elgesys gali tapti asmenybės sutrikimu, vedančiu prie distreso ir ligų.

Neadaptyvus perfekcionizmas yra siejamas su neigiamomis emocinėmis būsenomis, pvz., depresija, nerimu, stresu darbe bei kitais psichosomatiniais sutrikimais (Hewitt ir kt. 1991; Fry, 1995) ir elgesiu, pvz., pravaikštomis, konfliktiškumu bendraujant su kolegomis, narkotinių medžiagų vartojimu, ketinimui nusižudyti (Flynn, 1995; Pacht, 1984; Burns, 1980). Ir šios emocinės būsenos, ir elgesys gali turėti tiek tiesioginį, tiek netiesioginį poveikį žmogaus atliekamai veiklai darbe.

Perfekcionizmas jau ilgą laiką yra vienas iš dažniausiai psichologinėje literatūroje nagrinėjamų asmenybės bruožų (Burns, 1980; Pacht, 1984; Hewitt, Flett, 1991; Frost ir kt., 1993; Slaney ir kt., 2001; Flett, Hewitt, 2006), tačiau apie jo poveikį žmonių elgesiui bei adaptacijai darbe

yra žinoma labai nedaug (Spence, Robbins, 1992; Flynn, 1995; Fry, 1995; Slaney ir kt., 1995; Wittenberg, Norcross, 2001; Leonard, Harvey, 2008).

Šiame tyrime mes sutelksime dėmesį į adaptyvų ir neadaptyvų finansininkų perfekcionizmą ir jo poveikį jų adaptacijai darbe, nes šiandien laisvosios rinkos šalyse finansininko profesijai keliami dideli dalykiniai ir doroviniai reikalavimai. Finansininkai yra tie žmonės, kurie aktyviai dalyvauja saugodami ir gausindami žmonių turtą bei įvertindami jų veiklos efektyvumą. Lygiai taip pat – sąmoningai ar nesąmoningai – jie gali turėti įtakos ir dėl turto praradimo. Finansininkams, kaip duomenų apie verslą formuotojams, kiekvienoje įmonėje išties tenka labai svarbus vaidmuo. Jie turi patenkinti dinamiško verslo poreikius, aprūpindami ne tik įmonių vadovus reikalinga informacija, bet ir valdžios pareigūnus, tikrinančius, ar teisingai apskaičiuoti bei laiku sumokėti mokesčiai (Kalčinskas, 2007). Taigi, mūsų manymu, keliami aukšti reikalavimai šios profesijos darbuotojams, pasižymintiems adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo bruožais, gali turėti įtakos jų veiklai, rezultatams bei profesinei ir asmeninei gerovei.

Kita labai svarbi dabartinė įmonių problema – didelė darbuotojų kaita, kuri lemia pasitenkinimo darbu tyrimų poreikį. Menkas darbuotojų pasitenkinimas darbu – vienas pagrindinių požymių, rodančių, kad įmonėje egzistuoja problemos. Tai gali tapti prasto darbo, žemos kokybės, blogos darbo drausmės, darbuotojų kaitos priežastimi (Jucevičienė P., 1996). Todėl šiame tyrime ir sieksime išsiaiškinti, kaip adaptyvus ir neadaptyvus perfekcionizmas yra susijęs su savo efektyvumo suvokimu bei pasitenkinimu darbu tarp įmonės finansininkų, kad būtų galima nustatyti, kuriuos perfekcionizmo aspektus būtų galima paskatinti jų darbe, kurie padėtų siekti įmonių sėkmės, o kurių reiktų vengti ir kurie galėtų trukdyti ne tik siekti įmonės tikslų, bet ir žymiai sutrikdyti finansininkų adaptaciją darbe bei jų psichologinę ir fizinę sveikatą.

Žodynėlis

Asmeniniai standartai – tai asmeninių standartų, nusistatytų savo veiklos atlikimui, lygis ir polinkis vertinti save pagal tai, kaip atliekama ta veikla (Frost ir kt., 1990).

Finansininkas – finansinį darbą atliekantis specialistas, tvarkantis įmonės apskaitos informaciją, numatantis pinigų judėjimo perspektyvą, sprendžiantis turto investavimo į įvairius projektus efektyvumo klausimus. Tokie specialistai įmonėje vadinami finansininkais, buhalteriais, finansų direktoriais, analitikais ir pan.

Kompulsyvūs veiksmai – veiksmai, kurie yra kartojami daug kartų dėl jausmo, kad dar ne viskas atlikta tobulai (Leonard, Harvey, 2008).

Pasitenkinimas darbu – žmogaus teigiamas požiūris į darbą (Misener ir kt., 1996).

- **Vidinis pasitenkinimas darbu** – žmogaus teigiamas požiūris į patį darbą, kurį jis daro, jo pobūdį, užduotis, pvz., galimybė dirbti mėgiamą darbą savarankiškai, daryti ką nors naudingo žmonėms ir pan.
- **Išorinis pasitenkinimas darbu -** žmogaus teigiamas požiūris į įvairias darbo sąlygas, pvz., darbo užmokestį, kolegas, vadovą ir pan.

Perfekcionizmas – tai asmenybės bruožas, pasireiškiantis žmogaus polinkiu nusistatyti sau nerealistiškai aukštus asmeninius standartus bei kritiškai vertinti savo sugebėjimus juos pasiekti (Frost ir kt., 1990).

- **Adaptyvus perfekcionizmas –** teigiami perfekcionizmo aspektai – aukšti asmeniniai standartai ir gebėjimus organizuoti savo veiklą – turintys teigiamą poveikį žmogaus adaptacijai.
- **Neadaptyvus perfekcionizmas –** neigiami perfekcionizmo aspektai – perdėtas susirūpinimas dėl savo klaidų / nesėkmių, nuolatinis abejojimas dėl savo veiksmų, suvokiami dideli tėvų lūkesčiai ir kritiškumas – turintys neigiamą poveikį žmogaus adaptacijai.

Savo efektyvumo suvokimas – optimistiškas žmogaus savo asmeninės kompetencijos jautimas, turintis teigiamą poveikį jo motyvacijai ir pasiekimams (Scholz ir kt., 2002).

1. Literatūros analizė

Šiame skyriuje apžvelgsime perfekcionizmo sampratą, nustatymo metodus, teigiamą ir neigiamą perfekcionizmo poveikį žmogaus psichologinei ir socialinei adaptacijai, taip pat detaliau panagrinėsime perfekcionizmo bei savo efektyvumo suvokimo ir pasitenkinimo darbu sąsajas.

1. 1. Perfekcionizmo samprata

Perfekcionizmas yra sudėtingas konstruktas, todėl įvairūs autoriai jau daugelį metų bando išmatuoti, apibrėžti ir aprašyti jį. Iš pradžių į perfekcionizmą buvo žiūrima kaip į tobulumo siekimą, pvz., Adlerio teigimu, tobulumo siekimas yra normalus vidinis žmogaus vystymosi aspektas, kuris padeda jam siekti savo tikslų ir pereiti į aukštesnę adaptacijos pakopą. Tačiau jis nurodė, kad problemų iškyla tada, kai žmogus kelia sau nerealistiškus tikslus ir nusistato labai aukštus, viršijančius jo realias galimybes, standartus siekdamas šių tikslų (Adler, 1956). Remdamasis Adlerio pateikta perfekcionizmo samprata, Hamachek (1978) išskyrė dvi perfekcionizmo rūšis: normalus ir neurotiškas. Anot jo, normalūs arba adaptyvūs perfekcionistai – tai žmonės, turintys aukštus asmeninius standartus, pasižymintys tikslumu ir organizuotumu. Neurotiški arba neadaptyvūs perfekcionistai taip pat pasižymi aukštais asmeniniais standartais, tačiau jie dažnai būna nerealistiški. Daugelis vėlesnių perfekcionizmo tyrėjų, naudodami įvairias matavimo priemones, patvirtino dvilypę perfekcionizmo struktūrą (Frost ir kt., 1993; Rice ir kt., 1998).

Vystydami perfekcionizmo sampratą, Barrow ir Moore (1983) nustatė, kad perfekcionistams yra būdingas perfekcionistinis mąstymas. Tai yra tam tikra kognityvinė struktūra, kurią žmogus gali naudoti įvairiose situacijose skirtingu lygiu. O pats žodis perfekcionizmas, jų teigimu, reiškia asmenybės bruožą, kurį žmogus gali turėti arba neturėti. Minėtieji autoriai išskyrė dažniausiai pasitaikančius perfekcionistinio mąstymo aspektus. Pirmiausia, jų nuomone, perfekcionistai savo patirtį dažnai vertina tik dichotomiškai, o tai pasireiškia jų pastangomis būti arba tobulu, arba visai niekam tikusiu. Tokį mąstymą Burns (1980) pavadino „viskas arba nieko“ principu.

Kitas perfekcionistinio mąstymo elementas išryškėja perfekcionistų požiūryje į savo asmeninius tikslus. Į juos žvelgiama kaip į būtinybę, kurios reikia siekti tik vien dėl gerų rezultatų. Žmogus savo norus, troškimus dažnai performuluoja į reikalavimus. Dėl perfekcionistinio mąstymo žmonės yra linkę perdėtai susikoncentruoti ties savo neįvykdytomis užduotimis, abejoti savimi ir savo sugebėjimais daugiau, negu džiaugtis savo sėkme. Perfekcionistai, suvokdami, kad tam tikrą veiklą jie atliko mažiau nei tobulai, dažnai atsilieka darbe, nes vis bando padaryti „geriau“, kartodami savo veiksmus daug kartų. Taigi dėl per didelio dėmesio savo veiklos rezultatams perfekcionistai gali patirti daugiau nerimo, kaltės dėl to, kad nespėjo visko padaryti tobulai.

Dar vienas perfekcionistinio mąstymo aspektas yra susijęs su jų veiklos sėkmingumo ar nesėkmingumo suvokimu. Perfekcionistai mano, kad žmonės, kuriuos lydi sėkmė, pasiekia savo tikslus įdėdami minimaliai pastangų, darydami nedaug klaidų (arba visai jų nedarydami), kad jie pasitiki savimi ir patiria labai mažai distreso arba visai jo nepatiria (Burns, 1980). Taip pat perfekcionistai, vertindami savo būsimos veiklos rezultatus, dažnai remiamasi praeities nesėkmėmis, nei sėkmėmis (Thompson ir kt., 1998). Todėl perfekcionistai yra linkę kaltinti save dėl suvokiamos nesėkmės. Jie kelia sau per didelius reikalavimus, paprastai, turi didelių abejonių dėl savo sugebėjimų ir dažnai juos slepia. Perfekcionistai mano, kad kiti žmonės pervertina jų tikruosius gebėjimus. Jie bijo, kad nebūtų atskleista, jog iš tikrųjų jie nėra tokie protingi ar talentingi, o yra paprasčiausi „apsišaukėliai“ (Cozzarelli, Major, 1990; Ferguson, Rodway, 1994).

Taigi tyrinėdami ir bandydami apibrėžti perfekcionizmą, tyrėjai priėjo prie perfekcionizmo kaip daugiadimensinio konstrukto sampratos. Frost ir kt. (1990) nustatė, kad perfekcionizmas susideda iš šešių pagrindinių aspektų. Pirmasis apibrėžiamas kaip troškimas pasiekti aukštus savo veiklos standartus. Antrasis perfekcionizmo aspektas susijęs su perdėtu tikslumu, tvarkingumu bei organizuotumu. Trečiasis – su susirūpinimu dėl savo klaidų, atliekant tam tikrą veiklą. Ketvirtasis – su nuolatinėmis abejonėmis dėl savo atliekamų veiksmų, jausmu, kad darbas atliktas nepakankamai gerai. Penktasis ir šeštasis – su suvokiamais dideliais tėvų lūkesčiais ir kritiškumu. Literatūroje dažnai nurodoma, kad perfekcionistams yra ypatingai reikšmingi tėvų lūkesčiai ir įvertinimai jų atžvilgiu. Šie du perfekcionizmo aspektai dažnai siejami su įvairių sutrikimų priežastimis bei jų etiologija (Hamachek, 1978; Frost ir kt., 1990; Frost ir kt., 1993). Perfekcionistai savo veiklą vertina susiedami ją su tėvų lūkesčiais, pritarimu ar nepritarimu. Jie jaučia, kad tėvai jiems nustatė tokius standartus, kurių įvykdyti jie negali ir dėl to dažnai patiria nerimą.

Trumpai Frost ir kt. (1990) perfekcionizmą apibrėžia kaip asmenybės bruožą, pasireiškiantį žmogaus polinkiu nusistatyti sau nerealistiškai aukštus asmeninius standartus bei kritiškai vertinti savo sugebėjimus juos pasiekti.

Apibendrinant galima pasakyti, jog laikui bėgant perfekcionizmo samprata keitėsi. Iš pradžių į perfekcionizmą buvo žiūrima tik kaip į tobulumo siekimą, o vėliau įvairūs autoriai mini ir kitus perfekcionizmo aspektus. Psichologinėje literatūroje perfekcionizmas dažniausiai charakterizuojamas kaip neigiamas asmenybės bruožas, daugiausiai akcentuojami žalingi jo aspektai, galintys pakenkti žmogaus psichologinei bei socialinei gerovei.

1. 2. Perfekcionizmo nustatymo metodai

Nemažai mokslininkų įdėjo daug pastangų, siekdami nustatyti ne tik kaip galima būtų tiksliai apibrėžti, bet ir kaip išmatuoti daugiadimensinį perfekcionizmą (Frost ir kt., 1990; Hewitt, Flett, 1991; Terry-Short ir kt., 1995). Šie tyrėjai vieningai pabrėžia, kad į perfekcionizmo sampratą įeina ypatingai aukšti asmeniniai standartai. Frost ir kt. (1990) tvirtino, kad šiuos standartus lydi kritiškas ir griežtas savęs vertinimas, kuris pasireiškia abejojimu dėl savo veiksmų ir perdėtu susirūpinimu savo klaidomis. Jie taip pat nustatė, kad perfekcionistai yra pernelyg jautrūs tėvų kritikai ir lūkesčiams bei turi perdėtą tvarkos ir organizacijos poreikį. Atsižvelgdami į tokią perfekcionizmo sampratą, paremtą išsamia literatūrine analize, Frost ir kt. (1990) sukūrė daugiadimensinio perfekcionizmo skalę, matuojančią šešis perfekcionizmo faktorius: susirūpinimą klaidomis, asmeninius standartus, tėvų lūkesčius, tėvų kritiškumą, abejojimą dėl veiksmų ir organizuotumą.

Susirūpinimo klaidomis subskalė atspindi neigiamas žmogaus reakcijas į klaidas, polinkį interpretuoti jas kaip nesėkmes ir tikėjimą, kad dėl patirtos nesėkmės jis neišvengiamai praras kitų pagarbą (Flett ir kt., 1995). Asmeniniai standartai reiškia aukštus žmogaus nusistatytus, standartus savo veiklos atlikimui ir polinkį vertinti save pagal tai, kaip atliekama ta veikla. Tėvų lūkesčiai ir kritiškumas atspindi laipsnį, kuriuo žmogus suvokia, savo tėvų lūkesčius ir kritiškumą jo atžvilgiu. Abejojimas dėl veiksmų apima žmogaus susirūpinimą dėl to, ar viską jis padarė gerai arba teisingai, polinkį kartoti veiksmus daug kartų ir atsilikti nuo kitų. Organizuotumas reiškia žmogaus tikslumą, laikymąsi nustatytos tvarkos ir gebėjimą organizuoti savo veiklą (Hill ir kt., 2004).

Beveik tuo pačiu metu Hewitt ir Flett (1991) sukūrė kitą daugiadimensinio perfekcionizmo skalę, taip pat populiarų metodą, padedantį įvertinti tris perfekcionizmo aspektus: į save orientuotą, į kitus orientuotą ir socialiai reikalaujamą perfekcionizmą. Į save orientuotas perfekcionizmas susijęs su žmogaus polinkiu nusistatyti aukštus asmeninius standartus ir jų siekti. Į kitus orientuotas perfekcionizmas apibūdinamas kaip žmogaus polinkis manyti, kad kiti žmonės turėtų atlikti arba atliks tam tikrą savo veiklą tobulai, o socialiai reikalaujamas perfekcionizmas susijęs su žmogaus suvokimu, jog kiti iš jo tikisi tobulo tam tikros veiklos atlikimo (Hewitt, Flett, 1991).

Metodikų perfekcionizmui įvertinti yra ir daugiau, tačiau dažniausiai tyrėjai naudoja šias dvi. Šiame tyrime perfekcionizmui matuoti pasirinkome Frosto daugiadimensinio perfekcionizmo skalę, nes, manome, jog ji suteiks daugiausiai informacijos apie skirtingus perfekcionizmo aspektus (joje yra net 6 subskalės) ir padės nustatyti aiškesnes perfekcionizmo sąsajas su savo efektyvumo suvokimu ir pasitenkinimu darbu.

1. 3. Perfekcionistų tipologija

Psichologinėje literatūroje perfekcionizmas yra tyrinėjamas atsižvelgiant tiek į konstruktyvias, tiek į destruktyvias jo apraiškas. Konstruktyvūs perfekcionizmo aspektai minimi kaip adaptyvūs, naudingi bei pozityvūs. Destruktyvūs – kaip neadaptyvūs, neurotiški bei nenaudingi (Hamachek, 1978; Frost ir kt., 1990; Hewitt, Flett, 1990; 1991; Flett ir kt., 2002). Šis skirstymas atsirado todėl, kad tyrimais gaunami rezultatai rodo, jog skirtingi perfekcionizmo aspektai turi skirtingą poveikį žmogaus socialinei bei psichologinei adaptacijai. Pavyzdžiui, tie žmonės, kurie kelia sau aukštus (bet pasiekiamus) standartus, yra tikslūs, rečiau atidėlioja tam tikros veiklos atlikimą bei geba efektyviai organizuoti savo veiklą, paprastai, pasižymi gera psichologine ir socialine adaptacija, t. y. aukštais pasiekimais tiek darbe, tiek akademinėje veikloje, saviaktualizacija, didesne asmenine savireguliacija, pasitenkinimu, pasitikėjimu savimi (Flett ir kt., 2002), efektyvumu, aukštesne saviverte (Brown ir kt., 1999; Frost ir kt., 1990; Parker, 1997) bei teigiamu emocingumu (Frost ir kt., 1993). Dėl to tokie žmonės vadinami adaptyviais perfekcionistais.

Taip pat daugeliu tyrimu nustatyta, kad tokie žmonės, kurie kelia sau nerealistiškai aukštus asmeninius standartus, tačiau yra perdėtai susirūpinę dėl savo klaidų, tiki, kad kiti reikalauja iš jų tobulumo, suvokia, kad yra didelis neatitikimas tarp jų veiklos atlikimo ir asmeninių standartų, nuolat abejoja dėl savo veiksmų bei ypatingai kenčia dėl savo realių ar suvokiamų klaidų (Enns, Cox, 2002), paprastai, pasižymi prastesne psichologine ir socialine adaptacija, t. y. dažniau kenčia nuo depresijos, nerimo, streso ir obsesinių – kompulsinių sutrikimų (Frost, Henderson, 1991; Blatt, 1995), patiria beviltiškumo jausmą, galvoja apie savižudybę (Enns ir kt., 2001), jaučia mažesnį pasitenkinimą savimi bei savo atliekama veikla, turi daugiau bendravimo problemų (Hewitt, Flett, 2002), pasižymi žemesne saviverte (Brown ir kt., 1999; Frost ir kt., 1990). Dėl to tokie žmonės vadinami neadaptyviais perfekcionistais.

Taip pat daugelis atliktų faktorinės ir klasterinės analizės tyrimų patvirtina, jog egzistuoja šios dvi (adaptyvaus ir neadaptyvaus) perfekcionizmo rūšys (Frost ir kt., 1993; Rice ir kt., 1998) arba du perfekcionistų tipai (Parker, 1997; Rice, Mirzadeh, 2000).

Adaptyvus perfekcionizmas Frosto daugiadimensinio perfekcionizmo skale matuojamas dviem subskalėmis – asmeninių standartų ir organizuotumo. Neadaptyvus perfekcionizmas – keturiomis subskalėmis: susirūpinimo savo klaidomis, abejojimo dėl veiksmų, tėvų lūkesčių ir tėvų kritiškumo.

Frost ir kt. (1990) organizuotumo subskalę buvo išmetę iš bendros perfekcionizmo skalės dėl silpnos jos koreliacijos su kitomis subskalėmis. Vis dėlto nemažai tyrėjų įtraukė abi, asmeninių

standartų ir organizuotumo, subskales, matuodami adaptyvų perfekcionizmą, dėl statistiškai reikšmingo jų tarpusavio ryšio (Frost ir kt., 1993; Parker, Stumpf, 1995; Rice ir kt., 1998), tačiau kiti naudojo tik asmeninių standartų (Dunkley ir kt., 2000; Lynd-Stevenson, Hearne, 1999). Daugelis tyrėjų visgi mano, kad organizuotumo faktorius yra svarbus, siekiant atskirti adaptyvų ir neadaptyvų perfekcionizmą, todėl jo nereikėtų išmesti, o taip pat perfekcionizmui priskiriamos tokios savybės kaip tikslumas, tvarkos poreikis bei gebėjimas organizuoti savo veiklą (Hollender, 1965; Frost ir kt., 1990; Kerr, 1991). Netiesioginis organizuotumo subskalės reikalingumo įrodymas galėtų būti toks: tyrimais įrodyta, kad aukštas perfekcionistų organizuotumo lygis yra siejamas su mažu distreso lygiu (Lynd-Stevenson, Hearne, 1999). O tai suderinama su interpretacija, kad organizuotumas – raktinis kintamasis, siekiant atskirti adaptyvius perfekcionistus nuo neadaptyvių. Taigi, kuriant perfekcionizmo skalę, šis faktorius buvo įtrauktas neatsitiktinai, o tik atidžiai išanalizavus literatūrą ir nustačius jo būtinumą. Pripažinus, kad organizuotumas yra vienas iš perfekcionimo aspektų, dar kartą patvirtinama nuomonė, kad egzistuoja du pagrindiniai perfekcionistų tipai – adaptyvūs ir neadaptyvūs (Lynd-Stevenson, Hearne, 1999).

1. 4. Klasikinis perfekcionizmo kilmės aiškinimas

Psichologijoje į perfekcionizmą dažniausiai žiūrima kaip į neigiamą asmenybės bruožą. Tokia perfekcionizmo samprata susiformavo tikriausiai todėl, kad kai kurie žymūs asmenybės teoretikai (Freud, 1959; Ellis, 1962) teigė, kad perfekcionistinis mąstymas atsiranda kaip nenormalaus intrapsichinio vystymosi rezultatas. Pagal klasikinę psichoanalizę baudžianti patirtis ankstyvojoje vaikystėje gali sukelti tokias psichoseksualinės (libido) energijos deformacijas, kurios ir lemia perfekcionizmo vystymąsi. Taigi, S. Freud baudžiantysis superego literatūroje dažnai minimas kaip perfekcionizmas arba savikritiškumas (Freud, 1959; Blatt, 1995; Hewitt, Flett, 1991). Šis asmenybės bruožas galėtų būti tapatinamas su analiniu – užlaikančiu charakterio tipu, nes tokių savybių kaip užsispyrimas, tvarkos poreikis susiformavimas gali būti siejamas su mokymusi kontroliuoti tuštinimosi funkcijas ankstyvojoje vaikystėje (Freud, 1959).

A. Adler teigimu, dėl įgimto pranašumo siekimo, kiekvienas žmogus turi poreikį jaustis kompetentingu, bet jeigu vaikystėje tėvai savo vaiką verčia jaustis nieko negebančiu atlikti tinkamai bei nekompetentingu, tai jis stengsis tai kompensuoti siekdamas būti tobulu, „padaryti geriau“ tam, kad gautų pripažinimą, kurio jam labai trūksta. Taigi, pagal Adler perfekcionizmas yra ne kas kita, o pastangos kompensuoti realų ar įsivaizduojamą savo nevisavertiškumo jausmą (Adler, 1956).

Skirtingai nuo Freud, Adler požiūris į perfekcionizmą yra dvilypis. Iš vienos pusės, jis akcentuoja, kad perfekcionizmas yra svarbus, naudingas asmenybės bruožas, padedantis žmogui maksimaliai atskleisti savo talentus ar gebėjimus tada, kai išlaikoma pozityvi sąveika su kitais

žmonėmis. Iš kitos pusės, kai žmogus kelia sau nerealistiškus tikslus ir kai jis nusistato sau pernelyg aukštus asmeninius standartus, siekdamas šių tikslų, perfekcionizmas yra laikomas žalingu, keliančiu problemų asmenybės bruožu (Adler, 1956). Nors „tobulumas“ ir „idealas“ yra teigiami tikslai, tačiau psichologijoje jie dažnai turi neigiamą reikšmę, nes tobulumo pasiekti neįmanoma. Daugelio perfekcionistų gyvenimas tampa liūdnas ir skausmingas vien todėl, kad jie stengiasi būti tobuli.

C. R. Rogers, panašiai kaip ir Adler, perfekcionizmą apibūdino kaip žmogaus tobulumo siekimą, jo pastangas atitikti idealųjį Aš. Pagal jį perfekcionizmo formavimuisi įtakos turi vertės sąlygos (angl., - *conditions of worth*). Tai reiškia, tam, kad būtum teigiamai įvertintas, reikia išpildyti arba atitikti tam tikras sąlygas atitinkančius reikalavimus. Reikia padaryti ką nors, pasižymėti kuo nors arba tiesiog būti tokiam, kokį tave pageidauja matyti kiti žmonės (Rogers, 1965).

Manoma, jog perfekcionistai augo tokioje aplinkoje, kurioje meilė ir pritarimas buvo sąlyginiai. Tam, kad vaikas juos užsitarnautų iš savo tėvų, jis privalėjo bet kokią veiklą atlikti tobulai, o bet kokia patirta nesėkmė ar padaryta klaida buvo susijusi su tėvų nepriėmimu ir jų meilės paneigimu. Perfekcionistai savo veiklą neišvengiamai sieja su prielaidomis apie tėvų lūkesčius, jų pritarimu arba nepritarimu. Perfekcionistai jaučia, jog jų tėvai jiems nustatė tokius standartus, kurių jie negali įvykdyti, todėl į nesėkmę jie žvelgia kaip į potencialų tėvų meilės ir priėmimo paneigimą (Flett ir kt., 2002).

Pagal Bowlby (1988) prieraišumo teoriją vaiko santykiai su tėvais ankstyvoje vaikystėje veikia jo vystymąsi per visą jo gyvenimą. Flett ir kt. (2002), remdamiesi šios teorijos teiginiais, pastebėjo, jog neadaptyvus perfekcionizmas, susiformuoja dėl tėvų nesugebėjimo patenkinti vaiko priėmimo ir pozityvaus dėmesio poreikio. Atlikti stebėjimai parodė, kad jeigu globėjai nenuosekliai ir netinkamai reaguoja į vaiko emocijas ir fizinius poreikius, susiformuoja nerimastingas prieraišumas (Ainsworth ir kt., 1978). Rimtų problemų gali atsirasti ir tada, kai tėvai įpranta nerodyti savo meilės, o vietoj to, kaip nuolatinę kontrolės priemonę, ima naudoti grasinimus. Vaikai, turintys nerimastingą prieraišumo tipą, dažniausiai mano, kad jei jie bus tobuli, tai galbūt tada tėvai juos priims ir mylės. Toks tobulumo siekimas vaikystėje gali išlikti ir suaugusiojo amžiuje ir pasireikšti kaip neadaptyvus elgesys (Wei ir kt., 2004).

Visiškai kitokia perfekcionizmo dinamika gali būti stebima perfekcionizmo ir vengiančio prieraišumo ryšio atveju. Į vaikų, turinčių vengiantį prieraišumo stilių, siekimą pasirodyti tobulais, dažniausiai žiūrima kaip į jų išorinę gynybą, kuri maskuoja gilias jų vidines žaizdas, atsiradusias dėl neadekvačių jų globėjų emocinių reakcijų vaikystėje (Lapan, Patton, 1986). Vaikai su vengiančio prieraišumo stiliumi yra linkę apibūdinti save kaip tobulus (Cassidy, Kobak, 1988), tačiau tokiu būdu jie siekia išvengti nepriėmimo ir / arba atmetimo bei stengiasi nuslėpti savo trūkumus.

Pavyzdžiui, vaikas gali galvoti: „Jei aš būsiu tobulas, tai niekas manęs neįskaudins“ (Flett ir kt., 2002).

Neadaptyvių perfekcionistų tėvai daugiausiai charakterizuojami kaip griežti, kritiški, šalti, kontroliuojantys, keliantys pernelyg aukštus standartus. Dėl tokių tėvų asmenybės bruožų vaikams kyla priėmimo poreikis. Vaikai supranta, kad tėvai jiems kelia labai didelius reikalavimus, imasi juos vykdyti, tačiau dažnai jų pastangos lieka neįvertintos, jie nesulaukia norimo pritarimo ar priėmimo, taip vystosi neadaptyvus perfekcionizmas (Flett ir kt., 2002; Habke, Flynn, 2002).

Adaptyvių perfekcionistų tėvai apibūdinami kaip pozityvūs, palaikantys, padrąsinantys. Tokius tėvus turintiems vaikams dažniausiai susiformuoja realistiškas savęs vaizdas, pasitikėjimas savimi, kitais žmonėmis ir atsakomybės jausmas (Sorotzkin, 1998).

Tėviška šiluma ir kontrolė taip pat svarbi perfekcionizmo vystymuisi. Tik tiems vaikams, kuriems išsakomi dideli lūkesčiai, tačiau kartu rodoma ir tėviška šiluma, priėmimas, vystosi kitokios rūšies perfekcionizmas, nei tiems, kuriems išsakomi dideli lūkesčiai, tačiau jie patiria šaltumą ir yra nuolatos kritikuojami (Flett ir kt., 2002).

Tėvų ir vaikų santykių įtaka perfekcionizmui atsispindi tiek šiuolaikinėje perfekcionizmo sampratoje, tiek matavimo priemonėse. Pavyzdžiui, Frost ir kt. (1990) išskyrė šešis perfekcionizmo aspektus, iš kurių dviejuose akcentuojamas tėviškasis faktorius (tėvų lūkesčiai ir tėvų kritiškumas). Kiti keturi perfekcionizmo aspektai (susirūpinimas dėl klaidų, abejojimas dėl savo veiksmų, asmeniniai standartai ir organizuotumas) nukreipti į individualius veiklos ir elgesio lūkesčius. Taip pat nustatyta, jog Hewit ir Flett (1990) daugiadimensinio perfekcionizmo skalėje išskiriamas socialiai reikalaujamas perfekcionizmas yra susijęs su Frosto perfekcionizmo skalės tėvų lūkesčių ir kritiškumo subskalėmis (Hill ir kt., 2004).

Apibendrinant asmenybės psichologijos teoretikų požiūrį į perfekcionizmo kilmę, galima teigti, kad perfekcionizmas pradeda formuotis ankstyvoje vaikystėje ir kad tam lemiamos įtakos turi tėvų ir vaikų santykiai. Jie taip pat pabrėžia, kad tėvų lūkesčiai ir kritiškumas, vaikų atžvilgiu, yra retrospektyvūs t.y., jie pasireiškia kaip adaptyvus arba neadaptyvus perfekcionizmas suaugusiojo amžiuje bei gali turėti tiek teigiamų, tiek neigiamų pasekmių žmogaus adaptacijai.

1. 5. Integracinis perfekcionizmo vystymosi modelis

Perfekcionizmas vystosi individo ir aplinkos sąveikos pagrindu. Flett ir kt. (2002) pasiūlė transakcinį perfekcionizmo vystymosi modelį, kuriuo pabrėžiama tiek vidinių, tiek išorinių faktorių svarba šio asmenybės bruožo vystymuisi. Literatūroje nurodomi tokie individualūs faktoriai, turintys įtakos perfekcionizmo vystymuisi, kaip temperamentas (Richter ir kt., 2000; Kobori ir kt., 2005) prieraišumo stilius (Anderson, Perris, 2000; Brennan, Shaver, 1995), taip pat dvynių tyrimais

nustatyta genetinė įtaka perfekcionizmo vystymuisi (Kamakura ir kt., 2003). Aplinkos faktoriai, turintys įtakos perfekcionizmo vystymuisi, yra tėvų perfekcionizmas (Frost ir kt., 1991), šeimyninė aplinka (Richter, Tan, 1994), praeityje patirta prievarta (Kaner ir kt., 1993; Schaaf, McCanne, 1994) ir auklėjimo stilius (Enns ir kt., 2000; Flett ir kt.,1995; Kawamura ir kt., 2002; Stober, 1998).

Flett ir kt. (2002) taip pat nurodė ir platesnės socialinės aplinkos (pavyzdžiui, bendraamžių, mokytojų), visuomeninių ir kultūrinių faktorių įtaką perfekcionizmo formavimuisi.

1. 6. Teigiamas ir neigiamas perfekcionizmo poveikis žmogaus adaptacijai

Perfekcionizmas turi tiek teigiamų, tiek neigiamų pasekmių žmogaus psichinei ir socialinei adaptacijai. Neigiamas neadaptyvaus perfekcionizmo poveikis psichologiniam funkcionavimui, ypatingai depresijai, psichologinėje literatūroje buvo pastebėtas jau prieš daugelį metų (pvz., Adler, 1956; Beck, 1967). Dabartiniai tyrėjai taip pat vieningai sutaria, kad tas žmogus, kuris yra pernelyg kritiškas sau ir suvokia, kad tėvai yra kritiški jo atžvilgiu, patiria nemažai emocinių, elgesio ir bendravimo problemų. Perdėtas susirūpinimas savo klaidomis, nuolatinis abejojimas dėl savo veiksmų neretai siejamas su obsesiniais – kompulsiniais sutrikimais (Antony ir kt., 1998), socialinėmis fobijomis (Saboonchi ir kt., 1999), mitybos sutrikimais (Garner, 1990; Minarik, Ahrens, 1996), nerimu (Alden ir kt., 1994), depresija (Enns, Cox, 1999; Blatt, 1995; Frost ir kt., 1990), suicidiniais ketinimais bei pastangomis (Baumeister, 1990; Hewitt ir kt., 1994). Akivaizdu, jog tokios rūšies perfekcionizmas gali sukelti daug neigiamų pasekmių kasdieninei žmogaus gerovei.

Adaptyvaus perfekcionizmo aspektai – aukšti asmeniniai standartai ir organizuotumas vertinami nevienareikšmiškai. Dažniausiai tyrėjai juos sieja su gera asmenine savireguliacija, žmogaus orientacija į aukštus tikslus, sąžiningumu, saviaktualizacija, pasitikėjimu savimi, sėkme (Flett ir kt., 1991), gera adaptacija, gebėjimu susidoroti su užduotimis tiek darbe, tiek akademinėje veikloje bei teigiamu emocingumu (Flett ir kt., 1995). Adaptyvūs perfekcionistai rečiau kenčia psichikos sutrikimų, turi mažiau bendravimo problemų, lyginant su ne perfekcionistais (Lynd-Stevenson, Hearne, 1999). Priešingai, kiti tyrėjai tokių sąsajų neranda. Pavyzdžiui, aukšti asmeniniai standartai – neatsiejamas adaptyvaus perfekcionizmo komponentas, nelemia aukštesnės žmogaus pasiekimų motyvacijos, geresnių mokymosi ir darbo rezultatų (Bandura, 1986; Locke, Latham, 1990) ar neturi įtakos jo emocinei būsenai (Cox ir kt., 2002). Tačiau mokslinėje literatūroje vis dar labai trūksta tokių įrodymų.

Apibendrinant perfekcionizmo pasekmes, galima teigti, kad neadaptyvus perfekcionizmas dažniausiai turi neigiamą poveikį žmogaus psichologinei būsenai ir yra siejamas su įvairiomis žmogaus adaptacijos problemomis, pavyzdžiui, emocijų, elgesio sutrikimais ar bendravimo

problemomis. Tačiau adaptyvaus perfekcionizmo pasekmės vertinamos nevienareikšmiškai. Vieni tyrėjai teigia, jog adaptyvus perfekcionizmas teigiamai veikia žmogaus psichologinę ir socialinę adaptaciją, pavyzdžiui, lemia didesnį žmogaus pasitikėjimą savimi, geresnius veiklos rezultatus ir teigiamą emocingumą, tačiau kiti – tokių įrodymų neranda. Taigi perfekcionizmas nevienareikšmiškai veikia žmogaus būseną ir gali turėti tiek teigiamų, tiek neigiamų pasekmių jo psichologinei ir socialinei adaptacijai.

1. 6. 1. Perfekcionizmas ir pasitenkinimas darbu

Mokslininkai atranda, jog skirtingos asmenybės savybės veikia žmogaus požiūrį į darbą, darbo atlikimą ar jo rezultatus (pvz., Arvey ir kt., 1991; House ir kt., 1991; Spector, 1997). Manome, jog perfekcionizmas gali turėti reikšmingos įtakos žmogaus adaptacijai darbe ir kad adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo poveikis yra nevienodas. Pavyzdžiui, LoCicero ir Ashby (2000) nustatė, kad adaptyvūs perfekcionistai, žmonės, turintys aukštus asmeninius standartus, gebantys efektyviai organizuoti savo veiklą pasižymi dideliu pasiekimų poreikiu, orientacija į tikslą, jie įdeda žymiai daugiau pastangų, atlikdami savo darbą, yra atkaklesni, daug lengviau išgyvena nelaimes bei tvirtai pasitiki savo sugebėjimais dirbti efektyviai. Jie taip pat geba puikiai susidoroti su jiems skirtomis užduotimis bei spręsti įvairias problemas tiek darbe, tiek asmeniniame gyvenime. Scott ir kt. (1997) nustatė, kad į pasiekimus orientuoti darbuotojai pasižymi gera fizine bei psichine sveikata, aukštu pasitenkinimu darbu, gyvenimu, geru veiklos atlikimu ir prosocialiu organizacijai elgesiu. Tačiau kiti tyrėjai randa visiškai priešingų įrodymų, pavyzdžiui, kad adaptyvus perfekcionizmas – aukšti asmeniniai standartai – kelia žmogui nerimą, stresą bei gali neigiamai paveikti jo veiklos atlikimą (Flett ir kt., 2002; Hewitt, Flett, 1993; Hewitt ir kt., 1996), tuo pačiu, suprantama, jo pasitenkinimą darbu bei gyvenimu apskritai. Leonard ir Harvey (2008) teigia, jog perfekcionistai nustato tokius aukšus standartus, kad jų pasiekti neįmanoma ir dėl to apskritai nepatiria pasitenkinimo savo veikla.

Iš tyrimų rezultatų akivaizdu, kad aukšti žmogaus asmeniniai standartai gali turėti tiek teigiamos, tiek neigiamos įtakos jo pasitenkinimui darbu, o taip pat įtakos neturėti visai. Todėl šiame tyrime sieksime išsiaiškinti šiuos prieštaravimus. Kitas adaptyvaus perfekcionizmo aspektas – organizuotumas – tokių prieštaravimų nesukelia, todėl manome, kad ši žmogaus savybė turėtų būti susijusi su aukštu žmogaus pasitenkinimu darbu.

Visiškai kitokios sąsajos galimos tarp neadaptyvaus perfekcionizmo ir pasitenkinimo darbu. Frost ir kt. (1990) nurodo, kad neadaptyvūs perfekcionistai kelia sau ypatingai aukštus reikalavimus, griežtai ir kritiškai vertina savo veiklos atlikimą, rezultatus ir yra linkę abejoti dėl savo atliekamų veiksmų. Toks kritiškas žmogaus savęs vertinimas, klaidų, pasitaikiusių darbe,

prilyginimas visiškai nesėkmei, nuolatinis polinkis jausti, kad darbas dar nėra atliktas pakankamai gerai neleidžia jam pajausti pasitenkinimo savo darbu. Kiti tyrėjai patvirtino šiuos rezultatus. Pavyzdžiui, Scott ir kt. (1997) nustatė, kad neadaptyvus darbuotojų perfekcionizmas veda į darboholizmą, kuris sukelia stresą, fizines ir psichines problemas, priešiškus tarpasmeninius ryšius, žemą pasitenkinimą darbu, prastus veiklos rezultatus ir dažnas pravaikštas. Taip pat Mitchelson ir Burns (1998) nustatė, kad neadaptyvūs perfekcionistai dažniau kenčia nuo išsekimo darbe, patiria stresą bei pasižymi žemu pasitenkinimu savimi ir savo gyvenimu. Šie autoriai taip pat padarė išvadą, kad neadaptyvius perfekcionistus daug labiau paveikia įvairūs gyvenimo stresoriai, lyginant su ne perfekcionistais. Taigi jei neadaptyvūs perfekcionistai kelia aukštus asmeninius standartus savo darbui ir bei jo atlikimui, o savo sugebėjimus vertina kritiškai, tai reiškia, kad jie nesitiki jų įvykdyti.

Adaptyvūs ir neadaptyvūs perfekcionistai skiriasi pagal savo reakciją į nesėmę. Adaptyvūs perfekcionistai, suvokdami, kad jų atliekamos veiklos kokybė neatitinka jų pačių išsikeltų asmeninių standartų, patiria žymiai mažesnį streso lygį lyginant su neadaptyviais perfekcionistais (Slaney ir kt., 2001; Stumpf, Parker, 2000). Todėl, galime spėti, jog perdėtai susirūpinę dėl savo klaidų perfekcionistai jaus mažesnį pasitenkinimą savo darbu nei ne perfekcionistai.

Abejojančius dėl savo atliekamų veiksmų perfekcionistus Leonard ir Harvey (2008) pavadino kompulsyviais perfekcionistais. Kompulsyvūs perfekcionistai turi polinkį kartoti veiksmus dar ir dar kartą, nes, jų manymu, užduotis dar nėra atlikta „tobulai“ ir dar neatitinka jų išsikeltų standartų. Kraštutiniu atveju kompulsinis perfekcionizmas yra siejamas su obsesiniais – kompulsisniais sutrikimais, kurie yra jau nebe organizacinio elgesio objektas, o psichikos sutrikimas. Šiame tyrime mes nagrinėjame žmogaus elgesį organizacijoje, t. y. veiksmų kartojimą, kaip pastangas atlikti užduotį tobulai. Pavyzdžiui, finansininkas delsia pateikti finansinę atskaitomybę, nes galvoja, kad joje dar gali būti klaidų, todėl nuolat ją tikrina. Kadangi perfekcionisto išsikelti standartai yra labai aukšti ir sunkiai pasiekiami, tai jis gali jų niekada taip ir nepasiekti, t. y. nepatirti jausmo, kad darbas atliktas puikiai bei nepajausti pasitenkinimo savo atliekamais darbais (Leonard, Harvey, 2008). Todėl mes manome, kad neadaptyvaus perfekcionizmo aspektas – abejojimas dėl savo veiksmų – gali būti susijęs su žemu žmogaus pasitenkinimu darbu.

Apibendrinant tyrimų rezultatus, mes manome, kad adaptyvus perfekcionizmas – aukšti asmeniniai standartai ir organizuotumas – yra susiję su aukštu žmogaus pasitenkinimu darbu, o neadaptyvus perfekcionizmas – susirūpinimas savo klaidomis ir abejojimas dėl poelgių – su žemu pasitenkinimu darbu.

1. 6. 2. Perfekcionizmas ir savo efektyvumo suvokimas

Perfekcionizmas yra viena iš asmenybės savybių, kuri yra tiesiogiai susijusi su savo efektyvumo suvokimu, vertinant tam tikros veiklos atlikimą. Burns (1980) teigimu, perfekcionistai ne tik turi polinkį nusistatyti aukštus asmeninius standartus, siekti geriausių rezultatų, bet ir nuolat „matuoti“ savo vertę atsižvelgdami į savo produktyvumą ir pasiekimus. Jo teigimu, savęs vertinimas (savo efektyvumo, standartų pasiekimo) yra neatsiejamas perfekcionizmo komponentas.

Savo efektyvumo suvokimas šiame darbe atitinka Banduros socialinės – kognityvinės teorijos esminį aspektą – Aš efektyvumą (angl., - *self-efficacy*). Savo efektyvumo suvokimas yra savo sugebėjimų sėkmingai atlikti tam tikrą veiklą ar užduotį vertinimas. Nuo savo efektyvumo suvokimo lygio priklauso tai, ar žmogus imsis tam tikros veiklos, kiek daug pastangų jis įdės ir kiek atkakliai jis ją vykdys (Bandura, 2001).

Manome, kad adaptyvus ir neadaptyvus perfekcionizmas yra nevienodai susijęs su savo efektyvumo suvokimu. Žmonės, pasižymintys aukštu savo efektyvumo suvokimu nusistato aukštus tikslus, imasi sudėtingų, reikalaujančių iššūkių užduočių ir siekia jas įgyvendinti (Bandura, 1997). LoCicero, Ashby (2000) patvirtino savo tyrimų rezultatais, kad aukštus asmeninius standartus turintys adaptyvūs perfekcionistai, įdeda daug pastangų į savo darbą, yra žymiai atkaklesni, siekdami savo tikslų, pasižymi gebėjimu organizuoti savo veiklą, todėl pasiekia žymiai geresnių darbo rezultatų, lyginant su ne perfekcionistais, o tai lemia aukštesnį savo efektyvumo suvokimą atliekant užduotis ateityje.

Priešingai, žmonės, keliantys sau aukštus tikslus, tačiau kritiškai vertinantys savo sugebėjimus juos pasiekti (neadaptyvūs perfekcionistai), dėl savo mąstymo ir elgesio ypatybių neturėtų aukštai vertinti ir savo efektyvumo. Neadaptyvūs perfekcionistai dėl savo perdėto susirūpinimo savo klaidomis, nuolatinio abejojimo savo veiksmais, jų kartojimo daug kartų dėl persekiojančio jausmo, kad ne viskas dar atlikta gerai, teisingai, darbų atidėliojimo vėlesniam laikui realiai neturėtų pasiekti gerų rezultatų darbe, o tai gali neigiamai paveikti jų savęs vertinimą bei savo efektyvumo suvokimą (Burns, 1990).

Apibendrinant, galima teigti, kad žmonės, pasižymintys adaptyvaus perfekcionizmo bruožais – keliantys sau aukštus tikslus, nusistatantys aukštus jų atlikimo standartus ir pasižymintys tikslumu, gebėjimu organizuoti savo veiklą – turi aukštą savo efektyvumo suvokimą, lyginant žmonėmis, kurie šiais gebėjimais nepasižymi. Priešingai žmonės, kurie pasižymi neadaptyvaus perfekcionizmo bruožais – perdėtu susirūpinimu savo klaidomis, nuolatiniu abejojimu savo veiksmais – pasižymi žemesniu savo efektyvumo suvokimu, lyginant su ne perfekcionistais.

1. 6. 3. Savo efektyvumo suvokimas ir pasitenkinimas darbu

Bandura (1986) teigė, kad savo efektyvumo suvokimas turi tiesioginį poveikį žmogaus mąstymui ir jo reakcijoms į įtampą. Matsui ir Onglatco (1992) patvirtino jo nuomonę savo tyrimais. Jie nustatė, kad žemas savo efektyvumo suvokimas lemia didelę profesinę įtampą. Bandura (1997) įrodė, kad aukštas savo efektyvumo suvokimas sušvelnina neigiamų psichologinių būsenų, tokių kaip stresas, poveikį, t. y. sumažina žmogaus jautrumą įvairiems stresoriams. Vėliau, Judge ir kt. (1998) nustatė, jog bendras žmogaus savęs vertinimas (savivertė ir savo efektyvumo suvokimas) veikia tokių darbo charakteristikų kaip autonomija ir savarankiškumas vertinimą. Žmonės, kurie prastai vertina save, neigiamai vertina ir darbo charakteristikas ir dėl to jaučia mažesnį pasitenkinimą savo darbu ir gyvenimu.

Apibendrinant šiuos mokslinių tyrimų duomenis, manome, jog aukštas savo efektyvumo suvokimas lemia aukštą žmogaus pasitenkinimą darbu, o žemas savo efektyvumas, priešingai – žemą pasitenkinimą darbu.

1. 6. 4. Perfekcionizmo bei savo efektyvumo suvokimo ir pasitenkinimo darbu sąsajos

Savo efektyvumo suvokimas turi įtakos tam, į kokius stimulus žmogus labiausiai kreipia dėmesį. Pavyzdžiui, ar jis daugiau susitelkia ties savo sėkmėmis ar klaidomis, ar savo savijautą vertina gerai ar blogai, ar prisimena įvairias praeities situacijas kaip geras, blogas ar neutralias (Bandura, 1997). Adaptyvūs perfekcionistai dažnai vertina savo veiklą kaip sėkmingą, net ir tada, kai joje yra nedidelių trūkumų. Be to, teigiamai vertinantys save adaptyvūs perfekcionistai yra linkę pasirinkti tokias veiklas, kurias jie gali efektyviai įvykdyti. Priešingai, neadaptyvūs perfekcionistai yra pernelyg susirūpinę savo klaidomis, net menkiausia jų patirta nesėkmė priverčia galvoti, kad jie neįvykdė savo standartų. Taigi, siekdami savo tikslų, neadaptyvūs perfekcionistai labiau baiminasi galimos nesėkmės, nei tenkina savo pasiekimų poreikį (Frost ir kt., 1990).

Blatt (1995) teigimu, neadaptyvūs perfekcionistai, vaikystėje patyrę didelius tėvų lūkesčius ir kritiškumą, dažnai identifikuoja save su tais tėvų požiūriais, tiesiogiai priskiria juos sau, palaipsniui pradeda tikėti, kad jiems nelemta patirti sėkmę, kol, galiausiai, visai nuleidžia rankas ir nesistengia nieko siekti. Remiantis šiais atradimais, darome prielaidą, kad patyrę didelius tėvų lūkesčius ir kritiškumą žmonės, prastai vertina savo efektyvumą, dėl to prastai dirba, nepasiekia gerų rezultatų, o tai, suprantama, nesiderina su jų aukštais asmeniniais standartais. Taigi manome, jog dėl neatitikimo tarp standartų ir rezultatų atsiradusi įtampa mažina jų pasitenkinimą darbu.

Leonard ir Harvey (2008) teigia, jog perfekcionistai nusistato aukštus standartus savo veiklai ir tada, kai sugeba puikiai ją atlikti bei įvertina savo dideles pastangas ir gerus rezultatus, patiria pasitenkinimą. Perfekcionistai pasižymi aukštu savo efektyvumo suvokimu, nes jie kelia labai aukštus tikslus. Logiška manyti, jog žmonės, kurie nusistato vidutiniškus tikslus arba, kitaip sakant, ne perfekcionistai, savo efektyvumo su tų tikslų įgyvendinimu nesieja ir tai neturi įtakos jų pasitenkinimui darbu.

Jeigu mes žiūrėsime į perfekcionistą, kuris turi aukštą savo efektyvumo suvokimą, mes greičiausiai matysime žmogų, kuris kelia sau aukštus tikslus ir daug dirba, kad juos pasiektų. Tai patvirtintų adaptyvaus perfekcionisto apibūdinimą – žmogaus, patiriančio aukštą pasitenkinimą savo atliekama veikla (Hamachek, 1978).

Tačiau jeigu mes žiūrėsime į perfekcionistą, kuris pasižymi perdėtai kritišku savęs vertinimu, nuolat graužiasi dėl savo klaidų, abejoja savimi ir savo atliekamais veiksmais, mes matysime žmogų, kuris taip pat turi aukštus tikslus, dirba lygiai taip pat sunkiai, kad juos pasiektų, tačiau dėl savo perdėtai kritiško savęs vertinimo, negali patirti pasitenkinimo savo darbu. Tai patvirtintų neadaptyvaus (neurotiško) perfekcionisto apibūdinimą – žmogaus, kurio pastangos, kad ir pačios didžiausios, jam niekada neatrodo pakankamos, kuris jaučia, kad jis gali ir turi padaryti geriau (Hamachek, 1978).

Taigi adaptyvių ir neadaptyvių perfekcionistų nevienodas savo darbo efektyvumo suvokimas turėtų būti susijęs ir su nevienodu jų požiūriu į darbą ir pasitenkinimą juo. Manome, jog žmonių, pasižyminčių adaptyvaus perfekcionizmo bruožais – aukštais asmeniniais standartais ir organizuotumu – aukštas savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su aukštu jų pasitenkinimu darbu. Priešingai, žmonių, pasižyminčių neadaptyvaus perfekcionizmo bruožais – perdėtu susirūpinimu savo klaidomis, abejojimu savo atliekamais veiksmais – žemas savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su žemu jų pasitenkinimu darbu.

1. 7. Tyrimo problema, tikslas, uždaviniai

Tyrimo problema

Perfekcionizmas kaip asmenybės bruožas gali daryti žalą finansininkų psichologinei gerovei ir tuo pačiu neigiamai paveikti jų adaptaciją darbe. Perdėtas finansininkų susirūpinimas savo klaidomis, nuolatinis abejojimas savo veiksmais, kartu kylantis jausmas, kad darbas nėra atliktas pakankamai gerai, teisingai, polinkis vėluoti darbus atlikti laiku gali lemti žemą jų savo efektyvumo suvokimą ir pasitenkinimą darbu. Žemas finansininkų savo efektyvumo suvokimas gali sumažinti jų aktyvumą ir pastangas darbe, o žemas pasitenkinimas darbu gali tapti prasto darbo, žemos kokybės, blogos darbo drausmės bei kaitos priežastimi.

Tyrimo tikslas – nustatyti adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo sąsajas su savo efektyvumo suvokimu ir pasitenkinimu darbu tarp įmonės finansininkų.

Tyrimo uždaviniai

1. Nustatyti adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo sąsajas su pasitenkinimu darbu.
2. Nustatyti adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo sąsajas su savo efektyvumo suvokimu.
3. Nustatyti savo efektyvumo suvokimo sąsajas su pasitenkinimu darbu.
4. Nustatyti pasitenkinimo darbu bei savo efektyvumo suvokimo sąsajas didesnio ir mažesnio adaptyvaus perfekcionizmo finansininkų grupėse.
5. Nustatyti pasitenkinimo darbu bei savo efektyvumo suvokimo sąsajas didesnio ir mažesnio neadaptyvaus perfekcionizmo finansininkų grupėse.

Hipotezės

1. Adaptyvus perfekcionizmas susijęs su aukštu pasitenkinimu darbu.
2. Neadaptyvus perfekcionizmas susijęs su žemu pasitenkinimu darbu.
3. Adaptyvus perfekcionizmas susijęs su aukštu savo efektyvumo suvokimu.
4. Neadaptyvus perfekcionizmas susijęs su žemu savo efektyvumo suvokimu.
5. Aukštas savo efektyvumo suvokimas susijęs su aukštu pasitenkinimu darbu.

6. Finansininkų, turinčių labiau išreikštus adaptyvaus perfekcionizmo bruožus, aukštesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su aukštu pasitenkinimu darbu.
7. Finansininkų, turinčių labiau išreikštus neadaptyvaus perfekcionizmo bruožus, žemesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su žemu pasitenkinimu darbu.

2. Tyrimo metodika

2. 1. Tyrimo dalyviai

UAB „Mokesčių srautas“ klientai, t. y. įmonių finansų ir apskaitos specialistai, tobulinantys savo kvalifikaciją seminaruose finansų ir buhalterinės apskaitos temomis. Imtis buvo sudaryta patogiuoju būdu. Buvo apklausti 131 tiriamieji: 121 moteris ir 10 vyrų. Kadangi vyrų buvo apklausta santykinai mažai, todėl skaičiavimai atlikti naudojant tik moterų apklausos duomenis. Išsami informacija apie tyrimo dalyvių charakteristikas pateikta 3. 1. skyrelyje „Tyrimo dalyvių charakteristikų analizė“.

2. 2. Tyrimo metodai

1. **Frosto daugiadimensinio perfekcionizmo skalė.**

Perfekcionizmui šiame darbe išmatuoti buvo naudojama Frosto daugiadimensinio perfekcionizmo skalė (angl., - *Frost Multidimentional Perfectionism Scale*). Frosto daugiadimensinio perfekcionizmo skalė sukurta 1990 metais, jos autoriai – R. O. Frost, P. Martin, C. Lahart ir R. Rosenblate. Šią skalę sudaro 35 teiginiai, matuojantys šešis perfekcionizmo aspektus: susirūpinimą klaidomis (angl., - *concern over mistakes*), asmeninius standartus (angl., - *personal standards*), tėvų lūkesčius (angl., - *parental expectations*), tėvų kritiškumą (angl., - *parental criticism*), abejojimą dėl veiksmų (angl., - *doubting of actions*) ir organizuotumą (angl., - *organization)*. Klausimų skaičius, matuojantis vieną perfekcionizmo aspektą, varijuoja nuo 4 iki 9.

Susirūpinimo klaidomis subskalę sudaro 9 teiginiai, pvz., „Nuliūstu, kai padarau klaidą“. Šia subskale nustatomas laipsnis, kuriuo žmogus yra susirūpinęs dėl savo klaidų: jo neigiamos reakcijos į klaidas, interpretacijos, kai ištinka nesėkmė, manymas, jog padaręs klaidą (-ų), praras kitų žmonių pagarbą. Asmeninių standartų subskalę sudaro 7 teiginiai, pvz., „Turiu ypatingai aukštus tikslus“. Šia subskale matuojamas asmeninių standartų, nusistatytų savo veiklos atlikimui, lygis ir polinkis vertinti save pagal tai, kaip atliekama ta veikla. Tėvų lūkesčių subskalę sudaro 5 teiginiai, pvz., „Mano tėvai tikėjosi, kad būsiu tobulas“. Šia subskale nustatomas laipsnis, kuriuo žmogus vertina savo tėvų lūkesčius jo atžvilgiu. Tėvų kritiškumo subskalę sudaro 4 teiginiai, pvz., „Mano tėvai niekada nebandė suprasti mano klaidų“. Šia subskale matuojamas laipsnis, kuriuo žmogus vertina savo tėvų kritiškumą jo atžvilgiu. Abejojimo dėl veiksmų subskalę sudaro 4 teiginiai, pvz., „Dažnai abejoju dėl paprastų kasdieninių dalykų, kuriuos darau“. Šia subskale nustatomas laipsnis, kuriuo žmogus abejoja savo atliekamais veiksmais, jo susirūpinimas, ar viską atliko gerai, teisingai, veiksmų kartojimas, polinkis atsilikti darbe. Organizuotumo subskalę sudaro

6 teiginiai, pvz., „Esu organizuotas žmogus“. Šia subskale nustatomas žmogaus tikslumas, jo laikymasis nustatytos, tvarkos bei gebėjimas organizuoti savo veiklą.

Keturios subskalės (susirūpinimo klaidomis, tėvų lūkesčių, tėvų kritiškumo, abejojimo dėl veiksmų) matuoja neadaptyvų perfekcionizmą, o dvi (asmeninių standartų ir organizuotumo) – adaptyvų perfekcionizmą. Įvertindami kiekvieno teiginio priimtinumą, respondentai remiasi 5 – ių balų Likerto skale, nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“ (mažesnis skaičius rodo, kad teiginys yra jiems mažiau tinkamas) (Frost ir kt., 1990).

Autorių leidimas versti klausimyną į lietuvių kalbą buvo suteiktas G. Kilčiauskaitei 2006 metais. Iš viso buvo padaryti du vertimai: vienas iš anglų kalbos į lietuvių, kitas – iš lietuvių kalbos į anglų. Abu variantai buvo tarpusavyje sulyginti ir, remiantis jais, paruoštas klausimynas.

Klausimyno autoriai pateikia aukštus patikimumo rodiklius: atskirų subskalių Chronbacho alfos svyruoja nuo 0,77 iki 0,93. Visos skalės Chronbacho alfa – 0,90 (Frost ir kt., 1990).

Šiek tiek žemesni subskalių patikimumo analizės rodikliai gauti šiame darbe (žr. 1 lentelę).

Lentelė 1. ***Klausimyno subskalių patikimumo rodikliai***

Subskalės pavadinimas	Chronbacho alfa
Susirūpinimas klaidomis	0,85
Asmeniniai standartai	0,68
Tėvų lūkesčiai	0,72
Tėvų kritiškumas	0,51
Abejojimas dėl veiksmų	0,69
Organizuotumas	0,79

Visos skalės Chronbacho alfa yra 0,87. Pakankamai aukšti atskirų subskalių patikimumo rodikliai rodo jų vertę matuojant grupes bei pakankamą vidinį skalės patikimumą. Aukštas bendras skalės patikimumo rodiklis, rodo jos tinkamumą individų matavimui ir diagnozei.

2. Bendra savo efektyvumo skalė

Savo efektyvumo suvokimui išmatuoti buvo naudojama Bendra savo efektyvumo skalė (angl., - *The General Self-Efficacy Scale*). Originalią klausimyno versiją vokiečių kalba sukūrė M. Jerusalem ir R. Schwarzer 1979 metais. Šį klausimyną sudarė 20 klausimų. 1981 metais klausimų skaičius sumažintas iki 10. Angliška klausimyno versija buvo sukurta 1985 metais, nežymiai patikslinta 2000 metais (Scholz ir kt., 2002). Ši paskutinė klausimyno versija ir buvo išversta iš anglų kalbos ir buvo naudojama šiame tyrime, prieš tai gavus autorių leidimą. Iš viso buvo padaryti du vertimai: vienas iš anglų kalbos į lietuvių, kitas – iš lietuvių kalbos į anglų. Abu variantai buvo tarpusavyje sulyginti ir, remiantis jais, paruoštas klausimynas.

Skale matuojamas bendras savo efektyvumo suvokimas, t. y. optimistiškas žmogaus asmeninės kompetencijos jautimas, kuris turi įtakos jo motyvacijai ir pasiekimams. Tipiškas skalės klausimas yra: „Savo sumanumo dėka galiu valdyti nenumatytas situacijas“. Įvertindami kiekvieno teiginio priimtinumą, respondentai remiasi 4 – ių balų Likerto skale, nuo „visiškai nesutinku“ iki „visiškai sutinku“ (didesnis skaičius rodo aukštesnį savo efektyvumo suvokimą).

Skalė buvo naudojama daugelyje tyrimo projektų, adaptuota 28 kalbose. Autoriai nurodo, jog skirtingose šalyse jos patikimumo rodikliai (Chronbacho alfa) svyruoja nuo 0,75 (Indijoje) iki 0,91 (Japonijoje). Patikimumo rodiklis (Chronbacho alfa) gautas iš visos imties (N=19120 respondentų) yra 0,86 (Scholz ir kt., 2002). Šiame tyrime skalės patikimumas pakankamai aukštas, Chronbacho alfa – 0,87. Tai rodo jos tinkamumą ne tik matuojant grupes, bet ir vertę matuojant individus.

3. Minesotos pasitenkinimo klausimynas

Pasitenkinimui darbu išmatuoti buvo naudojamas Minesotos pasitenkinimo klausimynas (angl., - *Minnesota Satisfaction Questionnaire*). Minesotos pasitenkinimo klausimynas sukurtas 1967 metais matuoti darbuotojų pasitenkinimą darbu. Jo autoriai – D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England ir L. H. Lofquist (Weiss ir kt., 1967). Klausimyną sudaro 20 teiginių, kurie suteikia specifinės informacijos apie tai, kokie darbo aspektai teikia darbuotojams daugiausiai pasitenkinimo, o ką būtų galima pagerinti. Klausimynas sudarytas iš 2 subskalių: vidinio pasitenkinimo darbu (angl., - *intrinsic job satisfaction*) ir išorinio pasitenkinimo darbu (angl., - *extrinsic job satisfaction*). Vidinio pasitenkinimo darbu subskalę sudaro 12 teiginių. Šia subskale matuojamas teigiamas žmogaus požiūris į patį darbą, kurį jis daro, jo pobūdį, užduotis, pvz., galimybė dirbti mėgiamą darbą savarankiškai, daryti ką nors naudingo žmonėms ir pan. Išorinio pasitenkinimo darbu subskalę sudaro 6 teiginiai. Šia subskale matuojamas teigiamas žmogaus požiūris į įvairias darbo sąlygas, pvz., darbo užmokestį, kolegas, vadovą ir pan. Įvertindami kiekvieno teiginio priimtinumą, respondentai remiasi 5 – ių balų Likerto skale, nuo „labai nepatenkintas“ iki „labai patenkintas“ (didesnis skaičius rodo didesnį pasitenkinimą).

Autorių leidimas klausimyną versti į lietuvių kalbą buvo suteiktas prof. R. Žukauskienei. Klausimynas buvo panaudotas bendrame Stokholmo ir Mykolo Romerio universitetų tyrimo projekte „Švedijos ir Lietuvos dirbančių moterų subjektyvi gerovė“ (angl., - *„Swedish and Lithuanian employed women‘s subjective well–being“*) 2006 metais. Tyrime dalyvavo vidutinio amžiaus dirbančios moterys iš Švedijos (N=316) ir Lietuvos (N=380). D. Daukantaitė ir R. Žukauskienė nurodo, jog šiame tyrime vidinio pasitenkinimo darbu subskalės patikimumas (Chonbacho alfa) lietuvių imčiai yra 0,82, švedžių – 0,85, o išorinio pasitenkinimo darbu subskalės Chronbacho alfa lietuvių imčiai yra 0,80, švedžių – 0,83 (Daukantaitė, Žukauskienė, 2006).

Šiame tyrime gauti šiek tiek žemesni subskalių rodikliai: vidinio pasitenkinimo darbu subskalės Chronbacho alfa – 0,77, išorinio pasitenkinimo darbu – 0,78. Šių subskalių patikimumo rodikliai rodo jų vertę matuojant grupes. Bendras klausimyno patikimumas yra gana didelis, Chronbacho alfa – 0,84. Tai reiškia, kad jis turi vertę matuojant individus ir didelę vertę matuojant grupes.

2. 3. Tyrimo eiga

Tyrimui atlikti buvo gautas žodinis UAB „Mokesčių srautas“ direktorės sutikimas apklausti įmonės klientus. Tyrimas buvo atliktas 2008 vasario – kovo mėnesiais UAB „Mokesčių srautas“ organizuojamų seminarų įmonių finansininkams ir buhalteriams metu viešbučiuose „Karolina“ ir „Forum Palace“, Vilniuje. Susitarus su lektoriais, seminarų pradžioje dalyviams buvo pateikiama anketa, skirta jų perfekcionizmui, savo efektyvumo suvokimui ir pasitenkinimui darbu įvertinti. Instrukcija tyrimo dalyviams buvo pateikta raštu kiekvieno klausimyno pradžioje. Anketos užpildymas trukdavo apie 15–20 minučių.

Tyrimo rezultatų analizei naudota SPSS paketo 12 – oji versija. Tikrinant hipotezes, duomenims, pasiskirsčiusiems pagal normalųjį dėsnį (savo efektyvumo suvokimui), naudotas Stjudent t kriterijus nepriklausomoms imtims, o duomenims, pasiskirsčiusiems ne pagal normalųjį dėsnį (asmeniniams standartams, organizuotumui, susirūpinimui savo klaidomis, abejojimui dėl savo veiksmų, vidiniam ir išoriniam pasitenkinimui darbu), naudotas Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims.

3. Tyrimo rezultatai

3. 1. Tyrimo dalyvių charakteristikų analizė

Šio tyrimo apklausa buvo atliekama Vilniuje, todėl didžioji dalis tyrimo dalyvių (63,6%) yra vilnietės. Dalis tyrimo dalyvių yra iš Kauno, Klaipėdos bei kitų miestų. Tyrime dalyvavusių moterų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą pateiktas 2 lentelėje.

Lentelė 2. ***Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą***

Miestas	**Tiriamųjų skaičius (procentas)**
Vilnius	77 (63,6%)
Kaunas	16 (13,2%)
Klaipėda	10 (8,3%)
Kiti miestai	18 (14,9%)
Viso	121 (100%)

Duomenys apie tyrime dalyvavusių moterų pasiskirstymą pagal amžiaus grupes ir darbovietės tipą pateikti 3 lentelėje.

Lentelė 3. ***Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal amžiaus grupes ir pagal darbovietės tipą***

Amžiaus grupė	**Darbovietės tipas**				**Viso**
	Akcinė bendrovė	**Valstybinė įmonė**	**Uždaroji akcinė bendrovė**	**Kita**	
21–30	1 (0,8%)	1 (0,8%)	29 (24,0%)	0 (0%)	31 (25,6%)
31–40	5 (4,1%)	0 (0 %)	31 (25,6%)	2 (1,7%)	38 (31,4%)
41–50	8 (6,6%)	8 (6,6%)	23 (19,0 %)	2 (1,7%)	41 (33,9 %)
51 ir daugiau	2 (1,7%)	1 (0,8%)	8 (6,6%)	0 (0%)	11 (9,1%)
Viso	16 (13,2%)	10 (8,3%)	91 (75,2%)	4 (3,3%)	121 (100%)

Iš lentelės matome, jog didžiausia dalis (65,3%) tyrime dalyvavusių moterų pateko į 31–40 ir 41–50 amžiaus grupes. Taip pat yra akivaizdu, kad didžioji jų dalis (75,2%) dirba uždarosiose akcinėse bendrovėse.

Duomenys apie tyrime dalyvavusių moterų pasiskirstymą pagal darbo stažą buhalterinės apskaitos / finansų srityje ir išsilavinimą pateikti 4 lentelėje.

Lentelė 4. ***Tyrimo dalyvių pasiskirstymas pagal darbo stažą finansų / buhalterinės apskaitos srityje ir išsilavinimą***

Darbo stažas	**Išsilavinimas**			**Viso**
	Aukštasis	**Aukštesnysis**	**Vidurinis**	
Iki 1 metų	1 (0,8%)	0 (0 %)	0 (0 %)	1 (0,8%)
Nuo 1 iki 3 metų	15 (12,4 %)	0 (0 %)	0 (0 %)	15 (12,4%)
Nuo 3 iki 5 metų	14 (11,6%)	1 (0,8%)	0 (0 %)	15 (12,4%)
Nuo 5 iki 10 metų	30 (24,8%)	2 (1,7%)	0 (0 %)	32 (26,4%)
10 ir daugiau metų	49 (40,5%)	8 (6,6%)	1 (0,8%)	58 (47,9%)
Viso	109 (90,1%)	11 (9,1%)	1 (0,8%)	121 (100%)

Iš lentelėje pateiktų duomenų matome, jog didžiausia dalis tyrime dalyvavusių moterų (90,1%) turi aukštąjį išsilavinimą bei 10 ir daugiau metų darbo stažą buhalterinės apskaitos / finansų srityje (47,9%).

Tyrimo metu finansininkių buvo klausima, ar jos tobulina savo profesinę kvalifikaciją. Visos 121 tyrime dalyvavusios moterys (100%) į klausimą „Ar tobulinate profesinę kvalifikaciją?“ atsakė teigiamai. Pagrindinis jų nurodomas tobulinimosi būdas yra mokymų / seminarų finansų ir apskaitos temomis lankymas. Jį nurodė visos 121 tyrimo dalyvės (100%). Finansininkių profesinės kvalifikacijos tobulinimo būdai pateikiami 5 lentelėje.

Lentelė 5. ***Profesinės kvalifikacijos tobulinimo būdai***

Profesinės kvalifikacijos tobulinimo būdas	**Tiriamųjų skaičius (procentas)**
Mokymų / seminarų mokesčių ir apskaitos temomis lankymas	121 (100%)
Dalyvavimas internetiniuose seminaruose mokesčių ir apskaitos temomis	35 (28,9%)
Konsultacijos su auditoriais, mokesčių bei apskaitos ekspertais	79 (62,3%)
Konsultacijos su kolegomis	93 (76,9%)
Informacijos ieškojimas profesiniuose internetiniuose portaluose	89 (73,6%)
Profesinių leidinių skaitymas	105 (86,8%)

Finansininkių taip pat buvo klausiama apie tai, kas darbe joms kelia daugiausiai streso. Streso priežastys ir tyrimo dalyvių atsakymai pateikti 6 lentelėje.

Lentelė 6. ***Finansininkių patiriamo streso darbe priežastys.***

Streso priežastis	**Tiriamųjų skaičius (procentas)**
Per didelis darbo krūvis	56 (46,2%)
Sudėtingas darbas	16 (13,2%)
Monotoniškas darbas	23 (19,0%)
Per didelė atsakomybė	23 (19,0%)
Prieštaringi / neaiškūs reikalavimai	63 (52,1%)
Mažas atlyginimas	29 (24,9%)
Menkos karjeros perspektyvos	18 (14,9%)
Menkos galimybės priimant sprendimus	17 (14,0%)
Menkos galimybės tobulėti profesinėje srityje	15 (12,4%)
Kenksmingos darbo sąlygos	10 (8,3%)
Pamaininis darbas	3 (2,5%)
Netikęs vadovavimas	42 (34,7%)
Netikę kolegos	19 (15,7%)
Diskriminavimas	13 (10,7%)
Emocinis spaudimas	34 (28,1%)

Iš lentelėje pateiktų rezultatų matome, jog didžiausią stresą savo darbe finansininkės patiria dėl joms keliamų prieštaringų / neaiškių reikalavimų (52,1%), per didelio darbo krūvio (46,2%) ir netikusio vadovavimo (34,7%).

3. 2. Adaptyvaus perfekcionizmo sąsajos su pasitenkinimu darbu tarp įmonės finansininkų

Norint patikrinti hipotezę, kad adaptyvus perfekcionizmas susijęs aukštu pasitenkinimu darbu, buvo lyginami vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu vidutiniai rangai didesnius ir mažesnius asmeninius standartus turinčių moterų grupėse (7 lentelė). Grupės atskirtos remiantis medianos rodikliu.

Lentelė 7. ***Pasitenkinimo darbu rodiklių palyginimas aukštesnius ir žemesnius asmeninius standartus turinčių moterų grupėse. (Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims).***

Pasitenkinimo darbu rodiklis	Moterys (N=121)		
	Aukštesnius asmeninius standartus turinčios moterys (N=50)	Žemesnius asmeninius standartus turinčios moterys (N=71)	p
Vidinis pasitenkinimas	65,19	58,05	0,27
Išorinis pasitenkinimas	55,79	64,67	0,17

Iš gautų rezultatų matome, kad vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu lygis statistiškai patikimai nesiskiria aukštesnius ir žemesnius asmeninius standartus turinčių moterų grupėse

Taip pat tikrinant hipotezę, kad adaptyvus finansininkų perfekcionizmas susijęs aukštesniu pasitenkimo darbo lygiu, buvo naudojama dar viena adaptyvaus perfekcionizmo subskalė – organizuotumas. Buvo lyginami vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu vidutiniai rangai didesnį ir mažesnį organizuotumą turinčių moterų grupėse (žr. 8 lentelę). Pagal organizuotumą moterys buvo suskirstytos į dvi grupes: daugiau ir mažiau organizuotos moterys. Grupės atskirtos remiantis medianos rodikliu.

Lentelė 8. ***Pasitenkinimo darbu rodiklių palyginimas daugiau ir mažiau organizuotų moterų grupėse. (Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims).***

Pasitenkinimo darbu rodiklis	Moterys (N=121)		
	Daugiau organizuotos moterys (N=49)	Mažiau organizuotos moterys (N=72)	p
Vidinis pasitenkinimas	69,46	55,24	0,03
Išorinis pasitenkinimas	55,01	65,08	0,12

Iš gautų rezultatų matyti, jog daugiau organizuotų moterų grupėje vidinis pasitenkinimas darbu yra statistiškai patikimai didesnis, lyginant su mažiau organizuotų moterų grupe, tačiau išorinis pasitenkinimas darbu tarp šių grupių nesiskiria.

Apibendrinant galima teigti, kad hipotezė – adaptyvus perfekcionizmas susijęs su aukštu pasitenkinimu darbu – atmetama, tačiau yra svarbu paminėti, jog organizuotumas (adaptyvaus perfekcionizmo aspektas) yra susijęs su vidiniu pasitenkinimu darbu. Vidinio pasitenkinimo darbu vidutinių rangų skirtumai tarp daugiau ir mažiau organizuotų moterų grupių statistiškai reikšmingi, t. y. moterys, pasižyminčios didesniu organizuotumu patiria didesnį vidinį pasitenkinimą darbu.

3. 3. Neadaptyvaus perfekcionizmo sąsajos su pasitenkinimu darbu tarp įmonės finansininkų

Tikrinant hipotezę, kad neadaptyvus perfekcionizmas yra susijęs žemu pasitenkinimu darbu, buvo lyginami vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu vidutiniai rangai labiau ir mažiau susirūpinusių savo klaidomis moterų grupėse (9 lentelė). Grupės buvo atskirtos remiantis medianos rodikliu.

Lentelė 9. ***Pasitenkinimo darbu rodiklių palyginimas labiau ir mažiau susirūpinusių savo klaidomis moterų grupėse. (Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims).***

Pasitenkinimo darbu rodiklis	Moterys (N=121)		
	Labiau susirūpinusios savo klaidomis moterys (N=60)	Mažiau susirūpinusios savo klaidomis moterys (N=61)	p
Vidinis pasitenkinimas	61,70	60,31	0,83
Išorinis pasitenkinimas	61,10	60,90	0,98

Iš lentelėje pateiktų rezultatų matyti, jog vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbo vidutiniai rangai labiau ir mažiau susirūpinusių savo klaidomis moterų grupėse statistiškai patikimai nesiskiria.

Taip pat tikrinant šią hipotezę buvo lyginami vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu vidutiniai rangai labiau ir mažiau abejojančių dėl savo veiksmų moterų grupėse (10 lentelė).

Lentelė 10. ***Pasitenkinimo darbu rodiklių palyginimas labiau ir mažiau abejojančių savo veiksmais moterų grupėse. (Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims).***

Pasitenkinimo darbu rodiklis	Moterys (N=121)		
	Labiau abejojančios savo veiksmais moterys (N=59)	Mažiau abejojančios savo veiksmais moterys (N=62)	p
Vidinis pasitenkinimas	62,57	59,51	0,63
Išorinis pasitenkinimas	63,73	58,40	0,98

Iš lentelėje pateiktų rezultatų matyti, jog vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbo vidutiniai rangai labiau ir mažiau abejojančių savo veiksmais moterų grupėse statistiškai patikimai nesiskiria.

Taigi, apibendrinant galima teigti, jog hipotezė – neadaptyvus perfekcionizmas yra susijęs žemu pasitenkinimu darbu – atmetama. Pasitenkinimo darbu vidutinių rangų skirtumai didesnio ir mažesnio neadaptyvaus perfekcionizmo (susirūpinimo savo klaidomis ir abejojimo dėl poelgių) grupėse statistiškai nereikšmingi.

3. 4. Adaptyvaus perfekcionizmo sąsajos su savo efektyvumo suvokimu tarp įmonės finansininkų

Norint patikrinti hipotezę, kad adaptyvus perfekcionizmas yra susijęs su aukštu savo efektyvumo suvokimu, buvo lyginami savo efektyvumo suvokimo įverčių vidurkiai aukštesnius ir žemesnius asmeninius standartus turinčių moterų grupėse (11 lentelė). Grupės buvo atskirtos remiantis medianos rodikliu.

Lentelė 11. ***Savo efektyvumo suvokimo palyginimas aukštesnius ir žemesnius asmeninius standartus turinčių moterų grupėse. (Stjudent t kriterijus nepriklausomoms imtims).***

	Moterys (N=121)		
	Aukštesnius asmeninius standartus turinčios moterys (N=50)	Žemesnius asmeninius standartus turinčios moterys (N=71)	p
Savo efektyvumo suvokimas	32,96 ± 4,20	31,42 ± 4,07	0,046

Patikrinus hipotezę, naudojant šią adaptyvaus perfekcionizmo subskalę, nustatyta, jog moterys, turinčios aukštesnius asmeninius standartus, geriau vertina savo efektyvumą, lyginant su moterimis, turinčiomis žemesnius asmeninius standartus. Savo efektyvumo suvokimo vidurkių skirtumas tarp grupių statistiškai reikšmingas (p=0,046).

Ši hipotezė buvo tikrinama kita adaptyvaus perfekcionizmo – organizuotumo – subskale. Buvo lyginami savo efektyvumo suvokimo įverčių vidurkiai didesnį ir mažesnį organizuotumą turinčių moterų grupėse (žr. 12 lentelę). Pagal organizuotumą moterys buvo suskirstytos į dvi grupes: pasižyminčios didesniu ir mažesniu organizuotumu. Grupės atskirtos remiantis medianos rodikliu.

Lentelė 12. ***Savo efektyvumo suvokimo palyginimas daugiau ir mažiau organizuotų moterų grupėse. (Stjudent t kriterijus nepriklausomoms imtims).***

	Moterys (N=121)		
	Daugiau organizuotos moterys (N=49)	Mažiau organizuotos moterys (N=72)	p
Savo efektyvumo suvokimas	33,04 ± 4,21	31,39 ± 4,04	0,03

Iš lentelėje pateiktų rezultatų matyti, jog moterys, pasižyminčios didesniais gebėjimais organizuoti savo veiklą, yra linkusios geriau vertinti savo efektyvumą, nei moterys, pasižyminčios žemesniais organizuotumo gebėjimais. Skirtumas tarp grupių statistiškai reikšmingas (p=0,03).

Apibendrinant galima teigti, kad adaptyvus perfekcionizmas – aukšti asmeniniai standartai ir organizuotumas, yra susiję su aukštu savo efektyvumo suvokimu. Taigi ši hipotezė yra priimama.

3. 5. Neadaptyvaus perfekcionizmo sąsajos su savo efektyvumo suvokimu tarp įmonės finansininkų

Tikrinant hipotezę, kad neadaptyvus perfekcionizmas yra susijęs su žemu savo efektyvumo suvokimu, buvo lyginami savo efektyvumo suvokimo įverčių vidurkiai labiau ir mažiau susirūpinusių savo klaidomis moterų grupėse (13 lentelė). Grupės buvo atskirtos remiantis medianos rodikliu.

Lentelė 13. ***Savo efektyvumo suvokimo palyginimas labiau ir mažiau susirūpinusių savo klaidomis moterų grupėse. (Stjudent t kriterijus nepriklausomoms imtims).***

	Moterys (N=121)		
	Labiau susirūpinusios savo klaidomis moterys (N=60)	Mažiau susirūpinusios savo klaidomis moterys (N=61)	p
Savo efektyvumo suvokimas	32,03 ± 4,19	32,08 ± 4,20	0,95

Iš gautų rezultatų matyti, jog savo efektyvumo suvokimo vidurkiai labiau ir mažiau susirūpinusių savo klaidomis moterų grupėse statistiškai patikimai nesiskiria.

Tačiau tikrinant šią hipotezę kita neadaptyvaus perfekcionizmo subskale – abejojimo dėl savo veikmų, nustatyta, jog moterys, labiau linkusios abejoti savo atliekamais veiksmais, prasčiau vertina savo efektyvumą, lyginant su moterimis, mažiau linkusiomis abejoti savo atliekamais veiksmais (žr. 14 lentelę). Labiau ir mažiau abejojančių savo veiksmais moterų grupės buvo atskirtos remiantis medianos rodikliu.

Lentelė 14. ***Savo efektyvumo suvokimo palyginimas labiau ir mažiau abejojančių savo veiksmais moterų grupėse. (Stjudent t kriterijus nepriklausomoms imtims).***

	Moterys (N=121)		
	Labiau abejojančios savo veiksmais moterys (N=59)	Mažiau abejojančios savo veiksmais moterys (N=62)	p
Savo efektyvumo suvokimas	31,27 ± 4,48	32,81 ± 3,75	0,04

Taigi apibendrinant galima teigti, jog hipotezė – neadaptyvus perfekcionizmas yra susijęs su žemu savo efektyvumo suvokimu – atmetama. Tačiau yra svarbu paminėti, jog toks neadaptyvaus perfekcionizmo aspektas kaip abejojimas savo veiksmais yra susijęs su savo efektyvumo suvokimu, t. y. labiau abejojančių savo veiksmais moterų grupėje savo efektyvumo suvokimo vidurkis yra statistiškai patikimai mažesnis, lyginant su mažiau abejojančių savo

veiksmais moterų grupe. Tokių ryšių nenustatyta didesnio ir mažesnio susirūpinimo savo klaidomis (kitas neadaptyvaus perfekcionizmo aspektas) moterų grupėse.

3. 6. Savo efektyvumo suvokimo sąsajos su pasitenkinimu darbu tarp įmonės finansininkų

Tikrinant hipotezę, kad aukštas savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su aukštu pasitenkinimu darbu, buvo lyginami vidinio ir išorinio pasitenkinimo darbu vidutiniai rangai geriau ir prasčiau savo efektyvumą vertinančių moterų grupėse (žr. 15 lentelę). Grupės buvo atskirtos remiantis medianos rodikliu.

Lentelė 15. ***Pasitenkinimo darbu rodiklių palyginimas geriau ir prasčiau savo efektyvumą vertinančių moterų grupėse. (Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims).***

Pasitenkinimo darbu rodiklis	Moterys (N=121)		
	Geriau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=57)	Prasčiau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=64)	p
Vidinis pasitenkinimas	71,20	51,91	0,002
Išorinis pasitenkinimas	62,89	59, 32	0,57

Iš rezultatų lentelės matome, jog moterys, geriau vertinančios savo efektyvumą, pasižymi aukštesniu vidiniu pasitenkinimu darbu, lyginant su moterimis, prasčiau vertinančiomis savo efektyvumą. Skirtumas tarp grupių statistiškai reikšmingas (p=0,002). Taigi galima teigti, kad hipotezė – aukštas savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su aukštu pasitenkinimu darbu yra priimama. Išorinio pasitenkinimo darbu vidurkių skirtumai tarp šių grupių nėra statistiškai reikšmingi (p=0,57).

3. 7. Pasitenkinimo darbu bei savo efektyvumo suvokimo rodiklių sąsajos didesnio ir mažesnio adaptyvaus perfekcionizmo grupėse

Norint patikrinti hipotezę, kad moterų, turinčių labiau išreikštus adaptyvaus perfekcionizmo bruožus, aukštesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su aukštu pasitenkinimu darbu, moterys buvo suskirstytos į dvi grupes: turinčių aukštesnius ir žemesnius asmeninius standartus (žr. 16 lentelę). Grupės buvo atskirtos remiantis mediana.

Lentelė 16. ***Pasitenkinimo darbu bei geresnio ir prastesnio savo efektyvumo suvokimo rodiklių palyginimas aukštesnius ir žemesnius asmeninius standartus turinčių moterų grupėse. (Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims).***

Pasitenkinimo darbu rodiklis	Aukštesnius asmeninius standartus turinčios moterys (N=50)			Žemesnius asmeninius standartus turinčios moterys (N=71)		
	Geriau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=27)	Prasčiau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=23)	p	Geriau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=30)	Prasčiau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=41)	p
Vidinis pasitenkinimas	28,91	21,50	0,73	42,30	31,39	0,03
Išorinis pasitenkinimas	26,28	24,59	0,68	37,02	35,26	0,72

Tikrinant hipotezę, buvo palygintos aukštesnius ir žemesnius asmeninius standartus turinčių moterų grupės ir nustatyta, kad žemesnių asmeninių standartų grupėje geriau savo efektyvumą vertinančių moterų vidinio pasitenkinimo darbu įvertis (vidutinis rangas) statistiškai reikšmingai didesnis, lyginant su prasčiau savo efektyvumą vertinančiomis moterimis, o aukštesnių asmeninių standartų grupėje tokių sąsajų nenustatyta.

Remiantis kita adaptyvaus perfekcionizmo subskale – organizuotumu, tokiu pat būdu buvo palyginti pasitenkinimo darbu rodikliai (vidutiniai rangai) geriau ir prasčiau savo efektyvumą vertinančių moterų grupėse. Tokie palygimai atlikti tiek moterų grupėje, pasišyminčių didesniu, tiek mažesniu organizuotumu (žr. 17 lentelę). Pagal organizuotumą ir savo efektyvumo suvokimą moterys suskirstytos į grupes remiamtis mediana.

Lentelė 17. ***Pasitenkinimo darbu bei geresnio ir prastesnio savo efektyvumo suvokimo rodiklių palyginimas didesnio ir mažesnio organizuotumo moterų grupėse. (Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims).***

Pasitenkinimo darbu rodiklis	Daugiau organizuotos moterys (N=49)			Mažiau organizuotos moterys (N=72)		
	Geriau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=25)	Prasčiau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=24)	p	Geriau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=32)	Prasčiau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=40)	p
Vidinis pasitenkinimas	28,44	21,42	0,09	42,86	31,41	0,02
Išorinis pasitenkinimas	24,96	25,04	0,98	38,83	34,64	0,39

Nustatyta, jog mažesnio organizuotumo grupėje geriau savo efektyvumą vertinančių moterų vidinio pasitenkinimo darbu vidutinis rangas statistiškai reikšmingai didesnis, lyginant su prasčiau savo efektyvumą vertinančiomis moterimis, tačiau didesnio organizuotumo moterų grupėje tokių sąsajų nenustatyta.

Taigi, tikrinant šią hipotezę, nustatyta, kad žemesnio adaptyvaus perfekcionizmo moterų grupėse (tiek turinčių žemesnius asmeninius standartus, tiek mažiau organizuotų) vidinio pasitenkinimo darbu lygis statistiškai patikimai didesnis geriau savo efektyvumą vertinančių moterų grupėse, tačiau tokių sąsajų nėra aukštesnio adaptyvaus perfekcionizmo (aukštų asmeninių standartų ir didesnio organizuotumo) moterų grupėse. Todėl apibendrinant galima teigti, jog hipotezė – moterų, turinčių labiau išreikštus adaptyvaus perfekcionizmo bruožus, aukštesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su aukštu pasitenkinimu darbu – atmetama.

3. 8. Pasitenkinimo darbu bei savo efektyvumo suvokimo rodiklių sąsajos didesnio ir mažesnio neadaptyvaus perfekcionizmo grupėse

Tikrinant hipotezę, kad moterų, turinčių labiau išreikštus neadaptyvaus perfekcionizmo bruožus, žemesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su žemu pasitenkinimu darbu, moterys buvo suskirstytos į dvi grupes: labiau ir mažiau susirūpinusios savo klaidomis (žr. 18 lentelę). Grupės buvo atskirtos remiantis mediana.

Lentelė 18. ***Pasitenkinimo darbu bei geresnio ir prastesnio savo efektyvumo suvokimo rodiklių palyginimas labiau ir mažiau susirūpinusių savo klaidomis moterų grupėse.***
(Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims).

Pasitenkinimo darbu rodiklis	Labiau susirūpinusios savo klaidomis moterys (N=60)			Mažiau susirūpinusios savo klaidomis moterys (N=61)		
	Geriau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=28)	Prasčiau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=32)	p	Geriau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=29)	Prasčiau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=32)	p
Vidinis pasitenkinimas	34,04	27,39	0,14	38,05	24,61	0,003
Išorinis pasitenkinimas	31,43	29,69	0,70	32,40	29,73	0,56

Iš lentelėje pteiktų rezultatų matome, jog mažesnio susirūpinimo savo klaidomis grupėje prasčiau savo efektyvumą vertinančių moterų vidinio pasitenkinimo darbu vidutinis rangas

statistiškai reikšmingai mažesnis, lyginant su geriau savo efektyvumą vertinančiomis moterimis, o labiau susirūpinusių savo klaidomis moterų grupėje tokių sąsajų nenustatyta.

Remiantis kita neadaptyvaus perfekcionizmo subskale – abejojimo savo veiksmais, tokiu pat būdu buvo palyginti pasitenkinimo darbu bei geresnio ir prastesnio savo efektyvumo suvokimo rodikliai labiau ir mažiau abejojančių savo veiksmais moterų grupėse (žr. 19 lentelę).

Lentelė 19. ***Pasitenkinimo darbu bei geresnio ir prastesnio savo efektyvumo suvokimo rodiklių labiau ir mažiau abejojančių savo veiksmais moterų grupėse.***
(Mann – Whitney kriterijus nepriklausomoms imtims).

Pasitenkinimo darbu rodiklis	Labiau abejojančios savo veiksmais moterys (N=59)			Mažiau abejojančios savo veiksmais moterys (N=62)		
	Geriau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=23)	Prasčiau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=36)	p	Geriau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=34)	Prasčiau savo efektyvumą vertinančios moterys (N=28)	p
Vidinis pasitenkinimas	35,41	26,54	0,052	36,51	25,41	0,02
Išorinis pasitenkinimas	30,28	29,82	0,92	33,56	29,00	0,32

Nustatyta, jog mažesnio abejojimo savo veiksmais moterų grupėje, vidinio pasitenkinimo darbu vidutinis rangas statistiškai reikšmingai mažesnis prasčiau savo efektyvumą vertinančių moterų grupėje, lyginant su geriau savo efektyvumą vertinančių moterų grupe, tačiau labiau abejojančių savo veiksmais moterų grupėje tokių sąsajų nenustatyta.

Tikrinant šią hipotezę nustatyta, kad mažesnio neadaptyvaus perfekcionizmo moterų grupėse (tiek mažiau susirūpinusių savo klaidomis, tiek mažiau abejojančių savo veiksmais) vidinio pasitenkinimo darbu lygis statistiškai patikimai mažesnis prasčiau savo efektyvumą vertinančių moterų grupėse, lyginant su geriau savo efektyvumą vertinančių moterų grupe. Tačiau tokių sąsajų nėra didesnio neadaptyvaus perfekcionizmo (labiau susirūpinusių savo klaidomis ir labiau abejojančių savo veiksmais) moterų grupėse. Todėl apibendrinant galima teigti, jog hipotezė – moterų, turinčių labiau išreikštus neadaptyvaus perfekcionizmo bruožus, žemesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su žemu pasitenkinimu darbu – atmetama.

4. Rezultatų analizė

Adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo bei pasitenkinimo darbu sąsajų analizė parodė, kad daugelis perfekcionizmo aspektų nėra susiję su pasitenkinimu darbu, o tai nesutampa su kai kurių mokslinių tyrimų rezultatais. Pavyzdžiui, Hamachek, 1978 teigia, kad žmonės, kurie turi aukštus (bet pasiekiamus) standartus savo veiklai ir tada, kai sugeba ją atlikti bei įvertina savo dideles pastangas ir gerus rezultatus, patiria pasitenkinimą. Priešingai nei buvo spėjama, šio tyrimo rezultatai parodė, jog aukšti asmeniniai finansininkių standartai nėra susiję su jų pasitenkinimu darbu. Šie atradimai patvirtina Banduros (1986) bei Locke ir Latham (1990) gautus rezultatus, kad aukšti asmeniniai standartai nelemia aukštesnės žmogaus pasiekimų motyvacijos, geresnių mokymosi, darbo rezultatų ir pasitenkinimo. Tai, jog nerasta ryšio tarp aukštų asmeninių standartų ir pasitenkinimo darbu, galima paaiškinti Leonard ir Harvey (2008) išsakytomis mintimis, kad perfekcionistai nusistato tokius aukštus tikslus, kad jų pasiekti yra neįmanoma ir dėl to nepatiria pasitenkinimo savo veikla. Galima galvoti ir taip, kad vien aukšti asmeniniai standartai negali lemti žmogaus požiūrio į darbą. Galbūt žmogus, kuris turi aukštus asmeninius standartus, dažnai patiria nesėkmes darbe arba paprasčiausiai deda nepakankamai pastangų tam, kad juos pasiektų ir dėl to nejaučia didesnio pasitenkinimo darbu. Manome, kad reiktų dar vieno kintamojo, pvz., patirtos sėkmės / nesėkmės arba pastangų, skirtų tam tikrai užduočiai atlikti, įverčio, kad būtų galima nustatyti aiškesnes aukštų asmeninių standartų sąsajas su pasitenkinimu darbu.

Tačiau kaip ir buvo tikimasi, kitas adaptyvaus perfekcionizmo aspektas – organizuotumas yra susijęs su aukštu vidiniu finansininkių pasitenkinimu darbu. Tai sutampa su daugelio tyrėjų akcentuojamu teigiamu organizuotumo poveikiu žmogaus adaptacijai (pvz., Lynd-Stevenson, Hearne, 1999). Išoriniam pasitenkinimui darbu organizuotumas įtakos neturi, greičiausiai todėl, kad išorinis pasitenkinimas darbu labiau priklauso nuo išorinių salygų (pvz., vadovavimo, gaunamo darbo užmokesčio), o nuo ne vidinių veiksnių, pvz., asmenybės savybių.

Priešingai nei buvo tikėtasi, neadaptyvus perfekcionizmas nėra susijęs su finansininkių pasitenkinimu darbu. Abiem neadaptyvaus perfekcionizmo subskalėmis (susirūpinimo savo klaidomis ir abejojimo dėl veiksmų) matuoto perfekcionizmo sąveika su vidiniu ir išoriniu pasitenkinimu darbu tarp pasižyminčių neadaptyviu perfekcionizmu ir juo nepasižyminčių moterų grupių statistiškai nereikšminga. Tai sutampa su Frost ir kt. (1990) paaiškinimu apie neadaptyvius perfekcionistus, pvz., kad žmogaus tendencija jausti, kad darbas nėra atliktas pakankamai gerai neteikia žmogui pasitenkinimo. Tačiau, kaip matome, nepasitenkinimo tai irgi nesukelia. Paaiškinimas galėtų būti toks, kad moterys, labiau susirūpinusios savo klaidomis ar abejojančios savo veiksmais, taip pat kaip ir šiomis savybėmis nepasižyminčios moterys, sugeba vienodai gerai

atlikti savo darbą, todėl toks jų elgesys nekeičia jų požiūrio į darbą ir neveikia išorinių darbo sąlygų, pvz., jų atlyginimo, viršininko elgesio su jomis ir kt.

Analizuojant perfekcionizmo sąsajas su savo efektyvumo suvokimu šiame tyrime buvo nustatyta, jog adaptyvus perfekcionizmas yra susijęs su aukštesniu savo efektyvumo suvokimu. Šis atradimas dar kartą patvirtina socialinės – kognityvinės teorijos teiginį, kad aukštus tikslus turintys žmones pasižymi aukštu savo efektyvumo suvokimu (Bandūra, 2001). Kitų tyrimų rezultatai taip pat patvirtina, kad žmonės, pasižymintys gebėjimu organizuoti savo veiklą ir turintys aukštus asmeninius standartus, daugiau laiko skiria mokymuisi, tobulėjimui, įdeda daug pastangų į savo darbą, yra žymiai atkaklesni, siekdami savo tikslų dėl to jų veiklos rezultatai yra geresni (Brown ir kt, 1999; LoCicero, Ashby, 2000; Bieling ir kt., 2003), o tai lemia jų aukštą savo efektyvumumo suvokimą (Brown ir kt., 1999; Frost ir kt., 1990; Parker, 1997).

Skirtingų neadaptyvaus perfekcionimo aspektų – susirūpinimo savo klaidomis ir abejojimo savo veiksmais sąsajos su savo efektyvumo suvokimu yra nevienodos. Neadaptyvūs perfekcionistai, perdėtai susirūpinę savo klaidomis, mano, jog jų atliekama veikla neatitinka jų išsikeltų standartų ir dėl to kenčia jų savęs vertinimas bei savo efektyvumo suvokimas (Frost ir kt., 1990; Frost, Henderson, 1991). Priešingai nei buvo spėjama, šiame tyrime susirūpinimas savo klaidomis nėra susijęs su finansininkių savo efektyvumo suvokimu. Galima manyti, kad polinkis graužtis dėl savo klaidų neturi įtakos finansininkių veiklai darbe ir dėl to jų savęs vertinimas ir savo efektyvumo suvokimas nenukenčia. Tačiau, kaip ir buvo tikimasi, kompulsyvūs veiksmai darbe: abejojimas savo veiksmais, polinkis juos kartoti daug kartų, dėl to, kad yra jausmas, kad viskas dar nėra atlikta tobulai mažina žmogaus savo efektyvumo suvokimą. Tai sutampa su neadaptyvaus (neurotiško) perfekcionisto apibūdinimu – žmogaus, kurio pastangos, kad ir pačios didžiausios, jam niekada neatrodo pakankamos, kuris jaučia, kad jis gali ir turi padaryti geriau (Hamachek, 1978).

Vienas iš šio tyrimo tikslų buvo išsiaiškinti, ar savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su finansininkių pasitenkinimu darbu, ar ne. Rezultatai parodė, jog aukštesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su jų aukštesniu vidiniu pasitenkinimu darbu. Tai patvirtina Banduros (1986) bei Matsui ir Onglatco (1992) tyrimų rezultatus, kad žemas savo efektyvumo suvokimas lemia didelę profesinę įtampą, kuri gali trukdyti žmogui pajausti vidinį pasitenkinimą savo darbu. Logiška manyti, jog žmogus, prastai vertinantis savo efektyvumą, gali nenorėti atlikti tokias užduotis darbe, kurios atskleistų jo žemas kompetencijas ir gebėjimus, priešingai, žmogus, gerai vertinantis savo efektyvumą, patirs vidinį pasitenkinimą savo darbu, kai jis galės savarankiškai priimti sprendimus, įgyvendinti savo idėjas darbe bei parodyti savo aukštas kompetencijas ir gebėjimus. Šis atradimas patvirtina Judge ir kt. (1998) tyrimo rezultatus.

Finansininkių savo efektyvumo suvokimas nėra susijęs su jų išoriniu pasitenkinimu darbu, greičiausiai todėl, kad, pvz., tokie dalykai kaip geras darbo užmokestis, tobulėjimo galimybės yra

savaime suprantami finansininkių darbe, pvz., kad didėjant jų kompetencijai, kartu kyla ir jų darbo užmokestis, karjera, dėl to tai neatsispindi ir tyrimo rezultatuose.

Priešingai nei buvo tikimasi, adaptyvaus perfekcionizmo (turinčių aukštus asmeninius standartus ir pasižyminčių organizuotumu) finansininkių aukštas savo efektyvumo suvokimas nėra susijęs su didesniu pasitenkinimu darbu, tačiau tokie ryšiai nustatyti mažesnio adaptyvaus perfekcionizmo finansininkių grupėje. Tai gali būti susiję su tuo, jog nepasižyminčios adaptyvaus perfekcionizmo bruožais finansininkės: neturinčios aukštų asmeninių standartų ir gebėjimo organizuoti savo veiklą, prasčiau vertina savo efektyvumą ir dėl to darbas teikia joms mažesnį vidinį pasitenkinimą. Priešingai, adaptyvaus perfekcionizmo bruožais pasižyminčios finansininkės, nepriklausomai nuo to, ar jos geriau vertina savo efektyvumą ar prasčiau, jos yra užtikrintos savo verte ir nuo to jų pasitenkinimas darbu nepriklauso. Ši atradimą galima būtų paaiškinti Leonard ir kt. (1999) tyrimais. Jie įrodė, kad adaptyvūs perfekcionistai turi pozityvų ir tvirtą Aš vaizdą, kuris nesikeičia patiriant nesėkmes ar sunkumus.

Taip pat šiame tyrime, nustatyta, kad didesnio neadaptyvaus perfekcionizmo (labiau susirūpinusių savo klaidomis ir abejojančių savo veiksmais) finansininkių savo efektyvumo suvokimas nėra susijęs su jų pasitenkinimu darbu, priešingai nei buvo tikimasi, tokie ryšiai nustatyti mažesnio neadaptyvaus perfekcionizmo finansininkių grupėje. Finansininkės, kurios nėra pernelyg susirūpinusios savo klaidomis ir abejojančios savo veiksmais (ne perfekcionistės), prastesnį savo efektyvumą sieja su žemesniu pasitenkinimu darbu. Galbūt jų savęs vertinimas yra realistiškesnis, nei finansininkių, pasižyminčių neadaptyvaus perfekcionizmo bruožais? Ashford (1989) teigimu, daugelis žmonių, siekiančių atlikti tam tikrą užduotį sėkmingai, iškreipia požiūrį į savo klaidas ir tuo pačiu savęs vertinimą, taip siekdami apsaugoti savo Ego ir Aš vaizdą. Leonard ir kt. (1999) įrodė, kad neadaptyvūs perfekcionistai turi aukštus tikslus, teigiamą, tačiau labai netvirtą Aš vaizdą, todėl gali būti, kad neadaptyvūs perfekcionistai iškreipia savo požiūrį į klaidas, kompulsyvų elgesį ir savo efektyvumo suvokimą tam, kad išsaugotų teigiamą Aš vaizdą. Galbūt dėl šių priežasčių mūsų, spėjimai, kad neadaptyviais perfekcionizmo bruožais pasižyminčių finansininkių žemas savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su žemu jų pasitenkinimu darbu, nepasitvirtino. Reikalingi tolesni perfekcionizmo tyrimai, kurie galėtų padėti atskleisti šiuos prieštaravimus.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, svarbu paminėti, kad adaptyvus perfekcionizmas gali turėti teigiamą poveikį žmogaus psichologinei adaptacijai darbe, pvz., žmogaus tikslumas, gebėjimas organizuotai atlikti savo veiklą lemia aukštesnį jo vidinį pasitenkinimą darbu, o aukšti asmeniniai standartai ir organizuotumas – aukštesnį savo efektyvumo suvokimą, kuris padidina žmogaus pastangas ir atkaklumą darbe (Bandura, 1986). Priešingai, neadaptyvaus perfekcionizmo aspektas – abejojimas savo veiksmais, kuris lemią žemą žmogaus savo efektyvumo suvokimą, gali turėti neigiamą poveikį jo psichologinei adaptacijai darbe, t. y. sumažinti jo pastangas ir atkaklumą.

Išvados

1. Aukšti asmeniniai finansininkių standartai (adaptyvaus perfekcionizmo aspektas) nėra susiję su jų pasitenkinimu darbu, tačiau kitas adaptyvaus perfekcionizmo aspektas – didelis finansininkių organizuotumas yra susijęs su aukštesniu jų vidinio pasitenkinimo darbu lygiu.
2. Neadaptyvus finansininkių perfekcionizmas (susirūpinimas savo klaidomis ir abejojimas savo veiksmais) nėra susijęs su finansininkių pasitenkinimu darbu.
3. Adaptyvus finansininkių perfekcionizmas (aukšti asmeniniai standartai ir didelis organizuotumas) yra susiję su aukštesniu jų savo efektyvumo suvokimu.
4. Finansininkių susirūpinimas savo klaidomis (neadaptyvaus perfekcionizmo aspektas) nėra susijęs su jų žemesniu savo efektyvumo suvokimu, tačiau finansininkių abejojimas savo veiksmais (kitas neadaptyvaus perfekcionizmo aspektas) yra susijęs su žemesniu jų savo efektyvumo suvokimu.
5. Aukštas finansininkių savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su aukštesniu jų vidinio pasitenkinimo darbo lygiu.
6. Didesnio adaptyvaus perfekcionizmo (aukštesnių asmeninių standartų ir didesnio organizuotumo) finansininkių savo efektyvumo suvokimas nėra susijęs su pasitenkinimu darbu, o mažesnio adaptyvaus perfekcionizmo (žemesnių asmeninių standartų ir mažesnio organizuotumo) finansininkių aukštesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su aukštesniu jų vidiniu pasitenkinimu darbu.
7. Didesnio neadaptyvaus perfekcionizmo (susirūpinusių savo klaidomis ir abejojančių savo veiksmais) finansininkių žemesnis savo efektyvumo suvokimas nėra susijęs su žemesniu jų pasitenkinimu darbu, o mažesnio neadaptyvaus perfekcionizmo (mažiau susirūpinusių savo klaidomis ir abejojančių savo veiksmais) finansininkių žemesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su žemesniu jų vidiniu pasitenkinimu darbu.

Rekomendacijos įmonių, padalinių, skyrių vadovams, personalo valdymo specialistams

Atsižvelgiant į gautus tyrimo rezultatus, įmonių, padalinių, skyrių vadovams bei personalo specialistams rekomenduojame skatinti darbuotojų adaptyvaus perfekcionizmo aspektus ir vengti neigiamų perfekcionizmo aspektų pasireiškimo darbe.

Skatindami adaptyvaus perfekcionizmo aspektus vadovai arba personalo specialistai turėtų pakviesti darbuotojus kelti aukštus (tačiau pasiekiamus) tikslus ir akyviai jų siekti savo darbinėje veikloje. Reiktų nepamiršti, jog žmogaus aktyvumą siekiant tikslo lemia jo savo efektyvumo suvokimo lygis. Kuo geriau darbuotojai vertins savo efektyvumą atlikti tam tikrą veiklą, tuo aktyviau jos imsis ir dės daugiau pastangų. Siekiant didinti darbuotojų savo efektyvumo suvokimą, rekomenduojame tobulinti jų kvalifikaciją, siunčiant juos į profesinius mokymus / seminarus.

Norint ugdyti darbuotojų organizuotumo gebėjimus, siūlome mokyti juos efektyvaus laiko planavimo įgūdžių, t. y. išskirti prioritetus savo darbe, įvertinti jų svarbą, optimaliai išdėstyti juos laike (dienos, savaitės, mėnesio bėgyje ir t.t.), užtikrinti susidarytų darbo planų laikymąsi.

Kaip vadovai arba personalo valdymo specialistai galėtų padėti darbuotojams, turintiems neadaptyvaus perfekcionizmo bruožų?

Pirmiausiai jie turėtų atkreipti dėmesį į darbuotojų atliekamą veiklą ir jų įpročius darbinėje veikloje bei gebėti pastebėti „įspėjamuosius“ perfekcionistinio elgesio ženklus. Jeigu darbuotojai turi polinkį nuolat abejoti savo atliekamais veiksmais, juos kartoti daug kartų, tikrindami, ar viską atliko gerai, teisingai ir dėl to atsilikti nuo kitų arba dažnai vėluoti užbaigti darbus laiku, vadovai neturėtų skatinti ar apdovanoti jų už tokį elgesį. Jie turėtų pripažinti ir paskatinti tų darbuotojų elgesį, kurie dirba lygiai taip pat produktyviai, tačiau mažiau abejoja savo veiksmais ir darbus užbaigia laiku.

Vadovai ir personalo specialistai turėtų žinoti, jog prieštaringi / neaiškūs reikalavimai, per didelis darbo krūvis (dvi šiame tyrime dažniausiai minimos finansininkių patiriamo streso darbe priežastys) gali dar labiau sustiprinti žmogaus abejojimą savo atliekamais veiksmais (neadaptyvaus perfekcionizmo aspektas), todėl, jeigu šie veiksniai įmonėje egzistuoja, vadovai turėtų siekti sumažinti jų daromą neigiamą įtaką bendrai darbuotojų gerovei.

Pateikiami neaiškūs / prieštaringi reikalavimai finansininkui gali tapti jam dideliu streso šaltiniu. Esant tokioms sąlygoms, jis greičiausiai neturės didelės motyvacijos dirbti ir tuo labiau nepatirs pasitenkinimo darbu. Nepasitenkinimą darbu būtų galima sumažinti pateikiant darbuotojams aiškius / neprieštaringus reikalavimus, pagarbiai juos paaiškinant, leidžiant darbuotojui klausti, patikslinant ir suteikiant jam papildomą / trūkstamą informaciją. Aiškumo ir saugumo jausmą darbuotojui suteiktų papildomai patiekiami detalūs raštiški nurodymai.

Taip pat vadovai ir personalo specialistai turėtų žinoti, jog darbuotojams, linkusiems į perfekcionizmą, gali būti sunku deleguoti darbus ir dalintis atsakomybe su kolegomis darbe, nes jie gali manyti, kad kiti žmonės neatliks darbų taip gerai, kaip jie. Perfekcionistai tikriausiai turi didesnį darbo krūvį, lyginant su ne perfekcionistais bei sugaišta daug laiko tikrindami / taisydami kitų klaidas. Taigi toks perfekcionizmo aspektas gali vesti į save žalojantį išnaudojimą. Pastebėjus tokį darbuotojo elgesį, patartina ugdyti jo delegavimo įgūdžius, suprantama, tada, jei darbuotojas dirba komandoje, o ne individualiai.

Žmonės ateina į darbą su skirtingomis asmenybės savybėmis, tačiau organizacijos aplinka gali dar labiau padidinti jų apraiškas, pvz., prieštaringi / neaiškūs reikalavimai, per didelis darbo krūvis, netikęs vadovavimas ar emocinis spaudimas darbe, gali turėti neigiamos įtakos žmogaus gerovei, ypatingai tų, kurie turi perfekcionizmo bruožų ir kelia sau aukštus reikalavimus. Jeigu organizacijos vadovai ir toliau palaikys tokią organizacijos kultūrą, jie gali netekti savo darbuotojų. Norėdami, kad taip nenutiktų, jie galėtų imtis prevencinių veiksmų, pvz., atlikti organizacijos klimato auditą ir įvertinti esamą situaciją. Tam jie turėtų turėti metodikas, kurios padėtų įvertinti neigiamą, kompulsinį darbuotojų elgesį ir šios problemos paplitimą organizacijoje. Toks auditas parodytų problemos svarbą organizacijoje, leistų įvertinti, kiek resursų (laiko, pinigų) reikia skirti jai išspręsti ir padėtų parengti efektyvią intervenciją. Darbuotojai turėtų žinoti, kad tokie asmenybiniai trūkumai, kaip abejojimas savo veiksmais, trukdo produktyviam darbui ir užkerta kelią į tolesnę karjerą organizacijoje. Toks aktyvus asmenybinių sutrikimų valdymas, tikimasi paskatins darbuotojus pripažinti savo trūkumus, dėti pastangas tapti harmoningesnei asmenybei, efektyvesniam darbuotojui.

Literatūros sąrašas

1. Adler A. Striving for superiority // H. L. Ansbacher, R. Ansbacher (Eds.). The individual psychology of Alfred Adler: A systematic presentation in selections from his writings. New York: Harper & Row, 1956, p. 101-125.
2. Ainsworth M. D. S., Blehar M. C., Waters E., Wall S. Patterns of Attachment: A Psychological Study of the Strange Situation. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1978.
3. Alden L. E., Bieling P. J., Wallace S. T. Perfectionism in an interpersonal context: A selfregulation analysis of dysphoria and social anxiety // Cognitive Therapy and Research. 1994, vol. 18 (4), p. 297-316.
4. Anderson P., Perris C. Attachment Styles and Dysfunctional Assumptions in Adults // Clinical Psychology and Psychotherapy. 2000, vol. 7, p. 47-53.
5. Antony M. M., Purdon C. L., Huta V., Swinson R. P. Dimentions of perfectionism across the anxiety disorders // Behaviour Research and Therapy. 1998, vol. 36 (12), p. 1143-1154.
6. Arvey R. D., Carter G. W., Buerkley D. K. Job satisfaction: dispositional and situational influences // C. L. Cooper, I. T. Robertson (Eds.). International Review of Industrial and Organizational Psychology, Wiley, Chichester, 1991, p. 359-83.
7. Ashford S. J. Self-assessments in organizations: A literature review and integrative model // Research in Organizational Behavior. 1989, vol. 11, p. 133-174.
8. Bandura A. Social cognitive theory: An agentic perspective // Annual Review of Psychology. 2001, vol. 52, p. 1-26.
9. Bandura A. Social foundations of thought and action. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall, 1986.
10. Bandura A. Self-Efficacy: The Exercise of Control. New York, NY, Freeman, 1997.
11. Barrow J. C., Moore, C. A. Group interventions with perfectionistic thinking // Personnel and Guidance Journal. 1983, vol. 61, p. 612-615.
12. Baumeister R. F. Suicide as escape from self // Psychological Bulletin. 1990, vol. 97 (1), p. 90-113.
13. Beck A. T. Depression: Clinical, experimental and theoretical aspects. New York: Harper and Row, 1967.
14. Bieling P. J., Israeli A., Smith J., Antody M. M. Making the Grade: the behavioural consequences of perfectionism in the classroom // Personality and Individual Differences, 2003, vol. 35, p. 163-178.

15. Blatt S. J. The destructiveness of perfectionism // American Psychologist. 1995, vol. 50, p. 1003-1020.
16. Bowlby J. Asecure base: Parent–Child Attachments and Healthy Human Development. New York: Basic Books, 1988.
17. Brennan K. A., Shaver P. R. Dimensions of Adult Attachment, Affect Regulation // Personality and Social Psychology Bulletin. 1995, vol. 21, p. 267-283.
18. Brown E. J., Heimberg R. G., Frost R. O., Makris G. S., Juster H. R., Leung A. W. Relationship of Perfectionism to Affect, Expectations, Attributions and Performance in the Classroom // Journal of Social & Clinical Psychology. 1999, vol. 18, p. 98-120.
19. Burns D. D. The Perfectionist's Script for Self-defeat // Psychology Today. 1980, vol. 11, p. 34-51.
20. Cassidy J., Kobak R. R. Avoidance and its Relation to Other Defensive Processes. In Belsky J., Nezworski T. (Eds.) // Clinical implications of attachment. Hillsdale, NJ: Erlbaum. 1988, p. 300-323.
21. Cox B. J., Enns M. W., Clara I. P. The multidimensional structure of perfectionism in clinically distressed and college student samples // Psychological Assessment. 2002, vol. 14, p. 365-373.
22. Cozzarelli C., Major B. Exploring the Validity of the Impostor Phenomenon // Journal of Social and Clinical Psychology. 1990, vol. 9, p. 401-417.
23. Daukantaitė D., Žukauskienė R. Swedish and Lithuanian employed women's subjective well-being // International journal of social welfare. 2006, vol. 15 (1), p. 23 – 30.
24. Dunkley D. M., Blankstein K. R., Halsall J., Williams M., Winkworth G. The relation between perfectionism and distress: Hassles, coping and perceived social support as mediators and moderators // Journal of Counseling Psychology. 2000, vol. 47, p. 437-453.
25. Ellis A. Reason and emotion in psychotherapy. New York: Lyle Stuart, 1962.
26. Enns M. W., Cox B. J. Perfectionism and depression symptom severity in major depressive disorder // Behaviour Research and Therapy. 1999, vol. 37, p. 783-794.
27. Enns M. W., Cox B. J. The Nature and Assessment of Perfectionism: A Critical Anglysis // G. L. Flett, P. L. Hewitt (Eds.). Perfectionism: Theory, Research, and Treatment. Washington, DC: American Psychological Association, 2002, p. 33-62.
28. Enns M. W., Cox B. J., Larsen D. K. Perceptions of Parental Bonding and Symptom Severity in Adults with Depression: Mediation by Personality Dimensions // Canadian Journal of Psychiatry. 2000, vol. 45, p. 263-268.
29. Enns M. W., Cox B. J., Sareen J., Freeman P. Adaptive and Maladaptive Perfectionism in Medical Students: a Longitudinal Investigation // Medical Education. 2001, vol. 35 (11), p. 1034-1042.

30. Ferguson K., Rodway M. R. Cognitive Behavioural Treatment of Perfectionism: Initial Evaluation Studies // Research on Social Work Practice. 1994, vol. 4, p. 283-308.
31. Flett G. L., Hewitt P. L., Blankstein K. R., Mosher S. W. Perfectionism, Self-actualization and Personal Adjustment // Journal of Social Behavior and Personality. 1991, vol. 6, p. 147-160.
32. Flett G. L., Hewitt P. L., Oliver J. M., Macdonald S. Perfectionism in Children and their Parents: Adevelopmental Analysis. In Flett G. L., Hewitt P. L. (Eds.) // Perfectionism: Theory, research, and treatment. Washington, DC: American Psychological Association. 2002, p. 89-132.
33. Flett G. L., Hewitt P. L., Singer A. Perfectionism and Parental Authority Style // Individual Psychology. 1995, vol. 51, p. 50-60.
34. Flett G. L., Hewitt P. L. Positive versus negative perfectionism in psychopathology // Behavior Modification, 2006, vol. 30, p. 472-495.
35. Flynn G. Relocation has a new look // Personnel Journal. 1995, vol. 74, p. 20-22.
36. Freud S. Inhibitions, symptoms and anxiety // J. Strachey (Ed. and Trans.). The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud (vol. 20). London: Hogarth, 1959, p. 77-175.
37. Fry P. S. Perfectionism, humor, and optimism as moderators of health outcomes and determinants of coping styles of women executives // Genetic, Social, and General Psychology Monographs. 1995, vol. 121, p. 211-245.
38. Frost R. O., Heimberg R. G., Holt C. S., Mattia J. I., Neubauer A. L. A comparison of two measures of perfectionism // Personality and Individual Differences. 1993, vol. 14 (1), p. 119-126.
39. Frost R. O., Henderson K. J. Perfectionism and reactions to athletic competition // Journal of Sport & Exercise Psychology. 1991, vol. 13, p. 323-335.
40. Frost R. O., Lahhart C., Rosenblate R. The Development of Perfectionism: A Study of Daughters and their Parents // Cognitive Therapy and Research. 1991, vol. 15, p. 469-489.
41. Frost R. O., Martin P. A., Lahart C., Rosenblate R. The dimentions of perfectionism // Cognitive Therapy and Research. 1990, vol. 14., p. 449-468.
42. Garner D. M. Eating Disorder Inventory-2: Professional manual. Florida: Psychological Assessment Resources, 1990.
43. Habke A. M., Flynn C. A. Interpersonal Aspects of Trait Perfectionism. // G. L. Flett, P. L. Hewitt (Eds.). Perfectionism: Theory, research, and treatment. Washington, DC: American Psychological Association, 2002, p. 151-180.
44. Hamachek D. E. Psychodynamics of Normal and Neurotic Perfectionism // Journal of Human Behavior. 1978, vol. 15, p. 27-33.

45. Hewitt P. L., Flett G. L. Perfection in the self and social contexts: Conceptualization, assessment, and association with psychopathology // Journal of Personality and Social Psychology. 1991, vol. 60 (3), p. 456-470.
46. Hewitt P. L., Flett G. L. Perfectionism and Depression: A Multidimensional Anglysis // Journal of Social Behavior and Personality. 1990, vol. 5, p. 423-438.
47. Hewitt P. L., Flett G. L. Perfectionism and stress processes in psychopathology // G. L. Flett, P. L. Hewitt (Eds.). Perfectionism: Theory, research, and treatment. Washington, DC: American Psychological Association, 2002, p. 255-284.
48. Hewitt P. L., Flett G. L., Blankstein K. R. Perfectionism and neuroticism in psychiatric patients and college students // Personality and Individual Differences. 1991, vol. 12, p. 273-279.
49. Hewitt P. L., Flett G. L., Ediger E. Perfectionism and depression: Longitudinal assessment of a specific vulnerability hypothesis // Journal of Abnormal Psychology. 1996, vol. 105, p. 276-280.
50. Hewitt P. L., Flett G. L., Weber C. Dimensions of perfectionism and suicide idealion // Cognitive Therapy and Research. 1994, vol. 18 (5), p. 439-460.
51. Hewitt P. L., Flett, G. L. Dimensions of perfectionism, daily stress, and depression: A test of the specific vulnerability hypothesis // Journal of Abnormal Psychology. 1993, vol. 102, p. 58-65.
52. Hill R. W., Huelsman T. J., Furr R. M., Kibler J., Vincente B. B., Kenedy Ch. A New Measure of Perfectionism: The Perfectionism Inventory // Journal of Personality Assessment. 2004, vol. 82 (1), p. 80-91.
53. Hollender M. H. Perfectionism // Comprehensive Psychiatry. 1965, vol. 6, p. 94-103.
54. House R. J., Howard A., Walker G. The prediction of managerial success // Academy of Management Best Paper Proceedings. 1991, vol. 51, p. 215-219.
55. Jucevičienė P. Organizacijos elgsena. Kaunas, 1996.
56. Judge T. A., Locke E. A., Durham C. C., Kluger A. N. Dispositional effects on job and life satisfaction: the role of core evaluations // Journal of Applied Psychology. 1998, vol. 83 (1), p. 17-34.
57. Kalčinskas G. Buhalterinės apskaitos pagrindai (6 leidimas). Vilnius, 2007.
58. Kamakura T., Ando J., Ono Y., Maekawa H. A Twin Study of Genetic and Environmental Infuences on Psychological Traits of Eating Disorders in a Japanese Female Sample // Twin Research. 2003, vol. 6, p. 292-296.
59. Kaner A., Bulik C. M., Sullivan P. F. Abuse in Adult Relationships of Bulimic Women // Journal of Interpersonal Violence. 1993, vol. 8, p. 52-63.
60. Kawamura K. Y., Frost R. O., Harmatz M. G. The Relationship of Perceived Parenting Styles to Perfectionism // Personality and Individual Differences. 2002, vol. 32, p. 317-327.

61. Kerr B. A.. Educating gifted girls // N. Colangelo, G. A. Davis (Eds.). Handbook of gifted education. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 1991, p. 402-415.
62. Kobori O., Yamagata S., Kijima N. The Relationship of Temperament to Multidimensional Perfectionism Trait // Personality and Individual Diferences. 2005, vol. 38, p. 203-211.
63. Lapan R., Patton J. J. Self Psychology and the Adolescent Process: Measure of Pseudoautonomy and Peer-group Dependence // Journal of Counseling Psychology. 1986, vol. 33, p. 136-142.
64. Leonard N. H., Harvey M. Negative Perfectionism: Examining Negative Excessive Behavior in the Workplace // Journal of Applied Social Psychology. 2008, vol. 38 (3), p. 585-610.
65. Leonard N., Beauvais L., Scholl R. Work motivation: The incorporation of self-concept-based processes // Human Relations. 1999, vol. 52, p. 969-998.
66. Lynd-Stevenson R. M., Hearne C. M. Perfectionism and depressive affect: The pros and cons of being a perfectionist // Personality and Individual Differences. 1999, vol. 26, p. 549-562.
67. LoCicero K. A., Ashby J. S. Multidimensional perfectionism and self-reported self-efficacy in college students // Journal of College Student Psychotherapy. 2000, vol. 15 (2), p. 47-56.
68. Locke E. A., Latham G. P. A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1990.
69. Matsui T., Onglatco M. L. Career self-efficacy as a moderator of the relation between occupational stress and strain // Journal of Vocational Behavior. 1992, vol. 41, p. 79-88.
70. Minarik M. L., Ahrens A. H. Relations of eating behavior and symptoms of depression and anxiety to the dimensions of perfectionism among undergraduate women // Cognitive Therapy and Research. 1996, vol. 20 (2), p. 155-169.
71. Misener T. R., Sue Haddock K., Gleaton J. U. Abu Ajamieh A. R. Toward an international measure of job satisfaction // Nursing Research. 1996, vol. 45, p. 87–91.
72. Mitchelson J. K., Burns L. R. Career mothers and perfectionism: stress at work and at home // Personality and Individual Differences. 1998, vol. 25, p. 477-85.
73. Pacht A. R. (1984). Reflections on perfection // American Psychologist. 1984, vol. 3, p. 386-390.
74. Parker W. D. An empirical typology of perfectionism in academically talented children // American Educational Research Journal. 1997, vol. 34, p. 545-562.
75. Parker W. D., Stumpf H. An examination of the Multidimensional Perfectionism Scale with a sample of academically talented children // Journal of Psychoeducational Assessment. 1995, vol. 13, p. 372-383.

76. Rice K. G., Ashby J. S., Slaney R. B. Self-esteem as a mediator between perfectionism and depression: A structural equations anglysis // Journal of Counseling Psychology. 1998, vol. 45 (3), p. 304-314.
77. Rice K. G., Mirzadeh S. A. Perfectionism, attachment and adjustment // Journal of Counseling Psychology. 2000, vol. 47 (2), p. 238-250.
78. Rice K. G., Slaney R. B. Clusters of perfectionists: Two studies of emotional adjustment and academic achievement // Measurement and Evaluation in Counseling and Development. 2002, vol. 35, p. 35-48.
79. Richter J., Eisemann M., Perris C. Temperament, Character and Perceived Parental Rearing in Healthy Adults: Two Related Concepts // Psychopathology. 2000, vol. 33, p. 36-42.
80. Richter R. G., Tan S. Y. Psychopathology, Guilt, Perfectionism and Family of Origin Functioning among Protestant Clergy // Journal of Psychology and Theology. 1994, vol. 22, p. 29-38.
81. Rogers C. R. Client – centered theraphy: Its current practice, implications and theory. Boston: Houghton Mifflin, 1965.
82. Saboonchi F., Lundh L., Ost L. Perfectionism and self-consciousness in social phobia and panic disorder with agoraphobia // Behaviour Research and Therapy. 1999, vol. 37, p. 799-808.
83. Schaaf K. K., McCanne T. R. Childhood abuse, Body Image Disturbance and Eating Disorders // Child Psychology. 1994, vol. 59, p. 226-253.
84. Scholz U., Dona B. G., Sud S., Schwarzer R. Is General Self-Efficacy a Universal Construct? // European Journal of Psychological Assessment. 2002, vol. 18 (3), p. 242-251.
85. Scott K. S., Moore K. S., Miceli M. P. An exploration of the meaning and consequences of workaholism // Human Relations. 1997, vol. 50 (3), p. 287-314.
86. Silverman L. K. Personality Development: The Pursuit of Excellence // Journal for the Education of the Gifted. 1983, vol. 6 (1), p. 5-19.
87. Slaney R. B., Ashby J. S., Trippi J. T. Perfectionism: Its measurement and career relevance // Journal of Career Assessment. 1995, vol. 3, p. 279-297.
88. Slaney R. B., Rice K. G., Mobley M., Trippi J., Ashby J. S. The revised almost perfect scale // Measurement and Evaluation in Counseling and Development. 2001, vol. 34 (3), p. 130-45.
89. Sorotzkin B. Understanding and Treating Perfectionism in Religious Adolescents // Psychotherapy: Theory, Research, Practice, and Training. 1998, vol. 35, p. 87-95.
90. Spector, P. E. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc., 1997.
91. Spence J. T., Robbins A. S. Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results // Journal of Personality Assessment. 1992, vol. 58, p. 160-178.

92. Stober J. The Frost Multidimensional Perfectionism Scale Revisited: More Perfect with Four (Instead of Six) Dimensions // Personality and Individual Differences. 1998, vol. 24, p. 481-491.
93. Stumpf H., Parker W. D. A hierarchical structural analysis of perfectionism and its relation to other personality characteristics // Personality and Individual Differences. 2000, vol. 28, p. 837-852.
94. Terry-Short L. A., Owens R. G., Slade P. D., Dewey M. E. Positive and negative perfectionism // Personality and Individual Differences. 1995, vol. 18 (5), p. 663-668.
95. Thompson T., Davis H., Davidson J. Attributional and Affective Responses of Imposters to Academic Success and Failure Outcomes // Personality and Individual Differences. 1998, vol. 25, p. 381-396.
96. Wei M., Mallinckrodt B., Russell D. W., Abraham W. T. Maladaptive Perfectionism as a Mediator and Moderator Between Adult Attachment and Depressive Mood // Journal of Counseling Psychology. 2004, vol. 51 (2), p. 201-212.
97. Weiss D. J., Dawis R. V., England G. W., Lofquist L. H. Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. Mineapolis, MN, University of Minnesota, Work Adjustment Project, 1967.
98. Wittenberg K. J., Norcross J. C. Practitioner perfectionism: Relationship to ambiguity tolerance and work satisfaction // Journal of Clinical Psychology. 2001, vol. 57, p. 1543-1550.

Santrauka

G. Kilčiauskaitė. Įmonės finansininkų perfekcionizmas bei jo sąsajos su savo efektyvumo suvokimu ir pasitenkinimu darbu. Šio darbo tikslas yra išsiaiškinti adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo sąsajas su savo efektyvumo suvokimu ir pasitenkinimu darbu tarp įmonės finansininkų. Šiame darbe pateikiami finansininkių, dalyvavusių UAB „Mokesčių srauto“ organizuojamuose mokymuose 2008 vasario – kovo mėn., tyrimo rezultatai, kurie padėjo išsiaiškinti tyrimo tikslą. Tiriant 121 finansininkę buvo naudojami šie metodai: Frosto daugiadimensinio perfekcionizmo skalė, Bendra savo efektyvumo skalė, Minesotos pasitenkinimo klausimynas. Tyrimo rezultatai parodė, kad adaptyvus finansininkių perfekcionizmas (organizuotumas) yra susijęs su aukštu jų vidiniu pasitenkinimu darbu, o neadaptyvus finansininkių perfekcionizmas (susirūpinimas savo klaidomis ir abejojimas savo veiksmais) su pasitenkinimu darbu susiję nėra. Taip pat buvo nustatyta, kad adaptyvus finansininkių perfekcionizmas (aukšti asmeniniai standartai ir organizuotumas) yra susiję su aukštesniu savo efektyvumo suvokimu, o neadaptyvus finansininkių perfekcionizmas (abejojimas savo veiksmais) yra susijęs su žemesniu savo efektyvumo suvokimu. Taip pat buvo išsiaiškinta, jog aukštesnis finansininkių savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su jų aukštesniu vidiniu pasitenkinimu darbu. Be to, tyrimo rezultatai parodė, kad didesnio adaptyvaus perfekcionizmo (aukštų asmeninių standartų ir daugiau organizuotų) finansininkių grupėje savo efektyvumo suvokimas nėra susijęs jų pasitenkinimu darbu, tačiau tokie ryšiai nustatyti tarp mažesnio adaptyvaus perfekcionizmo finansininkių. Aukštesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su aukštesniu vidiniu pasitenkinimu darbu tarp žemesnius asmeninius standartus ir mažesnį organizuotumą turinčių finansininkių. Taip pat buvo atskleista, kad didesnio neadaptyvaus perfekcionizmo (labiau susirūpinusių savo klaidomis ir abejojančių savo veiksmais) finansininkių grupėje savo efektyvumo suvokimas nėra susijęs su jų pasitenkinimu darbu, kai, tuo tarpu, mažesnio neadaptyvaus perfekcionizmo (mažiau susirūpinusių savo klaidomis ir abejojančių savo veiksmais) finansininkių grupėje žemesnis savo efektyvumo suvokimas yra susijęs su žemesniu jų vidiniu pasitenkinimu darbu.

Raktiniai žodžiai: perfekcionizmas, savo efektyvumo suvokimas, pasitenkinimas darbu.

Summary

G. Kilčiauskaitė. Company‘s financiers‘ perfectionism and its correlation to perceived self-efficacy and job satisfaction. The aim of this work is to clarify the correlation of adaptive perfectionism and maladaptive perfectionism to perceived self-efficacy and job satisfaction among company‘s financiers. In addition, this work presents the studies of financiers, who participated in seminars organized by JSC „Mokesčių srautas“ in 2008 February – March, that have contributed to the clarification of the overall aim of this paper. In the study of 121 women financiers there has been applied the following methods: Frost Multidimentional Perfectionism Scale, The General Self-Efficacy Scale, Minnesota Satisfaction Questionnaire. The studies have shown that adaptive financiers‘ perfectionism (organization) is linked to high intrinsic job satisfaction, whereas maladaptive perfectionism (concern over mistakes and doubting of actions) is not linked to job satisfaction at all. It also has been found that adaptive financiers‘ perfectionism (high personal standards and organization) is associated with higher level of perceived self-efficacy, while maladaptive financiers‘ perfectionism (doubting of actions) is associated with lower level of perceived self-efficacy. In addition, it was revealed that higher perceived self-efficacy is related to higher intrinsic job satisfaction among financiers. Moreover, the studies have shown that in the group of higher adaptive perfectionistic (higher personal standards and more organized) financiers perceived self-efficacy is not related to their job satisfaction, whereas the correlations where found in the group of non perfectionistic financiers. Higher perceived self-efficacy correlates to higher intrinsic job satisfation among financiers‘ with lower personal standards and organization. Besides, in the group of higher maladaptive perfectionistic (more concerned over mistakes and doubting of actions) financiers perceived self-efficacy is not related to their job satisfation, while in the group of non perfectionistic (less concerned over mistakes and doubting of actions) financiers lower perceived self-efficacy is related to their lower intrinsic job satisfation.
Key words: perfectionism, perceived self-efficacy, job satisfaction.