

Vilniaus universitetas  
Filosofijos fakultetas  
Bendrosios psichologijos katedra

**Margarita Žuravskaja**

Sveikatos psichologijos studijų programa  
Magistro darbas

**Dirbančių asmenų perfekcionizmas, savijauta, optimizmas ir darbo  
sąlygos**

Darbo vadovas: asist. dr. Arūnas Žiedelis

Vilnius 2022

# TURINYS

|  |    |
|--|----|
| TURINYS .....  | 2  |
| SANTRAUKA .....  | 4  |
| SUMMARY .....  | 5  |
| SVARBIAUSIOS SAŲVOKOS .....  | 6  |
| PRATARMĖ .....   | 7  |
| 1. ĮVADAS.....   | 9  |
| 1.1. Psichologinės savijautos samprata .....                                       | 10 |
| 1.1.1. Hedoninis požiūris į psichologinę savijautą.....                            | 10 |
| 1.1.2. Eudaimoninis požiūris į psichologinę savijautą.....                         | 11 |
| 1.2. Streso darbe, psichosocialinių darbo sąlygų samprata .....                    | 12 |
| 1.2.1. Psichosocialinio streso darbe, perfekcionizmo bei miego sunkumų ryšys ..... | 15 |
| 1.3. Perfekcionizmo samprata .....   | 17 |
| 1.3.1. Istorinė perfekcionizmo apžvalga .....                                      | 17 |
| 1.3.2. Adaptyvus ir neadaptyvus perfekcionizmas.....                               | 18 |
| 1.3.3. Perfekcionizmo dimensijos .....   | 20 |
| 1.4. Optimizmo samprata .....  | 21 |
| 1.4.1. Dispozicinis optimizmas .....   | 22 |
| 1.4.2. Aiškinamoji optimizmo samprata (atribucinis stilius) .....                  | 23 |
| 1.4.3. Optimizmas, gera savijauta ir miego kokybė.....                             | 24 |
| 1.4.4. Optimizmas ir perfekcionizmas .....   | 24 |
| 1.5. Miego sunkumai .....  | 25 |
| 1.6. Tyrimo tikslas .....  | 27 |
| 1.7. Tyrimo klausimai.....   | 27 |
| 2. TYRIMO METODIKA .....   | 28 |
| 2.1. Tyrimo eiga ir dalyviai .....   | 28 |
| 2.2. Tyrimo instrumentai .....   | 28 |
| 2.2.1. Beveik tobula Perfekcionizmo skalė (Almost Perfect Scale – Revised).....    | 28 |

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 2.2.2. | Gyvenimo orientacijos testas (Life Orientation Test Revised) .....  | 30 |
| 2.2.3. | PSO-5 geros savijautos rodiklis (WHO-Five Well being index) .....   | 31 |
| 2.2.4. | Streso darbe vertinimo klausimynas (Management Standards Indicator Tool) .....  | 31 |
| 2.2.5. | Trumpoji miego sunkumų skalė .....  | 32 |
| 2.3.   | Duomenų analizė .....   | 33 |
| 3.     | REZULTATAI .....  | 34 |
| 3.1.   | Darbo aplinkos veiksnių prognozinė reikšmė .....  | 34 |
| 3.2.   | Perfekcionizmo veiksnių prognozinė reikšmė, atsižvelgus į darbo aplinkos efektą .....   | 35 |
| 3.3.   | Optimizmo prognozinė reikšmė, atsižvelgus į darbo aplinkos bei perfekcionizmo efektą .....  | 36 |
| 3.4.   | Miego sunkumų prognozinė reikšmė, atsižvelgus į darbo aplinkos, perfekcionizmo bei optimizmo efektą .....                             | 37 |
| 4.     | REZULTATŲ APTARIMAS .....   | 39 |
| 4.1.   | Tyrimo ribotumai .....  | 41 |
| 4.2.   | Praktinės rekomendacijos .....  | 41 |
|        | IŠVADOS .....   | 43 |
|        | LITERATŪRA .....  | 44 |
|        | PRIEDAI .....   | 56 |
|        | 1 priedas. Išverstas į lietuvių kalbą perfekcionizmo klausimynas, laisvai prieinami: SDV, PSO-5 ir sociodemografiniai klausimai ..... | 56 |
|        | 2 priedas. Vidurkių tarp grupių palyginimai .....   | 63 |
|        | 3 priedas. Koreliacijų tarp kintamųjų lentelės .....  | 66 |

## SANTRAUKA

### DIRBANČIŲ ASMENŲ PERFEKCIONIZMAS, SAVIJAUTA, OPTIMIZMAS IR DARBO SĄLYGOS.

Margarita Žuravskaja

Vilnius: Vilniaus universitetas, 2022; 67 psl.

Darbe pristatomos prognozinės reikšmės tarp psichologinės dirbančių asmenų savijautos, psichosocialinių darbo sąlygų, perfekcionizmo, optimizmo ir miego sunkumų. Keliami keturi klausimai apie psichologinės savijautos prognozę: „Kokie darbo veiksniai prognozuoja darbuotojų gerą savijautą?“, „Ar darbuotojų perfekcionizmas prognozuoja gerą savijautą jau po to, kai atsižvelgėme į darbo aplinkos efektą?“, „Ar optimizmas prognozuoja gerą savijautą, atsižvelgiant į darbo aplinkos ir perfekcionizmo ryšio efektą?“, „Ar miego sunkumai leidžia prognozuoti darbuotojų gerą savijautą, atsižvelgus į darbo aplinkos, perfekcionizmo bei optimizmo ryšio efektą?“. Tyrime dalyvavo 163 respondentai, iš jų 121 moteris ir 42 vyrai, kurių amžius pasiskirstė tarp 21 ir 59 metų. Tyrime naudoti klausimynai: PSO-5 geros savijautos rodiklis, streso darbe vertinimo klausimynas (SDV), beveik tobula perfekcionizmo skalė, gyvenimo orientacijos klausimynas (LOT-R), trumpoji miego sunkumų skalė (TMSS). Gauti rezultatai parodė, kad mažesni darbo reikalavimai ir nuodugnesnis darbuotojo informavimas apie pokyčius prognozuoja gerą darbuotojų psichologinę savijautą. Taip pat pastebėta, jog perfekcionizmo aukštų standartų dimensija prisideda prie darbuotojų geros savijautos, o neatitikimas savo iškeltiems standartams ją gadina. Atrasta, kad optimizmas gerina net ir asmenų pasižyminčių neigiamų perfekcionizmu gerą savijautą, nepriklausomai nuo darbo aplinkos, o miego sunkumų neturėjimas yra teigiamai susijęs su darbuotojų gera savijauta.

**Pagrindiniai žodžiai:** psichologinė savijauta, psichosocialinės darbo sąlygos, patiriamas stresas darbe, perfekcionizmas, optimizmas, miego kokybė, miego sunkumai.

## SUMMARY

### PERFECTIONION, WELL-BEING, OPTIMISM AND WORKING CONDITIONS OF WORKERS.

Margarita Žuravskaja

Vilnius: Vilnius university, 2022, 67 p.

The study presents prognostic values between the psychological well-being of working people, psychosocial working conditions, perfectionism, optimism and sleep difficulties. Four questions are asked about the prognosis of psychological well-being: "What work factors predict the well-being of employees?"; "Does employee perfectionism predict well-being after considering the work environment?"; "Does optimism predict well-being, given the effect of the link between the work environment and perfectionism?"; "Do sleep difficulties make it possible to predict the well-being of employees, taking into account the relationship between the work environment, perfectionism and optimism?". The study involved 163 respondents, including 121 women and 42 men, ranging in age from 21 to 59 years. The questionnaires used in the study were: The Five Well-Being Index (WHO-5), HSE Management Standards Indicator Tool, Almost Perfect Scale-Revised (APS-R), Life Orientation Test-Revised (LOT-R), Short Sleep Difficulty Scale (Trumpoji miego sunkumų skalė – TMSS). The obtained results showed that lower work demands and more thorough informing of the employee about the changes predict a good psychological well-being of the employees. It has also been observed that the dimension of high standards of perfectionism contributes to the well-being of workers and that non-compliance with their own standards damages it. Optimism has been found to improve the well-being of even individuals with negative perfectionism, regardless of the work environment, and the lack of sleep difficulties is positively related to the well-being of workers.

**Key words:** psychological well-being, psychosocial working conditions, stress at work, perfectionism, optimism, sleep quality, sleep difficulties.

## SVARBIAUSIOS SAŲOKOS

**Psichologinė savijauta** – tai asmens jausmai, emocijos, subjektyvus laimės patyrimas ir pasitenkinimas gyvenimu (Kahn, & Juster, 2002).

**Darbo sąlygos** šiame tyrime apima psichosocialines sąlygas, tokias kaip darbo reikalavimai, kontrolė, vaidmuo, santykiai, pokyčiai, vadovo, bei kolegų parama (Kuodytė ir Pajarskienė, 2017).

**Perfekcionizmas** yra daugiamatė konstrukcija, apimanti aukštų asmeninio atlikimo standartų laikymąsi ir tvarkos siekimą (Frost, Marten, Lahart, & Rosenblate, 1990; Slaney, Ashby, & Trippi, 1995). Lietuvių – anglų kalbų psichologijos žodynas (Bagdonas ir Rimkutė, 2013) apibūdina perfekcionizmą kaip tobulybės siekimą.

**Optimizmas** – tai individo savybė pastebėti teigiamas gyvenimo puses, gebėjimas pozityviai priimti aplinką ir iškilusias problemas (Chang, & Sanna, 2001).

**Miego sunkumai** – tai prasta miego kokybė, sunkumas užmigti, dažnas prabudimas bei ankstyvas prabudimas (Žiedelis, 2020).

## PRATARMĖ

Kiekvienas žmogus, tikriausiai, linki sau visko, kas geriausia ir nori, kad jo kasdienybėje būtų kuo mažiau rūpesčių. Kalbant apie darbovietes, vadovai dažniausiai nori, kad jų įmonėse dirbtų atsakingi, produktyvūs, tobulai darbą atliekantys pavaldiniai. Tuo tarpu, patys darbuotojai dažniausiai ieško komfortiškesnių darbo sąlygų, patrauklaus atlyginimo, pagarba grįstų bei malonių santykių su kolegomis. Ir nepaisant to, kokia yra asmens socialinė padėtis visuomenėje – visi nori būti sveiki. Anot pasaulinės sveikatos organizacijos, sveikata tai ne tik ligų ar negalių nebuvimas, bet ir visapusiška fizinė, dvasinė bei socialinė gerovė (World Health Organization (WHO), 1946). Kiekvienas nori būti stiprus, sveikas, jaustis kupinas energijos. Visa tai yra įmanoma, tereikia rūpintis savo kūnu ir psichologine gerove kiekvieną dieną nors po truputį. Kadangi jaunas, vidutinio ir vyresnio amžiaus žmogus didžiąją savo laiko dalį praleidžia darbe – vertėtų atsižvelgti į įvairius darbo aplinkos aspektus, norint, kad kasdienė veikla nešėtų ne tik finansinį pelną, bet ir palaikytų normalią psichologinę būseną, nekeltų distreso.

Kalbant apie darbovietes, vadovai dažniausiai nori, kad jų įmonėse dirbtų atsakingi, produktyvūs, tobulai darbą atliekantys pavaldiniai. Bet ne visi žmonės išsikelia savo veiklai aukštus reikalavimus, pastebi detales ir nori siekti tobulumo. Tokiais bruožais pasižymi perfekcionistai. Būtent todėl šiam tyrimui buvo pasirinktas perfekcionizmo analizavimas. Žinant, kad perfekcionizmas gali būti naudingas ir kenksmingas, natūralu, kad vadovai norėtų, jog jų pavaldiniai pasižymėtų adaptyviaus perfekcionisto bruožais. O jei jų darbuotojai yra neadaptyvūs perfekcionistai, darbas dažniausiai nevyks sklandžiai arba jo atlikimas gali kenkti kitiems, stabdyti kitų kolegų užduočių vykdymą. Ypač jei darbuotojas labai atsakingai žiūri į darbą, nori atlikti jį tobulai, todėl kelia sau nerealistiškus tikslus ar gauna juos iš viršinininko, o nesėkmės atveju patiria įvairiausių efektyviam tikslo siekimui trukdančius jausmus: nusivylimą, nerimą, pyktį, baimę, susierzinimą (Burns, & Fedewa, 2005). Tokioje situacijoje padėtų kolegų ar vadovo palaikomasis žodis ar veiksmas, bet jei pagalbos nesulaukiama ir santykiai darbe nepavydėtini, dažnas darbuotojas patiria stresą (Holmlund-Rytkönen, & Strandvik, 2005). Jei toks patiriamas stresas darbe yra pastovus, jis tampa distresu, kuris ilgainiui gali turėti įvairias neigiamas pasekmes darbuotojo sveikatai. Todėl svarbu suprasti kaip padėti tokiems perfekcionistams, jei jie yra darbuotojų gretose.

Atvirkščiai mąsto darbuotojai, kurie moka adaptuotis prie esamos situacijos, pozityviai mąstyti ir taip pat siekti iškeltų aukštų standartų. Atsipalaidavęs, kitaip tariant, neįsitempęs kūnas yra atviras veiklai, nes vyrauja „blaivus“ protas. O kai tik jaučiamas nerimas – jausmai užpildo mintis, prognozuojami blogiausi scenarijai ir visas procesas sukasi ratu ir tampa lyg

sniego lavina: didejant nerimui – daugėja pesimistiškų minčių, daugėjant pesimistiškoms mintims – didėja nerimas.

Taigi sveikas, energingas, aktyvus, optimistiškai nusiteikęs adaptyviu perfekcionizmu pasižymintis darbuotojas – tai, ko gero, kiekvienos įmonės svajonė, nes toks komandos narys ne tik kokybiškai atliks pavestas užduotis, bet ir palaikys darbingą atmosferą, gerą nuotaiką, kuri kaip yra žinoma užkrečia kitus ir nuteikia darbui.

Sakoma, į ką koncentruojamasi, tas ir didės. Galvojant apie gerus dalykus – jie ir būna aplink. Teigiant, kad pasaulis blogas, keršijant, atrandant žmonėse tik neigiamus bruožus – matome pasaulį niuriomis spalvomis: juk mintys materialios. Pozityvus mąstymas ir aplinkos priėmimas yra teigiamas variklis, kuris padeda susidoroti su pilka kasdienybe ir jos sunkumais. Mes patys savo nuotaikos, dienos ir gyvenimo kalviai. Taigi, pozityvus mąstymas nuspalvina kasdienybę ryškiomis spalvomis. Juk kai žmogus yra pakilios nuotaikos – jis kartu ir energingas. Tai liečia ir darbo. Pozityviai nusiteikęs darbuotojas atvykęs į darbą su malonumu, greitai ir kokybiškai turėtų atlikti patikėtas užduotis, negu pesimistas, kuriam viskas netinka, negražu, nekokybiška. Pastebėta, kad optimistiškai nusiteikusieji savo sveikatą vertina geriau, negu pesimistai (Buchenau, Hofmann, 2012). Be abejo, tai gali būti susieta atvirkščiai: jei prasta sveikata, nesitiki, kad ji akimirksniu pagerės.

Vainikuoja visus išvardintus aspektus miegas. Jei asmuo rūpinasi savo psichologine savijauta, jis žino gilaus miego svarbą jai. Stengsis išmiegoti rekomenduojamą paros valandų kiekį, prieš einant miegoti „*paruos*“ smegenis poilsiui. O tai reiškia jausis kur kas geriau, nei tie asmenys, kurių miegas yra sutrikęs. Juk ne veltui sakoma – rytą galva šviesesnė.



## 1. ĮVADAS

Kiekvienas asmuo turi viso savo gyvenimo ar jo tam tikros dalies tikslą. Vienų tikslai yra mažesni, paprasti, kiti nori pasiekti daugiau – didesniu ar net globaliu mastu. Ir didžioji dalis šių žmonių yra įvairių profesijų atstovai, turintys savo aistrą, mėgstamą veiklą ir darbą. Bet savo svajonių įgyvendinimo kelias retai būna lygus ir lengvas, ypač šiuolaikiniame pasaulyje, kuriame yra visko su kaupu: didelė įvairovė paslaugų, prekių, mokymų. Norintiems kažko pasiekti keliami aukšti reikalavimai, standartai, vyrauja didelė konkurencija. Norint sukurti gerą produktą ar pakilti karjeros laiptais dažnai reikia nestandartinio mąstymo ir daug pastangų. O kartais laimės vaikymasis tampa nepakenčiama našta, nes sau keliami nerealistiški lūkesčiai. Šiais bruožais pasižymi perfekcionistai ir nuo tokių padidintų reikalavimų kenčia daugelis gyvenimo aspektų: dažnai netenkina galutinis darbo rezultatas, eikvojama daug laiko nereikšmingiems dalykams, dėl to, kad nepavyko atlikti užduotį tobulai gali suprastėti nuotaiką, kilti nerimas, sutrikti miegas, sveikata. Šį sąrašą galima tęsti iki begalybės, bet svarbu suprasti kas gali padėti tokiems žmonėms palaikyti laimingo gyvenimo grandį – gerą savijautą. Be abejo išskirti vieną ar kelis dalykus būtų nelogiška, nes asmens kasdienybė susideda iš daugelio aspektų, kurie vienaip ar kitaip veikia organizmą. Bet yra trys „drambliai“ – vaistai, ant kurių laikosi mūsų sveikata, tai mityba, judėjimas ir miegas (Chow, 2020). Atrodo visi apie tai žino, bet ne visi sveikai maitinasi, sportuoja ir miega tiek, kiek reikia. Naturalu, kad kyla klausimas: kodėl? Juk nieko ypatingo nereikia – tik nueiti laiku miegoti, išsimiegoti, pasigaminti pusryčius, pietūs, vakarienę ir pasportuoti. Tikriausiai atsakymas slypi šiuolaikinio pasaulio realijoje – greitas tempas. Gyvenimas reikalauja atlikti daugybę užduočių greitai ir kokybiškai, o kartais vienu metu, todėl nei sveiko maisto ruošai, nei miegui, nei sportui laiko neužtenka. Ir iš tikrųjų, žmogus iš savo prigimties yra tingi butybė, todėl dažniausiai jis pasirinks daryti tai, kas pažįstama ir lengva, negu atvirksčiai. Todėl paprasčiausias „dramblis“ – vaistas, kurį galima palaikyti – tai miegoti, kaip teigia mokslininkai apie 7-8 valandas per parą ir eiti miegoti ne vėliau 22 valandos. Jei nors šis organizmo reikalavimas bus atliktas, tikėtina, kad savijauta taps nors šiek tiek geresnė. Šio efekto užtvirtinimui padės optimistiškas nusiteikimas. Tikriausiai ne kartą teko girdėti, kad optimistai yra sveikesni, kai suserga – greičiau sveiksta, nei pesimistai, po nelaimės tikisi geriausio, nors ir turėjo neigiamą patirtį (Scheier, Carver, & Bridges, 2001). Mūsų gyvenimas susideda iš smulkmenų, kurias dažniau pastebi optimistai, džiaugiasi jomis ir dėl to yra laimingesni už pesimistiškai nusiteikusius asmenis.

Taigi, šiame skyriuje bus aptariami dirbančių asmenų perfekcionizmo, psichologinės savijautos, optimizmo bei miego sunkumų padariniai. Aprašomas kiekvienas konstrukstas atskirai ir apžvelgiamos tarpusavio sąsajos.

## **1.1. Psichologinės savijautos samprata**

Gera sveikata visada buvo, yra ir tikriausiai bus visų žmonių siekiamybė. Juk nuo jos priklauso visa gyvenimo kokybė. Dažnai sakoma, jog sveikatos nenusipirksi už jokių pinigų, bet ją galime puoselėti kasdien nors po truputį investuojant savo laiką, kad ateityje neturėtume ligų, negalavimų ir didelių sąskaitų už vaistus, gydymus. Pasaulinė sveikatos organizacija (WHO, 1946) pateikia sveikatos apibrėžimą, kuriame pabrėžia, jog sveikata susideda ne tik iš fizinės būklės, bet ne mažiau svarbų vaidmenį atlieka psichologinė bei socialinė gerovė. Mokslininkės Žukauskienė, Navaitienė ir Kanapinskaitė (2005) teigia: subjektyvi sveikata yra svarbus subjektyvios gerovės veiksnys. O subjektyvi gerovė, savo ruožtu, yra plati sąvoka, apimanti fizinę, psichologinę, socialinę ir dvasinę dimensijas (Haas, 1999). Šiame tyrime bus kalbama apie psichologinę darbingo amžiaus žmonių savijautą.

Psichologinė savijauta, gerovė kaip daugiamatis psichologinis konstruktas ir nauja tyrimų tema traukė užsienio humanistinės pakraipos psichologų dėmesį nuo praeito amžiaus šešiasdešimtųjų metų pabaigos. Iš daugybės vakarų Europos mokslininkų psichologinės savijautos suvokimų, galima išskirti du pagrindinius: hedoninis (graik. *hedone* – pasitenkinimas) ir eudaimoninis (graik. *eudaimonia* – laimė, palaima).

### **1.1.1. Hedoninis požiūris į psichologinę savijautą**

Pagrindinė šio požiūrio sąvoka yra subjektyvi savijauta, kuri laikoma pažintiniu pasitenkinimo gyvenimu komponentu. Šio požiūrio atstovai mano, kad būti laimingam yra vienas svarbiausių, jei ne pats svarbiausias žmogaus egzistencijos tikslas (Водяха, 2012; Бенко, 2015). Subjektyvus psichologinės savijautos vertinimas susideda iš dviejų komponentų: emocinio ir kognityvinio. Emocinė savijauta, anot Lyubomirsky (2001), yra palanki teigiamų ir neigiamų emocijų pusiausvyra. Kognityvinė gerovė (arba pasitenkinimas gyvenimu), anot Diener, Suh, Lucas ir Smith (1999), yra individo kognityvinis savo gyvenimo įvertinimas, remiantis asmeniniais standartais. Hedoninė kryptis vertina teigiamų emocijų (laimės) stiprumą. Šios krypties šalininkai tiria emocinę savijautą, vadovaujantis emociniu ir kognityviniu – įvertinimo savijautos komponentais (Deci, & Ryan, 2008; Водяха, 2012; Петров, & Злыгостева, 2015).

Hedoninis požiūris psichologinę savijautą apibūdina kaip malonumo pasiekimas ir nemalonumo vengimas. Turima omenyje ne tik kūno malonumai (Петров, & Злыгостева, 2015). Įvairių mokslininkų tyrimų duomenimis, subjektyvios savijautos lygis išlieka stabilus ketverius, šešerius ir net dešimt metų. Taigi, galima daryti išvadą, jog subjektyvi savijauta yra gana stabili dispozicija (Водяха, 2012).

### 1.1.2. Eudaimoninis požiūris į psichologinę savijautą

Antroji psichologinės savijautos tyrimų kryptis – eudaimoninė. Jos žymiausi atstovai Marie Jahoda, Corey Lee M. Keyes ir Carol Diane Ryff didžiausią dėmesį skiria asmens pozityviam funkcionavimui, diferencijuojant psichologinę, asmeninę ir socialinę gerovę (Deci, & Ryan, 2008; Водяха, 2012; Петров, & Злыгостева, 2015). Ryff ir Singer (1996) mano, kad psichologinė savijauta susideda iš keleto matmenų. Pirmasis – tai savęs priėmimas, kuris apibrėžiamas kaip centrinis psichikos sveikatos bruožas, apimantis savirealizaciją, optimalų funkcionavimą bei brandą. Antrasis yra teigiami tarpasmeniniai santykiai, pagrįsti pasitikėjimu. Gebėjimas mylėti, būti empatišku bei palaikyti šiltą ryšį su kitais vertinamas kaip vienas iš pagrindinių psichikos sveikatos komponentu ir laikomas brandos kriterijumi. Trečiasis matmuo palaikantis gerą savijautą yra autonomija – kai žmogus turi vidinį vertinimo lokusą, neieško kitų pritarimo, geba savarankiškai funkcionuoti. Ketvirtoji psichologinės savijautos sudedamoji – yra asmens gebėjimas pasirinkti ar sukurti ir valdyti tinkamą jo psichinėms sąlygoms aplinką. Gyvenimo tikslas laikomas penktąją psichologinės savijautos sudedamąją dalimi. Manoma, jog gyvenimo tikslai, ketinimai ir prasmė daro teigiamą įtaką žmonių psichologinei savijautai. Ir paskutinė, šeštoji dimensija yra asmeninis augimas. Optimaliam psichologiniam funkcionavimui reikia ne tik pasiekti aukščiau išvardintas savybes, bet ir toliau plėtoti savo potencialą, augti kaip asmenybė, realizuoti save. Pavyzdžiui, atvirumas patirčiai yra pagrindinė visapusiškai veikiančio žmogaus savybė. Toks individas nuolat tobulėja, o ne teigia, kad viską žino, juk kol gyveni, tol mokaisi.

Eudaimoninės gerovės parametras atspindi visą žmogaus norų spektrą. Tačiau eudaimoninės gerovės pasiekimas yra pakankama, bet nebūtina sąlyga norint, kad savijauta būtų gera (Бенко, 2015). Psichologinė gerovė šiame požiūryje ne rezultatas ar galutinė būseną, o procesas, kurio metu individas realizuoja savo potencialą, tai ir yra eudaimoninio požiūrio pagrindas.

Apibendrinus, hedoninė laimė siejama su veikla, kuri teikia malonumą, pavyzdžiui filmo peržiūra ar naujo drabužio įsigijimas. O eudaimonija – tai toks laimės jausmas, kuris siejamas su atsakomybės prisiėmimu, investavimu į ilgalaikius tikslus, rūpinimusi kitų gerove. Tai prasmingas laimės jausmas, toks kaip pavyzdžiui savanoriavimas dėl tikslo, kuriuo tikime. Bet pastaraisiais metais mokslininkų publikuojamuose darbuose pastebima nuomonė, jog gerovė susideda iš mažiausiai dviejų išvardintų komponentų, kurie laikomi pagrindiniais. Tuo pačiu metu hedonizmas psichologine prasme apibūdinamas kaip teigiamas afektas arba malonumas, o eudaimonija reiškia gyvenimo suvokimą kaip pilnavertį, reikšmingą ir patrauklų (Бенко, 2015). Reikia pabrėžti, jog teoriškai hedoninis pasitenkinimo išgyvenimas ir eudaimoninis gyvenimo

prasmingumas reikšmingai skiriasi. Nepaisant skirtumų moksliniuose šaltiniuose aprašomi empirinių tyrimų rezultatai, patvirtinantys, jog reali asmens gerovė sujungia savyje abu šiuos komponentus (Huta & Ryan, 2010; Berridge, & Kringelbach, 2011). Seligmano ir kolegų (2018) tyrimai rodo, kad žmonės užsiimantys hedonine veikla patiria daug malonių pojūčių, yra energingesni ir turi mažesnę negatyvumo efektą. Tuo momentu jie net labiau laimingesni už tuos, kurie siekia eudaimoninių vertybių. Tačiau, ilgalaikėje perspektyvoje tie, kurie labiau vadovaujasi eudaimoniniu gyvenimo būdu (ugdo savo gebėjimus ir įgūdžius, mokosi ko nors), yra labiau patenkinti gyvenimu. Kai kurie tyrėjai tvirtina, jog eudaimoninės gerovės pasiekti paprasčiau asmeninio tobulėjimo būdu, kiti – ieškant gyvenimo prasmės (Водяха, 2013).

Subjektyvios psichologinės savijautos vertinimui gali būti naudojami trijų rūšių indikatoriai: subjektyvios psichologinės sveikatos, psichikos sveikatos problemų ir gyvenimo kokybės (Korkeila, 2000). Kadangi šiame darbe analizuojami dirbančių asmenų perfekcionizmas, optimizmas, darbo aplinkos sukeltas stresas ir miego sunkumai – yra svarbu pasirinkti metodą, kuris leistų įvertinti asmens psichologinę savijautą platesniu mastu. Tai reiškia, kad reikalingas bendresnis psichologinės savijautos vertinimo metodas. Apžvelgus įvairius Lietuvos ir užsienio atliktus tyrimus šia tema, pastebėta, kad yra du pagrindiniai ir žymiausi instrumentai skirti psichologinės savijautos vertinimui. Pirmasis yra Ryff (1989) sukurtas psichologinės gerovės klausimynas (angl. Psychological Wellbeing Scale (PWB Scale)), kuris turi standartinę (42 teiginiai) ir trumpąją (18 teiginių) versijas. Šis klausimynas remiasi eudaimoninio požiūrio principais, jame išskiriamos šešios subskalės, atitinkančios šio požiūrio visas dimensijas: savęs priėmimas, kokybiškų ryšių su kitais užmezgimas ir palaikymas, mąstymo ir veiksmų savarankiškumas, gebėjimas valdyti aplinką, kuri atitiktų asmens poreikius ir vertybes, prasmingų tikslų siekimas, gyvenimo prasmės turėjimas ir paskutinė – nuolatinis augimas ir tobulėjimas kaip asmenybė (Ryff, 1989). Antrasis instrumentas yra plačiai naudojamas Lietuvoje – tai PSO-5 (angl. The World Health Organisation – Five Well-Being Index (WHO-5), 1998) geros savijautos klausimynas, kuris vertina būtent psichoemocinę savijautą (hedoninis požiūris).

Taigi, asmens psichologinė savijauta yra visapusiška, apimanti įvairias gyvenimo dimensijas. O šiame darbe psichologinė savijauta bus nagrinėjama hedoniniu požiūriu.

## **1.2. Streso darbe, psichosocialinių darbo sąlygų samprata**

Tikriausiai nei vienas terminas moksliniuose darbuose, žiniasklaidoje ir kasdieniniame gyvenime nėra naudojamas taip dažnai ir plačiai, kaip stresas. Visi jį patyrė, visi apie jį kalba, tyrinėja, tačiau iki šiol nėra vieno bendro streso sąvokos apibūdinimo. Pagal klasikinį apibrėžimą stresas yra žmogaus reakcija į bet kokius jam keliamus įvykius ar reikalavimus, kuri pranoksta jo

adaptacijos galimybes (Lazarus, & Folkman, 1984). Tokie įvykiai ar reikalavimai vadinami stresoriais. Jie gali būti vertinami kaip grėsmės ir nelaimės šaltiniai arba iššūkių ir galimybių šaltiniai.

Egzistuoja streso lygio gradacija. Didelio stiprumo stresas paprastai kyla reaguojant į situacijas, kurios kelia grėsmę gyvybei (stichinės ar kitos nelaimės, buvimas karo zonoje, nelaisvėje, teroristų rankose ir kt.). Taip pat didelę asmeninę reikšmę turintys įvykiai (artimo žmogaus mirtis ar sunki liga, skyrybos, dideli finansiniai nuostoliai, priverstinė migracija, darbo praradimas ir kt.). Mažo lygio stresą gali sukelti įvairiausios kasdienės situacijos, kurias žmogus laiko sunkiomis ar neišspendžiamomis. Didelio stiprumo stresas sukelia depresines reakcijas, kurios gali užsitęsti ir įgauti potrauminio streso ar depresijos sutrikimų pobūdį. Reaktyvios depresijos plėtojime svarbus ne tik streso stiprumas, bet ir patiriamų stresinių įvykių skaičius. Žalingą poveikį turi ne tik didelio stiprumo stresas, bet ir lėtinis psichoemocinis pervargimas. Taip pat stresas, viena vertus, gali išprovokuoti psichinę ligą, kita vertus – turėti įtakos daugelio somatinių ligų (įskaitant hipertenziją ir išeminę širdies ligą) vystymuisi ir progresavimui (Орахов, & Пороцова, 2007).

Šiuolaikiniame pasaulyje daug kalbama apie darbo, santykių, artimo žmogaus mirties ir kitos rūšies stresą. Tačiau tikriausiai tik labai maža dalis kalbančiųjų stengiasi atrasti kas gi iš tikrųjų yra stresas, o daugelis net nesusimąstė, kad stresas ir distresas yra skirtingi dalykai. Bet dažniausiai išskiriamos 2 pagrindinės streso rūšis: eustresas – teigiamas stresinės būsenos vystymosi rezultatas ir distresas, kuris laikomas neigiamu stresinės būsenos rezultatu (Bandzienė, 2009). Kai kurių psichologų manymu, eustresas ir distresas viena be kitos neegzistuojančios sąvokos, kurios sukūria balansą žmogaus psichikoje (Rodríguez, Kozusznik, & Peiró, 2013).

Eustresas – tai kūno adaptacinių atsargų įtampos būseną, kurią sukelia vidutinio sunkumo stresas, o tai yra fiziologinė būseną, nes žmogus nuolat patiria kintančių gamtinės ir socialinės aplinkos sąlygų poveikį. Eustresas treniruoja ir stiprina adaptacines kūno sistemas, tai reiškia, kad jis būtinas sveikatos palaikymui (Selye, 1964; Selye, 1987). Kitaip tariant, eustresas yra optimalus patiriamo streso lygis, kuris stimuliuoja individą išeiti iš savo komforto zonos, tokiu būdu plečiant savo gebėjimų ribas.

Eustresas yra trumpalaikis naudingo streso poveikis organizmui, kuris turi teigiamą rezultatą. Jis kyla iš teigiamų emocijų ir suaktyvina organizmo gynybinius mechanizmus. Šioje būsenoje žmogus žino, kad sugeba išspręsti problemą, turi jėgų, žinių ir pasitikėjimo savimi. Po tokio sukrėtimo žmogus gali patirti jėgų, motyvacijos ir įkvėpimo antplūdį. Eustreso metu žmogaus organizme suveikia mechanizmai, kurie padeda išnaudoti didžiulį žmogaus galimybių potencialą. Tokiu metu galima greitai rasti išeitį iš sudėtingos padėties, o priimtas sprendimas bus

teisingiausias ir optimaliausias (Kozusznik, Rodríguez, & Peiró, 2015). Kai žmogus priverstas ilgai būti stresinėje situacijoje, kai pasipriešinimo fazė užtrunka, prasideda distresas, sukiantis bet kokios žmogaus veiklos dezorganizaciją.

Distresas (angl. *distress* – sielvartas, kančia, stiprus negalavimas, išsekimas (Bagdonas ir Rimkutė, 2013)) – nepalankus stresas, kurio pasekoje organizmo gynybinės jėgos išsenka, o tai lemia adaptacijos mechanizmų žlugimą ir įvairių ligų išsivystymą. Kitaip tariant, distresas yra asmens, praradusio gebėjimą prisitaikyti prie pasaulio, kuriame gyvena, būseną (Rodríguez, et al., 2013). Savo ruožtu distresas skirstomas į šias rūšis: fiziologinis; psichologinis ir emocinis; lėtinis; trumpalaikis; nervinis. Kiekviena iš pateiktų rūšių daro neigiamą poveikį asmeniui, todėl sukelia įvairius sutrikimus ir ligas. Distresas gali kilti arba spontaniškai, sulaukus nepalankių naujienų, arba susikaupti bėgant metams. Sukaupias yra pavojingiausias, nes jo fone vystosi lėtinė liga, nuo kurios neįmanoma atsikratyti (Дородных, 2019).

Pagrindinės streso priežastys (Дородных, 2019):

1. Darbinės žmogaus gyvenimo akimirkos.

1.1 Kai tenka stengtis dirbti neįdomų, nuobodų ir nemylimą darbą – nepaisomi asmens norai, jie tampa antraeiliai. Dažnai ši situacija sukelia nesąmoningą nerimą ir diskomfortą.

1.2 Neaiškumas dėl savo vaidmens kolektyve – kai darbuotojas nėra tikras, ko iš jo reikalaujama.

1.3 Konfliktai darbo vietoje – ginčai, išankstinis kolegų nusistatymas.

1.4 Vaidmenų konfliktas – paprasčiausias šio stresoriaus pavidalas: gali būti keli viršūninkai vienam pavaldiniui, atitinkamai keli skirtingi uždaviniai atitenka vienai užduočiai.

1.5 Darbinė perkrova – per didelė darbo apimtis, kurią reikia atlikti per trumpą laiką.

2. Asmeninis individo gyvenimas.

2.1 Neigiamą stresą asmeniniame gyvenime gali atspindėti asmeninio gyvenimo bėdos ar jo nebuvimas, artimųjų mirtis, artimųjų supratimo ir palaikymo nebuvimas.

2.2 Teigiamas stresas tas, kuris patiriamas neribotos laimės akimirkomis: kai sutinkama viso gyvenimo meilė, vestuvės, vaiko gimimas, reikšmingas pasiekimas sporte ar darbe, ilgai lauktas susitikimas su draugais. Iš fiziologinės pusės šie įvykiai taip pat sukelia stresą, kuris neturi labai gero poveikio organizmui.

Taigi, galima daryti išvadą, kad stresas mus lydi visą gyvenimą ir tai būtina normaliai asmenybės raidai. Selye (1987) teigė, kad jei žmogus nepatirs stresinių situacijų, jis neišgyvens kaip rūšis.

Lietuvoje atlikta nemažai tyrimų, kurie vertina tam tikros siauros srities darbuotojų psichologinę savijautą darbe. Be abejo tai svarbu būtent tos specialybės darbuotojams, jų vadovams. Tokie tyrimai leidžia daryti tam tikras intervencijas, prevencijas, pokyčius. Ištirti visas specialybes atskirai tikriausiai būtų labai sudėtinga arba neįmanoma, todėl kai kurie tyrėjai, studentai renka platesnę tiriamųjų imtį, kaip tai padarė Kazlauskaitė ir Augutytė – Kvedaravičienė (2020). Jos tyrė fizinės darbo aplinkos bei darbuotojų gerovės sąsajas. O šiame tyrime bus apžvelgiamos psichosocialinės darbo aplinkos sąlygos ir gerovė.

### **1.2.1. Psichosocialinio streso darbe, perfekcionizmo bei miego sunkumų ryšys**

Kaip jau yra žinoma, perfekcionizmas skirstomas į adaptyvų ir neadaptyvų. Pirmas leidžia individui plėsti savo gebėjimų ribas – tai sveikas perfekcionizmas. O neadaptyviu perfekcionizmu pasižimintys asmenys kelia sau nerealistiškus tikslus, kurių dažniausiai nesugeba pasiekti, todėl nerimauja ir patiria distresą.

Dažniausiai 1/3 visos paros asmuo praleidžia darbe, o tai reiškia, kad didesnė įvairiausių išgyvenimų dalis įvyksta darbinėje aplinkoje. Tarp tokių išgyvenimų be abejo bus ir stresas. Nenuostabu, bet viena nuodugniausiai ištirtų lėtinio psichoemocinio streso rūšių yra stresas darbe. Tai yra viena iš socialiai reikšmingiausių sveikatos ir saugos problemų besivystančiose šalyse. Pasaulinių tendencijų dinamika rodo, kad didėja reikalavimai darbuotojams visose veiklos srityse, vyrauja etatų mažinimas, didelis lankstumo ir reikalingų įgūdžių poreikis, per didelis darbo krūvis ir psichologinis spaudimas, disbalansas tarp darbo ir laisvalaikio. Visi šie veiksniai prisideda prie streso, susijusio su darbu (Holmgren, Dahlin-Ivanoff, Björkelund, & Hensing, 2009). Europos darbo sąlygų tyrimo (European Working Conditions Survey (EWCS)) duomenimis (1995–2005), visų amžiaus grupių respondentai teigia, kad darbas daro įtaką jų sveikatai. Tačiau ši nuomonė labiausiai paplitusi 45–54 metų amžiaus grupėje. Streso lygis yra didžiausias pas vidutinio amžiaus darbuotojus, o žemiausias – pas vyresnio amžiaus ir jaunesnius darbuotojams. Tuo tarpu tiriant klininkinius psichologus paaiškėjo, kad perfekcionizmas tiesiogiai siejasi su stresu (D'Souza, Egan, & Rees, 2011).

Užsienio autoriai (Оганов, & Погосова, 2007) teigia, jog stresinės reakcijos išraiška ir jos pasekmės sveikatai nustatomos remiantis:

- 1) stresoriaus pobūdžiu (pavyzdžiui, skyrybos ir konfliktas su kolega darbe sukelia nepalyginamo stiprumo ir pasekmių stresą) ir kiekybinėmis savybėmis (nustatytas kumuliatyvus patirto streso poveikis);

- 2) psichologinėmis, asmeninėmis ir genetinėmis asmens savybių ypatybėmis, lemiančiomis jo atsparumą stresui, emocinio atsako ir streso įveikos būdus (ne visi panašaus lygio stresą patyrę žmonės išgyvena jį vienodai);
- 3) žmogaus gyvenimo mikrosocialinėmis sąlygomis (šeimos, daug tarpasmeninių santykių, socialinės paramos turėjimas sumažina patiriamą streso stiprumą).

Stresinės įtampos požymiai yra (Дородных, 2019):

- 1) Greitas nuovargis, dėl kurio atsiranda elementarių klaidų darbe.
- 2) Prastėja atmintis.
- 3) Dažnas ir padidėjęs jaudrumas, greitai tampantis nuovargiu.
- 4) Valgymo režimo sutrikimas: persivalgymas arba dažnas atsisakymas valgyti.
- 5) Piktnaudžiavimas alkoholiu ir cigaretėmis.
- 6) Nevaldomas ir nepagrįstas viso kūno skausmas, galintis žmogų tik išgąsdinti ir dar labiau sujaudinti.

Atlikti moksliniai tyrimai šia tema, parodė, kad labiausiai kenksmingą poveikį širdies ir kraujagyslių sistemai turi 2 darbo streso modeliai: 1) darbas su daugybe reikalavimų ir mažas atlygis; 2) darbas, keliantis aukštus psichologinius reikalavimus, tačiau ribojantis galimybes priimti sprendimus (Theorell, & Karasek, 1996). Didžiojoje Britanijoje atlikto tyrimo, kuriame dalyvavo 3000 darbuotojų, rezultatai byloja, kad abu darbo streso modeliai yra nepriklausomi blogos sveikatos prognostiniai parametrai (Ostry, Kelly, Demers, Mustard, & Hertzman, 2003). Cheng su kolegomis teigia, kad amerikietėms darbas, kuriame daug reikalaujama, tačiau ribojamas sprendimų priėmimas, glaudžiai siejasi su rūkymu, hipertenzija, kitomis širdies ir kraujagyslių ligomis bei depresija (Cheng, Kawachi, Coakley, Schwartz, & Colditz, 2000). Kitame pasaulio krašte atlikto tyrimo rezultatai patvirtina, kad kas trečia moteris, gyvenanti didmiestyje Vakarų Sibiro sąlygomis, darbe patiria stresą (Гафаров, Панов, Громова, Гагулин, & Гафарова, 2015). Pagal ketvirtąjį EWCS tyrimą, atliktą 2005 m. Europos Sąjungoje, 20,3% moterų praneša apie stresą darbe, 31% mano, kad darbas daro įtaką jų sveikatai. Taip pat nustatyta, kad didžiausia vainikinių arterijų ligos išsivystymo rizika kyla verslininkams ir vadovams (Netterstrøm, Kristensen, & Sjøel, 2006). Pažymima, kad žmonių, paveiktų distreso, fizinis aktyvumas sumažėja (Буркова, & Марина, 2019). Išvardinta tik maža tyrimų dalis, kuriuose buvo vertinamas psichosocialinio streso darbe poveikis sveikatai. Bet to pakanka, jog suprastume, kad stresas ją veikia neigiamai.



### **1.3.Perfekcionizmo samprata**

Perfekcionizmas – tai multidimensinis bruožas, kuris yra plačiai tyrinėjamas psichologijos moksle ir kaip daugelis sąvokų psichologijoje neturi bendrai priimto apibrėžimo. Taip yra tikriausiai dėl to, kad kiekvienas mokslininkas jį mato savaip, atkreipia dėmesį į įvairius padarinius. Vieni akcentuoja praeitį, būtent kaip jis atsirado, į ką nukreiptas. Kiti svarsto ir atliekant tyrimus bando suprasti kaip jis veikia žmones skirtingose situacijose, ar jis yra naudingas ar kenksmingas.

#### **1.3.1. Istorinė perfekcionizmo apžvalga**

Laikui bėgant pasaulis keičiasi, bet taip pat keičiasi ir požiūris į šį konstrukta. Ankstyviausi perfekcionizmo modeliai grindžiami psichodinamine teorija. XXa. pradžioje ir viduryje perfekcionizmas dažniausiai buvo vadinamas meistriškumo arba pranašumo siekimu ir dažnai minimas žymių psichoanalizės teoretikų – Alfred Adler ir Karen Horney raštuose (Stoeber, 2018). Alfred Adler, individualiosios psichologijos pradininkas, priskiria perfekcionizmą evoliuciniam kontekstui, kuris iš vienos pusės yra įgimtas, kaip intensyvios energijos panaudojimas, iš kitos – savęs tobulinimas, kaip viso individo raidos kryptis. Jis teigė, kad tie, kurie išreiškia sveiką perfekcionizmą – ieško pasiekiamų tikslų, o tie, kurie išreiškia neigiamą – gali turėti obsesinių bruožų ir baimintis kritikos (Khodarahimi, 2010). Horney (Хорни, 2016) ir Kohut (Кохут, 2003) traktuoja perfekcionizmą, kaip vieną iš narcistinės asmenybės sudedamųjų dalių, kurioje nėra jokių teigiamų aspektų. Bandant nuslėpti savo silpnasias puses, idealizuojamas savasis „aš“, o aplinkiniai nuvertinami. Siekiama ne tik koreguoti, bet ir pilnai pavirsti ypatingos rūšies tobulyste, kurią numato specifiniai asmens idealizuoto vaizdo bruožai (Золотарёва, 2012). Freud nuomonė buvo šiek tiek kitokia: jis tikėjo, kad meistriškumo siekimas yra neurotinė fobija, kitaip „tariamasis tobulumo siekimas“, kuris naudojamas kaip bandymas nuslopinti arba išstumti potraukius. Jung manymu, tobulumo siekimas yra įgimta žmogaus savybė, lemianti savasties archetipo buvimą jo sąmonėje (Золотарёва, 2012). Šiek tiek vėliau Burns (1980) perfekcionizmą pavadino „kognicijų tinklu“, į kurį įeina asmens lūkesčiai, savęs ir kitų vertinimas bei įvykių interpretavimas. Jis tvirtino, kad perfekcionizmo bruožą turintys asmenys išsikelia sau nerealistiškus tikslus ir atkakliai jų laikosi. Vertina save pagal tai, ar jų atliktas darbas atitinka iškeltus standartus. Visos išvardintos nuomonės buvo sutelktos į klinikinę populiaciją, dėl kurios ir atsirado negativistinis, patologinis šališkumas.

XX amžiaus pabaigoje tyrėjai Terry-Short, Owens, Slade ir Dewey (1995) atliko tyrimą, kurio rezultatai patvirtino Hamachek (1978) nuomonę, kad perfekcionizmas turi ne tik neigiamas, kenksmingas sveikatai puses, kaip savo darbuose minėjo žymieji psichologijos atstovai

– Alfred Adler, Karen Horney, Sigmund Freud, Carl Jung, bet ir teigiamas, tokias kaip: asmens gebėjimas pastebėti detales, būti atidžiam, organizuotam, elgtis sąžiningai ir ryžtingai siekti užsibriežtų tikslų. Tokiais bruožais pasižimintis darbuotojas yra labai pageidaujamas šiuolaikinėmis darbo sąlygomis, kai siekiama įgyti konkurencingą pranašumą (Kanten, & Yesiltas, 2015). Bet toli gražu ne visi perfekcionistai geba būti tokiais, priimti nesėkmes, pasimokyti iš klaidų ir judėti toliau. Tai paaiškina dvi perfekcionizmo formas. Vienas iš pirmųjų apie tai kalbėjo Hamachek (1978), jis pasiūlė teigiamą perfekcionizmo formą vadinti normaliu perfekcionizmu, o neigiama – neurotišku. Kituose mokslinėse šaltiniuose normalų ir nerotinį perfekcionizmą vadina adaptyviu ir neadaptyviu (Rice, & Preusser, 2002; Bieling, Israeli, & Antony, 2004; Manasa, & Varma, 2022) bei teigiamu / pozityviu ir neigiamu / negatyviu (Terry-Short, Owens, Slade, & Dewey, 1995; Egan, Piek, Dyck, & Kane, 2011; Kanten & Yesiltas, 2015). Sąvokos adaptyvus, teigiamas, pozityvus ir neadaptyvus, neigiamas, negatyvus perfekcionizmas šiame darbe bus vartojamos kaip sinonimai vienam ar kitam konstruktui apibrėžti.

### **1.3.2. Adaptyvus ir neadaptyvus perfekcionizmas**

Teigiamas perfekcionizmas susijęs su realiu ir pagrįstu lukesčiu savęs paties atžvilgiu. Tokie asmenys kelia sau realistiškus tikslus, pastiprinami pripažinimu, palaikymu, pagyrimu. Norint pasiekti užsibriežto tikslo deda daug pastangų. Nesėkmės atveju pasireiškia adaptyvus elgesys: asmuo keičia metodus, stengiasi dar labiau, nepuola į neviltį, o konstruktyviai sprendžia išskylusias problemas, tobulina atliktą darbą. Tai toks perfekcionizmas, kai susitiprinama asmens savivertė ir jis mėgaujasi savo perfekcionistiniais siekiais (Rice, & Preusser, 2002; Burns, & Fedewa, 2005; Ясная, & Ениколопов, 2013). Normalūs perfekcionistai geba patirti gilų pasitenkinimą, didinti savivertę pasiekimų pagrindu, atliekant užduotis jie atsižvelgia kaip į savo nuosavus išteklius taip ir į apribojimus, vadovaujasi viltimi, kad pasiseks, gali patirti lengvo mąsto susijaudinimą ir azartą, lengvai įsitraukia į veiklą, sutelkia dėmesį į savo resursus ir mintis, kaip padaryti teisingai (Hamachek, 1978; Periasamy, & Ashby, 2002). Tokiems asmenims tikslo siekimas neužgožia visko gyvenime, jie geba priimti savo klaidas, nesėkmes. Kelia sau aukštus reikalavimus, bet realistiškai žvelgia į situaciją ir esant poreikiui gali juos koreguoti (Geicenaitė, 2009).

Neigiamu perfekcionizmu pasižimintis asmuo kenčia nuo savo paties iškeltų nerealistiškai aukštų standartų, kurie pastiprinami nesėkmės baime. Dažniausiai tokių perfekcionistų lukesčiai nesutampa su realybe ir tikslų siekimas baigiasi nesėkme, kuri ateityje blokuoja veiksmus: asmuo atidėlioja darbus, nes bijo, kad jo veiklos rezultatas bus netobulas, o jis turi būti idealus arba jo visai nebus. Tokiems neadaptyviems perfekcionistams nesėkmė sukelia

nerimą, depresiją ir nepelnavertiškumo jausmą (Rice, & Preusser, 2002; Burns, & Fedewa, 2005; Ясная, & Ениколопов, 2013). Neadaptyvūs perfekcionistai nuolat nepatenkinti tuo, ką padarė, rezultatas niekada neatrodo pakankamas, vadovaujasi tik itin aukštais lūkesčiais, kuriuos kelia patys sau, veikia apimti nesėkmės baimės, patiria stiprų nerimą, gėdą, kaltę, pasižymi vengiančiu elgesiu, sutelkia dėmesį į savo trūkumus ir mintis apie tai, kaip išvengti klaidų (Hamachek, 1978; Periasamy, & Ashby, 2002). Remiantis šiuo aprašymu atrodo, kad tokių asmenybių gyvenimas atvirksčiai – visai nėra idealus. Perfekcionistas nemoka mėgautis procesu, jis nuolat gyvena įtampoje, mintimis toje tolumoje laimingoje ateityje, kuri niekada iki galo nepasiekiamą. Jie nemoka gyventi „čia ir dabar“, džiaugtis akimirka. Tokie žmonės negirdi savo vidinio balso, nežino ką jaučia, ko iš tikrųjų nori, nes mato tik vieną – tikslą. Jie gali aukoti net būtiniausius savo poreikius vardan nepriekaištingai atliktų užduočių darbe, draugų, tėvų, kolėgų pripažinimo, pagyrimo ir palaikymo. Kadangi noras pasiekti užsibrėžtų tikslų yra gana aukštas, procesas išseikvoja labai daug laiko bei energijos sąnaudų. Žmogaus laisvalaikis ir santykiai yra tos sritys, kurios suteikia jėgų, leidžia pailsėti. O neurotiniai perfekcionistai poilsiui neturi laiko arba turi nepakankamai, todėl greičiau nei kiti pervargsta, daro daugiau klaidų, suirzta ir vėl daug klysta ir vėl suirzta (Stoeber, & Stoeber, 2009; Stoeber, 2018; Wei, Li, Shi, Liang, & Yang, 2020). Todėl sukuriamas cikliškas ratas iš kurio sudėtinga ištrūkti.

1 lentelėje pateikti adaptyvaus ir neadaptivaus perfekcionizmo skirtumai (Hamachek, 1978; Rice, & Preusser, 2002; Золотарёва, 2012).

1 lentelė. *Adaptyvaus ir neadaptivaus perfekcinonizmo skirtumai*

| <i>Normalus perfekcionizmas</i>   | <i>Neurotinis perfekcionizmas</i>  |
|---|--|
| Aktyvi gyvenimo pozicija ir pasitikėjimas savo jėgomis kovojant su stresu.  | Savikontrolės praradimas sunkiose gyvenimo situacijose ir nepasitikėjimas savimi.  |
| Patiriama laimė, prasmingumas, pasitenkinimo jausmas, kai tikslas yra pasiektas.  | Pasitenkinimo jausmo nebuvimas, beprasmiškumas, šiurkšti savikritika net dėl mažiausių klaidų.   |
| Polinkis į galimas grėsmes žiūrėti kaip į iššūkius, kurie gali būti naujų galimybių šaltiniu, naujų problemos sprendimo būdų paiešką. | Bejėgiškumo jausmas ir polinkis į neproduktyvų elgesį ar atsisakymas spręsti problemą grėsmės atveju.                                    |
| Gebėjimas priimti gyvenimo pokyčius ir sėkmingai orientuotis naujose situacijose, noras rizikuoti nesant sėkmės garantui.             | Nėra pasiryžimo rizikuoti, naujų ir neaiškių situacijų baimė, nesugebėjimas įgyti naujų žinių ir patirties iš sunkių gyvenimo situacijų. |
| Suvokimas, kad rezultatas priklauso nuo situacijos, atleidžia sau nedideles klaidas.  | Negebėjimas toleruoti netobulumą.  |

|   |  |
|---|--|
| Teigiami ateities lūkesčiai ir noras realizuoti išsikeltus tikslus.   | Aiškios laiko perspektyvos nebuvimas, vyraujant neigiamam praeities apmąstymui ir beviltiškam požiūriui į ateitį.                                |
| Savo išteklių bei apribojimų pripažinimas ir priėmimas.   | Savęs susvetimėjimo, nepasitenkinimo ir nusivylimo savimi jausmas.   |
| Nepriklausomybė ir dėmesys savo standartams, įsitikinimas, jog yra galimybė pasirinkti savo gyvenimo kelią. | Susirūpinimas kitų lūkesčiais ir vertinimais, pasirinkimo nebuvimo ir nekontroliuojamų situacijų išgyvenimas, negebėjimas valdyti savo gyvenimą. |
| Asmeninis augimas ir nuolatinio saviugdos, savęs tobulinimo ir savo galimybių realizavimo jausmas.          | Asmeninio sąstingio patyrimas ir asmeninio progreso jausmo nebuvimas, pastovus mąstymas apie nepriekaištingumą.                                  |
| Energijos ir gyvenimo pilnatvės patyrimas.  | Išsekimas ir pilno išteklių išsekvojimo jausmas.   |

### 1.3.3. Perfekcionizmo dimensijos

1990 metai tapo svarbūs perfekcionizmo „išsiplėtimui“, nes tuo metu dvi skirtingos tyrėjų grupės paskelbė daugialypius perfekcionizmo modelius ir su jais susijusias daugiamates priemones. Pirmieji buvo Frost, Marten, Lahart ir Rosenblate (cit. iš Stoeber, 2018), kurie išskyrė šešias perfekcionizmo dimensijas: asmeniniai standartai, susirūpinimas klaidomis, abejonės dėl veiksmų, tėvų lūkesčiai, tėvų kritika bei organizuotumas. Asmeniniai standartai atspindi nepaprastai aukštus perfekcionistų atlikimo standartus. Rūpestis dėl klaidų apima perfekcionistų baimę daryti klaidas ir neigiamas klaidų pasekmes, tuo tarpu abejonės dėl veiksmų užfiksuoja polinkį į neapsisprendimą, susijusį su netikrumu elgtis teisingai. Priešingai, tėvų lūkesčiai ir tėvų kritika nurodo perfekcionistų supratimą, kad jų tėvai tikėjosi, jog jie bus tobuli, ir buvo kritiški, jei vaikas nepateisindavo šių lūkesčių. Galiausiai fiksuojamos organizuotumo tendencijos ir vertinama tvarka bei tvarkingumas. Antroji tyrėjų grupė – Hewitt ir Flett (1991) išskyrė tris perfekcionizmo demensijas: į save, į kitą orientuotą bei socialiai nustatytą perfekcionizmą. Į save orientuotas perfekcionizmas apima vidinius asmens motyvuotus įsitikinimus, kad tobulumo siekimas ir tobulumas yra svarbūs. Į save orientuoti perfekcionistai tikisi būti tobuli. Į kitus nukreiptu perfekcionizmu pasižimintys asmenys tikisi priešingai – kad bus tobuli kiti. Galiausiai, socialiai nustatytas perfekcionizmas apima išoriškai motyvuotus siekiamus įsitikinimus, kai asmuo tiki, kad kiti tikisi, kad jis bus tobulas (Flett ir Hewitt, 2020).

Stoeber ir Stoeber (2009) atlikto tyrimo rezultatai nurodo, jog perfekcionistiniai siekiai pasireiškia darbo bei studijų srityse, rečiau kūno higienos, rašybos bei dokumentų pateikime.

Dažnai perfekcionizmas tiriamas kartu su psichologine gerove, stresu, depresija (Hewitt, & Flett, 1991; Childs, & Stoeber, 2012; Black, & Reynolds, 2013; Andrews, Burns, & Duelling, 2014; Kanten, & Yesiltas, 2015; Park, & Jeong, 2015; Collin, O'Selmo, & Whitehead, 2020), bandoma suprasti šių veiksnių veikimo mechanizmus ir neveltui, nes dažniausiai ryšiai yra stiprūs ir perfekcionizmas siejamas su psichologine sveikata. Kadangi sveikata yra pats brangiausias ir trapiausias žmonių turtas, kurį reikia saugoti ir puoselėti, svarbu suprasti kas gali ją bloginti bei gerinti šiuolaikinio pasaulio aukštų reikalavimų sąlygomis, perfekcionistų atžvilgiu.

## 1.4. Optimizmo samprata

Kai savo gyvenime žmonės susiduria su nelaimėmis ar sunkumais, jie patiria įvairių emocijų – nuo susijaudinimo ir nekantrumo iki pykčio, nerimo ir depresijos. Atrodo, kad šių jausmų pusiausvyra yra susijusi su žmonių optimizmo ar pesimizmo laipsniu. Optimistai yra žmonės, kurie tikisi teigiamų rezultatų, net kai viskas yra sunku. Šis pasitikėjimas turėtų sukelti gana teigiamų jausmų derinį. Pesimistai tikisi neigiamų rezultatų, nepaisant situacijos. Ši abejonė turėtų sukelti didesnę polinkį į neigiamus jausmus – nerimą, kaltę, pyktį, liūdesį ar nevilgtį (Scheier & Carver, 1992).

Optimizmas – tai asmens teigiamas nusiteikimas daugelyje gyvenimo situacijų. Sąvoka yra kilusi iš lotynų kalbos, *optimus* – geriausias. Šis bruožas apima tiek mažą optimizmą, pavyzdžiui: „Grįžęs namo tikrai rasiu vietą kieme kur galėčiau prisiparkuoti“ tiek didelį: „Kada nors pasaulis taps geresnis“ (Seligman, & Csikszentmihalyi, 2000). Optimistai mano, kad viskas, kas benutiktų – tik į gerą, kad nesėkmės yra laikinos, priima jas. O pesimistai tiki, kad jiems nutiks blogų dalykų. Mano, kad visi yra blogi ir bet kokia pradžia pasmerkta žlugti (Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010). Optimistiškai nusiteikęs asmenys pasižymi geresne nuotaika, yra atkaklesni, sėkmingesni bei pasižymi geresnės fizinės sveikatos rodikliais (Peterson, 2000).

Iš mokslinės pozicijos, optimizmas – tai pozityviosios psichologijos dalis, kurią sudaro trys lygmenys: subjektyvusis, individualusis ir grupinis. Būtent subjektyvusis lygmuo susideda iš: pasitenkinimo gyvenimu praeityje, laimės dabartyje bei vilties ir optimizmo jausmų ateityje (Boniwell, 2006; Kim, Keck, Miller, & Gonzalez, 2012).

Kadangi pozityvioji psichologija ganėtinai jauna psichologijos mokslo šaka (XX a. pabaigoje įvyko pirmasis pozityviosios psichologijos atstovų suvažiavimas), todėl ir optimizmo tyrimų istorija nėra labai turtinga. Bet nepaisant to, šiuolaikinėje psichologijoje išskiriami du požiūriai į optimizmą: remiantis Scheier ir Carver (1985) pateikta dispozicinio optimizmo samprata

ir Seligman (Селигман, 2006) aiškinąmąją optimizmo sampratą, dar kitaip vadinama atribucinio stiliaus teorija.

#### 1.4.1. Dispozicinis optimizmas

Pirmasis požiūris į optimizmo ir pesimizmo tyrinėjimą siejamas su amerikiečių mokslininkų M. F. Scheier ir C.S. Carver vardais. Šio požiūrio esmė ta, kad optimizmas vertinamas kaip apibendrinti teigiami individo lūkesčiai, kurie gali būti daugiau ar mažiau išplėsti per visą jo gyvenimą. Šis konstruktas taip pat gali būti vadinamas dispoziciniu optimizmu (Scheier, & Carver, 1992). Pesimizmas yra optimizmo priešingybė ir apibūdina apibendrintus asmens ateities neigiamus lūkesčius.

Šių sąvokų psichologinį turinį Scheier ir Carver (1992) apibūdina remiantis motyvacijos teorija, kurios pagrindinė mintis yra ta, kad elgesiu siekiama norimų tikslų. Tikslai yra veiksmai, galutinės būsenos, kurias asmuo suvokia kaip pageidaujamas arba nepageidaujamas. Žmonės bando elgtis taip, kad pasiektų norimą rezultatą ir stengiasi laikytis atokiau nuo to, ką laiko nepageidajamu. Taigi, jei tikslai nėra pakankamai reikšmingi, nesiimama jokių veiksmų.

Kita pagrindinė mintis yra prieštaravimas tarp pasitikėjimo jausmo ir abejonių siekiant tikslo. Jei asmenybei trūksta pasitikėjimo savimi, tai taip pat sukels veiksmų trūkumą. Tikslingai stengiamasi tik tuo atveju, jei turima pakankamai pasitikėjimo savimi. Šios idėjos yra susijusios su optimizmu ir pesizmu. Optimistų ir pesmistų elgesio prognozavimas remiasi šiais principais (Scheier, & Carver, 1992).

Scheier, Carver ir Bridges (1994) pažymi, kad optimistai, kurie renkasi efektyvesnes įveikos strategijas nei pesmistai, sėkmingai susidoroja su problemomis, tuo tarpu pesmistai dažniau susiduria su nesėkmėmis, o išsipildę lūkesčiai sustiprina pirmųjų optimizmą ir antrųjų pesimizmą ir viskas vyksta lyg užburtame rate.

Būtent Scheier ir Carver yra žinomo LOT (*Life Orientation Test*) testo autoriai. Metodika buvo sukurta siekiant įvertinti individualias asmenybės savybes, atspindinčias optimizmo ar pesimizmo lygį. Šis matavimas buvo naudojamas daugelyje mokslinių tyrimų tiriant šio reiškinio elgesio bei emocines pasekmes (Scheier, & Carver, 1992). Nors LOT yra plačiai naudojamas, buvo atrasta keletas trūkumų. Vienas reikšmingiausių – tai, kad originalūs testo klausimai nebuvo išsamiai orientuoti į ateities idėjas, kaip aprašyta Carver ir Scheier teorijoje, todėl buvo sukurta pataisyta LOT-R (*Life Orientation Test – Revised*) testo versija.

### 1.4.2. Aiškinamoji optimizmo samprata (atribucinis stilius)

Reikšmingą indėlį plėtojant optimizmo ir pesimizmo psichologinį turinį įnešė Seligman ir jo sekėjų Abramson, Tisdale ir Peterson išmokto bejėgiškumo teorija, kurios kontekste ir buvo rengiama atribucinio stiliaus samprata (Гордеева, Сычев, & Осин, 2017). Pagal šią sampratą gyvenimo procese žmogus susikuria tam tikrą stabilų būdą, kuriuo paaiškina įvairių gyvenimo įvykių priežastis remiantis vyraujančiu priskyrimo stiliumi (Gillham, Shatté, Reivich, & Seligman, 2001). Norint suprasti šio požiūrio „optimizmo“ sąvoka būtina žinoti sudedamųjų atribucijos dalių aprašymą. Jų yra trys:

1. Personalizavimas (vidinis – išorinis);
2. Stabilumas (pastovus – nepastovus);
3. Apibendrinimas (globalus – privatus).

Vidinė atribucija apibūdina įvykių priežastį, remiantis savimi; išorinė atribucija paaiškina priežastį remiantis išoriniais veiksniais. Pastovumo atribucija aprašo įvykius kaip nuolatinus, ilgalaikius; nepastovumo – charakterizuoja priežastį kaip laikiną. Globali atribucija aiškina įvykių priežastis, apibendrinančiais terminais, kurie apima daugelį situacijų; privati atribucija – ribojančiais terminais (Peterson, 2000; Gillham, Shatté, Reivich, & Seligman, 2001).

Įvairūs šių parametrų deriniai suformuoja asmens atribucinį stilių. Šiuo atžvilgiu teorijos autoriai išskiria tokius stilius kaip optimistinis ir pesimistinis (Циринг, & Эвина, 2013). Optimistiniu atribuciniu stiliumi vadovaujantis asmuo tiki, kad bėdos yra laikinos (nepastovumo atribucija neigiamiems įvykiams), kad vyksta tik vienoje gyvenimo srityje (privati atribucija neigiamiems įvykiams), nemalonumų priežastis yra išorinės aplinkybės (išorinė atribucija neigiamiems įvykiams). Toks asmuo mano, kad geri įvykiai vyksta nuolat (pastovumo atribucija teigiamiems įvykiams), būna skirtingose gyvenimo srityse (globali atribucija teigiamiems įvykiams), o jų priežastis slypi pačiame asmenyje (vidinė atribucija teigiamiems dalykams, kurie vyksta su pačiu asmeniu).

Žmogus, pasižymintis pesimistiniu atribuciniu stiliumi tiki, kad bėdos tęsis amžinai (pastovumo priskyrimas neigiamiems įvykiams), jų pasitaiko visose gyvenimo srityse (globali atribucija neigiamiems įvykiams), jis kaltina save dėl bėdų (vidinė atribucija dėl neigiamų įvykių). Viskas, kas nutinka gero, tokiam asmeniui atrodo laikina (nepastovumo atribucija teigiamiems įvykiams), nutinka tik ribotoje jo gyvenimo srityje (privati teigiamų įvykių atribucija), atsiranda dėl atsitiktinumo (išorinė atribucija teigiamiems įvykiams).

Seligman (Селигман, 2006) teigimu, pesimistus apibūdinantis bruožas yra jų įsitikinimas, kad nesėkmės truks ilgą laiką, jos sunaikins viską, kas buvo daroma ir tai atsitiks dėl jų kaltės. Kita vertus, kai optimistus ištinka panašūs likimo smūgiai, savo nesėkmes traktuoja visiškai priešingai. Jie mano, kad pralaimėjimas yra laikinas, kad jo priežastys yra vienkartinio pobūdžio ir dėl to kalti ne jie, o aplinkybės, nesėkmė ar kiti žmonės. Pralaimėjimas negali jų palaužti. Nepalankią situaciją optimistai suvokia kaip iššūkį ir stengiasi ją įveikti dvigubu pajėgumu.

### **1.4.3. Optimizmas, gera savijauta ir miego kokybė**

Optimizmas buvo ir yra plačiai tyrinėjamas sveikatos kontekste, renkantis įvairias tiriamųjų imtis. Jis siejamas su geresnės fizinės sveikatos rodikliais, intuityviais veiksmais apsaugoti sveikatą, tuo tarpu pesimizmas – su sveikatai žalingais įpročiais (Carver, Scheier, & Segerstrom, 2010). Carver ir kolegų (2010) atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad didesnis optimizmo lygis buvo teigiamai susijęs su geresne savijauta nelaimių ar sunkumų metu. Panašius atradimus padarė ir kiti mokslininkai. Atliktų tyrimų rezultatai atskleidė, jog optimizmas yra teigiamai susijęs su geresne miego kokybe ir neigiamai su nemigos simptomais (Uchino et al., 2017; Lemola, Räikkönen, Gomez, & Allemand, 2013).

### **1.4.4. Optimizmas ir perfekcionizmas**

Apžvelgus daugybę straipsnių optimizmo – pesimizmo ir perfekcionizmo tema pastebima, kad pesimizmo bei neigiamo perfekcionizmo apibrėžimai turi panašumų, taip pat kaip ir optimizmas kartu su teigiamu perfekcionizmu. Optimistai ir adaptyvūs perfekcionistai tikisi geriausio, nepaisant to kokia yra situacija – ar rezultatas atitinka iškeltus tikslus ar ne. Tokie žmonės prisitaiko prie esamos padėties, o sėkmė yra jų pastiprinimas. Nesėkmės atveju nenuleidžiamos rankos: ieškomi ir atrandami pozityvūs dalykai bei bandoma iš naujo ar judama toliau. O pesimistai ir neadaptyvūs perfekcionistai atvirksčiai, patyrę nesėkmę lyg užblokuoja savo veiksmų planą: jie mato tik tamsias spalvas, tiki jog užduoties atlikimas yra pasmerktas žlugti (Scheier, & Carver, 1992; Scheier, Carver, & Bridges, 1994; Rice, & Preusser, 2002; Geicenaite, 2009). Tokie neigiami ateities lūkesčiai tik pablogina esamą situaciją ir iš šio užburto rato ištrūkti tampa vis sudėtingiau. Tikriausiai todėl, kad optimizmas ir perfekcionizmas yra panašūs, atliekama nemažai tyrimų, naudojant išvardintus konstruktus, ieškoma ryšių, sąsajų ir randama, jog optimizmas gali gerinti tiek adaptyvių, tiek neadaptyvių perfekcionistų gerą savijautą (Chang, 2009; Black, & Reynolds, 2013; Andrews, Burns, & Dueling, 2014).



## 1.5.Miego sunkumai

Pagrindiniai kiekvienos gyvos būtybės energijos šaltiniai yra maistas, vanduo ir miegas. Tam tikrą laiką būnant be vieno iš jų ar be kelių organizmas pradeda prastai funkcionuoti ir galiausiai gali netekti gyvybinių jėgų. Asmenys, pasižymintis valgymo ar miego sutrikimų simptomais turėtų ieškoti šių bėdų atsiradimo priežasčių ir dirbti su jomis, tokiu būdu mažinant jų neigiamą poveikį sveikatai. Abiejų sutrikimų priežastys glūdi pasąmonėje ir yra psichologinio pagrindo. Šiame darbe bus aptariami miego sunkumai, kuriuos vienu ar kitu gyvenimo momentu gali patirti kiekvienas žmogus. Dažnai pranešama apie miego sutrikimus arba prastą miego kokybę visame pasaulyje. Oficialiai kreipiasi į gydytojus nuo 10 iki 48 proc. sergančiųjų (Ohayon, & Smirne; Ohayon, & Paiva, 2005), bet tikrai ne visi asmenys gali atpažinti miego sutrikimus, dėl to nežinodami, kad juos turi – nesikreipia ir nesigydo. O toks neatsakingas požiūris į poilsį gali turėti begalę neigiamų, sveikatą žalojančių padarinių, dalis iš kurių bus apžvelgiama žemiau.

Jei miego sutrikimas yra lėtinio pobūdžio, jis turi rimtesnių neigiamų pasekmių asmens sveikatai. Pavyzdžiui, kelių tyrimų rezultatai rodo, kad žmonėms, miegantiems mažiau penkių valandų per parą dažniau pasireiškia arterinė hipertenzija (Gangwisch et. al., 2006; Gottlieb et. al., 2006), didėja antrojo tipo cukraligės išsivystimo rizika (Центерадзе, & Полуэктов, 2018), miegantiems mažiau septynių valandų per parą pasireiškia 2,9 kartų didesnė peršalimo tikimybė (Cohen, Doyle, Alper, Janicki-Deverts, & Turner, 2009). Sunkumai užmigti ir ramiai išmiegoti visą naktį, atsirandantys dėl tam tikrų miego sutrikimų, sutrumpina gilaus miego fazių trukmę ir gali sukelti hormoninį disbalansą, kurio pasekoje asmuo gali jausti padidėjusį alkį, sumažėja medžiagų apykaita, dėl ko vystosi polinkis turėti viršsvorį (Horvath, & Gao, 2005). Miego problemos dažnai atsiranda kartu su psichopatologinėmis būsenomis ir emocinio reguliavimo sutrikimu. Asmenys, turintys nuotaikos sutrikimų, pasižymi didesniu miego sunkumų lygiu, nei sveiki (Tkachenko, Olson, Weber, Preer, Gogel, & Killgore, 2014). Sergantys migrena pranešė, jog jau ilgą laiką turi miego sunkumų: miego nepakankamumas, sunkumas užmigti ir nuolat sapnuojami košmarai (Vgontzas, Cui, & Merikangas, 2008). Taigi miegas ir emocinis funkcionavimas yra glaudžiai susiję.

Įrodyta, kad trumpalaikis miego trūkumas neturi katastrofiškų pasekmių, bet žymiai apriboja žmogaus kognityvinį ir socialinį funkcionavimą (Центерадзе, & Полуэктов, 2018). Ryte stokojama jėgų ir sunku keltis.

Įdomus faktas, jog protinis aktyvumas prieš miegą gali būti susijęs su prastesne miego kokybe (Nedzveckas, & Pilkauskaitė-Valickienė, 2012). Ne veltui rekomenduojama nors valandą

prieš miegą nesinaudoti išmaniaisiais telefonais, nežiūrėti televizoriaus, kad smegenys atsipalaiduotų ir pasiruoštų miegui.

Hansen, Hogh, Garde ir Persson (2014) tyrė patyčias darbe ir pastebėjo, jog asmenys, patiriantys patyčias ar esantys patyčių liudininkai turėjo daugiau miego sunkumų, nei tie kurie nebuvo patyčių aukomis ar liudininkais. Kiti mokslininkai tyrė darbo aplinkos psichosocialinius miego sutrikimo veiksnius. Gauti rezultatai byloja, jog psichosocialiniai darbo aplinkos veiksniai vidutiniškai ir stipriai koreliuoja su mieguistumu (Mokarami, Gharibi, Kalteh, Faraji Kujerdi, & Kazemi, 2020).

Moksliškai pagrįsta, kad perfekcionizmas yra nemigą skatinantis veiksnys (Lundh, Broman, Hetta, & Saboonchi, 1994; Stricker, Kröger, Kuskens, Gieselmann, & Pietrowsky, 2022) ir yra susijęs su depresijos simptomais (Lombardo, Mallia, Battagliese, Grano, & Violani, 2013). Kiti autoriai, atlikę longitudinalinį miego sutrikimų ir perfekcionizmo tyrimą, atrado, jog socialiai priskirtas perfekcionizmas turi neigiamą poveikį miegui (Azevedo et al., 2010).

Apžvelgėme daugelį straipsnių, kurių autoriai rašė apie tai, kas gali sukelti miego sunkumus arba kokios gali būti jų pasekmės. Nors geros miego kokybės nauda atrodo akivaizdi, toliau bus pateikiami keletas mokslinių šio fakto įrodymų. Jei asmens miego laikas yra optimalus (iki 9 valandų per parą) – jo gyvenimo kokybė bus geresnė (Groeger, Zijlstra, & Dijk, 2004), kiti autoriai rašė: geresnė savijauta, gerovė yra teigiamai susijusi su didesniu miego pasitenkinimu, mažesniu nutukimu (Jean-Louis, Kripke, & Ancoli-Israel, 2000; Howell, Digdon, Buro, & Sheptycki, 2008).

Apibendrinus, galima teigti, jog miego kokybei gali turėti įtakos vartojami produktai, protinė veikla, ligos ir sutrikimai bei įvairių aplinkybių sukeltas distresas ir tikriausiai šis sąrašas nėra baigtinis. Todėl svarbu minimalizuoti iš aplinkos ateinančių stresorių veikimą asmens psichologinei gerovei, kad individas būtų pakankamai produktyvus ir laimingas.

## **1.6.Tyrimo tikslas**

- Įvertinti darbo aplinkos, perfekcionizmo, optimizmo ir miego sunkumų prognozinę reikšmę dirbančių asmenų psichologinei savijautai.

## **1.7.Tyrimo klausimai**

- Kokie darbo veiksniai prognozuoja darbuotojų gerą savijautą?
- Ar darbuotojų perfekcionizmas prognozuoja gerą savijautą jau po to, kai atsižvelgėme į darbo aplinkos efektą?
- Ar optimizmas prognozuoja gerą savijautą, atsižvelgiant į darbo aplinkos ir perfekcionizmo ryšio efektą?
- Ar miego sunkumai leidžia prognozuoti darbuotojų gerą savijautą, atsižvelgus į darbo aplinkos, perfekcionizmo bei optimizmo ryšio efektą?

## 2. TYRYMO METODIKA

### 2.1. Tyrimo eiga ir dalyviai

Tyrimas atliktas 2021 metų vasario – kovo mėnesiais esant paskelbtam karantinui Lietuvoje dėl COVID – 19 ligos, tai turėjo įtakos tyrimo dalyvių paieškai bei klausimyno formavimui. Buvo parinktos, išverstos tinkamos tyrimo metodikos, sukurtas klausimynas, kuris buvo patalpintas Google Forms platformoje. Pasitelkus patogiosios atrankos metodą nuoroda į klausimyną buvo platinama potencialiems respondents – dirbantiems asmenims socialinių tinklų bei el. pašto pagalba. Tyrimo dalyviai buvo informuoti apie tyrimo tikslą, duomenų panaudojimą, savanorišką dalyvavimą tyrime bei konfidencialumą. Turint klausimų respondentai galėjo kreiptis el. žinute arba el. paštu. Surinkus pakankamą respondentų skaičių – rezultatų rinkimas buvo sustabdytas ir pradėtas duomenų perkodavimas, analizė, tyrimo klausimų tikrinimas, rezultatų apžvalga bei aptarimas.

Klausimyną užpildė 163 respondentai iš įvairaus dydžio gyvenviečių, nuo mažų miestelių iki didmiesčių. Didžioji dalis respondentų yra moterys (74,2%), vyrų imtį sudarė 25,8%. Tyrimo forma – kiekybinė. Vidutinis visų tyrime dalyvavusių darbuotojų amžius – 39,97 m. (SN 11,25). Didesnė dalis (61,3 proc.) respondentų nurodė turintys aukštąjį universitetinį išsilavinimą. 55,2 proc. buvo susituokę, o 19,6 proc. gyveno su partneriu. Didžioji dalis (75,5 proc.) respondentų dirba didmiestyje. Darbo pamainos pobūdis pasiskirstė netolygiai: dienos metu dirba 86,5 proc. respondentų, pamainomis – 11,7 proc. Vidutinis visų respondentų darbo stažas dabartinėje darbovietėje – 9,13 (SN 9,01) metų, o bendras vidutinis darbo stažas – 17,48 (SN 11,33) metų.

### 2.2. Tyrimo instrumentai

Tyrimo anketą sudarė 4 klausimynai ir 10 sociodemografinių klausimų. Klausimynai aprašomi žemiau, išverstas, laisvai prieinami klausimynai ir sociodemografinių klausimai pateikiami 1 priede.

#### 2.2.1. Beveik tobula Perfekcionizmo skalė (Almost Perfect Scale – Revised)

Perfekcionizmui matuoti buvo naudota „Beveik tobula perfekcionizmo skalė“ (angl. Almost Perfect Scale – Revised, APS-R) (Slaney, Rice, Mobley, Trippi, & Ashby, 2001). Kuri buvo sukurta ir tobulinama praeito amžiaus devintojo dešimtmečio tyrimų serijos metu (Slaney, Rice, & Ashby, 2002) ir paskelbta 2001 metais žurnalo straipsnyje (Slaney et. al, 2001). Šis klausimynas apima adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo dimensijas, kuris matuojamas trimis

subskalėmis: aukšti standartai (angl. High Standards), neatitikimas (angl. Discrepancy) ir tvarka (angl. Order). Aukštų standartų ir neatitikimų subskalės nurodo, kurie asmenys turi adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionisto bruožus, o tvarkos subskalė padeda suprasti asmens polinkį į organizuotumą ir tvarkingumą (Rice & Slaney, 2002; Ganske & Ashby, 2007; Stoltz, K., & Ashby).

Kadangi nebuvo rasta šio klausimyno lietuviška versija, buvo taikyta standartinė dvigubo vertimo procedūra: vertimas iš anglų į lietuvių kalbą (2 vertėjai); dviejų klausimyno versijų lyginimas ir vienos versijos derinimas; išversto klausimyno atgalinis vertimas į anglų kalbą (1 vertėjas) ir atgalinio vertimo derinimas.

APS-R apima svarbius perfekcionizmo aspektus, kurių nėra kituose klausimynuose. Autoriai (Slaney, et. al., 2001) mano, kad perfekcionizmas gali turėti tiek teigiamų, tiek neigiamų aspektų. Teigiami dalykai yra aukšti veiklos standartai ir tvarkos bei organizavimo troškimas, neigiami – standartų ir veiklos nepakankamumo jausmas, nerimas, atidėliojimas, nesugebėjimas imtis veiksmų ir sunkumai bendraujant su žmonėmis.

Aukštų standartų subskalė susidaro iš perfekcionistinių siekių, didelių asmeninių rezultatų lūkesčių (7 teiginiai). Neatitikimo teiginiai apima perfekcionistinius rūpesčius, jaučiamą distresą, kurį sukelia asmeninių standartų neatitikimas (12 teiginių). Tvarkos subskalės teiginiai matuoja asmens organizuotumą ir tvarkos poreikį (4 teiginiai). Skalė sudaryta iš 23 teiginių. Jų pavyzdžiai nurodomi žemiau.

- *Aš dažnai jaučiuosi nusivylęs (-usi), nes negaliu pasiekti savo tikslų.*
- *Aš nustatau sau aukštus standartus.*
- *Aš stengiuosi viską daryti geriausiai.*

Klausimyno atsakymo variantai pateikiami Likert skalės principu, nuo „visiškai nesutinku“ – 1 balas iki „visiškai sutinku“ – 7 balai, vidutinė gradacija „nei nesutinku, nei sutinku“. Kuo didesnę balų sumą surenka respondentas, tuo labiau jam pasireiškia neadaptyvūs perfekcionistiniai bruožai.

Aukštų standartų ir neatitikimo subskalės padeda nustatyti, koku perfekcionizmu pasižymi asmuo (Ganske, & Ashby, 2007). Jei vyrauja aukšti standartai ir žema neatitiktis – adaptyvus perfekcionistas. Jei asmuo išsikelia ir aukštus tikslus ir jo neatitikties skalės surenka balų suma yra aukšta – tai neadaptyvus perfekcionistas. O tvarkos subskalė paryškina normalių ar nenormalių perfekcionistinių bruožų pasireiškimą.

PATIKIMUMAS. Į lietuvių kalbą šį klausimyną išvertė Kontrimienė (2014) ir savo straipsnyje pateikė visų trijų subskalių vidinio suderintumo Cronbach  $\alpha$  koeficientų reikšmes: 0,831 standartų subskalei, 0,922 neatitikties ir 0,798 tvarkos subskalei. Cronbach  $\alpha$  koeficientai apskaičiuoti pagal šio tyrimo imties duomenis rodo, jog perfekcionizmo subskalės yra suderintos, patikimos ir tinkamos tolimesnei rezultatų analizei: aukštų standartų Cronbacho  $\alpha = 0,652$ ; neatitikimų Cronbacho  $\alpha = 0,776$ ; tvarkos Cronbacho  $\alpha = 0,806$ .

### 2.2.2. Gyvenimo orientacijos testas (Life Orientation Test Revised)

Optimizmui vertinti buvo panaudotas „Gyvenimo orientacijos testas“ (angl. Life Orientation Test Revised, LOT-R). Šis testas buvo sukurtas, siekiant įvertinti individualius skirtumus tarp optimizmo ir pesimizmo, asmens teigiamus ateities lūkesčius. LOT-R naudojo daugelis tyrėjų, savo moksliniuose darbuose analizuojant elgesį, emocijas ir sveikatos pasekmes. Testas buvo sukurtas 1985 metais Michael F. Scheier ir Charles S. Carver (Vautier, Raufaste, & Cariou, 2003). Gustainienė ir Briedaitytė (cit. pgl. Gustainienė ir Kerpaitė, 2012) išvertė LOT-R į lietuvių kalbą. Su Gustaitiene buvo susiekta asmeniniu el. paštu su prašymu pasidalinti lietuviška klausimyno forma. Atsakant į laišką tyrėja ją prisegė ir leido naudotis mokslinio tyrimo tiklais.

LOT-R sudaro 10 teiginių (pavyzdžiui, „*Neaiškiose situacijose paprastai aš tikiuosi geriausio*“, „*Bendrai paėmus, aš tikiuosi, kad man nutiks daugiau gerų dalykų, negu blogų*“).

REZULTATŲ VERTINIMAS. Testo atsakymo variantai pateikiami Likert tipo skalėje nuo 0 („*visiškai nesutinku*“) iki 4 („*visiškai sutinku*“), vidutinis rangas žymi atsakymą „*nei sutinku, nei nesutinku*“. 3, 7, 9 teiginiai prieš skaičiavimą apverčiami. Tam tikri keturi teiginiai yra „užpildantieji“, į skaičiavimus neįtraukiami, nes anot autorių jie yra tik tarpininkai tarp kitų šešių pagrindinių teiginių, analizuojančių optimizmą ir pesimizmą. Skaičiuojama bendra suma – kuo didesnis skaičius, tuo labiau išreikštas optimizmas. Minimali galima reikšmė 6 (žemas optimizmo lygis, kitaip tariant pesimizmas), maksimali reikšmė – 30 (aukštas asmens optimizmo lygis). Jeigu surenkama 15 balų – tai rodo, kad tiriamasis nėra nei optimistas nei pesimistas – tai viduriukas tarp optimizmo ir pesimizmo.

PATIKIMUMAS. Šio tyrimo LOT-R skalės vidinis suderinamumas geras, Cronbach  $\alpha = 0,701$ . Gustainienės ir Kerpaitės (2012) atlikto tyrimo vidinis LOT-R testo patikimumas buvo pakankamas (Cronbach  $\alpha = 0,675$ ), o Gailienės (2015)  $\alpha = 0,7$ .

### 2.2.3. PSO-5 geros savijautos rodiklis (WHO-Five Well being index)

Psichologinės savijautos vertinimui buvo naudojamas PSO-5 (angl. WHO-Five Well being index – WHO-5, 1998m.) geros savijautos rodiklio klausimynas (1999m. Versija, Misevičienė I., Žilinskas M.), kurį sukūrė danų profesorius ir psichiatras Per Bech kartu su Pasauline sveikatos organizacija (Topp, Østergaard, Søndergaard, & Bech, 2015). WHO-5 buvo pristatytas XX amžiaus pabaigoje kaip vertinimo skalė, matuojanti subjektyvius hedoninius aspektus (asmens jausmus ir emocijas) (Topp, et al., 2015). Šiame tyrime buvo naudojama Lietuvai adaptuota, laisvai prieinama ([https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5\\_Lithuanian.pdf](https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Lithuanian.pdf)) PSO-5 klausimyno forma, kurios dėka vertinami psichologinės savijautos aspektai per paskutiniąsias dvi savaites. Pateikiami teiginiai susiję su gera nuotaika, energingumu ir bendrais interesais. Respondento prašoma susipažinti su jais ir naudojantis Likerto skale pažymėti kaip dažnai (nuo 0 („niekada“) iki 5 („visą laiką“) tai, kas nurodoma tekste buvo jam būdinga.

REZULTATŲ VERTINIMAS. Skaičiuojant galutinį rezultatą, sudedami visi pasirinkto dažnumo skaičiai (maksimali geros savijautos surinktų balų suma yra 25), esantys kiekvieno atsakymo varianto dešiniajame viršutiniame langelio kampe, o suma dauginama iš 4. Gaunamas balų skaičius nuo 0 iki 100. Aukštesnis balas nurodo geresnę savijautą. Jei gautas skaičius:

- = 50, jis atspindi normalią nuotaiką;
- < 50, byloja apie prastą psichologinę būklę – pažemintą nuotaiką;
- < = 28, jis žymi depresišką nuotaiką.

Žemesni įverčiai nei 52 (arba 13 pirminių balų) nurodo riziką depresijos sutrikimui.

PATIKIMUMAS. PSO-5 išverstas į daugiau nei 30 kalbų ir pasižymi geromis psichometrinėmis savybėmis tiek užsienio, tiek Lietuvos tyrimuose. Pavyzdžiui, Gailienė (2015) savo tyrimo projekte taip pat naudojo šią skalę. Rezultatai parodė, jog šis instrumentas pasižymi aukštu vidiniu suderinamumu ( $\alpha = 0,85$ ). Šios imties Cronbach  $\alpha$  yra 0,841.

### 2.2.4. Streso darbe vertinimo klausimynas (Management Standards Indicator Tool)

2004 metais Jungtinės Karalystės Sveikatos ir saugos tarnyba sukūrė psichosocialinę aplinką darbe vertinantį klausimyną – „Streso darbe vertinimo klausimyną“ (angl. HSE Management Standards Indicator Tool) (toliau – SDV klausimynas). 2017 metais Kuodytė ir Pajarskienė išvertė ir pritaikė Lietuvai šį klausimyną. SDV klausimyno teiginiams įvertinti taikyta

penkiabalė Likerto skalė – aukštesnis balas reiškia palankesnę teiginio vertinimą (Kuodytė ir Pajarskienė, 2017). Klausimynas yra laisvai prieinamas internete (<https://www.hi.lt/uploads/pdf/standartas/SDV%20klausimynas%20ir%20naudotojo%20vadovas.doc>) ir sudaro 7 subskales. 2 lentelėje pateikiami: kiekvienos subskalės pavadinimas, Lietuvos standartizacinės imties (Kuodytė ir Pajarskienė, 2017) ir šio tyrimo vidinio subskalių suderintumo koeficientai bei teiginių pavyzdžiai.

2 lentelė. Darbo sąlygų subskalių pavadinimai, jų Cronbacho  $\alpha$  koeficientų reikšmės, numeracija bei pavyzdžiai

| Subskalės pavadinimas | Cronbacho $\alpha$ | Cronbacho $\alpha^*$ | Teiginių kiekis | Teiginių pavyzdys  |
|-----------------------|--------------------|----------------------|-----------------|--|
| Darbo reikalavimai    | 0,722              | 0,741                | 8               | <i>Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų.</i> |
| Darbo kontrolė        | 0,811              | 0,786                | 6               | <i>Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.</i>                              |
| Darbo vaidmuo         | 0,788              | 0,806                | 5               | <i>Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.</i>           |
| Santykiai             | 0,748              | 0,703                | 4               | <i>Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemaloniu elgesiu.</i>                  |
| Pokyčiai              | 0,762              | 0,718                | 3               | <i>Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.</i>                |
| Vadovo parama         | 0,823              | 0,722                | 5               | <i>Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.</i>      |
| Kolegų parama         | 0,784              | 0,777                | 4               | <i>Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.</i>             |

*Pastaba.* \*Cronbacho  $\alpha$  – stulpelyje nurodomi šio tyrimo Cronbacho alfa įverčiai.

REZULTATŲ VERTINIMAS. Atsakymai pateikiami Likerto tipo skalės pavidalu. Didžiausią balų sumą surinkę respondentai darbe turi geriausias sąlygas, pvz.: jei tiriamasis surinko aukštą balų sumą darbo kontrolės subskalėje, tai reiškia, jog jis darbe nėra kontliuojamas arba kontliuojamas minimaliai ir pats gali koreguoti savo darbotvarkę.

### 2.2.5. Trumpoji miego sunkumų skalė

Miego sunkumai buvo vertinami „Trumposios miego sunkumų skalės“ (TMSS) pagalba (Žiedelis, 2020), kuria pasidalino pats autorius ir leido naudoti ją tyrimo tikslais. TMSS



sudaro 4 klausimai apie prastą miego kokybę ir (arba) trukmę, sunkumus užmigti, išmiegoti visą naktį be prabudimų bei nusiskundimus ankstyvu pabudimu.

REZULTATŲ VERTINIMAS. Atsakymo variantai pateikiami Likerto skalės principu. Kur atsakymas „*niekada*“ vertinamas 5 taškais, „*beveik niekada*“ – 4, pasirinkus atsakymo variantą „*kartais*“ gaunami 3 taškai, „*dažnai*“ – 2 taškai ir „*visada*“ – 1 taškas. Maksimali surinktų taškų suma lygi 20. Tokį rezultatą turintys asmenys neturi miego sunkumų.

PATIKIMUMAS. Autorius nurodo (Žiedelis, 2020), jog šis klausimynas turi gerą vidinį suderinamumą visais jo tyrimo etapais (0,830; 0,843; 0,877). Šio tyrimo Cronbach  $\alpha = 0,735$ , taipogi yra geras.

### 2.3. Duomenų analizė

Gauti duomenys buvo apdorojami statistinių duomenų analizės programa IBM SPSS Statistics 26. Buvo skaičiuojama aprašomoji statistika (vidurkiai, standartiniai nuokrypiai). Ryšiams tarp kintamųjų patikrinti buvo taikomas Pearson koreliacijos koeficientas, Stjudent t-testas nepriklausomoms imtims – dviejų skirtingų grupių vidurkių palyginimui, o ANOVA – trijų ir daugiau vidurkių grupių palyginimui.

Siekiant nustatyti klausimynų, subskalių patikimumą buvo tikrinamas jų vidinio suderinamumo matas (Cronbach  $\alpha$  koeficientas).

Tikrinant, kaip skirtingi veiksniai prognozuoja darbuotojų gerą savijautą, buvo sudaryti daugialypės tiesinės regresinės analizės modeliai. Jie buvo sudaromi palaipsniui įtraukiant į modelį kintamųjų grupes ar atskirus veiksnius ir fiksuojant determinacijos koeficiento ( $R^2$ ) pokyčius. Visuose modeliuose PSO 5 geros savijautos indeksas buvo kaip priklausomas kintamasis. Pirmuoju žingsniu į regresijos modelį kaip nepriklausomi kintamieji buvo įtraukti darbo reikalavimai, darbo kontrolė, darbo vaidmuo, santykiai, pokyčiai, vadovo bei kolegų paramą (darbo aplinka). Į antrąjį modelį, be prieš tai įtrauktų veiksnių taip pat buvo įtraukti neatitikimai, standartai ir tvarka (perfekcionizmo kintamieji), į trečiąjį – optimizmas, o į ketvirtąjį – miego sunkumai. Prognozuojant darbuotojų gerą savijautą, taikytas šalinamosios žingsninės regresijos modelis, kai „žingsniuojama atgal ir tik atgal“, tai yra kai pradedame nuo modelio su visais veiksniais ir palaipsniui, po vieną šaliname statistiškai nereikšmingus kintamuosius tol, kol lieka tik statistiškai reikšmingi. Į analizę buvo įtraukti tik tie veiksniai, kurie statistiškai reikšmingai koreliavo su darbuotojų gera savijauta.

### 3. REZULTATAI

Norint patikslinti ar tiriamųjų gera savijauta siejasi su demografiniais rodikliais buvo taikomos koreliacijos, Stjudent t-testas bei ANOVA metodas. Gauti rezultatai rodo (žr. 2 priedo 8 – 14 lenteles), kad joks demografinis rodiklis nebuvo reikšmingai susijęs su gerą darbuotojų savijauta, todėl jie nėra įtraukti į rezultatų skyrių ir toliau neanalizuojami.

Ryšiams tarp kintamųjų patikrinti buvo taikoma Pirsono koreliacija. Rezultatai pateikiami 3 priedo 15 ir 16 lentelėse.

#### 3.1. Darbo aplinkos veiksnių prognozinė reikšmė

Šio tyrimo pirmojo klausimo dėka buvo siekiama išsiaiškinti kokie darbo veiksniai prognozuoja darbuotojų gerą savijautą taikant tiesinę regresiją, kur priklausomu kintamuoju tapo PSO 5 geros savijautos veiksnys, o nepriklausomais kintamaisiais – SDV klausimyno subskalių veiksniai: darbo reikalavimai, darbo kontrolė, darbo vaidmuo, santykiai, pokyčiai, vadovo parama bei kolegų parama. Bet ne visi įtraukti elementai statistiškai reikšmingai koreliavo su darbuotojų gerą savijautą, todėl iš nepriklausomų kintamųjų sąrašo po vieną buvo šalinami nereikšmingi kintamieji, turintys aukščiausią p reikšmę, tol, kol liko du statistiškai reikšmingai su gerą savijautą koreliuojantys veiksniai (jie įtraukti į 3 lentelę). Šiame modelyje determinacijos koeficientas ( $R^2$ ) beveik nepasikeitė (buvo 0,10, tapo 0,09), F reikšmė padidėjo (buvo 2,46, tapo 7,55) ir abiejuose atvejuose p reikšmė buvo statistiškai reikšminga, tik pastebimas reikšmingumo lygmens skirtumas: pradžioje  $p < 0,05$ , išmetus nereikšmingus veiksnius pasikeitė:  $p \leq 0,001$ . Nors šis modelis statistiškai patikimai gali paaiškinti tik apie 9 proc. ( $R = 0,09$ ) darbuotojų geros savijautos, darbo aplinkos veiksniai buvo palikti ir analizuojami, nes kituose modeliuose determinacijos koeficientas tik didėjo.

3 lentelė. Regresinės analizės, kai tikrinama, kaip darbo veiksniai prognozuoja tiriamųjų gerą savijautą, modelio statistika ir kintamųjų standartizuoti koeficientai ( $\beta$ )

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis |      |              |       |
|--------------------------|-------------------------|------|--------------|-------|
|                          | Gera savijauta          |      |              |       |
|                          | $Beta (\beta)$          | $F$  | $p$          | $R^2$ |
| Darbo reikalavimai       | 0,299**                 | 7,55 | $\leq 0,001$ | 0,09  |
| Pokyčiai                 | 0,199*                  |      |              |       |

Pastaba. \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ .

### 3.2. Perfekcionizmo veiksnių prognozinė reikšmė, atsižvelgus į darbo aplinkos efektą

Svarstant ar darbuotojų perfekcionizmas prisideda prie geros savijautos po to kai atsižvelgėme į darbo aplinkos efektą, buvo patikrintas antras regresinės analizės modelis, į kurį prie nepriklausomų kintamųjų (darbo reikalavimai ir pokyčiai) buvo įtraukti trys perfekcionizmo veiksniai: standartai, neatitikimas bei tvarka. Šio etapo pradžioje determinacijos koeficiento ( $R^2$ ) reikšmė buvo 0,22 ( $F = 9,08$ ,  $p < 0,001$ ) ir nepasikeitė, kai buvo pašalintas perfekcionizmo statistiškai nereikšmingas kintamasis „tvarka“. Vadinasi, šis regresijos modelis yra tinkamas duomenims ir pagal jį galima reikšmingai prognozuoti dirbančių asmenų gerą savijautą. Regresinės analizės duomenys pateikti 4-oje lentelėje, kurioje pavaizduoti geros savijautos prognozių veiksnių (darbo reikalavimai, pokyčiai, neatitikimas, standartai) reikšmingumo lygmuo,  $F$ , standartizuoti beta ir determinacijos koeficientai. Šio modelio kintamieji kartu paaiškina 22 proc. geros savijautos duomenų variacijos. Regresinės analizės rezultatai rodo, kad darbo reikalavimai, neatitikimas ir standartai leidžia reikšmingai prognozuoti dirbančių asmenų gerą savijautą. Prognozuojant gerą savijautą svarbiausias kintamasis yra neatitikimas. Nors pokyčiai ir reikšmingai susiję su gerą savijauta, šiame modelyje nenumato darbuotojų geros savijautos, kai kontroliuojami likę veiksniai.

4 lentelė. Regresinės analizės, kai tikrinama, kaip perfekcionizmo veiksniai prognozuoja tiriamųjų gerą savijautą atsižvelgus į darbo aplinkos efektą, modelio statistika ir kintamųjų standartizuoti koeficientai ( $\beta$ )

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis |       |              |       |
|--------------------------|-------------------------|-------|--------------|-------|
|                          | Gera savijauta          |       |              |       |
|                          | $Beta (\beta)$          | $F$   | $p$          | $R^2$ |
| Darbo reikalavimai       | 0,165*                  | 10,85 | $\leq 0,001$ | 0,22  |
| Pokyčiai                 | 0,128                   |       |              |       |
| Neatitikimas             | -0,313***               |       |              |       |
| Standartai               | 0,213**                 |       |              |       |

Pastaba. \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .

### 3.3. Optimizmo prognozinė reikšmė, atsižvelgus į darbo aplinkos bei perfekcionizmo efektą

Siekiant nustatyti, ar optimizmas leidžia prognozuoti gerą savijautą, atsižvelgus į darbo aplinkos ir perfekcionizmo ryšio efektą buvo atliktas trečias regresinės analizės etapas. Prie nepriklausomų kintamųjų: darbo reikalavimai, pokyčiai; neatitikimas, standartai buvo pridėtas optimizmo kintamasis. Kaip matome iš 5 lentelėje pateiktų rezultatų, determinacijos koeficientas ( $R^2$ ) yra didesnis už 0,20, o  $F$  yra reikšmingas, tai reiškia, jog šis regresijos modelis yra tinkamas duomenims ir pagal jį galima reikšmingai prognozuoti gerą savijautą. Neatitikimas, standartai ir optimizmas leidžia reikšmingai prognozuoti geresnę darbuotojų savijautą. Pastebima, kad šiame modelyje neatitikimo regresinės analizės koeficiento svoris yra didesnis nei kitų gerą savijautą nuspėjančių veiksnių (standartai ir optimizmas). Nors darbo reikalavimai ir darbo pokyčiai reikšmingai susiję su respondentų gerą savijautą (žr. 3 lentelę), jie nesuteikia daugiau informacijos apie gerą savijautą, kai į regresijos lygtį yra įtraukiami neatitikimai, standartai ir optimizmas (žr. 5 lentelę).

5 lentelė. Regresinės analizės, kai tikrinama, kaip optimizmas prognozuoja tiriamųjų gerą savijautą atsižvelgus į darbo aplinkos ir perfekcionizmo efektą, modelio statistika ir kintamųjų standartizuoti koeficientai ( $\beta$ )

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis |      |              |       |
|--------------------------|-------------------------|------|--------------|-------|
|                          | Gera savijauta          |      |              |       |
|                          | $Beta (\beta)$          | $F$  | $p$          | $R^2$ |
| Darbo reikalavimai       | 0,135                   | 9,89 | $\leq 0,001$ | 0,24  |
| Pokyčiai                 | 0,116                   |      |              |       |
| Neatitikimas             | -0,252***               |      |              |       |
| Standartai               | 0,172*                  |      |              |       |
| Optimizmas               | 0,177*                  |      |              |       |

Pastaba. \*  $p < 0,05$ ; \*\*\*  $p \leq 0,001$ .

### 3.4. Miego sunkumų prognozė, atsižvelgus į darbo aplinkos, perfekcionizmo bei optimizmo efektą

Atliekant regresinę analizę buvo patikrintas paskutinis modelis, į kurį prie nepriklausomų kintamųjų buvo įtraukti miego sunkumai. Iš 6 lentelės pateiktų rezultatų matome, jog nepriklausomi kintamieji paaiškina 26 proc. darbuotojų geros savijautos. Neatitikimas, standartai ir miego sunkumai leidžia reikšmingai prognozuoti tiriamųjų gerą savijautą. Kaip ir trečiame modelyje neatitikimo regresinės analizės koeficiento svoris yra didesnis už standartų bei optimizmo koeficientus. Įtraukus į lygtį miego sunkumus, optimizmas, kaip ir darbo reikalavimai kartu su pokyčiais nesuteikia daugiau informacijos apie gerą savijautą, nors prieš tai buvo reikšmingai susijęs su gerą savijautą (žr. 6 lentelę).

6 lentelė. Regresinės analizės, kai tikrinama, kaip miego sunkumai prognozuoja tiriamųjų gerą savijautą atsižvelgus į darbo aplinkos, perfekcionizmo bei optimizmo efektą, modelio statistika ir kintamųjų standartizuoti koeficientai ( $\beta$ )

| Nepriklausomi kintamieji | Priklausomas kintamasis |          |          |                       |
|--------------------------|-------------------------|----------|----------|-----------------------|
|                          | Gera savijauta          |          |          |                       |
|                          | <i>Beta</i> ( $\beta$ ) | <i>F</i> | <i>p</i> | <i>R</i> <sup>2</sup> |
| Darbo reikalavimai       | 0,099                   | 9,31     | ≤0,001   | 0,26                  |
| Pokyčiai                 | 0,135                   |          |          |                       |
| Neatitikimas             | -0,260***               |          |          |                       |
| Standartai               | 0,163*                  |          |          |                       |
| Optimizmas               | 0,142                   |          |          |                       |
| Miego sunkumai           | 0,164*                  |          |          |                       |

Pastaba. \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p \leq 0,001$ .

7 lentelėje pateikiami determinacijos ( $R^2$ ) koeficientų bei  $F$  reikšmių pokyčiai po tam tikrų kintamųjų įtraukimo prie nepriklausomų sąrašo. Kiekvienas modelis atitinka kiekvieną tyrimo klausimą iš eilės: 1 modelis remiasi 3 lentelėje pateiktais duomenimis, 2 modelis – 4 lentelėje pateiktais duomenimis, 3 modelis – tai 5 lentelėje pateikti duomenys, o 4 modelis – 6 lentelėje nurodyti duomenys.

7 lentelė. Regresinės analizės, kai tikrinama, kaip tirti veiksniai prognozuoja gerą savijautą, modelių statistika

| Modelis              | 1       | 2        | 3       | 4       |
|----------------------|---------|----------|---------|---------|
| $R^2$                | 0,09    | 0,22     | 0,24    | 0,26    |
| $R^2$ pokytis        | 0,09    | 0,13     | 0,11    | 0,15    |
| $F$ reikšmės pokytis | 7,55*** | 10,85*** | 9,89*** | 9,31*** |

Pastaba. \*\*\*  $p \leq 0,001$ .

## 4. REZULTATŲ APITARIMAS

Suprantama, kad gera savijauta yra labai svarbus pilnavertiško gyvenimo matas. Atrodo, tai yra daugiau nei sveikata, nes apima ir sveikatą, emocijas, aktyvumą, susidomėjimą pasauliu, gerą nuotaiką ir pan.

Tam tikrais gyvenimo etapais didžiąją mūsų laiko dalį užima mokslai ir darbas. Vaikystėje antrais namais galime vadinti darželį, nes ten praleidžiama didžioji savaitės dalis. Pradedant lankyti mokykla – ji tampa antrais namais, tas pats su universitetu ir galiausiai pasirinktu darbu. Jei mokslo metu ugdomųjų institucijų pasirinkimas nėra labai platus, dažniausiai tenka priprasti prie tos aplinkos ir žmonių, kokie yra susibūrę, bet renkantis darbą atsiranda daugiau laisvės ir galimybių. Darbingo amžiaus žmonių gyvenimo kokybė yra daugelio nuo darbo veiksmų priklausančių faktorių rezultatas. Šiame tyrime buvo nagrinėjami septyni įvairūs pschosocialiniai darbo veiksniai, bet iš esmės, su darbuotojų gera savijauta susiję tik du ir tai nestipriai ( $R = 0,09$ ). Reiškia, kad darbo reikalavimai ir pokyčiai lemia apie 9 proc. darbuotojų geros savijautos: kuo mažesni darbo reikalavimai ( $p < 0,01$ ), kuo daugiau ir geriau darbuotojas informuotas apie darbo pokyčius ( $p < 0,05$ ), tuo labiau tikėtina, kad jo savijauta bus gera (žr. 3 lentelę). Bet yra tyrimų, kurių ryšiai yra stipresni ir jie nurodo, jog darbo sąlygos veikia darbuotojų gerovę (Loscocco & Spitze, 1990; Cousins et al., 2007; Robone, Jones, & Rice, 2011; Schütte et al., 2014). Tuomi, Vanhala, Nykyri ir Janhonen (2004) teigia, kad darbuotojų gera savijauta stipriai siejasi su darbo reikalavimais ir darbo pokyčiais, kas dar kartą pasitvirtino ir šiame tyrime. Todėl be galo svarbu darbui rinktis tokią vietą, kurioje didžioji dalis, o geriausia visi darbo aplinkos aspektai atitiktų asmens reikalavimus, nekeltų distreso.

Žinoma, jog asmenis, pasižeminčius aukštais standartais ir žemu neatitikimu galima vadinti adaptyviais perfekcionistais, nes jie nepatiria distreso, kai jų galutinis rezultatas neatitinka jų pačių iškeltus standartus. Jei asmuo atsakęs į perfekcionizmo klausimyno teiginius turi aukštus įverčius asmeninių standartų bei neatitikimų subskalėse, reiškia jis pasižymės neadaptyvaus perfekcionisto bruožais (Kontrimienė, 2014). Tvarkos subskalės įverčiai tik labiau pagerina (normalaus perfekcionizmo atveju) arba pablogina (neurotinio perfekcionizmo atveju) asmens reakciją, emocijas pasiekus tikslą. Rezultatų analizė atskleidė, kad perfekcionizmo aukštų standartų dimensija prisideda prie darbuotojų geros savijautos, o neatitikimas ją gadina ( $\beta = -0,313$ ,  $p < 0,001$ ) (4 lentelė). Tai reiškia, kad šio regresijos modelio rezultatai patvirtina kitus užsienio tyrimų rezultatus, kurie byloja, jog pozityvus perfekcionizmas (aukšti standartai ir žema neatitiktis) teigiamai veikia psichologinę savijautą (Andrews, Burns, & Duelling, 2014; Kanten & Yesiltas,

2015), tokie žmonės patiria mažiau streso, neigiamų emocijų, yra patenkinti gyvenimu (Moate, Gnilka, West, & Rice, 2019).

Trečios tiesinės regresinės analizės pagalba buvo siekiama išsiaiškinti ar optimizmas prognozuoja gerą savijautą, atsižvelgiant į darbo aplinkos bei perfekcionizmo ryšio efektą. Gauti rezultatai rodo, kad optimizmas gerina ( $\beta = 0,177$ ,  $p < 0,05$ ) net ir asmenų pasižyminčių neigiamų perfekcionizmu gerą savijautą, nepriklausomai nuo darbo aplinkos (žr. 5 lentelę). Black ir Reynolds (2013) nustatė panašius ryšius tarp optimizmo, perfekcionizmo ir geros savijautos: optimizmas numatė adaptyvų perfekcionizmą, kuris savo ruožtu buvo susijęs su mažesniais depresijos rodikliais, o reikškia geresne savijauta. Andrews, Burns ir Dueling (2014) teigia, kad ryšys tarp teigiamo perfekcionizmo ir geresnės savijautos gali būti geresnės sunkumų įveikos strategijų, didesnio optimizmo, savigarbos, mažesnio streso lygio bei pasididžiavimo jausmo rezultatas.

Miegas turi didžiulę reikšmę organizacijoms dėl jo ryšio su darbuotojų produktyvumu, sauga bei sveikata. Apžvelgus daugialypių regresinių analizių rezultatus nustatyta, kad miego sunkumai yra teigiamai susiję su darbuotojų gera savijauta (žr. 6 lentelę), tai reiškia, kad turint mažiau arba visai neturint miego sunkumų savijauta bus geresnė. Tai dar kartą patvirtina užsienio mokslininkų geros savijautos ir miego sunkumų tyrimų rezultatus. Pavyzdžiui Haack ir Mullington (2005) savo straipsnyje rašė, kad ilgalaikis miego apribojimas, mažina emocinę ir fizinę savijautą. Be abejo turint sunkumų užmigti ar dažnai atsibundant, žmogus negali įbristi į gilesnę miego fazę, ko pasekoje organizmas nepailsi, negauna reikiamo energijos kiekio ir ilgainiui tokio miego rezultatas tampa žalojančiu. Kiti autoriai atrado panašias sąsajas ir su gera savijauta. Išskyrę imtį pagal miego trukmę (kur vidutiniška optimalaus miego trukmė buvo nuo 6 iki 8,5 valandų per naktį, o vidutiniška neoptimalaus miego trukmė buvo trumpesnė nei 6 arba ilgesnė, nei 8,5 valandų per parą) autoriai pastebėjo, kad optimaliai miegantys žmonės patiria mažesnę depresijos lygį, mažiau nerimo simptomų, pozityviai bendrauja su kitais bei rūpinasi savo asmeniniu augimu (Hamilton, Nelson, Stevens, & Kitzman, 2007). Kai kurie autoriai pastebėjo dvikrypčius ryšius: sutrikęs miegas sukelia mažesnę teigiamą poveikį, tai yra blogina psichologinę savijautą ir atvirkščiai, teigiama asmenų savijauta skatina geresnį miegą (Steptoe, O'Donnell, Marmot, & Wardle, 2008).

Be to miegas yra lankstus konstruktas, kurį gali pagerinti individualūs ir organizaciniai pokyčiai.

Atlikta koreliacinė analizė atskleidė, kad yra nemažai įvairaus stiprumo (nuo labai silpno iki vidutinio) ryšių tarp subskalių ir klausimynų (žr. 15 lentelę). Žymiai mažiau tarp subskalių, klausimynų ir sociodemografinių kintamųjų (žr. 16 lentelę).

Labai silpnas teigiamas ryšys yra tarp:



- psichologinės gerovės ir patiriamų santykių darbe;
- psichologinės gerovės ir vadovo paramos;
- pokyčių darbe ir tvarkos jausmu bei optimizmu;
- darbo kontrolės ir optimizmo;
- vadovo paramos ir asmens aukštų standartų
- vadovo paramos ir optimizmo;
- kolegų paramos ir tvarkos bruožų.

Labai silpnai ir neigiamai koreliuoja darbo kontrolė ir neatitikimas (perfekcionizmo subskalė). Beveik visi darbo psichosocialinės aplinkos veiksniai tarpusavyje teigiamai koreliuoja. Stipriausias ryšys ( $r = 0,70$ ,  $p \leq 0,001$ ) yra tarp darbo kontrolės ir pokyčių darbe.

#### **4.1. Tyrimo ribotumai**

Šio tyrimo rezultatus reikėtų vertinti atsargiai, nes tyrimas buvo atliekamas Covid-19 pandemijos kontekste, o tai galėjo turėti įtakos respondentų atsakymams. Taip pat todėl, kad tyrimo imtis buvo patgioji.

Tai yra skerspjūvio tyrimas, todėl negalima daryti priežastinių išvadų.

#### **4.2. Praktinės rekomendacijos**

Atsižvelgiant į gautus rezultatus, galima patekti praktines rekomendacijas įmonėms ir organizacijoms. Ypatingą dėmesį reikia atkreipti į darbuotojų perfekcionizmą, daugiau pagalbos reikia tiems darbuotojams, kuriems būdingas neadaptyvus perfekcionizmas, kurie save graužia dėl patirtos nesėkmės, nepasiektų tikslų.

Mūsų duomenys rodo, kad labai geras ir lankstus matas yra optimizmas, psichologinio kapitalo sudedamoji dalis. Jis turi įtakos asmens psichologinei savijautai, nepriklausomai nuo to kur jis dirba, yra perfekcionistas ar ne. Todėl svarbu, skatinti darbuotojų optimizmą.

Keičiami darbo veiksniai, tokie kaip darbo reikalavimai ir pokyčiai yra svarbūs prognozuojant darbuotojų gerą savijautą, į tai galėtų atsižvelgti organizacijų vadovai ir mažinti pavaldiniams keliamus reikalavimus, plačiau informuoti apie planuojamus pokyčius. Bet vis dėl to nereikėtų pamiršti, kad šio tyrimo imtis buvo patgioji ir norint gerinti tam tikros organizacijos

darbuotojų psichosocialinę savijautą, vertėtų atsižvelgti į atliktus tyrimus, bet geriausia iširti būtų savo darbuotojus, kad intervencija ar prevencija būtų orientuota į reikiamą imtį ir teiktų geriausius rezultatus.

## IŠVADOS

1. Darbuotojų gerą savijautą prognozuoja darbo reikalavimai ir darbo pokyčiai, tai reikškia, kad mažesni reikalavimai darbe ir geresnis darbuotojų informavimas apie pokyčius darbe numato geresnę darbuotojų psichologinę savijautą.
2. Aukšti perfekcionisto iškelti standartai prisideda prie jo geros savijautos, o neatitikimas iškeltiems aukšties standartams ją gadina.
3. Optimizmas, savo ruožtu, gali gerinti net ir neadaptyvių perfekcionistų psichologinę savijautą, nepriklausomai nuo darbo reikalavimų ir pokyčių.
4. Pasitvirtino daugelio mokslininkų tvirtinimai, jog pilnavertiškas, gilus miegas gerina net neadaptyvių perfekcionistų savijautą.

## LITERATŪRA

1. Andrews, D. M., Burns, L. R., & Duelling, J. K. (2014). Positive Perfectionism: Seeking the Healthy “Should”, or Should We?. *Open Journal of Social Sciences*, 2, 27–34. Paimta iš <https://www.scirp.org/html/49036.html?pagespeed=noscript>
2. Azevedo, M. H., Bos, S. C., Soares, M. J., Marques, M., Pereira, A. T., Maia, B., ... & Macedo, A. (2010). Longitudinal study on perfectionism and sleep disturbance. *The World Journal of Biological Psychiatry*, 11(2-2), 476–485. doi:10.3109/15622970903304467
3. Bagdonas, A. ir Rimkutė, E. (2013). *Anglų-lietuvių kalbų psichologijos žodynas*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
4. Bandzienė, A. (2009). *Kompleksinis streso darbe valdymas* (Daktaro disertacija). Kaunas: ISM Vadybos ir ekonomikos universitetas. Paimta iš <https://vb.ism.lt/object/elaba:1932975/1932975.pdf>
5. Berridge, K. C., & Kringelbach, M. L. (2011). Building a neuroscience of pleasure and well-being. *Psychology of Well-Being: Theory, Research and Practice*, 1(1), 1–26. Paimta iš [http://www.kringelbach.org/papers/PWB\\_BerridgeKringelbach2011.pdf](http://www.kringelbach.org/papers/PWB_BerridgeKringelbach2011.pdf)
6. Bieling, P. J., Israeli, A. L., & Antony, M. M. (2004). Is perfectionism good, bad, or both? Examining models of the perfectionism construct. *Personality and Individual Differences*, 36(6), 1373–1385. doi:10.1016/S0191-8869(03)00235-6
7. Black, J., & Reynolds, W. M. (2013). Examining the relationship of perfectionism, depression, and optimism: Testing for mediation and moderation. *Personality and Individual Differences*, 54(3), 426–431. doi:10.1016/j.paid.2012.10.012
8. Buchenau P., Hofmann A. (2012) O wie Optimism. *Die Performer-Methode*. Gabler Verlag, Wiesbaden. doi:10.1007/978-3-8349-6852-4\_6
9. Burns D. D. (1980). The perfectionists script for self-defeat. *Psychology Today*, 34–52. Paimta iš <https://motamem.org/wp-content/uploads/2019/03/The-Perfectionist-Script-for-self-defeat.pdf>
10. Burns, L.R., Fedewa, B.A. (2005). Cognitive styles; links with perfectionistic thinking. *Personality and Individual Differences*, 38, 103–113. doi:10.1016/j.paid.2004.03.012
11. Carver, C. S., Scheier, M. F., & Segerstrom, S. C. (2010). *Optimism*. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 879–889. doi:10.1016/j.cpr.2010.01.006
12. Chang E.C, & Sanna L.J. (2001). Optimism, Pessimism, and Positive and Negative Affectivity in Middle-Aged Adults: A Test of a Cognitive-Affective Model of Psychological Adjustment. *Psychology and Aging*, 16(3), 524–531. doi:10.1037//0882-7974.16.3.524

13. Chang, E. C. (2009). An examination of optimism, pessimism, and performance perfectionism as predictors of positive psychological functioning in middle-aged adults: Does holding high standards of performance matter beyond generalized outcome expectancies? *Cognitive Therapy and Research*, 33(3), 334–344. doi:10.1007/s10608-008-9215-9
14. Cheng, Y., Kawachi, I., Coakley, E. H., Schwartz, J., & Colditz, G. (2000). Association between psychosocial work characteristics and health functioning in American women: prospective study. *BMJ (Clinical Research Edition)*, 320, 1432–1436. doi:10.1136/bmj.320.7247.1432
15. Childs, J. H., & Stoeber, J. (2012). Do you want me to be perfect? Two longitudinal studies on socially prescribed perfectionism, stress and burnout in the workplace. *Work & Stress*, 26(4), 347–364. doi:10.1080/02678373.2012.737547
16. Chow, C. M. (2020). Sleep and Wellbeing, Now and in the Future. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(8), 2883–2887. doi:10.3390/ijerph17082883
17. Collin, V., O’Selmo, E., & Whitehead, P. (2020). Stress, psychological distress, burnout and perfectionism in UK dental students. *British Dental Journal*, 229(9), 605–614. doi:10.1038/s41415-020-2281-4
18. Cohen, S., Doyle, W. J., Alper, C. M., Janicki-Deverts, D., & Turner, R. B. (2009). Sleep habits and susceptibility to the common cold. *Archives of internal medicine*, 169(1), 62–67. doi:10.1001/archinternmed.2008.505
19. Cousins, R., Mackay, C. J., Clarke, S. D., Kelly, C., Kelly, P. J., & McCaig, R. H. (2004). ‘Management standards’ work-related stress in the UK: Practical development. *Work & Stress*, 18(2), 113–136. doi:10.1080/02678370410001734322
20. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Hedonia, eudaimonia, and well-being: An introduction. *Journal of Happiness Studies*, 1–11. doi:10.1007/s10902-006-9018-1
21. Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological bulletin*, 125(2), 276–302. Paimta iš <http://cinik.free.fr/chlo/doc%20dans%20biblio,%20non%20imprim%C3%A9s/subjective%20well%20being.pdf>
22. D’Souza, F., Egan, S. J., & Rees, C. S. (2011). The Relationship Between Perfectionism, Stress and Burnout in Clinical Psychologists. *Behaviour Change*, 28(1), 17–28.
23. Dunn, J. G., Gotwals, J. K., Dunn, J. C., & Lizmore, M. R. (2020). Perfectionism, pre-competitive worry, and optimism in high-performance youth athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18(6), 749–763. doi:

24. Egan, S., Piek, J., Dyck, M., & Kane, R. (2011). The reliability and validity of the positive and negative perfectionism scale. *Clinical Psychologist, 15*(3), 121–132.  
doi:10.1111/j.1742-9552.2011.00029.x
25. Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism and maladjustment: An overview of theoretical, definitional, and treatment issues.
26. Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2020). Reflections on Three Decades of Research on Multidimensional Perfectionism: An Introduction to the Special Issue on Further Advances in the Assessment of Perfectionism. *Journal of Psychoeducational Assessment, 38*(1), 3-14.
27. Frost, R.O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research, 14*, 449–468.
28. Gailienė, D. (2015). *Gyvenimas po lūžio: kultūrinių traumų psichologiniai padariniai*. Vilnius: Eugrimas. Paimta iš  
[https://www.fsf.vu.lt/dokumentai/Naujienos\\_Mokslo\\_pasiekimai/2015/Gyvenimas\\_po\\_luzio\\_i\\_interneta.pdf](https://www.fsf.vu.lt/dokumentai/Naujienos_Mokslo_pasiekimai/2015/Gyvenimas_po_luzio_i_interneta.pdf)
29. Gangwisch, J. E., Heymsfield, S. B., Boden-Albala, B., Buijs, R. M., Kreier, F., Pickering, T. G., ... & Malaspina, D. (2006). Short sleep duration as a risk factor for hypertension: analyses of the first National Health and Nutrition Examination Survey. *Hypertension, 47*(5), 833–839. doi:10.1161/01.HYP.0000217362.34748.e0
30. Ganske, K. H., & Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and career decision-making self-efficacy. *Journal of employment counseling, 44*(1), 17–28. doi:10.1002/j.2161-1920.2007.tb00021.x
31. Geicenaitė, G. (2009). *Priklausomų nuo alkoholio asmenų perfekcionizmo dimensijų sąsajos su depresišku* (Magistro darbas). Vytauto Didžiojo universitetas. Paimta iš  
[https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/119902/1/giedre\\_geicenaite\\_md.pdf](https://www.vdu.lt/cris/bitstream/20.500.12259/119902/1/giedre_geicenaite_md.pdf)
32. Gillham, J. E., Shatté, A. J., Reivich, K. J., & Seligman, M. E. P. (2001). Optimism, pessimism, and explanatory style. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice*, 53–75. doi:10.1037/10385-003
33. Gottlieb, D. J., Redline, S., Nieto, F. J., Baldwin, C. M., Newman, A. B., Resnick, H. E., & Punjabi, N. M. (2006). Association of usual sleep duration with hypertension: the Sleep Heart Health Study. *Sleep, 29*(8), 1009–1014. doi:10.1093/sleep/29.8.1009
34. Groeger, J. A., Zijlstra, F. R., & Dijk, D. J. (2004). Sleep quantity, sleep difficulties and their perceived consequences in a representative sample of some 2000 British adults. *Journal of sleep research, 13*(4), 359–371. doi:10.1111/j.1365-2869.2004.00418.x
35. Gustainienė, L. ir Kerpaitė, A. (2012). Sergančiųjų depresija ir cukriniu diabetu asmenybės savybių ir pozityvaus požiūrio į ligą sąsajos. *Tiltai, 3*, 127–146. Paimta iš

<https://etalpykla.lituanistikadb.lt/object/LT-LDB-0001:J.04~2012~1367186954493/J.04~2012~1367186954493.pdf>

36. Haack, M., & Mullington, J. M. (2005). Sustained sleep restriction reduces emotional and physical well-being. *Pain*, *119*(1–3), 56–64. doi:10.1016/j.pain.2005.09.011
37. Haas, B. K. (1999). A multidisciplinary concept analysis of quality of life. *Western Journal of Nursing Research*, *21*(6), 728–742. doi:10.1177/01939459922044153
38. Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of Normal and Neurotic Perfectionism. *Journal of Human Behavior*, *15*, 27–33.
39. Hamilton, N. A., Nelson, C. A., Stevens, N., & Kitzman, H. (2007). Sleep and psychological well-being. *Social Indicators Research*, *82*(1), 147–163. doi:10.1007/s11205-006-9030-1
40. Hansen, A. M., Hogh, A., Garde, A. H., & Persson, R. (2014). Workplace bullying and sleep difficulties: a 2-year follow-up study. *International archives of occupational and environmental health*, *87*(3), 285–294. doi:10.1007/s00420-013-0860-2
41. Hewitt, P. L., & Flett, G. L. (1991). Dimensions of perfectionism in unipolar depression. *Journal of Abnormal Psychology*, *100*(1), 98–101. doi:10.1037/0021-843X.100.1.98
42. Holmlund-Rytkönen, M., & Strandvik, T. (2005). Stress in business relationships. *Journal of Business & Industrial Marketing*, *20*(1), 12–22. doi:10.1108/08858620510576757
43. Holmgren, K., Dahlin-Ivanoff, S., Björkelund, C., & Hensing, G. (2009). The prevalence of work-related stress, and its association with self-perceived health and sick-leave, in a population of employed Swedish women. *BMC Public Health*, *9*, 73–83. doi:10.1186/1471-2458-9-73
44. Horvath, T. L., & Gao, X. B. (2005). Input organization and plasticity of hypocretin neurons: possible clues to obesity's association with insomnia. *Cell metabolism*, *1*(4), 279–286. Paimta iš [https://www.cell.com/cell-metabolism/pdf/S1550-4131\(05\)00082-3.pdf](https://www.cell.com/cell-metabolism/pdf/S1550-4131(05)00082-3.pdf)
45. Howell, A. J., Digdon, N. L., Buro, K., & Sheptycki, A. R. (2008). Relations among mindfulness, well-being, and sleep. *Personality and Individual Differences*, *45*(8), 773–777. doi:10.1016/j.paid.2008.08.005
46. Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of happiness studies*, *11*(6), 735–762. doi:10.1007/s10902-009-9171-4
47. Jean-Louis, G., Kripke, D. F., & Ancoli-Israel, S. (2000). Sleep and quality of well-being. *SLEEP-NEW YORK*, *23*(8), 1115–1121. doi:10.1007/s11205-006-9030-1
48. Kahn, R. L., & Juster, F. T. (2002). Well-Being: concepts and measures. *Journal of Social Issues*, *58*(4), 627–644. doi:10.1111/1540-4560.00281

49. Kanten, P., & Yesiltas, M. (2015). The effects of positive and negative perfectionism on work engagement, psychological well-being and emotional exhaustion. *Procedia Economics and Finance*, 23, 1367–1375. doi:10.1016/S2212-5671(15)00522-5
50. Kazlauskaitė, M. ir Rėklaitienė, R. (2005). Vidutinio amžiaus Kauno gyventojų gyvenimo kokybė. *Medicina (Kaunas)*, 41(2), 155–161.
51. Kazlauskaitė, R. ir Augutytė – Kvedaravičienė A. (2020). Fizinės darbo aplinkos ir darbuotojų gerovės sąsajos. Iš *Kai visi trys svarbūs: darbas, darbuotojas ir organizacija*. Pranešimų santraukų leidinys (p. 14). Kaunas: VDU Leidybos centras.
52. Khodarahimi, S. (2010). Perfectionism and five-big model of personality in an Iranian sample. *International journal of psychology and counselling*, 2(4), 72–79. doi:10.5897/IJPC.9000034
53. Kim, J. H., Keck, P., Miller, D. & Gonzalez, R. (2012). Introduction to Positive Psychology: Overview and Controversies. *Journal of Asia Pacific Counseling*, 2(1), 45–60.
54. Kontrimienė, S. (2014). Studentų adaptyvaus ir neadaptyvaus perfekcionizmo ir patirto auklėjimo stilių ryšys. *Acta Paedagogica Vilnensia*, (33), 96–115. Paimta iš <https://www.zurnalai.vu.lt/acta-paedagogica-vilnensia/article/download/4389/2929>
55. Korkeila, J.J.A. (2000). *Measuring aspects of mental health*. Helsinki: STAKES. Paimta iš [https://ec.europa.eu/health/ph\\_projects/1998/promotion/fp\\_promotion\\_1998\\_frep\\_11\\_a\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/health/ph_projects/1998/promotion/fp_promotion_1998_frep_11_a_en.pdf)
56. Kozusznik, M. W., Rodríguez, I., & Peiró, J. M. (2015). Eustress and distress climates in teams: Patterns and outcomes. *International Journal of Stress Management*, 22(1), 1–23. doi:10.1037/a0038581
57. Kuodytė, V., Pajarskienė, B. (2017). Streso darbe vertinimo klausimyno lietuviškos versijos psichometrinių charakteristikų įvertinimas. *Higienos institutas. Visuomenės sveikata*, 4(79), 66–73.
58. Lazarus R. S., & Folkman S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer publishing company.
59. Lemola, S., Räikkönen, K., Gomez, V., & Allemand, M. (2013). Optimism and self-esteem are related to sleep. Results from a large community-based sample. *International journal of behavioral medicine*, 20(4), 567–571. doi:10.1007/s12529-012-9272-z
60. Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being. *American Psychologist*, 56(3), 239–249. doi:10.1037/0003-066X.56.3.239



61. Lombardo, C., Mallia, L., Battagliese, G., Grano, C., & Violani, C. (2013). Perfectionism mediates the relationship between insomnia and depressive symptoms. *Sleep and Biological Rhythms*, 11(2), 90–98. doi:10.1111/sbr.12009
62. Loscocco, K. A., & Spitze, G. (1990). Working conditions, social support, and the well-being of female and male factory workers. *Journal of Health and Social Behavior*, 31(4), 313–327. doi:10.2307/2136816
63. Lundh, L. G., Broman, J. E., Hetta, J., & Saboonchi, F. (1994). Perfectionism and insomnia. *Cognitive Behaviour Therapy*, 23(1), 3–18. doi:10.1080/16506079409455949
64. Manasa, P., & Varma, P. (2022). Relationship between Perfectionism, Optimism and Resilience among Sports Athletes. Iš *HOPE, EFFICACY, RESILIENCE, OPTIMISM towards HOLISTIC LIVING: Conference Proceedings*. First Virtual International Conference (p. 161). Bengaluru: Jain University Press. Paimta iš [https://www.researchgate.net/profile/Pooja-Varma/publication/358785781\\_HERO\\_BOOK\\_FINAL\\_220222\\_091850/links/621522026164255c72faf328/HERO-BOOK-FINAL-220222-091850.pdf#page=163](https://www.researchgate.net/profile/Pooja-Varma/publication/358785781_HERO_BOOK_FINAL_220222_091850/links/621522026164255c72faf328/HERO-BOOK-FINAL-220222-091850.pdf#page=163)
65. Misevičienė, I. ir Žilinskas, M. (1999). PSO (5) geros savijautos rodiklis. Paimta iš [https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5\\_Lithuanian.pdf](https://www.psykiatri-regionh.dk/who-5/Documents/WHO5_Lithuanian.pdf)
66. Moate, R. M., Gnilka, P. B., West, E. M., & Rice, K. G. (2019). Doctoral student perfectionism and emotional well-being. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 52(3), 145–155. doi:10.1080/07481756.2018.1547619
67. Mokarami, H., Gharibi, V., Kalteh, H. O., Faraji Kujerdi, M., & Kazemi, R. (2020). Multiple environmental and psychosocial work risk factors and sleep disturbances. *International archives of occupational and environmental health*, 93(5), 623–633. doi:10.1007/s00420-020-01515-8
68. Nedzveckas, K. ir Pilkauskaitė-Valickienė, R. (2012). Studentų miego kokybės veiksniai ir sąsajos su subjektyvia gerove. *Studentų mokslinė praktika 2012*, 48–52. Paimta iš [http://www.esparama.lt/es\\_parama\\_pletra/failai/ESFproduktai/2012\\_Studentu\\_moksline\\_praktika\\_konferencijos\\_medziaga\\_1.pdf#page=49](http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2012_Studentu_moksline_praktika_konferencijos_medziaga_1.pdf#page=49)
69. Neff, K. D. (2003). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250. Paimta iš <https://self-compassion.org/self-compassion-scales-for-researchers/>
70. Neff, K. D., Kirkpatrick, K. L., & Rude, S. S. (2007). Self-compassion and adaptive psychological functioning. *Journal of Research in Personality*, 41(1), 139–154. doi:10.1016/j.jrp.2006.03.004

71. Neff, K. D., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. L. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 908–916. doi:10.1016/j.jrp.2006.08.002
72. Netterstrøm, B., Kristensen, T. S., & Sjøel, A. (2006). Psychological job demands increase the risk of ischaemic heart disease: a 14-year cohort study of employed Danish men. *European Journal of Preventive Cardiology*, 13(3), 414–420. doi:10.1097/01.hjr.0000201512.05720.87
73. Ohayon, M. M., & Smirne, S. (2002). Prevalence and consequences of insomnia disorders in the general population of Italy. *Sleep medicine*, 3(2), 115–120.
74. Ohayon, M. M., & Paiva, T. (2005). Global sleep dissatisfaction for the assessment of insomnia severity in the general population of Portugal. *Sleep medicine*, 6(5), 435–441.
75. Ostry, A. S., Kelly, S., Demers, P. A., Mustard, C., & Hertzman, C. (2003). A comparison between the effort-reward imbalance and demand control models. *BMC Public Health*, 3, 10. Paimta iš <https://d-nb.info/1106673905/34>
76. Park, H. J., & Jeong, D. Y. (2015). Psychological well-being, life satisfaction, and self-esteem among adaptive perfectionists, maladaptive perfectionists, and nonperfectionists. *Personality and Individual Differences*, 72, 165–170. doi:10.1016/j.paid.2014.08.031
77. Periasamy, S., & Ashby, J. S. (2002). Multidimensional perfectionism and locus of control: Adaptive vs. maladaptive perfectionism. *Journal of College Student Psychotherapy*, 17(2), 75–86. doi: 10.1300/J035v17n02\_06
78. Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55(1), 44–55. doi:10.1037/0003-066x.55.1.44
79. Rice, K. G., & Preusser, K. J. (2002). The adaptive/maladaptive perfectionism scale. *Measurement and evaluation in Counseling and Development*, 34(4), 210–222. doi:10.1080/07481756.2002.12069038
80. Rice, K. G., & Slaney, R. B. (2002). Clusters of perfectionists: Two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 35(1), 35–48. doi:10.1080/07481756.2002.12069046
81. Rėklaitienė, R., Kazlauskaitė, M., Tamošiūnas, A. ir Domarkienė, S. (2004). Kauno vidutinio amžiaus gyventojų subjektyvus sveikatos vertinimas ir mirties tikimybė (20-ties metų stebėjimo duomenys). *Medicina*, 40(8), 807-815. Paimta iš <https://medicina.lsmuni.lt/med/0408/0408-20l.pdf>
82. Robone, S., Jones, A. M., & Rice, N. (2011). Contractual conditions, working conditions and their impact on health and well-being. *The European Journal of Health Economics*, 12(5), 429–444. doi:10.1007/s10198-010-0256-0

83. Rodríguez, I., Kozusznik, M. W., & Peiró, J. M. (2013). Development and validation of the Valencia Eustress-Distress Appraisal Scale. *International Journal of Stress Management*, 20(4), 279–308. doi:10.1037/a0034330
84. Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081. Paimta iš <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/1966603703/1966603703.pdf>
85. Ryff, C. D., & Singer, B. (1996). Psychological well-being: Meaning, measurement, and implications for psychotherapy research. *Psychotherapy and psychosomatics*, 65(1), 14–23. doi:10.1159/000289026
86. Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive therapy and research*, 16(2), 201-228. Paimta iš [https://www.researchgate.net/profile/Charles-Carver-7/publication/226926699\\_Effects\\_of\\_optimism\\_on\\_psychological\\_and\\_physical\\_well-being\\_Theoretical\\_overview\\_and\\_empirical\\_update/links/56606f0608aebae678aa132e/Effects-of-optimism-on-psychological-and-physical-well-being-Theoretical-overview-and-empirical-update.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Charles-Carver-7/publication/226926699_Effects_of_optimism_on_psychological_and_physical_well-being_Theoretical_overview_and_empirical_update/links/56606f0608aebae678aa132e/Effects-of-optimism-on-psychological-and-physical-well-being-Theoretical-overview-and-empirical-update.pdf)
87. Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): a reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of personality and social psychology*, 67(6), 1063–1078. Paimta iš [https://www.researchgate.net/profile/Charles-Carver-7/publication/15384510\\_Distinguishing\\_Optimism\\_From\\_Neuroticism\\_and\\_Trait\\_Anxiety\\_Self-Mastery\\_and\\_Self-Esteem\\_A\\_Reevaluation\\_of\\_the\\_Life\\_Orientation\\_Test/links/566070b408ae4931cd5979f5/Distinguishing-Optimism-From-Neuroticism-and-Trait-Anxiety-Self-Mastery-and-Self-Esteem-A-Reevaluation-of-the-Life-Orientation-Test.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Charles-Carver-7/publication/15384510_Distinguishing_Optimism_From_Neuroticism_and_Trait_Anxiety_Self-Mastery_and_Self-Esteem_A_Reevaluation_of_the_Life_Orientation_Test/links/566070b408ae4931cd5979f5/Distinguishing-Optimism-From-Neuroticism-and-Trait-Anxiety-Self-Mastery-and-Self-Esteem-A-Reevaluation-of-the-Life-Orientation-Test.pdf)
88. Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (2001). Optimism, pessimism, and psychological well-being. *Optimism & pessimism: Implications for theory, research, and practice*, 189–216. doi:10.1037/10385-009
89. Schütte, S., Chastang, J. F., Malard, L., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., & Niedhammer, I. (2014). Psychosocial working conditions and psychological well-being among employees in 34 European countries. *International archives of occupational and environmental health*, 87(8), 897–907. doi:10.1037/1076-8998.10.1.31
90. Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5–14.

91. Seligman, M. E. P. (2018). *The optimistic child: A revolutionary approach to raising resilient children*. UK: Hachette.
92. Selye, H. (1964). *From Dream to Discovery*. McGraw-Hill, New York, NY.
93. Selye, H. (1987). *Stress without Distress* Transworld, London.
94. Slaney, R.B., Ashby, J.S., & Trippi, J. (1995). Perfectionism: Its measurement and career relevance. *Journal of Career Assessment*, 3, 279–297.
95. Slaney, R. B., Rice, K. G., Mobley, M., Trippi, J., & Ashby, J. S. (2001). The Revised Almost Perfect Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 34(3), 130–145. Paimta iš [https://www.researchgate.net/profile/Robert\\_Slaney/publication/232453592\\_The\\_Revised\\_Almost\\_Perfect\\_Scale/links/5e698b5ea6fdcc759503089e/The-Revised-Almost-Perfect-Scale.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Robert_Slaney/publication/232453592_The_Revised_Almost_Perfect_Scale/links/5e698b5ea6fdcc759503089e/The-Revised-Almost-Perfect-Scale.pdf)
96. Slaney, R. B., Rice, K. G., & Ashby, J. S. (2002). A programmatic approach to measuring perfectionism: The Almost Perfect Scales. *Perfectionism: Theory, Research, and Treatment.*, 63–88. doi:10.1037/10458-003
97. Steptoe, A., O'Donnell, K., Marmot, M., & Wardle, J. (2008). Positive affect, psychological well-being, and good sleep. *Journal of psychosomatic research*, 64(4), 409–415. doi:10.1016/j.jpsychores.2007.11.008
98. Stricker, J., Kröger, L., Kuskens, A., Giesemann, A., & Pietrowsky, R. (2022). No perfect sleep! A systematic review of the link between multidimensional perfectionism and sleep disturbance. *Journal of Sleep Research*. Paimta iš <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/jsr.13548>
99. Stoeber, J. & Rennert, D. (2008). Perfectionism in school teachers: Relations with stress appraisal, coping styles, and burnout. *Anxiety, Stress & Coping*, 21(1), 37–53. doi:10.1080/10615800701742461
100. Stoeber, J. (2018). *The psychology of perfectionism: Theory, research, applications*. Routledge. Paimta iš [https://www.researchgate.net/publication/312045838\\_The\\_psychology\\_of\\_perfectionism\\_A\\_n\\_introduction](https://www.researchgate.net/publication/312045838_The_psychology_of_perfectionism_A_n_introduction)
101. Stoeber, J., & Stoeber, F. S. (2009). Domains of perfectionism: Prevalence and relationships with perfectionism, gender, age, and satisfaction with life. *Personality and individual differences*, 46(4), 530–535. doi: 10.1016/j.paid.2008.12.006
102. Stoltz, K., & Ashby, J. S. (2007). Perfectionism and Lifestyle: Personality Differences among Adaptive Perfectionists, Maladaptive Perfectionists, and Nonperfectionists. *Journal of Individual Psychology*, 63(4), 414–423.

103. Terry-Short, L. A., Owens, R. G., Slade, P. D., & Dewey, M. E. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and individual differences*, 18(5), 663–668. doi:10.1016/0191-8869(94)00192-U
104. Theorell, T., & Karasek, R. A. (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *Journal of occupational health psychology*, 1(1), 9–26. doi:10.1037/1076-8998.1.1.9
105. Tkachenko, O., Olson, E. A., Weber, M., Preer, L. A., Gogel, H., & Killgore, W. D. (2014). Sleep difficulties are associated with increased symptoms of psychopathology. *Experimental brain research*, 232(5), 1567–1574. doi:10.1007/s00221-014-3827-y
106. Topp, C. W., Østergaard, S. D., Søndergaard, S., & Bech, P. (2015). The WHO-5 Well-Being Index: a systematic review of the literature. *Psychotherapy and psychosomatics*, 84(3), 167–176. doi:10.1159/000376585
107. Tuomi, K., Vanhala, S., Nykyri, E., & Janhonen, M. (2004). Organizational practices, work demands and the well-being of employees: a follow-up study in the metal industry and retail trade. *Occupational Medicine*, 54(2), 115–121. doi:10.1093/occmed/kqh005
108. Uchino, B. N., Cribbet, M., de Grey, R. G. K., Cronan, S., Trettevik, R., & Smith, T. W. (2017). Dispositional optimism and sleep quality: a test of mediating pathways. *Journal of behavioral medicine*, 40(2), 360–365. doi:10.1007/s10865-016-9792-0
109. Vautier, S., Raufaste, E., & Cariou, M. (2003). Dimensionality of the Revised Life Orientation Test and the status of filler items. *International Journal of Psychology*, 38(6), 390–400. doi:10.1080/00207590344000222
110. Vgontzas, A., Cui, L., & Merikangas, K. R. (2008). Are sleep difficulties associated with migraine attributable to anxiety and depression?. *Headache: The Journal of Head and Face Pain*, 48(10), 1451–1459. doi:10.1111/j.1526-4610.2008.01175.x
111. Wei, S., Li, L., Shi, J., Liang, H., & Yang, X. (2020). Self-compassion mediates the perfectionism and depression link on Chinese undergraduates. *Annals of Palliative Medicine*, 10(2), 1950–1960. doi:10.21037/apm-20-1582
112. World Health Organization (WHO) (1946). Constitution of the World Health Organization. New York: WHO.
113. Žiedelis, A. (2020). *Psichosocialinių darbo veiksnių, pašaukimo darbe ir psichologinės savijautos reikšmė slaugytojų išitraukimui į darbą* (Daktaro disertacija). Vilnius: Vilniaus universitetas. Paimta iš <https://epublications.vu.lt/object/elaba:51299940/MAIN>
114. Žukauskienė, R., Navaitienė, J., & Kanapinskaitė, J. (2005). Social demographic and personality factors related to woman's subjective well-being. *Mokslo darbai*, 4(1), 5–13.

- Раймта іш <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/13110/2134-4534-1-SM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
115. Бенко, Е. В. (2015). Обзор зарубежных публикаций, посвященных исследованию благополучия. *Психология. Психофизиология*, 8(2), 5–13.
  116. Буркова, Е. А., & Марина, И. Е. (2019). Психологическое здоровье личности в условиях эустресса и дистресса. *Педагогика и психология: проблемы развития мышления. Развитие личности в изменяющихся условиях*, 238–245. Раймта іш [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_41359601\\_80904061.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_41359601_80904061.pdf)
  117. Водяха, С. А. (2012). Современные концепции психологического благополучия личности. *Дискуссия*, 2, 132–138.
  118. Водяха, С. А. (2013). Предикторы психологического благополучия студентов. *Педагогическое образование в России*, 1, 70–74.
  119. Гафаров, В. В., Панов, Д. О., Громова, Е. А., Гагулин, И. В., & Гафарова, А. В. (2015). Стресс на работе и его влияние на 16-летний риск развития инфаркта миокарда, инсульта в открытой популяции среди женщин 25-64 лет в России/Сибири (программа ВОЗ" MONICA-психосоциальная"). *Терапевтический архив*, 87(3), 71–76. doi:10.17116/terarkh201587371-76
  120. Гордеева, Т. О., Сычев, О. А., & Осин, Е. Н. (2017). Оптимистический атрибутивный стиль и диспозиционный оптимизм: эмпирическая проверка сходства и различия двух конструктов. *Психология. Журнал Высшей школы экономики*, 14(4), 756–765. doi:10.17323/1813-8918-2017-4-756-765
  121. Дородных, К. А. (2019). Роль стресса в жизни человека. Іш *Актуальные проблемы здоровьесбережения в современном обществе*. Материалы Всероссийской научно-практической конференции, 61 – 64. Раймта іш [https://elibrary.ru/download/elibrary\\_41367615\\_24873788.pdf](https://elibrary.ru/download/elibrary_41367615_24873788.pdf)
  122. Золотарёва, А. А. (2012). Диагностика индивидуальных различий перфекционизма личности (Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук). Москва: «МГУ имени М.В. Ломоносова». Раймта іш <http://prac.psy.msu.ru/science/autoref/zolotareva.pdf>
  123. Кохут, Х. (2003). *Анализ самости: Систематический подход к лечению нарциссических нарушений личности*. Москва: «Когито-Центр». Раймта іш [https://jagannath.ru/users\\_files/books/Analiz\\_samosti.pdf](https://jagannath.ru/users_files/books/Analiz_samosti.pdf)
  124. Оганов, Р. Г., & Погосова, Г. В. (2007). Стресс: что мы знаем сегодня об этом факторе риска? *Рациональная фармакотерапия в кардиологии*, 3(3), 60–67. Раймта іш <https://cyberleninka.ru/article/n/stress-chno-my-znaem-segodnya-ob-etom-faktore-riska>

125. Петров, В. Г., & Злыгостева, К. В. (2015). Счастье и психологическое благополучие в структуре ресурсной модели психологического здоровья. *Бюллетень Восточно-Сибирского научного центра Сибирского отделения Российской академии медицинских наук*, 4, 79–83.
126. Селигман М. (2006). *Новая позитивная психология: научный взгляд на счастье и смысл жизни*. Москва: София.
127. Хорни, К. (2016). *Невротическая личность нашего времени*. Nyaköping: Philosophical arkiv. Paimta iš [https://edu.ruscenter.ru/upload/iblock/250/karen\\_khorni\\_.nevroticheskaya\\_lichnost.pdf](https://edu.ruscenter.ru/upload/iblock/250/karen_khorni_.nevroticheskaya_lichnost.pdf)
128. Циринг, Д. А., & Эвнина, К. Ю. (2013). Вопросы диагностики оптимизма и пессимизма в контексте теории диспозиционного оптимизма. *Психологические исследования: электронный научный журнал*, 6(31), 6-6. Paimta iš <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n31/887-tsiring31.html>
129. Ясная, В. А., & Ениколопов, С. Н. (2013). Современные модели перфекционизма. *Психологические исследования: электронный научный журнал*, 6(29), 1-1. Paimta iš <http://psystudy.ru/index.php/num/2013v6n29/826-yasnaya29.html>

## PRIEDAI

**1 priedas.** Išverstas į lietuvių kalbą perfekcionizmo klausimynas, laisvai prieinami: SDV, PSO-5 ir sociodemografiniai klausimai.

Sveiki,

Esu Vilniaus universiteto sveikatos psichologijos magistro studijų, II kurso studentė. Šiuo metu atlieku tyrimą, kurio rezultatais remiantis sieksiu suprasti dirbančių asmenų perfekcionizmo, atjautos sau ir optimizmo sąsajas su subjektyvia sveikata bei santykiams darbe. Todėl man labai svarbi Jūsų patirtis. Pabrėžtina, kad klausimyne nėra teisingų ar klaidingų atsakymų, todėl rinkitės tą atsakymo variantą, kuris tiksliausiai atspindi Jūsų nuomonę. Užtikrinu, kad anketa yra anoniminė, o tyrimo metu gauti duomenys bus apibendrinti ir panaudoti tik mokymosi tikslais.

Šio klausimyno tikslas įvertinti Jūsų asmenybės bruožus. Perskaityte teiginį, pasirinkite jums labiausiai tinkantį atsakymo variantą, remiantis šalia pateikta skale. Žymėkite tą atsakymą, kuris pirmiausiai šovė į galvą, nes jis tikriausiai atspindės Jūsų asmenybę.

| Visiškai nesutinku | Nesutinku | Šiek tiek nesutinku | Nei sutinku, nei nesutinku | Šiek tiek sutinku | Sutinku | Visiškai sutinku |
|--------------------|-----------|---------------------|----------------------------|-------------------|---------|------------------|
| 1                  | 2         | 3                   | 4                          | 5                 | 6       | 7                |

|  |     |   |  |  |  |  |
|--|-----|---|--|--|--|--|
|  | 1.  | Aš dažnai jaučiuosi nusivylęs (-usi), nes negaliu pasiekti savo tikslų.   |  |  |  |  |
|  | 2.  | Mano geriausi pasiekimai niekada neatrodo man pakankamai geri.            |  |  |  |  |
|  | 3.  | Aš retai gyvenu pagal savo aukštus standartus.                            |  |  |  |  |
|  | 4.  | Atrodo, jei darau geriausiai kaip galiu – to nepakanka.                   |  |  |  |  |
|  | 5.  | Aš niekada nesu patenkintas (-a) savo pasiekimais.                        |  |  |  |  |
|  | 6.  | Aš dažnai nerimauju dėl to, kad nepateisinu savo pačio (-s) lūkesčių.     |  |  |  |  |
|  | 7.  | Mano veiklos atlikimas retai atitinka mano standartus.                    |  |  |  |  |
|  | 8.  | Aš nesu patenkintas, net tada, kai žinau – padariau viską geriausiai.     |  |  |  |  |
|  | 9.  | Aš retai galiu atitikti savo paties (pačios) aukštus atlikimo standartus. |  |  |  |  |
|  | 10. | Aš vargu ar kada esu patenkintas (-a) savo darbo atlikimu.                |  |  |  |  |



|  |   |
|--|---|
|  | 11. Aš vargu ar kada jaučiu, jog tai ką padariau yra pakankamai gerai.  |
|  | 12. Aš dažnai jaučiuosi nusivylęs (-usi) po to, kai pabaigiu užduotį, nes žinau, jog galėjau padaryti geriau. |
|  | 13. Aš turiu aukštus standartus savo pasirodymui darbe arba mokykloje.  |
|  | 14. Jei tu iš savęs daug nesitiki, tai tau niekada ir nepasiseks.   |
|  | 15. Aš turiu aukštus lūkesčius sau pačiam.  |
|  | 16. Aš nustatau sau aukštus standartus.   |
|  | 17. Aš tikiuosi iš savęs geriausio.   |
|  | 18. Aš stengiuosi viską daryti geriausiai.  |
|  | 19. Aš turiu stiprų poreikį siekti geriausių rezultatų.   |
|  | 20. Aš esu organizuotas žmogus.   |
|  | 21. Man svarbu tvarkingumas?  |
|  | 22. Aš manau, kad daiktai turėtų būti dedami į savo vietas.   |
|  | 23. Man patinka visada būti organizuotam ir disciplinuotam.   |

*Įrodyta, kad darbo sąlygos veikia darbuotojo gerovę. Atsakydami į toliau pateiktus klausimus, padėsite įvertinti Jūsų darbo sąlygas. Pildydami klausimyną, turėkite mintyje pastarųjų 6 mėn. darbo laikotarpį – taip dabartinę padėtį galėsime palyginti su buvusia arba būsima.*

|    |   |                                       |  |                                       |   |                                      |
|----|---|---------------------------------------|--|---------------------------------------|---|--------------------------------------|
| 1  | Man aišku, ko iš manęs tikimasi darbe.                                  | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 2  | Galiu nuspręsti, kada daryti pertrauką.                                 | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 3  | Skirtingos žmonių grupės darbe iš manęs reikalauja nesuderinamų dalykų. | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1 |
| 4  | Žinau, kaip atlikti savo darbą.   | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 5  | Prie manęs priekabiauja žodžiais ar nemaloniu elgesiu.                  | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1 |
| 6  | Mano darbo terminai yra neįvykdomi.                                     | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1 |
| 7  | Jei darbas taps sunkus, kolegos man padės.                              | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 8  | Gaunu palaikantį grįžtamąjį ryšį dėl atliekamo darbo.                   | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 9  | Turiu dirbti labai intensyviai.   | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1 |
| 10 | Galiu pareikšti nuomonę dėl savo darbo tempo.                           | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 11 | Man aiškios mano pareigos ir atsakomybė.                                | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 12 | Man tenka nevykdyti kai kurių užduočių, nes turiu per daug darbo.       | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1 |
| 13 | Man yra aiškūs mano padaliniui keliami tikslai ir uždaviniai.           | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 14 | Tarp kolegų esama pykčio ar trinties.                                   | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1 |
| 15 | Galiu pasirinkti, kaip atlikti savo darbą.                              | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 16 | Neturiu pakankamai pertraukų.   | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1 |
| 17 | Aš suprantu, kaip mano darbas atitinka bendrą organizacijos tikslą.     | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1 | Beveik niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3 | Beveik visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 18 | Patiriu spaudimą dirbti viršvalandžius.                                 | Niekada                               | Beveik niekada                               | Kartais                               | Beveik visada                               | Visada                               |

|    |   |   |   |   |  |   |
|----|---|---|---|---|--|---|
|    |   | <input type="checkbox"/> 5                          | <input type="checkbox"/> 4                      | <input type="checkbox"/> 3                        | <input type="checkbox"/> 2                     | <input type="checkbox"/> 1                        |
| 19 | Galiu pasirinkti, ką veikti savo darbe.   | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1               | Beveik<br>niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3             | Beveik<br>visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5              |
| 20 | Turiu dirbti labai greitai.   | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5               | Beveik<br>niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3             | Beveik<br>visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1              |
| 21 | Darbe esu ujamas.   | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5               | Beveik<br>niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3             | Beveik<br>visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1              |
| 22 | Darbe patiriu neįveikiamą laiko trūkumą.  | Niekada<br><input type="checkbox"/> 5               | Beveik<br>niekada<br><input type="checkbox"/> 4 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3             | Beveik<br>visada<br><input type="checkbox"/> 2 | Visada<br><input type="checkbox"/> 1              |
| 23 | Galiu tikėtis tiesioginio vadovo pagalbos iškilus darbo problemai.                        | Niekada<br><input type="checkbox"/> 1               | Beveik<br>niekada<br><input type="checkbox"/> 2 | Kartais<br><input type="checkbox"/> 3             | Beveik<br>visada<br><input type="checkbox"/> 4 | Visada<br><input type="checkbox"/> 5              |
| 24 | Kolegos suteikia man reikiamą paramą ir pagalbą.  | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 25 | Galiu spręsti, kaip atlikti savo darbą.   | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 26 | Aš turiu pakankamai galimybių teirautis vadovą dėl darbo pokyčių.                         | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 27 | Patiriu pelnytą kolegų pagarbą darbe.   | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 28 | Su darbuotojais tariamasi dėl darbo pokyčių.  | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 29 | Galiu pasikalbėti su tiesioginiu vadovu apie tai, kas mane darbe nuliūdino arba suerzino. | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 30 | Mano darbo laikas gali būti lankstus.   | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 31 | Kolegos noriai išklauso mano su darbu susijusias problemas.                               | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 32 | Įvykus pokyčiams darbe žinau, kaip jie veiks iš tikrųjų.                                  | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 33 | Esu palaikomas, kai darbas yra emociškai įtemptas.  | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |
| 34 | Santykiai darbe yra įtempti.  | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 5 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 4         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 2          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 1 |
| 35 | Tiesioginis vadovas mane darbe skatina.   | Visiškai<br>nesutinku<br><input type="checkbox"/> 1 | Nesutinku<br><input type="checkbox"/> 2         | Nei taip,<br>nei ne<br><input type="checkbox"/> 3 | Sutinku<br><input type="checkbox"/> 4          | Visiškai<br>sutinku<br><input type="checkbox"/> 5 |

Prašome pažymėti prie kiekvieno iš penkių teiginių geriausiai Jums tinkantį atsakymą apie tai, kaip jūs jautėtės per pastarąsias dvi savaites. Atkreipkite dėmesį, kad didesnis skaičius žymi geresnę savijautą.

Pavyzdys: jei **jautėtės linksmi ir pakilios nuotaikos daugiau nei pusę laiko per paskutiniąsias dvi savaites**, pažymėkite langelį, kurio dešiniajame viršutiniame kampe yra skaičius 3.

| Per pastarąsias dvi savaites                                    | Visą laiką | Beveik visą laiką | Daugiau nei pusę to laiko | Mažiau nei pusę to laiko | Kartais | Niekada |
|---|------------|-------------------|---------------------------|--------------------------|---------|---------|
| 1. Jaučiausi linksmas ir pakilios nuotaikos                     | 5          | 4                 | 3                         | 2                        | 1       | 0       |
| 2. Jaučiausi ramus ir atsipalaidavęs                            | 5          | 4                 | 3                         | 2                        | 1       | 0       |
| 3. Jaučiausi aktyvus ir energingas                              | 5          | 4                 | 3                         | 2                        | 1       | 0       |
| 4. Atsibudęs jaučiausi žvalus ir pailsėjęs                      | 5          | 4                 | 3                         | 2                        | 1       | 0       |
| 5. Mano kasdieniniame gyvenime buvo daug mane dominančių dalykų | 5          | 4                 | 3                         | 2                        | 1       | 0       |

Jūsų lytis? \*

Vyras

Moteris

Jrašykite, kiek Jums metų? \*

Jūsų atsakymas

---

Koks Jūsų išsilavinimas? \*

Pradinis

Pagrindinis

Vidurinis

Profesinis (aukštesnysis)

Aukštasis neuniversitetinis

Aukštasis universitetinis

Kokia Jūsų šeimyninė padėtis? \*

- Nevedęs (netekėjusi)
- Turiu partnerį, bet gyvenu viena (-s)
- Nevedęs (netekėjusi), bet gyvenu su partneriu
- Vedęs (ištekejusi)
- Gyvenu atskirai nuo sutuoktinio (-ės)
- Išsiskyręs (-usi)
- Našlys (-ė)

Koks Jūsų darbo laikas? \*

- Dienos metu
- Paminomis
- Paromis
- Naktimis

Kokioje vietovėje dirbate? \*

- Didmiestyje
- Mieste/rajono centre
- Miestelyje/kaime

Jrašykite, kiek valandų dirbate per įprastą savaitę? \*

Jūsų atsakymas

---

Kiek laiko dirbate dabartinėje darbovietėje (metais)? \*

Jūsų atsakymas

---

Koks Jūsų darbo stažas (metais)? \*

Jūsų atsakymas

---

Kuriame sektoriuje dirbate? \*

Viešasis

Privatus

## 2 priedas. Vidurkių tarp grupių palyginimai

8 lentelėje pateikiami PSO-5 geros savijautos skalės skirtingo išsilavinimo žmonių vidurkių skirtumai, taikant ANOVA metodą.

8 lentelė. Skirtingo išsilavinimo PSO-5 geros savijautos skalės vidurkių skirtumai

| Skalė | Vidurinis<br>(n = 15) | Profesinis<br>(auštesnysis)<br>(n = 13) | Aukštasis<br>neuniversitetinis<br>(n = 35) | Aukštasis<br>universitetinis<br>(n = 100) | F    | df | p    |
|-------|-----------------------|---|--|---|------|----|------|
|       | M (SD)                | M (SD)                                  | M (SD)                                     | M (SD)                                    |      |    |      |
| PSO-5 | 2,83 (1,26)           | 3,17 (0,63)                             | 2,96 (0,96)                                | 2,81 (0,88)                               | 0,74 | 3  | 0,53 |

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

Lyginant šeimyninės padeties ir geros savijautos vidurkius taikytas ANOVA metodas (žr. 9 lentelę).

9 lentelė. Skirtingos šeimyninės padeties PSO-5 geros savijautos skalės vidurkių skirtumai

| Skalė | NV/T <sup>1</sup><br>(n = 24) | TPV <sup>1</sup><br>(n = 6) | NVP <sup>1</sup><br>(n = 32) | V/I <sup>1</sup><br>(n = 90) | IŠS <sup>1</sup><br>(n = 7) | NŠL <sup>1</sup><br>(n = 4) | F     | df | p    |
|-------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-------|----|------|
|       | M (SD)                        | M (SD)                      | M (SD)                       | M (SD)                       | M (SD)                      | M (SD)                      |       |    |      |
| PSO-5 | 2,93<br>(0,98)                | 3,00<br>(1,31)              | 3,06<br>(1,05)               | 2,79<br>(0,83)               | 2,89<br>(1,18)              | 2,65<br>(0,70)              | 0,496 | 5  | 0,78 |

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. <sup>1</sup>NV/T – Nevedęs / netekėjusi, TPV – Turi partnerį / partnerę, bet gyvena viena / vienas, NVP – Nevedęs / netekėjusi, bet gyvenu su partnere / partneriu, V/I – Vedęs / ištekejusi, IŠS – Išsiskyręs / išsiskyrusi, NŠL – Našlys / našlė.

Norint palyginti darbo vietovės ir psichologinės savijautos vidurkius taikytas ANOVA metodas (žr. 10 lentelę).

10 lentelė. Skirtingos darbo vietovės PSO-5 geros savijautos skalės vidurkių skirtumai

| Skalė | Darbo vietovė              |                           |                          | F    | df | p    |
|-------|----------------------------|---------------------------|--------------------------|------|----|------|
|       | DDM <sup>1</sup> (n = 123) | MST <sup>1</sup> (n = 37) | KMS <sup>1</sup> (n = 3) |      |    |      |
|       | M (SD)                     | M (SD)                    | M (SD)                   |      |    |      |
| PSO-5 | 2,90 (0,87)                | 2,80 (1,08)               | 2,60 (1,04)              | 0,29 | 2  | 0,75 |

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. DDM<sup>1</sup> – Didmiestis, MST<sup>1</sup> – Miesto / rajono centras, KMS<sup>1</sup> – Miestelis / kaimas.

Siekiant apžvelgti respondentų darbo pamainos ir geros savijautos vidurkius taikytas ANOVA metodas (žr. 11 lentelė).

11 lentelė. Skirtingo darbo laiko (pamainos) PSO-5 geros savijautos skalės vidurkių skirtumai

| Skalė | Darbo laikas (pamaina)    |                           |                          | F    | df | p    |
|-------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|------|----|------|
|       | DM <sup>2</sup> (n = 141) | PAM <sup>2</sup> (n = 19) | PAR <sup>2</sup> (n = 3) |      |    |      |
|       | M (SD)                    | M (SD)                    | M (SD)                   |      |    |      |
| PSO-5 | 2,87 (0,91)               | 2,82 (0,98)               | 3,20 (1,31)              | 0,22 | 2  | 0,80 |

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis. <sup>1</sup>DM – Dienos metu, PAM – Pamainomis, PAR – Paromis.

Moterų ir vyrų geros savijautos vidurkių palyginimui taikytas Student t-testas nepriklausomoms imtims (žr. 12 lentelė).

12 lentelė. Moterų ir vyrų PSO-5 geros savijautos skalės vidurkių skirtumai

| Skalė | Moterys (n = 121) | Vyrai (n = 42) | t     | df  | p     |
|-------|-------------------|----------------|-------|-----|-------|
|       | M (SD)            | M (SD)         |       |     |       |
| PSO-5 | 2,82 (0,89)       | 3,00 (1,01)    | -1,06 | 161 | 0,171 |

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis.

Viešajame ir privačiame sektoriuje dirbančių asmenų geros savijautos vidurkių palyginimui taikytas Student t-testas nepriklausomoms imtims (žr. 13 lentelė).

13 lentelė. Tiriamųjų, dirbančių viešajame ir privačiame sektoriuje PSO-5 geros savijautos skalės vidurkių skirtumai

| Skalė | Viešasis sektorius (n = 61) | Privatus sektorius (n = 102) | t     | df  | p     |
|-------|-----------------------------|------------------------------|-------|-----|-------|
|       | M (SD)                      | M (SD)                       |       |     |       |
| PSO-5 | 2,87 (0,9)                  | 2,87 (0,90)                  | -0,05 | 161 | 0,494 |

Pastaba. M – vidurkis, SD – standartinis nuokrypis

Ryšiams tarp geros savijautos, amžiaus, darbo savaitės trukmės, stažo dabartiniame darbe bei bendro stažo nustatyti taikytas Pearson koreliacijos koeficientas (žr. 14 lentelė).



14 lentelė. PSO-5 skalės ir amžiaus, dirbamų per savaitę valandų kiekio, stažo dabartiniame darbe bei bendro stažo koreliacijos koeficientai

|       | Amžius            | Darbo val./savaitė | Stažas dabartiniame darbe | Bendras stažas    |
|-------|-------------------|--------------------|---------------------------|-------------------|
| PSO-5 | 0,06 <sup>1</sup> | 0,06 <sup>2</sup>  | 0,02 <sup>3</sup>         | 0,11 <sup>4</sup> |

Pastaba. <sup>1</sup>p = 0,43, <sup>2</sup>p = 0,47, <sup>3</sup>p = 0,76, <sup>4</sup>p = 0,17.

### 3 priedas. Koreliacijų tarp kintamųjų lentelės

15 lentelė. PSO-5, SDV ir Perfekcionizmo subskalių, LOT-R ir TMSS klausimynų koreliacijos koeficientai

|                  | PSO            | DRE <sup>1</sup> | DKN <sup>1</sup> | DVD <sup>1</sup> | SND <sup>1</sup> | POD <sup>1</sup> | VPR <sup>1</sup> | KPR <sup>1</sup> | NAT <sup>1</sup> | AST <sup>1</sup> | TVR <sup>1</sup> | OPT <sup>1</sup> | MS <sup>1</sup> |
|------------------|----------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| PSO              | 1              |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                 |
| DRE <sup>1</sup> | <b>0,23**</b>  | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                 |
| DKN <sup>1</sup> | <b>0,21**</b>  | 0,14             | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                 |
| DVD <sup>1</sup> | <b>0,20**</b>  | 0,14             | <b>0,53***</b>   | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                 |
| SND <sup>1</sup> | <b>0,16*</b>   | <b>0,46***</b>   | <b>0,36***</b>   | <b>0,39***</b>   | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                 |
| POD <sup>1</sup> | <b>0,21**</b>  | 0,12             | <b>0,70***</b>   | <b>0,56***</b>   | <b>0,40***</b>   | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |                  |                 |
| VPR <sup>1</sup> | <b>0,19*</b>   | <b>0,20*</b>     | <b>0,52***</b>   | <b>0,45***</b>   | <b>0,44***</b>   | <b>0,65***</b>   | 1                |                  |                  |                  |                  |                  |                 |
| KPR <sup>1</sup> | 0,12           | <b>0,24**</b>    | <b>0,44***</b>   | <b>0,41***</b>   | <b>0,45***</b>   | <b>0,58***</b>   | <b>0,64***</b>   | 1                |                  |                  |                  |                  |                 |
| NAT <sup>1</sup> | <b>-0,34**</b> | <b>-0,20*</b>    | <b>-0,16*</b>    | -0,13            | -0,15            | -0,03            | 0,00             | 0,01             | 1                |                  |                  |                  |                 |
| AST <sup>1</sup> | <b>0,22**</b>  | -0,07            | -0,15            | <b>0,28**</b>    | 0,13             | <b>0,27**</b>    | <b>0,18*</b>     | 0,13             | 0,06             | 1                |                  |                  |                 |
| TVR <sup>1</sup> | 0,06           | -0,05            | 0,11             | <b>0,34**</b>    | 0,03             | <b>0,19*</b>     | 0,15             | <b>0,19*</b>     | -0,08            | <b>0,47**</b>    | 1                |                  |                 |
| OPT <sup>1</sup> | <b>0,36***</b> | <b>0,23**</b>    | <b>0,19*</b>     | <b>0,22**</b>    | <b>0,27***</b>   | <b>0,16*</b>     | <b>0,16*</b>     | 0,14             | <b>-0,37***</b>  | <b>0,22**</b>    | 0,06             | 1                |                 |
| MS <sup>1</sup>  | <b>0,24**</b>  | <b>0,24**</b>    | -0,06            | 0,02             | 0,11             | -0,04            | -0,07            | -0,00            | -0,06            | 0,06             | -0,11            | <b>0,24**</b>    | 1               |

*Pastaba.* <sup>1</sup>DRE – Darbo reikalavimai, DKN – Darbo kontrolė, DVD – Darbo vaidmuo, SND – Santykiai darbe, POD – Pokyčiai darbe, VPR – Vadovo parama, KPR – kolegų parama, NAT – Neatitikimas, AST – Aukšti standartai, TVR – Tvarka, OPT – Optimizmas, MS – Miego sunkumai.

16 lentelė. PSO-5, SDV ir Perfekcionizmo subskalių, LOT-R ir TMSS klausimynų ir demografinių kintamųjų koreliacijos koeficientai

|     | PSO   | DRE <sup>1</sup> | DKN <sup>1</sup> | DVD <sup>1</sup> | SND <sup>1</sup> | POD <sup>1</sup> | VPR <sup>1</sup> | KPR <sup>1</sup> | NAT <sup>1</sup> | AST <sup>1</sup> | TVR <sup>1</sup> | OPT <sup>1</sup> | MS <sup>1</sup> |
|-----|-------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|
| IŠS | -0,06 | -0,10            | -0,01            | <b>-0,18*</b>    | -0,07            | -0,14            | -0,09            | -0,07            | -0,06            | -0,03            | -0,12            | 0,01             | 0,14            |
| ŠPD | -0,07 | -0,04            | -0,01            | 0,05             | <b>-0,23**</b>   | -0,03            | -0,04            | 0,03             | -0,11            | -0,07            | 0,07             | 0,09             | 0,00            |
| DVT | -0,06 | 0,04             | 0,03             | -0,05            | 0,10             | -0,08            | -0,05            | -0,09            | -0,12            | -0,04            | 0,10             | 0,01             | -0,07           |
| SKT | 0,00  | -0,03            | 0,12             | 0,10             | 0,12             | 0,09             | -0,08            | -0,00            | -0,07            | 0,11             | 0,06             | 0,07             | -0,07           |
| PAM | 0,02  | -0,18*           | -0,13            | -0,10            | -0,15            | -0,12            | -0,10            | -0,08            | -0,01            | -0,08            | -0,06            | -0,14            | -0,15           |

*Pastaba.* \*  $p \leq 0,05$ , \*\* $p \leq 0,01$ , \*\*\* $p \leq 0,001$ . <sup>1</sup>DRE – Darbo reikalavimai, DKN – Darbo kontrolė, DVD – Darbo vaidmuo, SND – Santykiai darbe, POD – Pokyčiai darbe, VPR – Vadovo parama, KPR – kolegų parama, NAT – Neatitikimas, AST – Aukšti standartai, TVR – Tvarka, OPT – Optimizmas, MS – Miego sunkumai, IŠS – Išsilavinimas, ŠPD – Šeimyninė padėtis, DVT – Darbo vietovė, SKT – Sektorius, PAM – Pamaina.