

# SOCIALINIO DARBUOTOJO PERFEKCIONIZMO SĄSAJOS SU PROFESINIU PERDEGIMU

Lina Kankalė, Laima Milkintaitė

*Šiaulių valstybinė kolegija*

**Anotacija.** Socialinių problemų gausa yra paskata socialinio darbo plėtojimuisi visame pasaulyje. Socialinio darbo profesija orientuota į pagalbą kitiems, pažeidžiamoje situacijoje atsidūrusiems žmonėms. Todėl profesinio perdegimo sindromas taip yra labai aktuali problema dirbant socialinio darbo srityje. Socialinio darbuotojo veiklos efektyvumas priklauso nuo daugybės išorinių ir vidinių veiksnių, o vienu iš jų gali būti asmeninės savybės. Pervargimas gali labai veikti tiek vidinę, tiek išorinę socialinę darbuotojo asmenybės kaitą. Yra išskiriamos dvi profesinį perdegimą tyrinėjantios sritys: pirmoji – profesinio perdegimo sąsajos su situaciniais veiksniais, t. y. su darbo, organizaciniais ir profesiniais, kita – profesinio perdegimo sąsajos su individualiais veiksniais, t. y. su žmonių demografinėmis charakteristikomis bei asmenybės bruožais. Socialinio darbuotojo veikloje yra daug kasdien patiriamų veiksnių, galinčių lemti profesinį perdegimą – stresas, per didelė darbo apkrova, emocinių išteklių išsekimas, vaidmenų konfliktas, dalyvavimas sudėtingose situacijose ir pan. Teigiama, jog perfekcionizmas – kaip asmenybės bruožas – taip pat gali skatinti pervargimą, ypač darbuotojams, kurių profesinė veikla susijusi su pagalba kitiems: medikams, slaugytojams, socialiniams darbuotojams, pedagogams. Mokslo informacijos šaltiniuose perfekcionizmas ir profesinis perdegimas nagrinėjami išsamiai, o tyrimai atliekami įvairiose profesinėse srityse – medicinos darbuotojų, mokytojų, sportininkų ir kt., tačiau tyrimų socialinio darbo srityje, susiejantį perfekcionizmą su profesiniu perdegimu, Lietuvoje nepavyko rasti. Straipsnyje apibūdinama perfekcionizmo bei profesinio perdegimo samprata, pateikiama tyrimo metodika bei išanalizuoti statistinių tyrimo duomenų rezultatai. Šio tyrimo tikslas – nustatyti socialinio darbuotojo perfekcionizmo ir profesinio perdegimo sąsajas. Atliktas kiekybinis tyrimas, kuriame dalyvavo 144 socialiniai darbuotojai, dirbantys penkiose įvairiose socialines paslaugas Lietuvoje teikiančiose įstaigose. Nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp aukštų standartų ir nuasmeninimo, aukštų standartų ir emocinio išsekimo, tvarkingumo ir emocinio išsekimo, prieštaravimų ir nuasmeninimo, prieštaravimų ir sumažėjusio asmeninio efektyvumo jausmo bei prieštaravimų ir emocinio išsekimo.

**Reikšminiai žodžiai:** socialinis darbuotojas, perfekcionizmas, profesinis perdegimas

## Įvadas

Lietuvoje plėtojantis socialiniam darbui tobulinamos ir naujos socialinių darbuotojų veiklos sritys. Platus socialinių problemų spektras ir jų daugialypumas socialinius darbuotojus verčia turėti specialių žinių ir įgyti vis naujų įgūdžių (Augutienė ir kt., 2010). Veiksmingai socialinio darbuotojo profesinei veiklai vykdyti reikia išmanyti ne tik apie socialinę darbą, bet reikia turėti žinių sociologijos, psichologijos, filosofijos bei teisės srityse (Dirgėlienė ir Kiaunytė, 2005). Nustatyta, jog asmeninės savybės siejasi su stresinių situacijų darbe įveika (Maslach ir kt., 2001). Stoeber ir Damian (2016) kaip vieną iš profesinį perdegimą lemiančių aspektų įvardija asmenybės ypatybę perfekcionizmą, o Maslach ir kt. (2001) teigia, jog labai dideli, idealistiniai, nerealiūs žmogaus lūkesčiai dėl darbo gali būti profesinį perdegimą skatinantys veiksniai.

Socialinio darbo profesijos atstovus paveikė prasidėjusi ir sparčiai paplitusi COVID-19 pandemija. Jos metu nustatyti apribojimai sukėlė jiems susirūpinimą, nes užuot galėję vykdyti savo funkcijas ir didinę socialinę sanglaudą bei skatinę socialinius pokyčius įgalinant žmones veikti, socialiniai darbuotojai buvo suvaržyti (Amadasun, 2020). Civinsko ir kt. (2021) atliktas tyrimas parodė, kad COVID-19 pandemijos metu

dirbusiems socialiniams darbuotojams teko didžiuliai darbo krūviai, susiję su darbu reikalingų išteklių trūkumu ir įvairiais suvaržymais, trukdžiusiais tinkamai vykdyti savo pareigas, bei nerimu ir įtampa dėl pandemijos valdymo. Išskiriami tokie pagrindiniai sunkumai: fizinis atsiribojimas, kai kurių socialinių paslaugų apribojimas ar nutraukimas, rizikos valdymas, padidėjusios emocijos bei išsekimo ir nuvertinimo jausmas (Banks ir kt., 2020). Nors profesinio perdegimo požymiais, tokiais kaip stresas, įtampa, vaidmenų konfliktas, pervargimas, nesutarimai su kolegomis ir pan. imta domėtis ganėtinai neseniai, tačiau darbo ir gyvenimo tempui sparčiai augant tampa vis aktualesne problema (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014). Kaip matyti iš tyrimų (Amadasun, 2020; Banks ir kt., 2020; Civinskas ir kt., 2021), pandemija ir karantinas galėjo dar labiau išryškinti profesinio perdegimo pasireiškimą socialinio darbo srityje.

Bendrai profesinio perdegimo sindromas yra aktualus ir mokslinėje literatūroje plačiai tyrinėjamas psichologinis konstruktas (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014). Pines (1993), Nagar (2012), Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė (2014), Ide (2018), Kriaučiūnienė (2020), Golonka ir kt. (2017), Rožman ir kt. (2019) analizavo profesinio perdegimo sindromo reiškinį, atskleidė pagrindinius jo bruožus, simptomus, apibūdino dimensijas. Dirgėlienė ir Večkienė

(2009), Vaicekauskienė (2014), Kriauciūnienė (2020) nagrinėjo profesinio streso rizikos ir paramos lūkesčius bei įveikos prielaidas, o Wagaman ir kt. (2015) straipsnyje pasakojama apie empatijos vaidmenį socialinio darbuotojo perdegimo atveju.

Frost ir kt. (1990), Flett ir Hewitt (2002), Stoeber (2018), Hewitt (2020), Fang ir Liu (2022) apibendrina atliktus tyrimus apie tai, kas yra perfekcionizmas, kokie yra ir su kuo siejami perfekcionizmo komponentai, kaip ir kodėl jis vystosi. Navaitienė ir Danilovienė (2017) tyrė mokytojų profesinio perdegimo raiškos ir perfekcionizmo ryšius, o Gotwals ir kt. (2012) analizavo perfekcionistinius siekius sporte. Kinman ir Grant (2022) savo straipsnyje aptarė socialinių darbuotojų perfekcionizmą ir gerovę, o Stoeber ir Damian (2016) nagrinėjo perfekcionizmo ryšius su trimis pagrindiniais žmonių darbinio gyvenimo aspektais: įsitraukimu į darbą, darboholizmu ir profesiniu perdegimu. Tačiau stinga tyrimų, kurie analizuotų socialinio darbuotojo perfekcionizmo raišką bei jo sąsajas su profesiniu perdegimu.

**Tyrimo hipotezė** – tikėtina, kad esant labiau išreikštam perfekcionizmui didėja profesinio perdegimo patyrimo tikimybė.

**Tyrimo objektas** – perfekcionizmo ir profesinio perdegimo sąsajos.

**Tyrimo tikslas** – nustatyti socialinio darbuotojo perfekcionizmo ir profesinio perdegimo sąsajas.

#### **Tyrimo uždaviniai:**

1. Išsiaiškinti socialinio darbuotojo perfekcionizmo pasireiškimo formas;
2. Atskleisti socialinio darbuotojo profesinio perdegimo pasireiškimo būdus;
3. Identifikuoti ryšį tarp socialinio darbuotojo perfekcionizmo ir profesinio perdegimo.

**Tyrimo metodai.** Mokslo informacijos šaltinių analizė, anketinė apklausa, statistinė duomenų analizė.

### **Tyrimo metodika ir organizavimas**

*Duomenų rinkimo metodas.* Šiame tyrime naudota apklausa raštu. Apklausa yra struktūruotas ir susistemintas informacijos iš respondentų rinkimas pateikiant jiems klausimyną (Valackienė, 2004). Šis duomenų rinkimo metodas buvo pasirinktas dėl to, kad neribotą tyrimo dalyvių skaičių galima apklausti per trumpą laiką ir tam nepanaudojant jokių materialinių sąnaudų.

*Tyrimo instrumentas* – klausimynas. Klausimyną sudarė 16 klausimų. Dalis pateiktų klausimų buvo demografiniai klausimai (lytis, amžius, socialinio darbo stažas), kiti klausimai buvo skirti asmeninėms savybėms, vertybėms (svarbiausi

motyvai profesinėje veikloje) bei emocinei būsenai nustatyti (klientų elgesio savo atžvilgiu vertinimas, savijauta kolektyve, darbdavio parama), dar kiti klausimai buvo skirti vykdomo tyrimo tematikai – įvertinti skirtingą perfekcionizmo (aukštų standartų, tvarkingumo ir prieštaringumų subskalės) bei profesinio perdegimo (nuasmeninimo, sumažėjusių asmeninių pasiekimų jausmo, emocinio išsekimo ir profesinio atsidavimo subskalės) aspektų raišką.

Perfekcionizmo raiškai nustatyti buvo naudota R. Slaney ir jo kolegų sukurta Beveik tobulumo skalė (pataisyta) (angl. *Almost Perfect Scale – Revised (APS-R)* (Slaney ir kt. 1996; Kontrimienė, 2014). Perdegimo sindromas buvo vertinamas profesinio perdegimo klausimynu, kurį sudarė 21 teiginys, matuojantis keturias perdegimo sindromo dimensijas: nuasmeninimą, asmeninį efektyvumą, emocinį išsekimą bei profesinį atsidavimą.

*Duomenų analizės metodas.* Tyrime naudotas duomenų analizės metodas – statistinė duomenų analizė, kuri buvo atlikta naudojantis PSPP bei Excel programiniais paketais. Duomenų analizei buvo naudojami aprašomosios statistikos (dažnių lentelės, grafinis duomenų vaizdavimas diagramomis) ir kintamųjų ryšio analizės (Pirsono koreliacija, Chi kvadrato kriterijus) metodai.

*Tyrimo etika.* Atliekant tyrimą buvo laikomasi informuotumo principo – visiems tyrimo dalyviams buvo pateikta informacija apie tyrėją, tyrimo tikslą, gautų duomenų panaudojimą bei anonimiškumą. Taip pat buvo remiamasi konfidencialumo principu – visa informacija, kuri buvo gauta tyrimo metu iš respondentų, laikoma konfidencialia, o duomenys analizuojami apibendrintai. Konfidencialumas užtikrina, kad informacija prieinama tik tyrėjui. Pateikiant tyrime gautus rezultatus, asmens duomenys ir kita privati informacija nebuvo viešinama. Atliekant šį tyrimą buvo laikomasi savanoriškumo principo – respondentai galėjo laisvai apsispręsti ar nori dalyvauti atliekamame tyrime ar ne, taip pat teisingumo principo, kuris reikalauja, kad tyrimas būtų atliekamas sąžiningai bei nusako, kad tyrėjas turi pateikti tik tokius duomenis, kurie buvo gauti iš tikrųjų.

*Tyrimo imtis.* Tyrime buvo prašoma dalyvauti socialinių darbuotojų, dirbančių penkiose įvairias socialines paslaugas teikiančiose įstaigose Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Panevėžyje ir Šiauliuose. Pasirinkta reprezentatyvioji tikimybinė imtis, o jos dydžiui apskaičiuoti naudotasi imties dydžio skaičiuokle internetiniame puslapyje [www.apklausos.lt](http://www.apklausos.lt). Tyrime dalyvavo 144 socialiniai darbuotojai.

## Tyrimo rezultatų analizė

Tyrimu buvo siekiama išsiaiškinti socialinio darbuotojo perfekcionizmo ir profesinio perdegimo sąsajas. Pirmiausia, naudojantis Slaney ir kt. (1996) sukurta Beveik tobulumo skale (pataisyta) (angl. *Almost Perfect Scale – Revised (APS-R)*), buvo siekiama išsiaiškinti socialinio darbuotojo perfekcionizmo raiškos lygį profesinėje veikloje. Perfekcionizmas buvo matuojamas naudojant tris subskales – aukštų standartų, tvarkingumo ir prieštarinamumą, respondentų prašant įvertinti teiginius nuo 1 – „visiškai nesutinku“ iki 7 – „visiškai sutinku“. Tyrimo duomenys parodė, kaip respondentai vertina savo aukštų standartų siekimą (1 lentelė).

**1 lentelė.** Respondentų pasiskirstymas pagal aukštų standartų nusistatymą

AUKŠTI STANDARTAI		
Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
1. Aš keliu aukštus reikalavimus savo darbui	6,04	0,95
2. Jei iš savęs daug nesitikėsi, tai nieko nepasieksi	5,63	1,18
3. Aš daug iš savęs tikiuosi	5,76	0,98
4. Aš sau keliu labai aukštus reikalavimus	5,67	1,14
5. Aš daug iš savęs tikiuosi	5,72	0,99
6. Aš stengiuosi viską, ką darau, daryti geriausiai	6,01	0,95
7. Aš turiu stiprų poreikį siekti tobulumo	5,59	1,16
<b>Bendras vidurkis:</b>	<b>5,7</b>	-

Taigi, kaip matyti iš 1 lentelės, bendras skalės „aukšti standartai“ vidurkis yra 5,7, o tai rodo, kad respondentai savo veikloje vadovaujasi aukštais standartais. Apklaustieji kelia aukštus reikalavimus savo darbui, stengiasi viską, ką daro, daryti geriausiai ir labai daug iš savęs tikisi. Remiantis šiais rezultatais galima teigti, kad respondentų aukštų standartų siekimas rodo polinkį į perfekcionizmą.

Respondentų buvo teirujamasi, kaip jie vertina savo tvarkingumą (2 lentelė).

**2 lentelė.** Respondentų pasiskirstymas pagal tvarkingumą

TVARKINGUMAS		
Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
1. Aš esu tvarkingas žmogus	6,00	1,04
2. Švara man yra svarbi	6,11	0,87
3. Aš manau, kad daiktai turi savo vietą	6,08	0,94
4. Aš mėgstu visada būti organizuotas ir disciplinuotas	5,92	1,07
<b>Bendras vidurkis:</b>	<b>6</b>	-

Aukštas „tvarkingumo“ skalės teiginių bendras vidurkis rodo išreikštą respondentų tvarkingumą. Jiems yra svarbi švara, o visi daiktai, jų nuomone, turi turėti savo vietą. Gauti duomenys rodo, kad apklaustieji save laiko tvarkingais žmonėmis.

Taip pat buvo domėtasi respondentų jaučiamu prieštarinamumu (3 lentelė).

**3 lentelė.** Respondentų pasiskirstymas pagal jaučiamą prieštarinamumą

PRIEŠTARINGUMAI		
Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
1. Aš dažnai jaučiuosi nepasiekęs (-usi) savo tikslų	3,72	1,66
2. Man visada atrodo, kad aš dedu mažai pastangų	3,13	1,73
3. Aš retai laikausi savo išsikeltų reikalavimų	2,40	1,36
4. Mano didžiausios pastangos niekada neatrodo pakankamos	2,89	1,55
5. Aš niekada nesu patenkintas (-a) savo pasiekimais	2,69	1,47
6. Aš dažnai jaudinuosi, kad nepateisinu savo vilčių	3,51	1,73
7. Mano darbai retai kada atitinka mano keliamus reikalavimus	2,78	1,39
8. Aš nebūnu patenkintas (-a) net tada, kai žinau, kad padariau viską, ką galėjau	2,60	1,45
9. Aš retai galiu patenkinti savo aukštus reikalavimus savo darbui	2,81	1,46
10. Aš retai kada esu	2,38	1,29

PRIŠTARINGUMAI		
Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
patenkintas (-a) savo darbais		
11. Aš retai kada jaučiuosi gerai atlikęs (-usi) savo darbą	2,37	1,28
12. Aš dažnai jaučiu nusivylimą, atlikęs (-usi) užduotį, nes žinau, kad galėjau jį atlikti geriau	2,60	1,43
<b>Bendras vidurkis:</b>	<b>2,8</b>	-

Bendras skalės „prieštaringumas“ teiginių vidurkis yra 2,8, o tai rodo, kad respondentai retai būna nepatenkinti savo darbais ar pasiekimais, retai jaučiasi nepasiekę savo tikslų. Jie nemano, kad deda mažai pastangų ir retai jaudinasi, kad nepateisina savo vilčių. Remiantis šiais rezultatais galima teigti, kad pagal prieštarumą respondentai nėra linkę į perfekcionizmą.

Maslach ir kt. (2001) bei Maslach ir Leiter (2016) nurodo, kad mokslinėje visuomenėje perdegimo sindromas suprantamas kaip daugiamatis reiškinys, kuris skirstomas į tris dimensijas: emocinį išsekimą, depersonalizaciją ir sumažėjusių asmeninių pasiekimų jausmą. Siekiant atskleisti respondentų profesinio perdegimo lygį, buvo naudojama profesinio perdegimo klausimynas, kurį sudarė 21 teiginys, matuojantis keturias perdegimo sindromo dimensijas: emocinį išsekimą, depersonalizaciją, asmeninį efektyvumą bei profesinį atsidavimą. Kiekvienas klausimyno teiginys buvo vertinamas dažnumo skale – nuo 1 („visiškai nesutinku“) iki 5 („visiškai sutinku“). Dažnumo skalė parodė, kaip dažnai yra patiriamas perdegimo sindromo komponentas. Pirmiausia buvo domėtasi, ar respondentai jaučiasi nuasmeninantis kitus (4 lentelė).

4 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal nuasmeninimą

NUASMENINIMAS (DEPERSONALIZACIJA)		
Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
1. Man neramu, kad šitas darbas bukina mano jausmus	2,4	1,26
2. Man tikrai nerūpi, kas atsitiks kai kuriems žmonėms	1,82	0,97
3. Aš tapau mažiau jautrus (-i) žmonėms nuo tada, kai pradėjau dirbti šį darbą	2,35	1,23
4. Aš jaučiu, kad elgiuosi	1,68	0,82

NUASMENINIMAS (DEPERSONALIZACIJA)		
Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
su kai kuriais žmonėmis lyg jie būtų beasmeniai daiktai		
<b>Bendras vidurkis:</b>	<b>2</b>	-

Bendras skalės „nuasmeninimas (depersonalizacija)“ vidurkis yra 2, o tai rodo, kad respondentai savo profesinėje veikloje retai jaučia nuasmeninimą. Apklaustieji retai jaučia, kad elgiasi su kai kuriais žmonėmis lyg jie būtų beasmeniai daiktai, jiems retai nerūpi, kas atsitiks kai kuriems žmonėms. Remiantis šiais rezultatais galima teigti, kad respondentai retai nuasmenina kitus, o tai nerodo profesinio perdegimo.

Respondentų buvo teirujamasi, kaip jie vertina jaučiamą sumažėjusį asmeninį efektyvumą (5 lentelė).

5 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal sumažėjusį asmeninį efektyvumą

SUMAŽĖJĘS ASMENINIS EFEKTYVUMAS		
Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
1. Aš labai efektyviai susidoroju su kitų žmonių problemomis	3,53	0,77
2. Aš jaučiu, kad atlikdamas (-a) savo darbą, asmeniškai įtakoju kitų žmonių gyvenimus	3,67	0,82
3. Bendraudama su žmonėmis sugebu sumažinti įtampą	3,83	0,68
4. Man pakyla nuotaika po darbo su žmonėmis	3,22	0,89
5. Savo darbe aš ramiai susidoroju su emocinėmis problemomis	3,22	0,99
<b>Bendras vidurkis:</b>	<b>3,49</b>	-

Bendras skalės „sumažėjęs asmeninis efektyvumas“ vidurkis yra 3,49, o tai rodo, kad respondentai savo profesinėje veikloje nesijaučia mažiau efektyvūs. Apklaustieji mano, kad bendraudami su žmonėmis sugeba sumažinti įtampą bei labai efektyviai susidoroja su kitų žmonių problemomis, taip pat jie jaučia, kad atlikdami savo darbą asmeniškai veikia kitų žmonių gyvenimus.

Mokslo informacijos šaltiniuose, kaip pagrindinis arba vienas iš svarbiausių profesinį

perdegimą lemiančių veiksnių, yra išskiriamas emocinis pervargimas (Kavaliauskienė ir Balčiūnaitė, 2014; Maslach ir Leiter, 2016; Taris ir kt., 2017; Maslach, 2001; Ide, 2018; Žemaitienė ir Kaklauskaitė, 2019; Golonka ir kt., 2017), todėl buvo domėtasi respondentų jaučiamu emociniu išsekimu (6 lentelė).

**6 lentelė.** Respondentų pasiskirstymas pagal emocinį išsekimą

EMOCINIS IŠSEKIMAS		
Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
1. Po darbo dienos aš jaučiuosi išsunktas (-a)	3,60	1,03
2. Darbas su žmonėmis visą dieną man yra didelis krūvis	3,22	1,07
3. Darbas man sukelia stresą	2,96	1,04
4. Aš pajuntu nuovargį, kai atsikėlęs (-usi) iš ryto pagalvoju apie naują darbo dieną	2,55	1,09
5. Aš jaučiu, kad darbe dirbu per sunkiai	2,83	1,03
6. Aš jaučiu, kad priėjau liepto galą	1,95	0,97
7. Aš jaučiuosi išsekęs (-usi) nuo darbo	2,57	1,13
<b>Bendras vidurkis:</b>	<b>2,8</b>	-

Taigi, kaip matyti iš 6 lentelės, bendras skalės „emocinis išsekimas“ vidurkis yra 2,8, o tai rodo, kad respondantai nėra emociškai išsekę. Nors dalis apklaustųjų po darbo dienos jaučiasi išsunkti, tačiau jie nesijaučia priėję liepto galą ar esantys išsekę nuo darbo.

Galiausiai, respondentų buvo teiraujama, kaip jie vertina savo profesinį atsidavimą (7 lentelė). Bendras skalės „profesinis atsidavimas“ vidurkis

yra 3, o tai rodo, kad respondantai yra linkę atsiduoti savo profesijai. Dauguma tyrimo dalyvių mano, kad jų profesija tikrai atskleidžia jų geriausias savybes darbinėje veikloje ir tiki, kad išsirinko geriausią iš visų įmanomų profesijų.

**7 lentelė.** Respondentų pasiskirstymas pagal profesinį atsidavimą

PROFESINIS ATSIDAVIMAS		
Teiginys	Vidurkis	Standartinis nuokrypis
1. Aš tikiu, kad išsirinkau geriausią iš visų įmanomų profesijų	3,13	1,12
2. Mano profesija tikrai atskleidžia mano geriausias savybes darbinėje veikloje	3,72	0,88
3. Nedaug trūksta, kad aš apsispręščiau pakeisti profesiją	2,39	1,15
<b>Bendras vidurkis:</b>	<b>3</b>	-

Pasak Stoeber ir Damian (2016), Childs ir Stoeber (2012), Ide (2018), Pines (1993), Navaitienės ir Danilovienės (2017), Farjami ir Rahmani (2016), Buyukbayraktar ir Temiz (2015) bei Kinman ir Grant (2022), asmenybės bruožas perfekcionizmas yra susijęs su profesiniu perdegimu. Todėl atliekant tyrimą taip pat buvo siekiama rasti ryšį tarp socialinio darbuotojo perfekcionizmo ir profesinio perdegimo. Gauti rezultatai parodė, kad tarp šių dviejų dedamųjų yra statistiškai reikšmingų ryšių, kurie buvo nustatyti tarp aukštų standartų ir nuasmeninimo (depersonalizacijos) bei emocinio išsekimo, tvarkingumo ir emocinio išsekimo, prieštarumų ir nuasmeninimo (depersonalizacijos), sumažėjusio asmeninio efektyvumo jausmo bei emocinio išsekimo (8 lentelė).

**8 lentelė.** Socialinio darbuotojo perfekcionizmo sąsajos su profesiniu perdegimu

PERFEKCIONIZMO SUBSKALĖS	PROFESINIO PERDEGIMO SUBSKALĖS							
	Nuasmeninimas (depersonalizacija)		Sumažėjęs asmeninis efektyvumas		Emocinis išsekimas		Profesinis atsidavimas	
	p	r	p	r	p	r	p	r
<b>Aukšti standartai</b>	<b>0,02</b>	<b>-0,08</b>	0,57	-	<b>0,00</b>	<b>0,09</b>	0,46	-
<b>Tvarkingumas</b>	0,99	-	0,78	-	<b>0,01</b>	<b>-0,03</b>	0,11	-
<b>Prieštaringumai</b>	<b>0,00</b>	<b>0,44</b>	<b>0,00</b>	<b>-0,44</b>	<b>0,05</b>	<b>0,42</b>	0,90	-

Atlikus statistinę duomenų analizę buvo gautas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp aukštų standartų ir nuasmeninimo (depersonalizacijos) subskalių ( $p=0,02$ ,  $r=-0,08$ ). Tai reiškia, kad aukštesnius standartus sau nusistatę socialiniai darbuotojai rečiau nuasmenina kitus (8 lentelė).

Kitas gautas statistiškai reikšmingas teigiamas ryšys buvo tarp aukštų standartų ir emocinio išsekimo subskalių ( $p=0,00$ ,  $r=0,09$ ), o tai reiškia, kad aukštus veiklos standartus nusistatę apklaustieji dažniau patiria emocinį išsekimą (8 lentelė).

Buvo gautas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys ir tarp tvarkingumo bei emocinio išsekimo subskalių ( $p=0,01$ ,  $r=-0,03$ ). Tvarkingesni socialiniai darbuotojai rečiau jaučiasi emociškai išsekę (8 lentelė).

Dar vienas statistiškai reikšmingas ryšys buvo pastebėtas tarp prieštarinamumo ir nuasmeninimo (depersonalizacijos) subskalių ( $p=0,00$ ,  $r=0,44$ ). Kuo daugiau prieštarinamumo socialiniai darbuotojai jaučia, tuo dažniau jie yra linkę nuasmeninti kitus (8 lentelė).

Taip pat buvo rastas statistiškai reikšmingas neigiamas ryšys tarp prieštarinamumo ir sumažėjusio asmeninio efektyvumo subskalių ( $p=0,00$ ,  $r=-0,44$ ). Tai reiškia, kad dažniau prieštarinamus jausmus jaučiantys socialiniai darbuotojai savo profesinėje veikloje rečiau jaučia sumažėjusį asmeninį efektyvumą (8 lentelė).

Paskutinysis ryšys buvo pastebėtas tarp prieštarinamumo ir emocinio išsekimo subskalių ( $p=0,05$ ,  $r=0,42$ ). Jis parodė, kad dažniau prieštarinamus jausmus jaučiantys socialiniai darbuotojai turi didesnę tikimybę patirti emocinį išsekimą (8 lentelė).

Taigi, galima teigti, kad daugiausiai socialinių darbuotojų savo profesinėje veikloje perfekcionizmas pasireiškia aukštų veiklos standartų nusistatymu, kritišku savo elgesio vertinimu, nesėkmės baime, tvarkingumu, prieštarinamumo jausmu ir abejojimu savo veiksmis. Tuo tarpu profesinį perdegimą, pasireiškiantį stresu, nuovargiu, emociniu išsekimu, abejingumu, nenaudingumu jausmu, sumažėjusių profesinių

kompetencijų jausmu, nuasmeninimu (depersonalizacija) ir per didelės darbo apkrovos jausmu, savo profesinėje veikloje patiria tik nedidelė dalis apklaustųjų. Gauti tyrimo rezultatai parodė, esančius ryšius tarp socialinių darbuotojų demografinių požymių bei perfekcionizmo ir profesinio perdegimo. Taip pat, galima teigti, kad perfekcionizmas yra vienas iš profesinį perdegimą lemiančių arba skatinančių veiksnių, nes atliktos dviejų kintamųjų analizės gauti rezultatai parodė, kad tarp jų yra reikšmingų sąsajų.

## Išvados

1. Pagrindinės teorinės perfekcionizmo pasireiškimo formos yra tobulumo siekimas, aukštų veiklos standartų nusistatymas bei kritiškas savo elgesio vertinimas. Didžioji dalis apklaustųjų socialinių darbuotojų nurodė patiriantys perfekcionizmo pasireiškimą – savo profesinėje veikloje vadovaujasi aukštais standartais bei laiko save tvarkingais žmonėmis.
2. Pagrindiniai teoriniai profesinio perdegimo pasireiškimo būdai yra emocinis išsekimas, depersonalizacija ir žemų asmeninių pasiekimų jausmas. Daugiausia respondentų nurodė, kad savo profesinėje srityje nepatiria profesinio perdegimo sindromo raiškos.
3. Tarp socialinių darbuotojų perfekcionizmo ir profesinio perdegimo sindromo pasireiškimo yra reikšmingų sąsajų – rasti šeši statistiškai reikšmingi ryšiai tarp aukštų standartų ir nuasmeninimo, aukštų standartų ir emocinio išsekimo, tvarkingumo ir emocinio išsekimo, prieštarinamumo ir nuasmeninimo, prieštarinamumo ir sumažėjusio asmeninio efektyvumo jausmo bei prieštarinamumo ir emocinio išsekimo.
4. Tyrime iškelta hipotezė, jog tikėtina, kad esant labiau išreikštam perfekcionizmui didėja profesinio perdegimo patyrimo tikimybė, iš dalies pasitvirtino, nes gauti duomenys parodė, kad tarp jų yra reikšmingų ryšių.

## Literatūra

1. Amadasun, S. (2020). Social Work and COVID-19 pandemic: An Action Call. *International Social Work*, 63(6), 753–756. <https://doi.org/10.1177/0020872820959357>
2. Augutienė, R., Bartkevičienė, A., Čaplinskas, S., Čepėnaitė, A., Ivanauskienė, V., Jackienė, E. ir kt. (2010). Socialinis darbas. Profesinė veikla, metodai ir klientai. Mykolo Romerio universitetas.
3. Childs, J., 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. 10.1080/02678373.2012.737547
4. Civinskas, R., Dvorak, J., Šumskas, G. (2021). Medikai ir socialinių paslaugų teikėjai – Covid-19 sukeltos krizės politikų priešakinėse linijose: darbo sąlygos, jų poveikis, elgsena. *Regional Formation and Development Studies: Journal of Social Sciences*, 1(33), 6–16. <http://dx.doi.org/10.15181/rfds.v33i1.2195>
5. Banks, S., Cai, T., de Jonge, E., Shears, J., Shum, M., Sobočan, A. M., Strom, K., Truell, R., Úriz, M.

- J., & Weinberg, M. (2020). Practising Ethically During COVID-19: Social Work Challenges and Responses. *International Social Work*, 63(5), 569–583. <https://doi.org/10.1177/0020872820949614>
6. Buyukbayraktar, C. G., Gulay Temiz, G. (2015). The Relationship between Perfectionism and Burnout in Pre-school Teachers. *The Online Journal of New Horizons in Education*, 5(1), 131–147. <https://www.tojned.net/journals/tojned/articles/v05i01/v05i01-13.pdf>
  7. Dirgėlienė, I., Kiaunytė, A. (2005). Supervizija Lietuvos socialinio darbo kontekste. *Acta Paedagogica Vilnensia*, 15, 240–254. <https://doi.org/10.15388/ActPaed.2005.15.9744>
  8. Dirgėlienė, I., Večkienė, N. P. (2009). Streso rizika ir paramos lūkesčiai: socialinių darbuotojų profesinės patirties analizė. *Tiltai*, 1, 143–162. <https://www.lituanistika.lt/content/20728>
  9. Fang, T., Liu, F. (2022). A Review on Perfectionism. *Open Journal of Social Sciences*, 10(1), 355–364. 10.4236/jss.2022.101027
  10. Farjami, H., & Rahmani, S. (2016). Self-oriented, Other-oriented, and Socially Prescribed Perfectionism in Iranian EFL Teachers: Relationship with Burnout and Engagement. *Teaching English Language*, 10(1), 10.22132/TEL.2016.53618
  11. Flett, G. L., Hewitt, P. L. (2002). Perfectionism. Theory, Research, and Treatment. American Psychological Association.
  12. Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., Rosenblate, R. (1990). The Dimensions of Perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, 14, 449–468. <https://doi.org/10.1007/BF01172967>
  13. Gotwals, J. K., Stoeber, J., Dunn, J. G., Stoll, O. (2012). Are Perfectionistic Strivings in Sport Adaptive? A Systematic Review of Confirmatory, Contradictory, and Mixed Evidence. *Canadian Psychology*, 53(4), 263–279. <https://doi.org/10.1037/a0030288>
  14. Golonka, K., Mojsa-Kaja, J., Gawłowska, M., Popiel, K. (2017). Cognitive Impairments in Occupational Burnout – Error Processing and its Indices of Reactive and Proactive Control. *Front Psychol*, 8, 676. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00676>
  15. Hewitt, P. L. (2020). Perfectionism, Belonging, and Repairing: A Dynamic-Relational Approach to Perfectionism. *Canadian Psychology*, 61, 101–110. <https://doi.org/10.1037/cap0000209>
  16. Ide, P. (2018). Perdegimo sindromas. Gebėjimo duoti liga. Magnificat leidiniai.
  17. Kavaliauskienė, V. Balčiūnaitė, R., (2014). Profesinis perdegimas ir jo raiška socialinio darbo profesionalizacijos kontekste. *Tiltai*, 4, 17–35. <https://doi.org/10.15181/tbb.v68i4.947>
  18. Kinman, G., Grant, L. (2022). Being ‘good enough’: Perfectionism and Well-being in Social Workers. *British Journal of Social Work*, 52(8), 1–18. 10.1093/bjsw/bcac010
  19. Kriauciūnienė, J. (2020). Perdegimo sindromas: požymių atpažinimas, poveikis sveikatai, prevencija. Sveikatos mokymo ir ligų prevencijos centro Sveikatos mokykla.
  20. Kontrimienė S. (2014). Beveik tobulumo skalė (pataisyta) (angl. *Almost Perfect Scale-Revised*). APSR-Lithuanian ([kennethwang.com](http://kennethwang.com)).
  21. Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
  22. Maslach, C., Leiter, M. (2016). Understanding the Burnout Experience: Recent Research and its Implications for Psychiatry. *World Psychiatry: Official Journal of the World Psychiatric Association (WPA)*, 15(2), 103–111. 10.1002/wps.20311
  23. Nagar, K. (2012). Organizational Commitment and Job Satisfaction among Teachers during Times of Burnout. *Vikalpa*, 37 (2), 43–60. <https://doi.org/10.1177/0256090920120205>
  24. Navaitienė, J., Danilovienė, V. (2017). Mokytojų perdegimas darbe ir perfekcionizmas. *Ugdymo psichologija*, 28, 38–55. 10.15823/up.2017.03
  25. Pines, A. M. (1993). Burnout: An Existential Perspective. In W. B. Schaufeli, C. Maslach, & T. Marek (Eds.). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*, 33–51, Taylor & Francis.
  26. Rožman, M., Grinkevich, A., Tominc, P. (2019). Occupational Stress, Symptoms of Burnout in the Workplace and Work Satisfaction of the Age-Diverse Employees. *Organizacija*, 52(1), 46–52. 10.2478/orga-2019-0005
  27. Slaney, R. B., Mobley, M., Trippi, J., Ashby, J. S., & Johnson, D. (1996). *Almost Perfect Scale—Revised (APS-R)* [Database record]. APA PsycTests.
  28. Stoeber, J., Damian, L. E. (2016). Perfectionism in Employees: Work Engagement, Workaholism, and Burnout. In S. Sirois, F. M., Molnar, D. S. *Perfectionism, Health, and Well-being*, 265–283, Springer. 10.1007/978-3-319-18582-8\_12
  29. Taris, T. W., Ybema, J. K., Van Beek, I. (2017). Burnout and Engagement: Identical Twins or Just Close Relatives? *Burnout Research*, 5, 3–11. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.05.002>
  30. Vaicekauskienė, V. (2014). Profesinio perdegimo įveikos ir prevencijos prielaidos socialiniame darbe. *Socialinis ugdymas*, 39(3), 188–202. <https://www.lituanistika.lt/content/63847>
  31. Valackienė, A. (2004). Sociologinis tyrimas. Technologija.
  32. Wagaman, M. A., Geiger, J. M., Shockley, C. ir Segal, E. A. (2015). The Role of Empathy in Burnout, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress among Social Workers. *Social Work*, 60(3), 201–209. <https://doi.org/10.1093/sw/swv014>
  33. Žemaitienė, N., Kaklauskaitė, Ž. (2019). Profesinis perdegimas tarp slaugytojų. *Tarptautinė mokslinė-praktinė konferencija, skirta Tarptautinei slaugytojų dienai*, 23–24. <https://hdl.handle.net/20.500.12512/98945>

## THE LINKS BETWEEN SOCIAL WORKER'S PERFECTIONISM AND PROFESSIONAL BURNOUT

### Summary

The abundance of social problems is an incentive for developing social work worldwide. The social work profession focuses on helping others in vulnerable situations. Therefore, occupational burnout syndrome is also a very acute problem when working in the field of social work. The effectiveness of the social worker's activities depends on several external and internal factors, one of which can be personal qualities. Overwork can greatly affect internal and external social changes in an employee's personality. Two areas that study occupational burnout are distinguished: the links between professional burnout and situational factors, i.e., occupational, organisational and professional factors, and the links between professional burnout and individual factors, i.e., people's demographic characteristics and personal features. In the activities of a social worker, many factors experienced daily can lead to professional burnout, such as stress, excessive workload, depletion of emotional resources, conflict of roles, participation in difficult situations, etc. It is claimed that perfectionism as a personality trait can also promote overwork, especially for employees whose professional activities are related to helping others: doctors, nurses, social workers, and educators. In scientific information sources, perfectionism and professional burnout are studied in detail, and research is carried out in various professional fields, including medical workers, teachers, athletes, etc. However, research in the field of social work linking perfectionism with professional burnout could not be found in Lithuania. The article defines the concept of perfectionism and professional burnout, presents the research methodology, and analyses the results of statistical research data. This study aims to identify the links between the social worker's perfectionism and professional burnout. A quantitative survey was conducted, which involved 144 social workers working in five institutions providing various social services in Lithuania. Statistically significant links have been identified between high standards and depersonalisation, high standards and emotional exhaustion, orderliness and emotional exhaustion, contradictions and depersonalisation, contradictions and a reduced sense of personal efficiency, and contradictions and emotional exhaustion.

**Keywords:** social worker, perfectionism, professional burnout

### Informacija apie autores

**Lina Kankalė.** Šiaulių valstybinės kolegijos Sveikatos priežiūros fakulteto Socialinio darbo katedros absolventė. Mokslinių tyrimų kryptis: socialinio darbuotojo perfekcionizmas ir profesinis perdegimas.  
El. pašto adresas: linakankale@gmail.com

**Laima Milkintaitė.** Šiaulių valstybinės kolegijos Sveikatos priežiūros fakulteto Socialinio darbo katedros lektorė. Mokslinių tyrimų kryptys: asmenybė ir motyvacija, profesinis orientavimas ir karjeros valdymas, profesinės veiklos ypatumai, globos sistemos pertvarka.  
El. pašto adresas: l.milkintaite@svako.lt