



## SUCCESS VADOVO ĮVADAS

---

Kaip pasitelkus pozityviosios psichologijos metodus ir priemonę išugdyti įsidarbinamumo įgūdžius.  
Gidas skirtas karjeros konsultantams ir kitiems specialistams dirbantiems su paaugliais ir  
jaunimu

---

## GUIDE FOR SUCCESS HANDBOOK

---

How to Develop Employability Skills through the use of Positive Psychology Methods and  
Approaches. A Guide for Career Counsellors and other Specialists who work with  
Adolescents and Young Adults.

---

## Turinys

Įvadas .....	3
Kaip naudotis mokymų medžiagos paketu .....	6
Įsidarbinamumo įgūdžių apibrėžimai .....	8
<b>Pozityvumas .....</b>	<b>15</b>
<b>Nuorodos .....</b>	<b>22</b>
<b>Charakterio stiprybės .....</b>	<b>26</b>
<b>Nuorodos .....</b>	<b>33</b>
<b>Atsparumas .....</b>	<b>36</b>
<b>Nuorodos .....</b>	<b>41</b>
<b>Prasmė (gyvenimo prasmė) .....</b>	<b>45</b>
<b>Nuorodos .....</b>	<b>52</b>

## Įvadas

### Tikslai ir vizija

**Projekto „SUCCESS“ tikslas** pritaikyti pozityviosios psichologijos (PP) principus, metodus ir technikas mokyklos/ karjeros konsultantų darbe, ugdant mokinių įsidarbinamumo įgūdžius, o SUCCESS projekto mokymuose dalyvaujantys mokyklos/karjeros konsultantai savo įgytas žinias bei įgūdžius gebės perteikti mokiniams tiek nacionaliniu, tiek ES mastu.

Pagrindinis SUCCESS tikslas buvo sukurti novatorišką mokymų medžiagos paketą (įskaitant praktinėmis užduotimis papildytą vadovą, priemones ir praktinius užsiėmimus), grindžiamą pozityviosios psichologijos principais ir skirtą mokyklos konsultantams, kuri sėkmingai būtų galima pritaikyti teikiant paramą vidurines mokyklas/gimnazijas baigiantiems moksleiviams. SUCCESS tikslas – stiprinti mokyklos konsultantų kompetencijas, taikant šią SUCCESS mokymo programą.

Tarptautinio projekto **Partnerių konsorciumas** suderino sukaupią patirtį, savo sričių ekspertines žinias ir gerąsias patirtis tam, kad parengtų šią naują mokymų programą, kurios esminis tikslas padėti mokyklos konsultantams sustiprinti kompetencijas. Mokymų medžiagos paketas bus naudojamas visose partnerių konsorciumo šalyse. Tam, kad visa sukaupia medžiaga pasklistų ir galėtų būti naudojama Europos lygiu, ji bus pasiekama ir lengvai prieinama SUCCESS projekto interneto platformoje.

Mokymų medžiagos paketą sudaro praktinės užduotys, priemonės ir pratimai skirti ugdyti esminius įsidarbinamumo įgūdžius ir teigiamas savybes, susijusias su pozityviosios psichologijos principais, kurie jau yra sėkmingai taikomi įvairiose edukaciniuose kontekstuose. Visi SUCCESS projekto partneriai drauge kurė šį mokymų medžiagos paketą. Mokymų programa patalpinta **internetu platformoje**, kuri prieinama visiems mokyklų konsultantams ar kitiems šioje srityje dirbantiems profesionalams.

Prieš sukurdami mokymų medžiagos paketą, visi projekto partneriai atliko savo šalyse dirbančių mokykloje konsultantų apklausas bei **fokusuotų diskusijų grupes**, kad išsiaiškintų mokyklos konsultantų poreikius, konsultuojant moksleivius karjeros bei kitais

edukaciniais klausimais. Projekto partnerių atlikta ugdymo karjerai savo šalyse literatūros apžvalga bei fokusuotų diskusijų grupių išvalgos padėjo identifikuoti įsidarbinamumo įgūdžių lavinimo ir pozityviosios psichologijos principų taikymo mokykloje padėtį bei galimybes, konsultuojant moksleivius karjeros rinkimosi klausimais.

Atliktų tyrimų, diskusijų grupių rezultatų bei literatūros analizės pagrindu kiekvienoje projekto partnerių šalyje buvo apibrėžti 10 svarbiausių **įsidarbinamumo įgūdžių**, kurie mokykloje dirbančių konsultantų nuomone yra svarbiausi, renkantis profesiją ir kurių reikėtų mokyti moksleivius, norint džiaugtis profesine sėkme. Projekte apibrėžti šie įsidarbinamumo įgūdžiai: **savimonė** (angl. Self-Awareness), **savireguliacija** (angl. Self-Regulation), **savęs pristatymas** (angl. Self-Presentation), **kūrybiškumas** (angl. Creativity), **kritinis mąstymas** (angl. Critical Thinking), **sprendimų priėmimas/problemų sprendimas** (angl. Decision Making/Problem Solving), **derybiniai įgūdžiai** (angl. Negotiation Skills), **darbas grupėje** (angl. Teamwork), **komunikacija** (angl. Communication) ir **įsitraukimas** (angl. Engagement (Flow)). Visų šių aukščiau išvardintų įsidarbinamumo įgūdžių galima mokyti, juos ugdyti per įvairiausias veiklas, remiantis ir pozityviaja psichologija. Rengiant SUCCESS mokymo medžiagą yra remiamasi **keturiomis pozityviosios psichologijos sritimis: pozityvumas** (angl. Positivity), **charakterio stiprybės** (angl. Character Strengths), **atsparumas** (angl. Resilience) ir **prasmė (gyvenimo prasmė)** (angl. Meaning (Meaning of life)). Taigi, kiekvienoje šioje pozityviosios psichologijos srityje ir yra pateikta mokymo medžiaga visų 10 įsidarbinamumo įgūdžių lavinimui.

SUCCESS mokymų medžiagos paketo esmė – perteikti konsultantams ir kitiems šios srities profesionalams tam tikrų, pozityviai individus veikiančių ir įsidarbinamumo įgūdžių stiprinančių savybių svarbą. Šios savybės bus ugdomos pasitelkus įvairias priemones ir pratimus, įtrauktus į mokymų medžiagos paketą, tad visi dalyviai (mokymų vedėjai ir mokymų dalyviai) iš šios programos gaus naudos.

SUCCESS projekto komanda tikisi, kad **tinkamai ir nuosekliai** vykdydami SUCCESS mokymo medžiagos pakete pateiktas veiklas, mokyklų konsultantai išplės jaunų žmonių patirtį būdais padedančiais jiems įgyti naujų įgūdžių, kurie buvo specialiai sukurti sustiprinti

jų **tinkamumą** būsimai karjerai ar akademinėms perspektyvoms bei pagerinti jų asmeninį ir profesinį gyvenimą.

## Kaip naudotis mokymų medžiagos paketu

Mokymų medžiagos paketas ir jame pateiktos veiklos yra pagrįstos įrodymais, pozityviosios psichologijos teorija ir praktika. Mokykloje dirbantiems konsultantams patogiu būdu yra pateiktos gairės kaip naudoti mokymų medžiagos paketą. Tačiau tais atvejais, kai mokymus vedantiems asmenims ar jų dalyviams reikės detalesnių paaiškinimų ar apmokymų, jie bet kada galės susisiekti su SUCCESS partnerių konsorciomu per internet platformą: [www.successlearning.eu](http://www.successlearning.eu)

### Kaip naudotis mokymų paketu:

- šis mokymų vadovas skirtas mokyklų konsultantams (ar kitiems šios srities darbuotojams) darbui su moksleiviais (paaugliais, jaunais žmonėmis).
- tai informacijos įrankis, skirtas mokymus vedantiems profesionalams ir moksleiviams (paaugliams, jaunimui), kurie jau dalyvavo šio pobūdžio mokymuose.

Mokymų medžiaga yra padalinta į **keturis detaliai išdėstytus modulius**, grįstus literatūros apžvalga ir konsultantų poreikių analize, atlikta vykdant SUCCESS projektą:

1. **Pozityvumas**
2. **Charakterio stiprybės**
3. **Atsparumas**
4. **Prasmė (gyvenimo prasmė)**

Kiekvienas modulis pradedamas pristatant skaitytojui /mokymų vedėjui visą reikalingą teorinę medžiagą. Kiekvieno modulio pabaigoje pateikiamas nuorodų sąrašas tiems, kurie nori giliau patyrinėti tam tikrus temas aspektus ir sampratas.

Veiklų dalyje pirmiausia rasite **Apžvalginę pratimų lentelę**, pristatančią veiklų tvarką (kas po ko turėtų eiti), įskaitant veiklų tikslus ir trumpą kiekvienos veiklos aprašymą. Visi tikslai yra susiję su 10 skirtingų įsidarbinamumo įgūdžių išsamesnį aprašymą rasite skyrelyje „Įsidarbinamumo įgūdžių apibrėžimai“. Pabaigoje rasite išsamų kiekvienos veiklos aprašymą, papildytą priedais, darbalapiais ir nuorodomis.

Mokymų vedėjai/mokyklų konsultantai skatinami keisti, pritaikyti ir naudoti visą pateiktą medžiagą atsižvelgiant į ypatingą savo tikslą ar esamus ribotumus (laiko ir medžiagos išteklius, kultūrinius ir švietimo sistemos bei mokymo programų kiekvienoje šalyje

skirtumus, specifinius kiekvienos mokymų grupės bruožus, norimus pasiekti mokymų rezultatus, paties mokymų vedėjo savybes).

Mokymai gali būti pravedami individualių konsultacijų metu arba dirbant su mažesne ar didesne grupe. Mokymų trukmė taip pat gali skirtis atsižvelgiant į auditoriją ir mokymų vedėjo galimybes, tačiau reikėtų turėti omenyje tai, kad konsorciumas siūlo skirti bent 5 valandas kiekvienam įgūdžiui (5 veiklos po maždaug 45 minutes su pertrauka po kurios nors iš veiklų, kurią galima panaudoti taip, kaip mokymų vedėjui pasirodys reikalinga).

Prašome atsižvelgti į tai, kad labai svarbu, jog mokymų vedėjai galėtų patys atsakyti į klausimus bei su dalyviais įsitraukti į diskusijas. Tad yra labai rekomenduotina atidžiai perskaityti pateiktą medžiagą ir, jei tik įmanoma, plačiau patyrinėti temas, atsižvelgiant į mokymus atliekančios grupės ypatumus.

## Įsidarbinamumo įgūdžių apibrėžimai

Kaip jau anksčiau minėta, pirmajame SUCCESS projekto etape atlikus mokykloje dirbančių konsultantų apklausą, fokusuotų grupių diskusijas bei literatūros analizę buvo išskirta **10 įsidarbinamumo įgūdžių**, kurie konsultantų nuomone yra svarbūs, konsultuojant moksleivius rinktis būsimą karjerą.

Toliau rasite trumpą kiekvieno įgūdžio aprašymą ir kiekvienam iš jų giliau pažinti skirtą literatūrą:

### 1) Savimone

Savimone – tai vidinių būsenų (stiprybių, silpnybių, minčių, emocijų, įsitikinimų, vertybių ir motyvų), sąveikų ir santykių su kitais, suvokimas (Trapnell ir Campbell, 1999). Golemanas (1998) susieja savimone su emociniu intelektu (EQ), teigdamas, kad savimone yra gebėjimas atpažinti ir suvokti savo nuotaikas, emocijas ir potraukius bei jų poveikį kitiems asmenims.

---

Trapnell, P. D., & Campbell, J. D. (1999). Private self-consciousness and the five-factor model of personality: distinguishing rumination from reflection. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, (2), 284-304.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.2)

### 2) Savireguliacija

Dažnai pasitaiko, kad terminas „savireguliacija“ suprantamas kaip termino „savikontrolė“ sinonimas teigiant, kad iki tam tikro laipsnio žmogus yra pajėgus kontroliuoti savo elgesį, jausmus ir mintis. Tačiau terminas „savireguliacija“ paprastai vartojamas kalbant apie savikontrolę nukreiptą į mums svarbų tikslą, ypač jei jis pranoksta dabarties situaciją.

---

Lopez, S. J. (2011). *The encyclopedia of positive psychology*. John Wiley & Sons.

### 3) Savęs pristatymas

Prisistatymas – tai kaip žmogus save pristato ir tai kaip jis valdo ir formuoja kitų (dažniausiai tai auditorija) požiūrį į save. Šitai susiję su tuo, kaip žmogus save išreiškia ir elgiasi, kad



padarytų norimą įspūdį. Prisistatymas yra platesnės elgesio grupės, vadinamos įspūdžio valdymu, dalis, tačiau prisistatymas susijęs tik su informacija apie save.

---

Leary, M. R. (1996). *Self-presentation: Impression management and interpersonal behaviour*. Boulder, CO: Westview Press.

#### 4) Kūrybiškumas

Kūrybiškumas suvokiamas daugiau kaip procesas, o ne rezultatas, tačiau jį galima apibūdinti tik per pasiekiamus rezultatus, kaip antai meno kūrinius, idėjas ar parašytas ištraukas (Westbroek, 2012). Įprastas kūrybiškumo apibrėžimas nurodo dvi skirtingas būtinas sąlygas: originalumą ir veiksmingumą/funkcionalumą (Runco ir Jaeger, 2012; Stein, 1953). Kūrybiškumas pirmiausia reiškia neįprastumą ir novatoriškumą. Tačiau kūrybiškumas neapsiriboja vien tik originalumu. Jis turi derėti su nauda, tinkamumu, veiksmingumu arba verte (Runco ir Jaeger, 2012).

---

Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal*, 24(1), 92-96.

Stein, M. I. (1953). Creativity and culture. *Journal of Psychology*, 36, 31-322.

Westbroek, S. (2012). What is creativity? Retrieved from: <http://sjoerdwestbroek.nl/wp-content/uploads/2012/07/What-is-creativity-SW.pdf>

#### 5) Kritinis mąstymas

Kritinis mąstymas yra konceptualizavimo, pritaikymo, analizavimo, sintetinio, surinktos arba sukurtos informacijos įvertinimo, stebėjimo, patirties, apmąstymo, samprotavimo ir komunikacijos procesas, kreipiantis mūsų tikėjimą ir veiksmus. Pavyzdinis kritinis mąstymas grindžiamas universaliois, vieno dalyko ribas pranokstančiomis, intelektinėmis vertybėmis: aiškumu, kruopštumu, tikslumu, nuoseklumu, aktualumu, patikimais įrodymais, geru argumentavimu, gilumu, platumu ir teisingumu. Pagal Cambridge Assessment (tarptautinė įvertinimo) grupę, kritinis mąstymas yra šių įgūdžių derinys:

- a) Įvairi analizė (suprasti ir vartoti esminius samprotavimo terminus; suprasti argumentus ir paaiškinimus; suprasti įvairius samprotavimo tipus; smulkiai

išanalizuoti argumentą; suskirstyti į kategorijas argumentą sudarančias dalis ir identifikuoti jo struktūrą; paaiškinant prasmę, atskleisti neišsakytas prielaidas);

- b)** Įvertinimas (įvertinti tinkamumą; įvertinti pakankamumą; įvertinti svarbą; nustatyti patikimumą; nustatyti tikėtinumą; nustatyti analogijas; aptikti samprotavimo klaidas; nustatyti argumento samprotavimo patikimumą; apmąstyti tolesnių įrodymų poveikį argumentui);
- c)** Išvados (apsvarstyti tvirtinimų, požiūrių, principų, hipotezių ir prielaidų reikšmę; padaryti atitinkamas išvadas);
- d)** Sintezė/ aiškinimas (atrinkti argumentui svarbią medžiagą; sukonstruoti nuoseklų ir tinkamą argumentą arba kontrargumentą; toliau plėtoti argumentus; suformuoti gerai argumentuotą nuomonę; reaguoti į dilemas; priimti ir pagrįsti racionalius sprendimus);
- e)** Savianalizė ir klaidų išsitaishymas (preliminariai suformuotų koncepcijų patikrinimas; atidus ir nuolatinis samprotavimų peržvelgimas).

---

Paul, R., & Scriven, M. (1987). Critical thinking as defined by the National Council for Excellence in Critical Thinking. Statement presented at the 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform, Berkeley.

### **6) Sprendimų priėmimas/ problemų sprendimas**

Anot Yates ir Tschirhart (2006), kiekvieną dieną priimame įvairius sprendimus: renkames, priimame arba atmetame, vertiname ir sprendžiame sudėtingas problemas - konstruktus. Pasirinkimai reiškia vienos ar kelių galimybių pasirinkimą iš didelės galimų veiksmų grupės (pvz.: kokios karjeros siekti). Priėmimas ir atmetimas yra dvinario pasirinkimo tipas, kai pasirenkamas vienas iš dviejų potencialiai galimų veiksmų (pvz.: priimu arba atmetu naujo darbo pasiūlymą).

Vertinimas yra vertės patvirtinimas paremtas veiksmų eiga (pvz.: kiek esu pasirengęs mokėti už šią naują mašiną). Galiausiai, konstruktai yra sudėtingos problemos, kurios reikalauja priimti ne vieną sprendimą, kad sėkmingai jas išspręstume, tad jas sudaro daug

pasirinkimų, dvinarių pasirinkimų ir vertinimų (pvz.: apsispręsti dėl namų biudžeto dydžio ir to, kaip paskirstyti finansus).

Problemų sprendimas apibrėžiamas kaip intelektinis procesas, kai atpažinus ir išanalizavus problemą, randamas sprendimas. Šio proceso metu ieškoma ne bet kokio, o geriausio problemą išsprendžiančio sprendimo. Neįmanoma rasti vieno geriausio sprendimo įvairaus pobūdžio problemoms išspręsti, nes kiekviena problema yra savita, tad priklausomai nuo situacijos, kiekvienai jų reikia savito sprendimo. Literatūroje galima rasti, kad esama skirtingų problemos sprendimo modelių. Vieną gerai žinomą problemos sprendimo modelį yra pasiūlę Bransfordas ir Steinas (1984). Šis modelis problemos sprendimo procesą tapatina su NAAVP (angl. k. IDEAL) modeliu:

1. Nustatyti problemą. Kokie yra esminiai problemos elementai? Ar ši problema panaši į tas, kurias jūs galbūt jau sprendėte?
2. Apibrėžti problemą ją apmąstant ir peržvelgiant svarbią su ja susijusią informaciją.
3. Apžvelgti visus įmanomus sprendimus. Kokie yra kiekvieno sprendimo privalumai ir trūkumai?
4. Veikti remiantis strategijom
5. Peržvelgti ir įvertinti veiklos rezultatus

Bransford, J. and Stein, B. (1993). *The IDEAL Problem Solver: A Guide for Improving Thinking, Learning, and Creativity*. 2nd ed. New York: W. H. Freeman

Yates, J., & Tschirhart, M. (2006). Decision-Making Expertise. In K. A. Ericsson, N. Charness, R. R. Hoffman, & P. J. Foltovich (Eds.), *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. pp.421-438.

### 7) Derybiniai įgūdžiai

Anot Rubino ir Browno (1975), derybos – tai procesas, kai individai drauge susitaria dėl ginčytinų klausimų. Šis procesas nurodo, kad į jį įsitraukę dalyviai yra linkę komunikuoti, išsakyti pasiūlymus, kontrapasiūlymus arba ir vieną, ir kitą. Susitarimas įvyksta, jei abu dalyviai priima pasiūlymus (Neale ir Northcraft, 1991).

---

Rubin, J.Z., & Brown, B.R. (1975). *The Social Psychology of Bargaining and Negotiation*. New

York, NY: Academic Press.

Neale, M. A., & Northcraft, G. B. (1991). Behavioral negotiation theory: A framework for conceptualizing dyadic bargaining. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 13, pp. 147-190). Greenwich, CT: JAI.

### 8) Darbas grupėje

Grupę sudaro bendrą uždavinį arba tikslą turintys individai, kurie, tam, kad įvykdytų grupės uždavinius, gali kurti naudingus abipusius santykius. Grupinis darbas – tai drauge bendroje aplinkoje dirbantys individai, kurie, dalindamiesi žiniomis ir įgūdžiais, siekia grupinių tikslų (Harris ir Harris, 1996). Grupės turi keletą bruožų: jas sudaro skirtingi individai, juos jungia bendruomenės jausmas ir bendros pastangos. Geriausias yra grupės, kurios sudarytos iš aktyviai galimybių ieškančių, ryžtingai problemas sprendžiančių individualybių (Sohmen, 2013).

---

Harris, P. R., & Harris, K.G. (1996). Managing effectively through teams. *Team Performance Management: An International Journal*, 2, (3), 23-36.

Sohmen S., V. (2013). Leadership and Teamwork: Two Sides of the Same Coin. *Journal of IT and Economic Development*, 4, (2), 1-18.

### 9) Komunikacija (įskaitant emocinį intelektą – EQ)

Komunikacija – tai procesas, kurio metu individas gauna ir valdo informaciją (žodinę arba nežodinę) tam, kad susisietų su kitais žmonėmis. Komunikacijos procesas – tai dviejų ar daugiau asmenų dalijimasis reikšminga informacija. Esminiai komunikacijos skėtį sudarantys įgūdžiai yra šie: aktyvus klausymasis ir dalyvavimas, paprastumas, empatija, pagarba, konstruktyvus grįžtamasis ryšys, komunikacijos barjerų atpažinimas ir jų šalinimas. Picardi (2001) nurodė keturis veiksmingos komunikacijos darbo aplinkoje elementus, kaip antai įtikinimas, rezultatai ir viešieji ryšiai/gera valia. Savo ruožtu, žinios, mąstymo procesas, jausmai ir individų elgesys yra tie veiksniai, kurie lemia komunikacijos veiksmingumą.

### Emocinis intelektas – EQ

Emocinis intelektas (EQ) yra svarbi sėkmingos komunikacijos sudedamoji dalis.

EQ – tai individo gebėjimas apmąstyti savo potencialą, ugdyti save, savo asmeninius ir socialinius įgūdžius (pvz.: santykiai, darbo aplinka). Golemanas (1998) nustatė, kad aukštą emocinį intelektą turintys individai demonstruoja augantį poreikį mokytis ir įgyti reikalingų įgūdžių, kad darbe pasiektų sėkmę. Įvairūs tyrėjai (Goleman, Boyatzi, 2000) išanalizavo keletą su emociniu intelektu susijusių atskirų kompetencijų. Dažniausiai pasitaikančios yra šios: savimonė, susiregulavimas, motyvacija, santykių valdymas, empatija ir socialinis sąmoningumas/socialiniai įgūdžiai (Wolff, 2005). Įvairiais laikotarpiais buvo siūlomi įvairūs emocinio intelekto modeliai. Vienas iš pačių populiariausių Mayerio ir Salovey (1997) modelis teigia, kad emocinis intelektas yra kognityvinis gebėjimas, kuris yra savarankiškas, tačiau susietas su bendruoju intelektu. Šis modelis susideda iš keturių gebėjimų (arba šakų), įskaitant emocijos suvokimą, emocinį palengvinimą, emocijų supratimą ir valdymą (Mayer ir Solovey, 1997)

---

Bonaccio, S., O'Reilly, J., O'Sullivan, L. S., & Chiochio, F. (2016). Nonverbal Behavior and Communication in the Workplace: A Review and an Agenda for Research. *Journal of Management*, 42 (5), 1044-1074.

Boyatzis, R.E. (2002). Unleashing the power of self-directed learning. In R. Sims (ed.), *Changing the Way We Manage Change: The Consultants Speak*. NY: Quorum Books.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Book Review by Nunes, R. 2003

Livesey, P. V. (2017). Goleman-Boyatzis Model of Emotional Intelligence for Dealing with Problems in Project Management. *Construction Economics and Building*, 17(1).

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence? In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). New York: Harper Collins.

Picardi, R. (2001). *Skills of Workplace Communication. A Handbook for T&D Specialists and Their Organizations*.

Wolff, S.B. (2005). *Emotional Competence Inventory (ECI). Technical Manual*. Hay Group: McClelland Center for

## 10) Įsitraukimas

Įsitraukimas darbe yra sudėtingas ir platus konstruktas, apimantis daugelį gerai ištyrinėtų idėjų, kaip antai įsipareigojimą, pasitenkinimą, lojalumą ir papildomų įpareigojimų prisiėmimą. Įsitraukęs darbuotojas pranoksta save tam, kad patenkintų organizacijos poreikius, imasi iniciatyvos, stiprina ir remia organizacijos kultūrą ir vertybes, lieka susikaupęs ir budrus ir tiki, kad jis/ji gali pakeisti situaciją (Macey, 2006). Dažniausiai darbuotojų įsitraukimas apibrėžiamas kaip emocinis ir intelektualinis įsipareigojimas organizacijai (Baumruk, 2004; Richman, 2006; Shaw, 2005) arba kaip darbuotojų demonstruojamas minimalius reikalavimus pranokstančių asmeninių pastangų mastas (Frank, Finnegan, & Taylor 2004). Įsitraukimas yra laikomas savarankiška sąvoka, susijusia su užduočių valdymu ir tikslų nustatymu/ įsitraukimu į tikslo siekimą.

---

Buchanan, L. (2004). The things they do for love. *Harvard Business Review*, 82(12), 19-20.

Frank, F.D., Finnegan, R.P. and Taylor, C.R., (2004). 'The race for talent: retaining and engaging workers in the 21st century', *Human Resource Planning*, Vol 27, No 3, pp.12- 25.

Macey, W., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1), 3-30.

Richman, A. (2006). 'Everyone wants an engaged workforce how can you create it?' *Workspan*, Vol. 49, pp.36-39.

Shaw, K. (2005). 'An engagement strategy process for communicators', *Strategic Communication Management*, Vol 9, No

## Pozityvumas

Pozityvumas – tai dažnas malonių emocijų patyrimas kasdieniniame gyvenime. Pozityvumas reiškiasi daugeliu įvairių pavidalų, „tai džiaugsmas, dėkingumas, ramybė, be to, viltis, pasididžiavimas, malonumas, įkvėpimas, pagarba ir galiausiai – vienas svarbiausių – meilė“ (Fredrickson, 2009). Ši koncepcija yra plati, ji kilo iš pozityviosios psichologijos judėjimo. Taigi, jei norime gerai suvokti pozityvumo sąvoką, pirmiausiai turime išanalizuoti pozityviosios psichologijos sritį, jos svarbiausias teorijas ir praktinį pritaikymą.

Pozityvioji psichologija yra taikomosios psichologijos sritis, tirianti asmens stiprybes ir skatinanti pozityvų jų pritaikymą gyvenime (Snyder & Lopez, 2007). Pozityviosios psichologijos dėmesio centre dažniausiai atsiduria gerosios žmogaus ir jo gyvenimo, veikimo pusės (Biswas-Diener & Dean, 2007), padedančios žmogui stiprėti ir pasiekti optimalų funkcionavimo lygį (Seligman, 2011). Pozityviosios psichologijos tikslas – atrasti, suvokti ir sustiprinti veiksnius, padedančius žmogui kaip individui, grupei ar visuomenei optimaliai funkcionuoti (Gable & Haidt, 2005). Kitais žodžiais tariant, pozityviosios psichologijos tikslas yra formuoti ir ugdyti gerąsias žmogaus savybes.

Pozityvioji psichologija telkia dėmesį į tris skirtingus lygmenis – subjektyvųjį, individualųjį ir grupės (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Subjektyvusis lygmuo apima pozityvias patirtis, tokias kaip teigiamos emocijos, laimė, gyvenimo prasmė, optimizmas, viltis ir gyvenimo džiaugsmas. Individualusis lygmuo susideda iš asmens savybių, apibrėžiančių „gerą žmogų“ tyrinėjimo, esminį dėmesį skiriant charakterio stipriosioms pusėms ir vertybėms, kaip antai meilei, drąsai, atleidimui, kūrybiškumui ir išminčiai (Boniwell, 2012).

Tačiau pozityvioji psichologija neapsistoja tik subjektyviuoju ir individualiuoju lygmeniu. Ji apima ir grupės lygmens tyrimą, kaip antai pozityvių sistemų (pvz.: šeimos, bendruomenės) funkcionavimą. Kad tokios sistemos funkcionuotų optimaliai, reikia vertybių ir pozityvių emocijų pagrindo (Seligman, 2002). Šiame, grupės, lygmenyje yra pabrėžiamos pozityvios bendruomeninės savybės, kaip antai socialinė atsakomybė, altruizmas ir darbo etika (Boniwell, 2012).

### Teigiamos emocijos

Emocijos – tai trumpi ir intensyvūs epizodai, atliepiantys į tam tikrą įvykį ar svarbų individui asmenį (Fridja, 1988; Linnenbrink & Pintrich, 2004). Tyrimai rodo, kad teigiamų emocijų patyrimas ir reiškimas susijęs su individo psichinės ir fizinės sveikatos būklėmis, kaip antai gera savijauta, pozityvia nuotaika, socialumu, altruizmu, geru savęs ir kitų priėmimu, gerais konfliktų sprendimo įgūdžiais, didesniu atsparumu iššūkiams, pozityviu problemų sprendimu, didesniu gebėjimu inovatyviai mąstyti ir kūrybiškumu (Fredrickson, 2003; Isen, Daubman, & Nowicki, 1987; Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005; Tugade & Fredrickson, 2004).

Be abejo, neįmanoma pasiekti tokio gyvenimo lygio, kai jau nebesusidurtume su sunkiomis situacijomis ir/ar nemaloniomis emocijomis, nes kasdienybėje patiriame daugybę sudėtingų situacijų, neigiamai veikiančių mūsų jausmus. Pavyzdžiui, darbo aplinkoje gali įvykti daug stresą keliančių dalykų. Svarbus yra pozityvių ir sunkių/negatyvių emocijų santykis. Svarbu patirti kuo daugiau teigiamų emocijų, kad šios persvertų negatyvių emocijų poveikį (Fredrickson & Waugh, 2006).

### Pozityvių emocijų „Plėsk ir kurk“ teorija:

Pozityvių emocijų „Plėsk ir kurk“ teorija (PKT)(angl. The Broaden and Build Theory) teigia, kad dažnas pozityvių emocijų patyrimas gerai veikia asmens psichinę sveikatą. Pirmiausia, anot „Plėsk ir kurk“ teorijos, žmonės plečia savo kognityvines funkcijas (pvz.: analitinį mąstymą, supratimą, dėmesį) ir į problemų sprendimą nukreiptą elgesį (Fredrickson, 1998, 2001, 2004, 2013; Fredrickson & Branigan, 2005). Plėtimo poveikis taip pat padeda asmenims auginti socialinius, intelektualinius, psichologinius ir fizinius resursus (Fredrickson et al., 2008) o tai padeda plačiau mąstyti, asmuo tampa interaktyvesnis, lankstus, kūrybiškas, platesnės jo elgesio galimybės (pvz.: Bolte, Goschke, & Kuhl, 2003; Compton et al., 2004; Dreisbach, 2006; Estrada et al., 1997; Kahn, & Isen, 1993; Phillips, Wellman, & Spelke 2002; Pyone, & Isen, 2011).

Atliktas kitas tyrimas „Panaikinimo hipotezė“, (Fredrickson, 2001; Fredrickson & Levenson, 1998; Fredrickson, Mancuso, Branigan, & Tugade, 2000) patvirtino „Plėsk ir kurk“



teorijos poveikį. Tyrimas teigia, kad patiriamos teigiamos emocijos „panaikina“, „ištrina“ negatyvių emocijų patyrimo poveikį. Neigiamos emocijos sukelia į apačią besileidžiančias spirales, tampančias nepasitikėjimo savimi, griežtų veiksmų ir nekokybiškų santykių pagrindus. Kita vertus, teigiamos emocijos gali atsverti į apačią besileidžiančių spiralių (neigiamų emocijų) poveikį sukurdamos į viršų kylančias spirales, taigi – pasitikėjimą savimi, gerus santykius (Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin, 2003; Tugade & Fredrickson, 2004).

### Dėkingumo reiškinys:

Dėkingumas – tai sąvoka, apibrėžianti išreikštą dėl ko nors ar kam nors pripažinimą ir bendrą gebėjimą pastebėti ir vertinti pasaulį (Wood, Froh, & Geraghty, 2010). Dėkingumas – svarbi pozityviosios psichologijos intervencija, padedant siekti didesnės gerovės ir pasitenkinimo gyvenimu (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). Dėkingumas taip pat siejamas su dažnesniu teigiamų emocijų patyrimu (Fredrickson, 2004). Ištyrus mokyklinio amžiaus vaikus, paaiškėjo, kad dėkingumas leidžia numanyti sėkmingą socialinę adaptaciją (socialinę integraciją), socialinius įgūdžius (pro-socialų elgesį) ir pasitenkinimą gyvenimu (Froh, Bono & Emmon, 2010).

### Mąstysena:

Mąstysena yra tai, kaip mes suvokiame save, savo gebėjimus ir galimybes (Dweck, 2007). Literatūroje aprašomi du mąstysenos tipai: nekintanti ir besivystanti mąstysena. Tyrimų dėmesio centre atidūrė intelektas, ypač asmenų, kurie linkę manyti, jog gali įgyti daugiau žinių ir įgūdžių bei suvokiančių, kad jų pastangos gali padėti pasiekti sėkmės, tad paskyrę daugiau laiko (ir pastangų), pasiekia daugiau.

Viena vertus, asmenys turintys nekintančią mąstyseną mano, kad jų savybės ir talentai yra nekintantys, tad jų negalima pakeisti. Jie nedarba juos ugdydami ir tobulindami. Tokie žmonės mano, kad jų įgūdžiai gali suteikti sėkmę ir kad nebereikia jokių papildomų pastangų bei darbo tobulinant įgūdžius (Dweck, 2007). Žmonės, pasižymintys besivystančia mąstysena pranašesni, nes galvoja, kad jų gebėjimai ir intelektas, atkakliai to siekiant, dedant pastangas ir mokantis yra išugdomas, o pagrindiniai jų gebėjimai tėra atspirties

taškas. Jie nemano, kad visi yra vienodi, tačiau laikosi idėjos, kad kiekvienas pabandęs gali įgyti daugiau įgūdžių ir žinių.

Dweck tyrimai parodė, kad apie 40 procentų JAV moksleivių pasižymi besivystančia ir 40 procentų nekintančia mąstysena, o likusieji 20 procentų yra mišraus profilio. Pabandžius intervencijos būdu moksleivių turinčių nekintančią mąstyseną pakeisti į besivystančią, neilgai trukus jų pasiekimai mokykloje pagerėjo (Dweck, 2006).

### Pozityvūs ryšiai:

Pozityvus ryšys patiriamas tuomet, kai asmuo jaučiasi mylimas, palaikomas ir patenkintas turimais santykiais (Butler & Kern, 2016). Pozityvūs santykiai leidžia asmeniui jausti, kad jis kažkam rūpi, kad jis yra visuomenės dalis (Kern, Waters, Adler & White, 2015). Kalbant apie pozityvius santykius dėmesys kreipiamas į tarpasmeninių santykių kokybę. Pozityvūs tarpasmeniniai santykiai, kuriuose esama šilumos ir pasitikėjimo, yra svarbi geros gyvenimo kokybės dalis.

Pozityvūs santykiai yra siejami su geros fizinės sveikatos palaikymu; (Cohen, Gottlieb & Underwood, 2000; House, Landis & Umberson, 1988), didesne psichologine gerove ir psichine sveikata (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989), žemesniu psichologinių sutrikimų lygiu (Umberson, Chen, House, Hopkins & Slaten, 1996), sumažėjusia mirtingumo rizika, sumažėjusia sergamumo psichinėmis ir fizinėmis ligomis rizika, geresne adaptacija ir greitesniu pasveikimu po tam tikrų ligų (Cohen, Gottlieb & Underwood, 2000).

Gerų tarpasmeninių santykių svarba taip pat pabrėžiama Seligman (2018) pasiūlytame PISPL (angl. PERMA) teoriniame modelyje, kuriame išvardijami svarbiausi geros gyvenimo kokybės ir gerovės komponentai: Pozityvios emocijos, Įsipareigojimas, Santykiai, Prasmė ir Laimėjimai.

### Įsitraukimas:

Įsitraukimas – tai veiksmas, kurio metu asmuo praranda vietos, laiko ir savęs nuovoką, nes visas jo/jos dėmesys sutelkiamas į užduotį. Asmuo susitelkia į taip vadinamą „čia ir dabar“ momentą, jis/ji pilnai yra dabarties momente, jo/jos veikimas yra optimalus

(Csikszentmihalyi, 2009). Įsitraukimą palengvina struktūruota, aiškius bei apibrėžtus tikslus turinti veikla, įgūdžius atitinkantys iššūkiai, visiškas susikaupimas ir kontrolės jausmas. Paauglių įsitraukimo patirtis yra siejama su vidine motyvacija (Hektner & Csikszentmihalyi, 1996), sustiprėjusiomis pozityviomis emocijomis (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2005), didesniu atsidavimu mokslui ir aukštesniais pasiekimų rodikliais (Massimini, Delle Fave, & Carli, 1988), daugiau laiko skirto produktyvioms veikloms (Hektner & Assawa, 2000).

### **Pozityvumo susijusio su įsidarbinamumu, darbo rezultatais ir karjeros konsultavimu tyrimų išvados.**

Jaunų žmonių pozityvumo ir su pozityviomis emocijomis susijusių gebėjimų stiprinimas ir ugdytas teikia jiems visokeriopos asmeninės bei profesinės naudos ir padeda sklandžiai pereiti ne tik iš mokyklos/profesinės mokyklos į universitetą ar kolegiją, bet ir iš universiteto/kolegijos į darbo rinką. Be to, išaugęs jaunimo pozityvumas ir pozityvios emocijos suteiks jiems reikalingus problemų sprendimo mechanizmus, padėsiančius įveikti bedarbystės, sudėtingos ir konkurencingos darbo rinkos problemas.

Kaip teigiama, bedarbystė yra aštuntas daugiausia streso žmogaus gyvenime sukeltantis veiksnys (Karaiskou, Malliarou, & Sarafis, 2012). Bedarbiai patiria didesnę depresijos, nerimo, streso lygį, daugiau neigiamų emocijų, mažiau gyvenimo prasmės (Pezirkianidis, Stalikas, Efstathiou, & Karakasidou, 2016). Nustatyta, kad bedarbystė siejama su žemesne gyvenimo kokybe, menkesne savigarba, atsparumu ir pasitenkinimu gyvenimu (Deiktakis et al., 2014; Manolakou et al., 2014; Pezirkianidis & Coccosi, 2013).

Taigi, labai svarbu sutelkti dėmesį į aukščiau minėtas su pozityvumu susijusias teorijas ir praktikas, kad atsvertume neigiamą bedarbystės poveikį ir suteiktume būsimam jaunajam specialistui paramą žengiant į sudėtingą darbo rinką. Jau įrodyta, kad pozityvumas padeda įveikti depresijos simptomus, nerimą ir stresą, taip pat prisideda prie psichinės sveikatos stiprinimo (Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin, 2008; Lyubomirsky, King, & Diener, 2005; Richman, Kobzas, Maselko, Kawachi, Choo, & Bauer, 2005).

Be to, nemažai tyrimų parodė, kad esama stipraus teigiamo ryšio tarp pozityvių emocijų ir tokių svarbių dalykų kaip pasitenkinimas gyvenimu (Ellison & Fan, 2008; Salsman, Brown, Brechting, & Carlson, 2005), optimizmas, savivertė (Whittington & Scher, 2010) ir gyvenimo prasmės suvokimą (Martos, Thege, & Steger, 2010; Steger & Frazier, 2005). Dažnas pozityvių emocijų patyrimas padeda plėsti akiratį, pamatyti daugiau galimybių, tapti kūrybingesniu (Fredrickson, 2009), pagerina sprendimų priėmimą ir darbų atlikimą (Straw & Barsade, 1993). Atsižvelgiant į tai, kad platūs tyrimai parodė su pozityvumu sietinų veiksnių poveikį, reikėtų ryžtingai žengti žingsnį į priekį įgyvendinant pozityvumo teorijas ir praktikas su darbu susijusiose aplinkose.

Ugdant ir stiprinant jaunųjų specialistų pozityvumą, atsiranda daugiau įsidarbinimo galimybių, pagerėja darbų atlikimas, nes pozityvumo sąvoka siejasi su įvairių sričių darbo rezultatais. Sustiprinus darbo aplinkoje pozityvumą, organizacijos gauna didelės naudos (Achor, 2010). Darbe pozityvias emocijas patiriantys žmonės geriau įsitraukia į užduotis, geriau atlieka darbus, susiduria su mažesne rizika perdegti ar elgtis neproduktyviai (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

Dažniau pozityvias emocijas patiriantys darbuotojai priima geresnius sprendimus, yra kūrybiškesni, produktyvesni, linkę užmegzti glaudžius santykius, jie turi geresnius tarpasmeninius santykius ir apskritai yra pranašesni, nes pozityvumas prisideda prie jų gerovės ir asmeninės sėkmės (Cabrera, 2012).

Didesnis pozityvių emocijų lygis reiškia energingesnes darbo paieškas, didesnę galimybę patekti į pirmąjį ir tolesnius darbo pokalbius, didesnę darbo pasiūlymų skaičių (Burger & Caldwell, 2000; Turban, Stevens, & Lee, 2009). Be to, pozityvūs darbuotojai tikėtina gaus darbe daugiau atsakomybių ir apibudins savo darbą kaip prasmingesnę ir autonomiškesnę (Staw, Sutton, & Pelled, 1994).

Pozityviosios psichologijos sąvoka prisideda prie adaptyvumo, atsivėrimo galimybėms, tų savybių, kurios yra svarbios ieškant optimalios karjeros. Be to, pozityviosios psichologijos praktika, kitaip nei darbo paieškos, kur dėmesys kreipiamas į kliūtis, suteikia teigiamų galimybių asmens karjerai (Zikic & Franklin, 2010).

Baigiant svarbu paminėti, kad nors su pozityvumu siejama nauda atrodytų akivaizdi, tačiau ji beveik netyrinėta, lieka nežinomi metodai, kuriuos pasitelkus pozityvumą galima paversti darbo rezultatais. Mokslininkai teigia, kad kaip pozityvumas siejasi su darbo rezultatais „išlieka kritiniu klausimu, nes tam reikia veiksmingesnių intervencijų ir gerų strategijų, kad būtų pilnai atskleistas darbuotojų potencialas“ (Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara, & Consiglio, 2015). Remiantis Orkibi ir Brandt (2015) tyrimais, pozityvumas padeda išlaikyti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Terminas „pozityvi orientacija“ reiškia, kad pozityvumas atlieką adaptyvumo vaidmenį derinant darbuotojo darbo ir su darbu nesusijusius reikalavimus ir taip didinapasisitenkinimą darbu.

**Nuorodos**

- Alessandri G., Borgogni L., Schaufeli W. B., Caprara G. V., Consiglio C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16, 767–788.
- Aronson, J., Fried, C.B. & Good, C. (2002) Reducing the Effects of Stereotype Threat on African American College Students by Shaping Theories of Intelligence, *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 113-125.
- Blackwell, L.S., Trzesniewski, K.H. & Dweck, C.S. (2007) Implicit Theories of Intelligence Predict Achievement across an Adolescent Transition: a longitudinal study and an intervention, *Child Development*, 78(1), 246-263
- Boniwell, I. (2012). *Positive Psychology in a Nutshell: The Science of Happiness (3rd edition)*. London: Mc Graw Hill.
- Bolte, A., Goschke, T. & Kuhl, J. (2003) Emotion and intuition: effects of positive and negative mood on implicit judgments of semantic coherence, *Psychological Science*, 14, 416–421.
- Biswas Diener, R. & Dean, B. (2007). *Positive Psychology Coaching. Putting the Science of Happiness to Work for Your Clients*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Compton S.N., March, J.S., Brent, D., Albano A.M., Weersing R, & Curry J. (2004). Cognitive-behavioral psychotherapy for anxiety and depressive disorders in children and adolescents:  
an evidence-based medicine review. *Journal of Child Adolescent Psychiatry*, 43, 8, 930-59.
- Massimini F., Delle Fave A & Carli, M. (1988) . In Mihaly Csikszentmihalyi & Isabella Selega Csikszentmihalyi (eds.), *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press. pp. 288-306 (1988).
- Dweck, C.S. (2006). *Mindset: the new psychology of success*. New York: Ballantine Books.

Fredrickson, B. L. (2013). *Updated Thinking on Positivity Ratios*. *American Psychologist*, 68, 9, 814-822.

Fredrickson, B. L. (2009). *Positivity: Groundbreaking Research Reveals How to Embrace the Hidden Strength of Positive Emotions, Overcome Negativity, and Thrive*. New York, Crown Publishers.

Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). *Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1045– 1062.

Fredrickson, B. L. (2004). Gratitude, Like Other Positive Emotions, Broadens and Builds. In R. A. Emmons, M. E. McCullough (Eds.), *the Psychology of Gratitude* (pp. 145-166). New York: Oxford University Press.

Fredrickson, B. L. (2003). *The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good*. *American Scientist*, 91, 4, 330-335.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology. The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 3, 218-226.

Fredrickson, B. L. (1998). *What good are positive emotions?* *Review of General Psychology*, 2(3), 300-319.

Froh JJ, Bono G, & Emmon R. (2010). Being grateful is beyond good manners: *Gratitude and motivation to contribute to society among early adolescents*. *Motivation and Emotion*. 34:144–157. doi: 10.1007/s11031-010-9163-z.

Frijda, N. H. (1988). *The laws of emotion*. *American Psychologist*, 43, 5, 349-358.

Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). *What (and Why) Is Positive Psychology?* *Review of General Psychology*, 9, 103-110.

- Garland E. L., Fredrickson B. L., Kring A. M., Johnson D. P., Meyer P. S. & Penn D. L. (2010). *Upward spirals of positive emotions counter downward spirals of negativity: insights from the broaden and-build theory and affective neuroscience on the treatment of emotion dysfunctions and deficits in psychopathology. Clinical Psychology Review, 30*, 849–864.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology, 9*, 2, 111-131.
- Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2004). *Role of affect in cognitive processing in academic contexts. In Motivation, Emotion, and Cognition: Integrative Perspectives on Intellectual Functioning and Development* (pp. 57-87). Lawrence Erlbaum Associates.
- Massimini F., Delle Fave A & Carli, M. (1988) . In Mihaly Csikszentmihalyi & Isabella Selega Csikszentmihalyi (eds.), *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press. pp. 288-306 (1988).
- Orkibi, H. & Brandt, Y. I. (2015). *How Positivity Links with Job Satisfaction: Preliminary Findings on the Mediating Role of Work-Life Balance*. *Europe's Journal of Psychology, 11*, (3), 406–418.
- Phillips, A. T., Wellman, H. M., & Spelke, E. S. (2002). *Infants' ability to connect gaze and emotional expression to intentional action*. *Cognition, 85*(1), 53–78.
- Pyone, J. S., & Isen, A. M. (2011). *Positive Affect, Intertemporal Choice, and Levels of Thinking: Increasing Consumers' Willingness to Wait*. *Journal of Marketing Research, 48*, 532-543. <http://dx.doi.org/10.1509/jmkr.48.3.532>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: a new understanding of happiness and well-being – and how to achieve them*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Seligman, S. (2018). *PERMA and the building blocks of well-being*. *Journal of Positive Psychology, 13*, 4, 333 – 335.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology – an introduction*. *American Psychologist, 55*, 5-14.



Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to*

*Realize your Potential for Lasting Fulfillment.* New York: Free Press

Snyder, C. R., & Lopez, S. L. (2007). *Positive Psychology. The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths.* Thousand Oaks: Sage Publication.

Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). *Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 2, 320-333.

Umberson, D., & Karas Montez, J. (2010). Social relationships and health: a flashpoint for health policy. *Journal of Health and Social Behavior*, 51 Suppl.

Isen, A. M., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). *Positive Affect Facilitates Creative Problem Solving.* *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1122-1131.  
<http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1122>

Wood, A., Froh, J., & Geraghty, A. (2010). *Gratitude and well-being: A review and theoretical integration.* *Clinical Psychology Review*, 30, 890-905. doi:10.1016/j.cpr.2010.03.00

## Charakterio stiprybės

Kaip buvo minėta aukščiau, pozityviosios psichologijos dėmesio centre atsiduria tai, kas gyvenimą padaro vertu gyventi (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Pozityvioji psichologija tiria: a) pozityvias subjektyvias patirtis (pvz.: laimė ar pasitenkinimas), b) pozityvius asmens bruožus (pvz.: charakterio stiprybes arba talentus) ir c) pozityvias institucijas (pvz.: šeima arba darbo aplinka) (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Charakterio stiprybės (kitai vadinamos stipriosios charakterio pusės) ir pozityvios asmens patirtys, kaip antai pilnavertiškas gyvenimas yra tarp svarbiausių pozityviosios psichologijos tyrimo sričių. Charakterio stiprybes galima apibrėžti kaip pozityvius bruožus, išreiškiamus mintimis, jausmais ir elgesiu. Kiekviename asmenyje jie reiškiasi skirtingai, tam tikru laipsniu, kurį galima išmatuoti (Park, Peterson & Seligman, 2004).

Peterson ir Seligman (2004) sudarė charakterio stiprybių sąrašą, drauge sukurdami jų vertinimo įrankį, leidžianti atpažinti individo stiprybes. Jie įvedė „Vertybių taikymo praktikoje“ (angl. „Values in Action“) charakterio stiprybių klasifikaciją, padedančią aprašyti gerą charakterį, kuris yra svarbus optimaliam žmogaus funkcionavimui. Charakterio stiprybės yra gero charakterio komponentai, sudedamosios dalys, išmatuojami pozityvūs individo skirtumai, suvokiami kaip kontinuumas, o ne kategorijos. VP tiria tai, kas žmonėse yra gero, ypač charakterio stiprybes, prisidedančias prie optimalios asmens viso gyvenimo raidos (Park & Peterson, 2006; Peterson & Seligman, 2004). Charakterio stiprybės yra tie asmenybės aspektai, kurie moralės požiūriu yra vertingi.

Kalbėdami apie charakterio stiprybes, Peterson & Seligman (2004) priėjo tam tikrų išvadų:

- Charakterio stiprybė yra „polinkis veikti, trokšti ir jausti, kuris susijęs su apsisprendimu ir kuris veda į žmogišką tobulumą ar žmogaus stiprėjimą“.
- Sąvoka „Charakterio stiprybės“ vartojama daugiskaita, nes gerą charakterį sudaro pozityvių bruožų „šeima“.

- Charakterio stiprybės nėra atskiri mechanizmai, kurie automatiškai veikia elgesį. Veikiau doras veikimas reiškia pačios vertybės pasirinkimą. Tai reiškia, kad žmogus pats gali apmąstyti savo charakterio stiprybes ir kalbėti apie jas su kitais.
- Charakterio stiprybės gali būti išskirtos iš susijusių individualių skirtumų, kaip antai talentai ir gebėjimai.

Šių kriterijų taikymas leido atpažinti 24 skirtingas charakterio stiprybes.

Ši klasifikacija aprašo 24 plačiai pripažįstamas charakterio stiprybes, kurios sugrupuotos pasitelkus šešias plačiai apimančias vertybes:

### 1. Išmintis ir žinios

- Kūrybiškumas: sukuriama nauji ir našūs būdai kam nors atlikti;
- Smalsumas: susidomėjimas viskuo kas vyksta;
- Proto atvirumas: mąstymas ir tyrimas iš visų pusių;
- Pamėgimas mokytis: naujų įgūdžių įgijimas, temų ir žinių įsisavinimas;
- Gebėjimas protingai kitiems patarti.

### 2. Drąsa

- Sąžiningumas: tiesos sakymas ir nuoširdus kalbėjimas apie save;
- Narsumas: nesigūžti dėl iškylančių grėsmių, iššūkių, sunkumų ar skausmo;
- Atkaklumas: pabaigti tai, kas pradėta;
- Gyvumas: džiaugsmingai ir energingai žvelgti į gyvenimą;

### 3. Žmogiškumas

- Gerumas: paslaugų ir gerų darbų darymas kitiems;

- Meilė: vertinti artimus tarpusavio ryšius;
- Socialinis intelektas: suvokti savo paties ir kitų motyvus ir jausmus;

### 4. Teisingumas

- Nešališkumas: su visais elgtis vienodai laikantis teisingumo principų;
- Lyderystė: organizuoti grupės veiklas ir žiūrėti, kad jos vyktų;
- Darbas grupėje: gerai dirbti grupėje/komandoje;

### 5. Nuosaikumas

- Atleidimas: atleisti tiems, kurie padarė ką nors blogo;
- Kuklumas: leisti pasiekimams kalbėti už save;
- Apdairumas: atsargiai rinktis, nedaryti ir nesakyti to, dėl ko vėliau galbūt gailėsies;
- Savireguliacija: to ką jauti ir darai reguliavimas;

### 6. Transcendencija

- Grožio ir meistriškumo vertinimas: grožio, meistriškumo ar gerai atlikto darbo visose gyvenimo srityse pastebėjimas ir įvertinimas;
- Dėkingumas: atpažinti ir būti dėkingam už gerus gyvenime vykstančius dalykus;
- Viltis: tikėtis geriausio ir dirbti siekiant geriausio;
- Humoras: juoko ir pokštų pamėgimas, šypsenos kitiems dovanojimas;
- Religinumas: aiškaus tikėjimo apie aukštesnę tikslą ir gyvenimo prasmę turėjimas.

Kiekvieno asmens charakterio stiprybės gali būti išmatuojamos ir vertinamos pagal tai, ar jos yra esminės ir svarbios tam asmeniui. Peterson ir Seligman (2004) teigia, kad

dauguma žmonių turi nuo trijų iki septynių esminių stiprybių. Žyminės/esminės stiprybės (angl. signature strengths) – tai tos, kurias visą gyvenimą asmuo turi, priima ir dažnai pasitelkęs jas veikia. Keletas tyrimų pabrėžė, kad esminių stiprybių pasitelkimas yra bendrai susijęs su pozityviomis patirtimis, tokiomis kaip pasitenkinimas gyvenimui, gerovė ir gyvenimo prasmė (Proctor, Maltby & Linley, 2011; Wood et al. 2011).

### Charakterio stiprybių susijusių su įsidarbinamumu, darbo rezultatais ir karjeros konsultavimu tyrimo išvados

Anot Robertson (2017), galima teigti, kad charakterio stiprybės yra tiesiogiai susiję su karjeros raida. Pavyzdžiui, Littman-Ovadia & Davidovitch (2010) atrado, kad charakterio stiprybių ugdymas yra susijęs su asmens gerove ir pasitenkinimu darbu, jis įtakoja akademinį studijų ir profesijos pasirinkimą.

Robertson (2017) pabrėžė, kad pozityvumo vertinimo įrankiai (kurie naudojami atpažinti ir ugdyti asmens talentus ir gebėjimus) gali atnešti išskirtinės naudos ugdymui karjerai ir profesiniam orientavimui.

Karjeros konsultavimo sesijose sutelkus dėmesį į charakterio stiprybes, sustiprinama savigarba, sumažinamas pasipriešinimas pokyčiui ir paskatinama veikti (Yates, 2013). Keletas tyrimų aiškiai parodė, kad pasitelkus esmines asmens stiprybes, gaunamos teigiamos patirtys, kaip antai pasitenkinimas gyvenimu, gerovė, gyvenimo prasmė (Littman-Ovadia and Steger 2010; Seligman et al. 2005; Wood et al. 2011). Tokios išvados rodo, kad pozityvios patirtys darbo aplinkoje atsiranda tuomet, kai asmuo darbe pasitelkia esmines stiprybes.

Harzer & Ruch (2013) tyrimas atskleidė, kad kuo daugiau esminių stiprybių pasitelkiama darbo aplinkoje, tuo dažniau darbe patiriamos pozityvios patirtys. Šis rezultatas parodo poreikį pasitelkti charakterio stiprybes, nesvarbu, kokios jos bebūtų, darbo aplinkoje. Charakterio stiprybių pasitelkimas darbo aplinkoje užtikrina teigiamas darbo patirtis, kaip antai pasitenkinimą darbu, malonumą, įsitraukimą ir prasmę.

Tačiau stiprybių įvertinimas nepateikia tikslių profesijos rekomendacijų, tik karjeros pasirinkimus, (Klimka & Budzińska, 2015) nuo kurių galima pradėti kalbėti apie asmeninę ir profesinę raidą (Robertson, 2015). Nustačius asmens esmines stiprybes, galima skatinti jį jas pasitelkti ir ieškoti sąlygų bei būdų jas ugdyti darbe arba asmeninėje aplinkoje. Dik ir kiti (2015) teigia, kad charakterio stiprybių ugdymas skatina gerovę darbo kontekste ir yra siejamas su darbu kaip prasmingos veiklos patyrimu.

Vertindamas pozityviosios psichologijos indėlį į ugdymą karjerai ir profesinį orientavimą, Robertson (2017) padarė išvadą, kad pozityvioji psichologija yra inovatyvių metodų, kaip antai stiprybių atpažinimas, pozityvių jausmų ir pozityvaus nusistatymo skatinimas, pritaikomų profesiniame orientavime, šaltinis. Jis taip pat teigia, kad pozityvioji psichologija suteikia vertinimo įrankių, kurie gali išprovokuoti svarbias, apmąstymus sukeliančias diskusijas su klientais (pvz.: studentais, jaunaisiais specialistais).

Nors pozityvioji psichologija nesuteikia nuoseklaus teorinio karjeros pasirinkimo ir raidos paaiškinimo, ji daro svarbų idėjinį poveikį ugdydama sveiką įsitraukimą į darbą ir karjerą, o tai yra nepaprastai svarbūs tvarios gerovės elementai (Robertson, 2015).

Jaunų žmonių ir suaugusiųjų charakterio stiprybės išlieka ganėtinai stabilios visą laiką, tyrimai atskleidė, kad charakterio stiprybės rodo vystymosi trajektorijas. Charakterio stiprybės yra veikiamos ir auklėjimo, ir prigimties. Daugybę faktorių prisideda prie gero charakterio formavimo – genai, šeima, mokykla, bendraamžiai ir bendruomenės. Charakterio ugdymo programos turėtų mokyti specialių, stiprybes ugdančių, veiklų, jos turėtų skatinti jaunas žmones pasitelkti savo stiprybes kasdieniame gyvenime (Park & Peterson, 2009).

Kiekvienas turi stiprybių. Stiprybes reikėtų atpažinti, vertinti, stiprinti ir nuolat jas pasitelkti. Anot Park & Peterson (2009), „daryk ką gali“ arba „siek būti toks geras, koks tik gali būti“ nėra tinkamas būdas ugdyti gerą charakterį. Jaunus žmones reikia paskatinti rinktis stiprybes ties kuriomis jie norėtų susitelkti, nusistatyti ypatingus ir pasiekiamus tikslus, susidaryti konkrečių veiksmų planą, kad pasiektų išsikeltus tikslus. Individualizuotos charakterį ugdančios programos, grindžiamos konkretaus asmens charakterio stiprybėmis,

gali būti veiksmingesnės nei bendros, taip vadinamos „vienas dydis visiems,, skirtos programos (Park & Peterson, 2009).

Pokyčiai nevyksta vakuume ir pirmasis žingsnis ugdyti charakterio stiprybes yra įteisinti stiprybių žodyną visose žmogaus aplinkose. Aukščiau minėta Charakterio stiprybių klasifikacija suteiks žodžius, kuriais galėsime apibūdinti savo ir kitų stiprybes, nepaisant to ar tai jau esančios stiprybės ar tos, kurias norime sustiprinti arba išsiugdyti. Reikia pradėti pakankamai dažnai vartoti tuos žodžius, kad jie nebeskambėtų keistai ar neįprastai (Park & Peterson, 2006; Peterson & Seligman, 2004).

Tyrėjai ir praktikai sukūrė principus, suteikiančius gaires įgyvendinant stiprybėmis grįstas praktikas (Rapp & Gosau, 2006; Sharry, 2004):

1. Absolūtus tikėjimas, kad kiekvienas žmogus turi galių ir kad jo unikalios stiprybės ir gebėjimai, o ne trūkumai (ne patikėsiu, kai pamatysiu, o tikiu, tad pamatysiu) apibrėš jo raidą ir tai, kas jis yra.
2. Tai, į ką sutelkiame savo dėmesį, tampa mūsų tikrove, tad susitelkime į stiprybes. Požiūris į iššūkius ne kaip į tai, ko reikia išvengti, o kaip į priemonę gebėjimams lavinti, stiprina viltį ir optimizmą.
3. Kalba, kurią vartojame, kuria mūsų tikrovę. Tai turi suvokti ir vaikai, ir tie, kurie jais rūpinasi, ir jaunimas, ir jų šeimos.
4. Supraskime, kad pokytis yra neišvengiamas – visi žmonės trokšta sėkmės, trokšta iširti juos supantį pasaulį ir būti naudingi kitiems ir bendruomenėms.
5. Pozityvūs pokyčiai vyksta tikrų santykių kontekste. Žmogui reikia žinoti, kad jis kažkam rūpi ir tas kažkas, nekeldamas jokių sąlygų, bus su juo.
6. Svarbiausias yra žmogaus požiūris į tikrovę, tad pokytis turi prasidėti nuo to, kas svarbu pačiam žmogui, o ne specialistui.
7. Žmonės labiau pasitiki ir geriau jaučiasi žengdami į ateitį (į tai, kas nežinoma), kai juos pakviečiame pradėti nuo to, ką jie jau žino.
8. Gebėjimų lavinimas yra ir procesas, ir tikslas – tai ilga, visą gyvenimą trunkanti, kelionė.

9. Svarbu vertinti skirtingumus ir esminį poreikį bendradarbiauti.

Veiksmingas pokytis yra bendradarbiavimo, įtraukimo ir dalyvavimo rezultatas.

Švietimo darbuotojai, kurie nuolat susitelkia į stiprybes, pasitelkę stiprybėmis grįstą požiūrį į švietimą, gali padėti jaunuoliams rinktis ir veikti ten, kur jie geba veikti geriausiai (Lopez & Louis, 2009). Stiprybėmis grįstas požiūris į švietimą – tai ir filosofinė pozicija, ir kasdieninė praktika, formuojanti tai, kaip asmuo įsitraukia į mokymo ir mokymosi procesą. Stiprybėmis grįstas švietimo modelis reiškia grįžimą prie esminių švietimo principų, mokinių pastangų ir pasiekimų pozityviojo aspekto, asmens stiprybių.

Stiprybėmis grįstas švietimas grindžiamas penkiais šiuolaikiniais švietimo principais: a) stiprybių ir pasiekimų *nustatymas* ir teigiamą rezultatą lemiantys veiksniai; b) *individualizacija*, kuri reikalauja, kad mokytojai/konsultantai pritaikytų metodus prie mokinių poreikių ir interesų (c) *bendradarbiavimas* tarp draugų, šeimos ir specialistų, palaikant stiprybes; d) *sąmoningas stiprybių pasitelkimas* klasėje ir už klasės ribų; e) *apgaltotas stiprybių ugdymas*, pasitelkus naujas patirtis ar kryptingą praktiką tam tikrą laiką tarpą, kaip antai semestrą, akademinį metus ar praktikos laikotarpį.



Nuorodos

Dik, B.J., Duffy, R.D., Allan, B.A., O'Donnell, M.B., Shim, Y. & Steger, M.F. (2015). Purpose and meaning in career development applications. *The Counseling Psychologist*, 43, 4, 558-585.

Klimka, M. & Budzińska, G. (2015). Being positive. Approaching career design from the perspective of positive psychology. *Journal of Education Culture and Society*, 1, 89-100.

Littman-Ovadia, H., & Davidovitch, N. (2010). Effects of congruence and character-strength deployment on work adjustment and well-being. *International Journal of Business and Social Science*, 1, 3, 137- 145.

Littman-Ovadia, H. & Lavy, S.(2016). Going the extra mile: Perseverance as a key strength at work. *Journal of Career Assessment*, 24, 2, 240-252.

Lopez, S.J., & Louis, M.,C. (2009) *The Principles of Strengths-Based Education*, *Journal of College and Character*, 10:4.

Park, N. & Peterson, Ch. (2009). *Character Strengths: Research and Practice*, *Journal of College and Character*, 10:4.

Park, N., & Peterson, C. (2006). Methodological issues in positive psychology and the assessment of character strengths. In A. D. Ong & M. van Dulmen (Eds.), *Handbook of methods in positive psychology* (pp. 292-305). New York: Oxford University Press.

Park, N., Peterson, Ch. & Seligman M.E.P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23 5, 603-619.

- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Character strengths and virtues: A handbook and classification. New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association.
- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). Strengths use as a predictor of wellbeing and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 12, 153–169.
- Rapp, C. & Goscha, R.J. (2006). *The Strengths Model: Case management with People Suffering Severe and Persistent Mental Illness*. New York: Oxford Press.
- Robertson, P.J. (2017). Positive psychology and career development, *British Journal of Guidance & Counselling*, 46, 2, 241-254.
- Robertson, P.J. (2015). Positive psychology: A movement to reintegrate career counselling within counselling psychology? *Counselling Psychology Review*, 30, 3, 26-35
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Sharry, J. (2004). *Counselling children, adolescents and families. A strength-based approach*. London: Sage Publication
- Wood, A. M., Linley, A. P., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15–19.
- Yates, J. (2013). *The career coaching handbook*. Hove: Routledge.



## Atsparumas

Psichologijos mokslas postuluoja skirtingus sąvokos „atsparumas“ apibrėžimus. Ši sąvoka kilo iš lotynų kalbos žodžio *resilio*, kurio reikšmė – atsitiesti, atsigauti po nelaimės. Laikui bėgant šis apibrėžimas psichologijos literatūroje toliau buvo vystomas ir plečiamas, siekiant apimti visus šios sąvokos aspektus. Apžvelgdama gausią su *atsparumo* sąvoka susijusią literatūrą, Meredith ir kt. (2011) nustatė, kad moksliniuose tyrimuose aptinkami *atsparumo* sąvokos apibrėžimai skiriasi priklausomai nuo to, ar jie pabrėžia a) esminius asmens gebėjimus, b) gebėjimą prisitaikyti prie nepalankios padėties, c) akivaizdžių pozityvių pasikeitimų, įvykusių po nelaimės ir patirtų iššūkių, dokumentavimą.

Nors vis dar lieka neaišku, ar atsparumas pasireiškia prisitaikymu nelaimės metu, ar augimu po patirtos nelaimės, Fikretoglu ir McCreary (2012) nurodo, kad dauguma apibrėžimų pabrėžia, jog reikia, kad ištikus nelaimei atsparus asmuo rodytų pozityvaus prisitaikymo ženklus. Tokia nuomonė paskatino Britt, Sinclair ir McFadden (2013) atsparumui priskirti „pozityvios adaptacijos demonstravimą ištikus didelei nelaimei“.

Tačiau susiaurinus *atsparumo* sąvoką tik į požiūrio ir elgesio atsakus įvykus didelei nelaimei, nebelieka vietos kasdieniniam atsparumui, kurį Masten (2001) gražiai pavadino „paprastu stebuklu“.

Kasdieninis atsparumas sietinas su asmens demonstruojamomis konstruktyviomis reakcijomis ir įveikimo strategijomis, valdant kasdieninius stresorius, trikdančius kasdieninę rutiną (Richardson, 2002). Garcia-Dia ir kt. (2013) pabrėžė, kad atsparumas taip pat leidžia asmeniui pranokti tikslą tiesiog išlikti ištikus nelaimei, jis padeda jam būti stipriam net ištikus sunkumams ir iššūkiams.

Plačiai sutariama, kad atsparumas yra dinamiškas procesas, o ne atskiras, vienkartinis įvykis (Waugh & Koster, 2014; Rutter, 2012). Asmenį galima formuoti, o tai reiškia, kad ir atsparumas gali būti stiprinamas ugdant vidines stiprybes ir gebėjimus, pasitelkus patikimą, iš išorės ateinančią, pagalbą, taip suteikiant asmeniui galimybę nuolat tobulėti įvairiose gyvenimo srityse ir net susidūrus su kliūtimis ir pralaimėjimais (Masten, 2001, 2009). Aukščiau paminėtos vidinės stiprybės sulaukė nemažai dėmesio atsparumo

tyrėjų tarpe. Karen Reivich ir kolegų darbai, tiriantys atsparumo esmę, yra vieni perspektyviausių šioje mokslo srityje. Reivich ir kolegos (Reivich, Gillham, Chaplin, & Seligman, 2005; Reivich & Shatté, 2003) nustatė 7 svarbiausius atsparumą sudarančius gebėjimus:

1. **Emocinis reguliavimas**
2. **Impulsų kontroliavimas**
3. **Optimizmas**
4. **Priežastinė analizė**
5. **Empatija**
6. **Saviveiksmingumas**
7. **Ryšių užmezgimas su kitais**

Visi šie gebėjimai, kaip parodė tyrimai, yra stiprinami taip stiprinant bendrą atsparumą (Shatté, Pulla, Shatté, & Warren, 2012). Tobulindami ir pasitelkdami šiuos septynis gebėjimus, laikui bėgant stipriname atsparumą. Asmenys vis geriau išmoksta elgesio, būdingo atspariems žmonėms, demonstruodami sekančius gebėjimus:

- Aiškiai matyti savo stiprybes, silpnybes, pasisekimus ir nesėkmes;
- Jausti poreikį ir kurti gerus tarpusavio santykius;
- Jaustis pripažintais ir vertinamais už asmenines stiprybes;
- Suvokti kaip nusistatyti tikroviškus tikslus ir lūkesčius savo ir kitų atžvilgiu;
- Turėti pozityvius problemų sprendimo įgūdžius;
- Turėti vidinės kontrolės ir tikėjimo, kad valdai savo gyvenimą;
- Susidūrus su iššūkiais ir pažeidžiamumu, taikyti efektyvias jų įveikimo strategijas;
- Kai reikia, ieškoti kitų pagalbos;
- Patirti kitų teikiamą pozityvų palaikymą ir bendravimą;
- Nepaisant sunkių ir traumuojančių įvykių, rasti gyvenimo prasmę.

(Parenpta pagal Brooks & Goldstein, 2001; Reich, Zautra, & Hall, 2010)

**Atsparumo susijusio su įsidarbinamumu, darbo rezultatais ir karjeros konsultavimu tyrimo išvados**

*„Netikėtumai yra naujoji norma, atsparumas yra naujasis įgūdis“*

(Kanter, 2013).

Nuolat gausėjantys pokyčiai, neaiškumai ir perėjimo iš vieno į kitą reikalavimai darbo aplinkoje yra visuotinai matomi ir pripažįstami (Cuervo & Wyn, 2011), o tai reiškia, kad tinkamai išvystytas atsparumas šiandien yra svarbiausias įsidarbinamumo komponentas ir būtinas dalykas, jei norime išsilaikyti darbo aplinkoje ar po atleidimo iš darbo (Rothwell & Arnold, 2007). Po studijų pereinant į darbo aplinką, netrukus asmuo greičiausiai susidurs su įvairiausiais naujais iššūkiais ir neaiškumais (Pavlova, Chi-Kin Lee, Maclean, 2017; Meichenbaum, 2007).

Pirmasis šio perėjimo etapas susijęs su tinkamo darbo suradimu ir jo išlaikymu. Pabaigus studijas, daugelis patirs sunkumus dėl to, kad neturi darbo patirties, tinkamų darbo paieškos įgūdžių ir profesinių kontaktų (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012; Piopiunik & Ryan, 2012), o darbo paieškas gali paversti ilgu ir sunkiu procesu, kupinu stresorių, nesėkmių ir sunkių sprendimų (Akkermans & Brenninkmeijer, 2009; Koivisto et al., 2007). Šios pirminės darbo paieškos gali užsitęsti dar ilgiau jei to, kuris ieško darbo, išsilavinimo ir paruošimo lygis yra žemas (Niewenhuis et al., 2012).

Be tinkamo darbo paieškos problemų, jaunimui tenka susidurti ir su dabartinės darbo rinkos neramumais, rinkos, kuri, kitaip nei anksčiau, siūlo žymiai mažiau stabilus, (Standing, 2010), o žymiai daugiau netradicinio, nesaugaus įsidarbinimo galimybių, kaip antai praktikų arba laikinų darbo vietų (Akkermans, Brenninkmeijer, Schaufeli & Blonk, 2015). Toks įsidarbinimo sektoriaus pasiūlymuose vyraujantis laikinumas reikalauja, kad darbo ieškantys naujokai ieškodami pelningo darbo demonstruotų adaptyvumo ir lankstumo gebėjimus. Iš tiesų, net gavę darbo vietą organizacijoje, jauni ir patirties neturintys darbuotojai nuolat patiria didelę kaitą daugelyje Europos šalių, o darbuotojai turintys žemesnį išsilavinimą susiduria su nuolat slegiančia didesnio darbo nesaugumo našta (Piopiunik & Ryan, 2012). Be to, reikalavimai ir lūkesčiai tiems, kurie dirba žemesnių įgūdžių reikalaujančiuose darbuose, nuolat auga, nes darbdaviai ir toliau vis labiau akcentuoja darbuotojų lankstumo ir socialinių įgūdžių svarbą dirbant tokiose darbo vietose

(Niewenhuis, 2012). Visi šie veiksniai kartu sudėjus padaro šiandieninį perėjimą po studijų į darbą kaip niekad sunkia patirtimi.

Atsižvelgiant į visą eilę iššūkių, su kuriais susidurs studijas baigę studentai ieškodami perspektyvaus įsidarbinimo galimybių, yra nepaprastai svarbu, kad orientavimas karjerai ir jaunus žmones parengianti švietimo sistema tinkamai jiems įdiegtų reikiamus įgūdžius taip palengvindama jų įžengimą į darbo aplinką, nes šis perėjimo laikotarpis yra nepaprastai svarbus jų gyvenime (Pavlova, Chi-Kin Lee, 2017). Viena iš priemonių padedančių sėkmingiau pereiti po studijų į darbo aplinką – suteikti jauniems žmonėms tinkamą pasirengimą karjerai (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012). Geresnis parengimas karjerai padeda pasiekti produktyvumo darbo paieškoje (Creed & Hughes, 2012; Hirschi, Niles, & Akos, 2011; Koivisto, Vinokur, & Vuori, 2011) ir pagerina su karjera susijusių sprendimų priėmimo įgūdžius (Marock, 2008).

Atsparumo ugdymas tapo vis svarbesniu pasirengimo karjerai tarpsnyje ir yra laikomas kritiniu įsidarbinamumo ugdymo aspektu ir karjeros raidos įgūdžiu (Di Maggio, Ginerva, Nota & Soresi, 2016). Karjeros įgūdžių intervencijos, skirtos atsparumo skatinimui yra veiksmingos siekiant dalyviams išsiugdyti gebėjimus prisitaikyti prie pokyčių ir darbo suvaržymų, su kuriais jiems teks susidurti (Rossier, 2015). Atsparumas ir savireguliacijos gebėjimas koreliuoja su gebėjimu rasti išeitis sudėtingais ir sunkiais laikotarpiais, sudėtingame profesinės kelionės etape (ištikus bedarbystei ar patiriant žemą pasitenkinimą darbu) (Trevor, 2001).

Labai svarbu, kad tinkamas pasiruošimo darbas, apie kurį kalbėta, neprasidėtų ir nepasibaigtų norais suteikti jauniems žmonėms reikiamus įgūdžius, reikalingus įžengti į darbo rinką. Sutelkę dėmesį į svarbiausius įgūdžius, kaip antai atsparumas, charakterio stiprybės ir pozityvumas, karjeros konsultantai gali pagelbėti išugdyti būrį jaunų, į ateitį orientuotų naujųjų darbuotojų, kurie galės susikurti pasitenkinimą teikiančią karjerą. Jaunų žmonių atsparumo ugdymas yra pagrindinis šio proceso aspektas.

Viena iš siūlomų atsparumą ugdančių technikų iliustruojama „kurk ir plėsk“ modeliui (Fredrickson, 2001). Šis modelis remiasi tuo, kad žmogus geba praplėsti trumpalaikį mintis-

veiksmas arsenalą ir auginti asmeninius resursus. Neigiamos emocijos užkerta kelią greitam proto atsakui, o teigiamos emocijos suaktyvina mintis ir veikslus. Teigiamos emocijos, pasirodo, yra ilgalaikės, jos prisideda prie asmens resursų auginimo. Be to, atsparumą ugdo ir savigarbos stiprinimo strategijos. Savigarba yra individualus stipriai išreikštas polinkis į pozityvumą. Teigiama, kad savimi pasitikintys asmenys tokie išlieka visose situacijose (Taylor & Brown, 1988).

Nustatyta, kad strategijos pasitelkiančios atribucijas stiprina atsparumą. Atribucija siejamas su tuo, kaip žmogus suvokia įvykio priežastį (Kelly & Michela, 1980). Optimistai gali emociškai atsiriboti nuo stresą sukeliančių scenarijų ir šitaip jie geba geriau prisitaikyti prie nesėkmių ir trukdžių (Bonanno, 2004).

Aukštesnis karjeros atsparumo lygis koreliuoja su įvairiais svarbiais gebėjimais, palengvinančiais karjeros kūrimą ir progresą: tai viltis, optimizmas, orientavimasis į ateitį ir karjeros adaptyvumas (Di Maggio, Ginerva, Nota & Soresi, 2016; Barto, Lambert & Brot, 2015). Ši koreliacija tarp karjeros kūrimo ir raidos bei atsparumo lygio yra ypač aktuali šiandieninėje darbo rinkoje, kur iš darbuotojų vis labiau tikimasi imtis atsakomybės ir patiems valdyti savo karjerą (Akkermans & Tims, 2015; Sweet & Meiksins, 2012). Šie lūkesčiai reiškia, kad siekdami geresnių karjeros galimybių, darbuotojai turi gebėti bendrauti ir būti proaktyvūs, net patirdami galimo pralaimėjimo riziką (Segers & Inceoglu, 2012; Vuori, Toppinen-Tanner, & Mutanen, 2011). Švietimo sistemai aktyviai per asmens poreikiams pritaikytą profesinį orientavimą ir konsultavimą ugdant atsparumo pagrindą sudarančius gebėjimus, jaunas žmogus bus tinkamai pasiruošęs priimti ir prisitaikyti prie iššūkių ir kai reikia, pakilti ir prisiimti apskaičiuotą riziką toliau siekti karjeros.



## Nuorodos

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., & Blonk, R. W. (2015). It's all about CareerSKILLS: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management*, 54(4), 533-551.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168-195.
- Barto, H., Lambert, S., & Brott, P. (2015). Career adaptability, resiliency and perceived obstacles to career development of adolescent mothers. *The Professional Counselor*, 5, 53-66.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American Psychologist*, 59(1), 20.
- Britt, T. W., Sinclair, R. R., & McFadden, A. C. (2013). Introduction: The meaning and importance of military resilience. *Building psychological resilience in military personnel: Theory and practice*, 3-17.
- Brooks, R., & Goldstein, S. (2001). *Raising resilient children: Fostering strength, hope, and optimism in your child*. New York: Contemporary Books.
- Creed, P. A., & Hughes, T. (2013). Career development strategies as moderators between career compromise and career outcomes in emerging adults. *Journal of Career Development*, 40(2), 146-163.
- Cuervo, H., & Wyn, J. (2011). *Rethinking youth transitions in Australia: A historical and multidimensional approach*. Melbourne: Youth Research Centre, Melbourne Graduate School of Education, University of Melbourne.

- Di Maggio, I., Ginerva, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Development and validation of an instrument to assess future orientation and resilience in adolescence. *Journal of Adolescence*, 51, 114-122.
- Fikretoglu, D., & McCreary, D. R. (2012). *Psychological resilience: A brief review of definitions, and key theoretical, conceptual, and methodological issues*. Toronto, Canada: Defense R&D.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56(3), 218.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence*, 34(1), 173-182
- Kanter, R. M. (2013). Surprises are the new normal; resilience is the new skill. *Harvard Business Review*.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408.
- Koivisto, P., Vinokur, A. D., & Vuori, J. (2011). Effects of career choice intervention on components of career preparation. *The Career Development Quarterly*, 59, 345-366.
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykiri, E. (2007). Effects of the school-to-work group method among young people. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 277-296.
- Marock, C. (2008). *Grappling with your employability in South Africa*. Pretoria: Human Sciences Research Council.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist*, 56, 227-238.

- Meichenbaum, D. (2007). Stress inoculation training: A preventative and treatment approach. In P. M. Lehrer, R. L. Woolfolk, & W. S. Sime (Eds.), Principles and practice of stress management (3rd ed., pp. 407–410). New York, NY: Guilford Press.
- Meredith, S., Sherbourne, C., Gaillot, S. J., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., & Wrenn, G. (2011). Promoting psychological resilience in the U.S. military. Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Piopiunik, M., & Ryan, P. (2012). Improving the transition between education/training and the labour market: What can we learn from various national approaches?. EENEE Analytical Report, 13.
- Reich, J. W., Zautra, A. J., & Hall, J. S. (Eds.). (2010). Handbook of adult resilience. Guilford Press.
- Reivich, K. J., Seligman, M. E. P., & McBride, S. (2011). Master resilience training in the U.S. Army. *American Psychologist*(66), 1, 25-34.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2003). The resilience factor: 7 key ways to finding your inner strength and overcoming life's hurdles. New York: Three Rivers Press.
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In L. Nota & J. Rossier (Eds.) Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice (pp. 153-167). Gottingen, Germany: Hogrefe.
- Segers, J., & Inceoglu, I. (2012). Exploring supportive and developmental career management through business strategies and coaching. *Human Resource Management*, 51(1), 99-120.
- Shatté AJ, Pulla V, Shatté A, Warren S, (2012). Resilience in work and in life. In Shatté AJ, Pulla V, Shatté A, Warren S, (Eds.) Perspectives on Coping, Resilience (444-479). New Delhi: Authors Press Books.

Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological bulletin*, 103(2), 193.

Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44, 621-638.

Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 27

## Prasmė (gyvenimo prasmė)

„Gyvenimo prasmės“ sąvoka ilgą laiką nedavė ramybės daugeliui teoretikų, pasiūliusių įvairių šios sąvokos apibrėžimų. Pirmiausia „gyvenimo prasmės“ sąvoka atsirado egzistencinės psichologijos teorijose, tiksliau sakant Viktor Frankl (1984) darbuose. Frankl (1992) parodė prasmingos žmogaus egzistencijos svarbą ir apibrėžė „prasmę“ kaip pirminę ir svarbiausią žmogaus elgesio motyvaciją.

Frankl dėmesio centre atsiduria žmogaus dvasia ir jo nesibaigiančios gyvenimo prasmės paieškos (Frankl, 1984; Kleftras & Psarra, 2013). Pagrindiniai šio požiūrio tikslai: a) palengvinti pačią svarbiausią kiekvieno asmens pareigą susijusią su prasmingo gyvenimo paieškomis; b) padėti žmonėms prasmingai ir atsakingai gyventi nepaisant gyvenimo sąlygų (Frankl, 1967). Anot Frankl (1986), yra trys galimi prasmės šaltiniai: a) darbas ( užsiimti žmogui svarbia veikla), b) meilė, tai yra rūpinimasis kitais ir c) drąsa atsidūrus sunkiose aplinkybėse. Esama skirtingų prasmingumo lygių, pradedant nuo dabarties momento prasmingumo ir baigiant aukščiausia gyvenimo prasme arba super (virš) prasme, kuri stipriai siejasi su asmens vertybėmis ir aukščiausių žmogaus egzistencijos prasmių siekimu (Frankl, 1984).

Kiekvienas žmogus skirtingais gyvenimo tarpsniais gyvenimo prasmę suvokia kitaip. Ji nėra baigtinis dalykas, prasmę reikia atrasti. Šiuose ieškojimuose žmogų veda jo paties sąžinė (Frankl, 1988). Žmogus patiria prasmingą gyvenimą, kai jis negaišdamas sureaguoja į kiekvieną situaciją ir iššūkį atradamas ir prisiimdamas sau atsakomybę, tuo pačiu leisdamas sau patirti ir tikėti į aukštesnę prasmę (Frankl, 1962).

Rasti gyvenimo prasmę yra mūsų pačių atsakomybė ir tai yra labai svarbu. Frankl (1984) svarstė, kad jei žmogus nekovoja ieškodamas gyvenimo prasmės, jis anksčiau ar vėliau praras psichologinę gerovę (Kleftras & Psarra, 2013). Pavyzdžiu, žmogus patiriantis nedidelę gerovę, nuolat ieškos malonių patirčių nepaisydamas prasmingos jos ar ne. Kita vertus, žmogui, patiriančiam didelę gerovę, bus svarbios tik atidžiai atsirinktos, prasmingos patirtys, net jei jos ir nėra malonios (Langle, 1992).

Frankl (1984) tikina, kad žmogaus gyvenimo prasmė turėtų būti ne abstrakti, o konkreti. Jis teigia, kad kiekvienas turi tam tikrą polinkį, kiekvienas turi tam tikrą gyvenimo misiją, tam tikrą galutinį siektiną tikslą, paskirtį, nes kiekvienas iš mūsų esame nepakeičiamas ir mūsų gyvenimai yra nepakartojami. Taigi, kiekvieno iš mūsų pareigos yra unikalios, o ir galimybės jas įvykdyti kiekvienam savitos.

Kaip parodė šios srities tyrimai, pasirodo, kad gyvenimo prasmė turi lemiamos reikšmės palaikant psichologinę žmogaus sveikatą. Apklausa parodė, kad pasiėmus iš gyvenimo patirčių pozityvius dalykus ir jų teikiamą naudą, net sunkiose situacijose, žmogus patiria daugiau pozityvių emocijų (Folkman, 1997; Folkman, & Moskowitz, 2000). Be to, gebėjimas atrasti svarbiuose gyvenimo įvykiuose pozityvią prasmę yra siejamas su ilgalaikė psichologine gerove ir sveikata (Davis, Nolen-Hoeksema & Larson, 1998).

Fredrickson (2000) tikina, kad pozityvios gyvenimo prasmės atradimas yra turbūt pagrindinis netiesioginis būdas sukelti ir plėtoti pozityvias emocijas (Fredrickson, 2000). Šiame kontekste žmonės kasdienybėje gali rasti pozityvią prasmę pakeisdami negatyvias situacijas, žvelgdami į jas pozityviau (pozityvus pervertinimas), suteikdami pozityvią vertę paprastiems kasdieniniams įvykiams ir galiausiai nusistatydami ir pasiekdami realius tikslus (Folkman, 1997; Fredrickson, 2000).

Pastarųjų metų apklausa parodė, kad gyvenimo prasmės atradimas negatyviai koreliuoja su depresija (Robak & Griffin, 2000; Westgate, 1996), negatyviais psichologiniais simptomais (Kasseta, 1991; Yalom, 1980), vienatve (Bodevik & Skogstad, 2000), socialine izoliacija (Maddi, 1967), mirties baime (Bolt, 1985; Moody, 1989), nevilties jausmu (Grygielsky, 1984). Be to, tyrimai parodė, kad gyvenimo prasmės patyrimas leidžia geriau suvaldyti stresą (Newcomb & Harlow, 1986).

Taigi, kaip rodo tyrimai, gyvenimo prasmė teigiamai koreliuoja su psichologine gerove (Compton, 2000; Debats, 1996; Deormeaux, 2000; Labelle et al., 2001; Reker, Peacock, & Wong, 1987; Scannel, Allen & Burton, 2002; Shek, 1992; Underhill, 1991; Zika & Chabercain, 1992), pasitenkinimu gyvenimu (Hutzell, 1984; King & Napa, 1998), pozityviu žvilgsniu į pasaulį (Molcar & Stuempfig, 1998), mirties priėmimu (Blazer, 1973), su teigiamu

žvilgsniu į save ir savigarba (Reker, 1977), su fizine sveikata ir psichologine adaptacija (Debats, Drost & Hausen, 1995; Sappington, Bryant & Oden, 1990) ir su krizės įveikimo strategijomis (Auhagen, 2000). Kalbant apie asmenybės savybes, buvo ištirta, kad gyvenimo prasmė neigiamai koreliuoja su „psichotizmu“ ir „neurotiškumu“ (Pilecka, 1985), ir teigiamai koreliuoja su ekstarversija (Pearson & Seffield, 1974, 1989), emociniu stabilumu, brandumu, sąžiningumu, savigarba ir atsakomybe (Shaughnessy & Evans, 1987).

Apibendrinant galima teigti, kad gyvenimo prasmė yra susijusi su tais asmenybės bruožais, kurie padaro žmogų veiklesnį kasdienybėje, pastūmėja jį atrasti gyvenime malonius dalykus ir geriau prisitaikyti prie išstinkančių sunkių situacijų.

### Gyvenimo prasmės susijusios su įsidarbinamumu, darbo rezultatais ir karjeros konsultavimu tyrimo išvados

Pratt ir Ashforth (2003) teigia, kad kai organizacinės psichologijos straipsniuose kalbama apie „darbo prasmę“, dažniausiai turima omenyje prasmė, kurią darbuotojas gauna dirbdamas („prasmė“), arba svarba, kurią darbuotojas suteikia savo darbui („prasmingumas“).

Mokslininkai teoretikai įvedė trijų dalių darbo orientacijos modelį teikdami, kad žmonės yra linkę galvoti apie savo veiklą pirmiausiai kaip apie darbą, karjerą arba pašaukimą (Baumeister, 1991; Bellah et al., 1985; Schwartz, 1986, 1994; Wrzesniewski et al., 1997). Žmonės, pasižymintys orientacija į darbą, didžiausią dėmesį kreipia į darbo materialinę naudą, su retomis išimtimis į prasmę ir pilnatvę. Darbas jiems pirmiausia yra finansinių galimybių priemonė, leidžianti pasidžiaugti laiku ir gaunama nauda ne darbo kontekste. Dažniausiai žmonių pasižymintys orientacija į darbą interesai ir ambicijos reiškiasi už darbo sferos ribų (Wrzesniewski et al., 1997) per hobius ir kitus interesus.

Priešingai, žmonės, pasižymintys orientacija į karjerą, dirba dėl paaukštinimo organizacijos struktūroje arba reikšmingesnio darbo pobūdžio (pvz.: hierarchija, pareigų pavadinimai). Žmonėms, pasižymintiems orientacija į karjerą, padidėjęs atlyginimas, prestižas ir kartu su paaukštinimu gaunamas statusas yra svarbiausi darbo srityje.

Paaukštinimas suteikia didesnę pasitikėjimą savimi, didesnę galią ir aukštesnę socialinę statusą (Bellah et al., 1985).

Žmonės, pasižymintys orientacija į pašaukimą, dirba ne dėl finansinio atlygio ar paaukštinimo, bet dėl gyvenimo pilnatvės, kurią jiems suteikia darbas. Šiuo atveju darbas dažniausiai siejamas su tikėjimu, kad dirbdamas jis prisideda prie didesnio gėrio ir geresnio pasaulio. Manoma, kad orientacija į pašaukimą vystosi drauge su darbu ir pareigomis, todėl ji skiriasi nuo specifinės sąvokos „pašaukimas“ prasmės, kai viduje išsišaknijęs pašaukimas išpildomas per darbą.

Nemažai mokslininkų atkreipė dėmesį į pozityvias savybes, kurios padeda žmonėms išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo ir asmeninio gyvenimo vaidmenų, o ši pusiausvyra leidžia patirti didesnę pasitenkinimą darbu. Apklausų rezultatai rodo, kad darbuotojų gebėjimas išlaikyti profesinio ir asmeninio (pvz.: šeimos, socialinio) gyvenimo pusiausvyrą visiškai atspindi santykį tarp pozityvios orientacijos ypatybių ir pasitenkinimo darbu (Alessandri, Vecchione, Tisak, Deiana, Caria, & Caprara, 2012; Alessandri, Caprara, & Tisak, 2012; Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara, & Consiglio, 2015). Tai rodo, kad pozityvios orientacijos ypatybės pasitarnauja kaip adaptyvūs asmens resursai, padedantys darbuotojui išlaikyti pusiausvyrą tarp darbo ir nedarbo reikalavimų ir tokiu būdu padedantys pasiekti didesnę pasitenkinimą darbu. Šiuolaikinės sisteminės tyrimų apklausos parodė, kad pozityvios psichologijos intervencijos taikomos organizacinėse struktūrose yra perspektyvios. Pasirodo, jos sustiprina darbuotojo gerovę ir darbų atlikimą, tuo pačiu sumažina stresą, išsekimą, depresiją ir nerimą (Meyers, van Woerkom, & Bakker, 2013).

Orientavimo karjerai kontekste tikslas ir prasmė buvo nagrinėjami pozityviosios psichologijos sistemoje kaip esminiai gerovės komponentai. Tikslas, apibrėžiamas kaip pripažinimas ir intencija pasiekti asmeniui svarbių užsibrėžtų uždavinių, o *prasmė* yra žmogaus egzistencijos svarbos pojūtis (Steger & Dik, 2010). Tikslas ir prasmės pojūtis padeda pakeisti negatyvių emocijų, kaip antai nusiminimo ir kontrolės praradimo, kryptį, tuo pačiu jis suteikia daugiau galimybių pasiekti tikslus (McKnight & Kashdan, 2009).



Atsižvelgiant į tai, kad profesinis orientavimas ir konsultavimas dažniausiai vykdomas lytinės brandos ir ankstyvos jaunystės metu, iki šiol nebuvo tyrinėjama kaip patys paaugliai interpretuoja „tikslą“ ir „prasmės“ sąvokas. McLaren (2011) vykdytame kiekybiniame tyrime dvidešimčiai paauglių, kurių amžius 12–13 metų, suteikta informacija apie „tikslą“ ir „prasmės“ sąvokas ir jų ryšį su karjeros raida. Paaugliai atsakė pabrėždami tikslo ir prasmės svarbą jų būsimoje profesinėje raidoje. Rezultatai taip pat parodė, kad paaugliai yra pasirengę atrasti prasmę ir pašaukimą per intervencijas ir gauti pozityvius sprendimų priėmimo ir būsimosios karjeros pasirinkimo rezultatus.

Dik ir bendraautorai (2014) teigia, kad tikslo ir prasmės darbe pojūtį gali padėti išugdyti šeši elementai: a) stiprūs charakterio bruožai, b) pozityvios emocijos ir gyvenimo džiaugsmas, c) viltis ir optimizmas, d) dėkingumas, e) meistriškumas darbe, f) pašaukimo atradimas ir jo išpildymas, sutelktis į išgyvenamą potyrį.

Profesinis gyvenimas yra viena iš gyvenimo sričių, kurioje asmuo gali išreikšti savo potencialą ir pasitelkti anksčiau užsibrėžtą prasmę ir tikslus (Dik, Duffy, Allan, O'Donnell, Shim, & Steger, 2014). Žmogui užsibrėžus profesinius tikslus, reikia rimtai apsvarstyti penkis dalykus: tapatumą, saviveiksmingumą, metakognicijos gebėjimus, kultūrą ir paslaugų sistemą. Per šiuos išvardintus dalykus jauni žmonės gali atpažinti savo potencialą ir tai, ką jie apibrėžia kaip prasmingą karjeros raidą (Dik, Duffy, Allan, O'Donnell, Shim, & Steger, 2014). Kruopščiai pasirinktos veiklos iš pozityviosios psichologijos srities, kaip antai „Pats geriausias „aš““ (angl. Best Possible Self, Sheldon & Lyubomirsky, 2006), apimdamos gyvenimo tikslą, prasmę, kryptį ir supratimą, prisideda prie psichologinės gerovės (Schmuck & Sheldon, 2001). Be to, svarbu atkreipti dėmesį į jaunimo saviveiksmingumo stiprinimą, nes jis daro įtaką pasiekimų motyvacijai (McLeod & Conway, 2005). Savimonė yra svarbi jauniems žmonėms siekiant suplanuoto tikslo, o intervencijų metu ji sujungia tikslą ir veikimą. Saviveiksmingumas padeda paaugliams nusistatyti lūkesčius, reguliuoti emocijas ir elgesį tam, kad pasiektų tikslų. „Values in Action“ (Vertybių taikymas praktikoje, Peterson & Seligman, 2004) ir Personal Values-Card-Sort (Asmeninių vertybių kortelių rūšiavimas, Miller, C'de Baca, Matthews, & Wilbourne, 2001) taip pat buvo pasitelktos kaip intervencija tam, kad būtų apibrėžti rezultatai, parodantys stipriuosius bruožus susijusius su viltimi, gerove ir tikslų kokybe.

Tyrimų duomenys rodo, kad optimizmas, viltis, gyvenimo džiaugsmas ir dėkingumas yra susiję su gerove, pozityviomis emocijomis, pozityvių rezultatų siekimu ir pagalba žmonėms, susiduriantiems su sunkumais. Subjektyvi gerovė auga priklausomai nuo žmogaus santykio su jo dovanomis, pasiekimais ir tuo kas įgyta. Emmons (2003) teigia, kad šias naudas perkėlus į darbo aplinką sukuriamas pozityvus klimatas, pagerėja produktyvumas ir pasitenkinimas darbu.

Emmons ir McCullogh teigia, kad profesiniam orientavime pasitelkus dėkingumą, galime padėti darbuotojui rasti prasmę, tikslą, naują pozityvų suvokimą, susitelkimą į pozityvius darbo aspektus, būdą kurti pozityvius darbo santykius ir veiksmingai valdyti su darbu susijusį stresą (Dik et al., 2014).

Optimizmas siejamas su pozityviu požiūriu į ateitį. Jis siejamas su tvarumu ir gebėjimu prisitaikyti, saugančiais mus nuo nusivylimo ir depresijos. Programa „Stiprinti ateities viltį“ (Marques, Lopez, & Pais-Ribeiro, 2011) buvo sukurta tam, kad būtų sustiprinta *viltis*, o drauge ir savigarba, psichinė sveikata, pagerinti mokymosi rezultatai. Vilties stiprinimas profesinės veiklos kontekste yra siejamas su didesniu tikrumu (Hurley, 2004), kryptingu veikimu ir efektyvumu (Betz, Hammond, & Multon, 2005).

Tyrimai parodė, kad viltis siejama su tvarumu įžengiant į darbo rinką, geresniu darbu atlikimu, didesniu pasitenkinimu darbu, pozityviais su darbu susijusiais rezultatais (Sumsion, 2007). Lapan (2004) savo tyrime apklausė 132 studentus, kurie buvo paprašyti susieti savo gebėjimus pagal Integracinį kontekstinį karjeros raidos modelį (modelį, kuriame pabrėžiama profesinė raida pasitelkus pozityvių lūkesčių ir tapatybės ugdymą) ir įvertinti viltį bei jos vaidmenį profesinės raidos kelyje. Tyrimas parodė, kad viltis motyvuoja studentus siekti tikslų. Be to, tyrimo rezultatai atskleidė, kad turimos žinios ir įgūdžiai drauge su viltimi ir įsipareigojimu siekti tikslo yra svarbūs veiksniai siekiant sėkmės profesiniame kelyje.

Panašios išvados gaunamos pasitelkus kitus mokslinius duomenis. Jie rodo, kad viltis ir optimizmas yra tiesiogiai susiję su tikslų pasiekimo lūkesčiais (Massey, Gebhardt, & Garnefski, 2009). Šie duomenys taip pat rodo, kad tikslų nusistatymo ir jų siekimo metodai

yra įgūdžiai, kuriuos galima išugdyti pasitelkus praktiką ir šitai yra siejama su savigarba ir savarankišku sprendimų priėmimu.

Sutelktį į išgyvenamą potyrį (dėmesingą įsisąmoninimą) galima susieti su darbo aplinka ir tikslais, kuriuos nusistato darbuotojas. Dėmesingas įsisąmoninimas – tai procesas kai asmuo pilnai suvokia savo mintis, emocijas, o tuo pačiu pilnai išgyvena dabarties momentą, dar vadinamą buvimu *čia ir dabar*. Suvokdamas savo aplinką asmuo nesijaučia trikdomas ar trukdomas, nes jis priima, smalsauja, plečia akiratį (Kabat-Zinn, 2003). Dėmesingas įsisąmoninimas reiškia susikoncentravimą tik į dabarties momentą. Praktikuodami tai galime pamažu pasiekti introspekcijos ir suvokti minčių ir emocijų pobūdį. Įgijęs išminties ir ramybės, asmuo geriau pažins save ir jį supančią tikrovę.

Išvystytas susitelkimas į išgyvenamą potyrį sumažina netikrumą ieškant darbo, nesaugumo pojūtį ir nerimą dėl šiuolaikinių pokyčių (Jacobs & Blustein, 2008). Įgyvendinus šešių savaičių programą suaugusiems, buvo nustatytas reikšmingas pagerėjimas mažinant su darbu susijusį stresą (Klatt, Buckworth, & Malarkey, 2009). Taip pat ataskaitoje pristatomi teigiami pasitenkinimo darbu ir emocinio išsekimo, vedančio į perdegimą, pokyčiai (Hulsheger, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2012). Programa padeda lengviau pasirinkti karjerą ir priimti sprendimus. Sumažėja pesimistinių minčių srautas, nerimas dėl neapibrėžtumo, minčių apie tai kas buvo ar kas bus rytoj. Pagerėja savikontrolė, vidinis susitelkimas, pasiekiamas didesnis darbo tapatumas (Zhang, 2011).

Tyrimai pabrėžia, kad asmens suvokimas apie jo darbo svarbą kalbant apie pasitarnavimą arba tikslo jausmo patyrimą per darbo pastangas, prisideda prie prasmingo darbo patyrimo. Pavyzdžiui, kai atlikdamas darbą asmuo suvokia jo svarbą visuomenei, jo bendruomenei, jis bus linkęs darbą suvokti kaip reikšmingą veiklą, prisidedančią prie didžiųjų tikslų, tad kartu ir prasmingą veiklą (Grant, 2008b; Wrzesniewski, 2003).

Apsvarstę aukščiau išdėstytą medžiagą, galime padaryti išvadą, kad prasmė ir su ja susiję komponentai padeda pasiekti pusiausvyros tarp darbo ir asmeninio gyvenimo, sustiprina pasitenkinimą darbu ir darbuotojo įsitraukimą ir gali tapti vertingais įrankiais profesiniam orientavime ir konsultavime.

## Nuorodos

Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies, 16*, 767-788.

Alessandri, G., Caprara, G. V., & Tisak, J. (2012a). A unified latent curve, latent state-trait analysis of the developmental trajectories and correlates of positive orientation. *Multivariate Behavioral Research, 47*(3), 341-368.

Alessandri, G., Caprara, G. V., & Tisak, J. (2012b). The unique contribution of positive orientation to optimal functioning: Further explorations. *European Psychologist, 17*(1), 44-54. doi:10.1027/1016-9040/a000070

Alessandri, G., Vecchione, M., Tisak, J., Deiana, G., Caria, S., & Caprara, G. V. (2012). The utility of positive orientation in predicting job performance and organisational citizenship behaviors. *Applied Psychology, 61*(4), 669-698.

Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.

Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 17-26.

Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151-169.

Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*, 132-146.

Auhagen, A. E. (2000). On the psychology of meaning of life. *Swiss Journal of Psychology*, 59,34-48.

Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the career decision self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 13, 131-149.

Blazer, J. A. (1973). The relationship between meaning in life and fear of death. *Psychology (Savannah, Ga.)*, 10, 33-34.

Carver, C. S., & Scheier, M. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.

Compton, W. C. (2000). Meaningfulness as a mediator of subjective well-being. *Psychological Reports*, 87, 156-160.

Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.

Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses job satisfaction: The role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18, 35-43.

Davis, C. G., Nolen-Hoeksema, S. & Larson, J. (1998). Making sense of loss and benefiting from the experience: two construals of meaning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 561-574.

Debats, D. L. (1996). Meaning in life: Clinical relevance and predictive power. *British Journal of Clinical Psychology*, 35, 503-516

Debats, D. L., Drost, J., & Hansen, P. (1995). Experiences of meaning in life: A combined qualitative and quantitative approach. *British Journal of Psychology*, 86(3), 359- 376.

Desormeaux, L. (2000). Meaning: Relationship to coping mechanisms and well-being. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 61, 3274.

- Dik, B., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., & Steger, M. F. (2014). Purpose and meaning in career development applications. *The Counseling Psychologist* (43), 558-585.
- Emmons, R., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 377-389.
- Frankl, V. (1967). *Psychotherapy and Existentialism. Selected Papers on Logotherapy*. New York: Simon & Schuster.
- Frankl, V. (1984, 1992). *Man's search for meaning*. New York: Pocket Books.
- Frankl, V. (1962, 1988). *The Will to Meaning. Foundations and Applications of Logotherapy*. New York: Nal Penguin.
- Frankl, V. E. (1986, 2004). *The doctor and the soul: From psychotherapy to logotherapy*. London: Souvenir. N.Y. Vintage Books.
- Folkman, S. (1997). Positive psychological states and coping with severe stress. *Social Science and Medicine*, 45, 1207-1221.
- Folkman, S. K., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55, 647-654.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention and Treatment*, 3, Retrieved from: <http://journals.apa.org/prevention/volume3/pre003001a.htm>
- Frone, M. R., Russell, M., Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: B. The Sciences and Engineering*, 63(1), 548 - 575.

Grygielsky, M. (1984). Meaning in life and hopelessness: Interrelationships and intergroup differences. *Polish Psychological Bulletin*, 15, 277-284.

Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7, 2. 97-109.

Harvey, L. (2017). *On Employability*. Retrieved 20 February 2017. Wikipedia.

Hawkins, P. (1999). *The Art of Building Windmills. Career tactics for the 21st Century*. Liverpool: GIEU.

Hillage, J. and Pollard, E. (1998) *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Department for Education and Employment, London. ISBN 978-0-85522- 889-7. OCLC 42311422.

Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116-122.

Hutzell, R. R. (1984). Logoanalysis for alcoholics. *International Forum for Logotherapy*, 7(1), 40-45.

Hulsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2012). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98 (2), 310-325.

Hurley, J. (2004). The effects of dispositional hope on coping with career indecision in a sample of undergraduate students. *Dissertation Abstracts International:Section B: The Sciences and Engineering* , 65 (2), 1040B.

Jacobs, S. J., & Blustein, D. L. (2008). Mindfulness as a coping mechanism for employment uncertainty. *The Career Development Quarterly* , 57, 174-180.

Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice* , 10, 144-156.

- Kass, J. D., Friedman, R., Leserman, J., Caudill, M., Zuttermeister, P. C., & Benson, H. (1991). An Inventory of Positive Psychological Attitudes with potential relevance to health outcomes: validation and preliminary testing. *Behavioral Medicine, 17*, 121-129.
- King, L. A., & Napa, C. K. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology, 75*, 156 –165.
- Klatt, M. D., Buckworth, J., & Malarkey, W. B. (2009). Effects of low-dose mindfulness-based stress reduction (MBSR-ld) on working adults. *Health Education & Behavior, 36*, 601-614.
- Kosine, N. R., Steger, M., & Duncan, S. (2008). Purpose-Centered Career Development: A Strengths-Based Approach to Finding Meaning and Purpose in Careers. *Professional School Counseling, 12* (2), 133-136.
- Labelle, R., Alain, M., Bastin, E., Bouffard, L., Dube, M., & Lapierre, S. (2001). Well-being and psychological stress: Toward a hierarchical, cognitive-affective model in mental health. *Revue Quebecoise de Psychologie, 22*, 71-87.
- Lapan, R. T. (2004). *Career development across the K-16 years: Bridging the present to satisfying and successful futures*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Langle, A. (1992). What are we Looking for when we Search for Meaning? *Ultimate Reality and Meaning, 1*, 306-314.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.
- MacLeod, A., & Conway, C. (2005). Well-being and the anticipation of the future positive experiences: The role of income, social networks and planning ability. *Cognition & Emotion, 19*, 357-374.
- Marques, S. C., Lopez, S. W., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). "Building hope for the future": A program to foster strengths in middle-school students. *Journal of Happiness Studies, 12* (1), 139-152.



Maddi, S. R. (1967). The existential neurosis. *Journal of Abnormal Psychology*, 72, 311-325.

Massey, E. K., Gebhardt, W. A., & Garnefski, N. (2009). Self-generated goals and goal process appraisals: relationships with sociodemographic factors and well-being. *Journal of Adolescence*, 32 (3), 501-518.

McLaren, M. (2011). *The role of Meaning and Purpose in the Career Development of Adolescents: A Qualitative Study*. Colorado: Colorado State University.

McKnight, P. E., & Kashdan, T. B. (2009). Purpose in life as a system that creates and sustains health and well-being: an integrative, testable theory. *Review of General Psychology*, 13, 242-251.

Meyers, M.C., Woerkom, M. van, & Bakker, A. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632.

Molcar, C. C., & Stuempfig, D. W. (1988). Effects of world view on purpose in life. *The Journal of Psychology*, 122, 365-371.

Miller, W. R., C'de Baca, J., Matthews, D. B., & Wilbourne, P. L. (2001). *Personal values card sort*. University of New Mexico.

Newcomb, M. D., & Harlow, L. L. (1986). Life events and substance use among adolescents: Mediating effects of perceived loss of control and meaninglessness in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 564-577.

Nikandrou, I., Panayotopoulou, L., & Apospori, E. (2008). The impact of individual and organizational characteristics on work-family conflict and career outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 576-598.

Pearson, B.F. Sheffield, B. F. (1974). Purpose in life and the Eysenck Personality Inventory. *Journal of Clinical Psychology*, 30, 562-564.

- Pearson, B. F. & Sheffield, B.F.(1989). Psychoticism and purpose in life. *Personality and Individual Differences, 10*, 1321-1322.
- Peterson, R., & Seligman, M. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook of classification*. New York, NY: Oxford University Press.
- Pilecka, B. (1985). Selected personality predictors of renewed suicide attempts in young people. *Polish Psychological Bulletin, 16*(2), 99-108.
- Reker, G. T. (1977)The Purpose-In-Life Test in an inmate population: An empirical investigation. *Journal of Clinical Psychology, 33*(3), 688-693.
- Reker, G. T., Peacock, E.J., & Wong, P. T. P. (1987). Meaning and Purpose in Life and Well-being: a Life-span Perspective. *Journal of Gerontology, 42*, 44-49.
- Robak, R. W., & Griffin, P. W. (2000). Purpose in life: What is its relationship to happiness, depression, and grieving? *North American Journal of Psychology, 2*, 113-119.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal, 45*(2), 369-386.
- Schmuck, P., & Sheldon, K. M. (2001). *Life goals and well-being. Towards a positive psychology of human striving*. Seattle: Hogrefe-Huber.
- Sheldon, K., & Lyubomirsky, S. (2006). Achieving Sustainable Gains in Happiness: Change your actions, not your circumstances. *Journal of Happiness Studies, 1*(7), 55- 86.
- Steger, M., & Dik, B. J. (2010). Work as Meaning: An individual and Organizational benefits of engaging in meaningful work. Στο P. Linley, S. Harrington, & N. Page, *Oxford handbook of positive psychology and work* (131-142). Oxford: Oxford University Press.
- Sumsion, J. (2007). Sustaining the employment of early childhood teachers in long day care: A case for robust hope, critical imagination and critical action. *Asia- Pacific Journal of Teacher Education, 35*, 311-327.

- Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2011). Career development skills, outcomes and hope among college students. *Journal of Career Development*, 40 (2), 127-145.
- Zhang, Q. (2011). *The role of dispositional mindfulness on occupational engagement and emotional career indecision among college students*. ProQuest Dissertations and Theses: Southern Illinois University.
- Sappington, A. A., Bryant, J., & Oden, C. (1990). An experimental investigation of Viktor Frankl's theory of meaningfulness in life. *International Forum for Logotherapy*, 13(2), 125-130.
- Scannell, E. D., Allen, F. C. L., & Burton, J. (2002). Meaning in life and positive and negative well-being. *North American Journal of Psychology*, 4(1), 93-112.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2003). Self-regulatory processes and responses to health threats: Effects of optimism on well-being. In J. Suls & K. A. Wallston (Eds.), *Social psychological foundations of health and illness* (pp. 395-428). Malden, MA: Blackwell.
- Shaughnessy, M. F. & Evans, R. (1987). The meaningful personality. *International Forum for Logotherapy*, 10(1), 46-49.
- Shek, D. T. L. (1992). Meaning in life and psychological well-being: An empirical study using the Chinese version of the Purpose in Life Questionnaire. *The Journal of Genetic Psychology*, 153, 185-200.
- Underhill, S. C. (1991). *Personal meaning and personal optimism: Interactive moderators of life event stress and daily hassles in older adults*. Honours Thesis, Trent University, Peterborough, ON.
- Westgate, C.E. (1996) Spiritual Wellness and Depression. *Journal of Counseling & Development*, 75, 26-35.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York, NY, US: Basic Books.

Zika, S. and Chamberlain, K. (1992) On the relation between meaning in life and subjective well-being. *British Journal of Psychology*, 83, 133-145.

Κλεφτάρας, Γ., & Ψαρρά, Ε. (2013). Νόημα Ζωής: Παραγοντική δομή κλίμακας και ψυχολογική ευεξία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 102, 59-74.

Τσίρκας, Κ. (2017). *Προσέγγιση της απασχολησιμότητας από την πλευρά του εργαζόμενου και της επιχείρησης*. Διπλωματική εργασία, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών MBA Επιχειρήσεων Τροφίμων. Πανεπιστήμιο Πατρών.