

POZITYVAUS EMOCINGUMO RAIŠKOS SĄSAJOS PROFESINĖJE VEIKLOJE: SVEIKATOS PRIEŽIŪROS SPECIALISTŲ POŽIŪRIS

Gitana Tolutienė, Alona Rauckienė-Michaelsson, Saulius Raugelė

Klaipėdos universitetas

Anotacija

Straipsnio reikšmingumas, naujumas pasireiškia tuo, kad tyrimu atskleista pozityvaus emocingumo raiška sveikatos priežiūros specialistų darbo aplinkoje, siekiant susieti šį fenomeną su kitais aktualiais socialiniais reiškiniais, tokiais kaip pasitenkinimas darbu ir savęs vertinimas. Straipsnyje analizuojama pozityvaus emocingumo samprata, svarba, jo raiškos problematiką lemiantys veiksniai, sąsajos su pasitenkinimu atliekama veikla, savęs pažinimu ir vertinimu, motyvacija ir kt. Tyrimu atskleista, kad sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emocingumo raiška didina pasitenkinimą darbu, nes tarp jų nustatyta tiesioginė sąsaja teigiamai veikia savęs vertinimą. Tyrimas patvirtino, kad brandumas, sėkminga karjera ir savęs vertinimas didina pozityvų emocingumą. Nors sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimas darbu yra vidutinis, tiesioginis ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir motyvacijos pagrindžia tai, kad motyvuoti darbuotojai yra labiau patenkinti darbu, galimybė dirbti pagal pasirinktą profesiją ir vykdyti veiklą, kuri atskleidžia jų galimybes, gebėjimus ir kompetencijas.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: pozityvus emocingumas, pasitenkinimas darbu, savęs vertinimas, motyvacija, sveikatos priežiūros specialistai.

Abstract

The significance and novelty of the paper is the fact that the study unveils the expression of positive emotionality in the work environment of health-care professionals, with a view to linking the phenomenon to other relevant social phenomena, such as job satisfaction and self-esteem. The article analyses the concept of positive emotionality, its significance, factors leading to the expression of positive emotionality, its relationship with activities performed with satisfaction, self-awareness and self-esteem, motivation, etc. The research shows that the expression of positive emotionality of health-care professionals increases their job satisfaction, as there is a direct correlation between the two. The expression of positive emotionality also has a beneficial impact on health-care professionals' self-esteem. The research has verified that maturity, career success and self-esteem increase positive emotionality. Although job satisfaction among health-care professionals is moderate, the direct link between their job satisfaction and motivation shows that the more motivated the employees are, the more satisfied they are with their job, with the opportunity to work in their chosen profession, and with the performance of activities that reflect their abilities, skills and competences.

KEY WORDS: positive emotionality, job satisfaction, self-esteem, motivation, health-care professionals.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v88i1.2498>

Įvadas

XXI a. darbuotojui, jo individualumui, poreikiams ir emocijoms skiriama vis daugiau dėmesio. Aktualizuojamas pozityvus emocingumas, kaip viena veiksming-

giausių darbuotojo geros emocinės sveikatos užtikrinimo, jos stiprinimo ir išsaugojimo priemonių. Akivaizdu, kad darbuotojo savimonė, savitvarda, socialinis sąmoningumas, tarpusavio santykių įgūdžiai bei atsakingas sprendimų priėmimas teigiamai veikia ne tik savijautą, bet ir veiklos rezultatus. Darbuotojo pozityvus emociingumas svarbus savimotyvacijai, savivertei, pasitenkinimui darbu, realių tikslų išsikėlimui ir jų siekiui, optimizmui, konstruktyviam bendravimui, bendradarbiavimui ir kt.

Bendražmogiškų vertybių pažinimas ir vadovavimasis jomis, savęs pažinimas, adekvatus savo jėgų ir pozityvus laimėjimų vertinimas, savigarba, pasitikėjimas savimi, kryptingai ir oriai siekiant tikslų, atsakingai veikiant, tinkamų strategijų pasirinkimas įgyvendinant tikslus, įveikiant sunkumus – tai tyrimais (Jatkauskienė, Andriekienė, 2013) nustatyti pozityvaus emociingumo veiksniai, palengvinantys profesinę veiklą. Todėl darbuotojui svarbu adekvačiai vertinti savo jėgas ir pozityviai žvelgti į savo pasiekimus asmenybės savikūros procese. Tyrimai atskleidė, kad pozityvaus emociingumo raiška neatsiejama nuo mokymosi visą gyvenimą ir siekio save pažinti bei geriau suprasti (pagarba sau, dvasingumas, humaniškumas, teigiamas savęs vertinimas ir kt.) (Ashkanasy, Härtel, Daus, 2022), be to, nuo mokymosi suprasti kitus (tolerancija, pagarba, supratingumas, kito priėmimas ir jo vertinimo pripažinimas), perspektyvos numatymo (sąmoningumas, nepriklausomybė, atvirumas, kliūčių įveikimas, sprendimų priėmimas ir kt.) (Dejoux, Dherment-Ferer, Wechtler, Anšiau, Bergery, 2021; Cohen, Pressman, 2016), mokymosi suvokti teisingumą (lygybė, garbingumas, taikumas, atsakomybė, atskaitomybė, demokratija), sveikos gyvensenos (Seligman, 2013) ir kt.

Pozityvaus emociingumo fenomenu domisi ne tik psichologai, bet ir biologai, genetikos specialistai, sveikatos, vadybos, švietimo bei ugdymo mokslų atstovai. Ši susidomėjimą pagrindžia įvairios darbuotojų pozityvaus emociingumo sąsajos su kitais profesinėje veikloje aktualiais reiškiniais: įvairių sričių specialistų vidiniu ir išoriniu pasitenkinimu darbu, jo rezultatais (Trivellas, Dargenidou, 2019; Bilgic, 2018; Asadi, Fadakar, Khoshnodifar, Hashemi, Hosseininia, 2018; Ladhari, 2017, 2015 ir kt.), karjeros galimybėmis ir darbo sąlygomis (Camargo, Storme, Çelik, 2020; Di Fabio, Palazzeschi, 2019; Smith, 2019 ir kt.), socialine elgsena, savieffectyvumu (Salavera, Usán, Teruel, 2019; Avey, Wernsing, Luthans, 2018; Bilgin, Akkapulu, 2017; Kratavičienė, 2014 ir kt.), savipagalba, mokymosi, tobulėjimo optimizmu (Shankland, Andre, 2020; Avey, Wernsing, Luthans, 2018; Seligman, 2013 ir kt.), savivoka, savęs vertinimu (Maslow, 2015 ir kt.), motyvacija, mąstymu (Shankland, Andre, 2020; Marzanas, 2005 ir kt.) ir kt.

Pastebėtina, kad užsienio šalyse, skirtingai nei Lietuvoje, atlikta daugiau šios srities mokslinių tyrimų, tarp kurių paminėtini: pozityvaus emociingumo įvairovės ir svarbos analizės tyrimai (Cohen, Pressman, 2016; Daukantaitė, Žukauskienė,

2016; Lyubomirsky, King, Diener, 2015; Ladhari, 2015; Diržytė, 2014; Seligman, 2013 ir kt.); pozityvaus emociingumo konceptą pagrindžiantys tyrimai (Parent, Jouquan, Kerkhove, Jaffrelot De Ketele, 2022; Bowling, Hendricks, Wagne, 2018 ir kt.); darbuotojų pozityvaus emociingumo poveikio kuriant veiksmingą ir pozityvią organizaciją, jos pokyčių palengvinimo tyrimai (Avey, Wernsing, Luthans, 2018 ir kt.).

Kadangi tiek mokslininkų, analizavusių pozityvų emociingumą, tiek mokslinių tyrimų, tiesiogiai nagrinėjančių aktualius pozityvaus emociingumo aspektus, Lietuvoje akivaizdžiai stinga, straipsnyje keliama mokslinė problema: kaip reiškiasi sveikatos priežiūros specialistų pozityvus emociingumas darbo aplinkoje, kaip jis susijęs su jų pasitenkinimu darbu ir savęs vertinimu?

Tyrimo objektas – sveikatos priežiūros specialistų pozityvus emociingumas.

Tyrimo tikslas: ištirti pozityvaus emociingumo raišką ir jo sąsajas sveikatos priežiūros specialistų profesinėje veikloje.

Tikslo siekiama šiais uždaviniais: 1) atskleisti pozityvaus emociingumo sampratą, svarbą ir profesinės veiklos raiškos veiksnius; 2) nustatyti pozityvaus emociingumo raišką sveikatos priežiūros specialistų profesinėje veikloje, susiejant tai su pasitenkinimu darbu ir savęs vertinimu.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, siekiant išnagrinėti teorines tyrimo prielaidas; internetinė apklausa, siekiant ištirti sveikatos priežiūros specialistų požiūrį ir nustatyti jų pozityvaus emociingumo, pasitenkinimo darbu ir savęs vertinimo sąsajų raiškos pagrindinius veiksnius.

1. Pozityvaus emociingumo samprata, svarba ir raiškos profesinėje veikloje problematiką lemiantys veiksniai

Žmogaus būseną tam tikru momentu ar tam tikroje situacijoje apibūdinama kaip emocija, pasireiškianti tam tikru stipriu išgyvenimu. Dažnai emocija ir jausmas pateikiami kaip sinonimai, nors skirtumas tarp jų ryškus. Emocijos – žmogaus santykio su vidinio ar išorinio pasaulio objektais išgyvenimas, tuo tarpu jausmai – santykinai pastovūs, ilgą laiką trunkantys emociniai išgyvenimai. Emocijos visų pirma siejamos su fiziologiniais poreikiais, jų patenkinimu, o jausmai – tai aukštesnės emocijos, susiformavusios žmogui evoliucionuojant (Palujanskienė, Jonušienė, 2010). Emocijos – tai impulsai veikti, dažnai žaibiškos pastangos kažką keisti gyvenime. Žodžio (lot.) *émotion* šaknis yra *motere*. Šis lotynų kalbos veiksmažodis reiškia *judėti*, o su priešdėliu *e-* – *judėti šalin, pabėgti* (Goleman, 2013). Tad galima teigti, kad polinkį veikti skatina kiekviena emocija.

Emocijos valdo visus. Psichologijos mokslas nurodo, kad jų yra 360. Visų neįmanoma išvardyti, nes ne visos turi pavadinimus. Psichologas C. E. Izard'as, kla-

sifikuodamas emocijas į teigiamas ir neigiamas, skyrė 10 pagrindinių: džiaugsmas, susidomėjimas ar susijaudinimas, nuostaba, liūdesys, pyktis, pasibjaurėjimas, neapykanta, baimė, gėda, kaltė (Goleman, 2013). Akivaizdu, kad pozityvios emocijos yra teigiamus išgyvenimus sužadinančios emocijos.

Nors žmogaus kūno, proto, sielos sąveika neginčijama, dažnai norima racionalųjį protą atskirti nuo emocinio, tuo tarpu jie veikia sąveikaudami. Smegenys veikia taip, kad dėmesys labiausiai kreipiamas į emocinį krūvį turinčią informaciją. Dalykai, kurių išmokstame ilgam, yra arba mums labai svarbūs, arba sukelia stiprias emocijas. Teigiamos emocijos skatina, neigiamos – trukdo. Jos veikia žmogaus elgseną, mąstymą, savijautą, ir atvirkščiai – fizinė, psichinė, emocinė savijauta, elgsena su savimi ir kitais veikia jos emocijas. Kadangi emocijų poveikis motyvacijai vis ryškesnis, analizuodami emocijų biologiją daugelis tyrėjų teigia, kad jos veikia beveik visus žmogaus elgsenos aspektus (Marzanas, 2005). Jų poveikis mąstymui kontrolinis: veikdamos asmenį jos skatina imtis tam tikrų veiksmų. Svarbu gebėti atpažinti, suprasti savo ir kitų emocijas, jas kontroliuoti, valdyti – tai ne tik atskleidžia aukštą emocinį intelektą, bet ir įgalina drąsą, ryžtą, atkaklumą siekiant tikslų, įveikiant sunkumus.

Taigi neverta skirti emocinės ir kognityvinės sričių, atvirkščiai – verta jas integruoti, nes emocijų ir pažintinės sritys susiliedamos „teka“ kartu. Akivaizdu, kad nėra emocijų nelydimo intelektualinio išmokimo, kaip nėra emocijų, kur nedalyvautų protas. Emocinė ir pažintinė sritys, veikdamos kartu, lemia pasitenkinimą, savęs vertinimą, motyvaciją, nes išgyvenamos emocijos (teigiamos ir neigiamos), turimi asmens šaltiniai (vidiniai ir išoriniai) sąveikauja siekiant tikslo. Emocijos lemia veiklą ir atvirkščiai – pati veikla lemia žmogaus emocijas. Be abejo, emocijos gali veikti teigiamai ir neigiamai: paspartinti ar sutrikdyti informacijos suvokimą, vertinimą, sprendimų priėmimą ir kt.; pozityvios emocijos paprastai didina veiklos efektyvumą, rezultatyvumą, tuo tarpu susirūpinimas, nerimas, pyktis ar kitos neigiamos emocijos dažniausia ją slopina.

Emocijos – svarbi žmogaus psichikos dalis. Tai stipri, greičiausiai automatiškai nervų sistemos sukeliama dvasinė būseną, nesąmoninga organizmo reakcija į tam tikrus stimulus ar dirgiklius; tai visų pirma fiziologinės reakcijos, kurių pagrindinės funkcijos – padėti organizmui prisitaikyti prie aplinkos sąlygų; tai vidinė žmogaus savastis ir gyvastis. Sukelti emocijas gali tam tikras įvykis, prisiminimas ar net mintis. Negerai neigiamas emocijas laikyti savyje, nes jos gali naikinti, ypač tada, kai negali būti išreikštos, išgirstos, išgyventos. Be to, emocijos gali būti naudingi signalai (Fosslien, West, 2020), tad dėl kažko apsisprendžiant ypač svarbu į jas įsiklausyti (Dejoux, Dherment-Ferer, Wechtler, Ansiau, Bergery, 2021).

Tyrimai (Shankland, Andre, 2020) atskleidė, kad teigiamos emocijos skatina kūrybinį, lankstų, visuminį ir veiksmingą mąstymą, praplečiantį tobulėjimo gali-

mybes. Pavyzdžiui, džiaugsmas skatina atsiduoti veiklai ir suteikia gyvybingumo. Pasitenkinimas ankstina mėgavimąsi ir praturtina žmogų, jo gyvenimą. Palankumas skatina žvelgti į situaciją iš įvairių pusių, priimti ir atidžiau išnagrinėti naują informaciją, persvarstyti praeityje susiformuotą nuomonę. Teigiamos emocijos puoselėja žmogaus dėmesingumą, kūrybingumą, gebėjimą kurti inovacijas ir ieškoti naujų išeičių, lengviau spręsti problemas ir įveikti kilusius sunkumus (Boudali, Mouelhi, 2019).

Pozityvumas – pagrindinė būseną, kai asmuo jaučia entuziazmą, aktyvumą (Daukantaitė, Žukauskienė, 2016). Pozityviu emocijumu pasižyminčiais asmenimis psichologijoje vadinami žmonės, kurie savo gyvenime pastebi ir išgyvena daugiau gerų dalykų. Tai leidžia jiems keisti savo gyvenimą į gerąją pusę. Psichologai teigiamą emocijumą vadina reiškiniu *gerai jautiesi – gerai elgiesi*. Svarbiausia pozityvumo idėja – gyvenimas yra nuolatinis dvasinis augimas ir tobulėjimas savo ir kitų labui. Tuo remdamasis žmogus siekia žinių, mokosi valdyti savo gyvenimą ir bendradarbiauti, geba kurti gyvenimo perspektyvą ir išsikelti tikslus, kurie motyvuoja jo veiksmus (Diržytė, 2014). Žmogus, linkęs į pozityvumą, remiasi savo stipriosiomis dvasinėmis savybėmis ir jas ugdo, sugeba realiai žvelgti į pasaulį ir savo galimybes bei reikmes, pasitiki savimi, yra konstruktyvus, ieškantis sprendimų, kaip gerinti situaciją ir santykius, sąmoningai atsisako to, kas neigiamai veikia jo gyvenimą, harmonizuoja savo ir aplinkinių gyvenimą (Seligman, 2013). Pozityvumas jam teikia pasitikėjimą savimi ir gyvenimiškos energijos, motyvuoja, mobilizuoja, padeda įveikti sunkumus (Valantiejus, 2012), skatina puoselėti kūrybinį potencialą, ugdyti unikalias savybes, sveikai gyventi (Seligman, 2013). Pozityvų emocijumą, kaip teigiamą reagavimą į aplinką, atskleidžia tokios emocijos, kaip entuziazmas, domėjimasis, susižavėjimas, ryžtingumas, aktyvumas, budrumas, atidumas, stiprumas (Cohen, Pressman, 2016; Ladhari, 2015 ir kt.). Pozityvūs darbuotojai organizacijai ypač naudingi, nes ne tik teigiamai veikia jos bendruomenę, klientus, bet ir įkvepia pažangių idėjų, generuoja inovatyvius tikslus, suburia stiprią, pozityviai nusiteikusių komandą, skatina veiklos efektyvumą ir puikius jos rezultatus (Boudali, Mouelhi, 2019).

Tyrimai (Lyubomirsky, King, Diener, 2015) atskleidė, kad pozityvus emocijumas yra sėkmės priežastis, laimingi yra žmonės, pasižymintys teigiamomis emocijomis, tai ypač svarbu ateities iššūkiams. Geidžiamo gyvenimo ir laimės asociacijos suformavo daugelio tyrėjų nuomonę, kad sėkmė lemia žmogaus laimingumo pojūtį. Aukšto laimės lygmens rezultatas – sėkminga santuoka, padarus atlyginimas, stipri sveikata, ilgas gyvenimas. Tačiau laimė – tai ne tik gerai jaustis, bet ir daryti gera (Myers, 2008). Laimė arba pasitenkinimas gyvenimu, kaip subjektyvi gerovė, analizuojama skiriant tris pagrindinius komponentus: bendras pasitenkinimas gyvenimu, teigiamas emocijumas, neigiamas emocijumas.

Bendras pasitenkinimas gyvenimu, kaip kognityvinis komponentas, skirstomas į pasitenkinimą tam tikromis specifinėmis gyvenimo sritimis: pasitenkinimas darbu, sveikata, laisvalaikiu, santykiais ir kt. Teigiamas ir neigiamas emocijų atsakymas atskleidžia reakcijas į gyvenimo įvykius (Daukantaitė, Bergman, 2013). Galima teigti, kad sėkmė lydi laimingus žmones, nes: jie dažniau patiria teigiamas emocijas, gali aktyviai siekti naujų tikslų, yra laimingi, nes praityje teigiamomis emocijomis sukauptė savo patirtį ir išteklius, kurie jiems toliau tarnauja.

Remiantis pozityviaja psichologija, darbuotojų saviefektyvumas, gebėjimas prisitaikyti, viltis, optimizmas ir kitos teigiamos emocijos yra pozityvaus emocijų atsakymo veiksniai, palengvinantys organizacijos pokyčių įgyvendinimo procesą, nes šie darbuotojai skleidžia pozityvias pažiūras ir elgseną, kuri skatina kurti veiksmingą pozityvią organizaciją (Avey, Wernsing, Luthans, 2018). Saviefektyvumas remiasi asmenų tikėjimu, kad sugebės sėkmingai atlikti užduotį ar funkcijas (pareigas). Socialinis saviefektyvumas apima socialinę drąsą, t. y. nusako asmens jautimąsi patogiai ir pasitikėjimą savimi įvairiose socialinėse situacijose (Kratavičienė, 2014). Žmonės, kurių socialinis saviefektyvumas aukštas, ieško veiksmingesnių problemų sprendimo būdų, nes pasitiki savo gebėjimu suvaldyti chaotišką situaciją (Bilgin, Akkapulu, 2017).

Analizuojant pozityvaus emocijų atsakymo sąsajas su darbuotojų pasitenkinimu darbu, pastarasis suprantamas kaip lygmuo, parodantis, kiek žmonės mėgsta savo darbą, atskleidžiant darbo sąlygų bei darbuotojų savybių emocijinę ir (ar) kognityvinę įvertinimą (Dormann, Fay, Zapf, Frese, 2016). Pasitenkinimas darbu – tai teigiamas emocijinis atsakas į darbo situaciją, kylančią iš to, ko darbuotojas nori ir ką darbe vertina (Capelleras, 2015); tai emocijų visuma, apibūdinanti, kaip žmogus jaučiasi savo darbo atžvilgiu (Furnham, 2015), apimant darbo kokybę, produktyvumą, atsakomybę už darbą, jo aplinką (Linfords, Meretoja, Töyry, 2017). Galima teigti, kad vidinis pasitenkinimas darbu atskleidžia darbuotojų nuomonę apie pačių darbo užduočių pobūdį, išorinis – kaip vertinami įvairūs darbo užduočių aspektai bei pats darbas.

Tyrimas (Ladhari, 2017) atskleidė, kad pasitenkinimą darbu reikšmingai teigiamai veikia malonumas ir susijaudinimas. Kiti tyrimai (Bilgic, 2018; Asadi, Fadar, Khoshnodifar, Hashemi, Hosseininia, 2018 ir kt.) atskleidė, kad pasitenkinimą darbu lemia vidiniai (atsakomybė, darbo prasmė, nepriklausomybė, žinių ir gebėjimų išnaudojimas, pasiekimai darbe ir kt.) ir išoriniai (darbo sąlygos, užduotys, vadovai, bendradarbiai, pripažinimas, įvertinimas, darbo užmokestis, karjera, saugumas ir kt.) veiksniai, tam įtakos turi amžius, lytis, išsilavinimas, darbo stažas bei asmenybė (charakterio savybės). Galima teigti, kad vidinis pasitenkinimas darbu labiau nei išorinis susijęs su darbuotojų integracija į profesinę veiklą, nes grindžiamas jų emocijų atsakymu. Tad siekiant darbuotojų teigiamo emocijų atsakymo aktua-

lus tampa jų lūkesčių atliepimas. Ne mažiau svarbus palankus mikroklimatas, nes komandiniam darbui būtina empatija, dėmesingumas, konstruktyvi komunikacija, emociškai saugi, draugiška aplinka, kur priimamos visų skirtybės, gerbiant autentiškumą. Tad ypač svarbu kurti darbuotojus palaikančią aplinką, nekurstyti tarpusavio konkurencijos, pykčio, priešiško. Palaikančią darbo aplinką, sveikus, aiškius, nuoširdžius tarpusavio santykius lemia emocinės ir socialinės kompetencijos, tad darbuotojams būtina jas ugdyti.

Suvokiant emocijas kaip pirminius skatinimo elementus, kurių poveikis žmogaus elgsenai dažnai perauga jo vertybių ir įsitikinimų sistemą, galima skirti esminius pasitenkinimo darbu motyvus: laimėjimų (galimybė išnaudoti savo gebėjimus); atsakomybės (darbo ir veiksmų laisvė priimant sprendimus); pripažinimo (grįžtamojo ryšio atliktu darbu užtikrinimas, teigiamas jo vertinimas, papildomų atsakingų pareigų teikimas); pažangos (galimybė siekti karjeros); domėjimosi darbu (susižavėjimas, įsitikinimas atliekamo darbo svarba ir prasingumu); asmens augimo (galimybė mokytis ir tobulėti) (Marzanas, 2005). Svarbu akcentuoti, kad pasitenkinimą darbu skatina ne tik galimybė patenkinti pasiekimų, pripažinimo, pagarbos, atsakomybės, tobulėjimo poreikius, bet įtakos turi ir atlyginimo, saugumo, bendravimo bei bendradarbiavimo veiksniai. Nors pasitenkinimas darbu leidžia užtikrinti jo kokybę, iš esmės tai priklauso nuo paties darbuotojo, jo gebėjimų, interesų, asmenybės savybių, vertybių, pasitikėjimo savimi, požiūrio į darbą ir kitų veiksnių.

Aktualizuojant pasitenkinimo darbu ir pozityvaus emocijų sąsajas, pravartu akcentuoti, kad pozityvus emocijų susijęs su savęs vertinimu, kuris apima viską, kam asmuo įsipareigoja, tad yra savęs paties, savo galimybių, savybių, vietos tarp kitų žmonių vertinimo pagrindas. Be abejo, savęs vertinimas lemia asmens veiklos aktyvumą ir tobulėjimą, tai priklauso nuo jo aspiracijų lygio. Savęs vertinimo poreikio tenkinimas suteikia pasitikėjimo savimi, savo vertės, jėgos, pajėgumo, adekvatumo, naudingumo ir reikalingumo pasauliui jausmą (Maslow, 2015). Akivaizdu, kad pozityvus darbuotojo savęs vertinimas, tikėjimas savimi, savigarba, savivertė, sėkmė, motyvacija, vadovų ir kolegų pagyrimai, paskatini- mai kelia teigiamas emocijas.

Asmenybės evoliucijoje išlieka aktualus įvertinimo, pripažinimo, pagarbos visą gyvenimą poreikis. Kai darbuotojai jaučiasi saugūs, vertinami, gerbiami, jų pozityvus emocijų, lemiantis teigiamą savęs vertinimą, didėja. Svarbiausia išsiugdoma pozityvus savęs vertinimo savybė – pasitikėjimas savimi, neatsiejamas nuo teigiamų emocijų ir įgalinantis asmenybę imtis įvairių veiklų bei tikėtis sėkmės. Šiuo aspektu ypač svarbus pozityvus bendravimas, praturtinantis bendradarbiavi-

mo šalis, skatinantis kurti ir puoselėti teigiamus santykius su kitais, tobulinti juos ir tobulėti pačiam. Siekiant pozityvių tarpasmeninių santykių, svarbu juos grįsti savitarpio pasitikėjimu, supratimu, pagarba, pagalba, parama, saviraiškos skatinimu. Abipusis pozityvus emocingumas lemia palankią darbo aplinką, kokybišką informaciją, sėkmingą komunikaciją, veiksmingą sąveiką ir rezultatyvią praktiką.

Pasitikėjimas savimi – vienas pagrindinių veiksnių, lemiančių asmens pozityvus emocingumo raišką profesinėje veikloje. Galima teigti, kad asmuo pasitiki savimi, kai save vertina teigiamai, neabejotinai tam įtakos turi ir aplinkinių vertinimas. Svarbus ir profesinio pasirengimo veiksnys, skatinantis pozityvų emocingumą: kai asmuo yra tinkamai pasirengęs profesinei veiklai, jis jaučiasi užtikrintai, pasitiki savimi, yra patenkintas atliekama veikla. Kitas svarbus pozityvus emocingumo raiškos veiksnys – asmenybės savybės, nusakančios jos raiškos gyvenime būdą, darbo turinį ir kokybę. Pozityvus emocingumas neatsiejamas nuo motyvacijos. Tyrimai (Marzanas, 2005) atskleidė, kad tiek patyrę, tiek nepatyrę darbuotojai motyvaciją laiko svarbiausiu pozityvus emocingumo raiškos veiksniu, laiduojančiu veiksmingą veiklą. Šis veiksnys ypač reikšmingas asmens ar visuomenės sveikatos priežiūros srityje dirbantiems specialistams, nes jų motyvacija turi būti ypač didelė, iš esmės ji priklauso nuo trijų veiksnių: profesinės veiklos, su kompetencijų tobulinimu susijusio jos efektyvumo ir emocinės reakcijos darbo aplinkoje svarbos suvokimo.

Apibendrinant galima teigti, kad pozityvus emocingumas – tai teigiamas reagavimas į išorinį pasaulį, kurį atskleidžia tarpusavyje susijusios ir viena kitą papildančios bei stimuliuojančios teigiamos emocijos, skatinančios entuziazmą, aktyvumą, domėjimąsi, ryžtingumą, įkvėpimą ir kt. Pozityviam emocingumui įtakos turi bendrųjų žmogaus vertybių pažinimas ir vadovavimasis jomis, savęs pažinimas, adekvatus savo jėgų ir pozityvus laimėjimų vertinimas, savigarba, atsakingas veikimas, kryptingas tikslų įgyvendinimas, tinkamų sunkumų įveikos strategijų kūrimas ar pasirinkimas. Pozityvus emocingumas yra sėkmės priežastis, ypač svarbi priimant ateities iššūkius, veiksmingai nuo jų ir streso apsisaugant. Pozityvus emocingumas susijęs su darbuotojo pasitenkinimu darbu, jo rezultatais, savivoka, saviverte, savie efektyvumu, lankstumu, optimizmu, energingumu, gera savijauta bei kitomis pozityviomis emocijomis, kurios svarbios įgyvendinant organizacijos pokyčius. Darbuotojų pozityvus emocingumo raišką lemia jų poreikių tenkinimas, teigiamas savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi, tinkamas pasirengimas, veiklos motyvacija, atitinkamos asmeninės savybės, palankus darbo klimatas ir kt.

2. Sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emocingumo, pasitenkinimo darbu ir savęs vertinimo raiškos sąsajų tyrimas

Tyrimo metodologija, organizavimas, dalyviai. Siekiant įgyvendinti tyrimo koncepciją, tyrimas grindžiamas šiomis metodologinėmis nuostatomis: pozityvios adaptacijos (Mahoney, Bergman, 2002), suteikiančios prisitaikymo įgūdžių; pozityvaus emocingumo (Watson, Clark, 1999), siejamo su socialiniu aktyvumu, malonumo potyriu ir pasitenkinimu; pozityvaus emocingumo ir pasitenkinimo darbu, kurį lemia psichologiniai (motyvacija, išgyvenamos emocijos ir kt.), ekonominiai (atlygis ir kt.), sociologiniai (integracija, užduočių svarba, komandinis darbas ir kt.), fiziologiniai (darbo rutina ir kt.) veiksniai (DeLoach, 2003).

Tyrimo tikslo – nustatyti ir įvertinti sveikatos priežiūros specialistų pozityvų emocingumą, susiejant jį su pasitenkinimu darbu ir savęs vertinimu – siekta, atsakant į tyrimo klausimus: 1) nuo ko priklauso sveikatos priežiūros specialistų pozityvus emocingumas? 2) kokie veiksniai lemia sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimą darbu? 3) kaip sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimas darbu ir savęs vertinimas siejasi su jų pozityviu emocingumu?

Tyrimas vykdytas 2022 m. birželį: elektroninis klausimynas išsiųstas Klaipėdos miesto sveikatos priežiūros įstaigų administracijai ir darbuotojams, pabrėžiant apklausos tikslo svarbą. Užtikrinus atsakymų anonimiškumą ir tyrimo dalyvių konfidencialumą, užpildžius klausimynus, atsakymai suvesti ir užkoduoti, suteikus kodus, asmeninės informacijos failas panaikintas. Tyrimo rezultatai apdoroti ir apibendrinti, individualiai neanalizuoti.

Iš viso apklausoje dalyvavo 163 sveikatos priežiūros (slaugos, visuomenės sveikatos, kineziterapijos ir kt.) paslaugų teikėjai iš 16 įstaigų (iš jų: 6 savivaldybės viešosios įstaigos ir 10 privačių). Tyrimo dalyviai pasirinkti atsitiktinės imties principu, internetinėje erdvėje užpildę klausimyną.

Klausimyną sudarė keturios struktūrinės dalys. Pirma, pozityvus emocingumas matuotas 20-ia jį išreiškiančių teigiamų emocijų (įkvėpimas, pasididžiavimas, energingumas, veiklumas, pasitenkinimas, malonumas, optimizmas, džiaugsmas, palankumas, susidomėjimas, susižavėjimas, entuziazmas, ryžtingumas, aktyvumas, budrumas, atidumas, stiprumas ir kt.), tyrimo dalyvių prašant pažymėti, kaip jie jaučiasi darbe, su kiekviena emocija susijusį teiginį įvertinant pagal penkių balų skalę: 1 – *visiškai nesutinku*; 2 – *nesutinku*; 3 – *vidutiniškai sutinku*; 4 – *sutinku*; 5 – *visiškai sutinku*. Sveikatos priežiūros specialistų pozityvus emocingumas vertintas, atsižvelgiant į gautą teigiamų emocijų sumą. Daugiausia tyrimo dalyvis galėjo surinkti 100 balų, mažiausia – 20, kai mažesnis balų skaičius rodo, kad jis patiria mažiau teigiamų emocijų. Gautas pozityvaus emocingumo skalės vidur-

kis – 3,23, Cronbacho alfa – 0,84, kurios vertė didesnė už 0,7, tad vidinis patikimumas gana aukštas (Pukėnas, 2009).

Antra, sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimas darbu matuotas 20-ia jį apimančių teiginių, kurie susiję su įvairiomis galimybėmis darbo aplinkoje bei profesinėje veikloje: užsiimti prasminga ir naudinga veikla, dirbti darbą, teikiantį pagalbą ir džiaugsmą kitiems, neprieštaraujantį vertybėms ir įsitikinimams, atliepiančių lūkesčius, atlikti atsakingas užduotis, kurios atskleidžia sugebėjimus ir kompetenciją, panaudoti įgytas žinias ir gebėjimus darbe, įgyvendinti savo idėjas, būti laisvam priimti sprendimus, mokytis, tobulėti, kelti kvalifikaciją ir siekti karjeros, dirbti komandoje, bendradarbiauti su kolegomis, jaustis saugiam darbo aplinkoje, būti patenkintam darbo sąlygomis, krūviu, užmokesčiu, organizacijos politika, vadovų bendravimu, elgesiu, požiūriu, santykiais su klientais, pacientais, statusu visuomenėje ir kt. Atsižvelgiant į teiginius, kurie atskleidžia vidinį ir išorinį pasitenkinimą, atitinkamai vertinamas bendras pasitenkinimas darbu, kaip vidinių ir išorinių veiksnių junginys, respondentų prašant atsakyti, kaip jie vertina kiekvieną teiginį, susiedami jį su savo darbu, vertindami pagal penkių balų Likerto skalę, kai: 1 – *labai nepatenkinta/-as*; 2 – *nepatenkinta/-as*; 3 – *nei nepatenkinta/-as, nei patenkinta/-as*; 4 – *patenkinta/-as*; 5 – *labai patenkinta/-as*. Bendras pasitenkinimas darbu nustatytas susumavus visas atsakymų reikšmes, kurios galėjo kisti nuo 20 iki 100 balų, kai aukštesni balai rodo didesnį pasitenkinimą darbu. Bendros pasitenkinimo darbu skalės Cronbacho alfa koeficientas lygus 0,889, vidinio – 0,80, išorinio – 0,859, tad vidinis patikimumas gana aukštas (Mackonienė, Norvilė, 2012).

Trečia, savęs vertinimas matuotas 10-ia teiginių, kurie susiję su savijauta darbe: jaučiuosi užtikrinta(-as), žinanti(-is) savo vertę, naudinga(-as), reikalinga(-as), verta(-as), patenkinta(-as), motyvuota(-as), sėkminga(-as), turiu daug gerų savybių, būtinų kompetencijų, vertinu save teigiamai, esu patenkinta(-as) savimi, pasitikiu savimi, gerbiu save, jaučiu, kad mane aplinkiniai vertina, gerbia, pripažįsta, pasitiki ir kt. Kiekvienas vertinamas pagal penkių balų skalę, pažymint tyrimo dalyviui tinkamiausią variantą: 1 – *visiškai nesutinku*; 2 – *nesutinku*; 3 – *vidutiniškai sutinku*; 4 – *sutinku*; 5 – *visiškai sutinku*. Bendras savęs vertinimo rodiklis gautas susumavus visus atsakymus, kai minimalus – 10, maksimalus – 50. Skalės vidinis suderinamumas pakankamas, kai Cronbacho alfa – 0,779 (Žukauskienė, Malinauskienė, Erentaitė, 2011).

Ketvirta, pildant klausimyną buvo nustatomi sveikatos priežiūros specialistų demografiniai duomenys: lytis, amžius, darbo stažas, pareigos, darbo vieta, siekiant atskleisti sąsajas su tiriamais reiškiniiais (pozityviu emocingumu, pasitenkinimu darbu, savęs vertinimu ir kt.) bei atlikti skirtumų analizę pagal demografinius požymius.

Tyrimo duomenų analizei naudotas statistinis paketas *SPSS 20*. Ji atlikta pa-sitelkus aprašomąją statistiką, paskirų grupių kokybiniams rezultatams palyginti taikytas kriterijus, kuris parodo, ar ryšys statistiškai reikšmingas. Statistinių hipo-tezių reikšmingumui įvertinti pasirinktas reikšmingumo p lygmuo: $p < 0,05$ – reikš-mingas, $p > 0,05$ – nereikšmingas. Kiekybiniams požymiams vertinti skaičiuotas aritmetinis vidurkis, standartinis nuokrypis, mediana. Taikant kokybinę analizę, nustatyti ryšiai tarp požymių. Skirtumai tarp nepriklausomų dviejų kokybinių ar normalumo sąlygos netenkinančių kintamųjų vertinti taikant Mann'o Whitney'aus ir Kruskal'io Wallis'o kriterijus. Ryšiams tarp ranginių bei tarp ranginių ir interva-linių požymių nustatyti skaičiuotas Spearman'o koreliacijos koeficientas.

Demografiniai duomenys. Apibendrinta tyrime dalyvavusių Klaipėdos m. sveikatos priežiūros paslaugų teikėjų demografinių duomenų analizė atskleidė, kad internetinėje apklausoje daugiausia dalyvavo: moterų (70,64 proc.); 41 m. am-žiaus ir vyresnių (65,63 proc.); turinčių didesnę nei 21 m. darbo stažą (56,39 proc.); einančių nevadovaujamas pareigas (86,32 proc.); dirbančių sveikatos priežiūros viešosiose įstaigose (65,31 proc.). Taigi tipinis šio tyrimo dalyvis – tai moteris iki 50 m. amžiaus, ne administracijos atstovė, turinti 21 m. ir didesnę profesinę patirtį, dirbanti Klaipėdos m. savivaldybės viešojoje įstaigoje.

Pagrindiniai tyrimo rezultatai. Teorinės tyrimo prielaidos atskleidė, kad emociingumo kaita priklauso nuo įvairių veiksnių. Emociingumas perduodamas ar perimamas, pasiduodant stipresnei asmenybei ar daugumos nuomonei, ar intuivy-viai. Nuo asmens emociingumo priklauso sprendimų priėmimas ir tolesni veiksmai. Pozityvus emociingumas – ypač svarbus sveikatą saugantis veiksnys ir išteklius, prognozuojantis geresnę ilgalaikę fizinę ir psichikos sveikatą, skatinantis tobulėti, lemiantis transformaciją, sėkmę. Pozityvumo galia reiškiasi ne tik kaip bendros fizinės, psichinės, emocinės savijautos, bendravimo, tarpusavio santykių pagerėji-mas, bet ir kaip pozityvus mąstymas, didesnė motyvacija, streso mažėjimas ir kt.

Kadangi sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emociingumo raiška la-biausiai stebima jų profesinėje veikloje (bendraujant su klientais, pacientais, jų artimaisiais, bendradarbiais, tiesioginiais vadovais), visų pirma siekta nustatyti jų pozityvaus emociingumo lygį. Vertinant gautas vidutines reikšmes, pastebima, kad didžiosios dalies respondentų pozityvus emociingumas yra pakankamas: vidurkis = 66, kai max = 100. Tad galima teigti, kad jie yra pakankamai entuziastingi, akty-viai įsitraukę į profesinę veiklą. Darytina prielaida, kad respondentai yra integra-vęsi į profesinę aplinką, supranta savo galimybes ir tikslus, suvokia pasirinktos profesijos svarbą, naudą bei perspektyvą. Tikėtina, kad atliekama veikla skatina jų susidomėjimą, norą, supratimą, empatiją, dėmesingumą, atidumą, lankstumą, ryžtingumą ir kitas pozityvias emocijas, kurios būtinos teikiant saugias, kokybiš-kas ir veiksmingas asmens ar visuomenės sveikatos priežiūros paslaugas. Nors

pozityvų emocingumą darbo aplinkoje patiria dauguma tyrimo dalyvių, Mann'o Whitney'aus testo rezultatai (1 lentelė) statistiškai reikšmingo ryšio ($p = 0,837 > 0,05$) nerodo.

1 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emocingumo lygis ($N=163$)

	Vidurkis (\pm SN)	Vid. rangas	p
Pozityvus emocingumas	28,68 (\pm 3,887)	63,67	0,837

Siekiant išsiaiškinti, ar skirtingos lyties atstovų pozityvus emocingumas skiriasi, gauti duomenys įvertinti Mann'o Whitney'aus kriterijumi, kuris atskleidė statistiškai nereikšmingus skirtumus ($p = 0,584 > 0,05$): moterų vidurkis – 28,31 (70,64 proc.), vyrų – 28,78 (29,36 proc.). Kadangi apklaustųjų daugumą sudarė moterys, galima teigti, kad gauti rezultatai iš esmės atskleidžia jų požiūrį. Darytina prielaida, kad tyrimo imties mažumą sudarantys vyrai yra pozityvesni, entuziastingesni, optimistiškesni, ryžtingesni, aktyvesni, labiau pasitikintys savimi, save vertinantys bei patenkinti darbu.

Pastebėtina, kad asmens ar visuomenės sveikatos priežiūra – daugialypė ir daugiafunkcė, apimanti ne tik profesinę veiklą, bet ir nuolatinį bendravimą su klientais, pacientais, kolegomis, savo profesinių žinių gilinimą, kompetencijų tobulinimą, organizacinę veiklą, teikianti ne tik didelį darbo krūvį, bet ir atsakomybę bei atitinkamus įsipareigojimus. Todėl siekta patikrinti, ar pozityvus emocingumas priklauso nuo darbo stažo ir atliekamų pareigų. Atlikus Spearman'o koreliaciją, nustatytas tiesioginis sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emocingumo ir darbo stažo ryšys (2 lentelė) atskleidė, kad didėjant darbo stažui, daugiau ir teigiamų emocijų, pozityvumo. Kita vertus, remiantis gautais rezultatais, galima teigti, kad profesinė patirtis ($p = 0,027 < 0,05$) daro didesnę poveikį sveikatos priežiūros paslaugų teikėjų pozityvaus emocingumo kaitai nei pareigos ($p = 0,138 > 0,05$). Tačiau Mann'o Whitney'aus testo rezultatai atskleidė, kad pozityvių emocijų daugiau patiria vadovų pareigas einantys asmenys (63,67), lyginant su nevadovaujamas pareigas einančiais darbuotojais (61,34). Kadangi nežymus skirtumas yra statistiškai nereikšmingas ($p = 0,837 > 0,05$), šio veiksnio negalima traktuoti kaip veiksmingo darbuotojų pozityvaus emocingumo raiškai profesinėje veikloje.

2 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emocingumo priklausomybė nuo darbo stažo ir pareigų ($N=163$)

Pozityvus emocingumas	Darbo stažas		Pareigos	
	Koreliacijos koef.	p	Koreliacijos koef.	p
	0,278*	0,027	0,189	0,138

* $p < 0,05$

Siekiant įvertinti sveikatos priežiūros specialistų pozityvų emocijų, atsižvelgiant į jų amžiaus grupę, atliktas χ^2 testas. Išanalizavus gautus rezultatus, pastebėtas ryškus skirtumas vyresniųjų grupėje (3 lentelė). Tai rodo jų pozityvesnį nusiteikimą, jie patiria daugiau teigiamų emocijų nei jaunesnių kolegų grupė. Darytina prielaida, kad pastarieji į įstaigos bendruomenę integruojasi mažiau pozityviai emociškai ir savo ateities su darbo vieta ar atliekama veikla galbūt nesieja. Nustatytas pozityvaus emocijų skirtumas tarp amžiaus grupių leidžia konstatuoti, kad amžius didina sveikatos priežiūros specialistų pozityvų emocijų.

3 lentelė. Pozityvaus emocijų lygio palyginimas pagal amžiaus grupę ($N=163$)

Amžiaus grupė	Vidurkis (\pm SN)	Vid. rangas	p	Koreliacijos koef.	p
24–40 m. ($N = 56$)	70,27 (\pm 8,301)	36,32	0,129	0,019	0,892
41 m. ir daugiau ($N = 107$)	74,28 (\pm 11,908)	44,58		0,221	0,289

Kaip atskleidė mokslinės literatūros analizė, darbuotojų pozityviam emocijų ypač svarbus pasitenkinimas darbu, kurį lemia daugelis veiksnių: asmeninė motyvacija, darbo organizavimo sistema, materialinė bazė, socialinė-kultūrinė aplinka, darbo kokybė, parama darbuotojams, laisvė rinktis, poreikių tenkinimas, saugumas, mokymosi ir tobulėjimo galimybės, konsultavimas, karjeros plėtra, konstruktyvus problemų, susijusių su darbu, sprendimas, darbuotojų sveikatos puoselėjimas ir kt. Todėl siekta išsiaiškinti sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emocijų priklausomybę nuo darbo vietos (4 lentelė), tiesa, statistiškai reikšmingas ryšys nenustatytas ($p = 0,461 > 0,05$). Tai leidžia daryti prielaidą, kad tyrimo dalyviams pakanka motyvuotumo, pozityvaus nusiteikimo, pasitenkinimo darbu ir pasirinkta profesija, pasitikėjimo savimi profesinėje veikloje, tad darbo vieta jiems ne tokia svarbi, ypač fizinė jos aplinka. Gauti duomenys patvirtina tyrėjų (Kraniauskienė, Jonuševičienė, Jakubauskienė, Kavolius, 2011) išvadą: atliekama veikla patenkinti poreikiai lemia teigiamus jausmus (džiaugsmą, malonumą ir pan.), kurie skatina darbuotojo aktyvumą, pasitikėjimą savimi, veiklumą ir kitas pozityvias emocijas profesinėje veikloje.

4 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emocijų priklausomybė nuo darbo vietos ($N = 163$)

Pozityvus emocijų	Darbo vieta	
	Koreliacijos koef.	p
	0,095	0,461

Kadangi nustatytas statistiškai nereikšmingas lygmuo ($p > 0,05$) atskleidė, kad sveikatos priežiūros specialistų pozityviam emocingumui lytis, darbo vieta, pareigos reikšmingos įtakos neturi, nes taikant Mann'o Whitney'aus kriterijų gautas neryškus skirtumas, kuris statistiškai nereikšmingas, darytina prielaida, kad dirbtas laikas, draugiškas bendravimas, teigiami tarpusavio santykiai, mėgstamas darbas, mylima profesija, palaikanti darbo aplinka, palankus mikroklimatas yra sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emocingumo raiškai svarbūs veiksniai.

Pasitenkinimas darbu, kaip emocinio pasitenkinimo dalis, lemia darbuotojo emocingumą. Tyrimai (Pacevičius, 2016 ir kt.) atskleidė, kad moterys jautresnės tokiose profesinės veiklos situacijose, kur būtina jų empatija, atjauta, dėmesingumas ir kitos išskirtinės asmeninės, profesinės savybės bei gebėjimai, t. y. moterys tokioje darbo aplinkoje emocionalesnės nei vyrai, jos labiau linkusios pasiduoti neigiamoms emocijoms. Siekiant palyginti pasitenkinimo darbu skirtumus lyties aspektu (žr. 5 lentelę), atliktas Mann'o Whitney'aus testas atskleidė statistiškai nereikšmingus skirtumus. Taigi šio tyrimo rezultatai atskleidė, kad tiek moterys, tiek vyrai iš esmės patenkinti darbu (atitinkamai vidurkiai 71,61 ir 71,44). Tačiau moterų vidinis pasitenkinimas darbu visgi didesnis. Gauti duomenys patvirtina tyrimo (Hirschfeld, 2020) rezultatus, kurie atskleidžia, kad moterys labiau vertina emocinį profesinį ryšį, todėl prioritetą teikia vidiniam pasitenkinimui darbu, kuris reiškiasi didesniu jų emocingumu bei integravimusi į profesinę aplinką. Tuo tarpu išorinis pasitenkinimas darbu, kurio pagrindas – darbo aplinka, sąlygos, valandos ir kt., didesnis tarp vyrų (5 lentelė). Tai atskleidžia, kad lytis lemia skirtingą pasitenkinimo darbu suvokimą ir jo vertinimo kriterijų traktavimą. Be to, pastebėta, kad tiek tyrime dalyvavusios moterys, tiek vyrai mažiausiai patenkinti atlyginimu (1,976). Tyrimai (Bilgic, 2018; Asadi, Fadakar, Khoshnodifar, Hashemi, Hosseini, 2018 ir kt.) patvirtina: kuo didesnis darbo užmokestis, tuo didesnis pasitenkinimas darbu, t. y. pasitenkinimą darbu kompensuojantis atlygis gali užpildyti kitus patiriamus trūkumus (su sveikata susijusias problemas, savirealizacijos stoką ar kt. sunkumus).

5 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu palyginimas lyties aspektu ($N = 163$)

Lytis	Pasitenkinimas darbu	Vidurkis (\pm SN)	Vid. rangas	p
Moterys ($N = 137$)	Bendras	71,61 (\pm 9,793)	38,36	0,647
	Vidinis	45,05 (\pm 6,107)	39,25	0,861
	Išorinis	19,17 (\pm 3,705)	38,03	0,491
Vyrai ($N = 26$)	Bendras	71,44 (\pm 9,781)	41,11	0,647
	Vidinis	44,11 (\pm 6,489)	38,19	0,861
	Išorinis	19,67 (\pm 4,000)	42,17	0,491

Nors tarp tyrimo dalyvių nepatenkintų darbu nėra, nes daugiausia (66,93 proc.) pasirinktas atsakymo variantas *esu patenkinta/-as*, gautų rezultatų analizė atskleidė, kad didesnę pasitenkinimą darbu jaučia sveikatos priežiūros specialistai, turintys didesnę darbo stažą (atitinkamai vidurkiai 74,63 ir 70,86). Remiantis gautais duomenimis (6 lentelė), statistiškai reikšminga priklausomybė tarp sveikatos priežiūros paslaugų teikėjų pasitenkinimo darbu ir jų darbo stažo nenustatyta ($p = 0,224 > 0,05$). Darytina prielaida, kad šį rezultatą nulėmė dominuojanti turinčių didesnę nei 21 m. profesinę patirtį sveikatos priežiūros specialistų grupė.

6 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu lygis, atsižvelgiant į darbo stažą ($N = 163$)

Pasitenkinimas darbu	Darbo stažas	
	Koreliacijos koef.	p
	0,140	0,224

Tačiau atlikta Spearman'o koreliacija atskleidė tiesioginį sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu ir pareigų ryšį (7 lentelė). Vadinasi, pareigos turi įtakos pasitenkinimui darbu ($p = 0,025 < 0,05$), bet jo kaita nuo darbo vietos nepriklauso ($p = 0,164 > 0,05$).

7 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu priklausomybė nuo darbo vietos ir pareigų ($N = 163$)

Pasitenkinimas darbu	Darbo vieta		Pareigos	
	Koreliacijos koef.	p	Koreliacijos koef.	p
	0,189	0,164	0,263	0,025

Kaip rodo atlikti tyrimai (Trivellas, Dargenidou, 2019 ir kt.), pasitenkinimas darbu yra svarbus aukštą darbo kokybę užtikrinantis veiksnys. Akivaizdu, kad sveikatos priežiūros paslaugų teikėjas, tiesiogiai veikiantis šių paslaugų gavėjus savo asmenybe, emocijumu, turi būti patenkintas vykdoma veikla, nes pasitenkinimas darbu yra darbuotojo pozityvaus emocijumo pagrindas. Nors atlikta nemažai tyrimų, kurie pagrįsti specialistų pasitenkinimu darbu (Bilgic, 2018; Asadi, Fadakar, Khoshnodifar, Hashemi, Hosseininia, 2018; Ladhari, 2017, 2015 ir kt.), šio tyrimo rezultatai atskleidžia, kad vyresniojo amžiaus sveikatos priežiūros specialistai labiau patenkinti darbu, nors skirtumas, lyginant amžiaus grupes, statistiškai nereikšmingas ($p = 0,106 > 0,05$).

Kadangi vyresnių nei 41 m. amžiaus sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu vidurkis aukštesnis (76,38) nei 24–40 m. amžiaus grupės (72,69), darytina prielaida, kad vyresniųjų labiau motyvuotas šios profesijos pasirinkimas,

orientuotas į sėkmingą profesinės veiklos siekimą, jie labiau pasitiki savimi, labiau motyvuoti. Vis dėlto pasitenkinimo darbu nereikėtų sieti vien su darbo situacija, patirtimi ir amžiumi, nes jis glaudžiai susijęs su asmenybės augimo, vystymosi, mokymosi bei profesinio tobulėjimo galimybėmis. Tai patvirtina ir šio tyrimo rezultatai, atskleidžiantys respondentų pasitenkinimą tobulėjimo galimybe (3,998). Kita vertus, nustatyta, kad sveikatos priežiūros specialistai labiausiai patenkinti galimybe dirbti darbą pagal profesiją (4,137); teikiantį pagalbą ir dėmesį kitiems (3,856); neprieštaraujantį vertybėms ir įsitikinimams (3,587); atliepiantį lūkesčius (3,346); galimybe darbe panaudoti įgytas žinias ir gebėjimus (3,664); atlikti užduotis, kurios atskleidžia jų sugebėjimus ir kompetenciją (4,036); užsimiti prasminga ir naudinga veikla (3,749) ir kt. Tai galima taip interpretuoti: šią profesiją pasirinkę asmenys yra labiau motyvuoti ir patenkinti atliekama veikla nei laikinai ar atsitiktinai sveikatos priežiūros paslaugas teikiantys darbuotojai. Be to, galima teigti, kad jų profesinę veiklą motyvuoja siekis įgyti socialinį pripažinimą, išreikšti save, tenkinti savirealizacijos poreikį, kas tiesiogiai susiję tiek su pasitenkinimu darbu, tiek su pozityviu emocingumu. Vis dėlto gauti duomenys atskleidė, kad respondentai nepakankamai patenkinti darbo sąlygomis (2,349). Tai gali būti aiškinama sveikatos priežiūros specialistams tenkančiu per dideliu krūviu, kas jiems kelia nemalonius jausmus, pasipriešinimą, motyvacijos praradimą ir kt.

Nustačius, kad sveikatos priežiūros specialistams svarbus tiek vidinis, tiek išorinis bei bendras pasitenkinimas darbu, darytina prielaida, kad jų pasitenkinimą darbu lemia palankios darbo sąlygos, pozityvi, motyvuojanti, poreikius atliepianti, įtrauki darbo aplinka, suteikiant daugiau saugumo ir laisvės profesinėje veikloje. Pastebėtina, kad apskaičiuotas Spearman'o koreliacijos koeficientas statistiškai reikšmingo ryšio tarp sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu, jų amžiaus, darbo stažo ir darbovietės neatskleidė, nes visais atvejais $p > 0,05$ (8 lentelė).

8 lentelė. Koreliacija tarp sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu ir darbo vietos, stažo, amžiaus ($N = 163$)

Pasitenkinimas darbu	Darbo vieta		Darbo stažas		Amžius	
	Koreliacijos koef.	p	Koreliacijos koef.	p	Koreliacijos koef.	p
	0,141	0,255	0,171	0,165	0,370	0,111

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimą darbu lemia pozityvūs santykiai su kolegomis, tiesioginiais vadovais, klientais, pacientais. Tačiau, remiantis koreliacijos koeficiento reikšmių skale (9 lentelė), bendravimas su kolegomis, tiesioginiais vadovais yra reikšmingesnis (0,622) nei su klientais ir pacientais (0,419).

9 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu ir bendravimo darbe priklausomybė ($N = 163$)

Pasitenkinimas darbu	Bendravimas su kolegomis, tiesioginiais vadovais		Bendravimas su klientais, pacientais	
	Koreliacijos koef.	p	Koreliacijos koef.	p
	0,622**	0,001	0,419**	0,001

** $p < 0,01$

Kadangi, viena vertus, darbuotojų santykiai su klientais, pacientais ir kolektyvu, vadovybe yra svarbus motyvacijos ir pasitenkinimo darbu veiksnys, kita vertus, motyvacija yra neatskiriama darbo dalis, be kurios neįmanoma siekti aukštų rezultatų, karjeros, asmeninio ir profesinio tobulėjimo. Tad aktualu buvo nustatyti sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu ir motyvacijos tarpusavio priklausomybę. Gauti duomenys (10 lentelė) atskleidė, kad respondentų pasitenkinimas darbu koreliuoja su jų motyvacija. Vadinasi, kuo labiau motyvuoti sveikatos priežiūros specialistai, tuo labiau jie patenkinti savo darbu. Darytina prielaida, kad tyrimo dalyvių pasitenkinimą darbu lemia jų motyvacija, nes jie tikslingai pasirinko šią profesiją, siekia sistemingai ir kryptingai tobulinti savo profesionalumą, yra orientuoti į asmeninę karjerą, jos sėkmę, reaguoja į besikeičiančius rinkos poreikius.

10 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimo darbu ir motyvacijos tarpusavio priklausomybė ($N = 163$)

Pasitenkinimas darbu	Motyvacija	
	Koreliacijos koef.	p
	0,690**	0,001

** $p < 0,01$

Teorinė analizė atskleidė, kad darbuotojų pozityvus emocingumas susijęs su savęs vertinimu, kurie veikia jų psichinę sveikatą, emocinę savijautą, aktyvumą ir asmenybės vystymąsi, lemia sau keliamų tikslų sudėtingumą, priklauso nuo esamų prioritetų, susiformuotų vertybių, motyvavimo, palaikymo, savigarbos, pasitikėjimo savimi, supančios aplinkos, socialinių ryšių ir aplinkinių požiūrio. Tad aktualu buvo nustatyti sveikatos priežiūros specialistų savęs vertinimo lygį. Išanalizavus gautus duomenis, pastebimas dominuojantis vidutinis savęs vertinimas (69,1 proc.). Žemiau save vertinusiųjų (13,8 proc.), kaip ir aukščiau (17,1 proc.), imtis nedidelė. Tikėtina, kad respondentų žemas savęs vertinimas paveiktas nesė-

kmių profesinėje veikloje, tuo tarpu aukštas savęs vertinimas įgalina juos atkakliau atlikti profesinės veiklos užduotis, daugiau pasiekti, spręsti problemas, labiau mobilizuoja, motyvuoja veiklai, didina jos sėkmę, karjeros galimybes, lemia pozityvų emocingumą ir pasitenkinimą darbu.

Atlikus pozityvaus emocingumo, pasitenkinimo darbu ir savęs vertinimo skirtumų amžiaus grupėse analizę (11 lentelė), pastebėti reikšmingi skirtumai tik savęs vertinimo atveju: vyresnio amžiaus sveikatos priežiūros specialistai aukščiau save vertina, vadinasi, labiau pasitiki savimi nei jaunesnieji kolegos (atitinkamai 31,23 ir 28,65, $p < 0,001$). Tuo tarpu reikšmingų skirtumų pozityvaus emocingumo ir pasitenkinimo darbu atvejais ($p > 0,05$) nepastebėta

11 lentelė. Sveikatos priežiūros specialistų pozityvaus emocingumo, pasitenkinimo darbu ir savęs vertinimo skirtumai ($N = 163$)

Rodiklis	Amžiaus grupė	Vidurkis (\pm SN)	Vid. rangas	p
Savęs vertinimas**	24–40 m. ($N = 56$)	28,65 ($\pm 4,460$)	76,28	0,001
	41 m. ir daugiau ($N = 107$)	31,23 ($\pm 4,235$)	104,63	
Pasitenkinimas darbu	24–40 m. ($N = 56$)	67,84 ($\pm 9,602$)	65,46	0,059
	41 m. ir daugiau ($N = 107$)	71,57 ($\pm 9,726$)	78,62	
Pozityvus emocingumas	24–40 m. ($N = 56$)	28,68 ($\pm 3,887$)	63,67	0,837
	41 m. ir daugiau ($N = 107$)	28,63 ($\pm 3,695$)	62,34	

** $p < 0,01$

Apibendrinant tyrimo duomenų analizę galima teigti, kad sveikatos priežiūros specialistams būdingas pakankamas pozityvus emocingumas, tiesiogiai susijęs su darbo stažu ir amžiumi, nes didesnis pozityvumas dominuoja ilgiau dirbančiųjų ir vyresniųjų grupėse, tačiau jo kaita nuo lyties, darbo vietos, pareigų nepriklauso. Tyrimo dalyviams svarbus tiek vidinis, tiek išorinis bei bendras pasitenkinimas darbu. Didesnis darbo stažas ir amžius didina pasitenkinimą darbu: bendras pasitenkinimas aukštesnis vyresnio amžiaus ir didesnę darbo stažą turinčių respondentų. Vidinis pasitenkinimas darbu būdingesnis moterims, išorinis – vyrams. Tačiau tiesioginė sąsaja pasitvirtino tik tarp pasitenkinimo darbu ir atliekamų pareigų. Pasitenkinimą darbu veikia įvairūs vidiniai ir išoriniai veiksniai. Nors pasitenkinimui darbu svarbūs pozityvūs santykiai, sveikatos priežiūros specialistams bendravimas su kolegomis, tiesioginiais vadovais yra reikšmingesnis nei su klientais ir pacientais. Labiausiai patenkinti galimybe tobulėti, dirbti pagal pasirinktą profesiją ir atlikti užduotis, kurios atskleidžia jų sugebėjimus ir kompetencijas, mažiausiai – darbo sąlygomis ir atlyginimu. Sveikatos priežiūros specialistų motyvacija nulemta pasitenkinimo darbu, o savęs vertinimas koreliuoja su jų pozityviu emo-

cingumu, bet su pasitenkinimu darbu tiesiogiai nesusijęs. Didžiosios daugumos savęs vertinimas pakankamas ir atskleidžia pakankamą pasitikėjimą profesinėje veikloje.

Išvados

Pozityvaus emocingumo samprata – daugiaprasmė, kompleksinė, nes siejama su įvairiomis emocijomis, kurios egzistuoja ne atskirai, o priklauso viena nuo kitos, yra glaudžiai susijusios ir veiksnios kaitai bei individualiai suvokiamos. Pozityvus emocingumas reiškiamas ir veikiamas kaip teigiamų emocijų ir asmenybės savybių (optimizmo, pasitikėjimo, saviefektyvumo, socialumo, aktyvumo, energingumo, originalumo, lankstumo, malonumo, geros savijautos ir kt.) visuma. Darbuotojo pozityvaus emocingumo raiška profesinėje veikloje skleidžiasi skirtingai: per išorinius (darbo sąlygos, atlyginimas, karjera, pripažinimas, bendradarbiai, vadovai ir kt.) ir vidinius (atsakomybė, darbo reikšmingumas, pasitenkinimas darbu, savęs vertinimas, nepriklausomybė, gebėjimų ir žinių panaudojimas, pasiekimai ir kt.) veiksnius. Pozityvus emocingumas neatsiejamas nuo pozityvios, praturtinančios, skatinančios kurti ir plėtoti produktyvius santykius darbo aplinkoje, tobulinti save bei padėti kitiems sąveikos. Profesinėje veikloje aktualūs tiek subjektyvūs (savęs pažinimas ir vertinimas, pasitikėjimas savimi, profesinis ir asmeninis pasirengimas ir tobulėjimas, asmenybės savybės, motyvacija ir kt.), tiek objektyvūs (saviefektyvumas, tolerancija, pozityvus laimėjimų vertinimas, emocinė sveikata, palanki darbo aplinka ir kt.) pozityvaus emocingumo raiškos veiksniai.

Atliktas tyrimas leidžia teigti, kad pozityvaus emocingumo raiška didina pasitenkinimą darbu, nes nustatyta tiesioginė jų tarpusavio sąsaja teigiamai veikia savęs vertinimą. Sveikatos priežiūros specialistų pozityvus emocingumas profesinėje veikloje reiškiasi jų motyvacija, teigiamomis emocijomis ir santykiiais, bendravimu, bendradarbiavimu, tikėjimu savo darbo nauda, aktyviu įsitraukimu į ją, pasitenkinimu darbu, savęs vertinimu, pasitikėjimu savimi, tam įtakos turi ir jų patirtis, išsiugdytos profesinei veiklai būtinos kompetencijos, asmeninės savybės, vertybės ir kt. Nustatytas respondentų pakankamas pozityvus emocingumas. Didėnis pozityvus emocingumas dominuoja tarp vyresnių ir didesnę profesinę patirtį turinčių bei vadovaujamas pareigas einančių asmenų. Tai patvirtina, kad branda, sėkminga karjera ir savęs vertinimas didina pozityvų emocingumą. Vyraujantis vidutinis tyrimo dalyvių savęs vertinimas leidžia tvirtinti, kad jų pasitikėjimas savimi yra pakankamas. Nors sveikatos priežiūros specialistų pasitenkinimas darbu yra vidutinis, tiesioginis ryšys tarp pasitenkinimo darbu ir motyvacijos pagrindžia: kuo labiau darbuotojai motyvuoti, tuo labiau jie patenkinti darbu, galimybe dirbti

pagal pasirinktą profesiją, vykdyti veiklą, kuri atskleidžia jų galimybes, gebėjimus ir kompetencijas.

Literatūra

- Asadi, A., Fadakar, F., Khoshnodifar, Z., Hashemi, S. M., Hosseininia, G. (2018). Personal Characteristics Affecting Agricultural Extension Workers Job Satisfaction Level. *Journal of Social Sciences*, 4 (4), 246–250.
- Ashkanasy, N. M., Härtel, C. E. J., Daus, C. S. (2022). Diversity and Emotion: The New Frontiers in Organizational Behavior Research. *Journal of Management*, 28 (3), 307–338.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., Luthans, F. (2018). Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44 (1), 48–70.
- Bilgiç, R. (2018). The Relationship between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132 (5), 549–557.
- Bilgin, M., Akkapulu, E. (2017). Some variables predicting social Self-Efficacy Expectation. *Social Behavior and Personality*, 35 (6), 777–788.
- Boudali, R. M., Mouelhi, S. (2019). L’impact de l’intelligence émotionnelle et de l’intelligence morale sur l’innovation produits / services: rôle du Customer Knowledge Management. *Revue Des Sciences de Gestion*, 296, 35–52. Prieiga internete: <https://ezproxy.biblioteka.ku.lt:4400/10.3917/rsg.296.0035> [žiūrėta 2022-09-30].
- Bowling, N. A., Hendricks, E. A., Wagner, S. H. (2018). Positive and Negative Affectivity and Facet Satisfaction: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 23, 115–125.
- Camargo, A., Storme, M., Çelik, P. (2020). Further investigation of the relationship between cultural intelligence and expatriate career intentions. *International Journal for Educational & Vocational Guidance*, 20 (1), 101–122.
- Capelleras, J. L. (2015). Attitudes of academic staff towards their job and organisation: an empirical assessment. *Tertiary Education and Management*, 11 (2), 147–166.
- Cohen, S., Pressman, S. D. (2016). Positive Affect and Health. *Current Directions in Psychological Science*, 5 (3), 122–125.
- Daukantaiė, D., Bergman, L. R. (2013). Components of subjective well-being in Swedish women. *Reports from the project individual development and adaptation*, 83, 36–46. Stockholm: Department of Psychology, Stockholm University.
- Daukantaiė, D., Žukauskienė, R. (2016). Swedish and Lithuanian employed women’s subjective well-being. *International journal of social welfare*, 15 (1), 23–30.
- Dejoux, C., Dherment-Ferret, I., Wechtler, H., Ansiau, D., Bergery, L. (2021). Intelligence émotionnelle et processus de décision. *Gestion*, 28 (3), 67–81. Prieiga internete: <https://ezproxy.biblioteka.ku.lt:4400/10.3917/g2000.283.0067> [žiūrėta 2022-09-19].
- DeLoach, R. (2003). Job satisfaction among hospice interdisciplinary team members. *American Journal of Hospice & Palliative Care*, 20 (6), 434–440.
- Di Fabio, A., Palazzeschi, L. (2019). Emotional intelligence, personality traits and career decision difficulties. *International Journal for Educational & Vocational Guidance*, 9 (2), 135–146. Prieiga internete: <https://ezproxy.biblioteka.ku.lt:4400/10.1007/s10775-009-9162-3> [žiūrėta 2022-09-04].
- Diržytė, A. (2014). *Kas yra pozityvus emocijumas?* Prieiga internete: <http://www.vipinstitutas.lt/concrete/index.php/veiklos/psichologinis-konsultavimas/kas-yra-pozityvus-emocijumas/> [žiūrėta 2022-09-10].
- Dormann, C., Fay, D., Zapf, D., Frese, M. (2016). A State-Trait Analysis of Job Satisfaction: On the Effect of Core Self-Evaluations. *Applied Psychology*, 55 (1), 27–51.
- Fosslien, L., West, D. M. (2020). *Emocijos*. Vilnius: Alma Littera.
- Furnham, A. (2015). *The psychology of behavior at work*. New York: Taylor and Francis group.
- Goleman, D. (2013). *Emocinis intelektas*. Vilnius: Presvika.
- Hirschfeld, R. R. (2020). Does revising the Intrinsic and Extrinsic Subscales of the Minnesota satisfaction Questionnaire Short Form Make a Difference? *Educational and Psychological Measurement*, 60 (2), 255–270.

- Jatkauskienė, B., Andriekienė, R. M. (2013). *Universiteto dėstytojų veiklos daugiavertis profesionalizacijos kontekste. Klaipėdos universiteto atvejis*. Monografija. Klaipėda: KU leidykla.
- Kraniauskienė, S., Jonuševičienė, J., Jakubauskienė, V., Kavolius, R. (2011). *Studentų pasitenkinimo studijų kokybe analizė: Klaipėdos valstybinės kolegijos atvejis*. Prieiga internete: [http://eif.viko.lt/uploads/file/eif_konf_2011/Visi_sudeti_rev1_2011_final_rev9\(STR11\).pdf](http://eif.viko.lt/uploads/file/eif_konf_2011/Visi_sudeti_rev1_2011_final_rev9(STR11).pdf) [žiūrėta 2022-10-01].
- Kratavičienė, R. (2014). Studentų asmenybės bruožų ir akademiinių pasiekimų sąsajos. *Ugdymo psichologija*, 25, 74–91.
- Ladhari, R. (2015). Consumption emotions, satisfaction and word-of-mouth communications. In Pons, F. (dir.). *Proceedings of the Annual Conference of Administrative Sciences Association of Canada*, 26 (3), 10–21, Toronto.
- Ladhari, R. (2017). The effect of consumption emotions on satisfaction and word-of-mouth communications. *Psychology & Marketing*, 24 (12), 1085–1108.
- Linfords, P. M., Meretoja, O. A., Töyry, S. M. (2017). Job satisfaction, work ability and life satisfaction among Finnish anaesthesiologists. *Acta Anaesthesiologica Scandinavica*, 51, 815–822.
- Lyubomirsky, S., King, L., Diener, E. (2015). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? *Psychological Bulletin*, 131 (6), 803–855.
- Mackonienė, R., Norvilė, N. (2012). Burnout, job satisfaction, self-efficacy, and proactive coping among Lithuanian school psychologists. *Tiltai*, 3, 199–211.
- Mahoney, J. L., Bergman, L. R. (2002). Conceptual and methodological considerations in a developmental approach to the study of positive adaptation. *Applied Developmental Psychology*, 23, 195–217.
- Marzanas, J. R. (2005). *Naujoji ugdymo tikslų taksonomija*. Vilnius: Žara.
- Maslow, H. A. (2015). *Motyvacija ir asmenybė*. Prieiga internete: <http://www.lhpa.net/index.php/tekstai/81-humanistin-psichologija/abraham-maslow/151-abrahammaslow-mogaus-motyvacijos-teorija-4> [žiūrėta 2022-09-16].
- Myers, D. G. (2008). *Socialinė psichologija*. Kaunas: Informatika ir poligrafija.
- Pacevičius, J. (2016). Profesinis perdegimas kaip organizacinės elgsenos problema. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2 (7), 63–79.
- Palujanskienė, A., Jonušienė, D. (2010). *Psichologijos pagrindai*. Kaunas: Akademija.
- Parent, F., Jouquan, J., Kerkhove, L., Jaffrelot, M., De Ketele, J. M. (2022). The integration of the emotional intelligence concept in the competence-based approach framework in health training curriculums. *Medical Pedagogy*, 13 (3), 183–201. Prieiga internete: <https://ezproxy.biblioteka.ku.lt:4400/10.1051/pmed/2012019> [žiūrėta 2022-09-13].
- Pukėnas, K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas: LKKA.
- Salavera, C., Usán, P., Teruel, P. (2019). Contextual problems, emotional intelligence and social skills in Secondary Education students. Gender differences. *Medico Psychological Annals*, 177 (3), 223–230. Prieiga internete: <https://ezproxy.biblioteka.ku.lt:4400/10.1016/j.amp.2018.07.008> žiūrėta [2022-09-15].
- Seligman, M. E. P. (2013). Positive Psychology: Fundamental Assumptions. *Psychologist*, 126–127.
- Shankland, R., Andre, C. (2020). *Aš ir mes. Kaip užmegzti, palaikyti ir puoselėti tarpusavio santykius*. Vilnius: Tyto alba.
- Smith, M. (2019). Gender, Pay and Work satisfaction at a UK University. *Gender, Work and Organization*, 16 (5), 134–146.
- Trivellas, P., Dargenidou, D. (2019). Leadership and service quality in higher education: The case of the Technological Educational Institute of Larissa. *International Journal of Quality and Service Sciences*, 1 (3), 294–310.
- Valantiejus, A. (2012). Pozityvusis neabejotumo principas. *Sociologija. Mintis ir veiksmai*, 1 (28), 230–295.
- Watson, D., Clark, L. A. (1999). The PANAS-X. Manual for the Positive and Negative Affect Schedule – Expanded Form. *Journal of Personality and Social Psychology*, 27.
- Žukauskienė, R., Malinauskienė, O., Erentaitė, R. (2011). Tėvų auklėjimo stiliaus ir emocinio intelekto sąsajos su vyresniųjų paauglių saviveiksmingumu bei saviverte pagal lytį. *Psichologija*, 44, 22–41.

LINKS BETWEEN THE EXPRESSION OF POSITIVE EMOTIONALITY IN PROFESSIONAL ACTIVITIES: THE VIEW OF HEALTH-CARE PROFESSIONALS

Gitana Tolutienė, Alona Rauckienė-Michaelsson, Saulius Raugelė

Summary

Since in Lithuania there is a lack of both researchers who conduct scientific research into positive emotionality, and research works that directly examine the relevant aspects of positive emotionality, the paper raises the following scientific problems: how is health-care professionals' positive emotionality manifested in their work environment, and how is it related to their job satisfaction and self-esteem? The object of the study is the positive emotionality of health-care professionals.

The aim of the study is to consider the expression of positive emotionality and its links in the professional activities of health-care professionals. The tasks of the study include: 1) defining the concept, significance and expression determinants of positive emotionality in the activities of health-care professionals; and 2) identifying the expression of positive emotionality in health-care activities with reference to the job satisfaction and self-esteem of health-care professionals.

Research methods used: analysis of scientific literature and online survey.

The research focused on the following issues: 1) factors that determine health-care professionals' positive emotionality; 2) factors that determine health-care professionals' job satisfaction; and 3) the correlation between job satisfaction and self-esteem of health-care professionals and their positive emotionality.

The survey was carried out in June 2022, and an online questionnaire was sent to the administration and staff of health-care institutions in Klaipėda. A total of 163 health-care providers (nursing, public health, physiotherapy, etc) from 16 institutions participated in the survey (including six municipal public institutions and ten private institutions). Respondents who completed the online survey were selected by using the random sampling principle.

The questionnaire was structured in four parts: 1) positive emotionality was measured by 20 positive emotions expressing it, and respondents were asked to indicate how they feel at work, thus rating statements associated with each emotion; 2) job satisfaction (internal, external and overall) was measured by 20 statements, which were related to various opportunities in the work environment and professional life; respondents were asked to indicate how they felt about each of the statements, relating them to their work; 3) self-esteem was measured by ten statements relating to well-being at work, with the most appropriate option be-

ing ticked; 4) the demographics of health-care professionals, including gender, age, length of service, job title and workplace, were also measured, to reveal associations with the questions studied (positive emotionality, job satisfaction, self-esteem, etc), and to carry out an analysis of differences with reference to demographic characteristics.

The statistical package SPSS 20 was used in order to analyse the survey data. The analysis was carried out using descriptive statistics, and the χ^2 criterion was used to compare the qualitative results of the individual groups, which indicates whether the relationship is statistically significant.

Demographics. The general analysis of the demographic data of the health-care providers in Klaipėda, Lithuania, who participated in the survey shows that the majority of respondents to the online survey were women (70.64%), aged 41 years and over (65.63%), with more than 21 years of work experience (56.39%), in non-managerial positions (86.32%), and working in public health-care institutions (65.31%). Thus, the typical respondent in this study is a woman under 50 years of age, not in a managerial role, with 21 years of professional experience or more, working in a public institution in Klaipėda city municipality.

Key outcomes and conclusions of the research. The concept of positive emotionality is multi-dimensional and complex, as it refers to different emotions that do not exist in isolation, but are interdependent, closely related and subject to change, and perceived in a highly individual way. Positive emotionality is expressed and influenced by the totality of positive emotions and personality traits (optimism, confidence, self-efficacy, sociability, activity, vigour, originality, flexibility, fun, well-being, etc). The expression of positive emotionality in the workplace is manifested in different ways: through external factors (work conditions, remuneration, career, recognition, co-workers, supervisors, etc) and internal factors (responsibility, job importance, job satisfaction, self-esteem, independence, use of knowledge and skills, achievements, etc). Positive emotionality goes hand in hand with positive interactions that are enriching, and which encourage the creation and development of productive relationships in the work environment, self-improvement, and helping others. Both subjective factors (self-awareness and self-esteem, self-confidence, professional and personal training and development, personality traits, motivation, etc) and objective factors (self-efficacy, tolerance, positive evaluation of achievements, emotional health, positive work environment, etc) for the expression of positive emotionality are relevant to professional activities.

The study suggests that positive emotionality increases job satisfaction, as there is a direct correlation between the two. The expression of positive emotionality also has a beneficial impact on the self-esteem of health-care professionals. Health-care professionals' positive emotionality in their professional activities

is manifested in their motivation, positive emotions and relationships, communication, cooperation, the belief that their work is useful and beneficial, active involvement, job satisfaction, self-esteem and self-confidence, which is influenced by their experience, the competences they have developed in their professional activities, their personal qualities, their values, etc. The respondents have sufficient positive emotionality. Higher positive emotionality is more prevalent among those who are older and have more professional experience, and also those who are in management positions. This shows that maturity, career success and self-esteem increase positive emotionality. The prevailing average self-assessment of the respondents in the study suggests that their self-esteem is moderate. Although job satisfaction among health-care professionals is moderate, the direct link between job satisfaction and motivation shows that the more motivated employees are, the more satisfied they are with their job, with the opportunity to work in their chosen profession, and with the performance of activities that reflect their abilities, skills and competences.

Gitana Tolutienė – docentė, daktarė (socialiniai mokslai – edukologija 07S), Klaipėdos universiteto Sveikatos mokslų fakulteto Sveikatos tyrimų ir inovacijų mokslo centras.

El. paštas: gitana.tolutiene@gmail.com