

PÁLYATANÁCSADÁS ÉS POZITÍV PSZICHOLÓGIA



TÓTH Veronika
ELTE PPK Pszichológiai Doktori Iskola
toth.veronika@ppk.elte.hu

KALÓ Zsuzsa
ELTE PPK Tanácsadás és Iskolapszichológia Tanszék
kalo.zsuzsa@ppk.elte.hu

ÖSSZEFOGLALÓ

Háttér: A pozitív pszichológiai irányzat a világban és Magyarországon is komoly pályát futott be, jelentős hatást gyakorolva a szakemberek szemléletére.

Célkitűzések: A jelen tanulmány a pozitív pszichológia pályalélektani vonatkozásait és a pozitív pszichológiának a pályalélektanra gyakorolt hatásait veszi számba, főként a 2010 utáni nemzetközi szakirodalomra fókuszálva.

Módszer: Szakirodalmi áttekintés négy áttekintő tanulmány és egy könyv alapján, kiegészítve célzott kereséssel a munkakör-átalakítás és a flow témájában.

Eredmények: A pályatanácsadásban a pozitív pszichológia egyrészt az eudaimonikus vagy pszichológiai jóllét erősítésére való törekvésként van jelen, másfelől a pozitív pszichológiai eredetű vagy jellegű konstruktumok (jelentésteliség, hivatás, munkakör-átalakítás, pályaal alkalmazkodás, pályareziliencia, érdeklődés, flow) használatában és végül néhány konkrét pozitív pszichológiai intervencióban (erősségeken alapuló pályatanácsadás) ölt testet.

Következtetések: A pályatanácsadás céljait illetően új szempontot kínálnak a szubjektív jóllétre és az érzelmi intelligenciára irányuló vizsgálatok. Arra hívják fel a figyelmet, hogy nem csak a megfelelő munka megtalálása teheti elégedetté az egyént, hanem az érzelmi intelligencia fejlesztése, a reziliencia, az optimizmus, a remény és a szubjektív jóllét erősítése is. Érdemes lenne tehát a pályatanácsadásnak a pozitív érzelmek fokozásával többféle módon is foglalkozni. A pályatanácsadási intervenciók tartalmaznak készségfejlesztő beavatkozásokat, elsősorban a pályaal alkalmazkodásra, kisebb részben a pályarezilienciára fókuszálva. Kutatásokból tudjuk, hogy a pályaal alkalmazkodásnak van pozitív hatása a szubjektív jóllétre is, de csak kevés próbálkozást láthatunk a pozitív pszichológiai intervenciók alkalmazására, amelyek támogatják a szubjektív jóllét erősítését.

Kulcsszavak: pályatanácsadás, pozitív pszichológia, szubjektív jóllét, eudaimonikus jóllét

BEVEZETÉS

A pozitív pszichológia jelentős hatással volt a pszichológusszakma gondolkodására és szemléletére az elmúlt két évtizedben. Magyarországon is könyveket fordítottak le, könyvek és tanulmányok sorát írták a szakma képviselői (Magyaródi, 2012). E tanulmány célja, hogy a pozitív pszichológia irányából nézzen rá a pályatanácsadásra. Kérdései pedig a következők: Alkalmazza-e a pozitív pszichológia eredményeit a pályatanácsadás? Megjelenik-e a pozitív pszichológiai szemlélet a pályaelméletekben, az alkalmazott pszichológiai konstruktumokban és a beavatkozásokban? Érdemes-e alaposabban tanulmányozniuk a pályatanácsadónak a pozitív pszichológia eredményeit?

A pályatanácsadás szemléleti alapjait az optimális funkcionálás és az eudaimonikus jóllét fogalmai mentén mutatjuk be. Majd a jelentésteliségre vagy értelmességre való törekvéseket tárgyaljuk a pályatanácsadáson belül és a munka világában. Ezután következik a változásokhoz való alkalmazkodás témája a pályaal alkalmazkodás- és a pályareziliencia-konstruktumok bemutatásával. Majd néhány intervenciót mutatunk be. Két pályaspecifikus beavatkozást: a pályaal alkalmazkodás és a pályareziliencia erősítésére irányuló intervenciókat, és a kifejezetten pozitív pszichológiai jellegű, erősségeken alapuló pályatanácsadást. Azután a munkával való elégedettség és a pályasikeresség jólléttel kapcsolatos vonatkozásai és egy lehetséges pozitív pszichológiai beavatkozás, a reményintervenciók bemutatása következik. Végül az összefoglalás és a javaslatok zárják a tanulmányt.

MÓDSZER: SZERKESZTÉSI ELV

A tanulmány kiindulópontja négy áttekintő tanulmány volt: Robertsonnak (2018) a pozitív pszichológia és a pályatanácsadás kapcsolatáról írt munkája, Johnstonnak (2018) a pályaal alkalmazkodásról szóló szisztematikus áttekintése, Rudolph és munkatársainak (2017) ugyancsak a pályaal alkalmazkodásról készített metaanalízise és Mishra és McDonald (2017) pályarezilienciáról készített integratív áttekintő tanulmánya. Az ezekben említett tanulmányokból a kutatási kérdéseinknek megfelelően válogattunk (*1. táblázat*), és használtuk a szerzők egyes következtetéseit is.

Habár a pályaal alkalmazkodás nem a pozitív pszichológia hatására lett a pályatanácsadás egyik központi konstrukuma, nagyon is illeszkedik a pozitív pszichológia szemléletébe. Így került a képbe Rudolph és munkatársai (2017) metaanalízise és Johnston (2018) szisztematikus áttekintő tanulmánya, amely utóbbi röviden az intervenciókról is említett tesz. A pályaal alkalmazkodáshoz és a rezilienciához kapcsolódóan Maree (2017) által szerkesztett a *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience* című könyvet is felhasználtuk.

A hivatás (*calling*) esetében Robertson (2018) csak 2011-ig tekintette át a szakirodalmat, amit kiegészítettünk az általa említett szerzők későbbi publikációival (Duffy és mtsai, 2014; Duffy és mtsai, 2018), mivel ezek jelentős különbséget hoztak a hivatás korrelátumainak megítélésében.

A munkakör-átalakítás (*job crafting*) témájában Robertson (2018) már említett összefoglalójából kiindulva először Wrzesniewski témába vágó tanulmányait kerestük. Majd az Elsevier adatbázisában *job crafting* kulcsszóval 2010 utáni tanulmányokat azonosítottunk.

1. táblázat. Az egyes konstruktumokhoz tartozó szakirodalmi idézetek

Pálya-alkalmazkodás	Flow	Jelentésteliség	Pályareziliencia	Eudaimonikus jóllét
Crites (1965)	Csikszentmihályi (1975)	Super és Knasel (1981)	London (1983)	Ryff (1995)
Super és Knasel (1981)	Seligman (2007)	Frankl (1997)	Noe és mtsai (1990)	Ryan és Deci (2001)
Savickas (1997)	Bakker (2008)	Ryan és Deci (2000)	Aryee és Tan (1992)	Ryan és mtsai (2008)
Savickas (2002)	Csikszentmihályi (2011)	Savickas és mtsai (2009)	Carson és Bedeian (1994)	Ryff és Singer (2008)
Savickas (2005)	Ilies és mtsai (2017)	Rosso és mtsai (2010)	Fourier és van Vuuren (1998)	Waterman és mtsai (2010)
Savickas és mtsai (2009)	Robertson (2018)	Seligman (2011)	De Bruin és Lew (2002)	Di Fabio (2014)
Savickas és Porfeli (2012)		Guichard (2016)	Savickas (2009)	Robertson (2018)
Li és mtsai (2015)		Kissné (2017)	Bimrose és Hearne (2012)	
Rudolph és mtsai (2017)			Lyons és mtsai (2015)	
Johnston (2018)			Mishra és McDonald (2017)	
Savickas (2019)			Langelles és mtsai (2017)	
Munkakör-átalakítás (<i>job crafting</i>)	Szubjektív jóllét	Hivatás (<i>calling</i>)	Remény	Érzelmi intelligencia
Wrzesniewski (2003)	Lyubomirsky és mtsai (2005)	Ritoók (2008)	Egan (2009)	Gati és Levine (2014)
Ghitulescu (2007)	Harter és Gurley (2008)	Dik és Duffy (2009)	Lopez és mtsai (2015)	Farnia és mtsai (2020)
Plomp és mtsai (2016)	Bowling és mtsai (2010)	Hirschi (2011)	Owens és mtsai (2019)	
Bruning és Campion (2019)	Yates (2013)	Csikszentmihályi (2011)		
	Robertson (2018)	Duffy és Dik (2011)		
	Rudolph és mtsai (2017)	Duffy és Dik (2013)		
Erősségek	Walsh és mtsai (2018)	Duffy és mtsai (2014)		
Peterson és Seligman (2004)		Miralles (2016)		
Littman-Ovadia és mtsai (2014)		Robertson (2018)		
Owens (2016)		Kumano (2018)		
		Duffy és mtsai (2018)		

Ezekből a fogalom meghatározása érdekelt bennünket és néhány jólléttel kapcsolatos eredmény. Így választottuk ki a felhasznált tanulmányokat (Wrzesniewski, 2003; Ghitulescu, 2007; Plomp és mtsai, 2016; Bruning és Champion, 2019; Rosso és mtsai, 2010).

A flow esetében Csikszentmihályi (2011) könyvén túl a *Work-Related Flow Inventory* validálásáról szóló tanulmány (Bakker, 2008) és annak szakirodalmi bevezetője szolgált alapként. Valamint Ilies és munkatársai (2017) tanulmánya, a flow és a pszichológiai jóllét összefüggéseiről. Az érzelmi intelligenciával kapcsolatban Farnia és munkatársainak (2020) pályadöntéssel kapcsolatos könyvfejezete volt a kiindulópont.

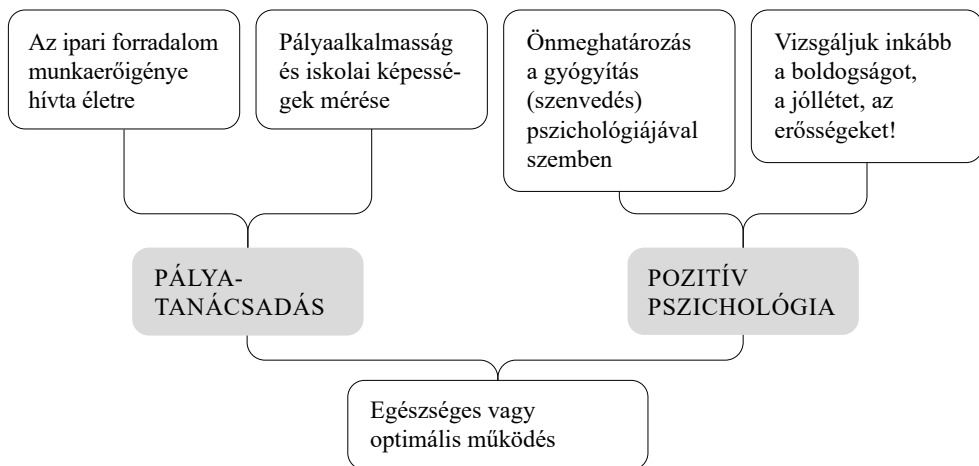
A PÁLYATANÁCSADÁS ELHELYEZÉSE A POZITÍV PSZICHOLÓGIAI TÉRBEN

A pozitív pszichológiai irányzat a pszichológia feladatáról való gondolkodást újította meg. A megjelenése előtti pszichológiát

a „szenvedés pszichológiájaként” definiálja, amely a betegségek gyógyítását, a lelki sérülések kijavítását tekinti feladatának. A pozitív pszichológia célja pedig az, hogy az ember pozitív vonásait tanulmányozza – a boldogság, a pszichológiai jóllét, az egészséges működés, a bölcsesség, a bátorság, a kreativitás vagy a spiritualitás témáinak kutatásával (Oláh, 2004).

A pozitív pszichológia témái, kérdései régóta léteznek az emberiség történetében. Ha a pozitív pszichológiára eszmerendszerként tekintünk, teoretikai és filozófiai gyökereit az ókorig követhetjük. Arisztotelész, Szókratész, Plátón vagy Szent Ágoston többek között éppúgy a boldogságot, a jóllétet, az emberi erényeket és erősségeket vizsgálta (Oláh és Kapitány-Fövény, 2012), mint ma a pozitív pszichológia.

A pályatanácsadás esetében – ha nem is az ókorig nyúlóan – láthatunk hasonló törekvéseket. Ahogy Savickas (2008) írja, a pályatanácsadás már a pozitív pszichológia előtt pozitív jellegű volt, mivel kezdettől az ember optimális működése állt a fókuszában.



1. ábra. A pozitív pszichológia és a pályatanácsadás gyökerei

A tanácsadás, és ezen belül a pályatanácsadás, jelentős erőfeszítéseket tett a pozitív emberi működés fogalmainak kialakítására az elmúlt 50 évben – a pozitív pszichológiától függetlenül is. Ezen törekvések történeti háttere az, hogy a pályatanácsadás nem a gyógyító pszichológiából nőtt ki, hanem az ipari forradalom megnövekedett munkaerő-igényéből. Ez kezdetben a mezőgazdaságból a városokba áramló, képzetlen munkaerő kiválasztását tette szükségessé, majd a II. világháború után az ipar igényeinek az oktatás általi kiszolgálását. Így kezdődött először a pályairányítás, majd később az oktatás keretein belül a munkához és a tanuláshoz szükséges képességek mérése (Pope, 2000).

A pályalélektan a pozitív pszichológiához hasonlóan erősen alkalmazott beállítottságú. Nem csak a pályaelméletekben követhetjük nyomon a „pozitív” szemléletet (Ritoók és G. Tóth, 1994; Budavári-Takács, 2011; Szilágyi, 2011), hanem a pályavitel során felmerülő feladatok (pályaválasztás, pályadöntések, karrierátmenetek) megoldásához szükséges készségek és jellemzők feltérképezésében is, amely nyomán sokféle konstruktum és mérőeszköz jött létre (Kulcsár és mtsai, 2020; Török, 2017: 148–149).

A 21. század elején a munkával kapcsolatos társadalmi berendezkedés számos kérdést és kihívást vet fel azon a szakemberek számára, akik a munka világában nyújtanak segítséget másoknak. A világban tapasztalható globalizációs folyamatok és az információs technológiák gyors fejlődése nyomán a foglalkozási kilátások manapság sokkal kevésbé meghatározhatóak és kiszámíthatóak, gyakoribb és nehezebb állásváltásokkal járnak együtt. Nem csupán az egész életen át való tanulás és a kifinomult technológiák használata követelmény ma a munkavállalók számára, hanem a stabili-

tás helyett a rugalmassághoz való alkalmazkodás, a foglalkoztathatóságuk fenntartása és a lehetőségeik önálló megteremtése is (Savickas és mtsai, 2009). Ebben a társadalmi és foglalkoztatási környezetben szükségessé vált az olyan preventív szemléletű beavatkozások bevezetése, melyek felkészítenek a bizonytalansággal és a változásokkal való megküzdésre (Di Fabio, 2014). Ez a kihívás nagyon alkalmas terepnek bizonyul a pozitív pszichológia számára.

Eudaimonikus jóllét

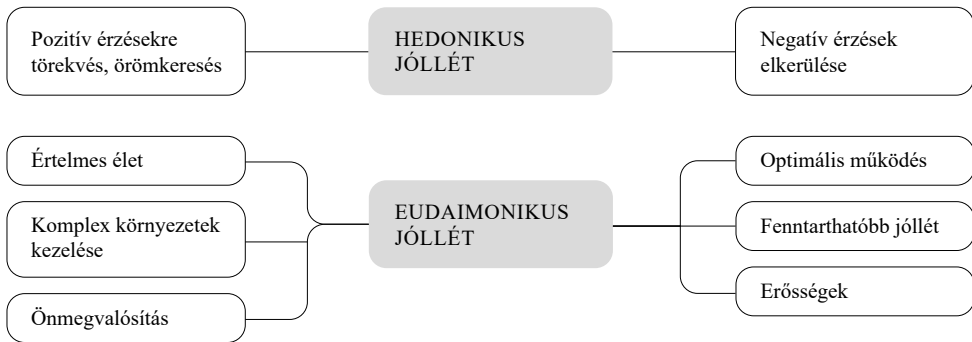
Di Fabio (2014) szerint a mentális egészséget és a jóllétet fókuszba állító szalutogenetikai modell (Antonovsky, 1987) megfelelő kerete lehet a pályatanácsadók preventív és fejlesztő munkájának. A jóllét dichotomikus megfogalmazása (Ryan és mtsai, 2008; Ryff és Singer, 2008) megkülönbözteti a hedonikus és az eudaimonikus jóllétet. Előbbi a pozitív érzésekre, örömeire való törekvést és a negatív érzések elkerülését jelenti, míg az utóbbit a „jól élni” (*living well*) kifejezéssel lehet leírni. A hedonikus tapasztalatok múlandóak, az eudaimonia azonban arra ösztönöz, hogy olyan életmódra összpontosítsunk, ami elősegíti a fenntarthatóbb jóllétet és az értelmes életet (Ryan és mtsai, 2008).

A pszichológiai jóllét fogalma szintén az eudaimonikus megközelítésre utal (Ryff és Singer, 2008). Waterman és munkatársai (2010) a pszichológiai jóllétet az optimális működéssel és az önmegvalósítással jellemzik, az erőforrásokra és erősségekre összpontosítva. A pályatanácsadás során szintén megjelennek az eudaimonikus vagy pszichológiai jóllét dimenziói az értelemre és az önmegvalósításra való törekvésben (Ryan és Deci, 2001), valamint abban, hogy képesek

legyünk a komplex környezetünket kezelni a személyes igényeknek, szükségleteknek és értékeknek megfelelően (Ryff, 1995).

Mivel úgy tűnik, hogy a munka nem passzív, hedonikus örömet nyújt, valamint terepe lehet a személyes fejlődésnek és

önmegvalósításnak, hozzájárulhat az értelmes élethez, ezért a pályatanácsadás olyan tevékenységként értelmezhető, amelynek végső célja az eudaimonikus jóllét (Robertson, 2018).



2. ábra. A jóllét dichotomikus megfogalmazása

A JELENTÉSTELISÉG ÉS A MUNKA

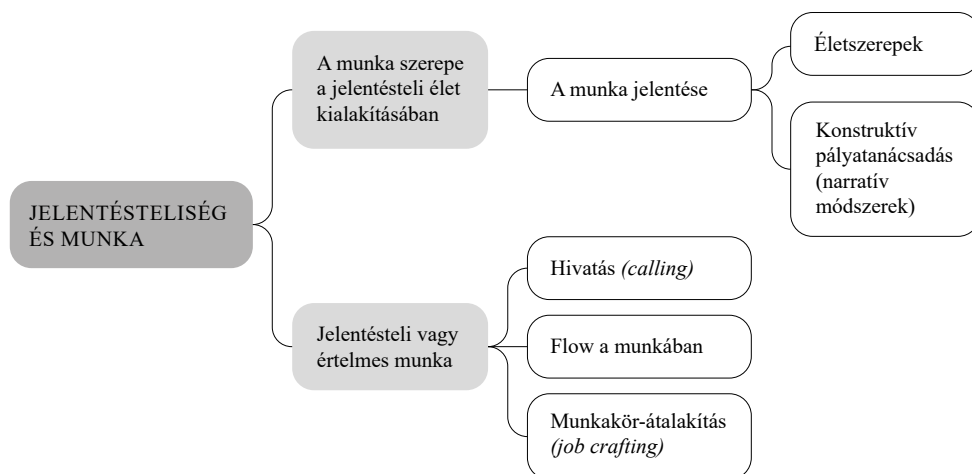
A munka szerepe a jelentésteli élet kialakításában

A jelentésteliség vagy értelem Seligman (2011) meghatározása szerint a jóllét elemei közé tartozik, a pozitív érzellemmel, az elmélyüléssel, a teljesítménnyel és a pozitív emberi kapcsolatokkal együtt. Önmagában egyik elem sem határozza meg a jóllétet, de mind-egyik hozzájárul.

Az élet értelmessé váló megélése azt jelenti, hogy a személy olyan tetteket visz véghez, illetve olyan élményeket él át, amelyeket érdemesnek érez a megvalósításra és megtapasztalásra; valamint jelenti azt a képességet, hogy az általunk nem módosítható, kedvezőtlen adottságokban is értelmet találjunk. A jelentésteliség Frankl (1997) szerint mindig személy- és helyzetspecifikus értékek megvalósításának következménye-

ként jön létre. Ryan és Deci (2000) az intrinzik célok (személyes növekedés, tartalmas emberi kapcsolatok, társadalmi elkötelezettség) szerepének jelentőségét hangsúlyozza az jelentésteliség forrásaként.

Az élet értelmességének megélésében a munka játszhat főszerepet és mellékszerepet is. A jelentésteliség a pályatanácsadásban főként a munka értelmességére való törekvésében ragadható meg (Robertson, 2018). De a pályatanácsadás nem csak a megfelelő munka megtalálására fókuszál, hanem például arra is, hogy a munka helyét, jelentését az életünkben megtaláljuk (Kissné Viszket, 2017) – így járulhat hozzá akár a jelentésteli élet kialakításához is. Fontos hangsúlyozni, hogy a jelentés és a jelentésteliség nem ugyanaz a két fogalom. A munka jelentésteliségére jó példa a később tárgyalandó hivatás jelensége, amelynek spirituális és altruista jellemzői (Hirschi, 2011) hozzájárulnak a munka értelmességéhez.



3. ábra. A jelentésteliség és a munka

A munka jelentése azonban nem feltétlenül eredményez jelentésteli munkát. A munka jelentésének forrásai lehetnek a szelf (motivációk, értékek, jövőre irányuló tervek) mellett más emberek (család, munkatársak, vezetők), a munka kontextusa (munkakör, szervezeti kultúra, pénzügyi körülmények) és a spirituálitás (Rosso és mtsai, 2010). Mindez arra is utal, hogy a munka jelentésének formálása a munkára vonatkozóan és az élettel kapcsolatban is eredményezhet értelmes, jelentésteli célokat – például amikor a kisgyerekes anyák olyan munkát keresnek, ami elfoglaltságot és/vagy pénzkeresetet jelent (ami nem feltétlenül jelentésteli munka), és lehetővé teszi, hogy szülői szerepükre kellő időt fordítsanak (ebben az esetben az élet értelmessége, jelentéstelisége a szülői szerep betöltéséből fakad).

Már Super és Knasel (1981) is a pályatanácsadás feladatának tekintette az életszerepek összehangolását, optimalizálását. Később másokkal együtt (Super és mtsai, 1996) azt hangsúlyozták, hogy az értelmes élet valószínűleg az alkalmazkodás erő-

sítésével is hozzájárul a pályavitelhez és a pályadöntésekhez. A pályaal alkalmazkodás és a jelentésteliség pozitív kapcsolatát Harry és Coetzee (2013) egy vizsgálata is megerősíti.

A konstruktív pályatanácsadásban – narratív módszerek segítségével – az egyén a karrierútját személyes életének értelmezése által formálja (Savickas, 2002). Ezt a folyamatot a társadalom által közvetített értékek is befolyásolják. A pályatanácsadást mostanra nem csak pályaeépítési tanácsadásnak, hanem egyenesen élettervezésnek (*life design*) nevezik (Savickas és mtsai, 2009; Guichard, 2016). A pályakonstrukció narratív beavatkozásainak középpontjában az identitás és a szelf állnak (Kissné Viszket, 2017).

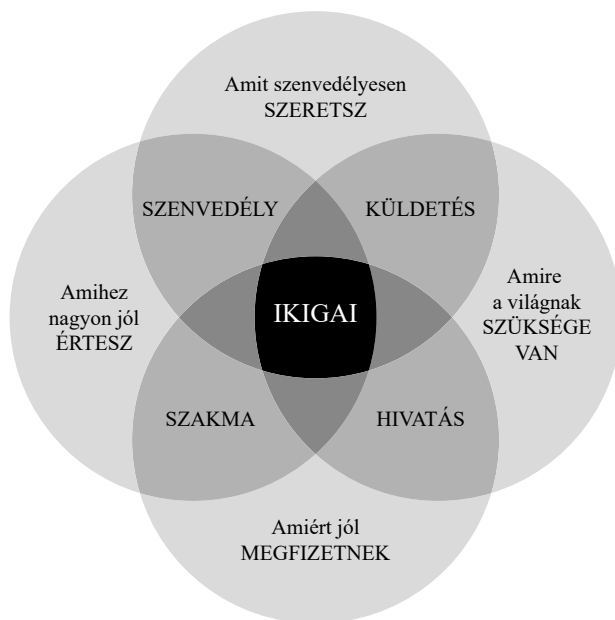
Jelentésteli munka

Hívás (calling)

A hívás (*calling*) egyre erősödő téma a pályatanácsadásban, amely a munka értelmességének megvalósulását a hívásban látja, és ennek keresését javasolja a (pszichológiai) jóllét erősítésére (Robertson, 2018).

A hivatás lényeges eleme, hogy az érdeklődésnek megfelelő munka kiválasztása nem elegendő cél, hanem valami olyat kell választanunk, ami rajtunk túlmutat, ami hozzáad a világhoz (társadalomhoz, környezetünk-

hoz), mások életéhez valamit. A tanácsadók és coachok például előszeretettel használják a 4. ábrát munkájuk során, amely a japán *well-being* fogalom, az *ikigai* (Kumano, 2018) alapján mutatja be a hivatás mibenlétét.



4. ábra. A hivatás az *Ikigai*, a japán jóllétmodell szerint, Garcia és Miralles (2020) alapján

A hivatás definíciója körül vannak viták abban a tekintetben, hogy a hivatás altruista és spirituális jelentőséggel is bírhat (Hirschi, 2011). Dik és Duffy (2009) konstruktként tekintenek a *callingra*, és a hivatásnak a jólléttel való kapcsolatára vonatkozóan több vizsgálatot is folytattak (Dik és Duffy, 2009; Duffy és mtsai, 2011; Duffy és mtsai, 2014). 2014-ben publikált longitudinális vizsgálatukban úgy találták, hogy a hivatás korrelál a munkakörrel való elköteleződéssel, valamint a munka értelmességével és a munkával való elégedettséggel. Ugyanakkor a hivatás inkább következménye az említett változóknak. Minél hosszabb ideje van erős kötődése vala-

kinek a munkájához, minél hosszabban tapasztalja úgy, hogy a munkája értelmes, annál inkább érzi úgy, hogy hivatása van.

A témában végzett kutatások összefoglalásaként (Duffy és mtsai, 2018) egy elméleti modellt is javasolnak, amelyben a hivatás kialakulásának elemeit jelenítik meg. Megkülönböztetik az elhivatottságot (*perceiving a calling*) és a hivatás megélését (*living a calling*). A modellben az elhivatottság (megfelelő személy-környezet összeállás esetén) a munka értelmességének erősödéséhez vezet, ami előre jelzi a hivatás megélését. A személy-környezet összeállás a pályakötődést is erősíteni látszik. Valószínűsítik, hogy

az elhivatott személyek erősebb motivációval rendelkeznek az iránt, hogy az elhivatottságukhoz illő munkakörnyezetet keressenek. Hasonló jelenségre utal a pályaidentitás meghatározásakor Ritoók (2008) is, amely akkor erős, ha az egyén élményigénye és a munka élménytartalma összhangban van. Eszerint pályával való azonosulás a személy domináló személyiségjegyei és a munka követelményrendszere közötti megfelelés függvénye.

A flow mint lehetséges mediátorváltozó vizsgálatát szintén javasolják a hivatás megélésénél (Duffy és mtsai, 2011). Hall és Chandler (2005) pedig párhuzamot von a hivatás, a flow és a pályaelköteleződés (Kahn, 1990, idézi Haal és Chandler, 2005) fogalmai között.

A hivatásra való törekvés használhatóságát azzal a kritikával illetik, hogy olyasmint javasol, ami nem mindenki számára elérhető. Hiszen nem minden munka bír a hivatás jellemzőivel (Duffy és Dik, 2013), és nem minden munkahely teremt megfelelő környezetet a hivatás megéléséhez (Duffy és mtsai, 2018). Duffy és munkatársai (2018) ezért a modelljük alapján javaslatokat tesznek a szervezetek és a munkál-

tatók feladataira a témában. Megfontolandónak tartják például a munkakör-átalakítás (*job crafting*) lehetőségét.

Munkakör-átalakítás (job crafting)

Az egyéni munkakör-átalakítás (*job crafting*) az a jelenség, amikor a munkavállalók úgy alakítják át a munkakörüket, hogy a saját igényeiket ezáltal kielégítsék, és jelentéselibbé tegyék a munkájukat, miközben a munkaköri feladataikat is elvégzik (Wrzesniewski, 2003). Például ezt teszik azok a kórházi takarítók, akik – a munkaköri leírás tiltása ellenére – kapcsolatba lépnek a betegekkel vagy a hozzátartozókkal: útbaigazítják a hozzátartozókat vagy beszélgetnek a rosszkedvű betegekkel. A munkakör-átalakítása tehát lehetőséget biztosít a hivatás megélésére azok számára is, akik nem tudtak az elhivatottságukhoz illő foglalkozást vagy munkát választani (Duffy és mtsai, 2018).

Bruning és Champion (2019) a munkakör-átalakításának hét változatát különítik el, melyek a közelítő és az elkerülő fő típusok (*approach / avoidance job crafting*) valamelyikébe tartoznak (ld. 2. táblázat).

2. táblázat. A munkakör-átalakítás típusai (Bruning és Champion, 2019)

KÖZELÍTŐ MUNKAKÖR-ÁTALAKÍTÁS	ELKERÜLŐ MUNKAKÖR-ÁTALAKÍTÁS
MUNKASZEREP EXPANZIÓ	MUNKASZEREP-REDUKCIÓ
munkafeladatok megváltoztatása	a munka kapcsolati vonatkozásainak redukálása
SZOCIÁLIS EXPANZIÓ	VISSZAHÚZÓDÁS
a munka kapcsolati vonatkozásainak megváltoztatása	távolságtartás a feladattól, kapcsolatoktól vagy a munkakör valamely kontextusától
MUNKASZERVEZÉS	
a munkához biztosított források átszervezése (pl. fizikai környezet)	
ADOPTÁLÁS	
új forrás felvétele a munkához (pl. új technológia alkalmazása)	
METAKOGNÍCIÓ	
kognitív jellegű változtatások (pl. probléma-megoldás, priorizálás, mentális felkészülés)	

Ghitulescu (2007) szerint a munkakör-átalakítás pozitív kapcsolatban van a munkaelköteleződéssel, a munkával való elégedettséggel és a szervezeti elkötelezettséggel. Plomp és munkatársai (2016) úgy látják, hogy a proaktív alkalmazottak nagyobb valószínűséggel kezdeményezik munkájuk jellemzőinek összehangolását saját preferenciáikkal, készségeikkel és képességeikkel a *job crafting* segítségével. Ezenkívül több rálátást nyernek a karrierrel kapcsolatos jellemzőikre és motivációikra, képesek fejlődni és jobban kihasználni kapcsolati hálójukat, valamint felismerni a lehetséges karrierlehetőségeket és azok alapján cselekedni. Az önrányított változtatások a munkakövetelményekben és a munkához szükséges forrásokban (pl. munkakörnyezet, eszközök), valamint a karrierrel kapcsolatos készségek és képességek fejlesztése mind a munkavállalók jóllétének magasabb szintjéhez kapcsolódik.

Flow

A jelentéstelenség és a pszichológiai jóllét elérésének egyik javasolt módja a munkában a flow-élményre való törekvés (Robertson, 2018), amely jól ismert fogalom a pályatanácsadók körében. A flow-élmény alapvető elemeit az itt felsorolt kilenc pontban láthatjuk: 1. erőfeszítést igénylő feladat, 2. intenzív, fókuszált figyelem, 3. tudat és tevékenység eggyé válik, 4. egyértelmű, világos célok, 5. folyamatos visszacsatolás, 6. tevékenység feletti kontroll érzése, 7. az én tudatosságának elhalványulása, olvadása, 8. időérzékelés megváltozása, 9. autotelikus élménye (Csíkszentmihályi, 1975).

Seligman (2007) szerint a flow-élmény a munkában gyakoribb, mint az élet egyéb területein, hiszen a munka tartalmaz világos célokat és kihívásokat, valamint koncentrációt igényel. A belső motiváció mint a flow egyik szükséges feltétele (Csíkszentmihályi, 2011) tetten érhető az érdeklődésben (Robertson, 2018) és a hivatás megélésében, elhivatottságban is. Nem véletlenül javasolják a hivatás és a flow kapcsolatának vizsgálatát (Duffy és mtsai, 2011). A flow átéléséhez szükséges a képességek és a kihívások szintjének egyensúlya, ellenkező esetben unalom (a kihívások szintjéhez mérten sokkal jobb képességek) vagy stressz (a kihívásokhoz képest alacsony szintű képességek) keletkezik. Könnyen belátható, hogy ez a feltétel szükségessé teszi a személy-környezet összeillést, amelynek támogatása kezdettől fogva része a pályatanácsadási munkának.

Bár a flow a munkavállalók többségénél a munka fontos eleme, jelentősége a tapasztalatokra nyitott személyek számára a legnyilvánvalóbb, mivel nekik flow megtapasztalásra van szükségük a jóllétük fenntartása érdekében. Talán éppen ezek a személyek azok, akik a munkakör-átalakítás lehetőségét is jobban keresik, mivel a munkavállalók többek között az autonómia- és a kreativitásigényük kielégítése révén élnek át flow-t (Ilies és mtsai, 2017).

A munkában megélt flow vizsgálatára kidolgozott mérőeszköz a *Work-Related Flow Inventory (WOLF)* (Bakker, 2008).

A hivatáshoz hasonlóan, a flow viszonylatában is felmerül, hogy nem minden munka jellemezhető a flow-val, és ahogy fentebb láttuk, nem is mindenki igényli egyforma mértékben a flow-t.

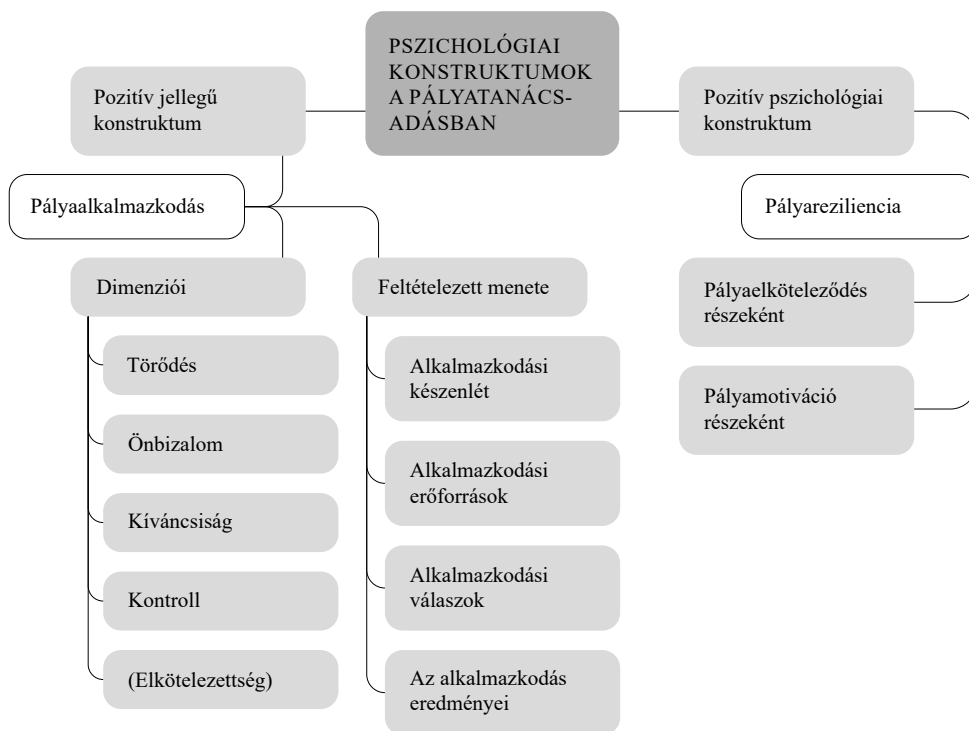
A PÁLYATANÁCSADÁSBAN HASZNÁLT POZITÍV JELLEGŰ VAGY POZITÍV PSZICHOLÓGIAI KONSTRUKTUMOK

Pályaalkalmazkodás (*career adaptability*)

A már említett változatos pályautak, a gyakori karrierátmenetek vagy pályatörések megjelenése fókuszba emelte az alkalmazkodást és annak támogatását a pályatanácsadásban (Savickas, 1997). A pályalélektanban karrierátmenetek nevezünk minden olyan váltást, változást, ami a pálya során történik. A munkába állás és nyugdíjba vonulás mellett az állásváltozásokat, a munkanélkülivé válást, a pályaváltást is mind ebbe a fogalomba soroljuk.

A pályaalkalmazkodás tulajdonképpen a pozitív megküzdés (Lazarus, 1993) pályaszpecifikus formája. Először Super és Knasel

(1981) említették mint a munkával és a munkakörülményekkel való megküzdésre való készenlétet. Később Savickas (1997) javaslatára a pályaérettség fogalmát (Crites, 1965) váltották fel a pályaalkalmazkodással. A pályaérettséget Savickas (2005) pszichológiai konstrukciónak tekinti, amely a személy fejlettségi szintjét jelzi az adott fejlődési szakasz feladataihoz mérve. A pályaalkalmazkodást pszichoszociális konstrukciónak nevezi meg, amely a személy készenlétét és a megküzdési erőforrások (attitűdök, meggyőződések, kompetenciák) adaptív alkalmazságát jelenti. A pályaalkalmazkodást a pályafejlődési feladatok kihívásai idézik elő: a különböző karrierátmenetek, munkahelyváltás, pályaváltás, munkanélküliség, egészségi állapot változása, traumák.



5. ábra. A pályatanácsadásban használt pozitív jellegű vagy pozitív pszichológiai konstruktumok

A pályaalkalmazkodás igazolt négy dimenziója (Savickas és mtsai, 2009) a törődés, a kontroll, a kíváncsiság és az önbizalom. A *törődés* (*concern*) magában foglalja az optimizmust, a karrierrel való törődést a jövőre irányultsággal, valamint a jelen és jövő összekötésével. Az *kontroll* itt belső kontrollt jelent, melynek alapja, hogy az egyén ne csak önszabályozási stratégiákkal éljen a különböző változásokhoz való alkalmazkodáskor, hanem valamilyen hatást és ellenőrzést is gyakoroljon a körülmények felett. A *kíváncsiság* önmagunk iránt és a társadalmi lehetőségek iránt növeli az emberek aktív felfedező magatartását. Az *önbizalom* azt a képességet foglalja magában, hogy a személy kiálljon saját törekvései és céljai mellett, még az akadályokkal szemben is.

Járulékos dimenzió az *elkötelezettség*, amely inkább az életprojekt iránt és nem annyira a munka iránt értendő. Azt jelenti, hogy a karrier bizonytalansága nem feltétlenül kiküszöbölendő, mivel ez új lehetőségeket és kísérletezést generálhat, ami lehetővé teszi az egyén számára, hogy bizonytalan helyzetekben is aktív maradjon.

Az alkalmazkodási folyamat lépéseinek sorrendjét még nem igazolták (Johnston, 2018), feltételezett menete az alkalmazkodási készenlét (*adaptability readiness*), alkalmazkodási erőforrások (*adaptability resources*), alkalmazkodási válaszok (*adaptability*), végül az alkalmazkodás eredményei (*adaptation results*) (Savickas, 2002).

Áttekintő tanulmányában Johnston (2018) nyolc kérdőívet sorol fel, melyeket a pályaalkalmazkodás mérésére használnak.

Az alkalmazkodási készenlétnek és az alkalmazkodási erőforrásoknak számos pszichológiai konstrukttal való korrelációját vizsgálták (Johnston, 2018). Johnston

(2018: 9–15) részletesen bemutatja az összefoglalójában a vizsgálatokban talált korrelátumokat, prediktorokat és kimeneteket. A pályaalkalmazkodás prediktorai között egy esetben a reményt és az optimizmust figyelték meg. A pályaalkalmazkodás kulcsfontosságú közvetítőnek bizonyult a *Big Five* személyiségdimenziók és a pályaexplorációs magatartás közötti (Li és mtsai, 2015). Rudolph és munkatársai (2017) metaanalízise szerint a pályaalkalmazkodás pozitívan korrelál az életkorral és a munkatapasztalattal, valamint – a karrierspecifikus eredményeken túl – pozitív hatása van a szubjektív jóllétre (az étellel való elégedettségre, a pozitív érzelmekre erősödésére és a negatív érzelmek csökkenésére). A munkával való elégedettséggel meglepő módon nem találtak kapcsolatot.

Nem tisztázott még, hogy a pályaalkalmazkodás megjelenik-e vonásként is (Johnston, 2018), és Johnston felveti azt is, hogy nem minden karrierátmenet (*transition*) váltja ki a pályaalkalmazkodást, nem mindig jönnek létre adaptálódási válaszok, még ha vannak is alkalmazkodási erőforrásai az egyénnek. Ezekre az esetekre Lazarus és Folkman (1984) értékelési teóriáját javasolja megfontolásra, amely szerint, ha egy helyzetet fenyegetőnek (és nem kihívásnak) értékelünk, akkor hajlunk arra, hogy az erőforrásainkat elégtelennek ítéljük.

Pályareziliencia (*career resilience*)

A reziliencia az alkalmazkodás fejlesztésével együtt került a pályatanácsadás fókuszába. De messze nem olyan alaposan kutatott terület, mint a pályaalkalmazkodás (Mishra és McDonald, 2017). Bár a pszichológiai rezilienciát a munkával összefüggésben pozitív

attribútumnak tekintették, a pályarezilenciát mint kompetenciát a modern karrierekben nagyrészt figyelmen kívül hagyták. A pályatanácsadás intervenciói ugyanis általában inkább a karrier kimenetelére (pl. pályasikerességre) koncentráltak, mintsem a jólétre és a megküzdésre (Bimrose és Hearne, 2012).

Mishra és McDonald (2017) integrált áttekintő tanulmányukban megállapítják, hogy a pályarezilencia fogalma korántsem kialakult. Nem egyértelmű, hogy folyamatról vagy képességről van-e szó. Úgy látják, hogy kutatók eddig kizárólag keresztmetszeti vizsgálatokat folytattak. A kvantitatív vizsgálatok inkább a személyiségben rejlő faktorok feltárására irányultak, míg a kvalitatív vizsgálatok a környezeti faktorokat vizsgálták.

A pályarezilenciát korábban olyan tágabb konstruktumok részeként tekintették, mint a pályamotiváció (London, 1993) és a pályaelköteleződés (Aryee és Tan, 1992), de ritkán vizsgálták önálló pályaváltozóként is. Az első mérőeszközt London (1993) koncepciója alapján Noe és munkatársai (1990) dolgozták ki. Ez egy 13 tételes pályarezilencia-mérőeszköz a karriermotiváció mérésének részeként. Ismert még a pályaelköteleződés kérdőív (*Career Commitment Measure, CCM*), amelyben szintén az egyik dimenzió a karrierreziliencia (Carson és Bedeian, 1994). Végül Fourie és van Vuuren (1998) kérdőíve önállóan kezeli a pályarezilenciát, nem valamilyen konstruktum részeként, azonban kérdőívük nem bizonyult megbízhatónak (De Bruin és Lew, 2002). A Mishra és McDonald (2017) összefoglalójában említett kvantitatív vizsgálatok több-

nyire a pályarezilencia-kérdőívek valamelyikét használták.

Mishra és McDonald (2017) összefoglalójukban a pályarezilencia időhöz kötöttségét emelik ki az áttekintett tanulmányok alapján, vagyis a pályarezilencia nem egyszeri jelenség, hanem a pálya alakulásához hasonlóan időhöz kötött. Ezen kívül fejlődési jellemzőkkel is bír, ami az alkalmazkodás eredménye. Hasonlóan látja Savickas (2009) is, aki szerint a reziliencia a pályaalkalmazkodás során alakul ki; vagy Bimrose és Hearne (2012), akik szerint magát a pályarezilenciát a változáshoz való alkalmazkodás képessége jelenti, még elbátortalanító vagy kizökentető körülmények között is. A reziliencia pedig a pályán felmerülő akadályok leküzdésére irányuló megküzdési stratégiák kidolgozását is magában foglalja, így azok az egyének, akik úgy érzik, hogy képesek ilyen stratégiák kidolgozására és végrehajtására, reziliensebbek lesznek a karriertörésekkel szemben.

Langelles és munkatársai (2017) szintén tanulási folyamatként és nem vonásként vagy eredményként tekintenek a rezilienciára. A konstruktív pályatanácsadás túlságosan individualista szemléletét kritizálva javasolják a reziliencia kapcsolati értelmezését, amely a környezettől jövő támogatás szerepét hangsúlyozza a reziliencia erősítésében.

A kérdést, hogy létezik-e egyáltalán speciálisan pályarezilencia, Lyons és munkatársai (2015) vetették fel. Vizsgálatukban úgy találták, hogy a pályarezilencia a pszichológiai rezilienciától némileg eltérően működik, mivel előbbi erősebb kapcsolatot mutat a belső kontrollattitúddal.

INTERVENCIÓK

Intervenciók a pályatanácsadásban pozitív pszichológiai szemszögből

A pályakonstrukciónak a *jelentésteliség* kialakításában játszott szerepével ebben a tanulmányban korábban foglalkoztunk. A munka jelentésének konstruálási menetét, lépéseit, a narratív tanácsadás folyamatát folyamatosan vizsgálják, tökéletesítik (Savickas és mtsai, 2009; Guichard, 2016). A témában magyarul is tájékozódhatunk a Savickas (2019) által írt és Füleki Beáta által szerkesztett *Kézikönyv az élettervezési tanácsadáshoz* című könyvből.

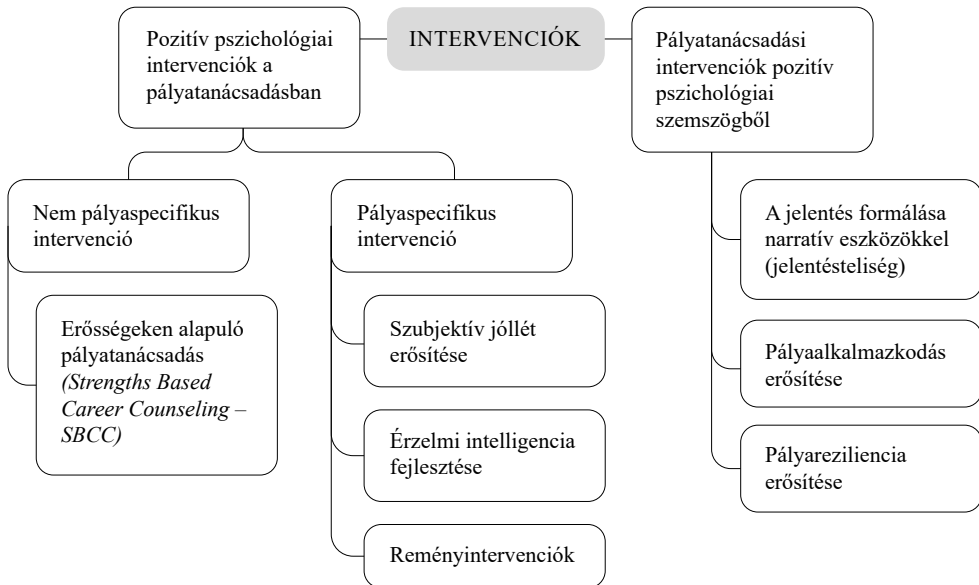
A pályaal alkalmazkodás erősítésére irányuló beavatkozások

A konstruktív pályatanácsadás intervencióinak egyik tartalmi eleme a *pályaal alkalmazkodás* fejlesztése – az *informálódás* és a *konstrukció* mellett (Guichard, 2016). Az informálódás a tájékozódást, a pályainformációk gyűjtését

jelenti; míg a konstrukció a munka jelentésének kibontását, formálását a főbb identitás-elemek viszonylatában.

Habár a konstruktív pályatanácsadás feladatának tekinti a pályaal alkalmazkodás erősítését – amit többnyire narratív eszközökkel végeznek (Kissné Viszket, 2017) –, a pályaal alkalmazkodásra irányuló beavatkozásokkal kapcsolatban Johnston (2018) azt a kritikát fogalmazza meg, hogy a hatékonyságvizsgálatok többsége csak a kliensek beavatkozás utáni önbeszámolóira támaszkodnak, nem intervenció előtti és utáni mérésekre (Johnston, 2018). Így csak három szisztematikus hatékonyságvizsgálatról szóló tanulmányt talált.

Koen és munkatársai (2012) longitudinális (hat hónapos) kvázi terepkísérlete az egyetlen ezek közül, amely mind a négy fő pályaal alkalmazkodási dimenziót megcélozta végzős egyetemisták körében. Eredményeik szerint a beavatkozás növelte a törődést, a kontrollt és a kíváncsiságot a képzési program résztvevőinél.



6. ábra. A pályatanácsadás-intervenciók

Továbbá a program résztvevői szignifikánsan magasabb foglalkoztatási minőségről (*employment quality*) (erősebb munkával való elégedettség és a munkahelyváltási szándék alacsony szintje) számoltak be a hat hónapos utánkövetés eredményei szerint. Egy másik, hathetes beavatkozás sikeresebbnek bizonyult a pályaal alkalmazkodás erőforrásainak fejlesztésében, egyetlen karrierinformációs üléssel összevetve, különösen a bizonytalan, pesszimista megküzdési stílusú egyének számára (Janeiro és mtsai, 2014). Végül egy másik egyetemi karrier program, amelynek célja a pályaeexploráció elősegítése volt, jelentős növekedést hozott az önismeretben és a környezet explorációjában, valamint a pályaal alkalmazkodás javulását is eredményezte (Cheung és Jin, 2016).

A reziliencia fejlesztésére irányuló beavatkozások

A reziliencia fejlesztésével kapcsolatban a dialógus, az alkalmazkodás erősítése és a kapcsolati és környezeti vonatkozások kerülnek fókuszba. Borgen és munkatársai (2004) a portfólió módszerét alkalmazták csoportos tanácsadás során kanadai köztisztviselőknél. A beavatkozás utáni interjúk és fókuszcsoport eredményeire támaszkodva úgy vélték, hogy a reziliencia fejlesztése sikeres volt. A program részletei arra utalnak, hogy nem annyira az akadályok leküzdésében támogatták a résztvevőket, hanem az alkalmazkodáshoz szükséges készségek fejlesztésében.

Pouyaud és munkatársai (2017) kvalitatív vizsgálatuk során a kívánatos tanácsadói lépéseket és azok sorrendjét igyekeztek meghatározni a reziliencia fejlesztése érdekében. Ugyancsak a narratív módszerek közé tartozik az általuk használt „élet- és karriertervező párbeszéd” (*Life and Career Design Dialog*, Pouyaud és mtsai, 2016), amely az

identitás formálására irányul, hangsúlyozza a kapcsolatot a kliens és a tanácsadó között és az önreflexiót mint a változást előidéző faktorokat. A reziliencia fejlesztését illetően Pouyaud és munkatársai (2017) úgy vélik, hogy a karrierúton való előrelépés akadályainak sikeres elhárítása a tanácsadási folyamatban erősíti a pályarezilienciát. Ezek az akadályok gyakorta a múlt tapasztalatainak narratívájában mutatkoznak meg, amelyeket szükséges átalakítani, mielőtt a jövőkép megformálása sorra kerül. A beavatkozás célja, hogy a kliensek szembe nézzenek az akadályt jelentő problémával (narratívával), és elkezdődjön a narratíva átalakítása, majd erre alapulva a jövő megtervezése.

Langelles és munkatársai (2017) is kiemelik a reziliencia kapcsolati vonatkozásait. Hangsúlyozzák, hogy nem csak a belső dialógus fontos (megfogalmazni egy tapasztalat mibenlétét a magunk számára), hanem a külső dialógus is (értelmes beszélgetést folytatni másokkal a tapasztalatunkról). Iskolai és munkahelyi körülmények között is úgy találták, hogy a tanárokkal, felettesekkel, menedzserekkel folytatott párbeszéd a munkáról és a feladatokról kiemelkedően fontos szerepet bír a reziliencia tekintetében.

Rochat és munkatársai (2017) a kapcsolati és környezeti faktorok figyelembevételét hangsúlyozzák a pályarezilienciára irányuló intervenciók kapcsán. Fontosnak tartják, hogy a tanácsadók semmiképp se hangsúlyozzák túl a kliensek egyéni felelősségét, és hogy a reziliencia erősítésének a hátrányos helyzetű kliensek esetében jogi tanácsadást is tartalmaznia kell. Bimrose és Hearne (2012) a munkával kapcsolatos állami szolgáltatások felelősségét emeli ki a hátrányos helyzetű munkavállalók rezilienciájának fejlesztésével kapcsolatban.

Pozitív pszichológiai intervenciók alkalmazása a pályatanácsadásban

A pozitív pszichológiai intervenciókat hét fő kategóriába sorolják a tartalmuk alapján, (Parks és Layous, 2016). Ezek a 1. *savoring* („ízlelgetés”, a pozitív élményállapotok előidézése, fenntartása, növelése), 2. hála, 3. kedvesség, 4. empátia, 5. optimizmus, 6. erősségek és 7. a jelentésteliség növelése.

Erősségeken alapuló pályatanácsadás (Strengths Based Career Counseling – SBCC)

A karriertanácsadás területén a legjobban kidolgozott pozitív pszichológiai beavatkozás az erősségeken alapuló pályatanácsadás, amelyhez protokoll is készült (Littman-Ovadia és mtsai, 2014). Lényege, hogy nem a pályaadályokra fókuszál, hanem az erősségek használatára bátorít egy megoldásfókuszú keretben dolgozva. Amikor a változáshoz szükséges minimális lépések kerülnek sorra a megoldásfókuszú munkamenetben, akkor ezekhez társítják az alkalmazható, bevethető erősségeket, majd ezek gyakorlására biztatják a klienseket, követik a gyakorlás eredményeit, és meg is ünneplik ezeket. Mindehhez a Peterson és Seligman (2004) által kidolgozott erősségek listáját (*VIA – Values in Action*) használják. Ebben a listában 24 karaktererősség található, hat átfogó erény (*virtues*) (bölcesség és tudás, bátorság, emberiség, igazságosság, mértékletesség transzcendencia) alá besorolva.

Összehasonlító longitudinális vizsgálatokban Littman-Ovadia és munkatársai (2014) azt találták, hogy a klasszikus pályatanácsadásban részesült kontrollcsoporthoz képest az erősségeken alapuló pályatanácsadás résztvevőinél nőtt az önértékelés, az

erősségek használata és az álláskeresésben is sikeresebbek voltak.

Owens és munkatársai (2016) az érdeklődésen alapuló, az erősségeken alapuló és az erősségekkel kombinált érdeklődés alapú tanácsadás eredményeit összehasonlítva arra jutottak, hogy a kombinált tanácsadás, más jellemzők mellett, a döntési énhatékonyság növelésében is hatékonyabb a másik két tanácsadási formánál.

Nem pályaspecifikus pozitív pszichológiai intervenciók

Néhány kutató felveti annak szükségességét, hogy a pályatanácsadók ne csak a szorosan vett pályatanácsadási teendőkkel foglalkozzanak, mint például a megfelelő munka megtalálása (Yates, 2013; Robertson, 2018) vagy a pályadöntés támogatása (Gati és Levin, 2014). A *szubjektív jóllét* és az *érzelmek* szerepét hangsúlyozó vizsgálati eredményekkel támasztják alá javaslataikat, melyekből az alábbiakban néhányat bemutatok.

A munkára vonatkozó pozitív pszichológiai kutatások (Lyubomirsky és mtsai, 2005) arra utalnak, hogy a boldogság kapcsolatban van a sikerrel, de nem várt módon inkább a boldogság eredményez sikerességet és nem fordítva. Bowling és munkatársai (2010) úgy találták, hogy a szubjektív jóllét korrelál a munkahelyi elégedettséggel, de a munkahelyi elégedettség hatása a szubjektív jóllétre kisebb, mint a szubjektív jóllét hatása a munkahelyi elégedettségre. Mások a remény, az optimizmus és a reziliencia pozitív hatását igazolták a munkával való elégedettségre (Harter és Gurley, 2008).

Keresztmetszeti, longitudinális és kísérleti vizsgálatokban Walsh és munkatársai (2018) arra jutottak, hogy a szubjektív jóllét több tekintetben is pozitív hatással van a pályasikerességre: magasabb kereset, jobb

produktivitás, több és jobb szociális kapcsolatok, több elismerés a főnöktől; valamint a boldogabb emberek könnyebben váltanak, ha elégedetlenek, és kevésbé halogatóak, mert előre terveznek.

A pályadöntési bizonytalansággal kapcsolatban Gati és Levin (2014) szintén nem tartják elegendőnek a klasszikus pályatanácsadási intervenciókat és a racionális döntéshozatali ismeretek átadását, hanem az érzelmekre irányuló beavatkozást is szükségesnek tartják a negatív érzelmekkel küzdő klienseknél. Ezt támasztja alá Farnia és munkatársainak (2020) vizsgálati eredménye, amely szerint a vonás jellegű érzelmi intelligencia pozitív, illetve negatív érzelmen keresztül befolyásolja a pályadöntési bizonytalanságot: a pozitív érzések negatív kapcsolatban vannak a pályadöntési bizonytalansággal, míg a negatív érzések pozitívan korrelálnak vele. Tanulmányukban javasolják az *érzelmi intelligencia* fejlesztését a klienseiknél.

Mindez új perspektívát kínál a pályatanácsadás számára. A pályatanácsadás és a karrier-coaching az elégedettség és a siker forrásának általában a megfelelő munka megtalálását tekinti (Yates, 2013). Érdemes lenne emellett a remény, az optimizmus, a reziliencia vagy a szubjektív jóllét és a pozitív érzelmek (Robertson, 2018), vagy az érzelmi intelligencia (Farnia és mtsai, 2020) erősítésére fókuszálni a munkával való elégedettség fokozásához és a tanácsadási folyamat hatékonyságának növeléséhez.

A konstruktív pályatanácsadási intervenciók tartalmazznak készségfejlesztést, többnyire a pályaal alkalmazkodás erősítését (Guichard, 2016). S mint korábban szó volt róla, a pályaal alkalmazkodásnak pozitív hatása van a szubjektív jóllétre: az étellel való elégedettségre, a pozitív érzelmek erősödé-

sére és a negatív érzelmek csökkenésére (Rudolph és mtsai, 2017). A remény és az optimizmus mint pályaal alkalmazkodási prediktorok (Johnston, 2018) talán szintén fokozhatnák a pályaal alkalmazkodást. Az érzelmi intelligencia karrierintervenciókon keresztüli erősítése pedig a pályadöntési bizonytalanságot csökkentheti.

Owens és munkatársai (2019) a *reményintervenciók* pályavonatkozású alkalmazására nem találtak ugyan példát a pályatanácsadásban, de kivitelezhetőnek gondolták a pályatanácsadásba való beillesztésüket. A reményintervenciók elemei Lopez és munkatársai (2015) alapján: (1) reménykeresés: pozitív célválasztás, célkitűzés; (2) reménykötődés: mennyire fontos ez a cél? (3) a remény fokozása: célok egyértelműsítése, alfeladatok kijelölése, alternatív célelérsi utak találása, megküzdés az akadályokkal; (4) reményre emlékeztetés: a reményteli gondolkodás stratégiáinak napi használata.

Sokféle értelmes célt állíthatunk a reményintervenciók fókuszába, akár a pályával kapcsolatos ambíciókat is tekinthetjük pozitív célválasztásnak. Ebből a szemszögből nézve a megfelelő munka keresése megfelelő pályatanácsadási cél. De a karrierátmenetek alatt felmerülő nehézségek vagy akadályok leküzdésének támogatására is alkalmasak lehetnek a ezek a beavatkozások.

A reményintervenciók lépései részben ismerősek lehetnek Egan (2009) tanácsadási folyamatmodelljéből. Egan fontosnak tartja, hogy a tanácsadók ne csak a problémákra való rálátásban segítsék a klienseket, hanem a viselkedésváltozást és a helyzetük megváltoztatását is facilitálják. Ehhez szükséges a megfelelő cél kiválasztása, a cél melletti elköteleződés megerősítése, minél több, alternatív célelérsi mód kidolgozása, a cselekvés előkészítése.

ÖSSZEGZÉS ÉS KITEKINTÉS

A pályatanácsadás pozitív pszichológiai szempontú áttekintése alapján elmondhatjuk, hogy képviselői az *eudaimonikus jóllét* fogalmán belül értelmezik pályatanácsadást (Savickas, 2008; Robertson, 2018), és hogy a pályakutatás önálló fejlődése során – kezdetben pozitív pszichológiai hatás nélkül, később a pozitív pszichológiától befolyásolva – létrehozott olyan eredményeket, amelyek jól értelmezhetőek pozitív pszichológiai szempontból. Ilyennek tekinthető, hogy (1) a pályatanácsadás a kezdeteitől a kliensek optimális funkcionálását állítja a fókuszába; (2) többféle módon is törekszik a jelentésselésre, az értelmes munka megtalálására vagy az értelmes élet támogatására (pályakonstrukció, hivatás); (3) foglalkozik az optimális működéshez szükséges készségek fejlesztésével (pályaal alkalmazkodás, pályareziliencia, erősségek).

A *hivatásnak* mint konstruktumnak pozitív pszichológiai gyökerei vannak. Következményként jelenik meg több jóllétdimenzióval kapcsolatban (pályakötődés, munka értelmessége, munkával való elégedettség).

A *pályaal alkalmazkodás* kimondottan pályaspecifikus konstruktum. Korrelál a jelentésseliséggel, az életkorral és a munkatapasztalattal (Johnston, 2018), valamint közvetítő szerepet játszik a *Big Five* személyiségdimenziók és a pályaeexplorációs viselkedés között (Li és mtsai, 2015). A prediktorai között a reményt és az optimizmust figyelték meg (Johnston, 2018), pozitív hatással van a szubjektív jóllétre, a munkával való elégedettséggel azonban nem találtak összefüggést (Rudolph, 2017).

A *rezilienciának* erős pozitív pszichológiai kapcsolódásai vannak. Több szerző is hangsúlyozza a pályareziliencia (tanulási) folyamat

jellegét (Bimrose és Hearne, 2012; Langelles és mtsai, 2017), amely folyamat akár maga a pályaal alkalmazkodás is lehet (Savickas, 2009). Önálló konstruktumként vizsgálva a pszichológiai rezilienciához képest a pályarezilienciában az erőteljesebb belső kontrollban mutatkozik eltérés (Lyons és mtsai, 2015).

A szervezetpszichológia témakörébe tartozik – a jelentésseliség témájához kapcsolódva – a *munkakör-átalakítás* fogalma, amelynek kedvező hatásaira a pályatanácsadók is utalnak. Szintén szervezetpszichológiai szempontú felvetés a reziliencia növelése a munkahelyi párbeszéd által a munkavállalók és feletteseik között (Langelles és mtsai, 2017). Ugyanakkor fontos kiemelni, hogy a pozitív pszichológia és a pályakonstrukció kritikátlan alkalmazása a munkavállalók felelősségének eltűzésével járhat. Ennek elkerülése érdekében hangsúlyozzák a munkáltatók és szervezetek felelősségét és a hátrányos helyzetűeknek nyújtandó állami szolgáltatások jelentőségét, amelyek révén jogi, pályadöntési és készségfejlesztési támogatást kaphatnak az érintettek (Robertson, 2018; Duffy és mtsai, 2018; Bimrose és Hearne, 2012).

A munkával kapcsolatos szubjektív jóllét (Walsh és mtsai, 2008; Bowling, 2010; Lyubomirsky és mtsai, 2005; Harter és Gurely, 2008) és érzelmi intelligencia kutatások (Gati és mtsai, 2014; Farnia és mtsai, 2020) felvetik azt a megfontolást, hogy a *szubjektív jóllét, optimizmus, remény* és az *érzelmi intelligencia* erősítésére is hangsúlyt kellene helyezni a pályatanácsadásban a megfelelő munka megtalálására irányuló beavatkozások mellett (Yates, 2013; Robertson, 2018). Vagyis az *eudaimonikus* értelmezési keret mellett a *hedonikus (a pozitív érzések fontosságát hangsúlyozó)* értelmezési tartományt is érdemes bevonni a pályaintervenciók tervezésébe.

A pályatanácsadásban használatos egyetlen pozitív pszichológiai intervenció, amely kidolgozott protokollal is rendelkezik, az az *erősségeken alapuló pályatanácsadás*, amely jól mutatja, hogyan lehet ötvözni a pályatanácsadás intervencióit a pozitív pszichológiai beavatkozásokkal (Littman-Ovadia és mtsai, 2014).

Hozzá kell tenni azonban, hogy a pozitív pszichológiai beavatkozások és gyakor-

latok általánosságban a terápiás gyakorlatba is kevésbé épültek be, inkább önszorgú könyvek és intervenciók programok formájában találhatók meg (Nagy, 2019). A pozitív pszichológiai szakirodalomban 100 fölötti a javasolt pozitív intervenciók száma. Ezek közül azonban csak néhány stratégiával kapcsolatban végeztek szigorú empirikus elemzésen alapuló hatásvizsgálatot (Duckworth és mtsai, 2005).

SUMMARY

CAREER COUNSELING AND POSITIVE PSYCHOLOGY

Background: The positive psychological trend has taken a serious career in the world and in Hungary, having a significant professional impact.

Aims: The present study considers the career psychology aspects of positive psychology and the effects of positive psychology on career psychology, focusing mainly on the international literature after 2010.

Method: This is a literature review based on four review studies and one book, which is complemented by a targeted search on job crafting and flow.

Results: In career counseling, positive psychology is present on the one hand as a pursuit to strengthen eudaimonic or psychological well-being, and on the other hand in the use of constructs of positive psychological origin or nature (meaningful work, job crafting, career adaptability, career resilience, interest, flow) and embodied in one positive psychological intervention (strength-based career counseling).

Discussion: Studies on subjective well-being and emotional intelligence offer a new perspective on the goals of career counseling. Attention is drawn to the fact that not only finding the decent job can satisfy individuals, but also developing emotional intelligence, resilience, optimism, hope, and strengthening subjective well-being. It would therefore be worthwhile for career counseling to address the enhancement of positive emotions in several ways. Career development interventions include interventions to develop skills – focusing primarily on career adaptability and to a lesser extent on career resilience. We know from research that career adaptability also has a positive effect on subjective well-being, but there are few attempts to apply positive psychological interventions that support the strengthening of subjective well-being.

Keywords: career development, positive psychology, subjective well-being, eudaimonic well-being

IRODALOM

- ANTONOVSKY, A. (1987): The salutogenic perspective: Toward a new view of health and illness. *Advances*, 4(1). 47–55.
- ARYEE, S., TAN, K. (1992): Antecedents and outcomes of career commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 40(3). 288–305.
- BAKKER, A. B. (2008): The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3). 400–414.
- BIMROSE, J., HEARNE, L. (2012): Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3). 338–344.
- BORGEN, W. A., AMUNDSON, N. E., REUTER, J. (2004): Using portfolios to enhance career resilience. *Journal of Employment Counseling*, 41(2). 50–59.
- BOWLING, N. A., ESCHLEMAN, K. J., WANG, Q. (2010): A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(4). 915–934.
- BRUNING, P. F., CAMPION, M. A. (2019): Exploring job crafting: Diagnosing and responding to the ways employees adjust their jobs. *Business Horizons*, 62(5). 625–635.
- BUDAVÁRI-TAKÁCS I. (2011): *Karriertervezés*. Szent István Egyetem, Gödöllő. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_Karriertervezes/index.html (Letöltés ideje: 2020. december 10.)
- CARSON, K. D., BEDEIAN, A. G. (1994): Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 44(3). 237–262.
- CHEUNG, R., JIN, Q. (2016): Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, 24(3). 481–496.
- CRITES, J. O. (1965): Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude test of the Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs: General and Applied*, 79(2). 1–34.
- CSÍKSZENTMIHÁLYI, M. (1975): *Beyond boredom and anxiety. Experiencing flow in work and play*. Jossey-Bass Publishers, San Francisco, CA.
- CSÍKSZENTMIHÁLYI, M. (2011): *Flow – Az áramlat* (Legéndyné Szabó E. ford.). Akadémiai Kiadó, Budapest.
- DE BRUIN, G., LEW, C. (2002): Construct Validity of The Career Resilience Questionnaire. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28(1). 67–69.
- DI FABIO, A. (2014): Career counselling and positive psychology in the 21st century: New constructs and measures for evaluating the effectiveness of intervention. *Journal of Counsellogy*, 1. 193–213.
- DIK, B. J., DUFFY, R. D. (2009): Calling and Vocation at Work: Definitions and Prospects for Research and Practice. *The Counseling Psychologist*, 37(3). 424–450.
- DUCKWORTH, A. L., STEEN, T. A., SELIGMAN, M. E. P. (2005): Positive psychology in clinical practice. *Annual Review of Clinical Psychology*, 1(1). 629–651.

- DUFFY, R. D., DIK, B. J. (2013): Research on calling: What have we learned and where are we going? *Journal of Vocational Behavior*, 83(3). 428–436.
- DUFFY, R. D., DIK, B. J., STEGER, M. F. (2011): Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediator. *Journal of Vocational Behavior*, 78(2). 210–218.
- DUFFY, R. D., ALLAN, B. A., AUSTIN, K. L., DOUGLASS, R. P. (2014): Living a calling and work well-being: A longitudinal study. *Journal of Counseling Psychology*, 61(4). 605–615.
- DUFFY, R. D., DIK, B. J., DOUGLASS, R. P., ENGLAND, J. W., VELEZ, B. L. (2018): Work as a calling: A theoretical model. *Journal of Counseling Psychology*, 65(4). 423–439.
- EGAN, G. (2009): *A segítő készségek fejlesztése* (Perczel M. ford.). ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- FARNIA F., NAFUKHO F. M., PETRIDES K. V. (2020): Predicting Career Decision-Making Difficulties: The Role of Trait Emotional Intelligence, Positive and Negative Emotions. In González, J. C., Saklofske, D. H., Mavroveli, S. (eds): *Trait Emotional Intelligence: Foundations, Assessment, and Education*. Frontiers Media SA, Lausanne. 47–52.
- FOURIE, C., VAN VUUREN, L. (1998): Defining and measuring career resilience. *South African Journal of Industrial Psychology*, 24(3). 52–59.
- FRANKL, V. E. (1997): *Orvosi léleg Gondozás. A logoterápia és az egzisztencia-analízis alapjai* (Jakabffy I. és Jakabffy É. ford.). UR Kiadó, Budapest.
- GATI, I., LEVIN, N. (2014): Counseling for career decision-making difficulties: measures and methods. *Career Development Quarterly*, 62(2). 98–113
- GARCIA, H., MIRALLES, F. (2020): *Ikigai. The Japanese Secret to a Long and Happy Life*. Penguin Life, New York, NY.
- GHITULESCU, B. E. (2007): *Shaping tasks and relationships at work: examining the antecedents and consequences of employee job crafting*. PhD dissertation, University of Pittsburgh, Pittsburgh.
- GUICHARD, J. (2016): Reflexivity in life design interventions: Comments on life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, (97). 78–83.
- HALL, D. T., CHANDLER, D. E. (2005): Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2). 155–176.
- HARRY, N., COETZEE, M. (2013): Sense of coherence, career adaptability and burnout of early-career Black staff in the call centre environment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2). 1–10.
- HARTER, J. K., GURLEY, V. F. (2008): Measuring well-being in the United States. *Association for Psychological Science*, 21(8). 23–26.
- HIRSCHI, A. (2011): Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1). 60–73.
- ILIES, R., WAGNER, D., WILSON, K., CEJA, L., JOHNSON, M., DERUE, S., ILGEN, D. (2017): Flow at Work and Basic Psychological Needs: Effects on Well-Being. *Applied Psychology*, 66(1). 3–24.
- JANEIRO, I. N., MOTA, L. P., RIBAS, A. M. (2014): Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1). 115–124.

- JOHNSTON, C. S. (2018): A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1). 3–30.
- KISSNÉ VISZKET, M. (2017): Narratív technikák a konstruktív pályatanácsadásban. *Alkalmazott Pszichológia*, 17(4). 87–102.
- KOEN, J., KLEHE, U. C., VAN VIANEN, A. E. M. (2012): Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3). 395–408.
- KULCSÁR, V., DOBREAN, A., GATI, I. (2020): Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116(1A). 103346.
- KUMANO, M. (2018): On the Concept of Well-Being in Japan: Feeling Shiawase as Hedonic Well-Being and Feeling Ikigai as Eudaimonic Well-Being. *Applied Research in Quality of Life*, 13(2). 419–433.
- LANGELLE, R., BEATRICE, V. DER H., FRANS, M. (2017): The Foundations of Career Resilience. In Maree, K. (ed.): *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer International Publishing, Cham. 29–48.
- LAZARUS, R. S. (1993): From Psychological Stress to the Emotions: A History of Changing Outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1). 1–22.
- LAZARUS, R. S., FOLKMAN, S. (1984): *Stress, appraisal, and coping*. Springer, New York, NY.
- LI, Y., GUAN, Y., WANG, F., ZHOU, X., GUO, K., JIANG, P., FANG, Z. (2015): Big five personality and BIS/BAS traits as predictors of career explorations: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89(2015). 39–45.
- LITTMAN-OVADIA, H., LAZAR-BUTBUL, V., BENJAMIN, B. A. (2014): Strengths-Based Career Counseling: Overview and Initial Evaluation. *Journal of Career Assessment*, 22(3). 403–419.
- LONDON, M. (1983): Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 8(1). 620–630.
- LONDON, M. (1993): Relationships between career motivation, empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66(1). 55–69.
- LOPEZ, S. J., MAGYAR-MOE, J. L. (2015): Strategies for accentuating hope. In Joseph, S. (ed.): *Positive psychology in practice*. Wiley, Hoboken. 483–502.
- LYONS, S. T., SCHWITZER, L., NG, E. S. W. (2015): Resilience in the modern career, *Career Development International*, 20(4). 363–383.
- LYUBOMIRSKY, S., KING, L., DIENER, E. (2005): The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6). 803–855.
- MAGYARÓDI T. (2012): Pozitív pszichológiai témák megjelenése a magyar szakfolyóiratokban és könyvekben (2000–2011). *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67(1). 183–191.
- MAREE, K. (ed.) (2017): *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer, Cham.
- MISHRA, P., McDONALD, K. (2017): Career Resilience: An Integrated Review of the Empirical Literature. *Human Resource Development Review*, 16(3). 207–234.
- NAGY, H. (2019): Pozitív pszichológia: Az elmélettől a gyakorlatig, *Magyar Pszichológiai Szemle*, 74(3). 289–299.

- NOE, R. A., NOE, A. W., BACHHUBER, J. A. (1990): An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37(3). 340–356.
- OLÁH A. (2004): Mi a pozitívuma a pozitív pszichológiának? *Iskolakultúra*, 14(11). 39–47.
- OLÁH A., KAPITÁNY-FÖVÉNY M. (2012): A pozitív pszichológia tíz éve. *Magyar Pszichológiai Szemle*, 67(1). 19–45.
- OWENS, R. L., MOTL, T. C., KRISHOK, T. S. (2016): A Comparison of Strengths and Interests Protocols in Career Assessment and Counseling. *Journal of Career Assessment*, 24(4). 605–622.
- OWENS, R. L., FLORES, L. Y., KOPPERSON, C., ALLAN, B. A. (2019): Infusing Positive Psychological Interventions into Career Counseling for Diverse Populations. *The Counseling Psychologist*, 47(2). 291–314.
- PARKS, A. C., LAYOUS, K. (2016): Positive psychological interventions. In Norcross, J. C., VandenBos, G. R., Freedheim, D. K., Krishnamurthy, R. (eds): *APA handbooks in psychology®. APA handbook of clinical psychology: Applications and methods*. American Psychological Association, Washington. 439–449.
- PETERSON, C., SELIGMAN, M. E. P. (2004): *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press, New York, NY.
- PLOMP, J., TIMS, M., AKKERMANS, J., KHAPOVA, S. N., JANSEN, P. G. W., BAKKER, A. B. (2016): Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International*, 21(6). 587–602.
- POPE, M. (2000): A Brief History of Career Counseling in the United States. *The Career Development Quarterly*, 48(3). 194–211.
- POUYAUD, J., BANGALI, M., COHEN-SCALI, V., ROBINET, M. L., GUICHARD, J. (2016): Exploring changes during life and career design dialogues. *Journal of Vocational Behavior*, 97(6). 3–12.
- POUYAUD, J., COHEN-SCALI, V., ROBINET, M. L., SINTES, L. (2017): Life and Career Design Dialogues and Resilience. In Maree, K. (ed.): *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer, Cham. 47–64.
- RITOÓK, M., G. TÓTH, M. (szerk.) (1994): *Pályalélektan*. Tankönyvkiadó, Budapest.
- RITOÓK M. (2008): *Pályafejlődés – Pályafejlődési tanácsadás*. ELTE Eötvös Kiadó, Budapest.
- ROBERTSON, P. J. (2018): Positive psychology and career development. *British Journal of Guidance and Counselling*, 46(2). 241–254.
- ROCHAT, S., MASDONATI, J., DAUWALDER, J. P. (2017): Determining Career Resilience. In Maree, K. (ed.): *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*. Springer, Cham. 125–144.
- ROSSO, B. D., DEKAS, K. H., WRZESNIEWSKI, A. (2010): On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30(1). 91–127.
- RUDOLPH, C. W., LAVIGNE, K. N., ZACHER, H. (2017): Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98(1). 17–34.
- RYAN, R. M., DECI, E. L. (2000): Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1). 68–78.
- RYAN, R. M., DECI, E. L. (2001): On Happiness and Human Potentials: A Review of Research on Hedonic and Eudaimonic Well-Being. *Annual Review of Psychology*, 52(1). 141–166.

- RYAN, R. M., HUTA, V., DECI, E. L. (2008): Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1). 139–170.
- RYFF, C. D. (1995): Psychological Well-Being in Adult Life. *Current Directions in Psychological Science*, 4(4). 99–104.
- RYFF, C. D., SINGER, B. H. (2008): Know Thyself and Become What You Are: A Eudaimonic Approach to Psychological Well-Being. *Journal of Happiness Studies*, 9(1). 13–39.
- SAVICKAS, M. L. (1997): Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3). 247–259.
- SAVICKAS, M. L. (2002): Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In Brown, D. (ed.): *Career choice and development*. Jossey-Bass, San Francisco, CA. 149–205.
- SAVICKAS, M. L. (2008): Toward a taxonomy of human strengths: career counseling's contribution to positive psychology. In Walsh, W. B. (ed.): *Counseling psychology and optimal human functioning*. Lawrence Erlbaum, Mahwah. 229–250.
- SAVICKAS, M. L., NOTA, L., ROSSIER, J., DAUWALDER, J.-P., DUARTE, M. E., GUICHARD, J., SORESI, S., VAN ESBROECK, R., VAN VIANEN, A. E. M. (2009): Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3). 239–250.
- SELIGMAN, M. (2007): *Az autentikus életöröm: Az új pozitív pszichológia alkalmazása erősegeid tartós kibontakoztatásához* (Erdélyi A. I. ford.). Profil Training, Budapest.
- SELIGMAN, M. (2011): *Flourish — Éljen boldogan! A boldogság és jól-lét radikálisan új értelmezése* (Bozai Á. ford.). Akadémia Kiadó, Budapest.
- SUPER, D. E., KNASEL, E. G. (1981): Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling*, 9(2). 194–201.
- SUPER, D. E., SAVICKAS, M. L., SUPER, C. M. (1996): The life-span, life-space approach to careers. In Brown, D., Brooks, L. (eds): *Career choice and development* (3rd ed.). Jossey-Bass, San Francisco. 121–178.
- SZILÁGYI K. (2011): *Pályalélektan, Digitális Tankönyvtár*. Szent István Egyetem, Gödöllő. https://regi.tankonyvtar.hu/hu/tartalom/tamop412A/2010-0019_palyalektan/ch06.html (Letöltés ideje: 2021. január 10.)
- TÖRÖK R. (2017): *A pályadöntések mesterei*. Print & Pixel House Kiadó, Budapest.
- WALSH, L. C., BOEHM, J. K., LYUBOMIRSKY, S. (2018): Does Happiness Promote Career Success? Revisiting the Evidence. *Journal of Career Assessment*, 26(2). 199–219.
- WATERMAN, A. S., SCHWARTZ, S. J., ZAMBOANGA, B. L., RAVERT, R. D., WILLIAMS, M. K., AGOCHA, V. B., KIM, S. Y., DONNELLAN, M. B. (2010): The Questionnaire for Eudaimonic Well-Being: Psychometric properties, demographic comparisons, and evidence of validity. *The Journal of Positive Psychology*, 5(1). 41–61.
- WRZESNIEWSKI, A. (2003): Finding Positive Meaning in Work. In Cameron, K., Dutton, J., Quinn, R. E. (eds): *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*. Berrett-Koehler Publisher, San Francisco, CA. 296–308.
- YATES, J. (2013): A positive approach to career coaching. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, 30(1). 46–53.