



### TURINYS

Išvalgos.....1 p.  
Knygos.....4 p.  
Renginiai.....5 p.  
Žodynas.....7 p.

### IŽANGA

Trečiajame Organizacinės psichologijos komiteto leidžiamame Naujienlaiškio numeryje dalinamės išvalgomis apie proaktyvų elgesį darbe, viršvalandžius ir persidirbimo padarinius. Pateikiame knygos „Why Work Sucks and How to Fix It” apžvalgą. Dalinamės išpūdžiais iš organizacijų psichologams aktualių renginių, kuriuose patys dalyvavome: EAWOP praktikos laboratorija, Verslo psichologijos konferencija „Socialiai atsakinga organizacija psichologiniu požiūriu”, XXVIII Tarptautinis Taikomosios psichologijos kongresas.

Pakviesime sudalyvauti diskusijoje apie Etines dilemas organizacinio psichologo darbe ir EAWOP organizacinės psichologijos kongrese. O žodynėlio skiltyje supažindinsime su dalyvaujančiais, bet neįsitraukusiais darbuotojais. Jei nori prisijungti prie komiteto veiklos, labai laukiame. Kuo mūsų daugiau, tuo smagiau.

Išduosim paslaptį – jau pradėdame planuoti 2015 metų balandžio mėnesį vyksiančią kasmetinę, jau penktąją, Organizacinės psichologijos konferenciją „Psichologas organizacijoje:...“. Matote, kas slepiasi už daugtaškio? Tuomet laukiame idėjų ir pasiūlymų elektroniniu paštu: [organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt](mailto:organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt)

### IŽVALGOS

#### Imonėms reikia proaktyvių darbuotojų

Vis daugiau organizacijų ieškodamos darbuotojų pabrėžia, kad joms reikia proaktyvių darbuotojų. Kas po tuo slepiasi? Ogi žmonės, kurie galvoja į ateitį, patys inicijuoja pokyčius, ieško būdų užduoties atlikimui pagreitinti, galimoms problemoms išvengti, o ne pasyviai laukia, kol kas nors įvyks. Tai žmonės, kurie nebijo keisti ne tik aplinką, bet ir save. Jie drąsiai klausia vadovo, kolegų ar kliento grįžtamojo ryšio apie savo elgesį ir yra linkę keistis. Tokie darbuotojai vertinami todėl, kad savo prisidėjimu skatina spartesnę visos organizacijos vystymą, optimizuodami veiklą gali sutaupyti lėšų ir resursų. Todėl į naujoves orientuotoms organizacijoms, siekiančioms greitai prisitaikyti prie rinkos pokyčių, tokie žmonės labai reikalingi.

Organizacijoms, siekiančioms turėti kuo daugiau proaktyvių darbuotojų, dažnai rūpi žinoti, ar tai asmens savybė, kurios negali keisti, ar – elgesio forma, kurią gali skatinti. Vieningo sutarimo šiuo klausimu nėra ir mokslinėje literatūroje. Pirmuose tyrimuose proaktyvumas buvo tiriamas kaip asmeninė savybė ir tik vėliau pradėtas tirti kaip elgesio forma, kurios pasireiškimas gali priklausyti nuo konkrečios situacijos. Remdamiesi įvairiomis motyvacijos teorijomis, Parker, Bindl, Strauss (2010) teigia, kad proaktyvus tikslo kėlimas ir siekimas priklauso nuo to, ar individai jaučiasi gebantys būti proaktyvūs („gali padaryti“), ar yra kažkokia prasmė, dėl ko turėtų keisti ateitį („priežastis“), ir ar jie yra pozityviai nusiteikę imtis proaktyvių veiksmų („energijos nukreipimas“). Tad organizacijos ir vadovai gali prisidėti prie to, kiek darbuotojai bus linkę elgtis proaktyviai.

*Naujienlaiškį rengė:*

*Lietuvos psichologų  
sąjungos organizacinės  
psichologijos komitetas*

[organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt](mailto:organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt)

Yra organizacijų, kuriose proaktyvumas yra skatinamas įvairiais būdais, pavyzdžiui, į darbuotojo tikslus įtraukiama, kad per tam tikrą laiką jis turi inicijuoti tam tikrą kiekį procesų ar darbo atlikimo optimizavimo veiksmų, už tai numatant skirti premijas. Atrodo, tokiu būdu organizacijos turėtų pasiekti didelį efektyvumą, bet ar tikrai? Ar visada būti proaktyviam gerai? Pasirodo, proaktyvus elgesys ir jo skatinimas gali turėti ir neigiamų pasekmių. Neigiamos pasekmės gali pasireikšti vien dėl lūkesčio, kad darbuotojai elgsis proaktyviai. Toks vadovų lūkestis gali sukelti darbuotojams įtampą ir skatinti trintį tarp proaktyvių ir mažiau proaktyvių darbuotojų. Nors darbdaviai dažniausiai tikisi iš darbuotojų proaktyvaus elgesio, bet pastebima, kad darbdaviai neretai nubaudžia proaktyvius darbuotojus, jei jų iniciatyvos nesutampa su įmonės vertybėmis ir interesais.

Taigi kiekviena organizacija turi pati įvertinti, ar tikrai jai svarbus kiekvieno darbuotojo proaktyvumas. Juk organizacijos sėkmei gali pakakti ir kelių pokyčių iniciatorių, tik svarbu sudaryti jiems tinkamas sąlygas ir nenuvertinti kitų darbuotojų.

## **Anksčiau darbininkai dirbdavo viršvalandžius, o turtingieji ne, šiuo metu viskas priešingai**

Visuomenėje vyrauja nuostata, kad turtingi žmonės turi daug laisvo laiko, nes turi daug pinigų ir gali sau leisti nieko nedirbti. Šiandien pažangioje ekonomikoje viskas yra priešingai. Turtuoliai pradėjo dirbti ilgesnes valandas negu vargšai. Aukštesnis darbo užmokestis daro laisvalaikį brangesnį: jei žmonės nedirba, jie praranda daug pinigų. Nuo 1980-ųjų turtingųjų atlyginimai pakilo smarkiai, tuo metu, kai mažiau uždirbančiųjų sustingo ar nukrito. Tokiu būdu auganti nelygybė drąsino turtuolius dirbti daugiau, o vargšus skatinti, kad dirbtų mažiau.

Šiuo metu tokia pati situacija ir aukštos kvalifikacijos specialistų tarpe. Dažnai jie praleidžia daug valandų darbe, negaudami apmokėjimo už „papildomas“ valandas. Kadangi aukštesnis darbo užmokestis leidžia žmonėms patenkinti daugiau savo materialių poreikių, jie atsisako laisvalaikio ir vietoj to pasirenka darbą. Darbas pažangioje ekonomikoje tapo intelektualesnis. Tai reiškia, kad daugiau žmonių negu kada nors anksčiau gali mėgautis savo darbu įstaigoje. Darbas dirbamas su malonumu, kurio turtingi žmonės netekdavo ir turėjo įprotį atsisakyti. Atlikti tyrimai atskleidė, kad darbas tampa intelektualesnis, stimuliuojantis žmogaus protą, o žmonės juo mėgaujasi labiau, negu leisdami laiką namuose ant sofos. „Aš atvykstu į darbą, kad dirbčiau, kad atsipalaiduočiau,“ pasakė vienas turtingasis, vadinasi, turtingi žmonės dažnai jaučia, kad laikas praleistas namie yra beprasmiškas.

2006 metai atliktas tyrimas atskleidė, kad amerikiečiai uždirbantys daugiau kaip 100.000 JAV dolerių, pasyvų laisvalaikį (pavyzdžiui, televizoriaus žiūrėjimas), rinkosi 40% rečiau negu uždirbantys mažiau kaip 20.000 JAV dolerių.

Mažiau išsilavinę darbuotojai turi daugiau laisvalaikio, tačiau blogėja jų darbo perspektyvos. Čikagos universiteto profesorius Erik Hurst aiškina, kad mažiau išsilavinę žmonės ne būtinai perka savo kelią į laisvalaikį, tačiau informacinės technologijos atveria didelį aukštos kokybės ir pigų pasilinksminimo pasaulį namuose, vadinasi, mažai apmokami darbuotojai neturi dirbti taip ilgai kaip dirbdavo anksčiau, kad turėtų teikiantį pasitenkinimą laisvalaikį.

Parengta pagal: <http://www.economist.com/news/finance-and-economics/21600989-why-rich-now-have-less-leisure-poor-nice-work-if-you-can-get-out>

## Kas nutinka, kai dirbame per daug?

Aukšti standartai darbe, nuolatiniai skatinimai ir netgi reikalavimai išnaudoti turimus įgūdžius, gebėjimus, žinias, dėti visas turimas pastangas neabejotinai turi dvejopas pasekmes. Iš vienos pusės, tokiu būdu darbuotojas yra skatinamas stengtis, tobulėti, atveriamos asmeninio ir profesinio augimo bei karjeros galimybės. Iš kitos pusės, gali susidaryti palankios sąlygos išseikvoti visus asmeninius resursus, kai kiekviena diena darbe tampa beprasmiškai leidžiamu laiku, neįsijaudinant pasitenkinimo atliekama veikla, negerbiant kolegų ar net klientų, ciniškai elgiantis su jais. Šie suvokimo bei elgesio pokyčiai gali rodyti darbuotojo pervargimą darbe. Kitaip tariant, tai ryškus rodiklis, jog darbuotojas persidirbo.

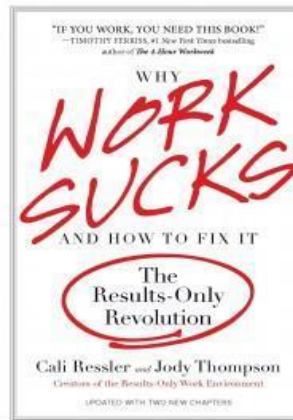
Ilgą laiką manyta, kad profesinis pervargimas būdingas tik toms profesijoms, kurių atstovai daug tiesiogiai bendrauja su žmonėmis, pavyzdžiui, medikams, policininkams, psychologams. Tačiau daugėja įrodymų, kad pervargti gali ir tie darbuotojai, kurie tiesioginio kontakto su klientais išvis neturi, pavyzdžiui, informacinių technologijų specialistai, techniniai darbuotojai, buhalteriai (Posig, Kickul, 2003).

Daugelis mokslininkų šį reiškinį įvardija kaip bene daugiausiai finansinių kaštų pareikalaujantį darbuotojo savijautos sutrikdymą, todėl tiek pačiam darbuotojui pajutus minėtus požymius, tiek įmonių atstovams pastebėtus darbuotojo elgesio pokyčius vertėtų nenumoti į tai ranka.

Tikriausiai daugeliui kyla klausimas, ką daryti, kai taip nutinka? Organizacinės psichologijos specialistai kartu su darbuotojo gerovei palankia organizacijos politika yra pajėgūs padėti susidoroti su pervargimu darbe. Visų pirma skatinama pašalinti streso šaltinius pačioje organizacijoje, pavyzdžiui, perdėtą darbuotojų stebėjimą, per ilgas darbo valandas, ribotą sprendimų priėmimą, netinkamą pokyčių valdymą ir pan. Derėtų nenuvertinti ir individualių darbuotojų savybių (pvz., asmeninių savybių, streso įveikos, emocinių resursų) svarbos, prie kurių vystymo gali prisidėti darbdaviai. Tačiau mokslininkų nuomone bene labiausiai susidoroti su pervargimu padeda socialinė aplinka. Ypatingai skatintinas socialinis palaikymas iš kolegų, vadovo, pozityvūs vadovo-pavaldiniai santykiai, darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą bei bendra darbuotojo gerovei palanki politika. Svarbiausia tai, kad profesinis pervargimas gali būti tarsi infekcija įmonėje. Negatyvios emocijos ir ciniškas elgesys su kitais gali užkrėsti negatyvumu ir kitus, todėl vertėtų rūpintis darbuotojų gerove, net jei niurzga tik vienas kolega ar pavaldinys.



## Knygos „Why Work Sucks and How to Fix It” apžvalga



Ši knyga gali pakeisti iki šiol galiojusį požiūrį į darbą. Dvi moterys iš Mineapolio (JAV) – J. Thompson ir C. Ressler sukūrė ir sėkmingai diegia įmonėse vadybos sistemą ROWE (angl. Results Only Work Environment). Šios modernios organizacinės sistemos pagrindas – darbo rezultatų, bet ne sugaišto laiko ar darbo atlikimo būdo (vietos) matavimas ir vertinimas. ROWE ne tik padaro darbuotoją savo laiko šeimininku, bet ir padeda organizacijai taupyti lėšas, nuomojantis nedideles patalpas, atsisakant darbo vietų, o technologijų pagalba matyti, kokiam etape yra vienas ar kitas procesas. Darbuotojai gali dirbti namuose, jaukioje kavinėje, paplūdimyje, gamtoje ar pan. Galima dirbti 10, 20, 40 valandų per savaitę. Svarbu viena – rezultatas. Nėra darbo laiko, kelionės į darbą, susirinkimų, kolektyvinių intrigu, pokalbių ir kitų „laiko valgytojų“. Juk paskaičiuota, kad biuro darbuotojas darbui skiria tik 3–3,5 val. per dieną. Tad ar būtina tas kelias valandas praleisti būtent biure? ROWE sistema įdiegta kompanijose GAP, Banana Republic, Mars International ir daugelyje kitų garsių kompanijų JAV bei Kanadoje. Pirmoji organizacija, išbandžiusi ROWE privalumus buvo Best Buy, valdanti 1150 parduotuvių, kurioje dirba apie 3200 biuro darbuotojų, kurių produktyvumas pakilo 35 %, o kaita sumažėjo 90 %. Kas gi norės prarasti darbą, kuriame pats organizuoja darbo procesą, nepatiri kasrytinio streso „pavėluosiu – nepavėluosi“, netenka girdėti pastabėlių „tai teikeisi atvykti?“, „jūs pažiūrėkite, kas išsimiegojęs mus aplankė.“ ir kitų pavėlavus 10-15 minučių. Nereikia turėti savo arsenale socialiai pateisinamų vėlavimo priežasčių („siaubingi kamščiai“, „avarija“, „susirgo vaikas“, etc.) ir virtuoziskai jomis manipuliuoti reikiamu momentu. Nereikia baimintis, kad ateinantis į darbą 10 min anksčiau ir išeinantis 10 min. vėliau, nepriklausomai nuo savo efektyvumo, gali būti paaukštintas, o vėluojantis – atleistas.

J. Ressler ir C. Thompson sukurta nauja organizacinė kultūra išgarsėjo savo esminėmis taisyklėmis:

- ❖ darbuotojai visuose lygiuose nustoja daryti tai, kas švaisto jų, jų klientų ar jų organizacijos laiką;
- ❖ darbuotojai turi laisvę dirbti tokiu būdu, kokiu nori;
- ❖ kiekviena diena yra lyg šeštadienis;
- ❖ darbuotojų asmeninis laikas neribojamas tol, kol darbas yra atliktas;
- ❖ darbas – ne vieta, į kurią einame, darbas – tai veikla;
- ❖ atvykti į darbą 14 val. nėra vėlu, išvykti iš darbo 14 val. nėra anksti;
- ❖ niekas nekalba apie tai, kiek valandų jis/ji dirbo;
- ❖ dalyvavimas susirinkimuose yra laisvanoriškas;
- ❖ yra normalu vykti apsipirkti trečiadienio rytą ar eiti į kiną ketvirtadienio popietę;
- ❖ nėra jokio darbo grafiko;
- ❖ nėra kritikuojamas nė vienas laiko leidimo būdas.

Laisvą darbo grafiką nemažai vadovų ar personalo vadovų iki šiol supranta kaip laisvą pasirinkimą – dirbti nuo 8 iki 17 val., ar nuo 9 iki 18 val. Todėl rekomenduojame šią knygą, padėsiančią kitaip pažvelgti į darbo ir asmeninio gyvenimo balansą.

Futuristai jau seniai prognozavo, kad ateitis priklausys įmonėms, kuriose bus sukurtos tokios darbo sąlygos, kuriose žmogus pajus, jog darbas yra jo gyvenimo būdas. Išsitrins ribos tarp darbo ir namų ir pats darbas tiesiog vadinsis veikla. Beje, ROWE taikoma moraliai brandiems ir atsakingiems asmenims, nes taisyklė paprasta – nėra rezultato, nėra užmokesčio.

## Kviečiame į diskusiją „Etinės dilemos organizacinio psichologo darbe“

LPS organizacinės psichologijos komitetas kviečia lapkričio 27 dieną dalyvauti diskusijoje „Etinės dilemos organizacinio psichologo darbe“. Diskusijos tikslas – pasidalyti patirtimi ir kartu ieškoti būdų, kaip spręsti profesinėje veikloje kylančias etines dilemas. Diskusijos metu bus nagrinėjamos realios situacijos, tad jei esate su jomis susidūrę, kviečiame pasidalyti!

**Renginio data:** Lapkričio 27 d. 18:00.

**Renginio vieta:** VU Filosofijos fakultetas, Universiteto g. 9/1, Vilnius.

Registruokitės ir situacijas siųskite el. paštu: [organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt](mailto:organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt)



## Kviečiame į XVII Europos darbo ir organizacinės psichologijos asociacijos kongresą

XVII kongresas, vyksiantis 2015 metų gegužės 20–23 dienomis Osle, Norvegijoje, yra skirtas pagarbiai ir efektyviai lyderystei – organizacijų ir žmonių valdymui neramiais organizacijos gyvavimo laikotarpiais. Kaip gali lyderiai vadovauti pagarbiai, kuomet organizacija susiduria su globalia konkurencija, išlaidų mažinimu, organizacijų restruktūrizavimu ir sujungimu, ir tuo pačiu metu išlaikyti organizaciją efektyvią? Kongrese bus nagrinėjami šie ir kiti panašaus pobūdžio klausimai darbo ir organizacinės psichologijos požiūriu. Bus paliejami socialinių pokyčių įtakos organizacijai ir darbui, įvairovės valdymo organizacijoje, darbuotojų sveikatos ir gerovės, empatijos ir konfliktų, konstruktyvių ir destruktivių santykių ir jų įtakos komandoms ir organizacijoms, efektyvių darbo komandų, ir kiti klausimai.

Organizatoriai maloniai kviečia dalyvauti akademinio pasaulio atstovus bei organizacinius psichologus praktikus.

Daugiau informacijos apie renginį galite rasti Kongreso interneto svetainėje adresu: <http://www.eawop2015.org/>.

Kilus klausimams kviečiame kreiptis į EAWOP 2015 kongreso ambasadorę Lietuvoje dr. Jurgitą Lazauskaitę-Zabielskę el. paštu [jurgita.zabielske@gmail.com](mailto:jurgita.zabielske@gmail.com).

## EAWOP praktikos laboratorija Vilniuje

Europos darbo ir organizacinės psichologijos asociacijos (EAWOP) organizuojama III praktikos laboratorija (WorkLab), skirta organizacijų psichologams praktikams, šiais metais lapkričio 13–15 d. vyko Vilniuje. Renginio tikslas – formuoti ir vystyti profesinius įgūdžius, geriau suprasti modernų organizacijos gyvenimą ir dinamiką, mokytis taikyti tyrimų rezultatus praktikoje ir formuoti poreikius tyrimams, aptarti ir kurti naujus konsultavimo metodus, bendradarbiauti su kolegomis praktikais. Šių metų praktikos laboratorijos tema buvo skirta daugeliui organizacijų aktualiame klausime, kaip pagerinti darbo atlikimą stiprinant komunikaciją tarp vadovų ir pavaldinių. Renginio metu buvo daug dirbama komandose, analizuojamos dalyvių patirtos situacijos ir ieškoma jų sprendimo būdų. Dalyviai buvo iš skirtingų šalių, tai suteikė puikią galimybę pasidalyti patirtimi su užsienio kolegomis.



## Verslo psichologijos konferencija „Socialiai atsakinga organizacija psichologiniu požiūriu”

Lapkričio 7 d. organizacinės psichologijos atstovus bei visus, besidominčius šia sritimi, sukvieta 5-oji Verslo psichologijos konferencija „Socialiai atsakinga organizacija psichologiniu požiūriu”, kurią organizavo Mykolo Romerio universiteto Psichologijos institutas bei Vytauto Didžiojo universiteto Bendrosios ir Teorinės psichologijos katedros ir Psichologijos klinika. Konferencijoje siekta aptarti socialinės atsakomybės problemas ir iššūkius modernioje rinkoje ir pristatyti psichologijos siūlomus praktinius problemų sprendimus verslo ir viešose organizacijose. Konferencijos metu dalyviai galėjo praturtinti žinias apie socialiai atsakingą organizaciją ir turėjo unikalią galimybę pasiklausyti kitų mokslo sričių atstovų bei kolegų iš užsienio vertingų išvalgų ir patirties šia tema.

## XXVIII Tarptautinis Taikomosios psichologijos kongresas



Globalūs pokyčiai įvairiose srityse, socialinės, politinės bei ekonominės krizės skatina įsijungti ir taikomosios psichologijos specialistus, ieškant sprendimų ilgalaikiai žmonių gerovei kurti. Siekiant taikomosios psichologijos atstovams prisidėti prie šios problemos nagrinėjimo, šių metų liepos 8 - 13 dienomis keturi su puse tūkstančio dalyvių susirinko Prancūzijoje, Paryžiuje, vykusiame XXVIII Tarptautiniame Taikomosios psichologijos kongrese „From crisis to sustainable Well-being”. Ši mokslinė konferencija, rengiama nuo 1920 metų Tarptautinės Taikomosios psichologijos Asociacijos (IAAP) iniciatyva, sukvieta daugiau nei 100 pasaulio šalių atstovus, praktikus bei mokslininkus, iš skirtingų psichologijos mokslo disciplinų keistis naujomis idėjomis, plėtoti naujus projektus bei sustiprinti psichologų tinklą.

Konferencijoje buvo patvirtinta parama Jungtinių Tautų Tvaraus Vystymo Tikslams (angl. Sustainable Development Goals) 2015-2030 m. Psichologijos mokslo indėlis siekiant šių tikslų yra neabejotinai svarbus: panaikinti skurdą, skatinti ekonominį augimą ir padorų darbą visiems, mažinti nelygybę, spręsti klimato pokyčių problemas, remti tvarias ekosistemas, pasiekti lyties lygybės, kokybiško išsilavinimo, taikios visuomenės ir teisingumo visiems. Ypatingai svarbia grandimi siekiant šių tikslų tampa ir organizacinės psichologijos specialistai. Kongrese gausiai susirinę aukščiausio lygmens organizacinės psichologijos mokslininkai dalijosi labai įvairiapuse patirtimi apie tai, kaip nuolatinių pokyčių procese kurti tvarią darbuotojų gerovę įtraukiant skirtingas organizacijos dedamasias (darbuotojus, lyderius, procesus ir kt.).

## Dalyvaujantys, tačiau neįsitraukę darbuotojai

Turbūt kiekvienas organizacijose dirbantis psichologas pastebi, jog darbuotojų aktyvumas įvairiose darbo veiklose yra skirtingas. Vieni nenori nei prisidėti, nei dalyvauti, kiti yra sąlyginai pasyvūs „dalyvautojai“, o treči energingai ir noriai patys prisideda prie veiklų kūrimo bei įgyvendinimo. Pastarąsias dvi grupes atitinkamai galime pavadinti „dalyvaujančiais“ ar „įtrauktais“ (angl. *involved*) ir „įsitraukusiais“ (angl. *engaged*) darbuotojais.

Kuo skiriasi organizacijos, kuriose dirba įtraukti, o ne įsitraukę darbuotojai? L. Ferlazzo nurodo, kad įsitraukę darbuotojai su darbdaviais bendrauja dialogo principu, o dalyvaujantys dažniausiai yra tik išklausančių vaidmenyje, t. y. vyksta tik vienpusė komunikacija.

O kuo skiriasi darbuotojai, kurie yra patys įsitraukę į veiklas užuot įtraukti dėl aplinkybių ar taisyklių? Tiek Lietuvos, tiek užsienio literatūroje įsitraukimas yra siejamas su vidine motyvacija, susitapatinimu su darbinio vaidmeniu, atsidavimu veiklai tiek fiziškai, tiek psichologiškai ir emociškai. Skirtumas tarp savarankiškai įsitraukusio ir įtraukto asmens gerai atsispindi Schmidt ir kolegų pasiūlytame apibrėžime, kuriame įsitraukimas yra apibūdinamas kaip darbuotojo dalyvavimas *patinkančioje* veikloje jai *įsipareigojant ir atsiduodant*. Taigi „*employee involvement*“ galėtume versti kaip „darbuotojų dalyvavimą“ ar „darbuotojų įtraukimą“, o „*employee engagement*“ – „darbuotojų įsitraukimą“, kuris reiškia, jog asmenys yra atsidavę ir patenkinti savo darbu.

---

***Jeigu norite prisidėti prie naujienlaiškio rengimo,  
turite išvalgy, kuriomis norėtumėte pasidalyti su  
kolegomis, norite pranešti apie organizacijų  
psichologams aktualų renginį ar pasidalyti išpūdžiais  
apie jį, abejojate dėl profesiniame gyvenime  
vartojamos sąvokos vertimo į lietuvių kalbą – rašykite  
mums!***

[organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt](mailto:organizacine.psichologija@psichologusajunga.lt)

