

**ΥΠΟΕΡΓΟ: ΥΠΟΕΡΓΟ 3 «ΔΡΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΙΝΕΠ»**

**της Πράξης «ΔΡΑΣΕΙΣ ΣΥΝΕΧΙΖΟΜΕΝΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ 2014-2021»
κωδ. ΟΠΣ 5000245**

**ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ:
ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ: ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΑΣΠΙΣΗ
ΤΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ**

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Κωδικός εκπαιδευτικού υλικού:

Κωδικός Πιστοποίησης προγράμματος: 708

**ΥΠΟΕΡΓΟ: ΥΠΟΕΡΓΟ 3 «ΔΡΑΣΕΙΣ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ ΠΟΙΟΤΗΤΑΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΩΝ
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΔΡΑΣΕΩΝ ΤΟΥ ΙΝΕΠ»**

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ:

**ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΙΚΑΝΟΤΗΤΩΝ: ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΚΑΙ ΠΡΟΑΣΠΙΣΗ ΤΗΣ
ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΥΕΞΙΑΣ**

ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μέλη Ομάδας

Συντονιστής/στρια: Δρ. Γαλανάκης Μιχάλης

Συγγραφείς:

Δρ. Κατσαρός Κλεάνθης

Δρ. Πετσιμέρη Ειρήνη

Δρ. Γκαντώνα Γεωργία

Αξιολογητές/τριες:

Δρ. Κουτσοσίμου Μελπομένη

Μαχαίρα Νίκη

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1. Εισαγωγή στην έννοια της Ψυχολογικής Ευεξίας	σελ.4
Κεφάλαιο 2. Θετικότητα και Νόημα Ζωής	σελ.34
Κεφάλαιο 3. Αυτονομία και Ψυχολογική Ευημερία	σελ.58
Κεφάλαιο 4. Ανάπτυξη Δέσμευσης και Ψυχολογική Ευημερία	σελ.66
Κεφάλαιο 5. Δεξιότητες Προάσπισης της Ψυχολογικής Ευημερίας	σελ.77
Κεφάλαιο 6. Αυτοαποτελεσματικότητα και Θετικές Σχέσεις	σελ.97
Παράρτημα. Προσωπικό Πλάνο Ανάπτυξης	σελ.131

Κεφάλαιο 1^ο

Εισαγωγή στην έννοια της ψυχολογικής ευεξίας – Κύρια θεωρητικά μοντέλα- Αποτύπωση προσωπικών επιπέδων και διερεύνηση στάσεων για την ψυχολογική ευεξία

1.1. Σκοπός

Το κεφάλαιο αυτό θα σας ξεναγήσει στην έννοια της ψυχολογικής ευεξίας, στα κύρια θεωρητικά μοντέλα και επιμέρους προσεγγίσεις της, καθώς και στους παράγοντες που συμβάλλουν στην προαγωγή της. Επιπλέον, θα παρουσιαστούν τα κύρια έγκυρα εργαλεία μέτρησής της για την εκτίμηση των προσωπικών επιπέδων ψυχολογικής ευεξίας και των αναγκών προαγωγής της.

Λέξεις κλειδιά:

Ήδονική – ευδαιμονική ευεξία, υποκειμενική ευεξία, ψυχολογική ευεξία, επαγγελματική ικανοποίηση, συναισθήματα, αυθεντική ευτυχία, ροή, εργαλεία μέτρησης ψυχολογικής ευεξίας

1.2. Διασαφήνιση βασικών εννοιών

Βιωματική άσκηση

Πριν ξεκινήσουμε τα μαθήματα του σεμιναρίου, προσπαθήστε να σκεφτείτε το τωρινό επίπεδο της ευτυχίας σας. Πόσο ευτυχισμένος/η είστε; Δοκιμάστε την ακόλουθη άσκηση για να συνειδητοποιήσετε πόσο ευτυχισμένοι/ες νιώθετε και πώς μπορείτε να νιώσετε ακόμη μεγαλύτερη ευτυχία (Hefferon, 2019).

Η ακόλουθη άσκηση ονομάζεται «ο κύκλος της ευτυχίας». Για να την κάνετε, πάρτε ένα κενό φύλλο χαρτί και σχεδιάστε έναν μεγάλο κύκλο, που αντιπροσωπεύει το κυκλικό διάγραμμα της ευτυχίας. Τώρα σκεφτείτε τη ζωή σας και τους τομείς, στους οποίους αφιερώνετε την ενέργειά σας, όπως η οικογένεια, η υγεία, η άσκηση, οι στόχοι, οι πνευματικές/ θρησκευτικές πρακτικές, η δουλειά και η διασκέδαση. Αφού τα σκεφτείτε, να φτιάξετε «φέτες» στο κυκλικό διάγραμμα που να δείχνουν πόση ενέργεια αφιερώνετε στο καθένα. Αντιστοιχεί το μέγεθος κάθε φέτας στη σπουδαιότητά της; Αν, για παράδειγμα, η οικογένεια είναι πολύ σημαντική για εσάς, αλλά αποτελεί μικρό μόνο μέρος του διαγράμματος, τότε ίσως

είναι ώρα να αρχίσετε να σκέφτεστε πώς θα μπορούσατε να περιορίσετε άλλους τομείς για να ασχοληθείτε περισσότερο με τον συγκεκριμένο. Τέλος, να καταγράψετε πέντε τρόπους, με τους οποίους θα μπορούσατε να εξοικονομήσετε χρόνο γι' αυτές τις φέτες και, επομένως, να αισθανθείτε μεγαλύτερη ευεξία.

Η έννοια της ψυχολογικής ευεξίας εντάσσεται στην επιστήμη της Θετικής Ψυχολογίας, η οποία επιδιώκει «να κατανοήσει, να μετρήσει, να ανακαλύψει και να προαγάγει τους παράγοντες που διευκολύνουν την ανάπτυξη των ατόμων και των κοινοτήτων» (Sheldon και συν., 2000). Η θετική ψυχολογία επικεντρώνεται σε έννοιες όπως ευτυχία, ροή, ατομικές δυνάμεις χαρακτήρα, ευεξία, χαρακτηριστικά θετικών ομάδων και οργανισμών. Στόχος πλέον δεν είναι μόνο η άρση της παθολογίας αλλά η επιδίωξη της ευτυχίας - ευεξίας. Και η επιδίωξη αυτή δεν περιορίζεται σε ατομικό επίπεδο αλλά επεκτείνεται και σε ομαδικό. Ο τομέας της θετικής ψυχολογίας, λοιπόν, εξετάζει τους παράγοντες που οδηγούν στην ευδοκίμηση και ζωτικότητα των ατόμων και των ομάδων – κοινοτήτων και όχι τους παράγοντες που οδηγούν στην εξασθένησή τους.

Συζήτηση

Γιατί αποφασίσατε να παρακολουθήσετε αυτό το μάθημα; Τι ήταν αυτό το οποίο προσήλκυσε το ενδιαφέρον σας στο περίγραμμα του μαθήματος; Ήταν κάποια εμπειρία σας από το παρελθόν ή κάποιο συγκεκριμένο θέμα;

Ο αρχικός στόχος της Θετικής Ψυχολογίας ήταν η αμφισβήτηση του μοντέλου της ασθένειας και η επικέντρωση στον προβληματισμό ότι η απουσία της ψυχικής νόσου δεν ισοδυναμεί με την παρουσία της ψυχικής υγείας. Επίσης, η Θετική Ψυχολογία υποστηρίζει ότι στόχος δεν πρέπει να είναι η αναζήτηση των παθολογικών ενδείξεων και η αντιμετώπιση του ατόμου ως «χαλασμένου» που χρειάζεται διόρθωση. Βασική επιδίωξη της Θετικής Ψυχολογίας είναι ο εντοπισμός των δυνάμεων του ανθρώπου και η προσπάθεια ενίσχυσής τους. Η κατάλληλη καθοδήγηση – παρέμβαση – άσκηση συμβάλλει στο να ανακαλύψει το άτομο τις δεξιότητες και τα εφόδιά του, να εντοπίσει τα δυνατά του σημεία και να μάθει να τα χρησιμοποιεί συχνότερα σε όλους τους τομείς της ζωής (Hefferon, 2019). Η θετική

5

ψυχολογία ουσιαστικά δεν θέτει το ερώτημα «Γιατί δεν τα καταφέρνουν αυτά τα άτομα;» αλλά «Γιατί τα καταφέρνουν αυτά τα άτομα;».

Εισηγητής της έννοιας της Θετικής Ψυχολογίας υπήρξε ο Maslow (1954), ο οποίος θεωρούσε ότι η ψυχολογία πρέπει να επικεντρωθεί στις ανθρώπινες δυνατότητες και όχι στις ανθρώπινες ανεπάρκειες. Οι πρωτοπόροι και θεμελιωτές της Θετικής Ψυχολογίας M. Seligman και M. Csikszentmihalyi (2000) ανέπτυξαν το θεωρητικό υπόβαθρο για μια *αλλαγή παραδείγματος*, μια *στροφή* στη σύγχρονη ψυχολογία, ώστε «να κοιτάμε τις δυνάμεις μας και όχι τις αδυναμίες μας» (Seligman και Csikszentmihalyi, 2000). Πρόκειται για μια νέα «ανάγνωση», θεώρηση του κόσμου, όπου προκρίνεται η κινητοποίηση των δυνατοτήτων των ατόμων με στόχο την επίλυση των προβλημάτων.

Συζήτηση

Μπορείτε να συζητήσετε ανά ομάδες και στη συνέχεια στην ολομέλεια τα ακόλουθα θέματα:

- Ποια θεωρείτε ότι είναι τα καινοτόμα στοιχεία της Θετικής Ψυχολογίας;
- Αν αυτή η Ψυχολογία είναι θετική, αυτό σημαίνει ότι κάθε άλλος τομέας της ψυχολογίας είναι αρνητικός;
- Ποια πιστεύετε ότι είναι η χρησιμότητα της Θετικής Ψυχολογίας στη σύγχρονη κοινωνία;

Προτεινόμενες πηγές

www.authentichappiness.org

Το authentic happiness (αυθεντική ευτυχία) είναι ο αρχικός ιστότοπος αναφορικά με τη θετική ψυχολογία. Εδώ υπάρχουν τα κύρια εργαλεία της Θετικής Ψυχολογίας.

www.positiveemotions.gr

Ο ιστότοπος της Ελληνικής Εταιρείας Θετικής Ψυχολογίας περιλαμβάνει πληροφορίες για τη θεωρία και πράξη της Θετικής Ψυχολογίας.

1.3 Ψυχολογική ευεξία και επαγγελματική ικανοποίηση

Το εργασιακό περιβάλλον μπορεί και πρέπει να συνιστά για τον άνθρωπο χώρο δημιουργίας και ανάπτυξης. Η κάλυψη των βασικών αναγκών του, όπως είναι οι οικονομικές απολαβές, η ασφάλεια κλπ, δεν διασφαλίζουν πάντοτε το ότι οι εργαζόμενοι θα αποδώσουν το μέγιστο των ικανοτήτων τους με τα αντίστοιχα οφέλη για την υπηρεσία. Χρειάζεται να είναι ικανοποιημένοι από τον εργασιακό τους χώρο λαμβάνοντας την αντίστοιχη ανατροφοδότηση και αναγνώριση.

Είναι ζωτικής σημασίας, λοιπόν, να διερευνηθούν οι τρόποι, με τους οποίους οι άνθρωποι θα νιώσουν ότι αναπτύσσονται οι ικανότητές τους στο χώρο εργασίας και αυτός αντιστοίχως θα μετεξελιχθεί σε χώρο δημιουργίας και προσωπικής εξέλιξης. Η Θετική Ψυχολογία τόνισε την ανάγκη να αισθάνονται σίγουροι οι άνθρωποι για τις ικανότητές τους, να καλλιεργούν τα δυνατά τους σημεία και να προσαρμόζονται στις απαιτήσεις της ζωής. Όλα αυτά συμβάλλουν στην ενδυνάμωση του συναισθήματος της ευεξίας και της ικανοποίησης από τη ζωή.

Η υποστήριξη και η ενίσχυση της ευεξίας των εργαζομένων έχει θετικά αποτελέσματα τόσο για τους ίδιους όσο και για την υπηρεσία. (Wright και Cropanzano, 1999). Κατά συνέπεια είναι απαραίτητο να δοθεί μεγάλη προσοχή στην ψυχολογική ευεξία των ατόμων και να σχεδιαστούν και αναπτυχθούν οι κατάλληλες παρεμβάσεις, οι οποίες θα βασίζονται στο πεδίο της Θετικής Ψυχολογίας.

1.4 Κατανοώντας τα συναισθήματα

Τα συναισθήματα είναι μέρος της ανθρώπινης υπόστασης (Hefferon, 2019) και τείνουν να επικεντρώνονται σε ένα συγκεκριμένο περιστατικό που αφορά το παρελθόν, το παρόν ή το μέλλον. Τα *συναισθήματα* είναι συνήθως βραχύβια και γίνονται αντιληπτά τη στιγμή, όπου παρουσιάζονται. Αντιθέτως, οι *διαθέσεις* είναι κάτι που έχει διάρκεια στο χρόνο. Οι ερευνητές επικεντρώνονται στη λεγόμενη «*συναισθηματική κατάσταση*» που αφορά στο βαθμό, όπου κάποιος βιώνει αρνητικές και θετικές διαθέσεις (Peterson, 2006). Επιπλέον, τα ίδια γεγονότα προκαλούν διαφορετικές συναισθηματικές αποκρίσεις σε διαφορετικά άτομα. Οι διαφορές αυτές αποτελούν το λεγόμενο «*συναισθηματικό ύψος*», το συναισθηματικό μας στυλ σχετικά με το αν βιώνουμε περισσότερο θετικές ή αρνητικές διαθέσεις.

Ερώτημα για αναστοχασμό

Ποιο πιστεύετε ότι είναι το δικό σας συναισθηματικό στυλ;

Πώς το αναγνωρίζετε;

1.5 Το φαινόμενο της διεύρυνσης

Σύμφωνα με την Fredrickson (2009), τα δέκα κύρια θετικά συναισθήματα είναι η χαρά, η ευγνωμοσύνη, η γαλήνη, το ενδιαφέρον, η ελπίδα, η περηφάνεια, η ευθυμία, η έμπνευση, το δέος και η αγάπη. Σύμφωνα με τις εμπειρικές έρευνές της (Fredrickson, 2001), όταν βιώνουμε ένα από τα κύρια θετικά συναισθήματα, ο νους μας τείνει να γίνει πιο δεκτικός (*διευρύνεται*) και μπορούμε να σκεφτούμε πιο πρωτότυπα. Διευρύνουμε δηλαδή τα νοητικά μας σχήματα, αντιμετωπίζουμε ολιστικά κάποια κατάσταση και μπορεί να βρούμε εναλλακτικές ή πιο δημιουργικές λύσεις σε διάφορα ζητήματα.

Ατομική άσκηση

Σκεφτείτε πάνω σε ένα από τα δέκα κύρια συναισθήματα, που προτείνονται από την Fredrickson (2009).

- Πότε ένιωσα αυτό το συναίσθημα για τελευταία φορά;
- Που ήμουν; Τι έκανα;
- Πώς μπορώ να ξαναζήσω αυτό το συναίσθημα; Τι μπορώ να κάνω για να το καλλιεργήσω;

1.6 Η ηδονιστική και η ευδαιμονική αντίληψη της ευτυχίας

Υπάρχουν δύο βασικές σχολές σκέψης σχετικά με τους παράγοντες που προάγουν την ευεξία. Από την μία πλευρά, υπάρχει η *ηδονιστική* αντίληψη της ευτυχίας από την οπτική της υποκειμενικής ευεξίας, επικεντρώνοντας στην εμπειρία της ευχαρίστησης και του θετικού συναισθήματος. Από την άλλη πλευρά, υπάρχει η *ευδαιμονική* προσέγγιση της ευεξίας, σύμφωνα με την οποία η ευεξία έγκειται στην πραγμάτωση των δυνατοτήτων του ανθρώπου, στην έκφραση της αρετής και στην αξία των πράξεών μας. Οι δύο έννοιες συνδέονται εννοιολογικά αλλά αποτελούν εμπειρικά *διακριτές* διαστάσεις της ευεξίας (Keyes και συν., 2002)

Ηδονιστική αντίληψη

Ευδαιμονική αντίληψη

Έμφαση στην εμπειρία της ευχαρίστησης και του θετικού συναισθήματος	Έμφαση στην πραγμάτωση των δυνατοτήτων του ανθρώπου, Έκφραση της αρετής, αξία των πράξεων
---	---

ΜΕΛΕΤΕΣ

Ταξίδι στην ιστορία της λέξης.

Οι Αρχαίοι Έλληνες και οι έννοιες «δαίμων», «ευ-δαίμων», «ευδαιμονία»

- Στην Αρχαιότητα η λ. «δαίμων» ισοδυναμούσε με την απροσδιόριστη θεϊκή δύναμη. Ο ευ-δαίμων ήταν ο καλός δαίμων, η τύχη στη ζωή του ανθρώπου.
- Ο Ηράκλειτος αναφέρει «ήθος ανθρώπω δαίμων» («θεός για τον άνθρωπο δεν είναι παρά ο χαρακτήρας»).

Ποιες σκέψεις σας δημιουργεί αυτή η ρήση;

- Επίσης, στην λέξη «δαίμων» απέδιδαν την έννοια του φύλακα άγγελου «κατά φύλακα δαίμονα». Από εδώ προκύπτει και η έννοια της *ευδαιμονίας*.

Αριστοτέλης, Ηθικά Νικομάχεια.

Ο Αριστοτέλης διερωτήθηκε για το ακόλουθο:

«Αυτός είναι, επίσης, και ο λόγος που τίθεται το ερώτημα αν η ευδαιμονία είναι κάτι που αποκτιέται με τη σπουδή, με τον εθισμό ή με κάποια άλλη μορφή άσκησης, ή μήπως έρχεται στον άνθρωπο σαν ένα είδος δώρου των θεών ή και της τύχης». (1099b 9, 11-13)

Εσείς τι πιστεύετε;

Ο Αριστοτέλης συνεχίζει και δίνει τη δική του απάντηση στο ερώτημα:

«Θα πρέπει, επίσης, να δεχτούμε ότι η ευδαιμονία είναι ένα κοινό αγαθό, που μπορεί να αποκτηθεί από πολλούς ανθρώπους, αφού είναι δυνατό να υπάρξει σε όλους όσοι δεν είναι ανάπηροι ως προς την αρετή: το μόνο που χρειάζεται είναι κάποιο είδος σπουδής και προσωπικής προσπάθειας» (1099b 9, 22-24).

A) Η υποκειμενική ευεξία και η ηδονιστική αντίληψη

Η ηδονιστική ευεξία αναφέρεται στην *ικανοποίηση του ατόμου από τη ζωή του*, στη *βίωση θετικών συναισθημάτων* και στα *χαμηλά επίπεδα αρνητικών συναισθημάτων*. Μια από τις κριτικές που ασκούνται στην προσέγγιση αυτή είναι ότι παραγνωρίζει την έννοια του σκοπού και του νοήματος που είναι απαραίτητα για μια ολιστική προσέγγιση της ευεξίας. (Hefferon, 2019). Η υποκειμενική ευεξία αναφέρεται στον τρόπο, με τον οποίο οι άνθρωποι αξιολογούν τη ζωή τους με όρους συναισθηματικών και γνωστικών εξηγήσεων (Diener, 2000) και υπάρχουν διάφορες κλίμακες για τη μέτρησή της. Τα εργαλεία συγκλίνουν με αναφορές για τη διάθεση, με αξιολογήσεις από ειδικούς, με αναφορές συγγενών και φίλων και το χαμόγελο. (Diener και συν., 2002). Οι κλίμακες αποτελούνται από πολύ απλές ερωτήσεις και δεν αφορούν συγκεκριμένες καταστάσεις.

Οι Rath και Harter (2010) παρουσιάζουν τα *«πέντε απαραίτητα στοιχεία για την ευεξία»*, ως εξής:

- *Η επαγγελματική ευεξία:* αναφέρεται στο χώρο, όπου περνάμε τον περισσότερο χρόνο της ημέρας μας
- *Η κοινωνική ευεξία:* αναφέρεται στις σχέσεις και στις εμπειρίες μας, οι οποίες στηρίζονται στην αγάπη
- *Η οικονομική ευεξία:* αναφέρεται στην ικανότητά μας να διαχειριζόμαστε την οικονομική μας κατάσταση

Συζήτηση

Τα χρήματα φέρνουν άραγε την ευτυχία; Οι Rath και Harter (2010) αναφέρουν πέντε συμβουλές για την βελτίωση της *«οικονομικής ευεξίας»*

1. Να είστε ικανοποιημένοι με το εισόδημά σας, όποιο κι αν είναι αυτό.
2. Να ζείτε σύμφωνα με το εισόδημά σας.
3. Να είστε συνετοί και στα έξοδα και στην αποταμίευση (σκεπτόμενοι βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα)
4. Να ξοδεύετε χρήματα για εμπειρίες και όχι μόνο για υλικά αγαθά (οι εμπειρίες δημιουργούν αναμνήσεις, στις οποίες μπορεί να ανατρέξετε και

να τις απολαύσετε σε μεταγενέστερο χρόνο)

5. Να ξοδεύετε τα χρήματά σας για άλλους και όχι μόνο για τον εαυτό σας.

- *Η σωματική ευεξία:* αναφέρεται στην δυνατότητα να έχουμε καλή υγεία και ενέργεια
- *Η ευεξία της κοινότητας:* αναφέρεται στο ρόλο και στη συμμετοχή μας στην κοινότητα, όπου ζούμε.

Βιοματική άσκηση

Η Κλίμακα Επιδίωξης Cantril (1965) κατασκευάστηκε από τον κοινωνικό ερευνητή H. Cantril και αφορά την ευτυχία στο παρόν (στον εμπειρικό εαυτό) και στο μέλλον (στον στοχαστικό εαυτό). Η κλίμακα προσαρμόστηκε στα ελληνικά δεδομένα από την Λεοντοπούλου Σ..



10: Η καλύτερη δυνατή ζωή

9:

8:

7:

6:

5:

4:

3:

2:

1:

0: Η χειρότερη δυνατή ζωή.

(Diener και συν., 2009)

<https://news.gallup.com/poll/122453/understanding-gallup-uses-cantril-scale.aspx>

Σε ποιο σκαλοπάτι νιώθετε ότι βρίσκεστε αυτή τη στιγμή; (σκάλα του παρόντος)

Σε ποιο σκαλοπάτι νομίζετε ότι θα βρίσκεστε σε περίπου πέντε χρόνια από τώρα; (σκάλα του μέλλοντος)

Τρόπος βαθμολόγησης

Άτομα που ευημερούν (*thriving*): τα άτομα που βαθμολογούν την ζωή τους τώρα με 7+ θεωρείται ότι βιώνουν υψηλά επίπεδα ευεξίας σε καθημερινή βάση, με χαμηλότερα επίπεδα ανησυχίας και υψηλότερα επίπεδα ευτυχίας, απόλαυσης, ενδιαφέροντος.

Άτομα που πασχίζουν (*struggling*): τα άτομα με βαθμολογία 5 και 6 θεωρείται ότι πασχίζουν και έχουν περισσότερο άγχος και ανησυχία

Άτομα που υποφέρουν (*suffering*): τα άτομα με βαθμολογία από 4 και κάτω θεωρείται ότι υποφέρουν. Πιστεύουν ότι η ζωή τους είναι πολύ άσχημη, δεν πιστεύουν ότι θα αλλάξει στο μέλλον, ενώ βιώνουν περισσότερο σωματικό πόνο και αυξημένα επίπεδα

άγχους, ανησυχίας, θλίψης και θυμού.

Προτεινόμενη πηγή

Στον ακόλουθο σύνδεσμο θα βρείτε αποσπάσματα από το ντοκιμαντέρ του BBC «*The Happiness Formula*» («Η συνταγή της ευτυχίας»)

http://news.bbc.co.uk/2/hi/programmes/happiness_formula/default.stm

Το παράδοξο της επιλογής (Schwartz & Ward, 2004)

Εργασία σε ομάδες

Ο ερευνητής Barry Schwartz αναφέρει σε μια ομιλία του σχετικά με την ελευθερία της επιλογής στον σύγχρονο κόσμο: *«Αν ενδιαφερόμαστε να μεγιστοποιήσουμε την ευημερία των πολιτών μας, ο τρόπος να το πετύχουμε είναι να μεγιστοποιήσουμε την ελευθερία του ατόμου. Ο τρόπος μεγιστοποίησης της ελευθερίας είναι η μεγιστοποίηση των επιλογών. Όσο περισσότερες επιλογές έχουν οι άνθρωποι, τόσο περισσότερη ελευθερία έχουν, και συνακόλουθα έχουν περισσότερη ευημερία».*

Να συζητήσετε την άποψη αυτή. Μπορείτε να θυμηθείτε μία περίπτωση όπου θέλατε να αγοράσετε ένα συγκεκριμένο αγαθό, έναν υπολογιστή ή ένα κινητό τηλέφωνο. Πόσες επιλογές υπήρχαν; Αυτό ήταν κάτι που σας διευκόλυνε ή σας δυσκόλεψε στην τελική σας απόφαση;

Στη συνέχεια να παρακολουθήσετε το βίντεο (έχει ελληνικούς υποτίτλους) με απόσπασμα από την ομιλία του Barry Schwartz σχετικά με την *ελευθερία της επιλογής*.

<https://www.psychologynow.gr/psychologia-texni/vinteo/120-barry-schwartz-to-paradoxo-tis-epilogis-ted-video.html>

Συμφωνείτε ή διαφωνείτε με τα επιχειρήματα και τα παραδείγματα της ομιλίας;

Ο σύγχρονος κόσμος είναι γεμάτος με επιλογές, διαφορετικά είδη και πολλές διαφορετικές εκδοχές όλων σχεδόν των καταναλωτικών αγαθών. Η ελευθερία της επιλογής τείνει να εξελιχθεί σε «*τυραννία της επιλογής*», όπου η ύπαρξη περισσότερων επιλογών δεν είναι κάτι απαραίτητα καλό: το στρες και το άγχος εξαιτίας των *υπερβολικά* πολλών επιλογών μπορεί να οδηγήσουν σε μειωμένα επίπεδα ψυχολογικής ευεξίας. Επίσης, οι ώρες, τις οποίες αφιερώνουν οι άνθρωποι εξετάζοντας εξονυχιστικά τις τόσες πολλές επιλογές περιορίζει τον χρόνο που αφιερώνουν σε πιο αξιόλογες επιλογές. Κατά συνέπεια, ορισμένες φορές η ύπαρξη

15

πολλών επιλογών δεν μας κάνει καλό, ιδιαίτερα αν έχουμε την τάση για μαξιμαλισμό, διακρινόμαστε δηλαδή από την εμμονή να αναζητάμε όλες τις δυνατές εναλλακτικές και την καλύτερη δυνατή λύση, ένα είδος *τελειοθηρίας*.

- Barry Schwartz, *The Paradox of Choice - Why More is Less*, Harper Perennial, 2004
- *Ολοκληρωμένη ομιλία (διάρκειας 1.04') σε διαφορετικό κοινό σχετικά την ελευθερία της επιλογής με αγγλικούς υποτίτλους είναι στον ακόλουθο σύνδεσμο*
<https://www.youtube.com/watch?v=Iy8R5TZNVIA>
- Εξαιρετικά ενδιαφέρον είναι το άρθρο των ψυχολόγων Sheena Iyengar and Mark Lepper σχετικά με την ποικιλία ενός καταναλωτικού αγαθού, της μαρμελάδας. *When choice is demotivating: Can one desire too much of a good thing?* (2000).

Κλίμακες μέτρησης της υποκειμενικής ευεξίας

Για τη μέτρηση της υποκειμενικής ευεξίας χρησιμοποιούνται οι κλίμακες αυτοαναφοράς, όπως η *Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή* - SWLS (Satisfaction with Life Scale) και η *Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας* – SHS (Subjective Happiness Scale), καθώς η ευτυχία είναι υποκειμενικό φαινόμενο.

Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή (Satisfaction With Life Scale - SWLS)

(Diener και συν.,1985. Η κλίμακα σταθμίστηκε σε ελληνικό δείγμα από τους Galanakis et al., 2016)

Οδηγίες

Παρακάτω υπάρχουν πέντε προτάσεις, με τις οποίες μπορείτε να συμφωνείτε ή να διαφωνείτε. Χρησιμοποιώντας την ακόλουθη κλίμακα από το 1 έως το 7, σημειώστε πόσο συμφωνείτε με κάθε πρόταση. Για τον σκοπό αυτό, γράψτε τον κατάλληλο αριθμό πάνω στη γραμμή που βρίσκεται αριστερά από κάθε πρόταση. Παρακαλούμε να είστε ειλικρινείς στις απαντήσεις σας.

1= Διαφωνώ έντονα

2= Διαφωνώ

3= Διαφωνώ κάπως

4= Ούτε συμφωνώ, ούτε διαφωνώ

5= Συμφωνώ λίγο

6= Συμφωνώ

7= Συμφωνώ πολύ

__ 1. Σε γενικές γραμμές η ζωή μου είναι σχεδόν ιδανική

__ 2. Οι συνθήκες ζωής μου είναι άριστες

__ 3. Είμαι ευχαριστημένος/η με τη ζωή μου

__ 4. Μέχρι στιγμής, έχω πετύχει όσα σημαντικά πράγματα θέλω στη ζωή μου

__ 5. Αν μπορούσα να ξαναζήσω, δεν θα άλλαζα σχεδόν τίποτα.

Τρόπος βαθμολόγησης

Για να υπολογίσετε την βαθμολογία σας, απλώς αθροίστε τις απαντήσεις σας.

Ερμηνεία

31-35: Απόλυτα ικανοποιημένος/η

26-30: Ικανοποιημένος/η

21-25: Σχετικά ικανοποιημένος/η

20: Ουδέτερος/η

15-19: Σχετικά δυσαρεστημένος/η

10-14: Δυσανεστημένος/η

Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας (Subjective Happiness Scale – SHS)

(Lyubomirsky και Lepper, 1999. Η κλίμακα σταθμίστηκε στα ελληνικά από τους Karakasidou et al., 2016)

Οδηγίες

Για καθεμία από τις παρακάτω δηλώσεις ή/και ερωτήσεις, παρακαλούμε, κυκλώστε εκείνο το σημείο στην κλίμακα απαντήσεων που αισθάνεσθε ότι είναι το πιο κατάλληλο για να περιγράψει τον εαυτό σας.

1. Γενικά θεωρώ τον εαυτό μου

1	2	3	4	5	6	7
Όχι ιδιαίτερα ευτυχισμένο άτομο				Ιδιαίτερα ευτυχισμένο άτομο		

2. Σε σύγκριση με τους περισσότερους από τους ομοίους μου, θεωρώ τον εαυτό μου

1	2	3	4	5	6	7
Λιγότερο ευτυχισμένο άτομο				Περισσότερο ευτυχισμένο άτομο		

3. Κάποιοι άνθρωποι είναι γενικά πολύ ευτυχισμένοι. Χαίρονται τη ζωή ανεξάρτητα από το τι συμβαίνει, παίρνοντας ό,τι καλύτερο από κάθε περίπτωση. Σε ποιον βαθμό σας περιγράφει ο παραπάνω χαρακτηρισμός;

1	2	3	4	5	6	7
Καθόλου				Πάρα πολύ		

4. Κάποιοι άνθρωποι γενικά δεν είναι πολύ ευτυχισμένοι. Μολονότι δεν έχουν κατάθλιψη, ποτέ δεν φαίνονται τόσο ευτυχισμένοι όσο θα μπορούσαν να είναι. Σε ποιον βαθμό σας περιγράφει ο παραπάνω χαρακτηρισμός;

1	2	3	4	5	6	7
Καθόλου				Πάρα πολύ		

Τρόπος βαθμολόγησης

Αθροίστε τη βαθμολογία των τεσσάρων προτάσεων. Η πρόταση 4 κωδικοποιείται αντίστροφα, επομένως αν κυκλώσατε το 1, αλλάξτε το σε 7. Στη συνέχεια, διαιρέστε τη συνολική βαθμολογία διά του 4, ώστε η βαθμολογία σας να

κυμαίνεται από 1 έως 7.

Ερμηνεία

Η μέση βαθμολογία του παγκόσμιου ενήλικου πληθυσμού κυμαίνεται από 4,5 έως 5,5.

B) Η ευδαιμονική ευεξία – βασικά θεωρητικά μοντέλα και επιμέρους προσεγγίσεις

Σύμφωνα με την *ευδαιμονική προσέγγιση*, η ευεξία έγκειται στην πραγμάτωση των δυνατοτήτων του ανθρώπου και δεν εξαντλείται στην ευχαρίστηση και την ικανοποίηση. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα βασικά θεωρητικά μοντέλα και οι επιμέρους προσεγγίσεις που εμπίπτουν στο πεδίο της *ευδαιμονικής ευεξίας*: 1) Η *Ψυχολογική Ευεξία* (C. Ryff), 2) Η *αυθεντική ευτυχία* (M. Seligman), 3) Το *μοντέλο της ροής* (M. Csikszentmihalyi).

1) Η ψυχολογική ευεξία

Η Carol Ryff και οι συνεργάτες της (Ryff, 1989 και Ryff & Keyes, 1995) μετά από έρευνες διαμόρφωσαν ένα μοντέλο, το οποίο παρουσιάζει έξι διαστάσεις που αφορούν στην έννοια της ψυχολογικής ευεξίας: α) *Αυτοαποδοχή*, β) *Θετικές διαπροσωπικές σχέσεις*, γ) *Αυτονομία*, δ) *Κυριαρχία στο περιβάλλον* (ικανότητα δηλαδή του ατόμου να διαχειρίζεται αποτελεσματικά τη ζωή και το περιβάλλον του), ε) *Σκοπός στη ζωή*, στ) *Προσωπική ανάπτυξη*. Η Ryff παρουσίασε σε κάθε μία από τις διαστάσεις τα χαρακτηριστικά των ατόμων ανάλογα με την βαθμολογία – απόδοση (σκορ) σε κάθε διάσταση σε δύο διακριτές κατηγορίες (*με υψηλή βαθμολογία – με χαμηλή βαθμολογία*) ως εξής:

(Ακολουθεί μετάφραση από το πρωτότυπο κείμενο στο άρθρο της Ryff, 1989)

<i>Αυτοαποδοχή</i>	<p><i>Με υψηλή βαθμολογία:</i> το άτομο κατέχει μια θετική στάση απέναντι στον εαυτό του και αποδέχεται πολλαπλές πτυχές του εαυτού του συμπεριλαμβανομένων των καλών και των κακών χαρακτηριστικών. Επίσης, αισθάνεται θετικά σχετικά με το παρελθόν.</p> <p><i>Με χαμηλή βαθμολογία:</i> το άτομο αισθάνεται δυσαρεστημένο με τον εαυτό του, είναι απογοητευμένο με ό,τι έχει προκύψει στο παρελθόν, προβληματίζεται σχετικά με συγκεκριμένα προσωπικά χαρακτηριστικά, εύχεται να ήταν διαφορετικό.</p>
--------------------	---

Θετικές διαπροσωπικές σχέσεις	<p><i>Με υψηλή βαθμολογία:</i> το άτομο έχει ζεστές, ικανοποιητικές, γεμάτες εμπιστοσύνη σχέσεις με τους άλλους. Ενδιαφέρεται για την ευεξία των άλλων, είναι ικανό για υψηλή ενσυναίσθηση, στοργή και οικειότητα. Αντιλαμβάνεται το <i>δούναι και λαβείν</i> των ανθρώπινων σχέσεων.</p> <p><i>Με χαμηλή βαθμολογία:</i> το άτομο έχει λίγες κοντινές, σχέσεις εμπιστοσύνης με τους άλλους, το βρίσκει δύσκολο να είναι ζεστό, ανοιχτό και να ενδιαφέρεται για τους άλλους. Δεν είναι διατεθειμένο να κάνει συμβιβασμούς, για να διατηρήσει σημαντικούς δεσμούς με τους άλλους.</p>
Αυτονομία	<p><i>Με υψηλή βαθμολογία:</i> το άτομο είναι αυτοπροσδιοριζόμενο και ανεξάρτητο. Είναι ικανό να αντιστέκεται στις κοινωνικές πιέσεις, να σκέφτεται και να συμπεριφέρεται με συγκεκριμένους τρόπους. Ρυθμίζει την συμπεριφορά του εσωτερικά, αξιολογεί τον εαυτό του με προσωπικά κριτήρια.</p> <p><i>Με χαμηλή βαθμολογία:</i> το άτομο ανησυχεί για τις προσδοκίες και την αξιολόγηση των άλλων, στηρίζεται στην κρίση των άλλων για να πάρει σημαντικές αποφάσεις, συμμορφώνεται στις κοινωνικές πιέσεις, για να σκεφτεί και να ενεργήσει με συγκεκριμένο τρόπο.</p>
Κυριαρχία στο περιβάλλον	<p><i>Με υψηλή βαθμολογία:</i> το άτομο έχει αίσθηση κυριαρχίας και επάρκειας για να διαχειριστεί το περιβάλλον, έχει υπό έλεγχο μια σύνθετη σειρά από εξωτερικές διεργασίες, κάνει αποτελεσματική χρήση των ευκαιριών που υπάρχουν τριγύρω, είναι ικανό να επιλέξει ή να δημιουργήσει περιβάλλον κατάλληλο για τις προσωπικές ανάγκες και αξίες.</p> <p><i>Με χαμηλή βαθμολογία:</i> το άτομο έχει δυσκολία να διαχειρίζεται</p>

	<p>τις καθημερινές υποθέσεις, δεν νιώθει ικανό να αλλάξει ή να βελτιώσει το περιβάλλοντα χώρο, δεν έχει επίγνωση των ευκαιριών που υπάρχουν τριγύρω, υπολείπεται αίσθησης ελέγχου στον εξωτερικό κόσμο</p>
<p>Σκοπός στη ζωή</p>	<p>Με υψηλή βαθμολογία: το άτομο έχει στόχους στη ζωή και μια αίσθηση προσανατολισμού. Αισθάνεται ότι υπάρχει ένα νόημα στην παρούσα και στην παρελθούσα ζωή. Διατηρεί πεποιθήσεις, οι οποίες δίνουν σκοπό στη ζωή. Έχει στόχους για τη ζωή.</p> <p>Με χαμηλή βαθμολογία: από το άτομο λείπει το νόημα στη ζωή. Έχει λίγους σκοπούς και στόχους, δεν έχει την αίσθηση της κατεύθυνσης. Δεν βλέπει νόημα στο παρελθόν, δεν έχει άποψη ή πεποιθήσεις, οι οποίες δίνουν νόημα στη ζωή.</p>
<p>Προσωπική ανάπτυξη</p>	<p>Με υψηλή βαθμολογία: το άτομο έχει το συναίσθημα της συνεχούς ανάπτυξης, βλέπει τον εαυτό του να εξελίσσεται και να επεκτείνεται. Είναι ανοιχτό σε νέες εμπειρίες και έχει συνείδηση του δυναμικού του. Βλέπει βελτίωση στο ίδιο και στη συμπεριφορά του με το πέρασμα του χρόνου. Αλλάζει με τρόπο που να αντικατοπτρίζει περισσότερη αυτογνωσία και αποτελεσματικότητα.</p> <p>Με χαμηλή βαθμολογία: το άτομο έχει την αίσθηση της προσωπικής στασιμότητας, δεν έχει την αίσθηση της βελτίωσης ή εξέλιξης μέσα στο χρόνο, αισθάνεται βαριεστημένο και αδιάφορο με τη ζωή, δεν νιώθει ικανό να αναπτύξει νέα είδη στάσεων ή συμπεριφοράς.</p>

2) Η αυθεντική ευτυχία

Ο Seligman (2002), ο εισηγητής της θετικής ψυχολογίας, υποστήριξε ότι υπάρχουν τρεις δρόμοι για την ευτυχία: α) η *ευχάριστη ζωή*, όπου το άτομο βιώνει υψηλά επίπεδα θετικών συναισθημάτων, β) η *ενημερία*, που επιτρέπει στο άτομο να είναι απορροφημένο και προσηλωμένο στους στόχους του και γ) η *ζωή με νόημα*, όπου το άτομο επιδιώκει έναν ανώτερο σκοπό. Ο πρώτος δρόμος παραπέμπει στη βίωση έντονων θετικών συναισθημάτων σε βραχυπρόθεσμο επίπεδο. Ο δεύτερος και τρίτος δρόμος παραπέμπουν στην ευδαιμονική προσέγγιση και μπορεί να προσφέρουν νόημα και ευεξία σε μακροπρόθεσμο επίπεδο.

Ο Seligman (2011) διατύπωσε το μοντέλο PERMA, το οποίο περιλαμβάνει πέντε πτυχές για την απόκτηση της ψυχολογικής ευεξίας. Η λέξη PERMA είναι αρκτικόλεξο και προκύπτει από το αρχικό γράμμα των πέντε διαστάσεων της ψυχολογικής ευεξίας: **P**ositive emotions, **E**ngagement, **R**elationships, **M**eaning, **A**ccomplishment- PERMA.

1) Τα θετικά συναισθήματα (Positive emotions): τα θετικά συναισθήματα αφορούν στα «συναισθήματα χαράς, ελπίδας, ενδιαφέροντος, αγάπης, συμπόνιας, διασκέδασης και ενγνωμοσύνης» (Seligman, 2011). Τα θετικά συναισθήματα μπορούν να ισοσκελίσουν τα αρνητικά συναισθήματα και να δημιουργήσουν ψυχικά εφόδια που θα βοηθήσουν τους ανθρώπους να επανέλθουν πιο γρήγορα από μια δύσκολη κατάσταση σε σύγκριση με αυτούς που δεν βιώνουν αυτά τα θετικά συναισθήματα (Fredrickson, 2009).

2) Η δέσμευση (Engagement): η δέσμευση αφορά στην προσήλωση και στην αφοσίωση ενός ατόμου σε μια δραστηριότητα, δημιουργώντας μια ροή ευτυχίας σε αυτή.

3) Σχέσεις (Relationships): αφορά στην ύπαρξη υποστηρικτικού δικτύου κοινωνικών σχέσεων, να έχει δηλαδή κάποιος υγιείς και διαπροσωπικές σχέσεις.

4) Νόημα (Meaning): αναφέρεται στο νόημα και το σκοπό της ζωής του ατόμου. Η κεντρική ιδέα είναι ο άνθρωπος να αναπτύξει τις εσωτερικές του δυνατότητες, ώστε να τις αξιοποιήσει για την πραγματοποίηση ενός ανώτερου σκοπού.

5) *Επίτευξη* (Accomplishment): η επίτευξη των στόχων μας, η επιδίωξη της ευτυχίας οδηγεί στην πληρότητα και την ολοκλήρωση.

Ο Seligman σε συνεργασία με τον Peterson (2003) μετά από έρευνες μάς παρουσίασε τις λεγόμενες *δυνάμεις του χαρακτήρα*, οι οποίες μπορούν να συνεισφέρουν στη βελτίωση και διατήρηση της ψυχολογικής ευεξίας. Τα ευρήματα οδήγησαν τους ερευνητές στην διατύπωση 24 δυνάμεων του χαρακτήρα, οι οποίες ομαδοποιούνται σε 6 αρετές.

Σοφία και Γνώση	<p>Περιέργεια και Ενδιαφέρον</p> <p>Αγάπη για τη μάθηση</p> <p>Κρίση, κριτική σκέψη, ευρύτητα πνεύματος</p> <p>Πρακτική νοημοσύνη, δημιουργικότητα, πρωτοτυπία, επινοητικότητα</p> <p>Προοπτική</p>
Θάρρος	<p>Γενναιότητα</p> <p>Εργατικότητα, επιμονή</p> <p>Ακεραιότητα, ειλικρίνεια, αυθεντικότητα</p> <p>Ζήλος, ενθουσιασμός</p>
Αγάπη	<p>Οικειότητα, αμοιβαίοι δεσμοί</p> <p>Καλοσύνη, γενναιοδωρία, στοργικότητα</p> <p>Κοινωνική νοημοσύνη, προσωπική νοημοσύνη, συναισθηματική νοημοσύνη</p>
Δικαιοσύνη	<p>Συμμετοχή στα κοινά, καθήκον, αφοσίωση, ομαδικότητα</p> <p>Αμεροληψία, τιμιότητα</p> <p>Ηγετική ικανότητα</p>
Μετριοπάθεια	<p>Συγχώρεση, ευσπλαχνία</p> <p>Μετριοφροσύνη, σεμνότητα</p> <p>Φρόσυνη, σύνεση</p> <p>Αυτοέλεγχος, αυτορρύθμιση</p>
Υπερβατικότητα	<p>Δέος, θαυμασμός, εκτίμηση της ομορφιάς και της αριστείας</p> <p>Ευγνωμοσύνη</p> <p>Ελπίδα, αισιοδοξία, προσανατολισμός στο μέλλον</p> <p>Ευθυμία, χιούμορ</p> <p>Πνευματικότητα, αίσθηση του σκοπού στη ζωή, πίστη, ευσέβεια</p>

Προέκυψε λοιπόν η Ταξινόμηση των δυνάμεων και των αρετών («Αξίες στην Πράξη») Values in action – VIA, στην οποία μπορούμε να ανατρέξουμε για να

αναγνωρίσουμε τις δυνάμεις για την ψυχολογική ευεξία μας. Όπως δείχνουν οι έρευνες (Clifton και Anderson, 2001) έχοντας αναγνωρίσει τις δυνάμεις μας μπορούμε να αυξήσουμε την αυτεπίγνωση, την αισιοδοξία και την αυτοπεποίθησή μας. Επίσης, οι δυνάμεις αυτές μπορούν να λειτουργήσουν προληπτικά, προστατεύοντάς μας από σωματικά προβλήματα και ψυχολογικές διαταραχές.

Βιοματική άσκηση

Να επιλέξετε τις πέντε κύριες δυνάμεις, οι οποίες νιώθετε ότι σας εκφράζουν περισσότερο. Για να γίνει αυτό σκεφτείτε τα ακόλουθα:

- Κατά πόσο η δύναμη αυτή εκφράζει τον πραγματικό σας εαυτό;
- Νιώθετε πραγματική ευχαρίστηση, όταν εκφράζετε την δύναμη αυτή;

Ο Seligman (2002^a) προτείνει διάφορους τρόπους, ώστε να εντάξουμε τις δυνάμεις του χαρακτήρα μας στην καθημερινότητά μας. Για παράδειγμα, να φτιάξουμε μια ωραία μέρα αξιοποιώντας τα ταλέντα μας για να ζήσουμε μια πολύ ωραία μέρα. Αν στις βασικές δυνάμεις είναι η αγάπη για μάθηση, η μέρα θα μπορούσε να περιλαμβάνει μια επίσκεψη σε ένα αγαπημένο μουσείο. Αν στις βασικές δυνάμεις βρίσκεται η αγάπη, τότε μπορούμε να οργανώσουμε μια βραδιά με αγαπημένους φίλους ή με την οικογένειά μας.

Σκεφτείτε το...

Μπορείτε να οργανώσετε «*μια μέρα των δυνάμεων*» με τον/ την σύντροφό σας ή με έναν φίλο σας ή μία φίλη σας και να εκφράσετε και οι δύο τα ταλέντα σας.

Οι δυνάμεις αυτές, αφού *εντοπιστούν*, μπορούν στη συνέχεια να *αναπτυχθούν*. Για παράδειγμα, εάν η φιλομάθεια βρίσκεται σε χαμηλή θέση και επιθυμούμε να την αυξήσουμε, μπορούμε να επιδιώξουμε να διευρύνουμε τις γνώσεις μας μέσα από βιβλία ή την παρακολούθηση μιας εκδήλωσης από διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο. Από την άλλη πλευρά, σε ό,τι αφορά παρεμβάσεις για τον ζήλο και τον ενθουσιασμό,

μπορούμε να συνεχίσουμε να κάνουμε κάτι που κάνουμε ήδη αλλά με περισσότερη ενέργεια και με διαφορετικούς τρόπους, περισσότερο δημιουργικά.

3. Το μοντέλο της ροής

Βιωματική άσκηση

Σας έτυχε ποτέ να ξεκινήσετε μια εργασία ή μια άλλη δραστηριότητα και να περάσουν τρεις ώρες χωρίς να το καταλάβετε; Σας έτυχε να χορέψετε ή να κάνετε κάτι άλλο και να είστε τόσο απορροφημένοι, ώστε να μην παρατηρείτε τίποτε γύρω σας; Και να έχετε δώσει τον καλύτερό σας εαυτό;

Την αίσθηση αυτή, ότι είμαστε απολύτως βυθισμένοι σε αυτό που κάνουμε, οι ερευνητές την αποκαλούν *ροή*.

Εισηγητής του θεωρητικού μοντέλου της ροής είναι ο M. Csikszentmihalyi, ο οποίος παρατήρησε τους καλλιτέχνες της δεκαετίας του 1960 και την απόλυτη συγκέντρωση στο έργο τους. Παρατήρησε ότι η όποια ικανοποίηση προερχόταν από την ίδια τη δραστηριότητα, αυτό που σήμερα ονομάζουμε «*εσωτερικό κίνητρο*». Μετά από αρκετά πειράματα, ο Csikszentmihalyi όρισε την ροή ως την «έντονη βιωματική-πνευματική ή σωματική- προσήλωση του ατόμου σε κάθε στιγμή της δραστηριότητάς του. Το άτομο είναι απολύτως συγκεντρωμένο στο έργο του και λειτουργεί στο μέγιστο των δυνατοτήτων του». Για να διευκολυνθεί η έννοια της ψυχικής ροής απαιτούνται διάφορες προϋποθέσεις:

- Η δραστηριότητα πρέπει να είναι δομημένη, να έχει ξεκάθαρους στόχους και άμεσα, ορατά αποτελέσματα. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να υπάρχουν σαφείς κανόνες και συγκεκριμένο σχεδιάγραμμα, ώστε το άτομο να μπορεί να προσανατολιστεί. Διαφορετικά θα υπάρξουν χάος και αγχώδεις σκέψεις, η λεγόμενη ψυχική *εντροπία*.
- Πρέπει να υπάρχει μια ισορροπία ανάμεσα στις δυσκολίες του έργου και στο επίπεδο των δεξιοτήτων – ικανοτήτων μας. Αν η δυσκολία είναι μεγαλύτερη από τις ικανότητές μας, αυτό θα προκαλέσει άγχος. Αν είναι πολύ μικρότερη, θα υπάρξει ανία. Επισημαίνεται ότι οι παθητικές δραστηριότητες (π.χ. παρακολούθηση τηλεόρασης) δεν απαιτούν ικανότητα από την πλευρά του ατόμου, ούτε ενέχουν δυσκολία, οπότε δεν ευνοούν την κατάσταση της ροής.

- Η απόλυτη συγκέντρωση: πρόκειται για τη συγχώνευση της δράσης και της συνείδησης. Γινόμαστε ένα με τη δραστηριότητα που επιτελούμε.
- Ο μετασχηματισμός του χρόνου: ο χρόνος, όπως τον βιώνουμε, αποκλίνει από την αίσθηση του χρόνου, όπως τον μετράει το ρολόι. Βιώνουμε την επιτάχυνση του χρόνου, όπου οι ώρες μεταμορφώνονται σε λεπτά.
- Η δραστηριότητα ως αυτοσκοπός: η δραστηριότητα μας ικανοποιεί και επιθυμούμε να την επαναλάβουμε χωρίς εξωτερική αμοιβή. Απλώς μας αρέσει.
- Η προσωπικότητά μας: ανάλογα με την προσωπικότητά μας, τα εσωτερικά μας κίνητρα, την περιέργεια για τη ζωή, βιώνουμε την ροή.

Ο εργασιακός χώρος και η εφαρμογή της θεωρίας της ροής.

Όπως επεσήμανε ο Csikszentmihalyi (2002), η ροή δεν εμφανίζεται τυχαία, αλλά χρειάζονται δύο παράγοντες για να διευκολυνθεί: α) η αλλαγή του περιβάλλοντος και β) η υποβοήθηση του ατόμου, ώστε να βρει τη ροή. Κατά συνέπεια, στον εργασιακό χώρο τόσο η διοίκηση όσο και οι εργαζόμενοι μπορούν να διαμορφώσουν τις συνθήκες και γενικότερα την περιρρέουσα ατμόσφαιρα, ώστε είτε να ενθαρρύνουν τη ροή είτε να την παρεμποδίζουν λιγότερο (Whalen, 1999, Nakamura και Csikszentmihalyi, 2005). Κατά συνέπεια, μπορούμε να οδηγηθούμε σε υψηλότερες επιδόσεις και αυξημένο θετικό συναίσθημα.

Εργασία σε ομάδες

Εσείς έχετε βρεθεί σε κατάσταση ροής στον εργασιακό σας χώρο;

Σε ποιες ενέργειες θα προβαίνατε στην υπηρεσία σας, ώστε να διευκολύνετε την έννοια της ροής; Είτε ως προϊστάμενος είτε ως εργαζόμενος.

(Ενδεικτικά:

- Η πολυπλοκότητα και η οργάνωση των δραστηριοτήτων να συμβαδίζει με το επίπεδο ικανοτήτων των εργαζομένων
- Το άτομο να έχει εργασία με νόημα, να είναι κατάλληλα εκπαιδευμένο για την εργασία που επιτελεί, να διαθέτει τους πόρους που χρειάζεται για να επιτελέσει την

εργασία του, να έχει μία θέση εργασίας ορθώς σχεδιασμένη και καλά οργανωμένη)

Άσκηση

Είναι η ροή πάντα κάτι θετικό; Ποιους κινδύνους μπορείτε να σκεφτείτε;

Άσκηση αναστοχασμού

Με ποια από τις παραπάνω θεωρίες για την ευτυχία – ευεξία συμφωνείτε περισσότερο; Γιατί;

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Cantril H. (1965), *The Pattern of Human Concerns*, New Brunswick, NJ: Rutgers University Press

Clifton D.O. and Anderson E.C. (2001), *Strengths Quest*, Washington: The Gallup Organization.

Csikszentmihalyi M., (2002), *Flow: The Classic Work on How to Achieve Happiness*, New York: Harper & Row.

Diener E., (2000), Subjective well being – the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1): 34-43

Diener E., Emmons R.A., Larsen R.J. and Griffin S. (1985), The Satisfaction with Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, 49 (1): 71-5

Diener E., Lucas R.E., Oishi S. and Suh E.M., (2002), Looking up and looking down: weighting good and bad information in life satisfaction judgements. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28 (4): 437-45.

Diener E., Kahneman D., Arora R., Harter J., Tov W. (2009), Income's differential influence on judgements of life versus affective well-being. In A.C. Michalos (ed.) "*Social indicators Research Series*", vol. 39, *Assessing well – being: The Collected Works of Ed Diener*. London: Springer

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

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

Galanakis M., Lakioti A., Pezirkianidis C., Karakasidou E. and Stalikas A. (2016), Reliability and Validity of the Satisfaction with Life Scale (SWLS) in a Greek Sample. *The International Journal of Humanities and Social Studies*, 5(2): 120-127.

Hefferon K., Boniwell I., (2019), *Θετική Ψυχολογία – Θεωρία, Έρευνα, Εφαρμογές*, (Μτφρ. Α. Γρίβα). Εκδόσεις Gutenberg.

Iyengar S. and Lepper M.R., (2000), When choice is demotivating: can one desire too much of a good thing? *Journal of Personality and Social Psychology*, 79 (6): 995-1006

Karakasidou E., Pezirkianidis C., Stalikas A. and Galanakis M. (2016), Standardization of the Subjective Happiness Scale (SHS) in a Greek Sample. *Psychology*, 7:1753-1765

Keyes C., Shmotkin D., Ryff C.D., (2002), Optimizing wellbeing: the empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82 (6): 1007-22.

Λεοντοπούλου Σ. (2011), Κλίμακα Μέτρησης του Ψυχολογικού Ευ Ζην (Psychological Well-Being Scales – Short Scales [PWBS]). Στο Σταλίκας Α., Τριλίβα Σ. και Ρούσση Π. (επιμ.), *Τα Ψυχομετρικά Εργαλεία*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

Lyubomirsky S. and Lepper H. (1999), A measure of subjective happiness: preliminary reliability and construct validation. *Social Indicators Research*, 46: 137-55

Maslow A.H. (1954), *Motivation and Personality*, New York: Harper

Nakamura J. and Csikszentmihalyi M. (2005), Engagement in a profession: the case of undergraduate teaching. *Daedalus: Journal of the American Academy of Arts and Sciences*, 134: 60-7

Peterson C., Park N. and Seligman M (2006), Greater strengths of character and recovery from illness, *Journal of Clinical Psychology*, 51 (1): 128-32.

Peterson C. and Seligman M., (2003), Character Strengths before and after September 11, *Psychological Science*, 14 (4): 381-4.

Rath T. and Harter J. (2010), *Well-being – The Five Essential Elements*, New York: Gallup Press.

Ryff C.D. (1989), Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing, *Journal of Personality and Social Psychology*, 57 (6): 1069-81.

Ryff C.D. and Keyes C.L.M (1995) The structure of psychological wellbeing revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69 (4): 719-27

Schwartz B., *The Paradox of Choice - Why More is Less*, Harper Perennial, 2004

Schwartz B. and Ward A., (2004) Doing better but feeling worse: The paradox of choice. In P.A. Linley and S. Joseph (eds) *Positive Psychology in Practice* (pp.86-104). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Seligman M. and Csikszentmihalyi M., (2000), Positive Psychology – an introduction. *American Psychologist*, 55 (1): 5-14

Seligman M. (2002). Authentic happiness. New York: Free Press.

Seligman M. (2002^a) *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press.

Seligman M. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. Australia: Willian Heinemann.

Sheldon K, Fredrickson B., Rathunde K., Csikszentmihalyi M. and Haidt J., (2000), Positive Psychology Manifesto, revised at the Akumal 2 meeting, Mexico January, www.ppc.sas.upenn.edu/akumalmanifesto.htm

Whalen S. P. (1999), Finding flow at school and at home: a conversation with Mihaly Csikszentmihalyi, *Journal of Secondary Gifted Education*, 10: 161-6

Wright, T., and Cropanzano, R. (1999). A 5- Year Study of Change in the Relationship Between Well- Being and Job Performance. *Consulting Psychology Journal*, 51, (4): 252- 265

Κεφάλαιο 2.

Θετικότητα και Νόημα Ζωής σε σχέση με την Ψυχολογική Ευημερία

Οφέλη της ψυχολογικής ευεξίας σε ατομικό, διαπροσωπικό και εργασιακό επίπεδο

Η προαγωγή της ψυχολογικής ευεξίας των ανθρώπων είναι ιδιαίτερα σημαντική, καθώς συμβάλλει στην προάσπιση της ψυχικής και σωματικής υγείας των ανθρώπων. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι η ευεξία σχετίζεται με τη μακροζωία, τη βελτίωση της ποιότητας ζωής, τη μείωση του κόστους υπηρεσιών στην ψυχική υγεία και την καλύτερη πρόγνωση ψυχικών διαταραχών, κυρίως των καταθλιπτικών και αγχωδών διαταραχών (Fredrickson & Joiner, 2002).

Στα εργασιακά περιβάλλοντα η προαγωγή της ψυχολογικής ευεξίας είναι επίσης, σημαντική. Φαίνεται ότι η ευεξία σχετίζεται θετικά με την εργασιακή δέσμευση, την απόδοση, την ποιότητα στην εργασία, τις πωλήσεις και τη συνολικότερη επιτυχία της επιχείρησης. Οι δεσμευμένοι εργαζόμενοι αντιμετωπίζουν πιο αποτελεσματικά τις απαιτήσεις από την εργασία, έχουν μεγαλύτερη αυτο-αποτελεσματικότητα και υψηλά επίπεδα ψυχολογικής ενδυνάμωσης ισοδυναμούν με υψηλά επίπεδα δέσμευσης στην εργασία ισότητα (Stairs & Giplin, 2010).

Η έννοια της ευεξίας στους χώρους εργασίας έχει διαφορετική σημασία μεταξύ των διαφόρων επιχειρήσεων/οργανισμών αλλά και μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η έννοια της ευεξίας μπορεί να επηρεάζεται από πολιτιστικές και κοινωνικές διεργασίες και περιορισμούς, καθώς και από την εξέλιξη της έννοιας αυτής στον χρόνο. Έτσι, η ευεξία στους χώρους εργασίας αναφέρεται στις καλές συνθήκες εργασίας, στην ποιότητα εργασίας και στην υγεία στην εργασία. Παρατηρείται ότι ορισμένοι ερευνητές και οργανισμοί προτιμούν να υιοθετήσουν μια απλή προσέγγιση, όπως είναι η επικέντρωση μόνο στην ψυχική ευεξία των εργαζομένων, ενώ άλλοι υιοθετούν μια πιο πολύπλευρη έννοια του όρου και ενσωματώνουν σε αυτόν εργασιακές και προσωπικές παραμέτρους. Για παράδειγμα, ενώ στην Ελλάδα δίδεται μεγαλύτερη έμφαση στη σωματική ευεξία, στη Λιθουανία η έμφαση αφορά περισσότερο την κοινωνική ευεξία. Έτσι, σε κάποια κράτη η έμφαση είναι περισσότερο στην προαγωγή της υγείας στην εργασία, τα ψυχοκοινωνικά θέματα, τις μυοσκελετικές παθήσεις και την παρακολούθηση της υγείας και δίνεται

λιγότερη προσοχή στην επιστροφή στην εργασία, στην εκπαίδευση και στην ισότητα (European Agency for Safety and Health at Work, 2021).

Η Θετική ψυχολογία και η συμβολή της στην ψυχολογική ευεξία των ανθρώπων

Τις τελευταίες δεκαετίες, η έννοια της ψυχολογικής ευεξίας έχει μελετηθεί σε σημαντικό βαθμό στα πλαίσια ενός νέου κλάδου της ψυχολογίας, τη Θετική ψυχολογία. Στα τέλη του προηγούμενου αιώνα αρκετοί επιστήμονες του κλάδου της Ψυχολογίας διατύπωσαν τον προβληματισμό ως προς το αν η ψυχολογία πρέπει να αντιμετωπίζει την ψυχική υγεία κυρίως μέσα από την επιδίωξη της εξάλειψης των συμπτωμάτων ψυχοπαθολογίας που εμφανίζουν οι άνθρωποι, ως απόρροια ενός ιατροκεντρικού επιστημονικού παραδείγματος. Στα πλαίσια αυτά, διατυπώθηκε η άποψη ότι η ψυχική υγεία δεν μπορεί να είναι μόνο η απουσία ψυχοπαθολογίας, αλλά ψυχικές ποιότητες και χαρακτηριστικά προσωπικότητας που συνθέτουν την ψυχολογική ευεξία των ανθρώπων. Η θεώρηση αυτή γέννησε ένα νέο κλάδο της Ψυχολογίας, τη Θετική ψυχολογία. Εμπνευστής του όρου ήταν ο καθηγητής και πρόεδρος της Αμερικανικής Ψυχολογικής Ένωσης το 1995, ο Martin Seligman, ο οποίος, μαζί με άλλους επιφανείς επιστήμονες σε Αμερική και Ευρώπη, όπως οι Fredrikson, η Lubomirsky και η Folkman, εισήγαγαν μια οπτική προαγωγής της ψυχικής υγείας. Βασική αρχή της οπτικής αυτής είναι η μετατόπιση από την εξάλειψη των ψυχολογικών συμπτωμάτων στην ενδυνάμωση των θετικών ψυχικών ποιοτήτων των ανθρώπων (Fredrikson 2000).

Έτσι, η Θετική ψυχολογία είναι ο κλάδος της ψυχολογίας που ασχολείται με τις θετικές ψυχικές ποιότητες των ανθρώπων. Πιο συγκεκριμένα, επικεντρώνεται σε χαρακτηριστικά προσωπικότητας όπως η αισιοδοξία, η ανοιχτότητα, η αυτο-αποτελεσματικότητα, σε ικανότητες, δεξιότητες και ενδιαφέροντα του ατόμου, στο ρόλο των θετικών συναισθημάτων στην προαγωγή της ψυχικής υγείας, σε τρόπους με τους οποίους οι άνθρωποι νοηματοδοτούν τις εμπειρίες τους αλλά και εξάγουν νόημα από αυτές, σε παράγοντες που ενισχύουν την ψυχολογική ανθεκτικότητα και την ευεξία, σε τρόπους με τους οποίους οι άνθρωποι διασφαλίζουν την ποιότητα της ζωής τους, κατακτούν την ευτυχία τους και διάγουν μια ισορροπημένη ζωή (Σταλίκας & Μυτσκίδου, 2011).

Στα πλαίσια αυτά, η Fredrickson (2005) εισήγαγε τον όρο θετικότητα, που περιγράφει τη σωματική, γνωστική και συναισθηματική κατάσταση των ανθρώπων που διάκινεται από θετικά συναισθήματα όπως χαρά, ευγνωμοσύνη, αγάπη, ενδιαφέρον, έμπνευση, ηρεμία, ελπίδα, πληρότητα και χαρακτηρίζονται από θετική διάθεση (Fredrickson & Losada, 2005). Η θετικότητα δεν ταυτίζεται με την ευχαρίστηση που βιώνουμε μέσα από τις σωματικές μας αισθήσεις (π.χ. την απόλαυση του φαγητού ή την αισθητηριακή ευχαρίστηση), καθώς η ευχαρίστηση είναι πρόσκαιρη, ενώ η θετικότητα ως στάση ζωής αυξάνει την ικανοποίηση και έχει πιο μακροχρόνια αποτελέσματα.

Με ποιο τρόπο όμως η θετικότητα λειτουργεί στη ζωή του ατόμου; Οι έρευνες έχουν δείξει ότι η θετικότητα βελτιώνει τον τρόπο και την ποιότητα ζωής (Fredrickson & Losada, 2005), αλλάζει τον τρόπο με τον οποίο αντιλαμβανόμαστε και κατανοούμε το περιβάλλον (Fredrickson & Branigan 2005) και ενισχύει τη σωματική υγεία (Steptoe et al., 2005). Παράλληλα, η θετικότητα λειτουργεί αντισταθμιστικά ως προς την αρνητικότητα, την τάση δηλαδή για αρνητικές σκέψεις και συναισθήματα που καταβάλουν το άτομο. Όταν το άτομο τείνει να μεταφράζει με αρνητικό τρόπο τα γεγονότα της ζωής του και έτσι να ασχολείται υπερβολικά με την αντιμετώπιση πιθανών κινδύνων, εξουθενώνεται ψυχολογικά και διαρρηγνύει την ψυχική του υγεία (Γαλανάκης και συν., 2011).

Θετικά συναισθήματα: Τα οφέλη τους στην υγεία και την εργασιακή απόδοση

Κεντρικό ρόλο στον κλάδο της Θετικής ψυχολογίας κατέχει η μελέτη των θετικών συναισθημάτων, τα οποία γίνονται αντιληπτά ως βραχείας διάρκειας πολυσύνθετες ψυχολογικές αντιδράσεις σε ερεθίσματα. Η Fredrickson (2001) μελέτησε μεμονωμένα συναισθήματα που απαντώνται σε διάφορους πολιτισμούς όπως η χαρά, το ενδιαφέρον, η ικανοποίηση και η αγάπη, η ελπίδα, η διασκέδαση, η υπερηφάνεια, η ευγνωμοσύνη, η έμπνευση και το δέος.

Πολλές είναι οι έρευνες που επιβεβαιώνουν ότι η βίωση θετικών συναισθημάτων έχει πολύπλευρες ευεργετικές συνέπειες και συμβάλλει στην προσαρμογή του ατόμου στα διάφορα στρεσογόνα γεγονότα που προκύπτουν στην καθημερινότητά του. Φαίνεται λοιπόν, ότι το να αισθάνεται το άτομο όμορφα επηρεάζει τον τρόπο σκέψης του, τη

νοοτροπία, την πνευματική και ψυχική κατάστασή του. Πιο συγκεκριμένα, σε έρευνες που οι συμμετέχοντες παρακινούνταν να βιώνουν θετικά συναισθήματα βρέθηκε ότι διεύρυναν την ικανότητά τους να συγκεντρώνονται σε μια εργασία (Fredrickson & Branigan, 2005), διέθεταν εναλλακτικές συμπεριφορές σε προβλήματα που αντιμετώπιζαν (Fredrickson & Branigan, 2005), αύξαναν την ικανότητα να αντιλαμβάνονται κάτι γρήγορα (Bolte, Goschkey, & Kuhl, 2003) και γινόταν πιο δημιουργικοί (Isen, Daubman, & Nowicki, 1987).

Παράλληλα, έχει βρεθεί ότι τα θετικά συναισθήματα αλλάζουν τη σωματική λειτουργία του ατόμου: Πειράματα έχουν δείξει ότι όταν οι άνθρωποι δέχονται ερεθίσματα που τους κάνουν να βιώνουν θετικά συναισθήματα, επιταχύνεται ο ρυθμός ανάρρωσης από καρδιαγγειακά προβλήματα (Fredrickson, Mancuso, Branigan, & Tugade, 2000), βελτιώνεται η εγκεφαλική τους λειτουργία (Davidson et al., 2003) και βελτιώνεται το ανοσοποιητικό τους σύστημα (Davidson et al., 2003). Επιπρόσθετα, τα θετικά συναισθήματα σχετίζονται με τη διατήρηση της ψυχικής και σωματικής υγείας: Η συχνή βίωση θετικών συναισθημάτων προβλέπει α) την ανθεκτικότητα του ατόμου όταν αντιμετωπίζει προβλήματα (Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin, 2003), β) υψηλά επίπεδα ευτυχίας (Fredrickson & Joiner, 2002), γ) ψυχολογική ανάπτυξη (Fredrickson et al., 2003), δ) χαμηλότερα επίπεδα κορτιζόλης (Steptoe, Wardle, & Marmot, 2005), ε) μειωμένες φλεγμονώδεις αντιδράσεις στο στρες (Steptoe et al., 2005), ε) μειώσεις στους καθημερινούς πόνους (Gil et al., 2004), στ), αντίσταση σε ρινοϊούς (Cohen, Doyle, Turner, Alper, & Skoner, 2003) και ζ) μείωση των εγκεφαλικών επεισοδίων (Ostir, Markides, Peek, & Goodwin, 2001). Λαμβάνοντας υπόψη όλα αυτά τα αποτελέσματα, συνάγεται ότι τα θετικά συναισθήματα προβλέπουν τη μακροζωία των ανθρώπων: Πράγματι, είναι αρκετές οι έρευνες που δείχνουν μια σαφή σύνδεση ανάμεσα στη συχνή βίωση θετικών συναισθημάτων και τη μακροζωία (Danner et al., 2001; Ostir et al., 2000).

Το μοντέλο διεύρυνσης και δόμησης

Οι έρευνες που μελετάνε τα οφέλη της βίωσης θετικών συναισθημάτων υποστηρίζουν παράλληλα το θεωρητικό μοντέλο της διεύρυνσης και δόμησης (Fredrickson, 2001). Σύμφωνα με το μοντέλο αυτό, τα αρνητικά συναισθήματα περιορίζουν τις συμπεριφορές των ατόμων σε συγκεκριμένες μορφές δράσης που στο παρελθόν

αποδείχτηκαν ότι προστάτεψαν τη ζωή των προγόνων τους (π.χ. η αντίδραση μάχης ή φυγής). Αντίθετα, τα θετικά συναισθήματα διευρύνουν το φάσμα της σκέψης και των τρόπων δραστηριοποίησης που ανακαλούν οι άνθρωποι από το παρελθόν (π.χ. παιχνίδι, εξερεύνηση), ευνοώντας έτσι τη δημιουργικότητα και την ευελιξία τους. Παράλληλα, έρευνες με ψυχολογικά πειράματα έχουν δείξει ότι όταν οι άνθρωποι βρίσκονται σε μια ουδέτερη κατάσταση και αν δεχτούν ερεθίσματα που τους διεγείρουν θετικά συναισθήματα, διευρύνεται το ρεπερτόριο των πραγμάτων που μπορούν να κάνουν ή να σκεφτούν εκείνη τη στιγμή. Αντίθετα, όταν διεγείρονται αρνητικά συναισθήματα, στενεύει το ρεπερτόριο αυτό (Fredrickson & Branigan, 2005).

Σύμφωνα λοιπόν, με το μοντέλο αυτό, μπορεί τα οφέλη των αρνητικών συναισθημάτων να επικεντρώνονται στο ότι παρέχουν στο άτομο μια άμεση προσαρμογή σε απειλητικές καταστάσεις για τη ζωή, τα οφέλη όμως, των θετικών συναισθημάτων συμβάλλουν στη διεύρυνση του ρεπερτορίου της σκέψης και της συμπεριφοράς μακροπρόθεσμα. Πιο συγκεκριμένα, η διευρυμένη οπτική για τη ζωή επιφέρει μια έμμεση και μακροπρόθεσμη προσαρμοστική αξία, καθώς η διεύρυνση αυτή χτίζει ανθεκτικούς προσωπικούς πόρους, όπως οι κοινωνικές σχέσεις, οι στρατηγικές διαχείρισης του στρες και η γνώση του περιβάλλοντος. Για παράδειγμα, αν πάρουμε τη σχέση ανάμεσα στο να ενδιαφερόμαστε για κάτι και να μπαίνουμε στη διαδικασία να το ψάξουμε περισσότερο. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι, αν κανείς μπει σε αυτή τη διαδικασία με ενδιαφέρον και περιέργεια, τα πράγματα που θα μάθει για το αντικείμενο του ενδιαφέροντος του είναι πιο ακριβή και πιο ουσιαστικά απ' ό,τι αν μπει σε αυτή τη διαδικασία του ψαξίματος με βαρεμάρα και κυνικότητα. Η θετικότητα δηλαδή, ευνοεί τη σωστή προσέγγιση και διερεύνηση ενός αντικειμένου και τη βιωματική μάθηση που παρέχει η διαδικασία της αναζήτησης της γνώσης για ένα αντικείμενο (Keyes et al., 2002).

Αντίθετα, όταν ένα άτομο είναι αρνητικά διακείμενο στο ξεκίνημα μιας προσπάθειας, αυτή η αρνητικότητά του τον οδηγεί στο να αποφεύγει να καταπιαστεί με ουσιαστικό τρόπο με το εγχείρημά του και έτσι χάνει σημαντικές ευκαιρίες για τη διόρθωση λανθασμένων εντυπώσεων κατά την προσπάθεια που καταβάλλει (Fazio, Eiser, & Shook, 2004). Τα ευρήματα αυτά δείχνουν ότι τα θετικά συναισθήματα, καθώς

διευρύνουν τους τρόπους με τους οποίους το άτομο θα προσπαθήσει να προσπελάσει ένα αντικείμενο στο παρόν, σε βάθος χρόνου διαμορφώνουν καλύτερους εσωτερικούς χάρτες από γνωστικές ικανότητες που βοηθούν το άτομο σε κάθε περίπτωση να κρίνει ορθά για το τι είναι καλό ή όχι να κάνει. Αυτή η γνώση είναι ιδιαίτερα πολύτιμη και αποτελεί μια σημαντική πηγή προσωπικής δύναμης, έναν εσωτερικό πόρο αποθεμάτων που έχει διάρκεια. Μπορεί δηλαδή, τα θετικά αισθήματα να είναι παροδικά, αλλά οι εσωτερικοί πόροι που ενδυναμώνονται σε κάθε περίπτωση από τα θετικά αυτά αισθήματα διατηρούνται στο χρόνο. Καθώς αυτοί οι εσωτερικοί πόροι δύναμης, γνώσης και σοφίας αθροίζονται στο χρόνο, λειτουργούν ως «αποθήκες», στις οποίες ανατρέχει το άτομο, όταν θα χρειαστεί να διαχειριστεί απειλές, προβλήματα και αντιξοότητες. Έτσι, οι εμπειρίες των ανθρώπων που εμπεριέχουν θετικά συναισθήματα, αν και φευγαλέες, πυροδοτούν δυναμικές διεργασίες ανάπτυξης και ανθεκτικότητας (Keyes et al., 2002).

Φαίνεται λοιπόν, ότι το μοντέλο της διεύρυνσης και δόμησης υποστηρίζει ότι τα θετικά συναισθήματα όχι μόνο σχετίζονται με την υγεία και την ευεξία στο παρόν αλλά και στο μέλλον (Fredrickson, 2001). Καθώς τα θετικά συναισθήματα διευρύνουν και δομούν συνεχώς τους πόρους του ατόμου, η θετικότητα κάνει τους ανθρώπους καλύτερους, πιο υγιείς, πιο κοινωνικούς, πιο σοφούς, αποτελεσματικούς και ανθεκτικούς. Έρευνες της Fredrickson και των συνεργατών της που υποστηρίζουν αυτή την άποψη έχουν δείξει ότι τα θετικά συναισθήματα στην αρχική αξιολόγηση προβλέπουν αυξήσεις στην ευεξία αρκετές εβδομάδες αργότερα, καθώς διευρύνουν τη νοοτροπία των ανθρώπων (Fredrickson & Joiner, 2002) και δομούν τους ψυχολογικούς τους πόρους (Fredrickson, Brown, Cohn, Conway, & Mikels, 2005). Έτσι, η θετικότητα καθίσταται βασικό συστατικό της ψυχικής υγείας των ατόμων.

Ο ρόλος του «απολαμβάνει» στην καθημερινότητα και την εργασία

Οι Bryant and Veroff (2007) μέσα από την έννοια του «απολαμβάνει» προτείνουν ένα νέο μοντέλο για τη βίωση θετικών εμπειριών, που θεμελιώνεται στην ιδέα ότι μέσα από τον τρόπο που το άτομο θα ανταποκριθεί στις θετικές εμπειρίες του κατακτά την ευτυχία του. Αν δηλαδή το άτομο έχει την ικανότητα να απολαμβάνει τα θετικά του βιώματα, τότε θα έχει μια ζωή γεμάτη από ικανοποίηση και χαρά. Σύμφωνα με τους Jose et al. (2012), το «απολαμβάνει» είναι ένας ρυθμιστικός

μηχανισμός του ατόμου που επιδρά στη σχέση ανάμεσα στα θετικά γεγονότα της ζωής του και στη συναισθηματική αντίδρασή του σε αυτά. Θεωρείται δηλαδή, ένα χαρακτηριστικό προσωπικότητας που συνίσταται σε ένα σύνολο από γνωστικές και συμπεριφορικές στρατηγικές, που ρυθμίζουν την ένταση και τη διάρκεια των θετικών συναισθημάτων, όταν το άτομο βιώνει θετικές εμπειρίες. Πιο συγκεκριμένα, οι Bryant and Veroff (2007) ορίζουν το «απολαμβάνει» ως μια διεργασία κατά την οποία «οι άνθρωποι είναι ουσιαστικά παρόντες, αναγνωρίζουν και βελτιώνουν τις θετικές εμπειρίες στις ζωές τους» (σελ. 2) και προτείνουν διάφορες γνωστικές και συμπεριφορικές στρατηγικές για το «απολαμβάνει».

Οι στρατηγικές αυτές έχουν ως στόχο την ενίσχυση και διατήρηση της θετικής εμπειρίας και συμπεριλαμβάνουν: *το μοίρασμα της εμπειρίας με άλλους ανθρώπους, δηλαδή να αναζητώ ανθρώπους με τους οποίους θα απολαύσουμε μαζί ένα γεγονός ή θα τους πω πόσο σημαντική θεωρώ εγώ αυτή την εμπειρία και θα έχω την αίσθηση ότι με καταλαβαίνουν, την προσωπική έκφραση μέσα από συμπεριφορές όπως το γέλιο ή εκδήλωση των συναισθημάτων, την αναγνώριση των πραγμάτων για τα οποία είμαι ευγνώμων, το να μπορώ να συγχαίρω τον εαυτό μου και έτσι να νιώθω περήφανος/η για μένα, το να μπορώ να ανασύρω θετικές αναμνήσεις και την όξυνση της αισθητηριακής και αντιληπτικής ικανότητας, δηλαδή να μπορώ να εστιάζω στη σωματική αίσθηση μιας ευχάριστης εμπειρίας.*

Έτσι, το «απολαμβάνει» είναι ένας τρόπος να κεφαλαιοποιεί το άτομο τις θετικές του εμπειρίες, να τις μεταφράζει και να τις μεταβολίζει δηλαδή με τρόπο που το ωφελεί (Langston, 1994). Άλλωστε η έρευνα έχει δείξει την αποτελεσματικότητα του «απολαμβάνει» ως μια διεργασία συναισθηματικής ρύθμισης που διατηρεί και ενισχύει το θετικό συναίσθημα (Bryant & Veroff, 2007). Οι Jose et al. (2012) μελετώντας τον τρόπο που συμβαίνει αυτό, βρήκαν ότι το απολαμβάνει «διευρύνει και δομεί» το θετικό συναίσθημα, καθώς καλλιεργεί περαιτέρω θετικά συναισθήματα στο άτομο και ενισχύει τους προσωπικούς και διαπροσωπικούς του πόρους, όπως είχε ισχυριστεί και η Fredrickson (2004). Αυτό επίσης, που έδειξε η έρευνα και είναι πολύ σημαντικό, είναι ότι οι άνθρωποι που συνηθίζουν να απολαμβάνουν τα θετικά πράγματα που τους συμβαίνουν διατηρούν σε μεγαλύτερο βαθμό τη χαρούμενη διάθεσή τους ακόμα και όταν δεν υπάρχουν θετικά γεγονότα στη ζωή τους, εν

συγκρίσει με εκείνους που δεν απολαμβάνουν συστηματικά ό,τι τους συμβαίνει. Φαίνεται δηλαδή, ότι το απολαμβάνει βοηθά τους ανθρώπους να βρίσκουν την ευτυχία στην καθημερινή τους ζωή.

ΑΣΚΗΣΗ: ΤΟ ΑΠΟΛΑΜΒΑΝΕΙΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ερωτήσεις	Καθόλου	Λίγα/ο	Αρκετά	Πολλά/ύ
Πόσα ευχάριστα γεγονότα σου συνέβησαν στο χώρο εργασίας σου την προηγούμενη εβδομάδα;	1	2	3	4
Πόσο έντονα βίωσες αυτά τα γεγονότα;	1	2	3	4
Πόσο σε επηρέασαν αυτά τα γεγονότα;	1	2	3	4
Ποιο ήταν το πιο σημαντικό για σένα από αυτά τα γεγονότα;				

Πηγή: Ερωτήσεις αξιολόγησης των θετικών γεγονότων (Jose et al., 2012).

Αναφορικά με το θετικό γεγονός που προσδιόρισες στην προηγούμενη άσκηση, πώς θα έλεγες ότι διαχειρίστηκες τα θετικά συναισθήματα που προέκυψαν από αυτό;

Ερωτήσεις	Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ
1. Μίλησα σε ένα άλλο άτομο για το πόσο καλά ένιωσα.	1	2	3	4
2. Αναζήτησα άλλους ανθρώπους να το μοιραστώ μαζί τους.	1	2	3	4
3. Σκέφτηκα πόσο τυχερό άτομο είμαι που τόσα καλά πράγματα μου έχουν συμβεί.	1	2	3	4
4. Σκέφτηκα να μοιραστώ την ανάμνηση αυτού του θετικού γεγονότος αργότερα στη ζωή μου με άλλους ανθρώπους.	1	2	3	4
5. Είπα στον εαυτό μου το λόγο για τον οποίο αξίζω αυτό το καλό πράγμα.	1	2	3	4
6. Τραγούδησα ή έδειξα με άλλους τρόπους σωματικής έκφρασης τη θετική ενέργειά μου.	1	2	3	4
7. Γέλασα ή χαμογελούσα.	1	2	3	4
8. Είπα στον εαυτό μου πόσο περήφανος/η είμαι.	1	2	3	4

9. Υπενθύμισα στον εαυτό μου πόσο τυχερός/ή είμαι που μου συνέβη αυτό το πράγμα.	1	2	3	4
10. Εξέφρασα τον ενθουσιασμό μου.	1	2	3	4
11. Μπόρεσα να απολαύσω αυτό που μου συνέβη.	1	2	3	4

(Πηγή: Τρόποι του «απολαμβάνειν» που διατηρούν και ενισχύουν τα θετικά συναισθήματα που προέρχονται από θετικές εμπειρίες. Ερωτήσεις από το Ερωτηματολόγιο Τρόποι του Απολαμβάνειν, WOSC; Bryant & Veroff, 2007).

Ο δρόμος προς την αυτο-αποδοχή: Αυτο-συμπόνοια, οφέλη και δυνατότητες αξιοποίησής της

«Το παράδοξο είναι ότι, όταν αποδεχτώ τον εαυτό μου γι' αυτό που είμαι,

τότε ακριβώς μπορώ να αλλάξω». (Carl Rogers)

Η ικανότητα του ανθρώπου να μπορεί να αποδέχεται τα δυνατά και αδύναμα χαρακτηριστικά του συμβάλει στην ενδυνάμωση της ευεξίας του. Τα τελευταία χρόνια, μια έννοια που θεωρείται ότι προάγει την αυτο-αποδοχή μας είναι η αυτο-συμπόνοια. Σύμφωνα με τη Neff (2003a) η αυτο-συμπόνοια αποτελεί τη συμπόνοια που στρέφουμε προς τα μέσα μας και αναφέρεται στο πώς σχετιζόμαστε με τον εαυτό μας σε στιγμές αποτυχίας, ανεπάρκειας ή πόνου. Θεωρείται μια εναλλακτική έννοια για την αυτοεκτίμηση, καθώς αποτελεί ένα υγιή τρόπο να βλέπει κανείς τον εαυτό του και είναι απαλλαγμένη από τις αρνητικές συνέπειες που έχουν οι αποτυχημένες προσπάθειες των ανθρώπων να βελτιώσουν την αυτοεκτίμησή τους. Οι Neff and Lamb (2009) υποστήριζαν ότι η αυτο-συμπόνοια έχει τρεις διαστάσεις και κάθε μια έχει ένα αρνητικό και ένα θετικό πόλο: α) Την καλοσύνη προς τον εαυτό έναντι της αυτοκριτικής, το να μπορεί δηλαδή το άτομο να στρέφεται προς τον εαυτό του με ζεστασιά και άνευ όρων αποδοχή, να τον υποστηρίζει και να κρίνει τις μη πετυχημένες συμπεριφορές του με κατανόηση και επιείκεια, β) Την οικουμενικότητα έναντι της απομόνωσης, να βλέπει δηλαδή τις εμπειρίες του ως μέρος της ευρύτερης πανανθρώπινης εμπειρίας και όχι ως κάτι μεμονωμένο που συμβαίνει μόνο σε εκείνον/η, γ) Την ενσυνειδητότητα έναντι της υπερβολικής ταύτισης με τα προβλήματα, που αναφέρεται στην ικανότητα του ατόμου να βιώνει την παροντική

εμπειρία με πλήρη επίγνωση και σύνδεση με τον εσωτερικό του κόσμο και να ρυθμίζει τις επώδυνες σκέψεις και τα συναισθήματα του αντί να κυριεύεται από αυτά.

Οι διαστάσεις της αυτο-συμπόνοιας αναφέρονται στους διάφορους τρόπους με τους οποίους οι άνθρωποι αντιδρούν συναισθηματικά στον πόνο και στην αποτυχία (με καλοσύνη ή αυτοκριτική), κατανοούν και επεξεργάζονται γνωστικά τις αντιξοότητες (ως μέρος της πανανθρώπινης εμπειρίας ή μέσα από την απομόνωσή τους) και ασχολούνται με ό,τι τους ταλαιπωρεί (με επίγνωση και ικανότητα να φεύγει το μυαλό από το πρόβλημα ή με το να κολλά η σκέψη εκεί). Οι διαστάσεις αυτές αλληλοεπηρεάζονται: Για παράδειγμα, όταν κάποιος διαθέτει ενσυνειδητότητα του συναισθηματικού του πόνου (π.χ. Αυτό είναι πολύ δύσκολο και σκληρό για μένα!), διευκολύνει ένα είδος φιλικής ανταπόκρισης στη δυσκολία που βιώνει (τι μπορώ να κάνω για να φροντίσω τον εαυτό μου τώρα;), καταφέρνει να ξεφύγει από την ταύτιση με το πρόβλημα (δεν είναι και το τέλος του κόσμου!), μειώνει τα εγωκεντρικά αισθήματα (δε συμβαίνει μόνο σε μένα), αυξάνει την ενσυνειδητότητα (μπορώ να δω το λάθος μου καθαρά), αποδέχεται ότι κανείς δεν είναι τέλειος, μειώνει τη σκληρή αυτοκριτική (δε χρειάζεται να ντρέπομαι γι' αυτό) και ενισχύει τα αισθήματα της κοινής εμπειρίας (πολλοί άνθρωποι αντιμετωπίζουν τέτοια προβλήματα) (Neff, 2015).

Σύμφωνα λοιπόν, με αυτές τις τρεις διαστάσεις η αυτο-συμπόνοια ορίζεται ως η επίδειξη καλοσύνης προς τον εαυτό, η ικανότητα αναγνώρισης της σύνδεσης του ατόμου με άλλους ανθρώπους και η ενσυνείδητη αποδοχή των αρνητικών εμπειριών χωρίς τη συνεχή ταύτιση με αυτές. Ένα άλλο παράδειγμα αυτο-συμπόνοιας είναι ο/η φοιτητής/ρια που δε γράφει καλά στις εξετάσεις του και κρίνει την αποτυχία αυτή με μαλακό τρόπο, χωρίς να ασκεί σκληρή κριτική στο εαυτό του/ης. Παρόλο που αισθάνεται απογοήτευση, κατανοεί τους λόγους της αποτυχίας, συνεχίζει να υποστηρίζει τις προσπάθειες με το διάβασμα, σκέφτεται ότι όλοι/ες οι φοιτητές/ριες έχουν και αποτυχίες και ανασκοπεί τους λόγους της αποτυχίας στοχεύοντας σε μελλοντικά καλύτερα αποτελέσματα.

Η αυτο-συμπόνοια μπορεί να θεωρηθεί ως μια χρήσιμη στρατηγική συναισθηματικής αυτορρύθμισης, κατά την οποία το άτομο δεν αποφεύγει τα επώδυνα συναισθήματα ή τους στρεσογόνους παράγοντες, αλλά γίνονται αντιληπτά με θετικό τρόπο. Έτσι, τα αρνητικά συναισθήματα μετασχηματίζονται σε θετικά, επιτρέποντας στο άτομο να

έχει μια πιο σαφή εκτίμηση της κατάστασης στην οποία βρίσκεται και να αναλάβει δράση, έτσι ώστε να αλλάξει τον εαυτό ή το περιβάλλον του με αποτελεσματικό τρόπο (Folkman & Moskowitz, 2000).

Για το λόγο αυτό, η αυτο-συμπόνια μπορεί να θεωρηθεί και ως μια βασική διάσταση της συναισθηματικής νοημοσύνης που εμπεριέχει την ικανότητα του ατόμου να καταγράφει τα συναισθήματά του και να χρησιμοποιεί επιδέξια αυτή την πληροφορία, ώστε να κατευθύνει τον τρόπο σκέψης του και τις πράξεις του. Έτσι, τα άτομα που δείχνουν συμπόνια στον εαυτό τους έχουν καλύτερους δείκτες ψυχικής υγείας σε σχέση με εκείνα που στερούνται αυτο-συμπόνιας, όπως το χαμηλό άγχος και η κατάθλιψη, καθώς βιώνουν τον πόνο και την αποτυχία με τρόπο που δεν τα ενισχύει. Επίσης, το άτομο που διαθέτει αυτο-συμπόνια θα προσπαθήσει να αποτρέψει το να υποφέρει και θα επιστρατεύσει ενεργητικές στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες που προάγουν ή διατηρούν την ευεξία του (Gilbert, 2013; Neff, 2015).

ΑΣΚΗΣΗ: ΚΑΛΛΙΕΡΓΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΑΥΤΟ-ΣΥΜΠΟΝΙΑ

Παρακαλώ διαβάστε κάθε πρόταση προσεκτικά πριν απαντήσετε. Βάλτε έναν αριθμό από το 1 έως το 5 για κάθε πρόταση για να προσδιορίσετε πόσο συχνά συμπεριφέρεστε με αυτόν τον τρόπο.

(1=ΣΧΕΔΟΝ ΠΟΤΕ, 2=ΜΕΡΙΚΕΣ ΦΟΡΕΣ, 3=ΕΝΔΙΑΜΕΣΑ, 4=ΣΥΧΝΑ, 5=ΣΧΕΔΟΝ ΠΑΝΤΑ)

Καλοσύνη προς το εαυτό:

- 1. Προσπαθώ να δίνω αγάπη στον εαυτό μου όταν πονάω συναισθηματικά.
- 2. Προσπαθώ να δείχνω υπομονή και κατανόηση στις πτυχές της προσωπικότητάς μου που δε συμπαθώ.

Αυτοκριτική:

- 1. Αποδοκιμάζω και κατακρίνω τα ελαττώματα και τα μειονεκτήματά μου.
- 2. Όταν περνώ δύσκολες στιγμές, γίνομαι αυστηρός/η με τον εαυτό μου.

Πανανθρώπινο βίωμα:

- 1. Όταν τα πράγματα πηγαίνουν στραβά, βλέπω τις δυσκολίες μου σαν κομμάτι της ζωής που το περνούν όλοι.

___ 2. Όταν αισθάνομαι ανεπαρκής για κάποιο λόγο, σκέφτομαι ότι οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν συναισθήματα ανεπάρκειας.

Απομόνωση:

___ 1. Όταν σκέφτομαι τα μειονεκτήματά μου, αισθάνομαι ότι είμαι ξεκομμένος/η από τον υπόλοιπο κόσμο.

___ 2. Όταν αποτυγχάνω σε κάτι σημαντικό για εμένα, αισθάνομαι μόνος/η στην αποτυχία μου.

Ενσυνειδητότητα:

___ 1. Όταν κάτι με αναστατώσει, προσπαθώ να μετριάσω τα αρνητικά συναισθήματά μου.

___ 2. Όταν συμβεί κάτι επώδυνο, προσπαθώ να δω την κατάσταση ψύχραιμα και ισορροπημένα.

Υπερ-ταύτιση:

___ 1. Όταν αποτυγχάνω σε κάτι προσωπικά σημαντικό, κατακλύζομαι από συναισθήματα ανεπάρκειας.

___ 2. Όταν συμβεί κάτι επίπονο, μεγαλοποιώ το γεγονός δίνοντας του υπερβολικές διαστάσεις.

Πηγή: Mantzios, M., Wilson, J. C., & Giannou, K. (2015). Psychometric properties of the Greek versions of the self-compassion and mindful attention and awareness scales. Mindfulness, 6(1), 123-132.

Ευγνωμοσύνη: Φορώντας τα γυαλιά της θετικότητας

Μια άλλη σημαντική έννοια που βοηθά στη βίωση της ευεξίας είναι η ευγνωμοσύνη, που παρόλο που στις περισσότερες θρησκείες του κόσμου θεωρείται μια θεμελιώδης αρετή του ατόμου και αναγνωρίζεται η αξία της σχεδόν σε κάθε πολιτισμική παράδοση, μέχρι πρόσφατα δεν συμπεριλαμβανόταν στις επιστημονικές έρευνες για τα ανθρώπινα συναισθήματα. Τα τελευταία χρόνια ωστόσο, ο κλάδος της Θετικής ψυχολογίας αναγνώρισε τη φύση και τη σημασία της. Θεωρείται ένα θετικό υποκειμενικό συναίσθημα αντίληψης της ζωής ως ευχάριστης, κατά την οποία οι άνθρωποι βιώνουν ευγνωμοσύνη όταν ευεργετούνται από άλλους. Ως ψυχολογικό

45

γνώρισμα, η ευγνωμοσύνη γίνεται αντιληπτή ως η τάση του ατόμου να ανταποκρίνεται με συναισθήματα αναγνώρισης προς τη γενναιοδωρία άλλων ατόμων (McCullough et al. 2002).

Σε σχέση με το μοντέλο της διεύρυνσης και δόμησης που παρουσιάστηκε πιο πριν, η ευγνωμοσύνη θεωρείται ένα θετικό συναίσθημα που μπορεί να λειτουργήσει ως ένας προσαρμοστικός μηχανισμός, μέσα από τον οποίο το άτομο διευρύνει το ρεπερτόριο της σκέψης και της δράσης του. Κατ' επέκταση, όταν ένα άτομο αντιμετωπίζει με ευγνωμοσύνη ό,τι θετικό έχει στη ζωή του, εστιάζει στη θετική πλευρά της ζωής, ευνοεί την ευέλικτη σκέψη του και καλλιεργεί αποτελεσματικούς τρόπους διαχείρισης του στρες, βελτιώνοντας έτσι τη γνωστική του ικανότητα (Lin & Yeh, 2014). Πιο συγκεκριμένα, οι άνθρωποι που βιώνουν ευγνωμοσύνη χρησιμοποιούν πιο ενεργούς και προσαρμοστικούς τρόπους διαχείρισης των προβλημάτων τους και δεν αποφεύγουν να καταπιαστούν με τα προβλήματά τους. Φαίνεται ότι όταν το άτομο βλέπει με θετική ματιά τη ζωή, είναι πιο πρόθυμο να επικεντρωθεί με μεθοδικότητα, υπομονή, επιμονή και δημιουργικότητα στη διαχείριση μιας δύσκολης κατάστασης στη ζωή του (Lin, 2015).

Παράλληλα, η ευγνωμοσύνη μέσα από την αναγνώριση της γενναιοδωρίας, ευεργεσίας και γενικότερα της θετικής συνεισφοράς των άλλων, βοηθά το άτομο να βλέπει την καλή πλευρά των ανθρώπων γύρω του, εξαλείφει συναισθήματα καχυποψίας και εχθρότητας, το φέρνει πιο κοντά στους άλλους και ενδυναμώνει τους κοινωνικούς του δεσμούς. Έτσι, διευρύνει τις σχέσεις του, βιώνει οικειότητα, αναγνώριση, αγάπη, αλληλεγγύη και εμπιστοσύνη μέσα σε αυτές. Τα συναισθήματα αυτά που βιώνει μέσα στις διαπροσωπικές του σχέσεις και η κοινωνική στήριξη που λαμβάνει αναγομώνουν τους εσωτερικούς πόρους του, συμβάλλοντας σε μια αίσθηση προσωπικής σταθερότητας, εσωτερικής πληρότητας και ευτυχίας (Lin, 2015; Wood et al., 2008).

Αναφορικά με τη σχέση της ευγνωμοσύνης με τα αρνητικά συναισθήματα, έχει βρεθεί ότι όσοι νιώθουν συχνά ευγνωμοσύνη τείνουν να βιώνουν αρνητικά αισθήματα σε μικρότερο βαθμό (McCullough et al., 2002), αλλά και όταν βιώνουν η ευγνωμοσύνη έχει μια επιδιορθωτική ικανότητα που μπορεί να αντιμετωπίσει τις επιζήμιες συνέπειες των αρνητικών συναισθημάτων στη σωματική υγεία. Επίσης, οι

άνθρωποι που είναι συχνά ευγνώμονες για πράγματα που τους συμβαίνουν, νιώθουν περισσότερο ικανοποιημένοι με τη ζωή τους (Cohn, et al., 2009; Lin, 2015). Συνοψίζοντας, φαίνεται ότι η ευγνωμοσύνη μπορεί να βελτιώσει την ψυχολογική ευεξία είτε άμεσα η ίδια ως γενεσιουργός δύναμη της ευεξίας είτε έμμεσα, ως ένας προστατευτικός παράγοντας ενάντια στα αρνητικά συναισθήματα και το στρες (Nelson, 2009).

Στα πλαίσια, αυτά η ανάπτυξη της ευγνωμοσύνης από το σύγχρονο άτομο κρίνεται ως ένας ιδιαίτερα σημαντικός τρόπος για την ανάπτυξη της θετικότητας και τη διεύρυνση και δόμηση τόσο των προσωπικών όσο και των κοινωνικών πόρων του σύγχρονου εργαζόμενου ατόμου στην καθημερινή πρακτική του.

ΑΣΚΗΣΗ: ΚΑΛΛΙΕΡΓΩΝΤΑΣ ΤΗΝ ΕΥΓΝΩΜΟΣΥΝΗ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ				
1.	Γράψε τρία πράγματα για τα οποία είσαι ευγνώμων αναφορικά με το εργασιακό σου περιβάλλον ή το αντικείμενο εργασίας σου.	1.	2.	3.
2.	Βρεις τρία πράγματα στη δουλειά σου που συνήθως τα θεωρείς δεδομένα, όμως αν σκεφτείς καλύτερα τα κρίνεις ως πολύτιμα;	1.	2.	3.
3.	Ποια είναι τα θετικά χαρακτηριστικά των συναδέρφων σου που συμβάλλουν στην εργασιακή σου ευημερία;	1.	2.	3.
4.	Ποιο είναι ένα άτομο που έπαιξε σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική σου σταδιοδρομία και θα ήθελες να του εκφράσεις την ευγνωμοσύνη σου;			
5.	Ποιο κομμάτι της καθημερινής σου εργασίας απολαμβάνεις περισσότερο;			
6.	Ποιο είναι ένα σημαντικό κατόρθωμα στη σταδιοδρομία σου, για το οποίο νιώθεις ικανοποίηση;			

Μια ζωή με σκοπό και νόημα

Η Θετική ψυχολογία διατείνεται ότι πέρα από τη θετικότητα στη ζωή των ατόμων και τη βίωση θετικών συναισθημάτων, αυτό που συμβάλλει σε μια ευτυχισμένη ζωή είναι η ύπαρξη σκοπού και νοήματος στη ζωή. Αυτό σημαίνει ότι το άτομο βιώνει μια ψυχολογική δέσμευση με ένα στόχο, αξίες, όνειρα, σχέδια για το μέλλον είτε σε προσωπικό είτε σε επαγγελματικό επίπεδο. Συνακόλουθα, το άτομο οργανώνει τη συμπεριφορά του και την δραστηριοποίησή του στο παρόν, ώστε να πραγματοποιήσει τα μελλοντικά αυτά σχέδια και όνειρα, αξιοποιεί τις ικανότητές και τις δεξιότητές του και αντλεί δύναμη από τα αποθέματά του στην προσπάθεια αυτή. Έτσι, η ζωή του οργανώνεται με άξονα όχι μόνο την καθημερινή ευχαρίστηση και τις πρόσκαιρες απολαύσεις, το άτομο ξεπερνά τους καθημερινές εγωισμούς και κοντόπνοους στόχους και επικεντρώνεται σε ανώτερους στόχους και αξίες. Στα πλαίσια αυτά, το νόημα στη ζωή μπορεί να οριστεί ως μια συνεκτική αντίληψη της βίωσης της καθημερινότητας του ανθρώπου, ως η γεμάτη στόχους και σκοπό ζωή ή ακόμη και ως η απόδοση μιας οντολογικής αξίας της ζωής μέσα από το υποκειμενικό βίωμα του ατόμου που αναλαμβάνει την ευθύνη της ζωής του (Steger, et al., 2006).

Η έννοια του νοήματος έχει μελετηθεί με ποικίλους τρόπους μέσα από διάφορες επιστημολογικές και φιλοσοφικές παραδόσεις. Για παράδειγμα, η υπαρξιακή ψυχοθεραπεία, αξιοποιώντας τις διδαχές του υπαρξισμού, επικεντρώνεται στους τρόπους με τους οποίους οι άνθρωποι νοηματοδοτούν τη ζωή τους και προσπαθεί να φέρει την αλλαγή στις ζωές τους μέσα από την αλλαγή των νοηματοδοτήσεων που κάνουν οι άνθρωποι. Κυρίαρχες μορφές στον χώρο έχουν υπάρξει ο Viktor Frankl στη Γερμανία, ο Rollo May και ο Irvin Yalom στην Αμερική και οι Ernesto Spinelli με την Emmy VanDeurzen στην Βρετανία. Η σύγχρονη υπαρξιακή ψυχοθεραπεία σχετίζεται κυρίως με τη φαινομενολογική προσέγγιση του Spinelli, αλλά και τις τέσσερις βασικές ανθρώπινες ανησυχίες (Ultimate Concerns), όπως αυτές διατυπώθηκαν από τον Yalom και πιο συγκεκριμένα τις έννοιες του θανάτου, της ελευθερίας, της μοναξιάς/υπαρξιακής απομόνωσης και της έλλειψης νοήματος στη ζωή. Πρόσφατα, η VanDeurzen προτείνει τέσσερις επιμέρους διαστάσεις

λειτουργικότητας του ατόμου, την πνευματική, προσωπική, κοινωνική και τη σωματική (Frankl, 2011).

Σύμφωνα με τον Frankl (2011), οι άνθρωποι που η ζωή τους έχει νόημα νιώθουν και μεγαλύτερη αυτοεκτίμηση για τον εαυτό τους, είναι πιο γενναιόδωροι με τους άλλους, έχουν μεγαλύτερο πάθος για τη ζωή τους, θετική οπτική για το παρόν και για το μέλλον και αποδέχονται πιο εύκολα τις αντιξοότητες της ζωής. Αντίθετα, όσοι δυσκολεύονται να βρουν νόημα στη ζωή τους αποσύρονται και δεν είναι δραστήριοι. Πώς όμως, οι άνθρωποι επιτυγχάνουν να ζούνε μια ζωή με νόημα; Η αίσθηση νοήματος στη ζωή επιτυγχάνεται μέσα από την ικανοποίηση των αναγκών των ανθρώπων για αξία, σκοπό, αυτο-αποτελεσματικότητα και αυτοεκτίμηση. Έτσι, το άτομο αισθάνεται ότι η ζωή και η ύπαρξη του είναι σημαντική.

Στα πλαίσια αυτά, αντιλαμβάνεται κανείς πως το νόημα της ζωής είναι κάτι υποκειμενικό. Διαχωρίζεται σε δύο επιμέρους διαστάσεις, στην παρουσία νοήματος και στην αναζήτηση νοήματος. Η ύπαρξη και παρουσία νοήματος έχει να κάνει με το βαθμό στον οποίο το άτομο βιώνει τη ζωή του σημαντική και σκόπιμη, ενώ η αναζήτηση σχετίζεται με την εσωτερική ανάγκη και επιθυμία του ατόμου να ανακαλύψει ή και να καλλιεργήσει περαιτέρω το νόημα της ζωής του και να την οργανώσει γύρω από ένα απώτερο στόχο (Littman-Ovadia & Steger, 2010).

Αναφορικά με την αναζήτηση και εύρεση νοήματος στη ζωή και την εργασιακή λειτουργικότητα των ανθρώπων, οι έρευνες έχουν δείξει ότι τα άτομα που βιώνουν νόημα στη ζωή τους σε σύγκριση με αυτά που αναζητούν το νόημα της ζωής, βιώνουν τον εαυτό τους ως πιο αυτόνομο και είναι πιο κινητοποιημένα στην υλοποίηση των στόχων τους, τόσο των προσωπικών όσο και των επαγγελματικών (Bhattacharya, 2011). Επίσης, φαίνεται ότι βιώνουν υψηλότερη εργασιακή ικανοποίηση (Bonebright et al., 2000), είναι καλύτερα ενταγμένοι στα εργασιακά περιβάλλοντα και έχουν καλύτερα αποτελέσματα στην εργασιακή τους επίδοση. Γενικότερα, το νόημα στην εργασία σχετίζεται με την υποκειμενική αίσθηση του ατόμου ότι η εργασία του είναι σημαντική και συμβάλλει στην προσωπική του εξέλιξη και αυτό βοηθά το άτομο να βιώνει ότι η εργασιακή του ζωή έχει συνοχή, κατεύθυνση, αξία και σημαντικότητα. Για όλους αυτούς τους λόγους, τα τελευταία χρόνια η επαγγελματική συμβουλευτική δίνει μεγάλη έμφαση στο να καθορίσουν τα

συμβουλευόμενα άτομα στόχους που να αντηχούν την προσωπική τους αυτοπραγμάτωση και έτσι να προχωρήσουν στην κατασκευή προοπτικών μέλλοντος με σκοπό και νόημα για τα ίδια τα άτομα.

ΑΣΚΗΣΗ: ΔΙΕΡΕΥΝΟΝΤΑΣ ΤΟ ΝΟΗΜΑ ΤΗΣ ΖΩΗΣ

Παρακαλώ σκεφτείτε για λίγο χρόνο τι κάνει τη ζωή σας να είναι σημαντική για εσάς. Απαντήστε στις επόμενες προτάσεις με όση ειλικρίνεια και ακρίβεια μπορείτε. Να θυμάστε ότι οι ερωτήσεις αυτές είναι πολύ υποκειμενικές και ότι δεν υπάρχουν σωστές ή λάθος απαντήσεις. Απαντήστε σύμφωνα με την ακόλουθη κλίμακα:

Απόλυτα Απόλυτα Αναληθές Αληθές	1	Πολύ Αναληθές	2	Αρκετά Αναληθές	3	Δεν μπορώ να πω Αληθές ή Αναληθές	4	Αρκετά Αληθές	5	6	Πολύ Αληθές	7
--	---	------------------	---	--------------------	---	---	---	------------------	---	---	----------------	---

1.	Αντιλαμβάνομαι το νόημα της ζωής μου.	1	2	3	4	5	6	7
2.	Αναζητώ κάτι που κάνει τη ζωή μου να έχει νόημα.	1	2	3	4	5	6	7
3.	Πάντα αναζητώ να βρω το σκοπό της ζωής μου.	1	2	3	4	5	6	7
4.	Η ζωή μου έχει έναν σαφή σκοπό.	1	2	3	4	5	6	7
5.	Έχω καλή επίγνωση του τι κάνει τη ζωή μου να έχει νόημα.	1	2	3	4	5	6	7
6.	Έχω ανακαλύψει έναν ικανοποιητικό σκοπό στη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
7.	Πάντα αναζητώ κάτι που κάνει τη ζωή μου να είναι σημαντική.	1	2	3	4	5	6	7
8.	Αναζητώ έναν σκοπό ή αποστολή στη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7
9.	Η ζωή μου δεν έχει σαφή σκοπό.	1	2	3	4	5	6	7
10.	Αναζητώ νόημα στη ζωή μου.	1	2	3	4	5	6	7

Ερωτηματολόγιο Νοήματος ζωής (Meaning in Life Questionnaire, Steger, Frazier, Oishi, &

Αποτελεσματική αξιοποίηση της προοπτικής του χρόνου

Με ποιο τρόπο όμως, μπορούμε να οργανώσουμε τη ζωή μας, ώστε να έχει νόημα η καθημερινότητά μας και να επιτυγχάνουμε τους στόχους που θέτουμε; Ο προσωπικός και επαγγελματικός προγραμματισμός βοηθά σημαντικά προς την κατεύθυνση αυτή. Μια σημαντική παράμετρος για τον προγραμματισμό είναι να χρησιμοποιούμε το χρόνο μας αποτελεσματικά.

Η διαδικασία για έναν καλύτερο προγραμματισμό του χρόνου διαρθρώνεται σε πέντε στάδια. Το πρώτο είναι η διασαφήνιση των προτεραιοτήτων και η στοχοθεσία. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ποιοι είναι οι στόχοι που έχουμε στη ζωή μας και τι ακριβώς επιδιώκουμε μέσα από αυτούς. Δεύτερον, να ιεραρχήσουμε τους στόχους μας, να θέτουμε σε προτεραιότητα τους πιο σπουδαίους και να βάλουμε περιορισμούς στο χρόνο που θα αφιερώσουμε για την επίτευξη του κάθε στόχου. Στη συνέχεια, μπορούμε να δημιουργήσουμε ένα κατάλογο με τις δραστηριότητες που απαιτούνται προκειμένου να επιτευχθούν οι στόχοι, δηλαδή τι ακριβώς ενέργειες πρέπει να γίνουν για την υλοποίηση των στόχων αυτών. Είναι σημαντικό να τεθούν ξεκάθαρες προτεραιότητες στις διάφορες δραστηριότητες που απαιτούνται για την υλοποίηση του στόχου και έτσι να κερδίσουμε χρόνο. Αν για παράδειγμα, μια δραστηριότητα δεν είναι σπουδαία, την μεταθέτουμε στο τέλος του καταλόγου. Στη φάση αυτή μπορούμε να καθορίσουμε ποιες δραστηριότητες είναι πιο επείγουσες και ποιες μπορούν να εκτελεστούν αργότερα. Τέλος, τοποθετούμε σε χρονοδιάγραμμα τις δραστηριότητες σύμφωνα με τη σειρά προτεραιότητάς τους. Το χρονοδιάγραμμα αυτό είναι καλό να είναι σύντομο με τις ανάγκες μας, με το βιορυθμό μας και να ανταποκρίνεται στην εναρμόνιση της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή (Τζωρτζάκης, & Τζωρτζάκη, 2007).

ΑΣΚΗΣΗ: ΟΡΓΑΝΩΝΟΝΤΑΣ ΤΗΝ ΕΠΟΜΕΝΗ ΜΕΡΑ ΣΤΗ ΔΟΥΛΕΙΑ

Για την οργάνωση του εργασιακού σου χρόνου είναι βοηθητική η δημιουργία μιας λίστας με πράγματα που πρέπει να κάνεις στη δουλειά. Είναι σημαντικό να καθορίσεις τις επιμέρους δραστηριότητες και να θέσεις προτεραιότητες. Πάρε λοιπόν, ένα κομμάτι χαρτί και σημείωσε όλα όσα πρέπει να γίνουν κατά τη διάρκεια της επόμενης ημέρας. Η καλύτερη ώρα συμπλήρωσης αυτού του χαρτιού είναι ακριβώς η ώρα της αναχώρησης από το γραφείο στο τέλος της ημέρας. Όταν ολοκληρωθεί η λίστα, αποφάσισε ποια από αυτά τα οποία έχεις σημειώσει είναι τα πιο σημαντικά από όλα. Τα μικρά επείγοντα πράγματα βάλε τα πρώτα, έτσι ώστε να μένει καθαρό το πεδίο και να μπορείς να ασχοληθείς με τα μεγάλα και σημαντικά θέματα. Όταν θα βάλεις προτεραιότητες με αυτό τον τρόπο, θα δεις ότι θα βρεις χρόνο να ασχοληθείς με τα μεγάλα και σημαντικά θέματα που απαιτούν περισσότερο χρόνο. Διασαφήνισε τι είναι σημαντικό και τι επείγον ή τι είναι και τα δύο. Τέλος, κάνε μια λίστα με τα αποτελέσματα. Έτσι, θα έχεις αποτελεσματική διαχείριση του χρόνου.

Το μοντέλο της ψυχολογικής ροής

Πέρα όμως από τη ροή του χρόνου και τους τρόπους που έχουμε να τον αξιοποιούμε, μια άλλη σημαντική πλευρά της ανθρώπινης λειτουργικότητας που σχετίζεται κατά τη Θετική ψυχολογία με την καλή ζωή και την ευτυχία των ανθρώπων είναι η ψυχολογική ροή στην καθημερινή δραστηριότητα. Η έννοια της ψυχολογικής ροής εισάχθηκε από τον Csikszentmihalyi, ο οποίος την εντοπίζει όταν οι άνθρωποι καταπιάνονται με δραστηριότητες που είναι ενδιαφέρουσες και συνεπώς απορροφώνται από αυτές. Φαίνεται δηλαδή, ότι όταν οι ικανότητες, δεξιότητες και τα talέντα μας είναι συμβατά με τη δραστηριοποίηση και τις ενασχολήσεις μας, αναγνωρίζονται τα δυνατά σημεία μας, αξιοποιούνται με τρόπο δημιουργικό στην καθημερινότητά μας και διευρύνεται η προσωπικότητά μας. Σε αυτή την περίπτωση οι άνθρωποι βιώνουν εσωτερική πληρότητα και θετικότητα με τέτοιο τρόπο που η καθημερινότητά τους ρέει αβίαστα και η ψυχολογική τους λειτουργία έχει μια συνοχή στο χρόνο (Csikszentmihalyi, 1999).

Ωστόσο, οι άνθρωποι δε βιώνουν ψυχολογική ροή πάντοτε στον ίδιο βαθμό και στην ίδια ένταση. Εκτιμάται ότι το 10-15% του πληθυσμού βιώνει ροή καθημερινά. Ενώ ένα αντίστοιχο ποσοστό του πληθυσμού δεν έχει βιώσει ροή ποτέ. Η εμπειρία της ροής είναι κάτι που μπορούμε να βιώσουμε όλοι, όταν λειτουργούμε κατ' επανάληψη αξιοποιώντας τις ικανότητες που διαθέτουμε στο μέγιστο. Έτσι, οι έρευνες δείχνουν ότι οι ευτυχισμένοι άνθρωποι συμμετέχουν σε περισσότερες δραστηριότητες απ' ό,τι εκείνοι που είναι λιγότερο ευτυχισμένοι και αντλούν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή τους, απολαμβάνουν τον ελεύθερο χρόνο και τις δραστηριότητες αναψυχής και διασκέδασης, τις ομαδικές δραστηριότητες και τις κοινωνικές συναναστροφές, βιώνουν περισσότερες εμπειρίες ψυχολογικής ροής, ότι κυλάει δηλαδή, η ζωή τους αβίαστα και ευχάριστα (Lyubomirsky et al., 2005).

Ψυχολογική ροή παρατηρείται κι όταν οι άνθρωποι επιδεικνύουν αφοσίωση στη δουλειά τους και επενδύουν εκεί την ενέργειά τους με τρόπο ουσιαστικό. Σ' ένα έργο που έχουν να επιτελέσουν, σε ένα project που έχουν να φέρουν εις πέρας ή σε οτιδήποτε στρέφουν την προσοχή τους και το υπηρετούν με πάθος, βιώνουν ευχαρίστηση με την εκπλήρωσή του και μια αίσθηση πληρότητας και ικανοποίησης. Αυτό συμβαίνει καθώς το βίωμα της ροής μετασχηματίζει το βίωμα του χρόνου και όταν υπάρχει ροή αισθανόμαστε ότι ο χρόνος κυλά πιο γρήγορα και αβίαστα. Παράλληλα, το βίωμα της ροής δίνει στο άτομο μια αίσθηση ενότητας και σύνδεσης με το περιβάλλον του, ισορροπεί ανάμεσα στις περιβαλλοντικές προκλήσεις και τις ικανότητές του, παίρνει άμεση ανατροφοδότηση από τη δράση στην οποία έχει επικεντρωθεί, και η απόλαυση που νιώθει είναι συνυφασμένη με την υλοποίηση της δραστηριότητας. Πέρα λοιπόν, από τα θετικά συναισθήματα, η ροή συμβάλλει και στην εργασιακή δέσμευση και αποτελεσματικότητα, καθώς βιώνοντας ψυχολογική ροή θέτουμε στόχους και τους επιτυγχάνουμε πιο εύκολα, καλλιεργούμε τις δεξιότητες και τα ταλέντα μας και αυξάνουμε την απόδοσή μας (Chancellor et al., 2015).

Βιβλιογραφία

- Bhattacharya, A. (2011). Meaning in life: A qualitative inquiry into the life of young adults. *Psychological Studies*, 56, 280-288.
- Bolte A, Goschkey T, Kuhl J. (2003). Emotion and intuition: Effects of positive and negative mood on implicit judgments of semantic coherence. *Psychological Science*, 14:416–421.
- Bonebright, C. A., Clay, D.L. & Ankenmann, R. D. (2000). The relationship of workaholism with work-life conflict, life satisfaction and purpose in life. *Journal of Counselling Psychology*, 47, 469-477.
- Bryant, F.B., & Veroff, J. (2007). *Savoring: A new model of positive experience*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Γαλανάκης, Μ., Μερτίκας, Α. & Σεργιάννη, Χ. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Στο Α. Σταλίκας και Π. Μυτσκίδου (επιμ.). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος (σελ. 21-40).
- Chancellor, J ., Layous, K., & Lyubomirsky, S. (2015). Recalling positive events at work makes employees feel happier, move more, but interact less: A 6-week randomized controlled intervention at a Japanese workplace. *Journal of Happiness Studies*, 16:871–887.
- Csikszentmihalyi, M. (1999). If we are so rich, why aren't we happy? *American Psychologist*, 54, 821-827.
- Cohen S, Doyle WJ, Turner RB, Alper CM, Skoner DP. (2003). Emotional style and susceptibility to the common cold. *Psychosomatic Medicine*, 65:652–657.
- Cohn, M., Fredrickson, B. L., Brown, S., Mikels, J. A., & Conway, A. (2009). Happiness unpacked: Positive emotions increase life satisfaction by building resilience. *Emotion*, 9, 361-368.
- Danner DD, Snowdon DA, Friesen WV. (2001). Positive emotions in early life and longevity: Findings from the Nun Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80:804–813.

Davidson RJ, Kabat-Zinn J, Schumacher J, Rosenkranz M, Muller D, Santorelli SF, et al. (2003). Alterations in brain and immune function produced by mindfulness meditation. *Psychosomatic Medicine*, 65:564–570.

European Agency for Safety and Health at Work, (2021). *Well-being at work: creating a positive work environment*. <https://osha.europa.eu/el/topics/whp>.

Fazio RH, Eiser JR, Shook NJ.(2004). Attitude formation through exploration: Valence asymmetries. *Journal of Personality and Social Psychology*, 87:293–311.

(Frankl, B.E. (2011). *To Νόημα της ζωής*. Αθήνα: Ψυχογιός.

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

Fredrickson BL, Branigan CA. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought–action repertoires. *Cognition and Emotion*, 19:313–332.

Fredrickson, B.L.; Brown, S.; Cohn, M.A.; Conway, A.; Mikels, J. (2005). Positive emotions build personal resources and predict future subjective well-being; Paper presented at the *Sixth Annual Meeting of the Society for Personality and Social Psychology*; New Orleans, LA. Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172– 175.

Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive Affect and the Complex Dynamics of Human Flourishing. *American Psychologist*, 60(7): 678–686.

Fredrickson BL, Mancuso RA, Branigan C, Tugade MM. (2000). The undoing effect of positive emotions. *Motivation and Emotion*, 24:237–258.

Fredrickson BL, Tugade MM, Waugh CE, Larkin G. (2003). What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84:365–376.

Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2000). Stress, positive emotion, and coping. *Current*

Directions in Psychological Science, 9(4), 115–118.

Gilbert, P. C. (2013). *Mindful compassion*. London: Constable & Robinson.

Isen AM, Daubman KA, Nowicki GP. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52:1122–1131.

Jose, P. E., Lim, B. T., & Bryant, F. B. (2012). Does savouring increase happiness? A daily diary study. *Journal of Positive Psychology*, 7, 176–187.

Keyes, CLM. (2002). The mental health continuum: From languishing to flourishing in life. *Journal of Health and Social Behavior*; 43:207–222.

Langston, C.A. (1994). Capitalizing on and coping with daily-life events: Expressive responses to positive events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1112–1125.

Lin, C.-C., & Yeh, Y.-C. (2014). How gratitude influences well-being: A structural equation modeling approach. *Social Indicators Research*, 118, 205-217.

Lin, C. -C. (2015). Impact of gratitude on resource development and emotional well-being. *Behaviour and Personality*, (3), 493-504.

Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430.

Lyubomirsky, S., King, L. & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does

happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.

McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J.-A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 112-127.

Neff, K. D. (2003a). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250.

Neff, K. D. (2015). The Self-Compassion Scale is a Valid and Theoretically Coherent Measure of Self-Compassion. *Mindfulness*, Advanced online publication. doi: 10.1007/s12671-015-0479-3.

Neff, K. D., & Lamb, L. M. (2009). Self-compassion. In S. Lopez (Ed.), *The encyclopedia of positive psychology* (pp. 864–867). Oxford: Blackwell.

Nelson, C. (2009). Appreciating gratitude: Can gratitude be used as a psychological intervention to improve individual well-being? *Counselling Psychology Review*, 24(3-4), 38–50.

Ostir GV, Markides KS, Peek K, Goodwin JS. (2001). The associations between emotional well-being and the incidence of stroke in older adults. *Psychosomatic Medicine*, 63:210–215.

Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.

Stairs, M., & Giplin, M. (2010). *Positive engagement: from employee engagement to workplace happiness*. In Linley, P. A., Harrington, S. and Garcea, N. Eds. Oxford Handbook of Positive Psychology and Work. Oxford University Press.

Steger, M.F., Frazier, P., Oishi, S., & Kaler, M. (2006). The Meaning in Life Questionnaire: Assessing the presence of and search for Meaning in Life. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1): 80-93.

Stephoe A, Wardle J, Marmot M. (2005). Positive affect and health-related neuroendocrine, cardiovascular, and inflammatory responses. *Proceedings of the National Academy of Sciences, USA*. 102:6508–6512.

Τζωρτζάκης, Κ. & Τζωρτζάκη, Α. (2007). *Οργάνωση και Διοίκηση: Το management της νέας εποχής*. Αθήνα: Rosili.

Wood, A. M., Maltby, J., Gillett, R., Linley, P. A., & Joseph, S. (2008). The role of gratitude in the development of social support, stress, and depression: Two longitudinal studies. *Journal of Research in Personality*, 42, 854-871.

Κεφάλαιο 3.

Αυτονομία και Ψυχολογική Ευημερία

Η θεωρία του αυτο-προσδιορισμού και η ψυχολογική βάση της βιώσιμης κινητοποίησης

Τις τελευταίες δεκαετίες οι Deci & Ryan (2000) μελετώντας την ανθρώπινη κινητοποίηση αναπτύξανε τη θεωρία του αυτο-προσδιορισμού. Η θεωρία αυτή βρήκε σημαντική εφαρμογή σε πολλά πλαίσια όπως τα εργασιακά περιβάλλοντα, τα εκπαιδευτικά, ο αθλητισμός, η μελέτη της ηγεσίας ή η ιατρική, καθώς συμβάλλει στην προαγωγή της βιώσιμης ανάπτυξης των οργανισμών. Η θεωρία του αυτο-προσδιορισμού θεμελιώνεται σε ένα σύνολο από θεωρήσεις για την ανθρώπινη φύση και την κινητοποίηση. Οι άνθρωποι εγγενώς κινητοποιούνται, ώστε να αναπτύσσονται και να πετυχαίνουν τους στόχους τους, ενώ παράλληλα επενδύουν ακόμη και σε επαγγελματικά αντικείμενα που ενδεχομένως να μην τους ενδιαφέρουν ιδιαίτερα, αλλά κατανοούν την αξία και τη σημαντικότητα τους για τη ζωή τους. Στα εργασιακά περιβάλλοντα βέβαια, κάποιοι εργαζόμενοι εμφανίζονται παθητικοί και με χαμηλή κινητοποίηση, αλλά αυτό είναι προϊόν μάθησης και συχνά είναι αποτέλεσμα αρνητικών εργασιακών συνθηκών που βίωσε το εργαζόμενο άτομο στο παρελθόν αλλά και στο παρόν (Amabile, Conti, Coon, Lazenby, and Herron 1996).

Σύμφωνα λοιπόν, με τη Θεωρία του αυτο-προσδιορισμού, οι άνθρωποι έχουν τρεις βασικές ψυχολογικές ανάγκες: την επάρκεια, τη συνδεσιμότητα και την αυτονομία. Η επάρκεια είναι μια πεποίθηση που κάποιο άτομο έχει για τον εαυτό του ως προς την ικανότητα να δρα αποτελεσματικά. Η συνδεσιμότητα είναι η εμπειρία ικανοποιητικών και υποστηρικτικών σχέσεων. Η αυτονομία αφορά στην ικανότητα του ατόμου να προβαίνει σε επιλογές, να έχει δική του βούληση, να παίρνει πρωτοβουλίες και να αυτο-καθορίζεται. Η αυτονομία δε σημαίνει τη συναισθηματική απόσταση από άλλους ανθρώπους, αλλά την ικανότητα του ατόμου να μπορεί να σχετίζεται με άλλους, όμως ταυτόχρονα να μη χάνει την προσωπική του οπτική και τη βούλησή του. Έτσι, όταν το εργαζόμενο άτομο δρα με εσωτερική κινητοποίηση βιώνει ότι έχει επιλογές και επιδοκιμάζει την προσπάθεια που καταβάλλει σε ένα εγχείρημα. Παράλληλα, δε νιώθει ότι το ελέγχουν ή ότι πιέζεται από εξωτερικές δυνάμεις. Η ικανοποίηση των αναγκών του εργαζόμενου ατόμου για επάρκεια,

συνδεσιμότητα και αυτονομία δημιουργούν κινητοποίηση που έχει διάρκεια και σταθερότητα, είναι δηλαδή βιώσιμη. Η βιώσιμη αυτή κινητοποίηση στη θεωρία του αυτο-προσδιορισμού συνιστά μια μορφή αυτονόμησης, καθώς αναδύεται από την αίσθηση του εαυτού του ατόμου και συνοδεύεται από συναισθήματα προθυμίας και δέσμευσης. Ως εκ τούτου, τα διοικητικά στελέχη αλλά και οι οργανισμοί που υποστηρίζουν την ικανοποίηση αυτών των βασικών αυτών, ευνοούν την αυτόνομη κινητοποίηση και έτσι αναμένεται να ενισχύουν την αποδοτικότητα και την παραγωγικότητα των στελεχών τους.

Πράγματι, οι έρευνες καταδεικνύουν τη σημαντικότητα της αυτονομίας, της συνδεσιμότητας και της επάρκειας στην παραγωγικότητα, τη δημιουργικότητα και την ευτυχία. Για παράδειγμα, δύο έρευνες που γίνανε σε μεγάλες τράπεζες της Αμερικής βρήκαν ότι τα στελέχη που βίωνανε ότι οι ιεραρχικά ανώτεροι τους υποστηρίζανε την εργασιακή τους αυτονομία, νιώθανε ότι ικανοποιούνται οι ανάγκες τους στη δουλειά, είχαν καλύτερη εργασιακή απόδοση, λιγότερο εργασιακό άγχος και μικρότερη καταθλιπτική συμπτωματολογία (Baard, Deci, and Ryan 2004). Παράλληλα, πολλές εφαρμογές σε ιατρικά περιβάλλοντα έχουν δείξει σημαντικά οφέλη στην ψυχική και σωματική υγεία των ασθενών μέσα από την κάλυψη σχετικών ψυχολογικών αναγκών (Williams, Deci, and Ryan, 1998).

Παρότι χρειάζεται περισσότερη έρευνα για την κατανόηση και μελέτη των διαφορών που υπάρχουν σε διάφορους πολιτισμούς ως προς τους στόχους, τις αξίες και τους παράγοντες που συμβάλλουν στην ευτυχία των ανθρώπων, ήδη τα υπάρχοντα εμπειρικά δεδομένα δείχνουν ότι οι ανθρώπινες ανάγκες για αυτονομία, επάρκεια και συνδεσιμότητα είναι οικουμενικές και απαντώνται σε κάθε γωνιά της γης (Vansteenkiste, Zhou, Lens, and Soenens, 2005). Για παράδειγμα, μια σχετική έρευνα επικεντρώθηκε στη μελέτη της υποστήριξης της επάρκειας, της αυτονομίας και της συνδεσιμότητας τόσο σε μεγάλες όσο και σε μικρές επιχειρήσεις από χώρες με πολλές διαφορές ως προς τις κοινωνικο-οικονομικές και πολιτικές συνθήκες. Έτσι, υπήρχαν χώρες που στηρίζονται πολύ στην κεντρική διοίκηση (π.χ Βουλγαρία) αλλά και πιο καπιταλιστικές (π.χ. Αμερική). Βρέθηκε λοιπόν, ότι ανεξάρτητα από το μέγεθος του οργανισμού ή το οικονομικό σύστημα, τα στελέχη που το εργασιακό τους περιβάλλον υποστήριζε τις πυρηνικές αυτές ψυχολογικές ανάγκες τους, ήταν πιο ενεργά στη

δουλειά και είχαν καλύτερη συναισθηματική προσαρμογή (Deci, Ryan, Gagné, Leone, Usunov, and Kornazheva, 2001).

Ρύθμιση και βιώσιμη κινητοποίηση

Οι έρευνες έχουν δείξει ότι όταν το εργασιακό περιβάλλον υποστηρίζει την αυτονομία, την επάρκεια και τη συνδεσιμότητα, ενισχύει το βαθμό στον οποίο τα στελέχη εσωτερικεύουν τους εργασιακούς κανόνες, τους εταιρικούς στόχους και διαδικασίες και λειτουργούν με δημιουργικότητα, πρωτοβουλία και θετική κοινωνική συμπεριφορά (Gagné and Deci 2005). Αυτό συμβαίνει καθώς οι εργαζόμενοι αξιολογούν τη δουλειά μόνοι τους και ασχολούνται λιγότερο με την επιβράβευση ή την τιμωρία από τους ανώτερους τους. Αντίθετα, τα ελεγκτικά εργασιακά περιβάλλοντα μειώνουν την αυτονομία, την επάρκεια και τη συνδεσιμότητα των εργαζομένων, όταν δημιουργούν την αποκαλούμενη εξωτερική και ενδοβιβλημένη ρύθμιση των εργαζομένων. Οι εξωτερικά ρυθμιζόμενοι εργαζόμενοι αντιλαμβάνονται τους εργασιακούς κανόνες ότι τους επιβάλλονται απ' έξω και το κίνητρό τους είναι να κερδίσουν ανταμοιβές που δε συνδέονται με τη φύση της ίδιας της εργασίας (π.χ. έπαινος, προαγωγή, οικονομικές απολαβές). Στην ουσία, με την ενδοβιβλημένη αυτή ρύθμιση, οι εργαζόμενοι έχουν μερικώς αφομοιώσει τους εργασιακούς κανόνες και κατά βάθος αμφισβητούν την εγκυρότητά τους.

Η εμπειρία αυτών των ενδοβιβλημένων εμπεριέχει εσωτερική σύγκρουση, ένταση και μια αίσθηση στο εργαζόμενο άτομο ότι είναι μια μαριονέτα. Για παράδειγμα, το να εργάζεται κανείς, ώστε να αποφύγει την ενοχή ή για να νιώθει «καλό παιδί» συνεπάγεται ενδοβιβλημένη κινητοποίηση. Όταν οι άνθρωποι έχουν τέτοιου είδους κινητοποίηση εργάζονται από υποχρέωση και η αυτο-αξία τους εξαρτάται από αυτή. Η εξωτερική και η ενδοβιβλημένη κινητοποίηση συνδέεται με την απάθεια, με την φτωχή επαγγελματική προσαρμογή, χαμηλή δημιουργικότητα, τη χρήση ουσιών και συμπτώματα ψυχοπαθολογίας (e.g., Deci et al., 2001; Gagné, Koestner and Zuckerman 2000). Η χρήση ανταμοιβών για την άσκηση πίεσης στους εργαζόμενους ώστε να αυξήσουν την παραγωγικότητά τους συμβάλλει στην εξωτερική και ενδοβιβλημένη ρύθμιση (e.g., Reeve, Jang, Hardre, and Omura 2002; Vansteenkiste and Deci 2003).

Η καλλιέργεια της αυτονομίας, της επάρκειας και της συνδεσιμότητας διευκολύνει τη δημιουργία μιας ουσιαστικής εσωτερικής κινητοποίησης, που συνίσταται στην πλήρη εσωτερίκευση μιας προηγούμενης εξωτερικής κινητοποίησης (Ryan and Deci, 2000). Η απαρτίωση αυτή συμβαίνει όταν τα στελέχη αποδέχονται τους κανόνες, διαδικασίες και αξίες του οργανισμού ως δικά τους. Έτσι, βρίσκουν νόημα στην εργασία τους, βιώνουν επαγγελματική ικανοποίηση και υποστηρικτικές σχέσεις.

Η εσωτερική αυτή κινητοποίηση είναι μια μορφή αυτόνομης κινητοποίησης. Τα στελέχη με εσωτερική κινητοποίηση εργάζονται με πάθος, ευχαρίστηση και ενδιαφέρον. Αναγνωρίζουν τη σημαντικότητα της εργασίας τους, ακόμη και αν δεν τη βρίσκουν ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα. Η εσωτερική ρύθμιση και η εσωτερική κινητοποίηση σχετίζονται με την επαγγελματική δέσμευση, με εγγενές ενδιαφέρον για τη δουλειά και με υψηλά επίπεδα ψυχικής ευεξίας (Baard et al., 2004; Deci et al., 2001).

Η προαγωγή της αυτονομίας και η κινητοποίηση των εργαζομένων

Με την αναγνώριση της αξίας της αυτόνομης κινητοποίησης, τίθεται το ερώτημα για το πώς μπορεί αυτή να καλλιεργηθεί στα εργασιακά περιβάλλοντα. Στη συνέχεια, περιγράφονται τα έξι μονοπάτια αλλαγής που οι Stone et al., (2009) προτείνουν σχετικά με αυτό.

Χρήση ανοιχτών ερωτήσεων που προσκαλούν τη συμμετοχή των στελεχών σε συζητήσεις για την επίλυση προβλημάτων. Είναι σημαντικό το διευθυντικό στέλεχος να μην κρατά μια στάση «εγώ είμαι ο ειδικός», αλλά να μπορεί να θέτει ανοιχτές ερωτήσεις, όπως «Πώς εξελίσσονται τα πράγματα ως προς αυτό το αντικείμενο;» ή «Ποια βήματα ακολουθήθηκαν σε αυτή τη διαδικασία;» ή «Τι φαντάζεστε ότι θα ήταν βοηθητικό σε αυτή την κατάσταση;». Οι ανοιχτές ερωτήσεις συνήθως αρχίζουν με το πώς και με το τι και προσκαλούν σε διερεύνηση του τρόπου που γίνονται τα πράγματα. Αντίθετα, οι κλειστές αρχίζουν συνήθως με ρήμα, είναι επιβεβαιωτικές ή διαψευδτικές και η απάντησή τους είναι συνήθως ένα ναι ή ένα όχι. Συχνά βέβαια, τα διευθυντικά στελέχη για τα οποία η άσκηση διοίκησης ταυτίζεται με την άσκηση εξουσίας δυσκολεύονται να θέσουν ανοιχτές ερωτήσεις, καθώς προσπαθούν να

επιβάλλουν τη γνώμη τους. Οι ανοιχτές ερωτήσεις είναι μια δεξιότητα που απαντάται κυρίως σε στελέχη που στηρίζονται στην πειθώ και τον δημιουργικό διάλογο.

Ενεργητική ακρόαση που συμπεριλαμβάνει την οπτική του εργαζόμενου ατόμου. Η ενεργή ακρόαση είναι εκείνη η δεξιότητα που βοηθά το διευθυντικό στέλεχος να αναγνωρίσει την οπτική του εργαζόμενου ατόμου. Μια μορφή ενεργής ακρόασης είναι η αναστοχαστική ακρόαση, που αποτελεί το καθρέφτισμα των συναισθημάτων που περιέχονται στα λόγια του συνομιλητή. Απαιτεί τόσο προσεκτική ακρόαση όσο και ενσυναίσθητη κατανόηση. Αποτελεί μια σύντομη επαναδιατύπωση του συναισθηματικού περιεχομένου ενός μηνύματος πίσω στον ομιλητή (Miller and Rollnick, 2002). Μια άλλη σχετική δεξιότητα είναι η περίληψη, κατά την οποία το άτομο κάνει μια σύντομη επαναδιατύπωση των βασικών θεμάτων και ιδεών που ακούστηκαν σε μια συζήτηση. Μπορεί να ξεκινά με φράσεις όπως «Ακούω λοιπόν να λέτε ότι...» και βοηθά στη διασαφήνιση κάποιων θεμάτων. Δηλώσεις κατάφασης είναι επίσης σημαντικές, καθώς αποτελούν ειλικρινείς εκφράσεις εκτίμησης, που μπορεί να περιλαμβάνουν την αναγνώριση των δυσκολιών που συναντήθηκαν σε ένα θέμα, όπως η φράση «Αναγνωρίζω ότι προσπάθησες πολύ για αυτό».

Δυνατότητα για επιλογές που είναι ήδη δομημένες και περιλαμβάνουν τη διασαφήνιση των ευθυνών. Η διαμόρφωση μιας λίστας με πιθανές επιλογές για τη διαχείριση ενός προβλήματος συχνά ακολουθεί μετά από ένα διάλογο που στηρίζεται σε ανοιχτές ερωτήσεις και ενεργή ακρόαση. Όταν το εργαζόμενο άτομο προσπαθεί να διαχειριστεί ένα πρόβλημα και έχει τη δυνατότητα να επιλέξει εκείνο με ποια στρατηγική θα το προσπελάσει, ακόμη και αν η επιλεγμένη στρατηγική έχει ήδη προταθεί από κάποιον άλλο, πάλι βιώνει ότι η επιλογή είναι προϊόν προσωπικής απόφασης. Έτσι, νιώθει πιο δεσμευμένο με αυτή την επιλογή. Επίσης, όταν αποφασίζει το ίδιο το άτομο τον τρόπο που θα διεκπεραιώσει ένα θέμα, συνήθως επιλέγει τον τρόπο εκείνο που μπορεί να υποστηρίξει καλύτερα και συνεπώς εξασφαλίζεται η μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα του στελέχους.

Παροχή ειλικρινούς και θετικής ανατροφοδότησης που αναγνωρίζει τα κίνητρα του εργαζόμενου ατόμου. Ο έπαινος μπορεί κάποιες φορές να εμποδίσει την κινητοποίηση των εργαζομένων, όταν έχει στόχο τον έλεγχο. Άλλοτε πάλι μπορεί να κινητοποιεί, όταν έχει στόχο την υποστήριξη της επάρκειας και της αυτονομίας του εργαζόμενου.

Ο αποτελεσματικός έπαινος είναι συγκεκριμένος και αυθεντικός. Αναγνωρίζει τις ασυνήθιστες και ιδιαίτερες συνεισφορές των στελεχών. Αντίθετα, ο έπαινος που αναγνωρίζει την απλή συμμόρφωση (π.χ. ωραία το έκανες όπως σου το είπα) καλλιεργεί τον έλεγχο. Έτσι, ο έπαινος που αναγνωρίζει την ενεργή δέσμευση και τα κίνητρα του εργαζόμενου ατόμου υποστηρίζει και την αυτόνομη λειτουργία του.

Η ελαχιστοποίηση του καταναγκαστικού ελέγχου όπως οι ανταμοιβές και οι συγκρίσεις με άλλους. Κάποια διευθυντικά στελέχη ασπάζονται την άποψη ότι το μεγαλύτερο κίνητρο των εργαζομένων είναι τα χρήματα. Παράλληλα, περισσότερο από το ένα τρίτο των επιχειρήσεων στην Αμερική χρησιμοποιούν ανταγωνιστικές τεχνικές που παρακινούν τα στελέχη να αντιτάσσονται μεταξύ τους (McGregor, 2006). Οι έρευνες βέβαια, δείχνουν ότι σε τέτοιες ανταγωνιστικές συνθήκες όλοι βγαίνουν χαμένοι και πολύ περισσότερο οι ίδιοι οι οργανισμοί. Αντίθετα, στα εργασιακά περιβάλλοντα όπου προάγεται η αυτονομία, δίνεται μεγαλύτερη έμφαση στην παραγωγικότητα, τη δημιουργικότητα, την ευεξία των εργαζομένων και την ικανοποίηση από τη δουλειά.

Η ανάπτυξη δεξιοτήτων, η καλλιέργεια των ταλέντων και το μοίρασμα της γνώσης ευνοούν την επάρκεια και την αυτονομία. Οι εργαζόμενοι μπορεί να αξιολογούν τις εκπαιδευτικές ευκαιρίες και τις προαγωγές ως πολυπόθητες εξωτερικές ανταμοιβές ή ευκαιρίες για την αύξηση της αυτονομίας τους. Το πρώτο αποτελεί μια κινητοποίηση εξωτερικού ελέγχου, ενώ το δεύτερο μια κινητοποίηση που φέρνει αυτονόμηση. Για παράδειγμα, το φαινόμενο αυτό εμφανίζεται συχνά στους καθηγητές πανεπιστημίου, καθώς κάποιοι από αυτούς δίνουν έμφαση στην εξωτερική κινητοποίηση και παράγουν μεγάλο ερευνητικό έργο μέχρι να πάρουν τη θέση στο Πανεπιστήμιο και μετά αδρανοποιούνται. Αντίθετα, αυτοί που έχουν αυτονομία στα κίνητρά τους συνεχίζουν το ερευνητικό τους έργο με τον ίδιο ζήλο και μετά την εκλογή τους στην πανεπιστημιακή θέση.

Βιβλιογραφία

Amabile, T. M., R. Conti, H. Coon, J. Lazenby, and M. Herron, (1996). "Assessing the Work Environment for Creativity." *Academy of Management Journal* 39(5): 1154-1184.

Baard, P. P., E. L. Deci, and R. M. Ryan (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(10): 2045-2068.

Deci, E. L. and R. M. Ryan (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

Deci, E. L., R. M. Ryan, M. Gagné, D. R. Leone, J. Usunov, and B. P. Kornazheva, (2001). "Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former Eastern Bloc country." *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27: 930-942.

Gagné, M. and E. L. Deci (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26: 331-362.

Gagné, M., R. Koestner, and Zuckerman, M. (2000). Facilitating acceptance of organizational change: The importance of self-determination. *Journal of Applied Social Psychology*, 30: 1843-1852.

McGregor, J. (2006). "The Struggle to Measure Performance," *Business Week* (January 9), available online at: http://www.businessweek.com/magazine/content/06_02/b3966060.htm.

Miller, W. R. and S. Rollnick (2002). *Motivational interviewing: preparing people for change*. New York, Guilford Press.

Reeve, J., H. Jang, P. Hardre, and M. Omura (2002). "Providing a Rationale in an Autonomy-Supportive Way as a Strategy to Motivate Others During an Uninteresting Activity." *Motivation and Emotion*, 26(3): 183-207.

Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). Beyond Talk: Creating Autonomous Motivation through Self-Determination Theory. *Journal of General Management*, 34(3): 75-91.

Vansteenkiste, M. and E. L. Deci (2003). Competitively Contingent Rewards and Intrinsic Motivation: Can Losers Remain Motivated? *Motivation and Emotion*, 27(4): 273-299.

Vansteenkiste, M., Zhou, M., Lens, W., and Soenens, B. (2005). Experiences of autonomy and control among Chinese learners: Vitalizing or immobilizing? *Journal of Educational Psychology*, 97, 468-483.

Williams, G. C., E. L. Deci, and R. M. Ryan, (1998). Building Health-Care Partnerships by Supporting Autonomy: Promoting Maintained Behavior Change and Positive Health Outcomes. In A. L. Suchman, P. Hinton-Walker, and R. Botelho (Eds.) *Partnerships in healthcare: Transforming relational process* (pp. 67-87). Rochester, NY: University of Rochester Press.

Κεφάλαιο 4.

Ανάπτυξη δέσμευσης και Ψυχολογική Ευημερία.

1. Εισαγωγή

Η οργανωτική δέσμευση, που αναφέρεται στους συναισθηματικούς δεσμούς των εργαζομένων με τον οργανισμό στον οποίο εργάζονται, έχει επισημανθεί ως απαραίτητη προϋπόθεση για την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα των οργανισμών (π.χ. Grego-Planer, 2019). Κατά συνέπεια, οι επιπτώσεις αυτής της στάσης στους εργαζόμενους, και συγκεκριμένα στην ψυχολογική τους ευημερία, έχουν μελετηθεί εκτενώς και επομένως είναι αρκετά κατανοητές (Meyer and Maltin, 2010). Δεδομένης της αναγνωρισμένης ανάγκης για πρόληψη του άγχους και προώθηση της ευημερίας τόσο στις Ηνωμένες Πολιτείες όσο και στην Ευρώπη (EU-OSHA, 2018; NIOSH, 2020), η κατανόηση της σχέσης της ψυχολογικής ευημερίας με την οργανωτική δέσμευση θα βοηθούσε τα διευθυντικά (και όχι μόνο) στελέχη να δημιουργήσουν υγιέστερους χώρους εργασίας (Guest, 2017).

Προκειμένου να εξηγηθεί η σχέση μεταξύ της οργανωτικής δέσμευσης και της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων, μπορεί να υιοθετηθεί μια προσέγγιση βασισμένη στη Θεωρία Διατήρησης των Πόρων (Hobfoll, 2002). Η προσέγγιση αυτή υποθέτει ότι αυτή είναι στην ουσία η στάση είναι που καθιστά δυνατή την πρόβλεψη της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων. Η σχέση δέσμευσης και ευημερίας μπορεί θεωρητικά να εξηγηθεί με την υπόθεση ότι οι πόροι (πράγματα που οι άνθρωποι εκτιμούν σημαντικά) θα πρέπει να αντιστρέψουν μια κατάσταση πίεσης που χαρακτηρίζεται από απώλεια πόρων, ενώ η οργανωτική συναισθηματική δέσμευση μπορεί να εξοπλίσει τους εργαζομένους με τους πόρους που τους δίνουν τη δυνατότητα να αντιμετωπίσουν μια κατάσταση απώλειας πόρων, διασφαλίζοντας έτσι την ευημερία τους (Meyer and Maltin, 2010). Επομένως, σύμφωνα με αυτήν την προοπτική, για να εγγυηθεί ένας οργανισμός την ψυχολογική ευημερία στην εργασία των εργαζομένων του, θα πρέπει πρώτα να επικεντρωθεί στη δημιουργία του συναισθηματικού δεσμού τους με τον οργανισμό. Με αυτόν τον τρόπο, ο οργανισμός εξοπλίζει αποτελεσματικά τους υπαλλήλους του με τους πόρους που χρειάζονται για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που τους παρουσιάζονται.

2. Οργανωτική δέσμευση

Η έννοια της οργανωτικής δέσμευσης έχει προσελκύσει μεγάλη προσοχή από τους οργανωτικούς επιστήμονες, κυρίως λόγω των μεγάλων αλλαγών που λαμβάνουν χώρα στο σύγχρονο επιχειρηματικό περιβάλλον (Sullivan & Arthur, 2006). Οι εξειδικευμένοι εργαζόμενοι σήμερα έχουν την ευκαιρία να μετακινηθούν σε άλλους οργανισμούς σε μια προσπάθεια να αναπτύξουν τη σταδιοδρομία τους, χωρίς να νιώθουν την ανάγκη/υποχρέωση να παραμείνουν στον ίδιο οργανισμό οποιαδήποτε δεδομένη χρονική περίοδο. Ταυτόχρονα, τα στοιχεία δείχνουν ότι αποδεικνύεται δύσκολο για τους οργανισμούς να βρουν κατάλληλα καταρτισμένους και έμπειρους αντικαταστάτες για τους εργαζόμενους που φεύγουν (Shields & Ward, 2001). Η οργανωσιακή δέσμευση παίζει καθοριστικό ρόλο στον καθορισμό του κατά πόσον ένας εργαζόμενος θα παραμείνει με τον οργανισμό για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα και θα εργαστεί με πάθος για την επίτευξη των εταιρικών στόχων. Εφόσον υπάρχει οργανωσιακή δέσμευση, είναι πιο εύκολο για τον οργανισμό να προβλέψει την ικανοποίηση των εργαζομένων, την εμπλοκή των εργαζομένων στα κοινά του οργανισμού, την εργασιακή απόδοση, την ανασφάλεια στην εργασία και άλλα παρόμοια χαρακτηριστικά.

Σε μια προσπάθεια διατήρησης των εργαζομένων που επιδεικνύουν υψηλά επίπεδα απόδοσης, οι οργανισμοί είναι πρόθυμοι να καλλιεργήσουν θετικές οργανωτικές συμπεριφορές/στάσεις όπως εργασιακή ικανοποίηση και οργανωτική δέσμευση (Griffith et al., 2000). Σε μια πρόσφατη μελέτη, οι Payne και Huffman (2005) παρατήρησαν τη θετική σχέση μεταξύ της καθοδήγησης και της οργανωτικής δέσμευσης και την αρνητική σχέση με την αποχώρηση από την εργασία. Σε αυτό το πλαίσιο, η οργανωτική δέσμευση συνδέεται με μια ανησυχία για τη διατήρηση των εργαζομένων, η οποία έχει θεωρηθεί μείζον ζήτημα για πολλούς οργανισμούς. Επομένως, μπορεί να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η οργανωτική δέσμευση μπορεί να θεωρηθεί ως μια σημαντική μεταβλητή που πρέπει να ληφθεί υπόψη ιδιαίτερα εάν ο στόχος ενός οργανισμού είναι να αναπτύξει ένα σταθερό εργασιακό και υγιές (σωματικά και πνευματικά) εργασιακό δυναμικό.

Διαστάσεις οργανωτικής δέσμευσης

Η οργανωτική δέσμευση θεωρείται μια σύνθετη στάση η οποία αποτελείται από τρία κύρια συστατικά που αντιπροσωπεύουν τις α) συναισθηματικές, β) κανονιστικές και γ) συνεχείς πτυχές μιας πιθανής δέσμευσης (π.χ. Meyer and Allen, 1984; Coyle-Shapiro et al., 2006).

Affective Commitment -want to (συναισθηματική δέσμευση)

Οι Allen και Meyer (1990) ορίζουν τη συναισθηματική δέσμευση ως τη συναισθηματική προσκόλληση των εργαζομένων, την ταύτιση και την συμμετοχή στον οργανισμό. Η συναισθηματική δέσμευση, ή το κατά πόσο πραγματικά αρέσει σε έναν υπάλληλο, ή αισθάνεται ότι είναι μέρος ενός οργανισμού, έχει τεράστια επίδραση στην απόδοση του για την επίτευξη των στόχων της εταιρείας. Τα υψηλά επίπεδα συναισθηματικής δέσμευσης στους εργαζομένους δεν επηρεάζουν μόνο την αφοσίωσή τους αλλά επίσης ενθαρρύνουν και τον εργαζόμενο να προσπαθήσει να φέρει στην ομάδα ταλέντων του οργανισμού κι άλλους ανθρώπους. Ένας υπάλληλος με ψηλά επίπεδα συναισθηματικής δέσμευσης ενεργεί ως πρεσβευτής του ονόματος της εταιρείας (ambassador). Επίσης, η συναισθηματική δέσμευση είναι άμεσα ανάλογη με τη θετική εργασιακή εμπειρία. Έτσι οι πολιτικές διοίκησης του οργανισμού, οι πολιτικές διαχείρισης και οι στρατηγικές που κάνουν σωστές εκτιμήσεις δύναμης και αδυναμίας των εργαζομένων, δημιουργούν καταστάσεις και ροές όπου ο μέγιστος αριθμός εργαζομένων βιώνει μεμονωμένα θετικές εργασιακές εμπειρίες και βοηθά εν τέλει στην οικοδόμηση ενός επιτυχημένου οργανισμού.

Continuance Commitment – need to (δέσμευση συνέχειας)

Η δέσμευση συνέχειας ορίζεται μερικές φορές ως υπολογιστική δέσμευση (Hackett et al., 1994) καθώς βασίζεται στο υπολογιζόμενο κόστος που θα έχει ένας εργαζόμενος εάν αποχωρήσει από έναν οργανισμό. Αυτός ο τύπος δέσμευσης προκύπτει όταν ο εργαζόμενος μπαίνει στη διαδικασία να σταθμίσει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα της εξόδου του από τον οργανισμό. Μπορεί να αισθάνεται ότι πρέπει να μείνει στην εταιρεία επειδή η απώλεια που θα αντιμετωπίσει αφήνοντάς την είναι μεγαλύτερη από αυτό που νομίζει ότι μπορεί να κερδίσει σε μία νέα θέση κάποιας άλλης εταιρείας. Όπως ειπώθηκε παραπάνω η δέσμευση συνέχειας αντανακλάει την

αναγνώριση του κόστους που σχετίζεται με την φυγή από την εργασία. Το κόστος μπορεί να προέρχεται από εργασιακά ή μη ζητήματα. Όπως ο φόβος της απώλειας ενός καλού μισθού και παροχών, ή η αίγλη κάποιας σημαντικής θέσης μέσα στον οργανισμό. επίσης, για κάποιους κόστος μπορεί να είναι και ο φόβος του να ξοδέψει χρόνο και προσπάθεια σε έναν τομέα που δεν μεταφέρεται εύκολα η κατεκτημένη εμπειρία.

Normative Commitment- ought to (κανονιστική δέσμευση)

Η κανονιστική δέσμευση μπορεί να θεωρηθεί ως ένα αίσθημα υποχρέωσης του εργαζομένου να παραμείνει στον οργανισμό και σε αντίθεση με την συναισθηματική και την συνεχή δέσμευση, εστιάζει στο «σωστό ή ηθικό πράγμα που πρέπει να κάνουμε». Επικεντρώνεται δηλαδή στην υποχρέωση ή/και στην ηθική προσκόλληση των εργαζομένων που είναι παράγοντας της διαδικασίας κοινωνικοποίησης που δεσμεύει τους εργαζόμενους με τους οργανωτικούς στόχους και αξίες (Allen & Meyer, 1990). Η κανονιστική δέσμευση βασίζεται στα καθήκοντα, τις αξίες και τον βαθμό στον οποίο ένας εργαζόμενος μένει στον οργανισμό του υπό το πρίσμα της υποχρέωσης. Υπάρχουν περιπτώσεις όπου μικρές επιχειρήσεις, είτε λόγω οικονομικών συνθηκών, είτε κακής διαχείρισης, καθυστερούν τις πληρωμές των εργαζομένων, και εκείνοι είναι υποχρεωμένοι να υπομένουν αυτή την κατάσταση επειδή δεν θέλουν να αποχωρήσουν από την επιχείρηση τη στιγμή που διανύει δύσκολη περίοδο. Η κανονιστική δέσμευση προέρχεται από την αίσθηση του ηθικού καθήκοντος και του συστήματος αξιών ενός ανθρώπου. Αυτό το αίσθημα υποχρέωσης για παραμονή στον οργανισμό πολλές φορές δημιουργείται από την υποχρέωση που αισθάνονται οι εργαζόμενοι απέναντι στον εργοδότη τους, αν αυτός τους χρηματοδότησε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα ή σεμινάριο ή γενικά έχει επενδύσει χρήματα για εκείνον.

Επιπτώσεις της οργανωτικής δέσμευσης

Η οργανωτική δέσμευση σχετίζεται με διάφορα θετικά αποτελέσματα στους οργανισμούς όπως για παράδειγμα, την φιλότιμη οργανωτική συμπεριφορά (Coyle-Shapiro et al., 2006), τη χαμηλή πρόθεση αποχώρησης από τον οργανισμό (Allen and Meyer, 1996) και την εργασιακή ικανοποίηση (Becker and Billings, 1993). Για παράδειγμα, σε μια πρόσφατη μετα-αναλυτική μελέτη, ο Riketta (2002) σημείωσε

υψηλότερη συσχέτιση μεταξύ της δέσμευσης και της απόδοσης μέσω της φιλότιμης οργανωτικής συμπεριφορά και της συμπεριφοράς εντός ρόλου. Εν συντομία, η συναισθηματική, η συνεχής και η κανονιστική δέσμευση αντιπροσωπεύουν ψυχολογικές καταστάσεις που έχουν επιπτώσεις στη ψυχολογία του εργαζομένου, στο εάν ένας υπάλληλος παραμένει ή όχι σε έναν οργανισμό και στην απόδοσή του.

3. Ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων

Οι Guest and Conway (2004) προσεγγίζουν την ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων με βάση έξι χαρακτηριστικά που αυτή περιλαμβάνει:

1. διαχειρίσιμος φόρτος εργασίας
2. προσωπικός έλεγχος της εργασίας
3. υποστήριξη από συναδέλφους και προϊσταμένους
4. θετικές εργασιακές σχέσεις
5. εύλογο και σαφή ρόλο
6. αίσθηση ελέγχου της συμμετοχής στις αλλαγές στον οργανισμό.

Οι ερευνητές έχουν ανακαλύψει επίσης ότι η απουσία δυσφορίας δεν σημαίνει απαραίτητα ότι ένα άτομο έχει υψηλή ψυχολογική ευεξία. Η υψηλή ψυχολογική ευημερία είναι να νιώθεις ευτυχισμένος και να είσαι καλά. Τα άτομα με υψηλή ψυχολογική ευεξία αναφέρουν ότι αισθάνονται ικανά, χαρούμενα, υποστηριζόμενα και ικανοποιημένα από τη ζωή.

Η ψυχολογική ευημερία είναι ένα σύνθετο χαρακτηριστικό που αφορά τη βέλτιστη ψυχολογική λειτουργία και εμπειρία. Μπορεί ειπωθεί ότι περιλαμβάνει την ηδονική (απόλαυση, ευχαρίστηση) και την ευδαιμονική (έννοια, εκπλήρωση) ευτυχία καθώς και την ανθεκτικότητα (αντιμετώπιση, ρύθμιση συναισθημάτων, υγιής επίλυση προβλημάτων; Ryan and Deci, 2001). Τα στοιχεία της ψυχολογικής ευημερίας περιλαμβάνουν μια αίσθηση ισορροπίας στα συναισθήματα, στις σκέψεις, στις κοινωνικές σχέσεις και στις αναζητήσεις (Feller et al., 2018), η οποία απαιτεί ενεργό εμπλοκή των διαδικασιών αυτοελέγχου, όπως η ρύθμιση των συναισθημάτων. Η ρύθμιση των συναισθημάτων ορίζεται ως οι διαδικασίες με τις οποίες επηρεάζουμε ποια συναισθήματα έχουμε, πότε τα έχουμε και πώς τα βιώνουμε και τα εκφράζουμε (Gross, 1998).

4. Τι γνωρίζουμε για τη δέσμευση και την ευημερία των εργαζομένων;

Αν και κατακερματισμένος και κάπως μη συστηματικός, υπάρχει ένας αρκετά μεγάλος όγκος έρευνας που συνδέει τη δέσμευση με την ψυχολογική ευημερία. Αν και αναφερόμαστε εδώ σε «άμεσες σχέσεις», είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι σχεδόν όλες οι μελέτες μέχρι σήμερα ήταν συσχετιστικές στη φύση τους και ως εκ τούτου, ενώ υπονοείται μια αιτιώδης επίδραση της δέσμευσης, δεν μπορεί να επιβεβαιωθεί

Συναισθηματική δέσμευση και ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων

Η υπάρχουσα έρευνα έχει δείξει σταθερά θετικές σχέσεις μεταξύ της συναισθηματικής οργανωτικής δέσμευσης και πτυχές της ψυχολογικής ευημερίας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης της συνολικής φυσικής ευεξίας (π.χ., Siu, 2002), της γενικής υγείας (π.χ., Bridger, Kilminster, & Slaven, 2007), της ψυχικής υγείας (π.χ. Grawitch, Trares, & Kohler, 2007), του θετικού συναισθήματος (π.χ. Thoresen, Kaplan, Barsky, Warren & de Chermont, 2003), της εργασιακής ευημερίας (π.χ., Eritropaki & Martin, 2005), της αυτοεκτίμησης (π.χ., Frone, 2007) και της ικανοποίησης από τη ζωή (π.χ., Zickar, Gibby, & Jenny, 2004).

Αρνητικές σχέσεις έχουν βρεθεί με στοιχεία καταπόνησης, συμπεριλαμβανομένων των ψυχοσωματικών συμπτωμάτων (π.χ., Addae & Wang, 2006;), των παραπόνων σωματικής υγείας (π.χ., van Dick, Fisher, West, & Dawson, 2006), των παραπόνων ψυχικής υγείας όπως το άγχος και η κατάθλιψη (π.χ., Tucker, Sinclair, & Thomas, 2005), του αρνητικού συναισθήματος (π.χ. Thoresen et al., 2003), της επαγγελματικής εξουθένωσης (π.χ. Hakanen, Bakker, & Schaufeli, 2006) και αίσθησης όπως άγχος, αγωνία, γενική καταπόνηση και ένταση που σχετίζεται με την εργασία (π.χ. Lambert, Hogan, & Griffin, 2008). Οι μόνες εξαιρέσεις σε αυτή τη γενική τάση είναι μερικές μελέτες που δεν ανέφεραν στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της συναισθηματικής οργανωτικής δέσμευσης και της σωματικής ή ψυχολογικής καταπόνησης (π.χ. Jamal, 2005). Επιπλέον, δεν έχουν βρεθεί στοιχεία που να υποδηλώνουν ότι η ισχυρή συναισθηματική οργανωτική δέσμευση είχε επιζήμιες συνέπειες για ευημερία. Έτσι, το μεγαλύτερο μέρος των στοιχείων υποδηλώνει ότι η ύπαρξη ισχυρής συναισθηματικής οργανωτικής δέσμευσης μπορεί να έχει θετικά οφέλη για την υγεία και την ψυχολογική ευημερία.

Συνεχής δέσμευση και ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων

Μόνο λίγες μελέτες έχουν εξετάσει τις σχέσεις μεταξύ της δέσμευσης συνέχειας και της ψυχολογικής ευημερίας ή την καταπόνηση των εργαζομένων. Οι Zickar et al. (2004) βρήκαν αρνητική σχέση με την ικανοποίηση από τη ζωή και άλλες μελέτες έχουν αναφέρει θετικές σχέσεις με δείκτες καταπόνησης, συμπεριλαμβανομένης της έντασης που σχετίζεται με την εργασία (π.χ., Irving & Coleman, 2003), του χρονικού άγχους (π.χ., Addae & Wang, 2006) και του συναισθηματικού εξάντληση (π.χ., King & Sethi, 1997). Από την άλλη πλευρά, ο Somers (2009) βρήκε μη σημαντικές σχέσεις μεταξύ της δέσμευσης συνέχειας και τους εργασιακού άγχους και τους άγχους μεταβίβασης (δηλαδή, εργασιακό άγχος που επιμένει εκτός του χώρου εργασίας). Οι Wittig-Berman και Lang (1990) βρήκαν μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ της δέσμευσης συνέχειας και σωματικών συμπτωμάτων άγχους, αλλοτρίωσης και κοινωνική αποξένωσης.

Κανονιστική δέσμευση και ψυχολογική ευημερία των εργαζομένων

Ακόμη λιγότερες μελέτες έχουν εξετάσει σχέσεις μεταξύ της κανονιστικής δέσμευσης και πτυχών της ψυχολογικής ευημερίας, με τις περισσότερες να αναφέρουν μη σημαντικές συσχετίσεις με πηγές καταπόνησης (Addae & Wang, 2006; Somers, 2009). Η μόνη εξαίρεση ήταν μια μελέτη Κινέζων υπαλλήλων όπου η κανονιστική δέσμευση βρέθηκε να συσχετίζεται θετικά με τη συναισθηματική εξάντληση (Tan & Akhtar, 1998). Τα παραπάνω αποτελέσματα μπορεί να αντικατοπτρίζουν την εσωτερίκευση κανονιστικών πιέσεων για πίστη και ευπρέπεια που μπορεί να οδηγήσει σε μεγαλύτερη εργασιακή προσπάθεια και πιθανώς εξάντληση.

Συνοπτικά, η συναισθηματική δέσμευση τείνει να σχετίζεται θετικά με την ψυχολογική ευημερία και αρνητικά με την καταπόνηση. Μελέτες των άλλων διαστάσεων της δέσμευσης δεν είναι τόσο κατηγορηματικές αλλά η συνεχής δέσμευση φαίνεται να σχετίζεται θετικά με την καταπόνηση σε πολλές περιπτώσεις.

Βιβλιογραφία

- Addae, H. M., & Wang, X. (2006). Stress at work: Linear and curvilinear effects of psychological-, job-, and organization-related factors: An exploratory study of Trinidad and Tobago. *International Journal of Stress Management*, 13, 476–493.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-76.
- Becker, T.E. & Billings, R.S. (1993). Profiles of commitment: an empirical test. *Journal of Organizational Behavior*, 14(2), 177-90.
- Bridger, R. S., Kilminster, S., & Slaven, G. (2007). Occupational stress and strain in the naval service: 1999 and 2004. *Occupational Medicine*, 57, 92–97
- Coyle-Shapiro, J.A-M., Morrow, C.P. & Kessler, I. (2006). Serving two organizations: exploring the employment relationship of contracted employees. *Human Resource Management*, 45(4), 561-83.
- Epitropaki, O., & Martin, R. (2005). From ideal to real: A longitudinal study of the role of implicit leadership theories on leader–member exchanges and employee outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 659–676.
- EU-OSHA (2018). *Management of Occupational Health and safety in European workplaces- evidence from the Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Feller, S. C., Castillo, E. G., Greenberg, J. M., Abascal, P., Van Horn, R., Wells, K. B., et al. (2018). Emotional well-being and public health: proposal for a model national initiative. *Public Health Rep.* 133, 136–141.

- Frone, M. R. (2007). Interpersonal conflict at work and psychological outcomes: Testing a model among young workers. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*, 246–255.
- Grawitch, M. J., Tares, S., & Kohler, J. M. (2007). Healthy workplace practices and employee outcomes. *International Journal of Stress Management, 14*, 275–293.
- Grego-Planer, D. (2019). The relationship between organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the public and private sectors. *Sustainability, 11*, 1–20.
- Griffith, R.W., Hom, P.W. & Gaertner, S. (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of Management, 26*(3), 463-88.
- Gross, J. J. (1998). The emerging field of emotion regulation: an integrative review. *Rev. Gen. Psychol. 2*, 271–299.
- Guest, D. & Conway, N. (2004). *Employee WellBeing and the Psychological Contract: A Research Report*, London: CIPD.
- Guest, D. (2017). Human resource management and employee wellbeing: Towards a new analytic framework. *Hum. Resour. Manag. J.*, 27, 22–38.
- Hackett, R.D., Bycio, P. & Hausdorf, P.A. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's (1991) three component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology, 79*(1), 15-23.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology, 43*, 495–513.
- Jamal, M. (2005). Short communication: Personal and organizational outcomes related to job stress and Type-A behavior: A study of Canadian and Chinese employees. *Stress and Health, 21*, 129–137.
- King, R. C., & Sethi, V. (1997). The moderating effect of organizational commitment on burnout in information systems professionals. *European Journal of Information Systems, 6*, 86–96.

- Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2008). Being the good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 35, 56–68.
- Meyer, J. P., and Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoretical framework and research agenda. *J. Vocat. Behav.*, 77, 323–337.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984). Testing the ‘Side Bet Theory’ of organizational commitment: some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 372-8.
- NIOSH (2020). “DHHS (NIOSH) Publication Number 2020-113,” in *NIOSH bibliography of communication and research products 2019*, eds W. Bennett, S. Fendinger, M. Gran, C. Hamilton, J. Lechliter, J. Novakovich, et al. (Washington, DC: NIOSH).
- Payne, S.C. & Huffman, A.H. (2005). A longitudinal examination of the influence of mentoring on organizational commitment and turnover. *Academy of Management Journal*, 48(1), 158-68.
- Riketta, M. (2002). Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 23(3), 257-66.
- Ryan, R. M., and Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annu. Rev. Psychol.* 52, 141–166.
- Shields, M.A. & Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the national health service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), pp. 677-701.
- Siu, O. -L., & Cooper, C. L. (1998). A study of occupational stress, job satisfaction and quitting intention in Hong Kong firms: The role of locus of control and organizational commitment. *Stress Medicine*, 14, 55–66

- Somers, M. J. (2009). The combined influence of affective, continuance, and normative commitment on employee withdrawal. *Journal of Vocational Behavior, 74*, 75–81.
- Sullivan, S.E. & Arthur, M.B. (2006). The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. *Journal of Vocational Behavior, 69*(1), 19-29.
- Tan, D. S. K., & Akhtar, S. (1998). Organizational commitment and experienced burnout: An exploratory study from a Chinese cultural perspective. *International Journal of Organizational Analysis, 6*, 310–333.
- Thoresen, C. J., Kaplan, S. A., Barsky, A. P., Warren, C. R., & de Chermont, K. (2003). The affective underpinnings of job perceptions and attitudes: A meta-analytic review and investigation. *Psychological Bulletin, 129*, 914–945
- Tucker, J. S., Sinclair, R. R., & Thomas, J. L. (2005). The multilevel effects of occupational stressors on soldiers' well-being, organizational attachment, and readiness. *Journal of Occupational Health Psychology, 10*, 276–299.
- Wegge, J., van Dick, R., Fisher, G. K., West, M. A., & Dawson, J. F. (2006). A test of basic assumptions of affective events theory (AET) in call centre work. *British Journal of Management, 17*, 237–254.
- Wittig-Berman, U., & Lang, D. (1990). Organizational commitment and its outcomes: Differing effects of value commitment and continuance commitment on stress reactions, alienation and organization-serving behaviors. *Work & Stress, 4*, 167–177.
- Zickar, M. J., Gibby, R. E., & Jenny, T. (2004). Job attitudes of workers with two jobs. *Journal of Vocational Behavior, 64*, 222–235.

Κεφάλαιο 5.

Δεξιότητες Προάσπισης Ψυχολογικής Ευημερίας

Θεωρία και Εργαστήριο

Εισαγωγή

Υπάρχει άραγε κάποια διαδικασία, την οποία θα μπορούσαμε να κινητοποιήσουμε, ώστε να βοηθήσουμε τον εαυτό μας να συμμετέχει σε όλες αυτές τις θετικές συναισθηματικές καταστάσεις που αναφέρθηκαν στα προηγούμενα κεφάλαια; Ποια είναι η προσωπική προσπάθεια, την οποία μπορούμε να καταβάλλουμε, ώστε να αποκτήσουμε το αγαθό της ψυχολογικής ευεξίας;

Σκοπός του παρόντος κεφαλαίου είναι να παρουσιάσει την *ενεργητική διαδικασία*, η οποία μπορεί να ενδυναμώσει την επίδραση μιας θετικής εμπειρίας στην καθημερινότητά μας και να μας βοηθήσει να αυξήσουμε τα θετικά συναισθήματα που βιώνουμε και κατ' επέκταση τη συνολική ευεξία. Η διαδικασία αυτή αφορά στις λεγόμενες *δεξιότητες προάσπισης της ψυχολογικής ευεξίας*. Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο, λοιπόν, θα παρουσιαστούν θεωρητικά στοιχεία από τις *δεξιότητες προάσπισης* και, καθώς η προσωπική εμπειρία και η εφαρμογή της θεωρίας είναι πολύ σημαντική για την κατανόηση των συναισθηματικών φαινομένων, θα ακολουθήσουν *βιωματικές ασκήσεις* πάνω σε αυτές.

Έννοιες κλειδιά

Το απολαμβάνειν, η γραπτή έκφραση, πράξεις καλοσύνης, ενεργή επικοινωνιακή ακρόαση, σωματική δραστηριότητα, διατροφή, το παράθυρο Johari

A) Το απολαμβάνειν (*savoring*)

Στην καθημερινή μας ζωή αναφέρουμε συχνά ότι απολαμβάνουμε πράγματα ή ότι αισθανόμαστε αγαλλίαση, τέρψη, ηδονή, ευφροσύνη κλπ, έννοιες που είναι συνώνυμες με την έννοια της απόλαυσης. Τι εννοούμε, όμως, λέγοντας «απολαμβάνειν»; Καταρχήν, ο αγγλικός όρος *savoring* επελέγη από τους Bryant και

Veroff (2007) με το σκεπτικό ότι συνδυάζει αφενός την αναφορά σε γευστικές, αισθησιακές απολαύσεις, αφετέρου την εκτίμηση της ευχαρίστησης από κάθε είδους εμπειρία. Είναι σημαντικό να γνωρίζουμε ότι *το απολαμβάνειν* συνιστά διαδικασία - και όχι αποτέλεσμα- και απαιτεί ενεργή ενασχόληση από εμάς. Για την ακριβέστερη απόδοση του όρου στα Ελληνικά έχει προταθεί ο όρος «*απολαμβάνειν*», ως απαρέμφοτο για να αποδώσει όσο το δυνατόν καλύτερα την ενεργητική μετοχή της αγγλικής γλώσσας εκφράζοντας τόσο τη διαδικασία όσο και το ότι βιώνεται στην παρούσα στιγμή. Πίσω από τη διαδικασία του απολαμβάνειν, λοιπόν, ενέχεται η δυνατότητα των ανθρώπων να στέκονται στη θετική εμπειρία και να ενδυναμώνουν τη θετική επιρροή της (Bryant και Veroff, 2007)

Πώς απολαμβάνουμε;

Για να αποκτήσουμε *την τέχνη του απολαμβάνειν* καλούμαστε να στραφούμε ενεργητικά στο περιβάλλον μας και στις εμπειρίες μας και να τις προεκτείνουμε τόσο σε κλιμάκωση όσο και σε διάρκεια. Σύμφωνα με τους Bryant και Veroff (2007), το απολαμβάνειν μπορεί να επιτευχθεί μέσα από *τρεις* χρονικούς προσανατολισμούς, *τέσσερις* διεργασίες και *δέκα* στρατηγικές.

Σε ό,τι αφορά στον χρονικό προσανατολισμό μπορούμε να πετύχουμε την απόλαυση μέσα από το *παρελθόν* (με την *αναπόληση*), το *παρόν* (με την *απόλαυση της στιγμής*) και το *μέλλον* (μέσω της *προσμονής*). Όταν κινητοποιείται η διαδικασία της αναπόλησης, είτε στεκόμαστε σε θετικά συναισθήματα που ανασύρουμε από το παρελθόν είτε απολαμβάνουμε θετικά συναισθήματα από αυτή τη στιγμή, καθώς θυμόμαστε το παρελθόν. Όταν απολαμβάνουμε με τη διαδικασία της *προσμονής* στεκόμαστε στα θετικά συναισθήματα που φανταζόμαστε ότι θα έχουμε στο μέλλον ή στεκόμαστε σε άλλα συναισθήματα που βιώνουμε όταν περιμένουμε ότι κάτι ευχάριστο πρόκειται να συμβεί. Τέλος, με την ποιότητα μιας εμπειρίας την *παρούσα χρονική στιγμή* βιώνουμε θετικά συναισθήματα εδώ και τώρα (Σταλίκας και Μυτσκίδου, 2011).

Επίσης, όσον αφορά στις τέσσερις διεργασίες, τις οποίες προτείνουν οι μελετητές, αυτές συνδέονται με διαφορετικές θετικές συναισθηματικές καταστάσεις. Για παράδειγμα, *η διαδικασία του να λέμε ευχαριστώ* συνδέεται με την ευγνωμοσύνη,

η *τέρψη* σχετίζεται με την περηφάνεια, ο *θαυμασμός* συνδέεται με το δέος και η *τρυφή* με τη σωματική ευχαρίστηση.

Τέλος, οι Bryant και Veroff (2007), κατέγραψαν και περιέγραψαν δέκα διαφορετικές στρατηγικές απόλαυσης, τις οποίες μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε στην καθημερινότητά μας.

1) **Μοίρασμα της θετικής στιγμής με άλλους:** αυτό ισχύει περισσότερο για τα εξωστρεφή άτομα. Μέσα από το μοίρασμα καλλιεργούμε δεσμούς με τους άλλους και ενισχύουμε τις υγιείς σχέσεις. Είναι ευχάριστο να είμαστε με αγαπημένους μας ανθρώπους και να τους παρακολουθούμε να περνούν όμορφα. Επιπλέον, μπορεί να μας επισημάνουν και άλλες ευχάριστες όψεις των γεγονότων και να ευθυμήσουμε περισσότερο, επικεντρώνοντας στις ευχάριστες λεπτομέρειες της εμπειρίας.

Βιωματική άσκηση: Μοιράζομαι μια θετική στιγμή.

Προσπαθήστε να μοιραστείτε μια θετική στιγμή με έναν φίλο σας/ μία φίλη σας.

- Υπήρξε κάτι που σας εξέπληξε σε αυτή την άσκηση;
- Τι σας φάνηκε δύσκολο; (ή τι φάνηκε δύσκολο στον φίλο σας/ φίλη σας)
- Τι μάθατε; Πώς αισθανθήκατε;

2) **Δόμηση αναμνήσεων:** όταν βιώνουμε ένα θετικό γεγονός, μπορούμε να «χτίσουμε» όμορφες αναμνήσεις γύρω από αυτό, κατασκευάζοντας «νοητικές φωτογραφίες», τις οποίες θα ανακαλούμε στο μέλλον. Η απλή νοερή αναβίωση μπορεί να αυξήσει τόσο το ενδιαφέρον όσο και την ευχαρίστηση.

3) **Θετική σύγκριση:** εδώ θυμίζουμε στον εαυτό μας πώς νιώθαμε πριν, όταν αυτή η θετική εμπειρία δεν υφίστατο ή πώς θα νιώθαμε αυτή τη στιγμή αν η τωρινή θετική εμπειρία δεν είχε πραγματοποιηθεί. (Σταλίκας και Μυτσκίδου, 2011). Με αυτόν τον τρόπο μπορούμε να εκτιμήσουμε τα πράγματα διαφορετικά και να ευημερήσουμε περισσότερο.

Βιωματική άσκηση

Προσπαθήστε να θυμηθείτε πώς ήσαστε παλαιότερα και πώς έχουν βελτιωθεί τα

πράγματα, σε επίπεδο συνθηκών και σε επίπεδο ικανοτήτων.

4) *Όξυνση της αισθήσεων και της αντίληψης*: στην προκειμένη περίπτωση εντείνουμε την ικανοποίηση, ενώ καλούμαστε να στρέψουμε την προσοχή μας σε ορισμένα ερεθίσματα αποκλείοντας κάποια άλλα. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτού του τρόπου απόλαυσης είναι όταν κλείνουμε τα μάτια την ώρα που βρισκόμαστε σε ένα ήσυχο μέρος στη φύση και θέλουμε να ακούσουμε τον ήχο του ανέμου ή το κελάρυσμα του νερού.

Βιωματική άσκηση

Να περιγράψετε μια θετική εμπειρία στη φύση, για την οποία αισθάνεσθε προσμονή.

5) *Αυτό-συγχαίρειν*: Πρόκειται για μια γνωστική διαδικασία, κατά την οποία μετά από μια θετική εμπειρία (επιτυχίες, ή οποιαδήποτε θετική στιγμή) συγχαίρουμε τον εαυτό μας εσωτερικά με διάφορες σκέψεις. Ορισμένες φορές, η ανάγκη αυτή μπορεί να προκύψει επιπλέον, όταν δεν υπάρχει κάποιος δίπλα μας, ώστε να μας προσφέρει αναγνώριση για τα επιτεύγματά μας. Δεν πρέπει να συγχέεται με τον κομπασμό, όπου ελλοχεύει ο κίνδυνος για τα αντίθετα αποτελέσματα.

Βιωματική άσκηση

Να δώσετε συγχαρητήρια στον εαυτό σας για κάτι που επιτύχατε ή μπορεί να εντυπωσίασε τους άλλους. Πώς αισθάνεσθε με την αναγνώριση της αξίας της επιτυχίας σας;

6) *Απορροφιέμαι στη στιγμή (Βιωματική απορρόφηση)*: με αυτή την στρατηγική επιτρέπουμε στον εαυτό μας να απορροφηθεί πλήρως από τη θετική εμπειρία που βιώνουμε και δεν επιτρέπουμε στον εαυτό μας να αποσπάται από ένα πλήθος ερεθισμάτων (Σταλίκας και Μυτσκίδου, 2011). Η διαδικασία μπορεί να θυμίσει την έννοια της ροής, η οποία προαναφέρθηκε (βλ. 1ο Κεφάλαιο). Όταν δηλαδή «χανόμαστε» μέσα σε μια δραστηριότητα, μπορούμε να πούμε ότι την

80

απολαμβάνουμε. Η διαδικασία του απολαμβάνειν όμως απαιτεί μια έντονη ενσυνειδητότητα και αυτεπίγνωση, που αν παρεμβληθούν στη ροή μπορεί και να την μπλοκάρουν (Σταλίκας και Μυτσκίδου, 2011, Nakamura και Csikszentmihalyi, 2002)

7) *Εκφράζω το θετικό συναίσθημα με λόγια και κινήσεις*: μπορούμε να αλλάξουμε την διάθεσή μας χαμογελώντας, γελώντας ή χορεύοντας; Οι έρευνες για τη θεωρία της αντίληψης του εαυτού μας δείχνουν ότι η ανοιχτή έκφραση – εξωτερίκευση των θετικών συναισθημάτων μας μπορεί να τα ενδυναμώνει (Kleine και συν. 1998).

8) *Επίγνωση της ρευστότητας του χρόνου*: εδώ καλούμαστε να θυμίσουμε στον εαυτό μας πόσο γρήγορα περνάει ο καιρός, πόσο σημαντικό είναι να χαρούμε αυτό που μας συμβαίνει γιατί πιθανόν θα τελειώσει σύντομα ή γιατί είναι κάτι που δεν συμβαίνει συχνά (Kurtz, 2008). Αρκετά από τα γεγονότα της ζωής ενέχουν μια γλυκόπικρη γεύση (ένας γάμος, μια βάφτιση, μια απονομή πτυχίου, μια βράβευση). Η συγκεκριμένη στρατηγική αφορά στο να δώσουμε έμφαση στο γλυκό κομμάτι μη αφήνοντας το πικρό να αλλοιώσει την ομορφιά της στιγμής και συνοδευόντάς το με την νοοτροπία του «άδραξε τη μέρα» (carpe diem) και «τίποτε δεν είναι δεδομένο».

9) *Μετρώντας τις ευλογίες μας*: είναι σημαντικό να έχουμε επίγνωση των πραγμάτων που έχουμε την ευλογία να έχουμε στην ζωή μας και να το υπενθυμίζουμε στον εαυτό μας. Στην έρευνά τους οι Emmons και McCullough (2003) ζήτησαν στα μέλη της πειραματικής τους ομάδας να καταγράψουν για δύο εβδομάδες τα πράγματα, για τα οποία αισθάνονταν ευγνωμοσύνη. Η παρέμβαση αυτή είχε ως αποτέλεσμα την ενίσχυση της θετικής διάθεσης των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα.

Βιοματική άσκηση: Μετρώντας τις ευλογίες μας

Υπάρχουν πολλά πράγματα στη ζωή μας, για τα οποία μπορεί να είμαστε ευγνώμονες. Σήμερα το βράδυ να σκεφτείτε πώς περάσατε την ημέρα σας και να καταγράψετε μέχρι πέντε λόγους, για τους οποίους αισθάνεστε ευγνωμοσύνη. Συνεχίστε να καταγράφετε τους λόγους και μετά το πέρας του σεμιναρίου για δύο εβδομάδες. Πώς αισθάνεσθε;

Βιοματική άσκηση: η ευγνωμοσύνη (Pattakos και Dundon, 2020)

Φανταστείτε ότι έχετε γράψει την αυτοβιογραφία σας –με λεπτομέρειες για την ζωή και τη δουλειά σας.

Ποιος είναι ο τίτλος της αυτοβιογραφίας σας;

Ποια είναι τα άτομα που έχετε συμπεριλάβει στις ευχαριστίες;

Βιοματική άσκηση: η ευγνωμοσύνη – συγγραφή γράμματος ευγνωμοσύνης

Να γράψετε ένα γράμμα σε κάποιον που είχε υπάρξει ιδιαίτερα ευγενικός μαζί σας στην προσωπική ή στην επαγγελματική σας ζωή, αλλά δεν είχατε καταφέρει να τον ευχαριστήσετε.

Στη συνέχεια, αν επιθυμείτε, να δώσετε το γράμμα σε αυτό το άτομο.

10) *Σκέψεις που «καταστρέφουν» τη χαρά (kill joy thinking)*: σε αντίθεση με τις προηγούμενες στρατηγικές, η συγκεκριμένη μας λέει «τι να μην κάνουμε». Για να απολαύσουμε τις εμπειρίες μας είναι καλό να προσπαθήσουμε να μην εγκλωβιζόμαστε στην ανησυχία, στον ιδεομηρυκασμό ή στις σκέψεις που καταστρέφουν τη χαρά. Χαρακτηριστικές σκέψεις σε αυτή την κατηγορία είναι: «δεν θα έπρεπε να βρίσκομαι εδώ», «καλύτερα θα ήταν αν», «έχει κολλήσει το μυαλό μου σ' αυτό που με απασχολεί από το πρωί και δεν μπορώ να το ξεχάσω....», «αν είχα απαντήσει αυτό χθες, τώρα δεν θα αισθανόμουν ενοχές». Πώς μπορούμε να βγούμε από αυτή τη διανοητική παγίδα, μέσα στην οποία ανακυκλώνουμε κάτι που μας προβληματίζει; Είναι καλό να αφιερώσουμε χρόνο ανάλογα με τον συναισθηματικό αντίκτυπο της κατάστασης. Αν το κάνουμε υπερβολικά γρήγορα, τότε πρόκειται για απώθηση και όχι για ουσιαστική αντιμετώπιση. Από την άλλη πλευρά, όμως, είναι καλό να έχουμε υπόψη μας ότι πρέπει να λήξει η περίοδος της ενοχής ή της μεμψιμοιρίας και να θέσουμε μια χρονική προθεσμία, η οποία θα μειώσει το διάστημα της συναισθηματικής πίεσης που μπορεί να μας οδηγήσει σε τέλμα.

Βιοματική άσκηση: Σκέψεις που «καταστρέφουν» τη χαρά

Προσπαθήστε να σκεφτείτε μήπως όταν συμβαίνει κάτι που σας φέρνει σε μειονεκτική θέση δυσκολεύεστε να ξεκολλήσετε. Για παράδειγμα: ένας συνάδελφος δεν συνεισφέρει στην κοινή εργασία και η σκέψη αυτή σας κατατρώνει. Πώς αντιδράτε στην δουλειά και αργότερα στον/ στην σύζυγο το βράδυ στο σπίτι; Στην δουλειά την επόμενη μέρα στους άλλους συναδέλφους; Πώς μπορείτε να ξεκολλήσετε από αυτή την ιδέα που σας βασανίζει;

Βιωματική άσκηση

Την επόμενη φορά που θα αισθανθείτε θυμό, σταματήστε και προσπαθήστε να εντοπίσετε την προέλευση του συγκεκριμένου συναισθήματος. Ο θυμός ενδέχεται να κρύβει πόνο ή λύπη. Εξετάστε την αλληλουχία των συναισθημάτων για να φτάσετε στην πηγή του προβλήματος. (Hefferon, 2019)

Βιωματική άσκηση (Παιγίδι ρόλων)

Ένας συνάδελφός σας από άλλο Τμήμα της Υπηρεσίας, σας εκμυστηρεύτηκε με παράπονο ότι ο προϊστάμενός του έλαβε μια απόφαση, για την οποία αισθάνθηκε ότι θα έπρεπε να τον είχε συμβουλευτεί. Ο συνάδελφος ανέφερε ότι η απόφασή του δείχνει έλλειψη σεβασμού προς το πρόσωπό του και πιθανόν το έκανε επίτηδες για να τον παρακάμψει. Προσπαθήστε να δείτε το περιστατικό αλλάζοντας οπτική.

(Προσέγγιση από διαφορετική οπτική: έπρεπε να πάρει μια γρήγορη απόφαση, πιθανόν πίστευε ότι δεν τον αφορά το θέμα, έγινε ένα λάθος - γίνονται παρόμοια λάθη)

Βιωματική άσκηση (συνολική για το απολαμβάνειν)

Σκεφθείτε το συναίσθημα που έχετε όταν αντικρίζετε μια πολύ σημαντική καλλιτεχνική δημιουργία (τέχνη, αρχιτεκτονική ή κάτι άλλο). Για παράδειγμα, όταν αντικρίζετε την Capella Sistina στο Βατικανό ή την Παναγία των Παρισίων στο Παρίσι. Ποια είναι η αντίδρασή σας; Ποιες διεργασίες και στρατηγικές του απολαμβάνειν κινητοποιήσατε;

(Όταν κάποιος αντικρίζει τις τοιχογραφίες του Μιχαήλ Άγγελου ή την Παναγία των Παρισίων ενδέχεται να έχει τις ακόλουθες αντιδράσεις: α) παρατηρεί απλώς το καλλιτέχνημα χωρίς κάποιο ιδιαίτερο συναίσθημα, β) νιώθει δέος και θαυμασμό μπροστά στην καλλιτεχνική αριστεία (θαυμασμός), γ) νιώθει δέος και θαυμασμό και επιπλέον γράφει στο ημερολόγιό του πόσο τυχερός νιώθει που βρέθηκε σε

αυτό το μέρος (*ευγνωμοσύνη*), την ευλογία του να έχεις χρήματα να ταξιδεύεις (*μετρώντας τις ευλογίες μου*) ή γράφει σε έναν φίλο περιγράφοντας τα συναισθήματά του γι' αυτό που είδα (*μοιράζομαι την θετική στιγμή*).

B) Η παρέμβαση της γραπτής έκφρασης: Αισιοδοξία και Αυτοεπίγνωση

Οι παρεμβάσεις της γραπτής έκφρασης βασίζονται στα αποτελέσματα των ερευνών για το ψυχολογικό τραύμα, στις οποίες διαπιστώθηκε ότι τα άτομα που βίωσαν τραυματικά γεγονότα βρήκαν μια πηγή νοήματος στη γραπτή έκφραση (Pennebaker, 1997). Τα άτομα τα οποία εκφράζονται γραπτά για τα τραυματικά γεγονότα που έζησαν επισκέπτονται λιγότερο τους γιατρούς, έχουν ενισχυμένο ανοσοποιητικό σύστημα και αναφέρουν λιγότερη στενοχώρια σε σύγκριση με τα άτομα που δεν προβαίνουν στην γραπτή έκφραση. Ο Pennebaker παραδέχεται ότι, αν και γνωρίζουμε ότι η παρέμβαση είναι αποτελεσματική, δεν ξέρουμε ακριβώς γιατί. Ένα από τα προτεινόμενα αίτια είναι η υπόθεση της *κάθαρσης*, σύμφωνα με την οποία η άσκηση επιτρέπει στους ανθρώπους να γράψουν ελεύθερα και χωρίς περιορισμούς, βοηθώντας τους έτσι να οργανώσουν τις σκέψεις και τα συναισθήματά τους. (Hefferon, 2019).

Πώς λοιπόν μπορεί η παρέμβαση αυτή να ενδυναμώσει την επίδραση μιας θετικής εμπειρίας στην καθημερινότητά μας και να μας βοηθήσει να αυξήσουμε τα θετικά συναισθήματα που βιώνουμε; Οι Burton και King (2004) αποφάσισαν να εξετάσουν αν η γραφή θα είχε τα ίδια θετικά αποτελέσματα όταν ζητούσαν από τους συμμετέχοντες να ανακαλέσουν έντονα θετικές (συναισθηματικές) εμπειρίες (π.χ. θαυμασμός, ευτυχία, αγάπη από εμπειρίες όπως αποφοίτηση, διακοπές κλπ). Φάνηκε ότι όταν κάποιος γράφει για τις θετικές εμπειρίες είναι πιθανόν να βελτιωθεί η διάθεση, η υγεία, η αυτεπίγνωση. Η King (2001) δημιούργησε μια δεύτερη παρέμβαση με τίτλο «ο καλύτερός μου δυνατός εαυτός». Στην αφήγηση αυτή έχουμε μια περιγραφή του εαυτού μας στην καλύτερη δυνατή εκδοχή, όταν δηλαδή όλα όσα επιθυμούμε να συμβούν έχουν συμβεί. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η ομάδα παρέμβασης εμφάνιζε βελτιωμένη αυτεπίγνωση, μειωμένα επίπεδα ασθενειών, αυτορρύθμιση και αυτοπεποίθηση. Το σημαντικότερο είναι ότι μέσα από αυτή την άσκηση μπορούμε να επισημάνουμε και να αναθεωρήσουμε τις προτεραιότητές μας καταγράφοντας τους γενικότερους αλλά και ειδικότερους στόχους μας. Η Lyubomirsky (2008) επεκτείνει την παρέμβαση και συνιστά να εξετάσουμε πώς ακριβώς θα επιτύχουμε τους στόχους αυτούς κάνοντας ένα ημερολόγιο των καλύτερων δυνατών εαυτών. Πρόκειται για μια

αλλαγή παραδείγματος σχετικά με τον τρόπο, με τον οποίο προσεγγίζουμε την ψυχική ευεξία και τη φροντίδα του εαυτού μας.

Βιωματική άσκηση: ο καλύτερος δυνατός μου εαυτός

Να περιγράψετε τον εαυτό σας στην καλύτερη δυνατή εκδοχή του, όταν δηλαδή όλα όσα επιθυμείτε να συμβούν έχουν συμβεί.

Ποια είναι η καλύτερη δυνατή ζωή την οποία μπορείτε να φανταστείτε; Να εξετάσετε όλους τους σχετικούς τομείς της ζωής σας, όπως η καριέρα σας, η πνευματική εργασία, οι σχέσεις, τα χόμπι και / ή η υγεία. Τι θα συμβεί σε αυτούς τους τομείς της ζωής σας στο καλύτερο δυνατό μέλλον;

Ίσως μπειτε στον πειρασμό να σκεφτείτε οικονομικούς, κοινωνικούς ή άλλους φραγμούς εξαιτίας των οποίων η εκπλήρωση αυτών των στόχων ήταν δύσκολη για σας στο παρελθόν. Για το σκοπό αυτής της άσκησης, ωστόσο, σας ενθαρρύνουμε να εστιάσετε στο μέλλον και να φέρετε στην φαντασία σας ένα πιο λαμπρό μέλλον, στο οποίο είστε ο καλύτερος εαυτός σας με την αντίστοιχη αλλαγή των περιστάσεων, ώστε να συμβεί αυτό.

Γ) Τυχαίες πράξεις καλοσύνης

Θετική επίδραση όχι μόνο στα επίπεδα της ευτυχίας, αλλά και στην ψυχική και σωματική υγεία, φαίνεται να έχει η συμμετοχή σε αλτρουιστικές πράξεις, σε εθελοντικές πρωτοβουλίες και σε φιλανθρωπικούς σκοπούς. Η αλτρουιστική συμπεριφορά φαίνεται να συμβάλλει στην ευημερία και μακροζωία με λιγότερα προβλήματα υγείας σε άτομα που συμπεριφέρονται συμπονετικά και γενναιόδωρα προς τους συνανθρώπους τους. Όπως φαίνεται από διάφορες έρευνες (Dunn και συν., 2008) αποκομίζουμε μεγαλύτερα οφέλη όταν δαπανούμε χρήματα για άλλους παρά όταν τα δαπανούμε για τον εαυτό μας. Σ' αυτή την παρέμβαση οι συμμετέχοντες καλούνται να κάνουν κάποια καλή πράξη για άλλους. Οι παρεμβάσεις θεωρείται ότι ενισχύουν τον αυτοσεβασμό, τις θετικές κοινωνικές επαφές και τα φιλεύσπλαχνα συναισθήματα για τους άλλους. Το ζητούμενο είναι βέβαια να κάνουμε διαφορετικές πράξεις μέσα στην ίδια ημέρα, γιατί όπως έχει φανεί από τις έρευνες μπορεί να χαθεί το νόημα, αν μοιραστεί μέσα στην εβδομάδα. Αν γίνεται το ίδιο πράγμα επανειλημμένα, η αλτρουιστική πράξη θα καταλήξει αγγαρεία. Η ποικιλία των ενεργειών μπορεί να ενισχύσει την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης.

Βιωματική άσκηση

Σκεφτείτε πότε ήταν η τελευταία φορά που αγοράσατε κάτι όμορφο για κάποιον άλλο. Όπως φαίνεται από διάφορες έρευνες (Dunn και συν., 2008) αποκομίζουμε μεγαλύτερα οφέλη όταν δαπανούμε χρήματα για άλλους παρά όταν τα δαπανούμε για τον εαυτό μας.

Πώς και για ποιον θα ξοδεύατε κάποια χρήματα που λάβατε;

Δ) Η ενεργή επικοινωνιακή απόκριση

Οι διάφοροι ερευνητές έχουν τεκμηριώσει επανειλημμένως την σπουδαιότητα των κοινωνικών σχέσεων για την ευημερία μας. Όταν υπάρχει κάποιο πρόβλημα, χρειαζόμαστε ανθρώπους γύρω μας. Όταν όμως τα πράγματα πάνε καλά; Πώς αντιδράμε τότε; Ο Gable και οι συνεργάτες του (2004) αποφάσισαν να εξετάσουν τον τρόπο με τον οποίο αντιδρούν οι άνθρωποι, όταν κάποιος τους μεταφέρει *καλά νέα*. Η ενεργή επικοινωνιακή απόκριση αφορά στο να αντιδράσει το άτομο με γνήσιο ενθουσιασμό, να εξωτερικεύσει τη χαρά του και να επιμείνει στην επιτυχία του άλλου. (για παράδειγμα, να παρατείνει τη συζήτηση για τα καλά νέα, να πει σε άλλους γι' αυτό, να προτείνει δραστηριότητες εορτασμού). Το ενδιαφέρον εύρημα της Gable ήταν ότι οι σχέσεις, όπου τα άτομα ανταποκρίνονται με ενεργό επικοινωνιακό τρόπο, συνήθως *ακμάζουν*, ενώ το αντίθετο συμβαίνει με τις υπόλοιπες σχέσεις, όπου τα άτομα αντιδρούν με παθητικό τρόπο.

Βιοματική άσκηση

Όταν κάποιος σας πλησιάζει λέγοντάς σας καλά νέα πώς αντιδράτε; Τι από τα παρακάτω δείχνετε;

1. Χαίρεστε για τα καλά τους νέα, αλλά δεν το κάνετε θέμα
2. Δείχνετε δισταγμό και σχολιάζετε ότι τα νέα μόνο καλά δεν είναι
3. Αντιδράτε πιο πολύ με αδιαφορία
4. Ανταποκρίνεστε με ενεργά επικοινωνιακό τρόπο, εξωτερικεύοντας τη χαρά σας και δείχνοντας γνήσιο ενθουσιασμό.

Πώς προχωράει η κουβέντα σε κάθε περίπτωση;

E) Η σωματική δραστηριότητα, η διατροφή και η ψυχολογική ευεξία

Η σωματική δραστηριότητα συνιστά ένα από τα πιο σημαντικά πράγματα για να βελτιώσουμε την λειτουργικότητά μας. Η σωματική δραστηριότητα μειώνει τον κίνδυνο της ασθένειας, αλλά μπορεί επίσης να μας κάνει πιο ευτυχισμένους, να μας δώσει ενέργεια και αυτοπεποίθηση και αυτορρύθμιση (Ratey, 2008). Η σωματική δραστηριότητα αναφέρεται σε κάθε μορφή κίνησης, η οποία οδηγεί στο να καίμε ενέργεια (όπως για παράδειγμα, το περπάτημα, η κηπουρική, το ανέβασμα της σκάλας). Φυσικά στη σωματική δραστηριότητα εντάσσεται και η *άσκηση*, η οποία πιο σκόπιμη και δομημένη (π.χ αεροβική γυμναστική, οποιαδήποτε αθλητική δραστηριότητα).

Ας το σκεφτούμε...

Εσείς γυμνάζεστε; Γιατί ναι; Γιατί όχι; Τι συμβαίνει όταν ξεκινάτε και τι όταν σταματάτε;

Τα ψυχολογικά οφέλη της σωματικής δραστηριότητας είναι η αυξημένη ψυχολογική ευεξία, η βελτίωση της εικόνας του σώματος, της αυτοεκτίμησης και των αυτοαντιλήψεων (Moses και συν., 1989, Fox 2000, Mutrie και Faulkner, 2004). Η σωματική δραστηριότητα ενισχύει την θετική υγεία, καθώς μπορεί να βιώσουμε μια αύξηση στην ευεξία μετά από συμμετοχή σε κάποια άσκηση. Επιπλέον, η συμμετοχή σε ομάδες σωματικής δραστηριότητας μπορεί να δομήσει μια ισχυρή αίσθηση ταυτότητας και συνοχής (Fox 2000), καθώς συνυπάρχουμε με άλλους ανθρώπους σε παρόμοια κατάσταση. Η συμμετοχή σε σωματικές δραστηριότητες και οι συνθήκες που αυτές δημιουργεί ευνοεί τις διαστάσεις του μοντέλου της Ryff (2006) (βλ. 1^ο Κεφάλαιο) για την ψυχολογική ευεξία όπως είναι η αυτονομία, ο έλεγχος του περιβάλλοντος, η προσωπική ανάπτυξη, οι θετικές σχέσεις, η ύπαρξη σκοπού στη ζωή.

Συμπερασματικά, η συμμετοχή σε σωματικές δραστηριότητες ευνοεί την ευημερία και την ευεξία τόσο του ατόμου όσο και της κοινωνίας. Κρατά το σώμα μας υγιές, αλλά διατηρεί επίσης και τον νου μας υγιή και ευτυχισμένο. *Νους υγιής εν*

σώματι υγεί. Θυμηθείτε: δεν θα αλλάξουμε τον κόσμο αν είμαστε άρρωστοι και δεν έχουμε δυνάμεις!

Βιωματική άσκηση

Η σωματική άσκηση είναι εξαιρετική και για την ενεργοποίηση του εγκεφάλου. Θέλετε να κλείσετε τις σημειώσεις σας και να πάτε για περπάτημα για 10 λεπτά με χαλαρό ρυθμό; Όταν επιστρέψετε, θα μπορείτε να αφομοιώνετε καλύτερα τις νέες πληροφορίες (Ratey, 2008).

Η διατροφή

Επιτρέψτε στη διατροφή να είναι το φάρμακό σας,

Ιπποκράτης.

Είναι σημαντικό να αντιληφθούμε την ευεξία ολιστικά αναγνωρίζοντας ότι όσα κάνουμε αλλά και όσα βάζουμε στο σώμα μας επηρεάζουν δυνητικά την ευημερία μας.

Πώς νιώθετε ύστερα από ένα γεύμα με υψηλά λιπαρά και πολλές θερμίδες; Έτοιμοι για όλα, γεμάτοι δύναμη και ενέργεια; Το πιθανότερο είναι πως όχι. Οι έρευνες δείχνουν ότι όταν καταναλώνουμε ανθυγιεινές τροφές πλούσια σε λιπαρά ενδέχεται να νιώσουμε τη λεγόμενη «αδιαθεσία των υψηλών λιπαρών» (Weissman, 2009, παρατίθεται στο Rath&Harter, 2010:205) με πιθανή έκπτωση και της πνευματικής λειτουργίας.

Η σημασία της διατήρησης, όμως, ενός υγιούς βάρους μέσα από μια ισορροπημένη διατροφή είναι καλό να μην υποτιμάται, καθώς οι έρευνες σε κλινικό πανεπιστημιακό πλαίσιο ενθαρρύνουν τη χρήση της διατροφής ως μέσου για την ενίσχυση της ψυχολογικής ευεξίας.

Στ) Το παράθυρο Johari

Ένα πολύ χρήσιμο εργαλείο, το οποίο μπορεί να μας βοηθήσει να αναπτύξουμε την ψυχολογική μας ευεξία, είναι το λεγόμενο «Παράθυρο Johari» (Ο όρος προέκυψε από την σύνθεση τμήματος του ονόματος των εμπνευστών του – **J**oseph Luft (*Jo*) και **H**arry Ingham (*hari*). Το παράθυρο Johari χωρίζεται σε τέσσερα μέρη.

	Γνωστό σε εμάς	Άγνωστο σε εμάς
Γνωστό στους άλλους	<i>Ανοιχτή περιοχή</i>	<i>Τυφλή περιοχή</i>
Άγνωστο στους άλλους	<i>Κρυφή περιοχή</i>	<i>Άγνωστη περιοχή</i>

Η *ανοιχτή περιοχή* περιλαμβάνει όλα τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς μας, τα οποία είναι γνωστά σε εμάς και στους άλλους, η δημόσια εικόνα του εαυτού μας (*αυτοεπίγνωση*). Αντιθέτως, η λεγόμενη *τυφλή περιοχή* περιλαμβάνει χαρακτηριστικά, τα οποία εμείς αδυνατούμε να δούμε, αλλά είναι ορατά στους άλλους. Αν πρόκειται για πράγματα, τα οποία χρειάζεται να βελτιώσουμε είναι καλό να δεχτούμε μια ανατροφοδότηση από τους άλλους και να τους επιτρέψουμε να μας μιλήσουν ειλικρινώς. Αν πρόκειται για δυνάμεις του χαρακτήρα μας (βλέπε 1^ο Κεφάλαιο), τις οποίες εμείς δεν έχουμε συνειδητοποιήσει, είναι καλό με την βοήθεια των άλλων να τις καλλιεργήσουμε και να τις ενισχύσουμε με στόχο την ψυχολογική ευεξία. Στην *κρυφή περιοχή* προσπαθούμε να κρατήσουμε συνειδητά μόνο για εμάς διάφορα πράγματα όπως συναισθήματα, φόβοι, αδυναμίες, εμπειρίες κλπ. Μια ουσιαστική προσπάθεια, όμως, για βελτίωση και διατήρηση της ψυχολογικής ευεξίας είναι σημαντικό να περιλαμβάνει την επιθυμία μας να μοιραζόμαστε τέτοια θέματα, με τα άτομα τα οποία εμπιστευόμαστε. Τέλος, υπάρχει η *άγνωστη περιοχή*, με

χαρακτηριστικά του εαυτού μας τα οποία είναι άγνωστα και στους άλλους. Πρόκειται για ένα κομμάτι μας με συναισθήματα και δυνάμεις, που μπορεί να ενεργοποιηθούν μέσω ενός τυχαίου γεγονότος αιφνιδιαστικά.

Σκοπός, λοιπόν, είναι αφενός να αναπτύξουμε την ανοιχτή περιοχή μας, η οποία θα μας επιτρέψει να έχουμε ειλικρινείς και ουσιαστικές φιλικές και επαγγελματικές σχέσεις, αφετέρου να μειώσουμε την κρυφή και την άγνωστη περιοχή έχοντας κατά το δυνατόν υψηλή αυτεπίγνωση.

Βιωματική άσκηση

Το δικό μου παράθυρο *Johari*

- A) Να σημειώσετε τρία δυνατά σας σημεία και τρία σημεία προς βελτίωση, τα οποία αναγνωρίζετε εσείς για τον εαυτό σας.
- B) Στη συνέχεια να ζητήσετε από 4-5 άτομα (φίλους, συγγενείς, συναδέλφους) να γράψουν αντίστοιχα τρία δυνατά σας σημεία και τρία σημεία προς βελτίωση.
- Γ) Να συγκρίνετε τις απαντήσεις και να κατάγραψετε αν είχατε εκπλήξεις, πώς σας φάνηκε η γενική εμπειρία κλπ

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Bryant F.B. and Veroff J. (2007), *Savoring: A New Model of Positive Experience*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burton C.M. and King L.A. (2004), The Health Benefits of Writing about intensely positive experiences, *Journal of Research in Personality*, 38 (2): 150-163.
- Dunn E.W., Aknin L.B. and Norton M.I. (2008) Spending Money on others promotes happiness. *Science*, 319: 1687-8.
- Emmons R.A. and McCullough M.E. (2003), Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life, *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 377-389.
- Fox K.R. (2000), Self-esteem, self-perceptions and exercise, *International Journal of Sport Psychology*, 31 (2): 228-240
- Hefferon K., Boniwell I., (2019), *Θετική Ψυχολογία – Θεωρία, Έρευνα, Εφαρμογές*, (Μτφρ. Α. Γρίβα). Εκδόσεις Gutenberg.
- Gable S.L., Reis H.T., Impett E.A. and Asher E.R. (2004), What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events, *Journal of Personality and Social Psychology*, 87 (2): 228-245.
- King L.A. (2001), The health benefits of writing about life goals, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27 (7): 798-807.
- Kleine C.L., Peterson T.R. and Rutledge T.R. (1998), Effects of self-generated facial expressions on mood. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 272-279.
- Kurtz J. (2009), Looking to the Future to Appreciate the Present. The benefits of Perceived Temporal Scarcity, *Psychological Science*, 19 (12), 1238-1241.
- Lyubomirsky S. (2008), *The How of Happiness: A Practical Guide to Getting the Life you Want*. London: Sphere

Moses J., Steptoe A., Mathews A. and Edwards S. (1989), The effects of exercise on mental wellbeing in the normal population: a controlled trial, *Journal of Psychosomatic Research*, 33: 47-61.

Mutrie N. and Faulkner G. (2004), Physical Activity: positive psychology in motion, in A. Linley and S. Joseph (eds), *Positive Psychology in Practice*. London: Wiley.

Nakamura J. and Csikszentmihalyi M. (2005), Engagement in a profession: the case of undergraduate teaching. *Daedalus: Journal of the American Academy of Arts and Sciences*, 134: 60-7

Pattakos A. and Dundon E (2020), Αιχμάλωτοι των σκέψεών μας, Εκδόσεις Ψυχογιός.

Pennebaker J.W., Mayne T.J. and Francis M.E. (1997), Linguistic predictors of adaptive bereavement, *Journal of Personality and Social Psychology*, 72 (4), 863-871.

Rath T. and Harter J. (2010), Well-being – The Five Essential Elements, New York: Gallup Press.

Ratey J. (2008), *SPARK: The Revolutionary New Science of Exercise and the Brain*, New York: Little, Brown Company.

Ryff C.D. and Singer B.H. (2006), Best news yet on the six-factor model of wellbeing, *Social Science Research*, 35 (4): 1103-1119.

Σταλίκας Α. και Μυτσκίδου Π., επιμέλεια (2011), Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία, Εκδόσεις Τόπος.

Κεφάλαιο 6.

Αυτοαποτελεσματικότητα, Θετικές Σχέσεις με τους άλλους και Ψυχολογική Ευεξία

1. Αυτο-αποτελεσματικότητα (Self Efficacy)

«Αν έχω την πεποίθηση ότι μπορώ να το κάνω, σίγουρα θα αποκτήσω την ικανότητα να το κάνω ακόμα κι αν μπορεί να μην την έχω στην αρχή...», Mahatma Gandhi

Η αυτο-αποτελεσματικότητα (self-efficacy), σύμφωνα με την κοινωνικογνωστική θεωρία (social cognitive theory) του Bandura (1977), είναι η προσωπική αντίληψη ενός ατόμου ως προς την ικανότητά του να ανταπεξέλθει σε συγκεκριμένα πεδία δραστηριότητας και η οποία ασκεί σημαντική επίδραση στα κίνητρα και την ατομική δράση. Ο Bandura παρατήρησε ότι υπήρχε ένας μηχανισμός που έπαιζε τεράστιο ρόλο στις ζωές των ανθρώπων και που μέχρι εκείνο το σημείο δεν είχε πραγματικά καθοριστεί ή παρατηρηθεί συστηματικά. Αυτός ο μηχανισμός ήταν η πεποίθηση ότι οι άνθρωποι έχουν την ικανότητά να επηρεάζουν τα γεγονότα της ζωής τους. Πρότεινε έτσι ότι η αντιληπτή αυτό-αποτελεσματικότητα επηρεάζει τη συμπεριφορά αντιμετώπισης που ξεκινά όταν ένα άτομο αντιμετωπίζει άγχος και προκλήσεις, και επιπλέον καθορίζει σε ένα μεγάλο βαθμό την προσπάθεια που θα καταβληθεί για την επίτευξη των στόχων του ατόμου και για πόσο καιρό θα επιδιωχθούν αυτοί οι στόχοι.

Σύμφωνα με το μοντέλο του Bandura, η αυτό-αποτελεσματικότητα έχει επίδραση στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα σκέφτονται, αισθάνονται και πράττουν. Από την άποψη του συναισθήματος, χαμηλή αίσθηση της αυτό-αποτελεσματικότητας συνδέεται με την κατάθλιψη, το άγχος, και την απόγνωση. Επιπλέον, τα άτομα με χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα κάνουν απαισιόδοξες σκέψεις για τα επιτεύγματά τους και την προσωπική τους ανάπτυξη. Από την άποψη της σκέψης, μια ισχυρή αίσθηση της αυτό-αποτελεσματικότητας διευκολύνει τις γνωστικές διαδικασίες και τις επιδόσεις σε διάφορες διαδικασίες, όπως είναι η διαδικασία λήψης αποφάσεων, η ακαδημαϊκή επίδοση και η επαγγελματική ανάπτυξη (Schwarzer & Hallum, 2008)

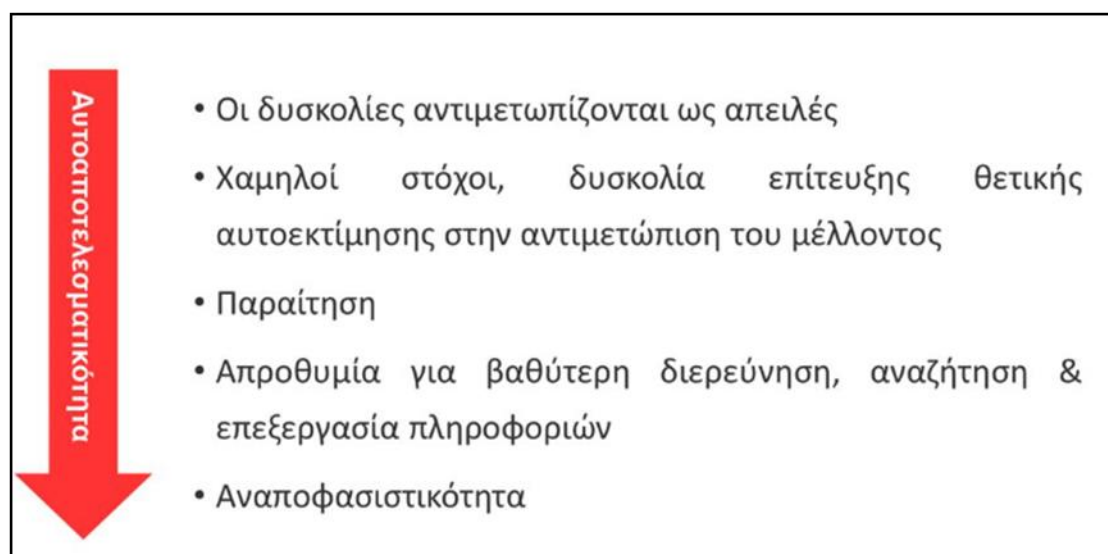
Η αυτο-αποτελεσματικότητα είναι δηλαδή η πεποίθηση που έχουμε για τις δικές μας ικανότητες, συγκεκριμένα για την ικανότητά μας να ανταποκρινόμαστε στις προκλήσεις που έχουμε μπροστά μας και να ολοκληρώνουμε μια εργασία με επιτυχία. Η γενική αυτό-αποτελεσματικότητα αναφέρεται στη συνολική μας πεποίθηση για την ικανότητά μας να επιτύχουμε, αλλά υπάρχουν και πολλές πιο συγκεκριμένες μορφές αυτό-αποτελεσματικότητας (π.χ. ακαδημαϊκή, γονεϊκή, αθλητική κτλ). Η έννοια της αυτό-αποτελεσματικότητας δηλαδή αποτυπώνει την πεποίθηση ενός ατόμου ότι μπορεί να αποδώσει με έναν συγκεκριμένο τρόπο (Griffin & Hesketh, 2003). Συγκεκριμένα, μπορεί και παίζει σημαντικό ρόλο στην αυτορρύθμιση της συμπεριφοράς ενός ατόμου, επηρεάζοντας σκέψεις και συναισθήματα, ακόμα και καθορίζοντας μελλοντικές ενέργειες και αποφάσεις (Bandura, 1997). Η έννοια αυτή της αυτό-αποτελεσματικότητας δεν πρέπει να συγχέεται και να θεωρείται ταυτόσημη ή συνώνυμη άλλων προσωπικών ικανοτήτων ή αντιλήψεων του εαυτού, όπως είναι η αυτοαντίληψη, η αυτοεκτίμηση και ο αυτοσεβασμός (Gist & Mitchell, 1992). Η αυτό-αποτελεσματικότητα είναι μια εννοιολογική κατασκευή και μια μελλοντικά προσανατολισμένη έννοια, που αναφέρεται στα άτομα που έχουν αντίληψη για τις ικανότητές τους και όχι στο επίπεδο των υπαρκτών και πραγματικών του ικανοτήτων τους (Tschannen-Moran & Woolfolk-Hoy, 2007).

Η γνώση ότι η αυτο-αποτελεσματικότητα επηρεάζει τη διαμόρφωση συμπεριφορών, δικαιολογεί απόλυτα την πλούσια ερευνητική ενασχόληση για τον ρόλο της στην ανάπτυξη ενός ατόμου, αλλά και τη σημασία που αυτή έχει για τις διαδικασίες της μάθησης και της συμπεριφοράς στο χώρο της εργασίας. Πολλοί ερευνητές εντοπίζουν μία θετική σχέση ανάμεσα στην αυτό-αποτελεσματικότητα και την προσαρμοστική απόδοση, υποστηρίζοντας ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες πρόβλεψης της προσαρμοστικής συμπεριφοράς όταν τα περιβάλλοντα αλλάζουν (π.χ. van den Heuvel et al., 2010). Οι Niessen et al. (2010) αναφέρουν ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα σχετίζεται θετικά με την εντός-ρόλου απόδοση αφότου έχει πραγματοποιηθεί η αλλαγή, τονίζοντας ότι το επίπεδο της απόδοσης στα εργασιακά καθήκοντα μετά από μία αλλαγή δείχνει στην ουσία την προσαρμογή στην αλλαγή αυτή.

Παράγοντες που επηρεάζουν την αυτο-αποτελεσματικότητα είναι:

- **Προσωπικοί παράγοντες** (π.χ. προσωπική αντίληψη, εμπειρίες, επιδόσεις, μάθηση, προετοιμασία, χαρακτηριστικά προσωπικότητας, σωματική και συναισθηματική διάθεση).
- **Περιβαλλοντικοί παράγοντες** (π.χ. οι συνθήκες και το πλαίσιο: π.χ. η οικογένεια, το σχολείο, οι κοινωνικές-οικονομικές συνθήκες, μάθηση, τα κοινωνικά πρότυπα, η ενθάρρυνση, η κοινωνική πειθώ).

Εικόνα 1. Χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα (Πηγή: Gushue et al., 2006)



2. Αυτό-αποτελεσματικότητα και συγγενικές έννοιες

Αυτο-αποτελεσματικότητα vs Αυτοεκτίμηση

Η αυτοεκτίμηση νοείται ως ένα είδος γενικής ή συνολικής αίσθησης της αξίας κάποιου (Neill, 2005). Ενώ η αυτοεκτίμηση εστιάζει περισσότερο στο «είναι» (π.χ., το να νιώθεις ότι είσαι απόλυτα αποδεκτός όπως ακριβώς είσαι), η αυτο-αποτελεσματικότητα επικεντρώνεται περισσότερο στο «να κάνεις» (π.χ. να νιώθεις ότι είσαι έτοιμος για μια πρόκληση). Η υψηλή αυτοεκτίμηση μπορεί σίγουρα να βελτιώσει την αίσθηση της αυτο-αποτελεσματικότητας κάποιου, όπως και η υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί να συμβάλει στην αίσθηση της συνολικής αξίας κάποιου, αλλά τα δύο αποτελούν ξεχωριστές και διακριτές έννοιες.

Αυτο-αποτελεσματικότητα vs Αυτορρύθμιση

Δεδομένου ότι η αυτο-αποτελεσματικότητα σχετίζεται με την έννοια του αυτοελέγχου και την ικανότητα να ρυθμίζει κάποιος τη συμπεριφορά του για να επιτύχει τους στόχους του, μερικές φορές μπορεί να συγχέεται με την έννοια της αυτορρύθμισης. Είναι όντως συγγενικές έννοιες, αλλά και πάλι διακριτές. Η αυτορρύθμιση αναφέρεται στις αυτοπαραγόμενες σκέψεις, συναισθήματα και

100

ενέργειες ενός ατόμου που έχουν σχεδιαστεί συστηματικά για να επηρεάσουν τη μάθησή του (Schunk & Zimmerman, 2007), ενώ η αυτο-αποτελεσματικότητα είναι μια έννοια που σχετίζεται στενότερα με τις αντιληπτές ικανότητες του ατόμου. Με άλλα λόγια, η αυτορρύθμιση είναι περισσότερο μια στρατηγική για την επίτευξη των στόχων κάποιου, ειδικά σε σχέση με τη μάθηση, ενώ η αυτο-αποτελεσματικότητα είναι η πεποίθηση ότι μπορεί να πετύχει. Και τα δύο μπορούν να αναπτυχθούν ταυτόχρονα (ιδιαίτερα μέσω της μοντελοποίησης) αλλά παραμένουν διακριτές έννοιες (Schunk & Zimmerman, 2007).

Αυτό-αποτελεσματικότητα vs Κινητοποίηση

Αν και η αυτό-αποτελεσματικότητα και η κινητοποίηση είναι βαθιά συνυφασμένες, είναι επίσης δύο ξεχωριστές μεταβλητές. Η αυτο-αποτελεσματικότητα βασίζεται στην πίστη του ατόμου για την ικανότητά του να επιτύχει, ενώ η κινητοποίηση βασίζεται στην επιθυμία του ατόμου να επιτύχει. Όσοι έχουν υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα έχουν συχνά υψηλή κινητοποίηση και το αντίστροφο, αλλά δεν είναι δεδομένο. Ωστόσο, είναι αλήθεια ότι όταν ένα άτομο αποκτά ή διατηρεί την αυτο-αποτελεσματικότητα μέσω της εμπειρίας της επιτυχίας (όσο μικρή κι αν είναι) γενικά παίρνει ώθηση η κινητοποίηση για να συνεχίσει να μαθαίνει και να προοδεύει (Mayer, 2010). Η σχέση μπορεί επίσης να λειτουργήσει προς την άλλη κατεύθυνση για να δημιουργήσει έτσι ένα είδος κύκλου επιτυχίας. Όταν ένα άτομο έχει υψηλά κίνητρα για μάθηση και επιτυχία, είναι πιο πιθανό να επιτύχει τους στόχους του, δίνοντάς του μια εμπειρία που συμβάλλει στη συνολική αυτο-αποτελεσματικότητά του.

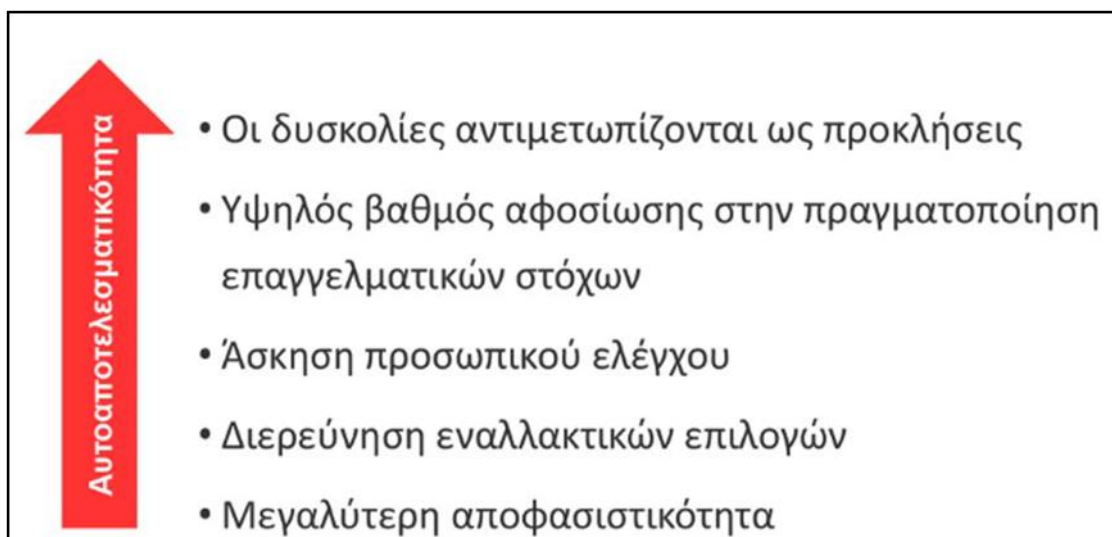
Αυτο-αποτελεσματικότητα vs Ανθεκτικότητα

Ενώ οι εμπειρίες της επιτυχίας αποτελούν σίγουρα ένα μεγάλο μέρος της ανάπτυξης της αυτο-αποτελεσματικότητας, υπάρχει επίσης χώρος ή ενδεχόμενο για αποτυχία. Όσοι έχουν υψηλό επίπεδο αυτο-αποτελεσματικότητας όχι μόνο έχουν περισσότερες πιθανότητες να πετύχουν, αλλά είναι επίσης πιο πιθανό να ανακάμψουν και να επανέλθουν μετά από την αποτυχία. Αυτή η ικανότητα είναι στο επίκεντρο της ανθεκτικότητας και επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την αυτό-αποτελεσματικότητα των ατόμων.

Αυτο-αποτελεσματικότητα vs Αυτοπεποίθηση

Σύμφωνα με τον Bandura (1997) η αυτο-αποτελεσματικότητα σχετίζεται θετικά με την αυτοπεποίθηση, αλλά δεν είναι το ίδιο πράγμα. Η αυτοπεποίθηση είναι ένας μη περιγραφικός όρος που αναφέρεται στη δύναμη της πεποίθησης, αλλά δεν προσδιορίζει απαραίτητως περί τίνος πρόκειται. Η αντιληπτή αυτο-αποτελεσματικότητα από την άλλη όμως αναφέρεται στην πίστη στις πρακτικές ικανότητές κάποιου, ότι μπορεί δηλαδή να παράγει δεδομένα αποτελέσματα. Ακριβώς όπως με την αυτοεκτίμηση και τη κινητοποίηση, η αυτο-αποτελεσματικότητα και η αυτοπεποίθηση μπορούν να λειτουργήσουν σε έναν θετικό κύκλο. Όσο πιο σίγουρος είναι ένας άνθρωπος για τις ικανότητές του, τόσο πιο πιθανό είναι να πετύχει, γεγονός που του παρέχει εμπειρίες για να αναπτύξει την αυτο-αποτελεσματικότητά του. Αυτή η υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα, με τη σειρά της, του δίνει περισσότερη εμπιστοσύνη στον εαυτό του, και συνεχίζεται με αυτό το τρόπο η αλληλεπίδραση.

Εικόνα 2. Υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα (Πηγή: Gushue et al., 2006)



3. Αυτό-αποτελεσματικότητα και οργανωσιακή αλλαγή

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι οι αλλαγές προκαλούν αβεβαιότητα η οποία με τη σειρά της επηρεάζει αρνητικά τις αντιλήψεις, τις στάσεις και τις συναισθηματικές αντιδράσεις των εργαζομένων. Επιπλέον, προτείνεται ότι η θετική στάση των

εργαζομένων απέναντι στην αλλαγή μπορεί να οδηγήσει σε προσαρμοστικές και υποστηρικτικές συμπεριφορές που είναι κρίσιμες για την επιτυχία της αλλαγής. Σε αυτό το πλαίσιο, πολλές οργανωτικές αλλαγές αποτυγχάνουν επειδή οι εμπλεκόμενοι εργαζόμενοι δεν τις υποστηρίζουν (Katsaros, 2022).

Ο θετικός προσανατολισμός ως προς την αλλαγή μπορεί να οριστεί ως ένας αριθμός ήπιων ατομικών χαρακτηριστικών που μπορεί να επηρεάσουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται και ανταποκρίνονται ως προς την αλλαγή (Fugate et al., 2012). Η θεωρητική βάση του θετικού προσανατολισμού ως προς την αλλαγή βασίζεται τόσο στη θεωρία διαχείρισης αβεβαιότητας όσο και στη θεωρία μείωσης της αβεβαιότητας. Δηλαδή, η μειωμένη αβεβαιότητα σχετίζεται με πιο θετικές στάσεις των εργαζομένων καθώς και με καλύτερα αποτελέσματα που σχετίζονται με την αλλαγή (Rafferty & Griffin, 2006). Σύμφωνα με τους Fugate et al. (2012) υπάρχουν τρεις διακριτοί δείκτες θετικού προσανατολισμού προς την αλλαγή, δηλαδή, α) αυτο-αποτελεσματικότητα της αλλαγής, β) η θετική στάση απέναντι στην αλλαγή και γ) ο αντιληπτός έλεγχος

Η αυτο-αποτελεσματικότητα κατά την αλλαγή αναφέρεται στην ικανότητα κάποιου να ανταποκρίνεται και να επηρεάζει την αλλαγή καθώς και να αντιμετωπίζει αποτελεσματικά τις απαιτήσεις που σχετίζονται με την αλλαγή (Jimmieson et al., 2004). Είναι κοινά αποδεκτό ότι η αυτο-αποτελεσματικότητα μπορεί να επηρεάσει θετικά τις αντιδράσεις των ατόμων προς την αλλαγή (Judge et al., 1999). Επιπλέον, τα άτομα με υψηλότερα επίπεδα αυτο-αποτελεσματικότητας κατά την αλλαγή νιώθουν σίγουρα ότι μπορούν να προχωρήσουν γρήγορα και με επιτυχία (Locke, 2009), αξιολογούν τις αλλαγές πιο αποτελεσματικά, είναι πιο πιθανό να υποστηρίξουν τις προσπάθειες αλλαγής (Eby et al., 2000) και τελικά να επιτύχουν τους στόχους της αλλαγής. Παράλληλα, η έρευνα των Wanberg & Banas (2000) δείχνει ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα σχετίζεται θετικά με την αποδοχή της αλλαγής, καθώς η αυτό-αποτελεσματικότητα ως προς την αλλαγή, η αυτοπεποίθηση, η αισιοδοξία και η αίσθηση του ελέγχου αποτελούν προβλεπτικούς παράγοντες της δεκτικότητας ως προς την αλλαγή. Υπό το ίδιο πρίσμα, ο Griffin (2020) τονίζει ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης των θετικών στάσεων κατά την αντιμετώπιση μίας οργανωσιακής αλλαγής.

Οι θετικές στάσεις απέναντι στην αλλαγή μπορεί να προάγουν χρήσιμες ενέργειες και να αυξήσουν την υποστηρικτικές συμπεριφορές των εργαζομένων (Vakola et al., 2013). Δηλαδή, οι θετικές στάσεις των εργαζομένων ως προς την αλλαγή επηρεάζουν σημαντικά τον τρόπο προσαρμογής τους σε αυτήν, μπορεί να οδηγήσουν σε προληπτικές συμπεριφορές αντιμετώπισης και επηρεάζουν θετικά την υποστήριξη της αλλαγής (Svensen et al., 2007). Αυτές οι προληπτικές συμπεριφορές ενσωματώνουν μια θετική προσέγγιση για την αντιμετώπιση των στρεσογόνων παραγόντων της αλλαγής και συνήθως περιλαμβάνουν τη συσσώρευση πόρων, αναγνώριση πιθανών στρεσογόνων παραγόντων, αρχική αξιολόγηση, πρώιμες προσπάθειες αντιμετώπισης και χρήση ανατροφοδότησης σχετικά με τις πρωταρχικές προσπάθειες (Aspinwall & Taylor, 1997).

Ο αντιληπτός έλεγχος σε μια προσπάθεια αλλαγής αναφέρεται στην πεποίθηση των εργαζομένων ότι μπορούν να επηρεάσουν τις διαδικασίες και τα σχετικά αποτελέσματα αλλαγής (Ashford, 1988). Οι ενέργειες που ενισχύουν την προβλεπτικότητα της αλλαγής μπορεί να αυξήσουν τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τον έλεγχο και να μετριάσουν τις αντιλήψεις για απειλή ή/και κίνδυνο (Neves & Caetano, 2006). Έτσι, η βιβλιογραφία για τη διαχείριση της αλλαγής υποδηλώνει ότι ο αντιληπτός έλεγχος μπορεί να επηρεάσει θετικά την αποτελεσματική αντιμετώπιση των εργαζομένων κατά τη διάρκεια της αλλαγής (Terry et al., 1996).

Σε αυτό το πλαίσιο, ο θετικός προσανατολισμός ως προς την αλλαγή με την ενσωμάτωση χαρακτηριστικών μείωσης της αβεβαιότητας μπορεί να χρησιμεύσει ως μηχανισμός που μπορεί να διευκολύνει την αξιολόγηση της αλλαγής από τους εργαζόμενους και κατά συνέπεια, τις συμπεριφορές τους που σχετίζονται με την αλλαγή. Πιο αναλυτικά, η αυτο-αποτελεσματικότητα παίζει ζωτικό ρόλο στην απαραίτητη ψυχολογική προσαρμογή των εργαζομένων κατά την αλλαγή, καθώς μπορεί να βοηθήσει στην αξιολόγηση της προσπάθειας αλλαγής και της σχετικής αβεβαιότητας (Scheck & Kinicki, 2000). Επιπλέον, αυτή η ικανότητα να χειρίζεται κάποιος αποτελεσματικά τις προκλήσεις που σχετίζονται με την αλλαγή μπορεί να επηρεάσει θετικά τις αντιδράσεις των ατόμων ως προς την αλλαγή (Judge et al., 1999) και τελικά, να εξασφαλίσει την ενίσχυση των υποστηρικτικών συμπεριφορών τους (Eby et al., 2000).

4. Έρευνα και Μελέτες για την αυτό-αποτελεσματικότητα

Η αυτο-αποτελεσματικότητα είναι ένα δημοφιλές θέμα στη γενική ψυχολογία και έλαβε μια επιπλέον ώθηση όταν η θετική ψυχολογία ξεκίνησε να κάνει την εμφάνισή της. Κατά συνέπεια, υπάρχουν πολλές σχετικές έρευνες, συμπεριλαμβανομένου του τι είναι, πώς σχετίζεται με παρόμοιες έννοιες, πώς μπορεί να βελτιωθεί και πώς επηρεάζει τους ανθρώπους σε διάφορα πλαίσια.

Μάθηση και εκπαίδευση

Η αυτο-αποτελεσματικότητα έχει πιθανώς μελετηθεί περισσότερο στο πλαίσιο της σχολικής τάξης. Υπάρχει ένας καλός λόγος για αυτό, καθώς η αυτό-αποτελεσματικότητα, όπως πολλά άλλα γνωρίσματα και δεξιότητες, καλύτερα να αναπτυχθεί νωρίς για να αποκομίσει το άτομο τα πλήρη οφέλη. Έχει δοθεί μεγάλη προσοχή στο πώς οι δάσκαλοι μπορούν να ενισχύσουν αποτελεσματικότερα την αυτό-αποτελεσματικότητα των μαθητών τους και να τους βοηθήσουν να μάθουν, να εργαστούν, να παίξουν και να επικοινωνήσουν με τους άλλους με υγιή και παραγωγικό τρόπο. Αποδεικνύεται ότι ένας από τους καλύτερους τρόπους για να ενισχύσουν οι δάσκαλοι την αυτό-αποτελεσματικότητα σε αυτούς που διδάσκουν ή καθοδηγούν είναι να διασφαλίσουν πρώτα ότι έχουν μια υγιή αίσθηση της δικής τους αυτο-αποτελεσματικότητας.

Ανάπτυξη της αυτό-αποτελεσματικότητας του εκπαιδευτικού: Η διδασκαλία είναι ένα επάγγελμα στο οποίο είναι πραγματικά καλό να έχεις ισχυρή αίσθηση της αυτό-αποτελεσματικότητας. Δεν αποτελεί έκπληξη, λοιπόν, ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα είναι ένας φυσικός προστατευτικός παράγοντας έναντι της εργασιακής πίεσης των εκπαιδευτικών, του εργασιακού στρες και της εξουθένωσης. Τα υψηλά επίπεδα εργασιακού στρες σχετίζονται στενά με την επακόλουθη επαγγελματική εξουθένωση, αλλά η υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα λειτουργεί ως ένα αποτελεσματικό εμπόδιο μεταξύ εργασιακού στρες και εξουθένωσης (Schwarzer & Hallum, 2008). Έρευνα σχετικά με την αυτό-αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών υποδηλώνει ότι υπάρχουν έξι στοιχεία που λειτουργούν ως

μηχανισμός ρύθμισης του διδακτικού άγχους και της εξουθένωσης των εκπαιδευτικών (Skaalvik & Skaalvik, 2007):

1. Εντολή/ Οδηγία
2. Προσαρμογή της εκπαίδευσης στις ατομικές ανάγκες των μαθητών
3. Κίνητρα στους μαθητές
4. Διατήρηση πειθαρχίας
5. Συνεργασία με συναδέλφους και γονείς.
6. Αντιμετώπιση αλλαγών και προκλήσεων

Γενικά, όταν οι δάσκαλοι πιστεύουν στην ικανότητά τους να διδάσκουν αποτελεσματικά τους μαθητές, να προσαρμόζουν τα μαθήματα στις ατομικές ανάγκες των μαθητών κ.λπ., έχουν υψηλό επίπεδο συνολικής αυτό-αποτελεσματικότητας που σχετίζεται με τη διδασκαλία. Αυτή η δομή των έξι παραγόντων έχει επίσης αποδειχθεί ότι συσχετίζεται με την επαγγελματική εξουθένωση, δηλαδή, η μεγαλύτερη αυτο-αποτελεσματικότητα οδηγεί σε λιγότερη εξουθένωση (Skaalvik & Skaalvik, 2007).

Αύξηση της ακαδημαϊκής απόδοσης των μαθητών: Εκτός από το να βοηθάει τους δασκάλους, η αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί να βοηθήσει τις επιδόσεις των μαθητών. Οι μαθητές με υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα τείνουν επίσης να έχουν υψηλή αισιοδοξία, και οι δύο μεταβλητές αυτές έχουν ως αποτέλεσμα μια πληθώρα θετικών αποτελεσμάτων. Για παράδειγμα, καλύτερη ακαδημαϊκή επίδοση, πιο αποτελεσματική προσωπική προσαρμογή, καλύτερη αντιμετώπιση του άγχους, καλύτερη υγεία και υψηλότερη συνολική ικανοποίηση και δέσμευση να παραμείνουν στο σχολείο (Chemers, Hu, & Garcia, 2001).

Για τους μαθητές, η αυτό-αποτελεσματικότητα είναι ταυτόχρονα το αποτέλεσμα και το κλειδί για τη συνεχή επιτυχία τους. Οι δάσκαλοι που προάγουν την αυτο-αποτελεσματικότητα είναι ικανοί να ανακαλύψουν ότι αυτοί οι μαθητές είναι πιο ενθουσιώδεις και πιο αφοσιωμένοι στη μάθηση από εκείνους που δεν έχουν λάβει ενθάρρυνση μέσω της σταδιακής προόδου (Margolis & McCabe, 2006). Οι ερευνητές Margolis και McCabe (2006) συνιστούν στους εκπαιδευτικούς να επικεντρωθούν στην ενίσχυση της αυτό-αποτελεσματικότητας των μαθητών μέσω τριών πηγών αυτο-αποτελεσματικότητας: α) ενεργητική κυριαρχία, β) αντικαταστάτες εμπειρίες, γ)

λεκτική πειθώ. Δίνοντας στους μαθητές την ευκαιρία να βιώσουν μικρές νίκες, γιορτάζοντας ακόμη και τις μικρές επιτυχίες, δημιουργώντας κίνητρα και σκληρή δουλειά και προσφέροντας λεκτική ενθάρρυνση, οι δάσκαλοι μπορούν να βοηθήσουν τους μαθητές τους να χτίσουν την αυτο-αποτελεσματικότητα που θα τους εξυπηρετήσει σε όλη την ακαδημαϊκή τους σταδιοδρομία και πέραν αυτής. Όλοι οι μαθητές μπορούν να επωφεληθούν από ένα υγιές επίπεδο αυτο-αποτελεσματικότητας, αλλά εκείνοι που πηγαίνουν στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης μπορεί να απολαμβάνουν ορισμένα πρόσθετα πλεονεκτήματα.

Νοσηλευτική και υγειονομική περίθαλψη

Δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα ενός νοσηλευτή σχετίζεται με το πόση εμπειρία έχει στον τομέα του (Soudagar, Rambod, & Beheshtipour, 2015). Όσο περισσότερο χρόνο εργάζεται ένας νοσηλευτής σε κλινικό περιβάλλον, τόσο μεγαλύτερη είναι η πεποίθηση του νοσηλευτή για την ικανότητά του/της να κάνει τη δουλειά και να την κάνει καλά. Δεδομένου ότι οι εμπειρίες κυριαρχίας προάγουν την αυτό-αποτελεσματικότητα, δεν προκαλεί έκπληξη το γεγονός ότι η περισσότερη πρακτική εμπειρία οδηγεί σε υψηλότερη αυτό-αποτελεσματικότητα.

Είναι επίσης λογικό ότι οι νοσηλευτές με πτυχίο πανεπιστημίου ανέφεραν μεγαλύτερη αυτό-αποτελεσματικότητα από εκείνους που δεν είχαν, καθώς η προηγμένη εκπαίδευση παρέχει πολλές δεξιότητες, καθώς και πρόσβαση σε πρότυπα και υποστηρικτικούς δασκάλους, μέντορες και επόπτες (Soudagar et al., 2015). Τα οφέλη από την ενίσχυση της αυτό-αποτελεσματικότητας των νοσηλευτών είναι πολυάριθμα. Εκτός από το να επηρεάζει το πόσο καλά εκτελούν το ρόλο τους, μπορεί επίσης να λειτουργήσει ως ρυθμιστής μεταξύ των νοσηλευτών και των αρνητικών ή ανθυγιεινών συμπεριφορών στο χώρο της εργασίας, να τους προστατεύσει από την επαγγελματική εξουθένωση και να μειώσει τις προθέσεις αποχώρησης (Fida, Laschinger, & Leiter, 2018). Είναι ζωτικής σημασίας για τους νοσηλευτές και τους άλλους επαγγελματίες υγείας να έχουν μια αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας όταν πρόκειται για την ικανότητά τους να φροντίζουν ασθενείς και ωφελεί επίσης τους ασθενείς που λαμβάνουν φροντίδα (Hoffman, 2013).

Όπως αποδεικνύεται, η αυτό-αποτελεσματικότητα προσφέρει μερικά υπέροχα οφέλη και για τους ασθενείς. Οι καρκινοπαθείς με υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα έχουν μεγαλύτερες προθέσεις να κόψουν το κάπνισμα, να συμμετέχουν σε προγράμματα προσυμπτωματικού ελέγχου πιο συχνά και να προσαρμόζονται στη διάγνωσή τους καλύτερα από εκείνους με χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα (Lev, 1997). Επιπλέον, είναι πιο πιθανό να ακολουθήσουν τη θεραπεία, να φροντίσουν τον εαυτό τους και να εμφανίσουν λιγότερα σε αριθμό και λιγότερο σοβαρά σωματικά και ψυχολογικά συμπτώματα. Όχι μόνο η αυτο-αποτελεσματικότητα παρέχει οφέλη στους ασθενείς με καρκίνο, αλλά επίσης βοηθά τους ασθενείς με νεφρική νόσο να πάρουν βάρος - ένας σημαντικός στόχος σε αυτό το είδος της νόσου (Tsay, 2003). Η αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί επίσης να βελτιώσει την ποιότητα ζωής των ασθενών που υποβάλλονται σε αιμοκάθαρση (Tsay, 2002) και έχει ως αποτέλεσμα αυξημένη άσκηση και καλύτερη μετεγχειρητική απόδοση σε ασθενείς με αρθροπλαστική (Moon & Backer, 2000).

Εργασιακή απόδοση

Μια μετα-ανάλυση από τους Stajkovic και Luthans (1998) συγκέντρωσε τα δεδομένα από περισσότερες από 100 ξεχωριστές μελέτες σχετικά με τη σχέση μεταξύ αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής απόδοσης και παρήγαγε μερικά πρωτοποριακά αποτελέσματα. Βρήκαν ότι υπήρχε μια συσχέτιση 0,38 μεταξύ της αυτό-αποτελεσματικότητας και της απόδοσης που σχετίζεται με την εργασία, αυτό μπορεί να μην φαίνεται πολύ, αλλά στην ψυχολογία, μια συσχέτιση 0,38 θεωρείται γενικά μια πολύ καλή σύνδεση. Αυτό δείχνει ότι υπάρχει ισχυρή σύνδεση μεταξύ της αυτό-αποτελεσματικότητας και της εργασιακής απόδοσης.

Σίγουρα, ένα μέρος αυτής της σχέσης εξηγείται από την επιτυχή απόδοση που επηρεάζει την αυτό-αποτελεσματικότητα, αλλά υπάρχουν πολλά στοιχεία που υποδηλώνουν ότι και το αντίθετο είναι επίσης μια σημαντική σχέση. Ότι δηλαδή η αύξηση της αυτο-αποτελεσματικότητας οδηγεί κατά μέσο όρο σε καλύτερη εργασιακή απόδοση. Μια άλλη μετα-ανάλυση η οποία διεξήχθη λίγα χρόνια αργότερα βρήκε αποτελέσματα που ήταν εξίσου σημαντικά. Πιο συγκεκριμένα, βρέθηκε η αυτο-αποτελεσματικότητα να σχετίζεται με την εργασιακή απόδοση καθώς και με την εργασιακή ικανοποίηση (Judge & Bono, 2001). Αυτό δείχνει ότι όχι μόνο

όσοι έχουν υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα τείνουν να αποδίδουν καλύτερα στις δουλειές τους, αλλά τείνουν επίσης να τους αρέσουν περισσότερο οι δουλειές τους. Επιπλέον, η μελέτη βρήκε στοιχεία ότι η αυτοεκτίμηση, η αυτο-αποτελεσματικότητα, ο τόπος ελέγχου και η συναισθηματική σταθερότητα ήταν όλα σχετιζόμενα και όλα επηρέασαν θετικά την εργασιακή απόδοση και την εργασιακή ικανοποίηση. Αυτή η σχέση μεταξύ αυτό-αποτελεσματικότητας και απόδοσης φαίνεται ιδιαίτερα σημαντική στο πλαίσιο των νεοφυών επιχειρήσεων και γενικότερα των επιχειρηματικών προσπαθειών.

Επιχειρηματικότητα

Η αυτό-αποτελεσματικότητα έχει αντίκτυπο επίσης στους επιχειρηματίες πριν καν γίνουν επιχειρηματίες. Οι ερευνητές Zhao, Seibert και Hills (2005) διαπίστωσαν ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα εξήγησε πλήρως τη σχέση μεταξύ της μάθησης σε επιχειρηματικά μαθήματα, της προηγούμενης επιχειρηματικής εμπειρίας και της προθυμίας να αναλάβει κάποιος τον κίνδυνο και να γίνει επιχειρηματίας καθώς και τις επιχειρηματικές προθέσεις ενός ατόμου. Με άλλα λόγια, η αυτό-αποτελεσματικότητα είναι το μυστικό συστατικό που οδηγεί από τη μάθηση για την επιχειρηματικότητα στο να κάνεις κάποιος πραγματικά το άλμα και να γίνει επιχειρηματίας.

Ένας συγκεκριμένος τύπος αυτο-αποτελεσματικότητας που ονομάζεται επιχειρηματική αυτο-αποτελεσματικότητα αναπτύσσεται σε όσους έχουν την ώθηση και την πεποίθηση για τον εαυτό τους ώστε να ιδρύσουν τη δική τους επιχείρηση, και αυτός ο τύπος αυτο-αποτελεσματικότητας σχετίζεται θετικά με τις πεποιθήσεις για τις γνώσεις και την ικανότητα του ατόμου να χειρίζεται τα χρηματοοικονομικά, το μάρκετινγκ και το μάρκετινγκ (Chena, Greeneb, & Crickc, 1998). Επιπλέον, η αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί να προσφέρει στα άτομα την ώθηση που χρειάζονται για να ξεκινήσουν την επιχειρηματική τους περιπέτεια. Η έρευνα προτείνει ότι η αυτο-αποτελεσματικότητα μπορεί να είναι ο ζωτικός παράγοντας για την ενθάρρυνση των επίδοξων επιχειρηματιών ώστε να δημιουργήσουν επίσημα επιχειρηματικά σχέδια, να διεξάγουν αναλύσεις ευκαιριών και να εμπλακούν σε άλλη παραγωγική, στοχευμένη συμπεριφορά (Boyd & Vozikis, 1994).

Αθλητισμός και την άσκηση

Ένας άλλος τομέας στον οποίο η αυτό-αποτελεσματικότητα έχει σημαντική επίδραση στην απόδοση είναι ο αθλητισμός και η άσκηση. Μια μετα-ανάλυση 45 ερευνών που δημοσιεύθηκε το 2000 διαπίστωσε ότι η συσχέτιση μεταξύ της αυτό-αποτελεσματικότητας και της αθλητικής απόδοσης ήταν σταθερή 0,38 (Moritz, Feltz, Fahrbach, & Mack). Αυτό υποδηλώνει μια μέτρια έως ισχυρή σχέση μεταξύ των δύο, υποδηλώνοντας ότι όπως και σε άλλους τομείς η σταθερή πίστη στις ικανότητες ενός ατόμου έχει τη δυνατότητα να ενισχύσει την απόδοση του στην επιλεγμένη δραστηριότητα. Η υψηλότερη αυτο-αποτελεσματικότητα όχι μόνο μπορεί να λειτουργήσει ως κίνητρο για τους αθλητές, αλλά μπορεί επίσης να λειτουργήσει ως καταλύτης ενθάρρυνσης για όσους επιθυμούν απλώς να ασκούνται πιο συχνά, να είναι υγιείς ή να χάσουν βάρος. Μια μελέτη με σχεδόν 1.500 συμμετέχοντες προσέφερε στοιχεία ότι η αυτο-αποτελεσματικότητα της άσκησης σχετιζόταν στενά με την ετοιμότητα των συμμετεχόντων να αλλάξουν (Marcus, Selby, Niaura, & Rossi, 1991). Αυτό υποδηλώνει ότι όσοι βελτιώνουν την αυτο-αποτελεσματικότητά τους σε σχέση με την άσκηση μπορεί να παραλείψουν κάποια βήματα στην κλίμακα του κινήτρου και της ετοιμότητας για αλλαγή, με αποτέλεσμα ταχύτερα και πιο αποτελεσματικά αποτελέσματα.

Η έρευνα δείχνει επίσης ότι οι ηλικιωμένοι ενήλικες μπορεί να είναι ιδιαίτερα κατάλληλοι να εστιάσουν στην αυτό-αποτελεσματικότητα. Πιο αναλυτικά, μελέτες έχουν δείξει ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα έχει σημαντικό αντίκτυπο στην (προηγούμενος) καθιστική συμπεριφορά ενηλίκων μέσης ηλικίας και στην άσκηση, με αποτέλεσμα περισσότερη αερόβια δραστηριότητα και καλύτερη υγεία (McAuley, 1993). Αυτή η ώθηση της αυτο-αποτελεσματικότητας μπορεί να έχει θετικό αντίκτυπο στην αυτοεκτίμηση και στην ικανοποίηση του σώματος καθώς και στη σωματική υγεία σε μεσήλικες ενήλικες, ένα όφελος που δεν πρέπει να αγνοηθεί (McAuley, Mihalko, & Bane, 1997).

Στρες, κατάθλιψη και άγχος

Η αυτο-αποτελεσματικότητα έχει συνδεθεί θετικά με τη διαχείριση του στρες και την ανακούφιση από τα συμπτώματα της κατάθλιψης και του άγχους και μπορεί ακόμη και να λειτουργήσει ως ρυθμιστικό στοιχείο μεταξύ του ατόμου και της ανάπτυξης

κατάθλιψης και αγχωδών διαταραχών. Αν και το υψηλό άγχος μπορεί να εμποδίσει την επίδοση στο σχολείο, η υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα δρα ως ρυθμιστικό παράγοντα ενισχύοντας έτσι την ακαδημαϊκή επιτυχία των μαθητών. Η αυτο-αποτελεσματικότητα μπορεί επίσης να παρέχει στις νέες μητέρες προστασία από τις καταστάσεις υψηλού στρες που εμφανίζονται όταν φέρνουν ένα νέο μωρό στο σπίτι. Η αυτο-αποτελεσματικότητα των νέων μητέρων που σχετίζεται με την ανατροφή των παιδιών λειτούργησε ως μεσολαβητής μεταξύ των ιδιοσυγκρασιακών βρεφών και της επιλόχειας κατάθλιψης (Cutrona & Troutman, 1986). Η κοινωνική υποστήριξη που προστατεύει επίσης τις μητέρες από τις επιπτώσεις της επιλόχειας κατάθλιψης, είναι και αυτός ένας παράγοντας που σχετίζεται με την αυτό-αποτελεσματικότητα. Η έρευνα έχει αποδείξει ότι το άγχος μπορεί να οδηγήσει σε ή να επιδεινώσει τα συμπτώματα της κατάθλιψης, υποδεικνύοντας ότι η αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί έμμεσα να έχει θετικό αντίκτυπο στην μείωση της κατάθλιψης. Ωστόσο, η έρευνα έχει δείξει επίσης άμεσο αντίκτυπο της αυτό-αποτελεσματικότητας στα συμπτώματα της κατάθλιψης.

Η αυτο-αποτελεσματικότητα επίσης προστατεύει τα παιδιά από την ανάπτυξη παιδικής κατάθλιψης ή τουλάχιστον τα προστατεύει από τα πιο σοβαρά και διάχυτα συμπτώματα της κατάθλιψης (Bandura, Pastorelli, Barbaraenelli, & Caprara, 1999). Όπως ήταν αναμενόμενο, τα παιδιά με ακαδημαϊκή ανεπάρκεια υπέφεραν λόγω της έλλειψης πίστης στον εαυτό τους, ιδιαίτερα τα κορίτσια. Επιστρέφοντας στις μητέρες μικρών παιδιών, η αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί επίσης να τις ωφελήσει με άλλο τρόπο. Όχι μόνο μπορεί να τις προστατεύσει από το περιβάλλον υψηλού στρες κατά την ανατροφή ενός μικρού παιδιού, αλλά μπορεί επίσης να τα προστατεύσει από την κατάθλιψη. Οι μητέρες με χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα σε σχέση με τις γονεϊκές τους δεξιότητες είναι πιο ευάλωτες στην κατάθλιψη από εκείνες με υγιέστερη αίσθηση της αυτο-αποτελεσματικότητας (Gross, Conrad, Fogg, & Wothke, 1994). Οι αυτοαπασχολούμενοι είναι μια άλλη ομάδα που απολαμβάνει το πλεονέκτημα της προστασίας κατά της κατάθλιψης όταν η αυτο-αποτελεσματικότητά τους είναι υψηλή. Όσοι είναι αυτοαπασχολούμενοι και έχουν υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα όχι μόνο απολαμβάνουν χαμηλότερα επίπεδα κατάθλιψης, αλλά βιώνουν επίσης μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση (Bradley & Roberts, 2003). Η

υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί να λειτουργήσει ως προστατευτικός παράγοντας έναντι του άγχους καθώς και της κατάθλιψης ή μπορεί να χρησιμεύσει ως παράγοντας επιδείνωσης όταν είναι χαμηλή. Στους εφήβους, η χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα σχετίζεται στενά με το άγχος και τον νευρωτισμό, τα συμπτώματα της αγχώδους διαταραχής και τα καταθλιπτικά συμπτώματα (Muris, 2002). Επιπλέον, όσοι είχαν χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα ήταν επίσης πιο πιθανό να εμφανίσουν κοινωνική φοβία, σχολική φοβία και κρίσεις πανικού. Αυτή η σχέση δεν περιορίζεται στα παιδιά. Οι αθλητές γυμνασίου επωφελούνται επίσης από την υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα. Όταν έχουν μια σταθερή πίστη στις δικές τους ικανότητες που σχετίζονται με την αθλητική απόδοση, προστατεύονται από τις αρνητικές επιπτώσεις του άγχους απόδοσης (Martin & Gill, 1991). Αυτή η σύνδεση μεταξύ της αυτό-αποτελεσματικότητας και του άγχους προτάθηκε αρχικά από τον ίδιο τον Bandura. Σημείωσε ότι η χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα είναι βασικά η πεποίθηση ότι κάποιος δεν έχει τον έλεγχο μιας κατάστασης και δεν μπορεί να διαχειριστεί πιθανές απειλές, κάτι που λογικά οδηγεί σε αυξημένο άγχος (Bandura, 1988).

Σε αυτή τη κατεύθυνση, στην έρευνα των Skaalvik και Skaalvik (2010) βρέθηκε ότι η συναισθηματική εξάντληση και η αποπροσωποποίηση των εκπαιδευτικών σχετίζονται αρνητικά με την αυτό-αποτελεσματικότητα. Αυτό σημαίνει πως, η χαμηλή αυτο-αποτελεσματικότητα οδηγεί σε υψηλά επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης. Για παράδειγμα, η χαμηλή προσδοκία από μέρος ενός εκπαιδευτικού σχετικά με τη διαχείριση της τάξης μπορεί να οδηγήσει στην αύξηση του επαγγελματικού άγχους των εκπαιδευτικών, το οποίο με τη σειρά του αυξάνει την συναισθηματική εξάντληση και την αποπροσωποποίηση. Παρόμοια, οι Motallebzadeh et al. (2014) αναφέρουν πως όσο υψηλότερη είναι η αυτό-αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών, τόσο χαμηλότερα είναι τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, καθώς εκπαιδευτικοί που αισθάνονται περισσότερο επιτυχημένοι στο επάγγελμά τους, είναι περισσότερο πιθανό να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν διαφορετικές πηγές άγχους που μπορούν να οδηγήσουν στην επαγγελματική εξουθένωση.

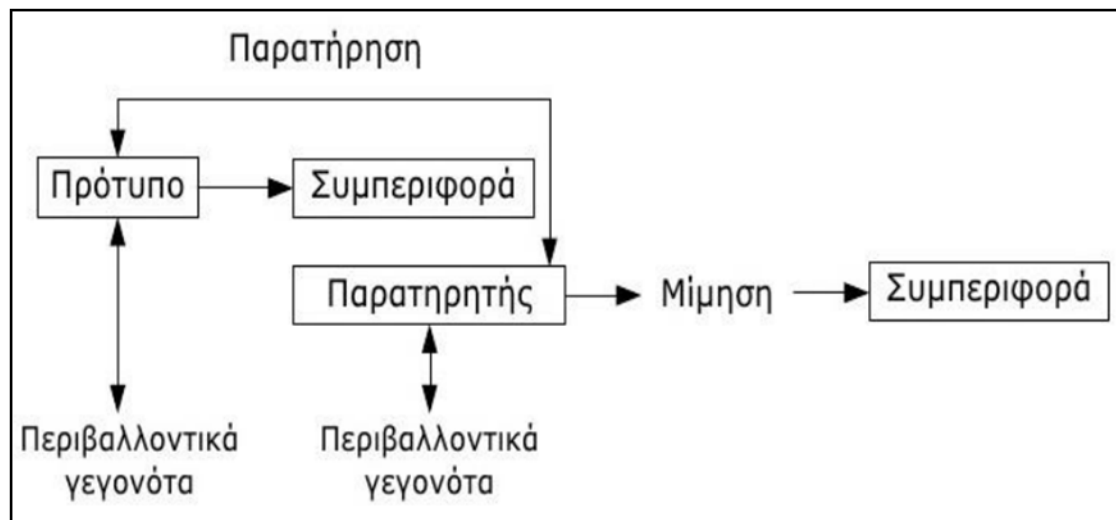
5. Ανάπτυξη αυτό-αποτελεσματικότητας

Η ανάπτυξη της αυτό-αποτελεσματικότητας του κάθε ατόμου μπορεί να προέρχεται από τέσσερις διαφορετικές πηγές, α) τα βιώματα, β) τα πρότυπα, γ) τη κοινωνική πειθώ και δ) τη συναισθηματική/σωματική κατάσταση του ατόμου (Καλαντζή – Αζίζι κα., 2002).

Τα βιώματα του ατόμου είναι στενά συνδεδεμένα με τις παρελθοντικές του επιδόσεις και αποτελούν τις πιο ισχυρές ενδείξεις ως προς την ικανότητα που έχει κάποιος να υλοποιήσει ένα έργο (Bandura, 1997). Τα παρελθοντικά βιώματα του ατόμου είναι ικανά να δημιουργήσουν την απαραίτητη αυτοπεποίθηση για την διεκπεραίωση παρόμοιων έργων στο μέλλον και για αυτό το λόγο αποτελούν ίσως τον πιο σημαντικό παράγοντα βελτίωσης της αυτό-αποτελεσματικότητας. Γενικά, τα βιώματα που σχετίζονται με την επιτυχία και την επίτευξη στόχων (προσωπικών και εργασιακών) ενισχύουν την αυτό-αποτελεσματικότητα σε αντίθεση με τις αποτυχίες οι οποίες την εξασθενούν. Αυτή η εξασθένηση είναι ιδιαίτερα αισθητή, αν συμβούν πολλές αποτυχίες οι οποίες δεν δικαιολογούνται από έλλειψη προσπάθειας ή από αυξημένη δυσκολία, και χωρίς να έχει προλάβει να θεσπιστεί μια αίσθηση αποτελεσματικότητας. (Bandura, 1997). Ουσιαστικά, οι προηγούμενες εμπειρίες αποτελούν ένα πολύ κρίσιμο παράγοντα για το πώς τα άτομα αντιλαμβάνονται και ερμηνεύουν το επίπεδο της αυτό-αποτελεσματικότητάς τους, κάτι που οδηγεί σε υψηλότερα ή χαμηλότερα επίπεδα εσωτερικής παρακίνησης.

Όσο αναφορά τα πρότυπα η αυτό-αποτελεσματικότητα των ατόμων επηρεάζεται θετικά από την απόκτηση έμμεσων εμπειριών κατά την παρακολούθηση τρίτων προσώπων. Αυτά τα πρόσωπα λειτουργούν ως κοινωνικά πρότυπα. Κατά συνέπεια, με την παρακολούθηση ατόμων που πραγματοποιούν επιτυχώς τους στόχους τους, βελτιώνεται και η αυτό-αποτελεσματικότητα του παρατηρητή όταν αντιμετωπίσει αυτός/τη παρόμοιες καταστάσεις (Bandura, 1997). Αν και έχει μικρότερη επίδραση από ότι οι προηγούμενες εμπειρίες και τα εσωτερικά επιτεύγματα, η έλλειψη πιθανώς προηγούμενων σχετικών εμπειριών, ή η αμφισβήτηση των προσωπικών ικανοτήτων των ατόμων, τους οδηγεί στο να στραφούν στην παρατήρηση εμπειριών άλλων ατόμων (μοντέλα / πρότυπα).

Εικόνα 3. Θεωρία κοινωνικής μάθησης, Παρατήρηση & Μίμηση (Πηγή: Bandura, 1999)

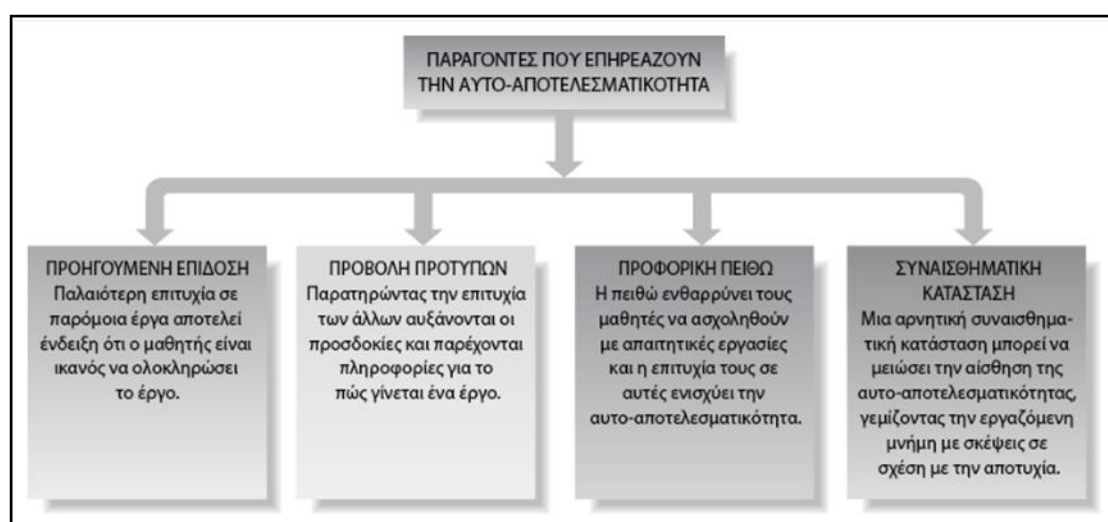


Η κοινωνική πειθώ αποτελεί την τρίτη πηγή για την ενίσχυση της αυτό-αποτελεσματικότητας του ατόμου. Αναφέρεται στην προφορική του εμφύχωση από τα άτομα του κοινωνικού του κύκλου. Σκοπός της είναι να κάνει τα άτομα να πιστέψουν ότι είναι ικανά να ολοκληρώσουν με επιτυχία ένα έργο και να πετύχουν τους σκοπούς τους (Bandura, 1997). Η εμπιστοσύνη μεταξύ αυτού που εμφυχώνει και αυτού που την δέχεται επηρεάζει σε πολύ σημαντικό βαθμό την αξία της. Η αξιοπιστία είναι επιπλέον ένας παράγοντας που επηρεάζει τον βαθμό ενίσχυσης της αυτό-αποτελεσματικότητας. Σύμφωνα με τον Bandura (1997) η κοινωνική πειθώ μάλλον είναι λιγότερη σημαντική σε σχέση με τις άλλες πηγές ως προς τον βαθμό επιρροής της αυτό-αποτελεσματικότητας των ατόμων. Από την μία πλευρά, τα άτομα που εμφυχώνονται λεκτικά εμπλέκονται πιο συχνά σε ενέργειες που σε άλλη περίπτωση θα απέφευγαν, προσπαθούν περισσότερο και τελικά να καλλιεργούν τις ικανότητές τους. Από την άλλη πλευρά, η υιοθέτηση απόψεων που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα ως προς τις ικανότητες του ατόμου γρήγορα οδηγούν σε αποτυχίες οι οποίες με την σειρά τους αποδυναμώνουν την αυτό-αποτελεσματικότητα του σε βαθμό ανάλογο με την προσπάθεια που κατέβαλε το άτομο (Bandura, 1997).

Η τελευταία πηγή βελτίωσης της αυτό-αποτελεσματικότητας του ατόμου είναι η συναισθηματική/σωματική κατάσταση του. Είναι σαφές ότι οι δραστηριότητες που

έχουν ως προϋπόθεση σωματική δύναμη και αντοχή προκαλούν κούραση και πόνο κατά της υλοποίηση τους γεγονός που μπορεί να γίνει αντιληπτό ως ένδειξη φυσικής αδυναμίας από αυτόν που επιχειρεί να τις υλοποιήσει. Σε περίπτωση χαμηλής αυτοπεποίθησης του ατόμου μεγεθύνετε ο φόβος τυχόν αποτυχίας γεγονός το οποίο προκαλεί αύξηση του άγχους και κατά συνέπεια μείωση των επιδόσεων (Bandura, 1997). Γίνεται επομένως κατανοητό ότι τα άτομα μέσα από την σωματική και πνευματική διέγερση λαμβάνουν ενδείξεις αποτυχίας ενώ η χαρά και η ανακούφιση μετά από την επιτυχή ολοκλήρωση του έργου λαμβάνονται ως ενδείξεις επιτυχίας (Bandura, 1997).

Εικόνα 4. Παράγοντες που επηρεάζουν την αυτό-αποτελεσματικότητα (Πηγή: Eggen & Kauchak, 2017)



6. Παραδείγματα Υψηλής Αυτό-αποτελεσματικότητας

Είναι σχετικά εύκολο να εντοπιστεί η υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα, επειδή αυτοί με ενισχυμένη αυτό-αποτελεσματικότητα τείνουν να είναι αυτοί που επιτυγχάνουν, και πετυχαίνουν πιο συχνά/πολλά από τους άλλους. Η υψηλή αυτό-αποτελεσματικότητα μπορεί να εκδηλωθεί ως ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα χαρακτηριστικά και συμπεριφορές:

1. Ένας μαθητής που δεν είναι ιδιαίτερα προικισμένος σε ένα συγκεκριμένο μάθημα, αλλά πιστεύει στη δική του ικανότητα να το μάθει καλά.
2. Ένας άντρας που είχε κακή τύχη με τις σχέσεις του μέχρι τώρα, αλλά διατηρεί μια θετική προοπτική για την ικανότητά του να βρει την ιδανική σύντροφο στο επερχόμενο ραντεβού του.
3. Μια μέλλουσα μητέρα που είναι νευρική για τη φροντίδα ενός νέου μωρού, αλλά πιστεύει ότι έχει ότι χρειάζεται για να πετύχει, όσο δύσκολο ή τρομακτικό κι αν είναι.
4. Μια νέα πτυχιούχος που αναλαμβάνει μια δουλειά υψηλού προφίλ, που δεν έχει κάνει ποτέ πριν, αλλά αισθάνεται ότι μπορεί να πετύχει.
5. Ένας επιχειρηματίας που δίνει την καρδιά και την ψυχή του για να ιδρύσει την επιχείρησή του, αλλά γρήγορα προχωρά στην επόμενη υπέροχη ιδέα του όταν η επιχείρησή του αντιμετωπίζει μια ανυπέρβλητη και απροσδόκητη πρόκληση.
6. Ένα άτομο που παλεύει να διαχειριστεί μια χρόνια ασθένεια αλλά νιώθει σίγουρο ότι μπορεί να επιστρέψει σε καλό δρόμο και να βελτιώσει την υγεία του δουλεύοντας σκληρά και ακολουθώντας τις συστάσεις του γιατρού του.
7. Ένας μαθητής που νιώθει σίγουρος ότι θα μπορέσει να μάθει τις πληροφορίες και να τα πάει καλά σε ένα τεστ.
8. Κάποιος που μόλις αποδέχτηκε μια θέση εργασίας σε έναν ρόλο που δεν είχε παίξει ποτέ πριν, αλλά αισθάνεται ότι έχει την ικανότητα να μάθει και να εκτελεί καλά τη δουλειά.

Υπάρχουν πολλά παραδείγματα υψηλής αυτο-αποτελεσματικότητας. το μόνο που χρειάζεται να κάνετε για να τα βρείτε είναι να κοιτάξετε γύρω σας!

7. Μέτρηση Αυτό-αποτελεσματικότητας

Η αυτοαποτελεσματικότητα μπορεί πράγματι να μετρηθεί. Υπάρχουν αρκετοί τρόποι μεθοδολογικά για να επιτευχθεί. Ορισμένοι ερευνητές προτείνουν να κάνετε την δική σας κλίμακα για τον τύπο της αυτό-αποτελεσματικότητας που θέλετε να μελετήσετε. Για παράδειγμα, αν σας ενδιαφέρει η ακαδημαϊκή αυτό-αποτελεσματικότητα,

ρωτήστε για ακαδημαϊκές φιλοδοξίες/στόχους και αυτοπεποίθηση. Υπάρχουν όμως κάποιες διαθέσιμες κλίμακες για τη μέτρηση συγκεκριμένων τύπων αυτό-αποτελεσματικότητας, αλλά είναι επίσης δυνατό να προσαρμοστούν (προσεκτικά!) για να στοχεύσουν καλύτερα την διάσταση που αποτελεί το κέντρο του ενδιαφέροντος.

Γενική κλίμακα αυτοαποτελεσματικότητας (1995)

Η συγκεκριμένη κλίμακα είναι η πιο δημοφιλής κλίμακα αυτό-αποτελεσματικότητας. Χρησιμοποιείται από το 1995 και έχει αναφερθεί σε εκατοντάδες άρθρα. Αναπτύχθηκε από τους ερευνητές Schwarzer και Jerusalem, δύο κορυφαίους ειδικούς στην αυτό-αποτελεσματικότητα. Η κλίμακα αποτελείται από 10 ερωτήσεις που βαθμολογούνται σε κλίμακα από το 1 (καθόλου αληθές) έως το 4 (απόλυτα αληθές). Οι ερωτήσεις αυτές είναι οι παρακάτω:

1. Μπορώ πάντα να καταφέρνω να λύνω δύσκολα προβλήματα αν προσπαθώ αρκετά.
2. Εάν κάποιος μου εναντιώνεται, μπορώ να βρω τα μέσα και τους τρόπους για να αποκτήσω αυτό που θέλω.
3. Είναι εύκολο για μένα να επιμείνω στους σκοπούς μου και να πραγματοποιήσω τους στόχους μου.
4. Είμαι βέβαιος ότι θα μπορούσα να αντιμετωπίσω αποτελεσματικά απροσδόκητα γεγονότα.
5. Χάρη στην επινοητικότητά μου, ξέρω πώς να χειρίζομαι απρόβλεπτες καταστάσεις.
6. Μπορώ να λύσω τα περισσότερα προβλήματα εάν καταβάλω την απαραίτητη προσπάθεια.
7. Μπορώ να παραμένω ήρεμος όταν αντιμετωπίζω δυσκολίες γιατί μπορώ να βασιστώ στις ικανότητές μου για την αντιμετώπιση.
8. Όταν βρίσκομαι αντιμέτωπος με ένα πρόβλημα, συνήθως μπορώ να βρω πολλές λύσεις.
9. Αν έχω πρόβλημα, συνήθως μπορώ να σκεφτώ μια λύση.
10. Συνήθως μπορώ να χειριστώ ότι μου προκύψει.

Η βαθμολογία υπολογίζεται αθροίζοντας την απάντηση σε κάθε ερώτηση. Το σύνολο θα είναι μεταξύ 10 και 40, με τις υψηλότερες βαθμολογίες να υποδηλώνουν υψηλότερη αυτό-αποτελεσματικότητα. Η κλίμακα έχει αποδειχθεί αξιόπιστη και έγκυρη σε πολλαπλά πλαίσια και πολιτισμούς.

Νέα γενική κλίμακα αυτό-αποτελεσματικότητας (2001)

Μια άλλη χρήσιμη κλίμακα μέτρησης της αυτο-αποτελεσματικότητας αναπτύχθηκε από τους Chen, Gully και Eden (2001). Αυτή η κλίμακα παρέχει επίσης ένα τρόπο μέτρησης της αυτο-αποτελεσματικότητας και αποτελεί βελτιωμένη εκδοχή της αρχικής κλίμακας γενικής αυτο-αποτελεσματικότητας 17 ερωτήσεων που αναπτύχθηκε από τον Sherer και τους συνεργάτες του το 1982. Αποτελείται από μόνο 8 ερωτήσεις, βαθμολογημένες σε κλίμακα από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) έως το 5 (συμφωνώ απόλυτα). Οι ερωτήσεις αυτές είναι οι παρακάτω:

1. Θα μπορέσω να πετύχω τους περισσότερους από τους στόχους που έχω θέσει στον εαυτό μου.
2. Όταν αντιμετωπίζω δύσκολα καθήκοντα, είμαι σίγουρος ότι θα τα καταφέρω.
3. Γενικά, νομίζω ότι μπορώ να επιτύχω αποτελέσματα που είναι σημαντικά για μένα.
4. Πιστεύω ότι μπορώ να πετύχω κάθε προσπάθεια που έχω αποφασίσει να επιχειρήσω.
5. Θα μπορέσω να ξεπεράσω με επιτυχία πολλές προκλήσεις.
6. Είμαι βέβαιος ότι μπορώ να εκτελέσω αποτελεσματικά πολλές διαφορετικές εργασίες.
7. Σε σύγκριση με άλλους ανθρώπους, μπορώ να κάνω τις περισσότερες εργασίες πολύ καλά.
8. Ακόμα και όταν τα πράγματα είναι δύσκολα, μπορώ να αποδώσω αρκετά καλά.

Οι βαθμολογίες υπολογίζονται λαμβάνοντας τον μέσο όρο και των 8 απαντήσεων, ο οποίος θα κυμαίνεται από 1 έως 5. Οι υψηλότερες βαθμολογίες υποδηλώνουν μεγαλύτερη αυτό-αποτελεσματικότητα.

Ερωτηματολόγιο Αυτο-αποτελεσματικότητας (2015)

Αυτό το ερωτηματολόγιο αναπτύχθηκε το 2015 από την Research Collaboration, έναν οργανισμό που συνδέεται με το Κέντρο Έρευνας για τη Μάθηση του Πανεπιστημίου του Κάνσας και στοχεύει στη βελτίωση της εκπαίδευσης για τους μαθητές και στην επαγγελματική ανάπτυξη των εκπαιδευτικών. Αποτελείται από 13 ερωτήσεις που βαθμολογούνται σε μια κλίμακα από το 1 (Δεν μοιάζει πολύ με εμένα) έως το 5 (Μοιάζει πολύ με εμένα). Δημιουργήθηκε με γνώμονα τους μαθητές και τους δασκάλους, επομένως επικεντρώνεται ιδιαίτερα στη μαθησιακή αυτό-αποτελεσματικότητα (αν και μπορεί να τροποποιηθεί για να ταιριάζει με μια άλλη ομάδα). Μετρά δύο διαστάσεις της αυτό-αποτελεσματικότητας: α) Η πίστη στην ικανότητα ότι μπορεί να αναπτυχθεί με προσπάθεια, και β) Η πίστη στην ικανότητα να ανταποκρίνονται σε συγκεκριμένους στόχους ή/και προσδοκίες. Οι ερωτήσεις αυτές είναι οι παρακάτω:

1. Μπορώ να μάθω τι διδάσκεται στην τάξη φέτος.
2. Μπορώ να καταλάβω οτιδήποτε αν προσπαθήσω αρκετά.
3. Αν εξασκούσα κάθε μέρα, θα μπορούσα να αναπτύξω σχεδόν οποιαδήποτε ικανότητα.
4. Μόλις αποφασίσω να ολοκληρώσω κάτι που είναι σημαντικό για μένα, συνεχίζω να προσπαθώ να το πετύχω, ακόμα κι αν είναι πιο δύσκολο από όσο νόμιζα.
5. Είμαι βέβαιος ότι θα πετύχω τους στόχους που έθεσα για τον εαυτό μου.
6. Όταν παλεύω να πετύχω κάτι δύσκολο, εστιάζω στην πρόοδό μου αντί να νιώθω αποθαρρυσμένος.
7. Θα πετύχω σε όποια επαγγελματική πορεία επιλέξω.
8. Θα πετύχω σε όποια κατεύθυνση κολεγίου επιλέξω.
9. Πιστεύω ότι η σκληρή δουλειά αποδίδει.
10. Η ικανότητά μου μεγαλώνει με την προσπάθεια.
11. Πιστεύω ότι ο εγκέφαλος μπορεί να αναπτυχθεί σαν μυς.
12. Νομίζω ότι ανεξάρτητα από το ποιος είσαι, μπορείς να αλλάξεις σημαντικά το επίπεδο του ταλέντου σου.
13. Μπορώ να αλλάξω σημαντικά το βασικό μου επίπεδο ικανοτήτων.

Η βαθμολογία παράγεται σε κλίμακα 0-100 για ευκολία στην ερμηνεία, με τις υψηλότερες βαθμολογίες να υποδηλώνουν υψηλότερη αυτό-αποτελεσματικότητα. Τα αποτελέσματα αυτής της κλίμακας έχουν αποδειχθεί αξιόπιστα για μαθητές γυμνασίου και λυκείου, υποδηλώνοντας ότι είναι μια καλή επιλογή για τη μέτρηση της αυτό-αποτελεσματικότητας.

8. Συμβουλές για ενίσχυση αυτό-αποτελεσματικότητας

- 1. Γιορτάστε την επιτυχία σας:** Οι εμπειρίες διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην καθιέρωση της αυτό-αποτελεσματικότητας. Ο Bandura (1997) το προσδιόρισε πραγματικά ως τον πιο αποτελεσματικό τρόπο για να δημιουργήσετε μια ισχυρή αίσθηση αυτοπεποίθησης. Όταν πετυχαίνεις σε κάτι, είσαι σε θέση να οικοδομήσεις μια ισχυρή πίστη στις ικανότητές σου. Η αποτυχία, από την άλλη πλευρά, μπορεί να υπονομεύσει αυτά τα συναισθήματα, ιδιαίτερα εάν βρίσκεστε ακόμα στα πρώτα στάδια της οικοδόμησης μιας αίσθησης προσωπικής αποτελεσματικότητας. Τα ιδανικά είδη επιτυχιών, ωστόσο, δεν είναι απαραίτητα εκείνα που έρχονται εύκολα. Εάν βιώσετε πολλές εύκολες επιτυχίες, μπορεί να βρείτε τον εαυτό σας να τα παρατάτε πιο εύκολα όταν τελικά αντιμετωπίσετε την αποτυχία. Εργαστείτε λοιπόν για να θέσετε στόχους που είναι επιτεύξιμοι, αλλά όχι απαραίτητα εύκολοι. Θα χρειαστεί δουλειά και επιμονή, αλλά θα αναδυθείτε με μια ισχυρότερη πίστη στις δικές σας ικανότητες μόλις τις πετύχετε.
- 2. Παρατηρήστε τους άλλους:** Βλέποντας και παρατηρώντας τους άλλους να καταβάλλουν προσπάθεια και να πετυχαίνουν, μπορεί να αυξηθεί η πίστη σας στη δική σας ικανότητα να πετύχετε. Ένας παράγοντας που παίζει βασικό ρόλο στην αποτελεσματικότητα αυτής της προσέγγισης είναι το πόσο παρόμοιο είναι το μοντέλο/πρότυπο αυτό με τον εαυτό σας. Όσο πιο όμοιο νιώθετε ότι είστε, τόσο πιο πιθανό είναι οι παρατηρήσεις σας να αυξήσουν την αίσθηση της αυτο-αποτελεσματικότητάς σας.
- 3. Αναζητήστε θετικές επιβεβαιώσεις:** Το να ακούτε θετικά σχόλια από άλλους μπορεί επίσης να σας βοηθήσει να βελτιώσετε την αίσθηση της αυτο-

αποτελεσματικότητάς σας. Με την ίδια λογική, προσπαθήστε να αποφύγετε να ζητάτε σχόλια από άτομα που γνωρίζετε ότι είναι πιο πιθανό να έχουν αρνητική ή κριτική άποψη για την απόδοσή σας. Για παράδειγμα, το να σας πει ο γιατρός σας ότι κάνετε καλή δουλειά τηρώντας το πρόγραμμα διατροφής σας μπορεί να είναι ενθαρρυντικό. Τα σχόλια από φίλους, μέντορες, επαγγελματίες υγείας και άτομα που σέβεστε μπορούν να σας βοηθήσουν να αισθανθείτε μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στις δικές σας ικανότητες. Η θετική κοινωνική ανατροφοδότηση μπορεί να είναι χρήσιμη για την ενίσχυση της ήδη υπάρχουσας αίσθησης της αποτελεσματικότητάς σας, αλλά τα αρνητικά σχόλια μπορεί συχνά να έχουν ισχυρή υπονόμηση. Ο Bandura (1997, 1999) πρότεινε ότι η κοινωνική ανατροφοδότηση από μόνη της δεν αρκεί για να χτίσει την αυτοπεποίθησή σας, αλλά μπορεί να είναι ένα χρήσιμο εργαλείο όταν χρειάζεστε λίγη επιπλέον ενθάρρυνση.

- 4. Δώστε προσοχή στις σκέψεις και τα συναισθήματά σας:** Εάν αγχώνεστε ή στρεσάρεστε πριν από ένα δύσκολο γεγονός, μπορεί να αισθάνεστε λιγότερο σίγουροι για την ικανότητά σας να ανταπεξέλθετε στο έργο που έχετε. Ένας άλλος τρόπος για να ενισχύσετε την αυτο-αποτελεσματικότητά σας είναι να αναζητήσετε τρόπους να διαχειριστείτε τις σκέψεις και τα συναισθήματά σας σχετικά με αυτό που προσπαθείτε να πετύχετε. Νιώθεις άγχος; Η αναζήτηση τρόπων για να μειώσετε τα επίπεδα άγχους σας μπορεί να σας βοηθήσει να αισθανθείτε πιο σίγουροι για τις δυνατότητές σας. Βρίσκετε τον εαυτό σας να μένει σε αρνητικές σκέψεις; Αναζητήστε τρόπους να αντικαταστήσετε την αρνητικότητα με θετική αυτό-ομιλία που προάγει την αυτοπεποίθηση.

9. Άσκηση - τρόποι για να αυξήσετε την αυτο-αποτελεσματικότητα

Ας εξετάσουμε τώρα τέσσερις στρατηγικές που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για να βοηθήσουν στην αύξηση της αυτο-αποτελεσματικότητας.

1. Βγείτε από τη ζώνη άνεσης

Συχνά μας ενθαρρύνουν να βγούμε από τις ζώνες άνεσής μας και για καλό λόγο. Η έξοδος από τη ζώνη άνεσης ενός ατόμου περιλαμβάνει δοκιμή και λάθος, μάθηση και

την ευκαιρία να εμπλακεί σε νέες, ουσιαστικές αναζητήσεις. Αν και η έξοδος από τη ζώνη άνεσής μας μπορεί αρχικά να είναι τρομακτική, το πλεονέκτημα είναι ότι όσο περισσότερο βιώνουμε την επιτυχία όταν βγαίνουμε έξω από τη ζώνη άνεσής μας, τόσο περισσότερο μπορούμε να αυξήσουμε την αυτό-αποτελεσματικότητά μας. Ομοίως, ακόμη και όταν αποτυγχάνουμε, η ανάκαμψη από την αποτυχία παρέχει ευκαιρίες για να αυξήσουμε την ανθεκτικότητά μας. Ακολουθούν μερικές απλές ιδέες που θα σας βγάλουν από τη ζώνη άνεσής σας και θα σας οδηγήσουν στη ζώνη ανάπτυξής σας:

- Πάρτε ένα μονοήμερο μάθημα σε μια δεξιότητα που δεν έχετε δοκιμάσει ποτέ.
- Γνωρίστε κάποιον νέο σε ένα γρήγορο ραντεβού ή μια κοινωνική εκδήλωση.
- Δοκιμάστε μια κοινωνική υποστήριξη ή ξεκινήστε την εκπαίδευση για μια εκδήλωση (π.χ. μια διασκεδαστική διαδρομή).
- Πηγαίνετε κάπου στην πόλη σας για το οποίο έχετε ακούσει αλλά δεν έχετε ξαναπάει.

2. Θέστε έξυπνους (SMART) στόχους

Όλοι οι στόχοι (εργασιακοί και προσωπικοί) πρέπει να είναι έξυπνοι SMART (Specific συγκεκριμένος, Measurable = μετρήσιμος, Achievable = επιτεύξιμος, Realist = ρεαλιστικός, Time bound = σε συγκεκριμένο χρόνο).

Παράδειγμα: Κάνω δίαιτα και θέλω να χάσω 5 κιλά και ο τελικός στόχος είναι να γίνω 75 κιλά (από 80 που είμαι σήμερα).

- Θα πρέπει να είμαστε **συγκεκριμένοι** όταν κάνουμε τη στρατηγική μας. Δηλαδή συγκεκριμένα πόσα κιλά θέλω να χάσω; Ας υποθέσουμε ότι είμαι τώρα 80 κιλά θέλω να χάσω πέντε κιλά.
- Ο στόχος μας είναι **μετρήσιμος** αφού τα κιλά που θέλω να χάσω είναι 5. Πάρα πολύ ξεκάθαρο αυτό που θέλω.
- Είναι **επιτεύξιμος**; Αν είναι δηλαδή εφικτό να επιτευχθεί. Και βέβαια είναι επιτεύξιμος αλλά αυτό θα πρέπει να συνυπολογιστεί και με άλλους παράγοντες (π.χ. άθληση, διατροφή κτλ).

- Ο στόχος μου είναι **ρεαλιστικός**; Δηλαδή βασίζεται κάπου, έχει ξανασυμβεί στο παρελθόν, είναι κάτι που είναι δυνατόν να γίνει; Το έχει ξανακάνει κάποιος;
- Και όλα αυτά θα πρέπει να συνυπολογιστούν σε σχέση με το **χρόνο**. Δηλαδή κάποια πράγματα θέλουν το χρόνο τους. Πχ. Αν θέλω να χάσω πέντε κιλά πρέπει να ξέρω ότι το υγιές και αυτό που προτείνει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας είναι περίπου απώλεια 3 κιλών μέσα σε ένα μήνα.

Ο αποτελεσματικός καθορισμός στόχων υποστηρίζεται ότι αυξάνει την αυτο-αποτελεσματικότητα σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της γλωσσικής διερμηνείας (Bates, 2016), της αλλαγής συμπεριφοράς που σχετίζεται με την υγεία (Bailey, 2017) και της εργασιακής απόδοσης. Επομένως, είναι καλή ιδέα να οικοδομήσουμε και να διατηρήσουμε την αυτο-αποτελεσματικότητα θέτοντας λογικούς στόχους που αντιμετωπίζουμε έναν κάθε φορά. Ομοίως, μπορεί να είναι χρήσιμο να αναλύσετε τους μεγάλους στόχους σε μικρότερους, πιο διαχειρίσιμους υποστόχους. Ένα καλό πλαίσιο καθορισμού στόχων μπορεί να βοηθήσει σε αυτό.

3. Κοιτάξτε τη μεγαλύτερη εικόνα

Ένα από τα πιο σημαντικά χαρακτηριστικά των ατόμων με υψηλή αυτο-αποτελεσματικότητα είναι η δύναμη να κοιτάζουν πέρα από τις βραχυπρόθεσμες απώλειες και να μην τους αφήνουν να μειώσουν την εμπιστοσύνη τους στον εαυτό τους. Έχουμε υψηλότερους στόχους να επιτύχουμε και η προσήλωση σε αυτήν την προοπτική βοηθά στη διατήρηση μιας υψηλής αυτο-αποτελεσματικότητας. Η αυτο-αποτελεσματικότητα μας επιτρέπει να ταξινομούμε τις προτεραιότητές μας, να κάνουμε καλύτερα σχέδια και να επικεντρωνόμαστε σε αυτές πιο αποτελεσματικά.

4. Επαναπροσδιορίστε τα εμπόδια

Τα εμπόδια είναι ένα φυσικό μέρος της μετάβασης πέρα από τις ζώνες άνεσής μας και την αντιμετώπιση των προκλήσεων. Επομένως, είναι σημαντικό να σκεφτόμαστε τα εμπόδια με εποικοδομητικό τρόπο, ώστε να μην κινδυνεύει η αυτο-αποτελεσματικότητά μας. Ακολουθούν μερικές ιδέες που θα σας βοηθήσουν:

- Ορίστε τις προθέσεις υλοποίησης δημιουργώντας ένα σχέδιο εάν-τότε (if-then plan). Δηλαδή, αναρωτηθείτε πριν από την επιδίωξη ενός στόχου ποιες προκλήσεις θα μπορούσατε εύλογα να περιμένετε να προκύψουν κατά την επιδίωξη του στόχου. Στη συνέχεια, αποφασίστε ποια δράση θα λάβετε ως απάντηση σε αυτές τις προκλήσεις (Gollwitzer & Brandstätter, 1997).
- Σκεφτείτε τα εμπόδια παιχνιδιάρικα σαν να ήταν δοκιμασία (π.χ. από το σύμπαν), αυτό έκαναν οι Στωικοί φιλόσοφοι πριν από πολλά χρόνια και συνεχίζουν να κάνουν σήμερα. Απαντώντας σε αυτές τις «δοκιμές», προσπαθήστε (α) να βρείτε συστηματικά την πιο αποτελεσματική λύση για το εμπόδιο και (β) να παραμείνετε συναισθηματικά ήρεμοι ενώ βάζετε τη λύση σας σε πράξη (Irvine, 2019).
- Σκεφτείτε τα δύσκολα εμπόδια που έχετε ξεπεράσει στο παρελθόν. Κάνοντας αυτό, θα φέρετε στο προσκήνιο τις εμπειρίες του παρελθόντος, συμβάλλοντας έτσι στην αύξηση της αυτο-αποτελεσματικότητάς σας στο παρόν.

Αναφορές

- Arifin, K. (2020). Factors Influencing Employee Attitudes Toward Organizational Change: Literature Review. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 395, 188-191.
- Ashford, S. (1988). Individual strategies for coping with stress during organizational transitions. *Journal of Applied Behavioral Science*, 24(1), 19-36.
- Aspinwall, L.G. & Taylor, S.E. (1997). A stitch in time: self-regulation and proactive coping. *Psychological Bulletin*, 121(3), 417-436
- Bailey, R. R. (2019). Goal setting and action planning for health behavior change. *American Journal of Lifestyle Medicine*, 13(6), 615-618.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.

- Bandura, A. (1999). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. In Roy F. Baumeister's (Ed.) *The self in social psychology* (pp. 285-298). New York, NY: Psychology Press.
- Bandura, A., Pastorelli, C., Barbaranelli, C., & Caprara, G. V. (1999). Self-efficacy pathways to childhood depression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 258-269.
- Bates, K. S. (2016). Anxiety and self-efficacy within interpretation. (Doctoral dissertation). University of Kansas, Lawrence, KS.
- Boyd, N. G., & Vozikis, G. S. (1994). The influence of self-efficacy on the development of entrepreneurial intentions and actions. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 18, 63-77.
- Bradley, D. E., & Roberts, J. A. (2003). Self-employment and job satisfaction: Investigating the role of self-efficacy, depression, and seniority. *Journal of Small Business Management*, 42, 37-58.
- Chemers, M. M., Hu, L., & Garcia, B. F. (2001). Academic self-efficacy and first year college student performance and adjustment. *Journal of Educational Psychology*, 93, 55-64.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale. *Organizational Research Methods*, 4, 62-83.
- Chena, C. C., Greeneb, P. G., & Crickc, A. (1998). Does entrepreneurial self-efficacy distinguish entrepreneurs from managers?. *Journal of Business Venturing*, 13, 295-316.
- Cutrona, C. E., & Troutman, B. R. (1986). Social support, infant temperament, and parenting self-efficacy: A mediational model of postpartum depression. *Child Development*, 57, 1507-1518.
- Eby, L.T., Adams, D.M., Russell, J.E.A. & Gaby, S.H. (2000). Perceptions of organizational readiness for change. Factors related to employees' reactions to the implementation of team-based selling. *Human Relations*, 53(3), 419-442.
- Eggen, P. & Kauchak, D. (2017). *Εκπαιδευτική ψυχολογία*. Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική.
- Fida, R., Laschinger, H. K. S., & Leiter, M. P. (2018). The protective role of self-efficacy against workplace incivility and burnout in nursing: A time-lagged study. *Health Care Management Review*, 43, 21-29.

- Gist, M. E. & Mitchell, T. R. (1992). Self-efficacy: A theoretical analysis of its determinants and malleability. *Academy of Management Review*, 17(2), 183-211.
- Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 186-199.
- Griffin, B., & Hesketh, B. (2003). Adaptable Behaviours for Successful Work and Career Adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55(2), 65–73.
- Gross, D., Conrad, B., Fogg, L., & Wothke, W. (1994). A longitudinal model of maternal self-efficacy, depression, and difficult temperament during toddlerhood. *Research in Nursing & Health*, 17, 207-215.
- Gushue, G. V., Scanlan, K. R. L., Pantzer, K. M., & Clarke, C. P. (2006). The relationship of career decision-making self-efficacy, vocational identity, and career exploration behavior in African American high school students. *Journal of Career Development*, 33, 19-28.
- Hoffman, A. J. (2013). Enhancing self-efficacy for optimized patient outcomes through the theory of symptom self-management. *Cancer Nursing*, 36, E16-E26.
- Jimmieson, N., Terry, D. & Callan, V. (2004). A longitudinal study of employee adaptation to organizational change: the role of change-related information and change-related self-efficacy. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(1), 11-27.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluation traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 85, 80-92.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Pucik, V. & Welbourne, T.M. (1999). Managerial coping with organizational change. A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84(1), 107-122.
- Katsaros, K.K. (2022). Exploring the inclusive leadership and employee change participation relationship: the role of workplace belongingness and meaning-making. *Baltic Journal of Management*, 17 (2), 158-173.
- Lev, E. L. (1997). Bandura's theory of self-efficacy: Applications to oncology. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice*, 11, 21-37.

- Marcus, B. H., Selby, V. C., Niaura, R. S., & Rossi, J. S. (1991). Self-efficacy and the stages of exercise behavior change. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 63, 60-66.
- Margolis, H., & McCabe, P. P. (2006). Improving self-efficacy and motivation: What to do, what to say. *Intervention in School and Clinic*, 41, 218-227.
- Martin, J. J., & Gill, D. L. (1991). The relationships among competitive orientation, sport-confidence, self-efficacy, anxiety, and performance. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 13, 149-159.
- Mayer, R. E. (2010). Motivation based on self-efficacy. *Education.com*. Retrieved from <https://www.education.com/reference/article/motivation-based-self-efficacy>.
- McAuley, E. (1993). Self-efficacy and the maintenance of exercise participation in older adults. *Journal of Behavioral Medicine*, 16, 103-113.
- McAuley, E., Mihalko, S. L., & Bane, S. M. (1997). Exercise and self-esteem in middle-aged adults: Multidimensional relationships and physical fitness and self-efficacy influences. *Journal of Behavioral Medicine*, 20, 67-83.
- Moon, L. B., & Backer, J. (2000). Relationships among self-efficacy, outcome expectancy, and postoperative behaviors in total joint replacement patients. *Orthopedic Nursing*, 19, 77-85.
- Moritz, S. E., Feltz, D. L., Fahrbach, K. R., & Mack, D. E. (2000). The relation of self-efficacy measures to sport performance: A meta-analytic review. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71, 280-294.
- Motallebzadeh, K., Ashraf, H., Yazdi, M.T. (2014). On the Relationship between Iranian EFL Teachers' Burnout and Self-efficacy. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 98, 1255-1262.
- Muris, P. (2002). Relationships between self-efficacy and symptoms of anxiety disorders and depression in a normal adolescent sample. *Personality and Individual Differences*, 32, 337-348.
- Neill, J. (2005). Definitions of various self constructs. *Wilderdom*. Retrieved from <http://www.wilderdom.com/self/>.
- Neves, P. & Caetano, A. (2006). Social exchange processes in organizational change: the roles of trust and control. *Journal of Change Management*, 6(4), 351-364.

- Niessen, C., Swarowsky, C., & Leiz, M. (2010). Age and adaptation to changes in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 25(4), 356–383.
- Research Collaboration (2015). Self-Efficacy Questionnaire. *University of Kansas Center for Research on Learning*. Retrieved from <https://www.researchcollaboration.org/uploads/Self-EfficacyQuestionnaireInfo.pdf>
- Schunk, D. H., & Zimmerman, B. J. (2007). Influencing children's self-efficacy and self-regulation of reading and writing through modeling. *Reading and Writing Quarterly*, 23, 7-25.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout: Mediation analyses. *Applied Psychology*, 57, 152-171.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). Generalized Self-Efficacy scale. In J. Weinman, S. Wright, & M. Johnston (Eds.) *Measures in health psychology: A user's portfolio* (pp. 35-37). Windsor, UK: Nfer-Nelson.
- Skaalvik, E.M., & Skaalvik, S. (2007). Dimensions of teacher self-efficacy and relations with strain factors, perceived collective teacher efficacy, and teacher burnout. *Journal of Educational Psychology*, 99, 611-625.
- Skaalvik, E.M., Skaalvik, S. (2010). Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26, 1059- 1069.
- Soudagar, S., Rambod, M., & Beheshtipour, N. (2015). Factors associated with nurse's self-efficacy in clinical setting in Iran, 2013. *Iran Journal of Nursing and Midwifery Research*, 20, 226-231.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 124, 240-261.
- Svensen, E., Naset, G. & Eriksen, H.R. (2007). Factors associated with a positive attitude towards change among employees during the early phase of a downsizing process. *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), 153-159.
- Terry, D.J., Callan, V.J. & Sartori, G. (1996). Employee adjustment to an organizational merger: stress, coping, and intergroup differences. *Stress Medicine*, 12(2), 105-122.

- Tsay, S. (2002). Self-care self-efficacy, depression, and quality of life among patients receiving hemodialysis in Taiwan. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 245-251.
- Tsay, S. (2003). Self-efficacy training for patients with end-stage renal disease. *Journal of Advanced Nursing*, 43, 370-375.
- Tschannen-Moran, M. and Woolfolk-Hoy, A. (2007). The differential antecedents of self-efficacy beliefs of novice and experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 23, 944–956. Retrieved from <https://wmpeople.wm.edu/asset/index/mxtsch/tte>.
- Vakola, M., Armenakis, A. & Oreg, S. (2013). Reactions to organizational change from an individual differences’ perspective: a review of empirical research”, In: Oreg, S., Michel, A. & By, R. (Eds), *The Psychology of Organizational Change: Viewing Change from the Employee’s Perspective*, 95-122, Cambridge University Press, Cambridge.
- van den Heuvel, M., Demerouti, E., Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2010). Personal Resources and Work Engagement in the Face of Change. In: Houdmont, J. & Leka, S. (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology: Global Perspective on Research and Practice*, 1, 124-150, Chapter 7. John Wiley & Sons Ltd.
- Wanberg, C. R. & Banas, J. T. (2000). Predictors and outcomes of openness to changes in a reorganizing workplace. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 132-142.
- Zhao, H., Seibert, S. E., & Hills, G. E. (2005). The mediating role of self-efficacy in the development of entrepreneurial intentions. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1265-1272.
- Irvine, W. B. (2019). *The stoic challenge: A philosopher’s guide to becoming tougher, calmer, and more resilient*. New York, NY: W. W. Norton & Company.
- Καλαντζή - Αζίζι, Α., Αγγελή, Κ., & Ευσταθίου, Γ. (2002). *Αυτογνωσία & Αυτοδιαχείριση: Γνωσιακή - Συμπεριφοριστική Προσέγγιση. - Ένα μοντέλο κλινικής πρακτικής και εκπαίδευσης ειδικών ψυχικής υγείας και εκπαιδευτικών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.



Ε.Π.
**ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
ΔΗΜΟΣΙΟΥ
ΤΟΜΕΑ**



Παράρτημα

Προσωπικό Πλάνο Ανάπτυξης & Πλάνο Επαγγελματικής Ανάπτυξης

Προσωπικό Πλάνο Ανάπτυξης

Βήμα 1: Προσωπικοί στόχοι

Σημαντικοί στόχοι που θέλω να πετύχω:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Βήμα 2:

Από όλους τους στόχους, αυτός είναι ο πιο σημαντικός για μένα::

Βήμα 3:

Πόσο καιρό θα μου πάρει για να πετύχω αυτόν τον στόχο:

Δεσμεύομαι 100% για να πετύχω αυτόν τον στόχο;:

ΝΑΙ ΟΧΙ

Τι επιβράβευση θα δώσω στον εαυτό μου μόλις πετύχω αυτόν τον στόχο:

Βήμα 4:

Δυνάμεις που έχω που μπορούν να με βοηθήσουν να πετύχω αυτόν τον στόχο:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Βήμα 5:

Πράγματα που επιλέγω να αρχίσω να κάνω και σταματώ να κάνω τα οποία θα με βοηθήσουν να πετύχω τον στόχο μου:

ΞΕΚΙΝΑΩ ΝΑ ΚΑΝΩ	ΣΤΑΜΑΤΑΩ ΝΑ ΚΑΝΩ

Βήμα 6:

Ποιες νέες δεξιότητες/γνώσεις θα με βοηθήσουν να πετύχω τον στόχο μου?

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Βήμα 7:

Ποιες ενέργειες πρέπει να κάνω για να πετύχω αυτόν τον στόχο?

Ενέργεια 1:

Ενέργεια 2:

Ενέργεια 3:

Ενέργεια 4:

Βήμα 8:

Ποιος μπορεί να με βοηθήσει να πετύχω αυτόν τον στόχο πιο γρήγορα?

Βήμα 9:

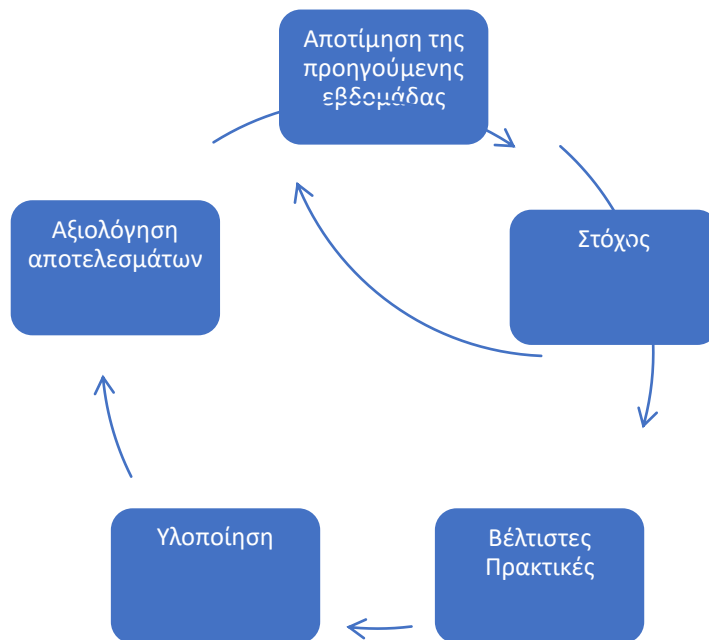
Η πρόοδός μου:

Τι λειτουργεί καλά (τα επιτεύγματά μου)	Τι πρέπει να αλλάξω (να βελτιώσω)

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΠΛΑΝΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

	Στόχοι	Με ποιο τρόπο θα επιτύχω αυτούς στόχους	Τρόποι αξιολόγησης	Εκτιμώμενος χρόνος	Ποιος μπορεί να με βοηθήσει
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ					
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΙ ΣΤΟΧΟΙ					

Εβδομαδιαίο Πλάνο Ανάπτυξης



- 1) **Συνολική Αποτίμηση των αποτελεσμάτων της προηγούμενης εβδομάδας.**
- 2) **Διατύπωση του Στόχου για την τρέχουσα εβδομάδα**
- 3) **Επιλογή των βέλτιστων πρακτικών για την επίτευξη του στόχου**
- 4) **Υλοποίηση**
- 5) **Αξιολόγηση των αποτελεσμάτων των ενεργειών.**