

ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ & ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΤΟΝ
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ (Π.Ε.ΣΥ.Π.)

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ: ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ,
ΕΡΓΑΣΙΑ, ΣΩΜΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ.

Επιβλέπων καθηγητής: Γαλανάκης Μιχαήλ

Σπουδάστριες:

Δινοπούλου Αικατερίνη

Λαπιδάκη Ελένη

Χαριτοπούλου Μαρία

Αθήνα 2014

Περίληψη

Η Θετική Ψυχολογία είναι ένας κλάδος της Ψυχολογίας που ιδρύθηκε το 1998 από τον Martin Seligman και που στόχο έχει την προαγωγή της ψυχικής και σωματικής υγείας του ατόμου, την ανάπτυξη του δυναμικού του, τη δημιουργία αρμονικών διαπροσωπικών και εργασιακών σχέσεων και την επίτευξη των προσωπικών στόχων του. Η Θετική Ψυχολογία δεν έρχεται να αντικαταστήσει τους άλλους κλάδους της Ψυχολογίας αλλά αντίθετα να συμπληρώσει τις υπάρχουσες θεωρίες.

Ο κλάδος της Θετικής Ψυχολογίας ασχολείται με τις θετικές διαστάσεις της ανθρώπινης ύπαρξης όπως η ευτυχία, η ελπίδα, η αισιοδοξία, η ευημερία, το νόημα της ζωής, η ποιότητα της ζωής, η ικανότητα του «απολαμβάνειν», η ψυχολογική ανθεκτικότητα, οι δυνατότητες, τα θετικά συναισθήματα, τα θετικά στοιχεία και οι αρετές του χαρακτήρα του ανθρώπου (VIA Institute).

Οι αρχές της Θετικής Ψυχολογίας βρίσκουν εφαρμογή στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και της εργασίας και στοχεύουν στην ευζωία τόσο των ατόμων όσο και των οργανισμών.

Η Θετική Ψυχολογία θα πρέπει στο μέλλον να επιδιώξει την ενσωμάτωση και την ενοποίηση με την Ψυχολογία ώστε να διερευνώνται ταυτόχρονα και οι θετικές και οι αρνητικές παράμετροι της ζωής.

Λέξεις-Κλειδιά: Θετική Ψυχολογία, θετικά στοιχεία και αρετές, VIA Institute, Seligman, ψυχολογική ανθεκτικότητα, «απολαμβάνειν», αισιοδοξία, ευημερία, νόημα της ζωής.

Abstract

Positive Psychology is the field of Psychology which was founded in 1998 by Martin Seligman and its aim is the enhancement of the psychological and physical health of a person, the development of his/her potentials, the creation of harmonious interpersonal relationships as well as positive relationships at work and the achievement of his/her personal goals. Positive Psychology does not replace the other fields of Psychology but, in the contrary, it complements the existing theories.

The field of Positive Psychology studies the positive dimensions of the human existence such as hope, optimism, wellbeing, meaning of life, quality of life, savoring, resilience, abilities, positive emotions, character strengths and virtues (VIA Institute).

The principles of Positive Psychology can be implemented in the fields of the education, health and workplace and the aim is the welfare of the people and the organizations.

Positive Psychology should aim at the alliance with the Psychology so as the focus will be on both the positive and the negative aspects of life.

Key-Words: Positive Psychology, character strengths and virtues, VIA Institute, Seligman, resilience, savoring, optimism, well - being, meaning of life.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	1
Abstract	2
Εισαγωγή	6
Α΄ ΜΕΡΟΣ.....	9
Θεωρητική προσέγγιση της Θετικής Ψυχολογίας	9
1. Ιστορική αναδρομή της Ψυχολογίας.....	9
2. Βασικές παραδοχές της Θετικής Ψυχολογίας.	10
2.1. Επιρροές της Θετικής Ψυχολογίας.....	11
3. Το συναίσθημα	13
4. Βασικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας	15
4.1. Η ευτυχία	17
4.2. Ελπίδα.....	17
4.3. Αισιοδοξία.....	18
4.4. Περιέργεια	19
4.5. Ψυχολογική ροή.....	20
4.6. Νόημα ζωής	22
4.7. Ψυχική Ανθεκτικότητα.....	23
4.8. «Απαλαμβάνειν».....	24
5. Η θεωρία των θετικών συναισθημάτων της Fredrickson.....	27
6. Θετικά στοιχεία του χαρακτήρα - Αρετές.....	29
6.1. Η κατηγοριοποίηση του V.I.A. Institute.....	29
6.1.1. Διαφοροποίηση ανάμεσα στα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα και των γνωρισμάτων της προσωπικότητας.....	32
6.1.2. Διαφοροποίηση θετικών στοιχείων χαρακτήρα και ικανοτήτων - ταλέντων.....	33
6.1.3. Διαφοροποίηση μεταξύ θετικών στοιχείων του χαρακτήρα και αξιών	33
6.1.4. Ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα	35

7. Θετική Ψυχολογία και διαπολιτισμικότητα	36
7.1. Διαπολιτισμικότητα.....	36
7.1.1. Πολιτισμός - Πολιτισμική διαφοροποίηση	37
7.1.2. Διαπολιτισμικός - Πολυπολιτισμικός	39
7.2. Διαπολιτισμική Ψυχολογία.....	39
7.3. Βασικές αρχές της Θετικής ψυχολογίας σε πολιτισμικά πλαίσια.....	40
7.3.1. Πολιτισμική ουδετερότητα	41
7.3.2. Πολιτισμική Εγχάραξη	42
7.4. Έρευνες Θετικής Ψυχολογίας σε πολιτισμικά πλαίσια	42
7.5. Σύζευξη Θετικής και Διαπολιτισμικής Ψυχολογίας.....	44
7.6. Μοντέλα παρέμβασης Θετικής Ψυχολογίας υπό πολιτισμικά πλαίσια	45
7.6.1. Το μοντέλο τεσσάρων μερών.....	46
7.6.2. Το μοντέλο «Addressing»	46
7.6.3. Το μοντέλο του Reid	46
7.6.4. Γενεόγραμμα κοινότητας (community genogram)	47
B' ΜΕΡΟΣ.....	48
Εφαρμογές της Θετικής Ψυχολογίας	48
8. Η Θετική Ψυχολογία στην εκπαίδευση	48
8.1. Στρες και στρατηγικές αντιμετώπισης.....	48
8.2. Τα Θετικά συναισθήματα στην εκπαιδευτική διαδικασία	50
8.3. Καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων στο πλαίσιο της εκπαίδευσης:.....	51
8.4. Παράγοντες που ενισχύουν τη δημιουργικότητα στην εκπαίδευση	53
8.5. Στρατηγικές του εκπαιδευτικού που ενισχύουν την δημιουργική ικανότητα	55
8.6. Οι βασικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας στην εκπαίδευση	55
8.6.1 Αισιοδοξία.....	55
8.6.2. Ελπίδα.....	56
8.6.3. Ψυχική ανθεκτικότητα.....	56

8.7. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού ως ενθαρρυντικού παράγοντα θετικών συναισθημάτων στο σχολικό περιβάλλον	57
9. Η Θετική Ψυχολογία στην εργασία	58
9.1. Εργασία και συναίσθημα.....	59
9.1.1. Αρνητικά συναισθήματα στην εργασία.....	60
9.1.2. Θετικά συναισθήματα στον χώρο εργασίας.....	61
9.2. Θεωρία Θετικών Συναισθημάτων και εργασία.....	61
9.3. Θετική Οργανωσιακή Μελέτη.....	63
9.4. Οργανωτικές αρετές.....	63
9.5. Θετικές Οργανωτικές Ποιότητες	64
9.6. Θετικό Οργανωτικό Κλίμα	66
9.7. Κεντρικοί παράγοντες της Θετικής Οργανωτικής Κουλτούρας	68
9.7.1. Νοηματοδότηση.....	68
9.7.2. Ψυχολογική παρουσία.....	72
9.7.3. Ενδυνάμωση	74
10. Η Θετική Ψυχολογία στην σωματική και ψυχική υγεία	75
10.1. Θετική Ψυχολογία και σωματική υγεία.....	75
10.2. Θετική Ψυχολογία και ψυχική υγεία.....	77
10.2.1. Θετικές θεραπευτικές παρεμβάσεις και ασκήσεις	77
11. Κριτική της Θετικής Ψυχολογίας.....	78
Συμπεράσματα - προτάσεις.....	82
Βιβλιογραφία.....	86
Παράρτημα	114

Εισαγωγή

Ο κλάδος της Θετικής Ψυχολογίας από τα τέλη του 1980 μέχρι και σήμερα, είναι ο ταχύτερα αναπτυσσόμενος κλάδος στο γνωστικό πεδίο της Ψυχολογίας.

Εκτείνεται στους άξονες της αισιοδοξίας - ελπίδας για το μέλλον, της ψυχολογικής ευημερίας και ικανοποίησης από τη ζωή (παρελθόν), στο ενδιαφέρον και την ευτυχία (παρόν). Όσο αφορά στο ατομικό επίπεδο περιλαμβάνει μεταβλητές όπως, τα θετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, η ικανότητα να αγαπάς και να συγχωρείς, η επιμονή, το θάρρος, η σοφία κ.λ.π. Στο συλλογικό επίπεδο από την άλλη, οι μεταβλητές της είναι η υπευθυνότητα, ο αλτρουισμός, η κοινωνική ευθύνη, η εργασιακή ηθική κ.λ.π. (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Οι ερευνητές της Θετικής Ψυχολογίας μελετούν το ρόλο των θετικών συναισθημάτων, σκέψεων και γνώσεων στα πλαίσια της εκπαίδευσης, της μάθησης, της εργασιακής εξουθένωσης και της ψυχικής υγείας.

Σκοπός της παρούσας πτυχιακής εργασίας, η οποία διεξήχθη στο πλαίσιο του πτυχίου εξειδίκευσης στη Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε, είναι να ενημερώσει τους εκπαιδευτικούς, τους συμβούλους σταδιοδρομίας αλλά και το ευρύτερο κοινό τόσο για τις βασικές αρχές, έννοιες και παραδοχές της Θετικής Ψυχολογίας όσο και για τις εφαρμογές στην εκπαίδευση, την εργασία και την σωματική και ψυχική υγεία.

Η εργασία αποτελείται από δύο μέρη. Το πρώτο μέρος αναφέρεται στη θεωρητική προσέγγιση της Θετικής Ψυχολογίας.

Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται μια σύντομη, ιστορική αναδρομή της Ψυχολογίας, και αναφορά στους στόχους της. Δίνεται ένας ορισμός της Θετικής Ψυχολογίας και γίνεται μια σύντομη αναφορά στον κλάδο αυτό.

Στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βασικές παραδοχές της Θετικής Ψυχολογίας καθώς και οι φιλοσοφικές και θρησκευτικές καταβολές της.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στο συναίσθημα και στη φύση των συναισθημάτων η οποία είναι πολυδιάστατη και επιβάλλει διεπιστημονική διερεύνηση καθώς και σύντομη αναφορά στις τελευταίες εξελίξεις στη μελέτη του συναίσθηματος από το χώρο των νευροεπιστημών.

Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι βασικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας: η Ευτυχία, η Ελπίδα, η Αισιοδοξία, η Περιέργεια, η Ψυχολογική Ροή, το Νόημα της ζωής, η Ψυχική ανθεκτικότητα και το αίσθημα του «Απολαμβάνειν».

Δίνεται ορισμός των κεντρικών αυτών εννοιών και περιγράφονται τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στη θεωρία των θετικών συναισθημάτων της Fredrickson καθώς και η ιδιαίτερη αξία της έννοιας της διεύρυνσης στο χώρο της ψυχοθεραπείας.

Στο έκτο κεφάλαιο παρουσιάζονται τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα καθώς και οι αρετές του ανθρώπου σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση του VIA Institute. Γίνεται διαφοροποίηση ανάμεσα στα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα και των γνωρισμάτων της προσωπικότητας καθώς και ανάμεσα στα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα και των ικανοτήτων - ταλέντων του ατόμου. Τέλος γίνεται μια σύντομη παρουσίαση έγκυρων και αξιόπιστων ψυχομετρικών εργαλείων που χρησιμοποιούνται στην Ελλάδα.

Το έβδομο κεφάλαιο αναφέρεται στη σύζευξη της Θετικής Ψυχολογίας και Διαπολιτισμικής Ψυχολογίας, στις βασικές αρχές της Θετικής Ψυχολογίας σε πολιτισμικά πλαίσια, σε έρευνες που έχουν διεξαχθεί σε πολιτισμικά πλαίσια καθώς και στα μοντέλα παρέμβασης της Θετικής Ψυχολογίας υπό πολιτισμικά πλαίσια.

Το δεύτερο μέρος αναφέρεται στις εφαρμογές της Θετικής Ψυχολογίας.

Στο όγδοο κεφάλαιο γίνεται αναφορά για την εφαρμογή της Θετικής Ψυχολογίας στην εκπαίδευση. Παρουσιάζονται οι βασικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας στην εκπαίδευση, στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες, η σημασία των θετικών συναισθημάτων στην εκπαιδευτική διαδικασία, η ανάγκη καλλιέργειας κοινωνικών δεξιοτήτων στο πλαίσιο της εκπαίδευσης καθώς και παράγοντες και στρατηγικές που ενισχύουν τη δημιουργικότητα στην εκπαίδευση. Καταδεικνύεται, τέλος, ο σημαντικός ρόλος του εκπαιδευτικού ως ενθαρρυντικού παράγοντα θετικών συναισθημάτων στο σχολικό περιβάλλον.

Το ένατο κεφάλαιο αφορά την εφαρμογή της Θετικής Ψυχολογίας στον χώρο εργασίας και τη σημασία των θετικών συναισθημάτων στον εργασιακό χώρο. Γίνεται παρουσίαση της Θετικής Οργανωσιακής Μελέτης, των Οργανωτικών αρετών, των Θετικών Οργανωτικών Ποιοτήτων και των κεντρικών παραγόντων της Θετικής Οργανωτικής Κουλτούρας.

Το δέκατο κεφάλαιο αναφέρεται στην εφαρμογή της Θετικής Ψυχολογίας στην σωματική και ψυχική υγεία. Αναφέρεται στην θετική επίδραση των θετικών

συναισθημάτων στις καρδιαγγειακές παθήσεις και παρουσιάζονται συνοπτικά θεραπευτικές τεχνικές και προγράμματα που στηρίζονται στις αρχές της Θετικής Ψυχολογίας και που βρίσκουν εφαρμογή στο χώρο της ψυχοθεραπείας.

Στο ενδέκατο κεφάλαιο γίνεται κριτική της Θετικής Ψυχολογίας και παρουσιάζονται περιορισμοί του κλάδου. Παράλληλα γίνεται αναφορά στη θέση της Θετικής Ψυχολογίας στην κριτική που της ασκείται.

Στο δωδέκατο κεφάλαιο παρουσιάζονται συνοπτικά οι βασικές αρχές και έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας, γίνονται κάποιες προτάσεις για το μέλλον της καθώς και αναφορά στις εφαρμογές της στο χώρο της εκπαίδευσης, εργασίας, σωματικής και ψυχικής υγείας.

Α΄ ΜΕΡΟΣ

Θεωρητική προσέγγιση της Θετικής Ψυχολογίας

1. Ιστορική αναδρομή της Ψυχολογίας

Πριν τον Β΄ παγκόσμιο πόλεμο, η Ψυχολογία, όπως γνωρίζουμε, είχε τρεις βασικούς στόχους α) τη θεραπεία της ψυχικής νόσου, β) την παροχή βοήθειας στο άτομο, ώστε να είναι παραγωγικό - ευτυχισμένο γ) την αναγνώριση ταλέντων (Terman, 1939· Watson, 1928· Jung, 1933). Μετά τον Β΄ παγκόσμιο πόλεμο η Ψυχολογία άλλαξε κατεύθυνση και επικεντρώθηκε αποκλειστικά στη θεραπεία της ψυχικής νόσου λόγω της ίδρυσης της ένωσης Βετεράνων Πολέμου (1946), όπου χιλιάδες ψυχολόγοι απασχολήθηκαν με την αντιμετώπιση ψυχικών ασθενειών αλλά και εξαιτίας της ίδρυσης του Εθνικού Ινστιτούτου Ψυχικής Υγείας. Εντοπίστηκαν και χαρτογραφήθηκαν έτσι, 14 κυρίως ψυχολογικές παθήσεις (Seligman, 1994). Ωστόσο προέκυψε το ερώτημα κατά πόσο η Ψυχολογία έχει χρησιμότητα όχι μόνο για τους ψυχικά ασθενείς αλλά και για τους ανθρώπους που δεν εμφανίζουν συμπτώματα ψυχοπαθολογίας.

Στα τέλη του προηγούμενου αιώνα, ομάδες ερευνητών σε Ευρώπη και Αμερική, όπως ο Seligman, η Fredrickson ο Csikszentmihalyi, η Lubomirsky, η Folkman, διατύπωσαν τους προβληματισμούς τους, σχετικά με το αν η απουσία της ψυχικής νόσου ταυτίζεται με τη ψυχική υγεία. Η μη ταύτιση της απουσίας δυστυχίας με την ευτυχία και η ανάγκη, τελικά, αναγνώρισης της επίδρασης συγκεκριμένων θετικών ψυχολογικών διαστάσεων στις ζωές των ανθρώπων αποτέλεσαν θεμέλιο λίθο για τη γέννηση του νέου κλάδου της Θετικής Ψυχολογίας η οποία ασχολείται με τις θετικές διαστάσεις της ανθρώπινης ύπαρξης όπως: 1) οι δυνατότητες 2) το νόημα της ζωής 3) η ποιότητα ζωής 4) η ψυχολογική ανθεκτικότητα 5) η ευημερία 6) η αισιοδοξία 7) τα θετικά συναισθήματα 8) η ανάπτυξη ταλέντων και κλήσεων 9) η ισορροπία προσωπικής - επαγγελματικής ζωής.

Ως επίσημη χρονολογία έναρξης του κλάδου της Θετικής Ψυχολογίας οριοθετείται το 1998, όταν πρόεδρος της Αμερικανικής Ψυχολογικής ένωσης (A.P.A.) ήταν ο Martin Seligman.

Η Θετική Ψυχολογία επικεντρώνεται στη βίωση υποκειμενικής εμπειρίας και στις προσωπικές ερμηνείες που δίνει το άτομο σε σχέση με τα βιώματα και τα

συναισθήματα του (Γαλανάκης, Μερτίκα, Σεργιάννη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Στην προσπάθεια μας να δώσουμε έναν ορισμό στο κλάδο της Θετικής Ψυχολογίας, η οποία, ως επιστήμη, χρησιμοποιεί μεθοδολογία, θεωρία και έρευνα προκειμένου να προσεγγίσει τις συναισθηματικές πλευρές της ανθρώπινης συμπεριφοράς, θα ήταν αναγκαίο να αναφέρουμε το απόσπασμα των Sheldon και King (2001), δηλαδή «Τι είναι η Θετική Ψυχολογία; Δεν είναι τίποτα παραπάνω από την επιστημονική διερεύνηση ανθρώπινων ικανοτήτων και αρετών. Η θετική ψυχολογία επαναφέρει στο επίκεντρο τον «κανονικό μέσο» άνθρωπο, με απώτερο στόχο να κατανοήσει τι φέρει αποτέλεσμα γι' αυτόν, πώς αναπτύσσεται και πώς μπορεί να βελτιωθεί. Προσπαθεί να εξετάσει τη φύση της προσαρμοστικότητας και των εκμαθημένων ικανοτήτων. Διερωτάται σχετικά, με το πώς η πλειοψηφία των ανθρώπων, παρά τις αντιξοότητες, καταφέρνει να επιβιώνει με αξιοπρέπεια, διατηρώντας μία αίσθηση σκοπού. Επομένως, η Θετική Ψυχολογία ενσαρκώνει μια τάση των ψυχολόγων να προσεγγίσουν και να κατανοήσουν τις ανθρώπινες δυνατότητες, τα κίνητρα και τα συναισθήματα» (Γαλανάκης, Μερτίκα, Σεργιάννη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

2. Βασικές παραδοχές της Θετικής Ψυχολογίας.

Η Θετική Ψυχολογία, σε αντίθεση με την πεποίθηση των κλασικών ψυχολόγων οι οποίοι αποδέχονται την αντίληψη του Φρόυντ ότι ο άνθρωπος καθορίζεται κυρίως από τα εγωιστικά του κίνητρα και δημιούργησε κοινωνίες, ακριβώς για να αυξήσει τις πιθανότητες του επιβίωσης και προσωπικού οφέλους θεωρεί ότι οι άνθρωποι είναι κατά βάση «καλοπροαίρετοι» και η ανθρώπινη συμπεριφορά μπορεί να διαμορφώνεται με βάση το γενικό καλό - αυτοπραγμάτωση.

Οι βασικές παραδοχές της έρευνας στη Θετική Ψυχολογία είναι:

A) Ο άνθρωπος είναι κοινωνικό ον και αναπτύσσει ουσιαστικούς δεσμούς με το ευρύτερο κοινωνικό σύνολο λειτουργώντας δυναμικά ως μέλος της ομάδας. Αυτή η διαδικασία αποτελεί σταθερό γνώρισμα της προσωπικότητας σύμφωνα με τη Θετική Ψυχολογία.

Β) Ο άνθρωπος μπορεί να αναπτυχθεί και να «ανθήσει» ευημερώντας. Η εξάλειψη της ψυχικής νόσου σηματοδοτεί το σημείο «μηδέν» για το άτομο, το οποίο στο εξής ξεκινά την πορεία για την ευημερία του. Η σύγχρονη ψυχοθεραπεία έχει εντάξει πλέον την διεργασία της εύρεσης θετικού νοήματος ζωής στα πλαίσια της προσπάθειας του ατόμου προς την ανάπτυξη και ευτυχία.

Γ) το άτομο ευημερεί με βάση τις ικανότητες και τις αρετές του, τις οποίες ωστόσο είναι απαραίτητο να αναγνωρίσει και να εντάξει στις δραστηριότητες της καθημερινότητάς του.

Δ) η σημαντικότητα του «θετικού» περιγύρου είναι ένας παράγοντας ανάπτυξης θετικών συναισθημάτων του ατόμου. Εδώ, είναι απαραίτητο να επισημάνουμε τη διαφοροποίηση δυτικής και ανατολικής κουλτούρας και πολιτισμού την οποία θα αναπτύξουμε παρακάτω.

Ε) τα θετικά συναισθήματα έχουν συγκεκριμένες αιτίες που τα διακινούν, οι οποίες είναι μοναδικές σταθερές και διαφορετικές από εκείνες που προκαλούν τα αρνητικά συναισθήματα. Η Θετική Ψυχολογία διερευνά τις αιτίες αυτές αλλά και τις συνέπειες βίωσης των θετικών συναισθημάτων.

Ζ) η Θετική Ψυχολογία έχει ως σκοπό της, όχι να πει στους ανθρώπους να είναι ευτυχισμένοι, αλλά να προτείνει τρόπους ώστε να το πετύχουν αναγνωρίζοντας δύο επίπεδα θετικών συναισθημάτων: α) αυτά που σχετίζονται με την κάλυψη σωματικών αναγκών β) αυτά που σχετίζονται με ανώτερους στόχους - επιθυμίες.

Η) η Θετική Ψυχολογία διαφοροποιείται από τον ηδονισμό Seligman (2002) διακρίνοντας τρία διαφορετικά επίπεδα ζωής, δηλαδή α) την «καλή ζωή» β) τη «χαρούμενη ζωή» και γ) τη «με νόημα και σκοπό ζωή», θεωρεί δε ότι μόνο τα δύο τελευταία έχουν προγνωστική ισχύ για την ψυχολογική ευημερία.

Θ) τα αρνητικά συναισθήματα παίζουν σημαντικότατο ρόλο στην διαμόρφωση της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Επομένως, η μελέτη των θετικών συναισθημάτων είναι ολοκληρωμένη αφού πρωτίστως κατανοηθούν τα αρνητικά συναισθήματα του ατόμου.

2.1. Επιρροές της Θετικής Ψυχολογίας

Οι Snyder και Lopez (2007) ασχολήθηκαν εκτενώς με την προέλευση και την εξέλιξη της Θετικής Ψυχολογίας. Συστηματοποιώντας τον τεράστιο όγκο των

πληροφοριών για το θέμα συνάντησαν οικείες έννοιες και θεωρίες τόσο στο δυτικό όσο και στον ανατολικό πολιτισμό.

Η έννοια που ανιχνεύεται και στους δύο πολιτισμούς είναι «η ελπίδα» και πώς αυτή παρουσιάζεται στις διάφορες χρονικές περιόδους.

Στη Δυτική φιλοσοφία η ελπίδα θεωρείται ως ο δυναμικά προσανατολισμένος τρόπος σκέψης που μεταφέρει το άτομο από το παρόν στο μέλλον.

Ο δυτικός άνθρωπος στις διάφορες εποχές είχε τη βαθιά πεποίθηση ότι θα μετατρέψει το άσχημο σε καλό θα λύσει με έναν «μαγικό» τρόπο όλα του τα προβλήματα π.χ. Οι αρχαίοι Έλληνες και το κουτί της Πανδώρας αποτελούν δείγμα αντίληψης αμφιθυμίας απέναντι στην έννοια της ελπίδας (το άφταστο ή το αντίδοτο των συμφορών).

Στον Ιουδαϊσμό και Χριστιανισμό η ελπίδα ταυτίζεται με την έννοια της Μεσσιανικότητας. Στο Διαφωτισμό (17ος - 18ος αιώνας) η ελπίδα αντανακλά την πεποίθηση των ανθρώπων να στηρίζονται στη λογική τους πέρα από την αυθεντία της εκκλησίας και του κράτους.

Κατά τη διάρκεια της βιομηχανικής επανάστασης η ελπίδα στηρίζεται στην απόλαυση των αγαθών από τους περισσότερους πολίτες καθώς οι περισσότεροι πια έχουν πρόσβαση σε αυτά.

Ανάλογα παραδείγματα μπορούμε να αναφέρουμε και στον ανατολικό πολιτισμό. Στην ανατολική κουλτούρα η ελπίδα και η Θετική εμπειρία ζωής είναι ένα πνευματικό ταξίδι που περιλαμβάνει την υπέρβαση και τη φώτιση.

Ο κομφουκισμός υποστηρίζει ότι η ανθρωπιά, το καθήκον, η τήρηση του τελετουργικού τυπικού, η σοφία και η ειλικρίνεια ως οι πέντε βασικές αρετές του ανθρώπου οδηγούν στην «καλή» ζωή, στη διαφώτιση.

Ο βουδισμός όπως και οι άλλες ανατολικές θρησκείες δίνει μεγάλη σημασία στην αρετή, την αγάπη, τη συμπόνια, τη γαλήνη. Το οκταπλό μονοπάτι που οδηγεί στη «νιρβάνα» δηλαδή στο σβήσιμο του πόνου και στην επίτευξη της γαλήνης, απαιτεί από τους ανθρώπους να διαχωρίσουν τον εαυτό τους από το ανθρώπινο συναίσθημα της επιθυμίας, η οποία προκαλεί τον πόνο, και έτσι να απαλλαγούν από αυτόν.

Στον ινδουισμό η συλλογή καλού «κάρμα» και η επίτευξη καλών πράξεων θα οδηγήσουν το άτομο σ' ένα καλύτερο επίπεδο ζωής στην επόμενη ζωή του (μετενσάρκωση - Samsara) και στην αυτοβελτίωση.

Η ευτυχία, επομένως, στο δυτικό πολιτισμό συνδέεται με την επιδίωξη ατομικών στόχων ενώ στον ανατολικό, εξαρτάται από το «αρμονικό» κοινωνικό σύνολο.

Η έννοια της αρμονίας αντανακλάται στην έννοια της αξίας της δικαιοσύνης, σύμφωνα με τους Peterson και Seligman (2004) που την ορίζουν με βάση την ικανότητα συμμετοχής, αφοσίωσης και μοιράσματος σε μια ομάδα. Επίσης η έννοια της ευτυχίας στη Δύση έχει ταυτιστεί με την έννοια την «παντοτινής ευτυχίας» ενώ στην Ανατολή ο άνθρωπος γνωρίζει ότι δίπλα στην ευτυχία υπάρχει και ο πόνος άρα χρειάζεται να ισορροπήσει μεταξύ των δύο αυτών δεδομένων.

Οι διαφορετικοί αυτοί τρόποι σκέψεις των δύο κόσμων διαμορφώνουν και διαφορετικούς τρόπους προσέγγισης για την επιδίωξη της «καλύτερης» ζωής.

Στην Ψυχολογία του 20ου αιώνα συναντούμε την έννοια της εξατομίκευσης (Jung, 1953) και της ωριμότητας του ατόμου (Allport, 1961). Ωστόσο η πιο σημαντική και αξιοσημείωτη επιρροή στη Θετική Ψυχολογία είναι το κίνημα της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας (1960 - 1970). Αν και η Ανθρωπιστική Ψυχολογία δέχθηκε αυστηρή κριτική για έλλειψη αξιόπιστης έρευνας, ωστόσο είναι γνωστό ότι η έρευνα στην ψυχοθεραπεία ξεκίνησε στους κόλπους της Ανθρωπιστικής Ψυχολογίας από τον Rogers και Dymond ήδη από το 1954. Η διαφορά μεταξύ των δύο επιστημών παρόλα αυτά έγκειται στο ότι η Ανθρωπιστική Ψυχολογία τείνει να υιοθετεί ποιοτικές μεθόδους ώστε να εξετάσει το άτομο ως σύνολο, ενώ η Θετική χρησιμοποιεί περισσότερο ποσοτικές - αναγωγικές μεθόδους.

Σημαντική θεωρείται η προσφορά του Seligman και των συνεργατών του στην ανάπτυξη της Θετικής Ψυχολογίας, οι οποίοι μας έδωσαν τη δυνατότητα έννοιες όπως σοφία, αγάπη, χαρά κ.τ.λ. να μπορούμε να τις μετράμε με επιστημονικό τρόπο. (Φλωρά, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

3. Το συναίσθημα

Είναι γεγονός ότι από το σύνολο της επιστημονικής κοινότητας δεν έχει δοθεί ένας κοινά επιστημονικός ορισμός για το συναίσθημα.

Κατά τη Fredrickson (2001) τα συναισθήματα αποτελούν αντιδράσεις σ' ένα συγκεκριμένο γεγονός ή κατάσταση. Είναι σχετικά σύντομα σε διάρκεια και αφορούν την συνένωση της συνειδητής ή ασυνειδητής νοημοδότησης ενός γεγονότος ή

αντικειμένου, των συναφών γνωστικών διεργασιών, των αλλαγών στην έκφραση του προσώπου ή του υποκειμενικού βιώματος.

Η Frijda (1993) πρότεινε τρία κριτήρια για την διάκριση μεταξύ συναισθήματος και διάθεσης. Η διάθεση λοιπόν, είναι μια διάχυτη θυμική κατάσταση σε αντίθεση με το συναίσθημα, διαρκεί περισσότερο από αυτό και έχει μικρότερη ένταση.

Το αίσθημα σε αντίθεση με το συναίσθημα που είναι στιγμιαίο, αναφέρεται στην προδιάθεση του ατόμου προς μια συγκεκριμένη θυμική αντίδραση και μπορεί να διαρκέσει ολόκληρη ζωή. Η συγγραφέας αναφέρει χαρακτηριστικά: «Το ότι σε φόβισε ένας σκύλος δεν είναι το ίδιο με το να φοβάσαι τους σκύλους».

Οι Ευκλείδη και Πετκάκη με τον όρο συναισθηματικό βίωμα ορίζουν το υποκειμενικό βίωμα και την προσλαμβάνουσα παράσταση των συναισθημάτων (χαράς, λύπης κ.λ.π). Αντίθετα, η συναισθηματική κατάσταση είναι η αλλαγή στη σωματική και νευροφυσιολογική δραστηριότητα του οργανισμού, η οποία συχνά δε γίνεται αντιληπτή από το άτομο. Οι εμφανείς εκδηλώσεις της αποτελούν τις συναισθηματικές εκφράσεις και εμφανίζονται στο πρόσωπο, στη φωνή κ.λ.π.

Ο Plutchik (2000) αναφέρει πέντε σωματικές, ιστορικά, παραδόσεις οι οποίες αποκαλύπτουν και εξηγούν τη δημιουργία συναισθημάτων, δηλαδή την εξελικτική, τη ψυχοφυσιολογική, τη νευρολογική, τη ψυχοδυναμική και τη γνωστική παράδοση.

Η θεωρία εξέλιξης του Δαρβίνου (1965) υποστηρίζει ότι οι συναισθηματικές εκφράσεις είναι βιολογικά προκαθορισμένες και μέσω αυτών το άτομο αντιλαμβάνεται το περιβάλλον και αυξάνει την επιβίωση του εαυτού του και του είδους.

Ο αμερικανός ψυχολόγος - φιλόσοφος William James το 1884 τόνισε τη ψυχοφυσιολογική διάσταση των συναισθημάτων και υποστήριξε ότι πρώτα εμφανίζεται η φυσιολογική αντίδραση και έπειτα ακολουθούν η ερμηνεία που δίνεται σ' αυτήν και το αντίστοιχο συναισθηματικό βίωμα.

Ο Cannon (1929) με μελέτες του στο νευρικό σύστημα των ζώων υποστήριξε ότι η νευρολογική δομή που σχετίζεται με την έκφραση οργής βρίσκεται στον υποθάλαμο του εγκεφάλου άρα η περιοχή αυτή θα μπορούσε να θεωρηθεί η έδρα των συναισθημάτων. Στηριζόμενοι στις έρευνες του Cannon, νεότεροι ερευνητές ανακάλυψαν την κεντρική σημασία που έχει το δρεπανοειδές ή μεταιχμιακό σύστημα στη δημιουργία των συναισθημάτων.

Το 20ο αιώνα οι Sigmund Freud και Josef Breuer εστίασαν στη θεραπευτική αξία της κάθαρσης και των εννοιών όπως τα κίνητρα, τα στάδια της συναισθηματικής ανάπτυξης και οι ενδοψυχικές συγκρούσεις.

Ο κοινωνικός ψυχολόγος Heider (1958) υποστήριξε την ύπαρξη μιας κυκλικής αλληλεπίδραση γνωσιών και συναισθημάτων.

Οι τελευταίες εξελίξεις στη μελέτη του συναισθήματος προέρχονται από το χώρο των νευροεπιστημών. Ο LeDoux (1993) ισχυρίστηκε, μετά από πρόσφατες έρευνες του, ότι η αρχική συναισθηματική επεξεργασία απλών αισθητικών ερεθισμάτων γίνεται υποφλοιωδώς, καθώς τα ερεθίσματα από τον υποθάλαμο περνούν στην αμυγδαλή. Η αμυγδαλή δέχεται δεδομένα και από το φλοιό, αλλά και αυτή η διαδικασία έπεται των ερεθισμάτων που προέρχονται από τον υποθάλαμο. Το γεγονός αυτό υποδηλώνει την ύπαρξη μιας δευτερογενούς διαδικασίας γνωστικής επεξεργασίας και επιτρέπει στο άτομο να αντιδρά άμεσα σε σημαντικά γεγονότα, προτού ξεκινήσουν πιο πολύπλοκες και χρονοβόρες γνωστικές διεργασίες.

Από τα παραπάνω, γίνεται φανερό ότι η φύση των συναισθημάτων είναι πολυδιάστατη και επιβάλλει διεπιστημονική διερεύνηση. Η δημιουργία του συναισθήματος γίνεται με το συντονισμό νευροφυσιολογικών, ψυχοφυσιολογικών και γνωστικών δομών. Το συναίσθημα, βεβαίως, έχει εξελικτική αξία, αφού καθοδηγεί το άτομο να λάβει αποφάσεις που εντέλει εξασφαλίζουν τη διαίωιση του είδους (Σταλίκας - Μπούτρη, 2004).

4. Βασικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας

Ο Veenhoven (2005) ορίζει την ευτυχία ως τη συνολική εκτίμηση ενός ατόμου για τη ζωή του. Ο Seligman αναφέρεται στη διαχρονική αίσθηση της ευτυχίας. Ο Bradburn (1969) μίλησε για την ευτυχία ως αποτέλεσμα υποκειμενικής εκτίμησης της ισορροπίας ανάμεσα σε θετικές και αρνητικές εμπειρίες με μεγάλη χρονική διάρκεια.

Προσπαθώντας οι ερευνητές να ορίσουν την ευτυχία ξεχώρισαν τρεις τοποθετήσεις: ηδονισμός, η θεωρία της επιθυμίας και η θεωρία της αντικειμενικής λίστας.

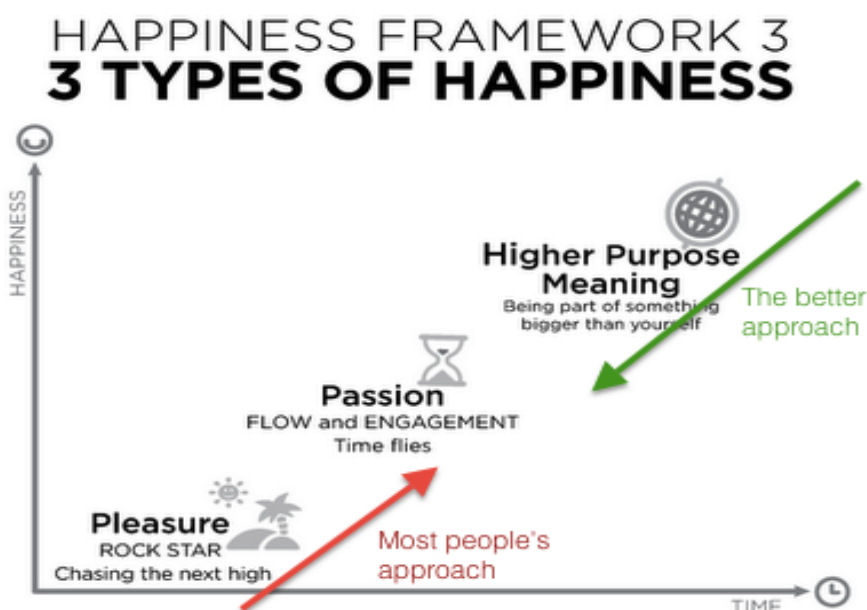
Ο ηδονισμός (Bentham, 1978) αναφέρεται στο στιγμιαίο βίωμα απόλαυσης και στο ότι η «χαρούμενη» ζωή είναι αποτέλεσμα στιγμών απόλαυσης και χαράς. Η βάση της θεωρίας αυτής βρίσκεται στον Αρίστιππο Κυρηναίο (Μπούτρη, επιμ.

Σταλίκας - Μυτσκίδου), ο οποίος υποστήριξε ότι το μοναδικό αγαθό είναι η απόλαυση.

Οι θεωρίες επιθυμίας (Griffin, 1986) διαφοροποιούνται από τον ηδονισμό γιατί θεωρούν ότι δεν επιζητούν όλοι οι άνθρωποι την αποφυγή του πόνου και την απόλαυση. Η βάση των θεωριών αυτών βρίσκεται στον αριστοτέλειο ορισμό της ευδαιμονίας δηλαδή την αξία της ζωής που είναι αφιερωμένη στην αναζήτηση της αυτοπραγμάτωσης.

Η θεωρία της αντικειμενικής λίστας (Nussbaum, 1992) συνδέει την ευτυχία με μια σειρά από πολύτιμα επιτεύγματα όπως η μόρφωση, η φιλία, η αγάπη, η γνώση και η ήσυχη συνείδηση.

Για το Seligman (2002) και τη θεωρία του περί «αυθεντικής ευτυχίας», υπάρχουν τρία είδη ευτυχίας: α) η «ευχάριστη» ζωή, με την έννοια του ηδονισμού β) η «καλή» ζωή αναφέρεται στην ευτυχία όπως αυτή ορίζεται από τις θεωρίες των επιθυμιών που αναφέραμε παραπάνω και γ) η «ζωή με νόημα» με την έννοια της αντικειμενικής λίστας.



Σχήμα 1. Τα 3 είδη της ευτυχίας.

Πηγή: <http://glennlimthots.wordpress.com/2012/11/28/life-purpose-1-the-3-types-of-happiness/>.

Παγκόσμιες έρευνες σε περισσότερο από ένα εκατομμύριο ανθρώπους έδειξαν ότι η υποκειμενική εκτίμηση της ευτυχίας είναι ανεξάρτητη από ηλικία, φύλο, οικονομική κατάσταση, ενώ παρατηρείται ότι όσο το κοινωνικό - οικονομικό επίπεδο αυξάνει, τόσο η ευτυχία μικραίνει.

Ο Fordyce (1983) μελετώντας 300 συνολικά έρευνες για την ευτυχία διατύπωσε δεκατέσσερα χαρακτηριστικά που φέρουν τα ευτυχισμένα άτομα. Μεταξύ αυτών είναι: η ενεργητικότητα και η ενασχόληση με δραστηριότητες, τα χαμηλά επίπεδα ανησυχίας, η θετική σκέψη, ο προσανατολισμός στο παρόν, η διαμόρφωση στενών διαπροσωπικών σχέσεων κ.α.

4.1. Η ευτυχία

Η ευτυχία και γενικότερα τα θετικά συναισθήματα είναι το «ζητούμενο» στη ζωή του ανθρώπου όχι μόνο γιατί είναι ευχάριστα αλλά επειδή επιφέρουν μια σειρά από θετικές επιπτώσεις στη γενικότερη λειτουργία του ανθρώπου (Fredrickson, 1998). Τα άτομα που βιώνουν υψηλότερα επίπεδα ευτυχίας - θετικών συναισθημάτων έχουν περισσότερες πιθανότητες επιτυχίας στην εκπαίδευση, στον εργασιακό χώρο (υψηλότερες θέσεις εργασίας) καθώς και λιγότερες πιθανότητες απόσυρσης ή επαγγελματικής εξουθένωσης.

Η κοινωνικότητα των ευτυχισμένων ατόμων είναι αυξημένη, οι συντροφικές τους σχέσεις είναι υγιείς, παρουσιάζουν λιγότερες πιθανότητες ψυχικών ασθενειών, όπως σχιζοφρένεια ή κατάθλιψη και βεβαίως είναι λιγότερο πιθανόν να εμπλακούν σε κατάχρηση εξαρτησιογόνων ουσιών. Όσο αφορά τη σωματική τους υγεία, έχουν λιγότερα δυσάρεστα σωματικά συμπτώματα, χαμηλότερα επίπεδα πόνου και μειωμένη κατανάλωση σε φάρμακα.

4.2. Ελπίδα

Σύμφωνα με τον Snyder και τους συνεργάτες του (Snyder, Harris et al., 1991· Snyder, Irving & Anderson, 1991) η ελπίδα είναι μια γνωστική διαδικασία η οποία σχετίζεται με το στόχο και την επίτευξη του. Αποτελείται από δύο βασικά συστατικά δηλαδή: α) την αίσθηση του ατόμου ότι μπορεί να χρησιμοποιήσει την ενέργειά του αποτελεσματικά και β) την υποκειμενική αντίληψη του ατόμου ότι χρησιμοποιώντας τα κατάλληλα μέσα που παράγει, θα επιτύχει τους στόχους του. Τα συστατικά αυτά

ανατροφοδοτούν ένα ατομικό αναπτυξιακό ιστορικό το οποίο σχηματοποιείται ως «προδιάθεση» από το άτομο για την επίτευξη κάθε νέου στόχου.

Η ελπίδα, σύμφωνα με έρευνες σε παιδιά, δημιουργεί υψηλούς δείκτες σχολικής ικανότητας, υψηλή αυτοεκτίμηση και μειωμένα ποσοστά παιδικής κατάθλιψης. Ο Seligman (2002) θεωρεί την ευτυχία ως μια από τις 24 δυνάμεις χαρακτήρα που συνδέονται με την ευτυχία.

Σε έρευνα τους ο Sherwin και οι συνεργάτες του (1992) διαπίστωσαν ότι οι νοσοκόμες που εργάζονται σε μονάδες υψηλού εργασιακού στρες και έχουν υψηλά επίπεδα ελπίδας αποφεύγουν συχνά την επαγγελματική εξουθένωση.

Έρευνα σε φοιτήτριες έδειξε ότι γυναίκες με υψηλά επίπεδα ελπίδας ήταν καλύτερα προετοιμασμένες στην αντιμετώπιση της νόσου του καρκίνου και της στρατηγικές διαχείρισης της.

4.3. Αισιοδοξία

Ο Scheier και Carver (1985) ορίζουν την αισιοδοξία ως μία σταθερή τάση του ατόμου να πιστεύει ότι θα συμβούν καλά πράγματα στη ζωή του. Ο όρος «εκμαθημένη αισιοδοξία» προκύπτει σε αντιδιαστολή με τον όρο «εκμαθημένη αβοηθησία» (Abramson, Seligman, Teasdale, 1978) που σημαίνει απαισιοδοξία - κατάθλιψη. Σύμφωνα με το παραπάνω μοντέλο το «προσωπικό στυλ» απόδοσης νοήματος ζωής κυμαίνεται σε τρεις βασικές μεταβλητές: εσωτερική - εξωτερική, σταθερή ή μη σταθερή, και γενικευμένη ή συγκεκριμένη απόδοση. Οι άνθρωποι με εκμαθημένη αβοηθησία έχουν την τάση να αποδίδουν τις κακοτυχίες τους σε αίτια εσωτερικά, σταθερά και γενικευμένα, ενώ εκείνοι με εκμαθημένη αισιοδοξία δίδουν εξωτερικές μη σταθερές και συγκεκριμένες ερμηνείες.

Είναι γεγονός ότι η αισιοδοξία προσδίδει ενεργητικότητα στα άτομα υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή, συνεχή προσπάθεια επίλυσης προβλημάτων αντί αποφυγής τους (Hooker et al., 1992). Ο Armor και Taylor (1998) υποστηρίζουν ότι τα αισιόδοξα άτομα λειτουργούν πάντα σε συνάρτηση με την πραγματικότητα γιατί οι θετικές πεποιθήσεις δεν εφαρμόζονται αδιάκριτα αλλά στις περιπτώσεις εκείνες που αυτά νιώθουν ότι μπορούν να ασκήσουν κάποιο έλεγχο. Οι ίδιοι επιστήμονες χρησιμοποιούν δύο χαρακτηριστικούς όρους αισιοδοξίας: ευέλικτη αισιοδοξία και στρατηγική αισιοδοξία, ώστε να τονίσουν ότι η αισιοδοξία είναι μια ψυχολογική στρατηγική που εφαρμόζεται σε συγκεκριμένες καταστάσεις και δε

λειτουργεί ως αντανακλαστικό στην εφαρμογή του οποίου το άτομο δεν έχει έλεγχο ούτε επίγνωση.

4.4. Περιέργεια

Περιέργεια ορίζεται ως η επιθυμία για γνώση η οποία κινητοποιεί το άτομο στην εξερευνητική διαδικασία και στην καινούργια γνώση (Collins, Litman, Spielberg, 2004). Η περιέργεια αποτελεί τη βάση της επιθυμίας για προσωπική ανάπτυξη. Συμβάλλει δε θετικά στη διαμόρφωση κοντινών διαπροσωπικών σχέσεων στην θετική επίδραση του ατόμου στο περιβάλλον του, συνδέεται με την ψυχική ευεξία και την εμπλοκή του ατόμου σε δραστηριότητες που έχουν προσωπικό νόημα (Reis, Sheldon, Gable, 2000).

Ο Berlyne (1960· 1967) προτείνει δύο τύπους εξερευνητικής συμπεριφοράς: α) τη διάχυτη περιέργεια η οποία αφορά την αναζήτηση καινοτόμων ερεθισμάτων και β) τη συγκεκριμένη περιέργεια η οποία αφορά στην αναζήτηση της εκ βάθους γνώσης που σχετίζεται με ένα συγκεκριμένο ερέθισμα. Όταν η περιέργεια προκύπτει από το θετικό συναίσθημα του ενδιαφέροντος για απόκτηση γνώσης, τότε το βίωμα της περιέργειας περιέχει επιβράβευση - απόλαυση. Όταν δε προκύπτει από την ανάγκη συσσώρευση περισσότερων πληροφοριών λόγω ελλιπούς γνώσης και άρα αβεβαιότητας, η επιβράβευση έχει τη μορφή απόλαυσης της βεβαιότητας που εξασφαλίζει η έρευνα, άρα και της ενίσχυσης του συναισθήματος ασφαλείας του ατόμου.

Υπάρχουν δύο κεντρικές θεωρητικές προσεγγίσεις για τη βίωση της περιέργειας οι οποίες στηρίζονται σε δύο αντιθετικές συναισθηματικές βάσεις: α) το μοντέλο κινήτρου, κατά το οποίο η περιέργεια στοχεύει στην ανακούφιση από την αβεβαιότητα, άρα, στην επίλυση μιας αρνητικής συναισθηματικής κατάστασης και β) το μοντέλο βέλτιστης διέγερσης κατά το οποίο η περιέργεια έχει ως στόχο την άντληση απόλαυσης μέσα από τη βίωση του ενδιαφέροντος, άρα τη διαμόρφωση μιας θετικής συναισθηματικής κατάστασης (Berlyne, 1950· 1955· Dember & Earl, 1957· Fowler, 1965 κ.α.).

Ο Litman και Jimerson (2004) διατύπωσαν ένα μοντέλο για τη λειτουργία της περιέργειας που συνενώνει τις δύο παραπάνω προσεγγίσεις. Η περιέργεια ως στέρηση ενεργοποιείται όταν το άτομο νιώθει ότι του λείπει πληροφορία την οποία χρειάζεται και είναι απαραίτητη για να αυξήσει την αίσθηση ικανότητας του ατόμου.

Άρα η συνέπεια ως στέρηση διεγείρει αρνητικά συναισθήματα που σχετίζονται με την αβεβαιότητα. Η περιέργεια ως αίσθηση ενδιαφέροντος διεγείρεται όταν ο άνθρωπος νιώθει ότι θα είναι σημαντικό γι' αυτόν να ανακαλύψει κάτι καινούργιο. Η περιέργεια αυτή είναι περιστασιακή και ψυχαγωγική όπως μια διασκεδαστική ιστορία, επομένως εμπλέκει τα θετικά συναισθήματα όπως η χαρά. Η ένταση της βέβαια είναι μικρότερη από αυτήν που προκύπτει από την περιέργεια ως στέρηση.

Γενικότερα ωστόσο, τα περίεργα άτομα κατέχουν απαραίτητες γνωστικές ικανότητες και δεξιότητες διαχείρισης της «πληροφορίας» και ικανότητα απόρριψης της περιττής πληροφορίας.

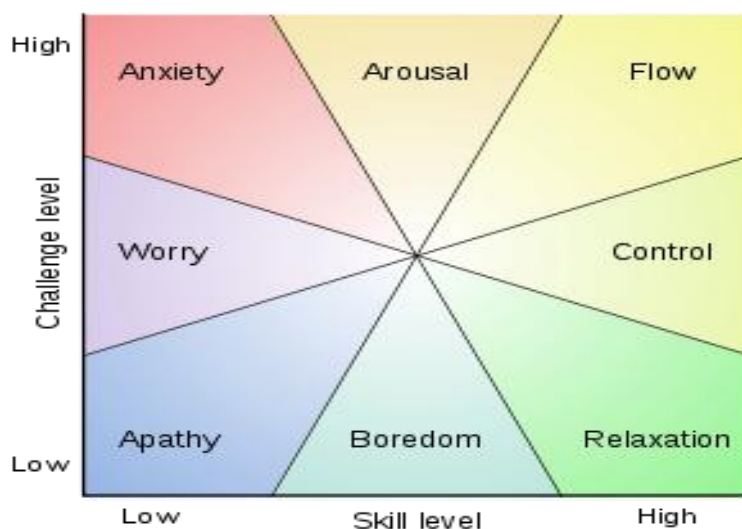
Από την άλλη σύμφωνα με τον Csikszentmihalyi (1990) η επεξεργασία του ερεθίσματος γίνεται μέσα από το βίωμα ροής κατά τη διάρκεια του οποίου το άτομο έχει καθαρούς στόχους, υψηλή συγκέντρωση - αυτοέλεγχο, είναι απορροφημένο πλήρως από τη δραστηριότητα και χάνει την αίσθηση του χρόνου. Για τους Kashdan, Rose και Fincham (2004), η επικέντρωση και η απορρόφηση αποτελούν κεντρικά συστατικά της περιέργειας (Μπούτρη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

4.5. Ψυχολογική ροή

Η ροή, σύμφωνα με τον Csikszentmihalyi (1982· 1988· 1990), αποτελεί μια κατάσταση στην οποία το άτομο είναι απόλυτα συγκεντρωμένο στο έργο του, έχει υψηλή συγκέντρωση προσοχής, σαφείς στόχους, εσωτερικά κίνητρα, ευχαρίστηση, ικανοποίηση, έλεγχο των συναισθημάτων του. Η εμπειρία της ροής βιώνεται συχνά από πολλούς ανθρώπους με θετικά συναισθήματα, που πηγάζουν από την ικανοποίηση τους για την αξιοποίηση των ικανοτήτων τους (Csikszentmihalyi, 1982· 1990· 1997).

Η θεωρία της ψυχολογικής ροής (flow theory) Csikszentmihalyi (1975· 1990) ισχυρίζεται ότι η βίωση της ψυχολογικής ροής προϋποθέτει την ισορροπία μεταξύ της υποκειμενικής αντίληψης του ατόμου για τις ικανότητές του και συγκεκριμένων προωθήσεων για δράση. Η ισορροπία αυτή είναι ιδιαίτερα εύθραυστη και ως αποτέλεσμα έχει τη βίωση ή μη των εξής καταστάσεων: α) οι προωθήσεις του περιβάλλοντος και οι δεξιότητες του ατόμου να είναι χαμηλές, οπότε το άτομο βιώνει απάθεια και η υποκειμενική εμπειρία είναι χαμηλή, β) οι προκλήσεις να αξιολογούνται ως υψηλότερες από τις δεξιότητες, οπότε το άτομο βιώνει άγχος, γ) οι δεξιότητες να αξιολογούνται υψηλότερες από τις προκλήσεις, οπότε το άτομο βιώνει

ανία, δ) η ταυτόχρονη παρουσία υψηλών προκλήσεων (υποκειμενικές) και δεξιοτήτων να βρίσκονται σε ισορροπία πάνω από το μέσο όρο, επομένως το άτομο βρίσκεται σε ψυχολογική ροή και έχει υψηλή εμπειρία.



Σχήμα 2. Η ψυχολογική ροή.

Πηγή: [http://en.wikipedia.org/wiki/Flow_\(psychology\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Flow_(psychology)).

Είναι αναγκαίο να σημειωθεί ότι δίνεται σημασία στην υποκειμενική και μόνο εκτίμηση του ατόμου σχετικά με το ποιες είναι οι προκλήσεις και οι αντίστοιχες ικανότητες.

Η θεωρία της ψυχολογικής ροής έχει μελετηθεί σε τομείς όπως, αναψυχή, οικογένεια, εργασία, αθλητισμός.

Τα βασικά χαρακτηριστικά της ψυχολογικής ροής σύμφωνα με τους Jackson και Csikszentmihalyi (1999) είναι τα εξής: α) ισορροπία μεταξύ προκλήσεων και ικανοτήτων του ατόμου να ανταποκριθεί σ' αυτήν β) συγχώνευση δράσης και επίγνωσης γ) σαφείς στόχοι δ) άμεση ανατροφοδότηση ε) συγκέντρωση στο έργο που συντελείται ζ) αίσθημα ελέγχου η) απώλεια αυτό-συνειδητότητας και θ) μετασχηματισμός του χρόνου.

Από όλα τα χαρακτηριστικά της ψυχολογικής ροής αυτό που είναι κυρίαρχο είναι η ευχαρίστηση και η απόλαυση.

Γενικότερα η ψυχολογική ροή εμφανίζεται σε άτομα που συμμετέχουν σε δομημένες δραστηριότητες όπως η τέχνη, ο αθλητισμός, η εργασία. Και αυτό γιατί τα παραπάνω έχουν συγκεκριμένους στόχους και επιτρέπουν στο άτομο να ασκήσει

έλεγχο. Η ψυχολογική ροή εμφανίζεται όταν υπάρχει ισορροπία μεταξύ των δυνατοτήτων του ατόμου να ασκήσει έλεγχο. Η ψυχολογική ροή εμφανίζεται επίσης όταν υπάρχει ισορροπία μεταξύ των δυνατοτήτων του ατόμου και των απαιτήσεων της δραστηριότητάς του. Με αυτό τον τρόπο, το άτομο, συγκεντρώνει την προσοχή του στο παρόν, εξαφανίζονται οι αρνητικές σκέψεις και βιώνει το αίσθημα υπέρβασης εαυτού το οποίο συχνά οδηγεί σε απώλεια χρόνου.

Επίσης, κατά τη στιγμή που το άτομο βιώνει ψυχολογική ροή υπάρχει μια ιδανική ισορροπία μεταξύ των προκλήσεων και των δεξιοτήτων του, πράγμα το οποίο οδηγεί στην αναδόμηση ισορροπίας περιβάλλοντος και ικανοτήτων.

Σύμφωνα με τον Csikszentmihalyi (1990) κατάλληλες συνθήκες βίωσης ψυχολογικής ροής μπορεί να δημιουργηθούν μέσα από την οριοθέτηση της πραγματικότητας σε κάθε πληροφορήση αποκλείοντας καθετί άλλο σχετικό.

Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση ψυχολογικής ροής και άρα δημιουργίας αυτοτελούς προσωπικότητας, σύμφωνα με τον Csikszentmihalyi (1990· 2000) παίζει η οικογένεια με το να έχει σαφείς στόχους, να παρέχει δυνατότητες επιλογής στο παιδί, να εμπιστεύεται τις επιλογές και τις ικανότητές του και με το να προκαλεί το παιδί στο να εμπλέκεται σε απαιτητικές δραστηριότητες.

Η ψυχολογική ροή βελτιώνει την ποιότητα ζωής του ατόμου μετατρέποντας τη γνώση σε δράση πράγμα το οποίο βεβαίως είναι μια πολύ δύσκολη διαδικασία (Σεργιάννη - Καρακασίδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου 2011).

4.6. Νόημα ζωής

Το νόημα ζωής είναι ένα σύνολο πεποιθήσεων με το δίκαιο και το άδικο, η ικανότητα του ατόμου να ονειρεύεται, η ελπίδα ότι μετά από δύσκολες καταστάσεις όλα θα είναι καλύτερα κ.λ.π. (Masten & Wright, 2010· Southwick, Vythilingam & Charney, 2005). Οι θρησκευτικές και πνευματικές πεποιθήσεις και πρακτικές είναι ένας σημαντικός δρόμος που εξασφαλίζει νόημα ζωής στον άνθρωπο.

Σύμφωνα με τον Kumpfer (2002) η πνευματική και θρησκευτική πίστη συνδέονται με καλύτερη σωματική και συναισθηματική ευεξία, μεγαλύτερη ανθεκτικότητα και καλύτερη προσαρμογή στη ζωή. Υποστηρίζει δε ότι το νόημα της ζωής σχετίζεται επίσης με τον αλτρουισμό ο οποίος χαρακτηρίζει τα ανθεκτικά άτομα και συνδέεται με επιτυχή προσαρμογή μετά από κρίσεις (Λακιώτη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

4.7. Ψυχική Ανθεκτικότητα

Η ανθεκτικότητα αναφέρεται στη θετική προσαρμογή του ατόμου παρά την ύπαρξη δυσχερών καταστάσεων στην αποτελεσματικότητά τους και στην ανάκαμψη από αυτές (Luthar, Cicchetti & Becker, 2000).

Η ανθεκτικότητα ως χαρακτηριστικό προσωπικότητας έχει οδηγήσει σε έρευνες οι οποίες βοήθησαν σημαντικά στην επισήμανση του ρόλου της προσωπικότητας στις αντιδράσεις του στρες. Οι Mancini και Bonanno (2010) επισημαίνουν ωστόσο ότι το άτομο το οποίο δεν είναι τόσο «ανθεκτικό» χρεώνεται την ευθύνη, και αυτό, βεβαίως, δημιουργεί επίσης έντονο στρες στο ίδιο.

Συχνά, η ανθεκτικότητα είναι μια διαδικασία που εμφανίζεται μετά από πολλά χρόνια αφότου έχει συμβεί το τραυματικό γεγονός (Mastey & Reed, 2002).

Σύμφωνα με τους Masten και Obradovic (2008) η ανθεκτικότητα παίρνει διάφορες μορφές και έχει διαφορετικές διαστάσεις, δηλαδή:

α) η ανθεκτικότητα με την έννοια της αντίστασης. Δηλαδή το άτομο διατηρεί τη φυσιολογική του λειτουργία κατά τη διάρκεια αλλά και μετά την έκθεση του στο όποιο τραυματικό γεγονός.

β) η ανθεκτικότητα με την έννοια της ανάρρωσης. Το άτομο, σ' αυτήν την συνθήκη, λυγίζει από την αντιξοότητα αλλά ξαναγυρίζει στην προηγούμενη ισορροπία του.

γ) η ανθεκτικότητα ως ομαλοποίηση. Αυτή εμφανίζεται κυρίως σε παιδιά που γεννιούνται σε αντιξοότητα περιβάλλοντος ή μεγαλώνουν σε ορφανοτροφεία και στη συνέχεια, αν μετακινηθούν σε υγιή περιβάλλοντα, η ανάπτυξή τους είναι ταχεία και φτάνει σε φυσιολογικά επίπεδα.

δ) η ανθεκτικότητα με την έννοια της ανασυγκρότησης ή της μεταμόρφωσης, και αφορά την μετατραυματική ανάπτυξη του ατόμου με την αναδόμηση των αντιλήψεων, των πεποιθήσεων και των συμπεριφορών του.

Η έννοια της ανθεκτικότητας σχετίζεται με ένα σύνολο χαρακτηριστικών και παραγόντων, οι οποίες στο χώρο της ανάπτυξης ψυχοπαθολογίας ομαδοποιήθηκαν σε τρεις κατηγορίες: α) τα χαρακτηριστικά του ίδιου του ατόμου β) τα χαρακτηριστικά της οικογένειας και γ) τα χαρακτηριστικά του ευρύτερου κοινωνικού περιβάλλοντος.

Μεταξύ των παραγόντων αυτών υπάρχει δυναμική αλληλεπίδραση η οποία, τελικά, καθορίζει το επίπεδο της ανθεκτικότητας του ατόμου στην όποια αντίξοη συνθήκη. Σημαντικό ρόλο για το επίπεδο της ανθεκτικότητας παίζει ο βαθμός και το επίπεδο του κινδύνου στον οποίο εκτίθεται το άτομο και η γνωστική κατάσταση του

ατόμου τη χρονική στιγμή που συμβαίνει το δυσάρεστο συμβάν. Π.χ. τα βρέφη μπορεί να μη βιώνουν επιπτώσεις πολέμου επειδή η γνωστική τους κατάσταση είναι χαμηλή τη δεδομένη χρονική περίοδο.

Επίσης σημαντικό ρόλο παίζουν οι προηγούμενες εμπειρίες του ατόμου και η προηγούμενη έκθεση του σε στρεσογόνες καταστάσεις που άλλοτε μειώνουν ή αυξάνουν την ανθεκτικότητά του (Λακιάωτη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

4.8. «Απολαμβάνειν»

Ο όρος *savoring* στα αγγλικά επιλέχθηκε από τους Bryant και Veroff με το σκεπτικό ότι εκφράζει τις γευστικές - αισθησιακές απολαύσεις αλλά και τις πιο γνωσιακές διαδικασίες απόλαυσης. Στα ελληνικά το ρήμα «savor» μεταφράζεται ως γεύομαι απολαμβάνω. Δηλαδή ανατρεφόμαστε σε μια διαδικασία που βιώνεται την παρούσα στιγμή η οποία δεν επικεντρώνεται μόνο στις αισθήσεις αλλά επεκτείνεται και στη νοητική απόλαυση.

Σ' ένα ευρύτερο πλαίσιο το «απολαμβάνειν» συνίσταται στο ότι το άτομο έχει αντιλήψεις και συμπεριφορές καθώς και συναισθήματα που εκτιμούν και επικεντρώνουν σ' ένα θετικό συναίσθημα π.χ. μια γλυκιά κουβέντα από έναν «σημαντικό» άλλο.

Σ' ένα ενδιάμεσο πλαίσιο, η «απόλαυση» είναι μια διαδικασία συμπεριφοριστικών και νοητικών λειτουργιών που μέσα στη διάρκεια του χρόνου μετατρέπουν ένα θετικό ερέθισμα σε θετικά συναισθήματα τα οποία το άτομο τα επισημαίνει και τα απολαμβάνει. Π.χ. η διαδικασία του να λέει «ευχαριστώ» συνδέεται με την ευγνωμοσύνη ή ο θαυμασμός συνδέεται με το δέος κ.λ.π.

Στο μικροεπίπεδο μια στρατηγική απόλαυσης είναι το λειτουργικό συστατικό της διαδικασίας του «απολαμβάνειν». Δηλαδή, υπάρχει μια ειδική σκέψη ή συμπεριφορά που αυξάνει ή μειώνει την ένταση των θετικών συναισθημάτων. Π.χ. το να συγκρατεί κάποιος στη μνήμη του λόγια ή εκφράσεις προσώπου ενός φίλου σε κάποια συνάντησή τους.

Οι διαδικασίες του «απολαμβάνειν» στο χρόνο αναφέρονται στην αναπόληση (*reminiscence*) και στην προσμονή (*anticipating*). Στην περίπτωση της αναπόλησης το άτομο είτε σκέπτεται θετικά συναισθήματα που ανασύρει από το παρελθόν ή απολαμβάνει θετικά συναισθήματα αυτή τη στιγμή που θυμάται το παρελθόν. Στη

δεύτερη περίπτωση της προσμονής το άτομο στέκεται στα θετικά συναισθήματα που φαντάζεται για το μέλλον ή πιστεύει ότι πράγματι το μέλλον του θα είναι θετικό.

Η αναπόληση των θετικών γεγονότων έχει γίνει αντικείμενο μελέτης κυρίως σε πληθυσμό τρίτης ηλικίας (Butler, 1963· Coleman, 1974). Οι Bryant, Smart και King (2005) κάνοντας μία έρευνα σ' ένα δείγμα φοιτητών 180 ατόμων, με σχετικές ερωτήσεις για την αναπόληση κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι όσο πιο συχνά οι φοιτητές αναπολούσαν θετικές αναμνήσεις, τόσο πιο θετική γινόταν η συναισθηματική τους κατάσταση.

Όσοι τελικά, χρησιμοποιούν την αναπόληση ως απόκτηση ενόρασης για το παρόν φαίνεται ότι πιστεύουν περισσότερο στις ικανότητες τους και απολαμβάνουν τις θετικές εμπειρίες τους.

Για την διαδικασία της προσμονής από την άλλη πλευρά δεν υπάρχουν ξεκάθαρα αποτελέσματα ερευνών. Σε πρόσφατες έρευνες των Sheldon και Lyubomirsky (2006) φάνηκε ότι η υγεία των συμμετεχόντων σ' αυτές βελτιώθηκε με το να περιγράφουν γραπτά τον ιδανικό εαυτό τους για το μέλλον.

Ωστόσο, ποια από τις παραπάνω διαστάσεις του «απολαμβάνει» είναι πιο εύκολα ενεργοποιήσιμη στο χρόνο, δεν είναι έτοιμο να εντοπιστεί. Ο Bryant (2003) με το ερωτηματολόγιο του Savoring Beliefs Inventory κατέγραψε αποτελέσματα άτυπων ερευνών τα οποία τον οδήγησαν στο συμπέρασμα, ότι οι άνθρωποι συνήθως θεωρούν πως τα καταφέρνουν καλύτερα να απολαμβάνουν με την αναπόληση και ότι εν τέλει δεν τα καταφέρνουν να επικεντρώσουν την προσοχή τους στο μέλλον και να απολαύσουν τη θετική εμπειρία προκαταβολικά.

Η τελική μορφή της έννοιας του «απολαμβάνει» διατυπώθηκε το 2007 από τους Bryant και Veroff και συχνά μοιάζει με έννοιες που αναπτύχθηκαν από κάποιους παλαιότερους συγγραφείς όπως π.χ. εκτίμηση (Adler & Fagley, 2005), ροή (Csikszentmihalyi, 1990· 1996), εκτίμηση της ομορφιάς και της αρίστευσης και ευγνωμοσύνης (Peterson & Seligman, 2004).

Το 1998, η Fredrickson διατύπωσε τη θεωρία Διεύρυνσης και Δόμησης των θετικών Συναισθημάτων. Σύμφωνα με αυτή, τα θετικά συναισθήματα διευρύνουν τη νοητική ικανότητα του ατόμου, τα πλαίσια επίλυσης προβλημάτων τους αλλά και την ευρύτητα των ιδεών του (διερεύνηση - broadening). Η διεύρυνση σκέψεων και δράσεων συμβάλλει στην ενίσχυση και δόμηση (building) της ανθεκτικότητας. Τα θετικά συναισθήματα μπορούν δε να συμβάλλουν στην αποτελεσματικότερη διαχείριση αρνητικών σκέψεων, συναισθημάτων και καταστάσεων.

Όταν νιώθει κάποιος ένα θετικό συναίσθημα κινητοποιεί τη διαδικασία του «απολαμβάνει» η οποία είναι ένας ενδιάμεσος μηχανισμός ώστε να προκύψει η νοητική διερεύνηση ή η ακύρωση. Επομένως η σχέση μεταξύ των θετικών συναισθημάτων και του «απολαμβάνει» είναι μια κυκλική σχέση αλληλεπίδρασης: το «απολαμβάνει» κινητοποιείται από ένα θετικό συναίσθημα και συνέχεια παράγονται επιπλέον θετικά συναισθήματα.

Οι Bryant και Veroff (2007) κατέγραψαν δέκα διαφορετικές στρατηγικές για την απόλαυση των θετικών εμπειριών δηλαδή: α) απορροφείμαι στη στιγμή β) εκφράζω θετικά συναισθήματα με λόγια και κινήσεις γ) οξύνω τις αισθήσεις μου δ) γεμίζω τη μνήμη μου με θετικές στιγμές ε) συγχαίρω τον εαυτό μου ζ) μοιράζομαι με κάποιον τη θετική στιγμή η) έχω επίγνωση του χρόνου που περνάει θ) μετρώ τις ευλογίες μου ι) σταματώ τις σκέψεις που σκοτώνουν τη χαρά (Kill joy thinking). Οι πρώτες τρεις αφορούν τη συμπεριφορά, οι υπόλοιπες επτά τη γνωσιακή αναδόμηση.

Στη χώρα μας, συχνά, συναντάμε αντιλήψεις περασμένες σε συγκεκριμένες φράσεις του λαού μας οι οποίες σκοτώνουν τη χαρά, όπως «τα γέλια θα σου βγουν σε ξινά» ή «κούφια η ώρα που τ' ακούει» κ.α. (Νατσούλης, 2007). Σε μια επιδημιολογική έρευνα που διεξήγαγαν οι Ευθυμίου, Ευσταθίου και Καλαντζή - Αζίζι (2007), βρέθηκε ότι το ποσοστό των φοιτητών στον ελλαδικό χώρο που αποτελούν δυναμικές περιπτώσεις για κάποια ψυχική διαταραχή έχει αυξηθεί κατά το 10% μέσα σε 15 χρόνια.

Σύμφωνα με τους Bryant και Veroff (2007), η διαδικασία του «απολαμβάνει» είναι κάτι που διδάσκεται. Ωστόσο, δεν υπάρχουν συνολικά ομαδικά προγράμματα ούτε στη χώρα μας αλλά ούτε και στο εξωτερικό για κάτι τέτοιο (Seligman, Rashid & Parks, 2006) παρά μόνο μεμονωμένες ασκήσεις «παρέμβασης για την ευτυχία». Σημαντικό θα ήταν βεβαίως να σχεδιαστούν ειδικά προγράμματα με στρατηγικές που θα συνέβαλλαν στην κινητοποίηση της αναπόλησης στο παρελθόν και της προσμονής μιας θετικής εμπειρίας στο μέλλον.

Σε μια εποχή οικονομικής και γενικότερης κρίσης, οι Γαλανάκης & Σταλίκας (2007) τονίζουν την αναγκαιότητα να δοθεί έμφαση στην καλλιέργεια των θετικών συναισθημάτων ώστε να έχουμε ανθρώπους με θετικά συναισθήματα που όχι μόνο να μη νοσούν από ψυχικές ασθένειες αλλά και να είναι λειτουργικοί, αξιοποιώντας το μέγιστο του δυναμικού τους και απολαμβάνοντας την κάθε στιγμή του εξωτερικού και εσωτερικού τους κόσμου (Μπενέτου - Μαλικιώση, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

5. Η θεωρία των θετικών συναισθημάτων της Fredrickson

Η Fredrickson (2001) υποστηρίζει ότι το συναίσθημα είναι μια πολυσύνθετη αντιδραστική τάση απέναντι σε κάποιο ερέθισμα που εκδηλώνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα. Είναι δηλαδή το συναίσθημα, μια μορφή αντίδρασης του οργανισμού στις εξελίξεις του περιβάλλοντος. Αν το ερέθισμα υπάρχει και προσληφθεί από το άτομο αλλά δεν ακολουθήσει καμιά αντίδραση σε κανένα επίπεδο, τότε μιλάμε για απουσία συναισθήματος. Άρα το συναίσθημα αποτελεί ψυχική αντίδραση σ' ένα ερέθισμα.

Το συναίσθημα επομένως, όπως η Fredrickson το ορίζει, δεν πρέπει να συνδέεται με τη συναισθηματική διάσταση της διάθεσης. Η διάθεση χρωματίζει το συναίσθημα, αλλά δεν προέρχεται από συγκεκριμένο ερέθισμα και αποτελεί, σε αντίθεση με το συναίσθημα μια πιο γενική αντίδραση. Επίσης η διάθεση έχει μεγάλη διάρκεια και μικρή ένταση σε αντίθεση με το συναίσθημα που έχει μεγάλη ένταση και μικρή διάρκεια.

Η Fredrickson μετά την παραπάνω διάκριση διάθεσης - συναισθήματος μελέτησε τα θετικά συναισθήματα σε συνεργασία με τον Levenson. Σε έρευνα που πραγματοποίησε το 1998 διαπίστωσε τη διαφορά θετικών και αρνητικών συναισθημάτων. Δηλαδή, τα αρνητικά συναισθήματα «φυλακίζουν» τον άνθρωπο σε συγκεκριμένες συμπεριφορές ενώ αντίθετα τα θετικά τον «απελευθερώνουν» και του επιτρέπουν να δράσει και να συμπεριφερθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους.

Η Fredrickson, υποστήριξε ότι τα θετικά συναισθήματα δε μας δημιουργούν προδιάθεση για συγκεκριμένη και αναπόφευκτη δράση αλλά αυτό που επιτυγχάνουν είναι να οδηγούν το άτομο σε μια διαδικασία ψυχικής, κοινωνικής και συναισθηματικής διεύρυνσης, έτσι ώστε αυτό να δοκιμάζει ανεξερεύνητες δυνατότητες, να διαμορφώνει νέες πρωτότυπες ιδέες.

Το σημαντικότερο, ωστόσο, πλεονέκτημα της διεύρυνσης από τη βίωση θετικών συναισθημάτων είναι ότι το άτομο, εξαιτίας τους, αποκτά ισχυρούς νοητικούς, ψυχικούς, κοινωνικούς και συναισθηματικούς πόρους που διαρκούν στο χρόνο. Η στιγμιαία βίωση ενός θετικού συναισθήματος επιτυγχάνει μεγαλύτερη εσωτερική ισορροπία του ατόμου που το οδηγεί σε πιο ώριμο τρόπο ζωής.

Η Fredrickson με τη θεωρία της ατέρμονης ανεπισδόμενης σπείρας υποστηρίζει ότι με τη στιγμιαία βίωση ενός θετικού συναισθήματος και τον εμπλουτισμό των πόρων του ατόμου, τροφοδοτούνται και άλλα θετικά συναισθήματα του, τα οποία με τη σειρά τους θα οδηγήσουν σε νέα διεύρυνση, σχηματίζοντας έτσι

ένα είδος σπείρας η οποία ανελίσσεται συνεχώς. Έτσι το άτομο οχυρώνει τη ψυχική του υγεία απέναντι σε κάθε διαταραχή και ωριμάζει με ιδανικό τρόπο. Οι παραπάνω διαπιστώσεις θα φανούν εξαιρετικά μεγάλης σημασίας για την ψυχοθεραπεία στο μέλλον (Fredrickson & Joiner, 2002).

Μια άλλη σημαντική ιδέα της θεωρίας των θετικών συναισθημάτων είναι η λεγόμενη υπόθεση του αντιδότη, που υποστηρίζει ότι τα θετικά συναισθήματα μπορούν να θωρακίσουν το άτομο απέναντι στα αρνητικά συναισθήματα λειτουργώντας ως αντίδοτο (Fredrickson & Mancuso, 2002).

Ιδιαίτερα αξία για την ψυχοθεραπεία όμως έχει η έννοια της διεύρυνσης, όπως αναλύθηκε προηγουμένως. Αυτή, συναντάται σε διαφορετικές ψυχοθεραπευτικές προσεγγίσεις με σκοπό να διευρυνθεί η αντίληψη του ασθενή ώστε να βρει νέους τρόπους σκέψης και δράσης για την επίλυση των προβλημάτων του.

Η δομική προσέγγιση, για παράδειγμα, χρησιμοποιεί τη δύναμη της αφήγησης και οι δομιστές ζητούν από τον ασθενή να διηγηθεί το πρόβλημα του προφορικά ή γραπτά, με τη μορφή μιας ολοκληρωμένης ιστορίας ώστε να σχηματίσει πληρέστερη αντίληψη των προβλημάτων που τον απασχολούν. Άρα εδώ έχουμε «διερεύνηση» της οπτικής του ασθενούς που οδηγείται σε πληθώρα λύσεων.

Οι συμπεριφοριστές από την άλλη, υποστηρίζουν ότι οι αλλαγές στην συμπεριφορά (μέσω μάθησης) είναι μόνιμες και έχουν τη δυνατότητα να επηρεάζουν τις νοητικές λειτουργίες, το συναίσθημα και τη διάθεση του ατόμου. Η συμπεριφοριστική προσέγγιση, λοιπόν, προσπαθεί να «διδάξει» στους πελάτες της τρόπους συμπεριφοράς που αδυνατούν να εκδηλώσουν ως εκείνη τη στιγμή. Δηλαδή, προσπαθεί να βοηθήσει τον ασθενή να «διευρύνει» το πεδίο των εναλλακτικών συμπεριφορών του.

Οι εστιασμένες στη λύση προσεγγίσεις, χρησιμοποιούν τη διεύρυνση για να ξεφύγει ο ασθενής από τη «στενή» αντίληψη των δεδομένων του και να τα τοποθετήσει σε μια πιο ρεαλιστική βάση ώστε, τελικά, να τα αντιμετωπίσει ευκολότερα.

Οι ψυχοδυναμικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι το κλειδί στην ψυχοθεραπεία είναι η ενόραση. Ο ασθενής μέσω αυτής έρχεται σε πιο άμεση επαφή και επίγνωση του ψυχικού του κόσμου, μιλώντας για τις επιθυμίες του, τα όνειρά του κ.τ.λ.

Οι ανθρωπιστικές θεωρίες τέλος, έχουν στόχο στα πλαίσια μιας αυθεντικής, γεμάτης αποδοχή σχέσης, ο ασθενής να «βιώσει» τα στοιχεία που συνδέονται με το πρόβλημά του. Έτσι, θα «μετακινηθεί» από το σημείο περιορισμένης οπτικής του

προβλήματος του, σε φρέσκες και λειτουργικές ιδέες και θα καταστεί ανοιχτός στην εμπειρία (Rogers, 1961). Η «διεύρυνση» επομένως, όπως ορίστηκε από τη Fredrickson έχει κοινό περιεχόμενο με τη βίωση (Σταλίκας - Μπούτρη 2004. Γαλανάκης - Μερτίκα - Σεργιάννη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου 2011).

6. Θετικά στοιχεία του χαρακτήρα - Αρετές

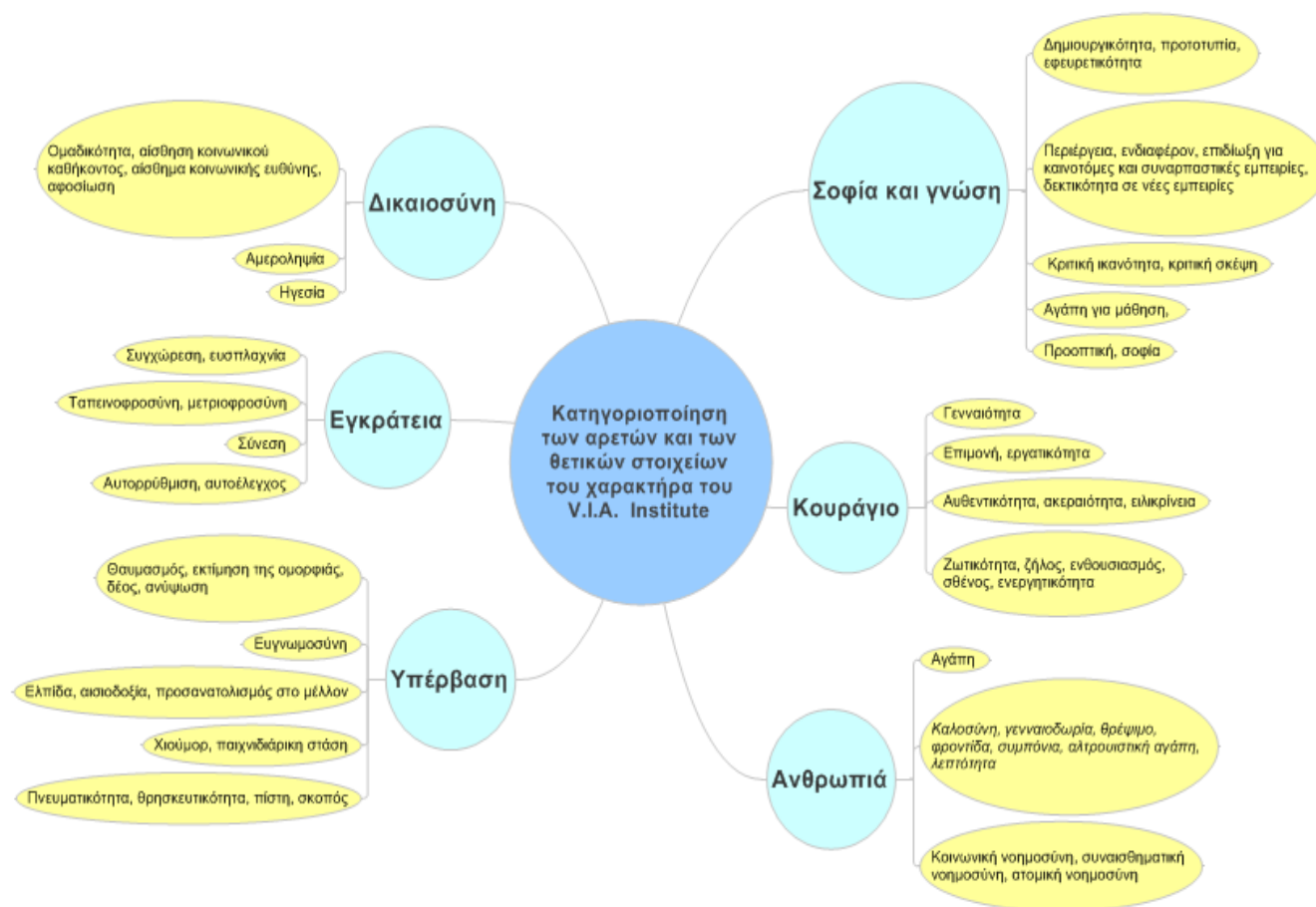
Η μελέτη των αρετών και των θετικών στοιχείων του χαρακτήρα είχε παραγνωρισθεί μέχρι πρόσφατα από την επιστήμη της Ψυχολογίας. Κι' αυτό, γιατί δεδομένες έννοιες, αξιολογικά, συνδέονται με τον κοινωνικό συντηρητικό ή τον θρησκευτικό ηθικό δογματισμό.

Ωστόσο την τελευταία δεκαετία έχει αυξηθεί το ενδιαφέρον για την κατηγοριοποίηση των θετικών στοιχείων του χαρακτήρα. Μια τέτοια κατηγοριοποίηση με σημαντική ερευνητική απήχηση είναι αυτή του VIA Institute. Ο αρχικός στόχος του Ινστιτούτου ήταν να αξιολογήσει την αποτελεσματικότητα των προγραμμάτων υποστήριξης - εμπύχωσης των νέων, αλλά το εύρος της εργασίας που πραγματοποιήθηκε, οδήγησε στη διερεύνηση περισσότερων πεδίων ανθρώπινης λειτουργικότητας. Το συγκεκριμένο Ινστιτούτο έρχεται στον αντίποδα του DSM, το οποίο κατηγοριοποιεί τις ψυχικές διαταραχές του ατόμου. Το VIA Institute κατηγοριοποιεί τα θετικά στοιχεία του κάθε ανθρώπου και περιλαμβάνει διαστάσεις που αντανakλούν περιοχές της βέλτιστης ανθρώπινης λειτουργίας μελετώντας τα θετικά στοιχεία ουσιαστικά ως ατομικές διαφορές.

Η αναγνώριση των θετικών στοιχείων του χαρακτήρα έχει οδηγήσει στην κατασκευή ψυχομετρικών εργαλείων που παρεμβαίνουν ουσιαστικά στην δημιουργία της καλής ζωής (Peterson & Seligman, 2004). Σημαντικό ψυχομετρικό εργαλείο αποτελεί το ερωτηματολόγιο των Peterson και Seligman που έχει μεταφραστεί στην ελληνική γλώσσα από τους Δημητριάδου και Σταλικά.

6.1. Η κατηγοριοποίηση του V.I.A. Institute

Σύμφωνα με το VIA Institute αναγνωρίζονται 24 θετικά στοιχεία του χαρακτήρα που κατηγοριοποιούνται σε 6 αρετές.



Σχήμα 3. Η κατηγοριοποίηση του VIA Institute.

Πηγή: Σταλίκας - Μυτσκίδου (2011).

Σοφία - Γνώση: η αρετή αυτή περιλαμβάνει γνωστικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη χρήση της γνώσης ώστε να «χτιστεί» μία καλή ζωή.

Δημιουργικότητα: αφορά την πρωτοτυπία αλλά και τη λειτουργικότητα της σκέψης και της συμπεριφοράς του ατόμου. Ως ατομική διαφορά η δημιουργικότητα εμφανίζει διακυμάνσεις. Υψηλό βαθμό δημιουργικότητας παρουσιάζουν οι καλλιτέχνες, χαμηλό εκείνη που πολύ σπάνια έχουν πρωτότυπες ιδέες και μέτριο τα άτομα που ενδέχεται να έχουν πρωτότυπες ιδέες αλλά τις εκφράζουν μόνο σε φιλικό ή οικογενειακό πεδίο.

Περιέργεια: συνδέεται με θετικά συναισθήματα δημιουργικότητας, διάθεσης αμφισβήτησης στερεοτύπων, υψηλούς εργασιακούς στόχους, αυτονομία κ.λ.π.

Κριτική ικανότητα: αποτελεί τον αντίποδα της τάσης για αποδοχή ευρέως αποδεκτών ιδεών ή στάσεων. Αυξάνεται με το επίπεδο εκπαίδευσης του ατόμου και την ηλικία.

Αγάπη για μάθηση: συνδέεται με την περιέργεια και τη βίωση θετικών συναισθημάτων κατά τη διάρκεια απόκτησης γνώσεων και συσχετίζεται με την ψυχολογική και σωματική ευεξία (Renninger & Shumar, 2002).

Προοπτική: προϋποθέτει αυξημένο επίπεδο γνώσεων και κριτικής ικανότητας. Σχετίζεται με την ψυχοκοινωνική ανάπτυξη και ευημερία του ατόμου, ιδιαίτερα των μεγαλύτερων σε ηλικία ατόμων (Ardelt, 1997). Ακόμη σχετίζεται με τη δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες, την απουσία νευρωτισμού, την κοινωνική νοημοσύνη.

Κουράγιο: είναι θετικό στοιχείο του χαρακτήρα που βοηθάει στη συνειδητή επιδίωξη για την επίτευξη στόχων ακόμη και σε περιπτώσεις που υπάρχουν εσωτερικά - εξωτερικά εμπόδια και δυσκολίες.

Γενικότερα, η επιμονή και η ζωτικότητα είναι μερικά από τα θετικά στοιχεία του ανθρώπου που καθορίζονται και καθορίζουν την έννοια του κουράγιου.

Ανθρωπιά: αφορά στην φροντίδα και την προσέγγιση του άλλου ατόμου. Στα πλαίσια της ανθρωπιάς η αγάπη σύμφωνα με τον Peterson και τους συν. (2004), αποτελεί την ασφαλή προσκόλληση στον «άλλο» και οχυρώνει το άτομο που την έχει ως στοιχείο του χαρακτήρα του να «εμπιστεύεται» και να προσαρμόζεται ευκολότερα στις καταστάσεις.

Άλλα θετικά στοιχεία που αφορούν στην ανθρωπιά είναι η καλοσύνη, η κοινωνική (συναισθηματική) νοημοσύνη, η δικαιοσύνη, η ομαδικότητα, η αμεροληψία και η ηγεσία.

Εγκράτεια: είναι θετικό στοιχείο του χαρακτήρα του ατόμου που το προστατεύει από την υπερβολή χωρίς να το εμποδίζει να συμμετέχει στις διάφορες δραστηριότητες. Δομικά στοιχεία της εγκράτειας είναι η συγχώρεση, η ταπεινοφροσύνη, η μετριοφροσύνη, η σύνεση, ο αυτοέλεγχος.

Υπέρβαση: η αρετή αυτή συνιστάται στο ότι τα θετικά στοιχεία του ατόμου στοχεύουν όχι μόνο στη συσχέτιση του με τους άλλους αλλά και με όλο τον κόσμο ως ολότητα. Στα πλαίσια της υπέρβασης περιλαμβάνονται τα θετικά χαρακτηριστικά του ατόμου, όπως ο θαυμασμός, η ευγνωμοσύνη, η ελπίδα, το χιούμορ, η πνευματικότητα (θρησκευτικότητα).

6.1.1. Διαφοροποίηση ανάμεσα στα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα και των γνωρισμάτων της προσωπικότητας.

Σύμφωνα με τους Peterson & συν. (2004) οι δύο παραπάνω έννοιες συγκλίνουν αλλά και έχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ τους.



Σχήμα 4. Χαρακτηριστικά προσωπικότητας και θετικά στοιχεία του χαρακτήρα.

Πηγή: Σταλίκας - Μυτσκίδου (2011).

Τα κοινά τους στοιχεία, είναι ότι τόσο, τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα όσο και τα γνωρίσματα της προσωπικότητας έχουν σταθερότητα μέσα στη διάρκεια του χρόνου και στις διαφορετικές περιστάσεις.

Εκφράζονται επίσης, και τα δύο, μέσω σκέψεων, συναισθημάτων και μετρώνται ως ατομικές διαφορές. Η κατηγοριοποίηση του VIA Institute και η σύγχρονη προσέγγιση της προσωπικότητας, αναγνωρίζουν τη σημασία της αλληλεπίδρασης του ατόμου με το περιβάλλον (Μόττη - Στεφανίδη, 1996).

Από τη άλλη μεριά, φαίνεται ότι το περιβάλλον παίζει σπουδαιότερο ρόλο στη διαμόρφωση των θετικών στοιχείων του χαρακτήρα από ότι της προσωπικότητας. Επίσης ο ρόλος της κληρονομικότητας είναι λιγότερο ισχυρός για τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα. Τα θετικά στοιχεία έχουν ηθική αξία σε αντίθεση με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

6.1.2. Διαφοροποίηση θετικών στοιχείων χαρακτήρα και ικανοτήτων - ταλέντων.

Τα ταλέντα και ικανότητες, ως έμφυτα χαρακτηριστικά του ατόμου μπορούν να αναπτυχθούν μέσω της άσκησης αλλά, ωστόσο, υπόκεινται σε πολύ μικρότερες διαφοροποιήσεις από ότι τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα. Επίσης δεν έχουν ηθική αξία σε αντίθεση με τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα που παρουσιάζουν ισχυρή ηθική βαρύτητα.

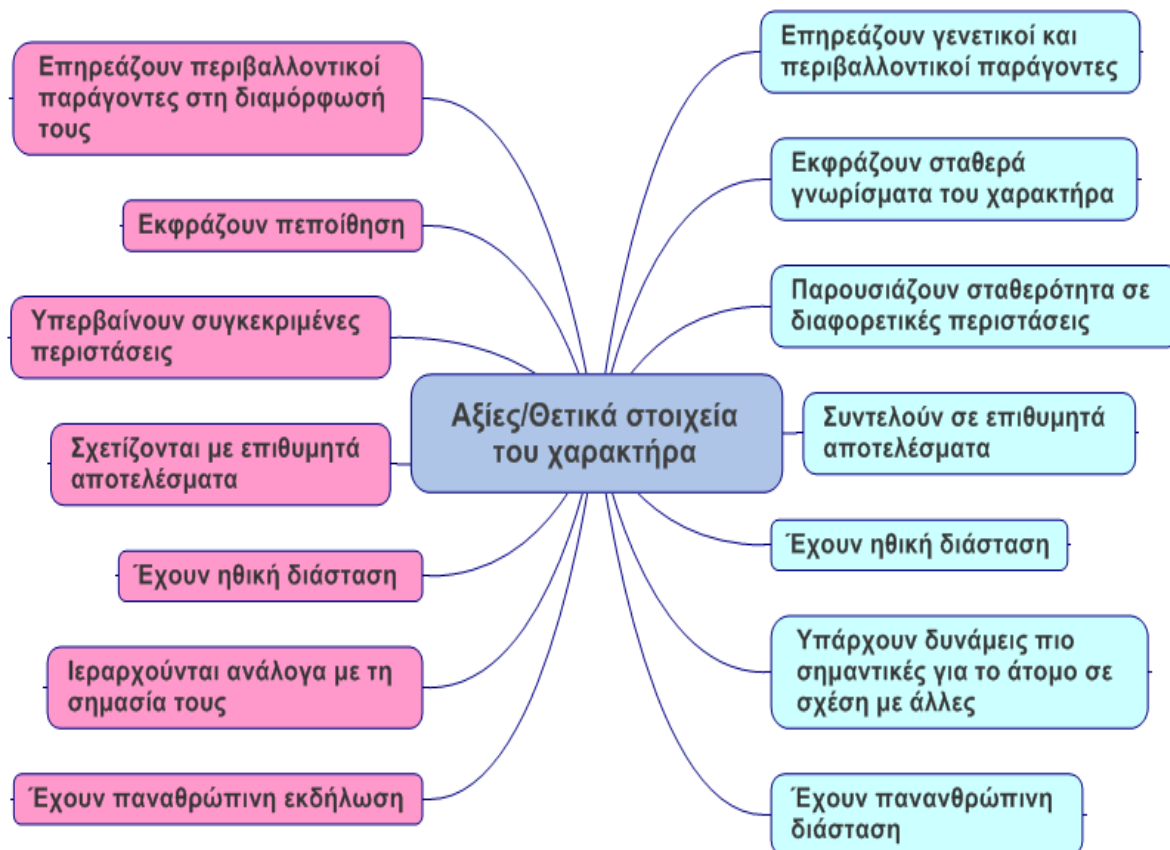


Σχήμα 5. Ταλέντα / ικανότητες και θετικά στοιχεία του χαρακτήρα.

Πηγή: Σταλίκας - Μυτσκίδου (2011).

6.1.3. Διαφοροποίηση μεταξύ θετικών στοιχείων του χαρακτήρα και αξιών

Και οι δύο έννοιες, παρουσιάζουν σταθερότητα μέσα στο χρόνο, ιεραρχούνται με τον ίδιο τρόπο ως σύστημα προτεραιοτήτων του ατόμου (Schwartz, 1994) και συχνά και οι δύο έχουν οικουμενική διάσταση ανεξάρτητα από το κοινωνικό - πολιτισμικό πλαίσιο στο οποίο αναπτύσσονται. Οι διαφορές τους έγκειται στο ότι οι αξίες αποτελούν μια αξιολογική κρίση κατά βάση, ενώ τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα εκφράζουν σταθερά γνωρίσματα του ατόμου. Επίσης, οι αξίες διαμορφώνονται με επίδραση του περιβάλλοντος ενώ τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα προέρχονται και από γενετικούς παράγοντες.



Σχήμα 6. Αξίες και θετικά στοιχεία του χαρακτήρα.

Πηγή: Σταλίκας - Μυτσκίδου (2011).

Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να υπογραμμίσουμε τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα δεν επιβάλλονται από εξωτερικούς παράγοντες αλλά είναι αποτέλεσμα συντελεστικής μάθησης. Γίνονται αντιληπτά και εξελίσσονται μέσω διεργασιών που το ίδιο το άτομο επιλέγει (Seligman, 2002). Επομένως είναι η επιλογή του ατόμου η θέληση και η προσωπική του ευθύνη, οι οποίες θα ενεργοποιήσουν τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα ή όχι.

Πάντως, η πλήρη απουσία τους, κατά τους Seligman & Peterson (2003), δημιουργούν δυσλειτουργικές καταστάσεις στη ζωή των ατόμων και πιθανότητα να αποτελέσουν τον πυρήνα εκδήλωσης ψυχικών διαταραχών (Δημητριάδου - Ζύμνη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Η αναγνώριση των θετικών στοιχείων του χαρακτήρα έχει οδηγήσει στην κατασκευή ψυχομετρικών εργαλείων που παρεμβαίνουν ουσιαστικά στην δημιουργία της καλής ζωής (Peterson & Seligman, 2004).

6.1.4. Ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα

Στόχος των ερευνητών της Θετικής Ψυχολογίας σύμφωνα με τους Sheldon & King (2001) είναι η επιστημονική κατανόηση της ανθρώπινης ύπαρξης και η ολιστική προσέγγιση της ανθρώπινης εμπειρίας, κατανοώντας όχι μόνο τον πόνο αλλά και τη χαρά καθώς και την αλληλοεπίδρασή τους ενσωματώνοντας και θετικές διαστάσεις στο χώρο της ψυχοθεραπείας και οργανωτικής ψυχολογίας, προσανατολιζόμενοι παράλληλα στη δημιουργία παρεμβάσεων που θα προάγουν την ευτυχία.

Στο πλαίσιο, λοιπόν, αυτό έχουν κατασκευαστεί ψυχομετρικά εργαλεία που αποτυπώνουν τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα του ανθρώπου, όπως, η αισιοδοξία, η περιέργεια και η πνευματικότητα.

Στον ελληνικό χώρο υπάρχουν αρκετά ψυχομετρικά εργαλεία κατασκευασμένα ή σταθμισμένα, όπως το Ερωτηματολόγιο Θετικών Στοιχείων του Χαρακτήρα (VIA Inventory of Strengths (VIA-IS) που περιγράφει και καταγράφει τα θετικά στοιχεία του χαρακτήρα των ανθρώπων (Peterson & Seligman, 2004). Είναι ένα ερωτηματολόγιο αυτο-αναφοράς και αποτελείται από 240 προτάσεις, αναλύεται δε σε 24 κλίμακες που κάθε μία αντιστοιχεί σε ένα θετικό στοιχείο του χαρακτήρα. Οι προτάσεις απαντώνται με βάση μια 5βαθμη Likert Scale. Στην Ελλάδα το ερωτηματολόγιο από την πιλοτική φάση της στάθμισης (Δημητριάδου & Σταλίκας, 2011) δείχνει ότι οι δείκτες αξιοπιστίας και εγκυρότητας κρίνονται ικανοποιητικοί.

Μερικά από τα ψυχομετρικά εργαλεία που υπάρχουν στην Ελλάδα είναι:

- ✓ Το Ερωτηματολόγιο Περιέργειας και Ενεργητικής Διερεύνησης (Kasdan, Rose & Fincham, 2004) με ικανοποιητικούς δείκτες εγκυρότητας και αξιοπιστίας και συγγραφείς τους Αυγουστάκη, Δημητριάδου & Σταλίκας (2011).
- ✓ το Ερωτηματολόγιο Απόδοσης Αιτιών (Attribution Style Questionnaire - ASQ, Seligman) που περιγράφει τους τρόπους που κάποιος αιτιολογεί ή ερμηνεύει διάφορα γεγονότα, θετικά ή αρνητικά και μπορεί να αναλυθεί με βάση δυο ακόμα βαθμολογίες, την Απόγνωση και την Αισιοδοξία. Βρίσκεται σε φάση στάθμισης (Δημητριάδου & Σταλίκας, 2011), οι δε δείκτες αξιοπιστίας και εγκυρότητας κρίνονται ικανοποιητικοί.

- ✓ Η Κλίμακα Συγχώρεσης (Heartland Forgiveness Scale - HFS) από τους Snyder & Yamhure Thomson όπου στην Ελλάδα, σύμφωνα με τους Λαμπροπούλου & Χατζηχρήστου (2011), οι δείκτες αξιοπιστίας κυμαίνονται από 0,70 έως 0,83.
- ✓ Η Αναθεωρημένη Κλίμακα Εκφράσεων Πνευματικότητας (Expressions of Spirituality Inventory-Revised ESI-R) της D.A. Macdonald όπου στην Ελλάδα οι ψυχομετρικές ιδιότητες είναι υπό μελέτη από τους Κλεφτάρα & Ψαρρά (2011).
- ✓ Η Κλίμακα Ευεξίας ως προς την Πνευματικότητα (The Spiritual Well-Being Scale SWBS) των R.F. Paloutzian και C.W. Ellison που μετρά την υποκειμενική αντίληψη που έχει ένα άτομο για την ποιότητα της ζωής του σε σχέση με την πνευματικότητα.
- ✓ Το Τεστ Θετικών Συναισθημάτων (Fredrickson, Waugh & Larkin) που στηρίζεται στη θεωρία της Διεύρυνσης και Δόμησης της B. Fredrickson. Ο δείκτης αξιοπιστίας κρίνεται ικανοποιητικός ενώ η εγκυρότητα του είναι υπό μελέτη από τους Γαλανάκη & Σταλικά (2011), (Σταλίκας & Μυτσκίδου, 2011).

Στο Παράρτημα βρίσκονται συνοπτικοί πίνακες των ψυχομετρικών εργαλείων που υπάρχουν διαθέσιμα στον ελληνικό χώρο (Πίνακες 1 και 2).

7. Θετική Ψυχολογία και διαπολιτισμικότητα

Την εποχή της πολυπολιτισμικότητας και της παγκοσμιοποίησης η σύζευξη Θετικής Ψυχολογίας και Διαπολιτισμικής Ψυχολογίας κρίνεται αναγκαία για την κατανόηση των δυσκολιών και προβλημάτων των ατόμων που προέρχονται από διαφορετικό πολιτισμικά υπόβαθρο.

7.1. Διαπολιτισμικότητα

Η παγκοσμιοποίηση, η ανάπτυξη τεχνολογιών και η μεγάλες κοινωνικές ανισότητες έχουν οδηγήσει μεγάλες μάζες πληθυσμού σε μετακίνηση προς άλλες χώρες με σκοπό την βελτίωση των συνθηκών ζωής τους.

Αυτές οι μάζες διαφοροποιούνται ως προς την εθνότητα, τη θρησκεία, τη γλώσσα, το κοινωνικο-οικονομικό υπόβαθρο και τον πολιτισμό από τον υπόλοιπο πληθυσμό της χώρας που επισκέπτονται και πολλοί από αυτούς έχουν βιώσει τον ρατσισμό και τον κοινωνικό αποκλεισμό εξαιτίας της ιδιαιτερότητάς τους (ΕΚΕΠ, 2003).

Σύμφωνα με τους Γιωτσίδη & Σταλίκας (2004), η αντιμετώπιση των δυσκολιών των ατόμων αυτών με τις κλασσικές μεθόδους θεραπείας δεν είναι αποτελεσματική καθώς αυτό που χρειάζεται είναι μια πολυπολιτισμική συμβουλευτική προσέγγιση (ΕΚΕΠ, 2003).

7.1.1. Πολιτισμός - Πολιτισμική διαφοροποίηση

Ο πολιτισμός κυριαρχεί στη ζωή μας και οι πολιτισμικές μας αξίες και πεποιθήσεις επηρεάζουν τις αποφάσεις μας, τη συμπεριφορά μας, τις σχέσεις μας και τους στόχους μας είτε τις αγνοούμε είτε έχουμε πλήρη επίγνωση αυτών. Όλοι μας «ανήκουμε» σε πολλές και διαφορετικές κουλτούρες (Pedersen & Ivey, 1993) που η κάθε μια από αυτές επηρεάζει τον τρόπο που σκεφτόμαστε και ενεργούμε ανάλογα.

Σύμφωνα με τους Toomey & Oetzel (2001) «η κουλτούρα είναι ένα μαθημένο σύστημα εννοιών (παραδόσεις, αξίες, αντιλήψεις, νόρμες και σύμβολα) που μεταβιβάζεται από τη μια γενιά στην άλλη και σηματοδοτεί μια συγκεκριμένη αίσθηση κοινής ταυτότητας και κοινότητας ανάμεσα στα άτομα που ανήκουν σε αυτήν την κουλτούρα». Το σύστημα αξιών μεταβιβάζεται σε εμάς από τους σημαντικούς Άλλους, άτομα και ομάδες που βρίσκονται γύρω μας μέσα από την αλληλεπίδραση μαζί τους. Η δε επιρροή του πολιτισμού μας είναι καθοριστική στη διαμόρφωση της προσωπική μας ταυτότητας.

Σύμφωνα με τον Peterson (2004) «ο πολιτισμός μοιάζει με παγόβουνο: τα βαθύτερα στρώματα (παραδόσεις, αξίες, στάσεις) είναι κρυμμένα από την άμεση θέα και οπτική μας» (Πίνακας 1.).

Αυτό που βλέπουμε είναι η ορατή επιφάνεια, τα εξωτερικά στοιχεία μιας πολιτισμικής ταυτότητας όπως η μουσική και η μόδα καθώς και τα λεκτικά και μη λεκτικά σύμβολα. Οι βαθιά κρυμμένες αξίες είναι η κρυμμένη επιφάνεια του παγόβουνου, η αόρατη κουλτούρα που μαθαίνουμε μέσα στον πολιτισμό που ζούμε.

Πίνακας 1. Τα βασικά και τα μικρότερης σημασίας ζητήματα πολιτισμού. Προσαρμογή από τον Peterson (2004).

Cultural intelligence: a guide to working with people from other cultures. Maine: Intercultural Press (ΕΚΕΠ, 2011).

	Βασικά θέματα κουλτούρας	Μικρότερης σημασίας ζητήματα κουλτούρας
ΑΟΡΑΤΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ «Βάση του παγόβουνου	Παραδείγματα: κεντρικές αξίες, στάσεις και πεποιθήσεις, κοινωνικές νόρμες, νομικό πλαίσιο, ιστορία, γνωστικές διαδικασίες	Παραδείγματα: δημοφιλή θέματα, γνώμες, προτιμήσεις, ειδικές γνώσεις (π.χ. γεγονότα που αφορούν στην κουλτούρα αυτή)
ΟΡΑΤΗ ΚΟΥΛΤΟΥΡΑ «Κορυφή του παγόβουνου»	Παραδείγματα: αρχιτεκτονική, γεωγραφία, κλασσική λογοτεχνία, πολιτικά πρόσωπα, παραδοσιακή μουσική	Παραδείγματα: χειρονομίες, γλώσσα του σώματος, χρήση του χώρου, ένδυση, τρόπος ζωής, φαγητό, χόμπυ, μουσική και καλλιτεχνήματα

Κατά τον Τριάντη (1980) ο «πολιτισμός» περιλαμβάνει φυσικά στοιχεία του περιβάλλοντος όπως κτίρια και δρόμοι αλλά και υποκειμενικά στοιχεία όπως ρόλοι, αξίες, στάσεις και μύθοι. Ο Τριάντης (1994) μιλά για «υποκειμενικό πολιτισμό». Θεωρεί ότι είμαστε υποκειμενικοί και αξιολογούμε τους άλλους σύμφωνα με τις παραδόσεις του πολιτισμικού μας πλαισίου. «Βλέπουμε θετικά χαρακτηριστικά στον εαυτό μας και αρνητικά στη συμπεριφορά του ξένου, την οποία ερμηνεύουμε σύμφωνα με το δικό μας πολιτισμό» (ΕΚΕΠ, 2011).

Σύμφωνα με τους Pedersen & Ivey (1993) ο πολιτισμός μπορεί να περιλαμβάνει: την εθνικότητα, τη γλώσσα, το θρήσκευμα, την κοινωνική κατάσταση,

το φύλο, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο, το επάγγελμα ή απασχόληση, την οικονομική κατάσταση και τον τόπο κατοικίας (ΕΚΕΠ, 2011).

Ο όρος πολιτισμός, λοιπόν, είναι ευρύτερος του όρου «φυλή» καθώς η φυλή αναφέρεται στα βιολογικά χαρακτηριστικά των ανθρώπων (Γιωτσίδη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011). Είναι επίσης ευρύτερος του όρου «έθνος» καθώς το έθνος αναφέρεται στην αίσθηση που έχουν τα μέλη μιας ομάδας - λόγω ομοιοτήτων στα ήθη, στα έθιμα και στις αναμνήσεις - ότι ανήκουν σε συγκεκριμένη εθνική ομάδα άσχετα από τη βιολογική τους κοινότητα (ΕΚΕΠ, 2011).

7.1.2. Διαπολιτισμικός - Πολυπολιτισμικός

Αν και συχνά οι όροι «πολυπολιτισμικός» και «διαπολιτισμικός» χρησιμοποιούνται αμοιβαία, κάποιους μελετητές διαφοροποιούν τους δύο όρους. Ο όρος «διαπολιτισμικός» (intercultural) αναφέρεται (Hoff στο Κανακίδου & Παπαγιάννη, 1998) στην αλληλεπίδραση των διαφόρων πολιτισμών και σε μια νέα μορφή συμβίωσης των πολιτισμών όπου επιδιώκεται η επαφή των ανθρώπων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο, υπάρχει πολυγλωσσία και κάθε ξένη προς εμάς συνήθεια και συμπεριφορά μπορεί να γίνει αποδεκτή.

Ο όρος «πολυπολιτισμικότητα» (multiculturalism) αφορά σύμφωνα με τους Shiraev & Levy (2007) την ύπαρξη ισοτιμίας ανάμεσα στις διάφορες εθνικές ομάδες και πολιτισμούς και το δικαίωμα αυτόνομης ανάπτυξης της μοναδικότητας που χαρακτηρίζει την κάθε μία από αυτές.

Οι δυο έννοιες δεν ταυτίζονται καθώς η έννοια «πολυπολιτισμικός» αναφέρεται απλά στην συνύπαρξη διαφορετικών πολιτισμών ενώ η έννοια «διαπολιτισμικός» είναι ευρύτερη καθώς αναφέρεται στην αλληλοσυσχέτιση των διαφόρων πολιτισμών και όχι στην απλή παράλληλη διαβίωσή τους (ΕΚΕΠ, 2011).

7.2. Διαπολιτισμική Ψυχολογία

Η αντιμετώπιση των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν πολιτισμικά διαφοροποιημένα άτομα που δεν ανήκουν στην κυρίαρχη κουλτούρα με τη χρήση των δυτικών μοντέλων ψυχοθεραπείας (ψυχαναλυτική, συμπεριφοριστική προσέγγιση) κρίνεται ανεπαρκής καθώς στηρίζονται στον Δυτικό τρόπο σκέψης και πολιτισμό και σύμφωνα με τον Fernando (1991) «οι Δυτικές αντιλήψεις περί νοητικής υγείας έχουν

επηρεαστεί σημαντικά από την ρατσιστική ιδεολογία» (Mohamed, επιμ. Feltham & Horton, 2001).

Η πολυπολιτισμική συμβουλευτική προσέγγιση είναι, λοιπόν, απαραίτητη για την αποτελεσματική διαχείριση προβλημάτων και δυσκολιών ατόμων με διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο και διαφορετικές αξίες και πεποιθήσεις.

Σύμφωνα με τον Kareem (1978) η διαπολιτισμική θεραπεία είναι μια μορφή ψυχοθεραπείας που λαμβάνει υπ' όψιν όχι μόνο τις ατομικές αντιλήψεις και πεποιθήσεις του ατόμου αλλά και τις κοινωνικές εμπειρίες του στον κόσμο καθώς το γεγονός ότι θεραπευτής και πελάτης προέρχονται από έναν άλλον πολιτισμό εμπεριέχει συνειδητές και ασυνειδητές υποθέσεις που θα πρέπει να αντιμετωπιστούν από την αρχή για μια επιτυχή έκβαση της θεραπείας (Mohamed, επιμ. Feltham & Horton, 2001).

Στη Διαπολιτισμική συμβουλευτική ο θεραπευτής καθορίζει στόχους και υιοθετεί στρατηγικές αντιμετώπισης προβλημάτων του πελάτη λαμβάνοντας υπ' όψιν την πολιτισμική του διαφορετικότητα. Απαραίτητη προϋπόθεση ο σεβασμός και αποδοχή της διαφορετικότητας και διάθεση κατανόησης του διαφορετικού από την πλευρά του θεραπευτή (ΕΚΕΠ, 2011).

Σύμφωνα με την Sue, ο πολιτισμικά επιδέξιος σύμβουλος έχει συνειδητοποιήσει τη δική του πολιτισμική συμπεριφορά, γνωρίζει πως το δικό του πολιτιστικό υπόβαθρο, οι εμπειρίες και οι προκαταλήψεις του επηρεάζουν τις ψυχολογικές διαδικασίες, αναγνωρίζει τους περιορισμούς των δυνατοτήτων και των γνώσεών του (Κρίβας, 1999). Επίσης σέβεται τη διαφορετικότητα και την πολιτισμική ποικιλομορφία και λειτουργεί με άνεση ως προς τις διαφορές που υπάρχουν μεταξύ εκείνου και του συμβουλευόμενου όσον αφορά τη φυλή, την εθνικότητα, την κουλτούρα και τις πεποιθήσεις (ΕΚΕΠ, 2011).

7.3. Βασικές αρχές της Θετικής ψυχολογίας σε πολιτισμικά πλαίσια

Ενώ κάποιοι θεωρητικοί της Θετικής Ψυχολογίας υποστηρίζουν την οικουμενικότητα κάποιων δυνατών, θετικών στοιχείων της ανθρώπινης προσωπικότητας, κάποιοι άλλοι θεωρητικοί ασπάζονται τη θέση πως τα θετικά στοιχεία ή οι αρετές είναι πολιτιστικά προσδιορισμένα.

7.3.1. Πολιτισμική ουδετερότητα

Οι υποστηρικτές της πολιτισμικής ουδετερότητας υποστηρίζουν (Peterson & Seligman, 2004) πως μελέτες σε διαφορετικά πολιτισμικά περιβάλλοντα αποδεικνύουν την ύπαρξη στοιχείων και αρετών κοινών στους πολιτισμούς που μελετήθηκαν. Θετικά στοιχεία όπως η δημιουργικότητα και η πίστη σε κάποια ανώτερη πνευματική δύναμη θεωρούνται πως υπάρχουν σε όλους τους πολιτισμούς.

Η κατηγοριοποίηση των 6 αρετών και των 28 θετικών στοιχείων του χαρακτήρα από το VIA Institute από τους Peterson & Seligman (2004) στηρίχθηκε στην άποψη της οικουμενικότητας των στοιχείων αυτών.

Έρευνες σε διαφορετικούς πολιτισμούς αποδεικνύουν ότι η ενσυναίσθηση, η ικανότητα δηλαδή να κατανοείς το συναίσθημα του άλλου (Soto & Levenson, 2009) και η υπερηφάνεια (Tracey & Robins, 2008) υπάρχουν σε όλους τους πολιτισμούς.

Όσον αφορά το γέλιο ως τρόπο έκφρασης της χαράς και τα 7 βασικά συναισθήματα (θυμός, αηδία, φόβος, χαρά, λύπη, έκπληξη και περιφρόνηση) έρευνες αποδεικνύουν (Ekman, 1972) την οικουμενικότητα τους καθώς αναγνωρίζονταν στη μη - λεκτική επικοινωνία από άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο.

Ωστόσο θα πρέπει να λάβουμε υπ' όψιν και κάποιους περιορισμούς σχετικά με την οικουμενική θεώρηση της Θετικής Ψυχολογίας καθώς βρέθηκε (Sauter et al., 2010) ότι ο τρόπος έκφρασης κάποιων συναισθημάτων όπως η ανακούφιση και η αίσθηση επιτυχίας είναι πολιτισμικά προκαθορισμένος και αναγνωρίζονται μόνο από άτομα που ανήκουν στην ίδια πολιτισμική ομάδα. Ο τρόπος που εκφράζονται τα θετικά συναισθήματα διαφοροποιείται ανάλογα με το πολιτισμικό υπόβαθρο από το οποίο προέρχεται το άτομο, είναι κοινωνικά μαθημένος και σκοπό έχει τη διατήρηση της συνοχής της κοινωνικής ομάδας.

Η πολιτισμική ουδετερότητα βασίζεται στη θετικιστική διάσταση των κοινωνικών επιστημών όπου σύμφωνα με την οποία ο ερευνητής (Pedrotti, Edwards & Lopez, 2009· Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) είναι αντικειμενικός, χωρίς προκαταλήψεις και ανεπηρέαστος από τις προσωπικές αντιλήψεις και πολιτισμικές αξίες. Χρειάζεται, ωστόσο, προσοχή ιδίως στην ψυχοθεραπεία για να μην φτάσουμε στο άλλο άκρο, στην «πολιτισμική τυφλότητα» (Reid, 1999) να αγνοούμε δηλαδή πολιτισμικές διαφορές προσποιούμενοι ότι δεν υπάρχουν παρεμποδίζοντας την επικοινωνία από αυτό που δε λέγεται και αφορά τη θεραπευτική σχέση (Γιωτσίδα, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

7.3.2. Πολιτισμική Εγχάραξη

Οι υποστηρικτές της πολιτιστικής εγχάραξης (Constantine & Sue, 2006· Leong & Wong, 2003· Snyder & Lopez, 2007· Sue & Constantine, 2003· Pedrotti, Edwards & Lopez, 2009) θεωρούν ότι οι αξίες και αρετές είναι πολιτισμικά προσδιορισμένες και τόσο βαθιά χαραγμένες στον ψυχισμό του καθενός ώστε να επηρεάζουν τον τρόπο που οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τον κόσμο, διέπουν δε ασυνείδητα κάθε ανθρώπινη δραστηριότητα. Θεωρούν, λοιπόν, πως το πολιτισμικό υπόβαθρο έχει πρωταρχική σημασία στην Θετική Ψυχολογία και πως το ερευνητικό και το κλινικό έργο επηρεάζονται από το πολιτισμικό περιβάλλον και τις πολιτισμικές πεποιθήσεις των ερευνητών και θεραπειών.

Σύμφωνα, λοιπόν, με τις αρχές της πολιτισμικής εγχάραξης οι αρετές και τα θετικά στοιχεία του ανθρώπινου χαρακτήρα είναι πολιτισμικά προκαθορισμένα και άρα ο τρόπος έκφρασης και η βαρύτητα που μπορεί να δίνεται σε κάποια αξία αλλά και ο τρόπος νοηματοδότησης αυτής μπορεί να διαφέρει από πολιτισμό σε πολιτισμό.

Η ευτυχία ούτε αποτελεί κοινό στόχο όλων των πολιτισμών ούτε οι τρόποι επίτευξης είναι οι ίδιοι σε διαφορετικούς πολιτισμούς. Στον Δυτικό πολιτισμό που η έννοια της ατομικότητας είναι πολύ σημαντική, η ευτυχία επιτυγχάνεται μέσα από την προσωπική ευημερία, την αυτοπραγμάτωση και την ανεξαρτησία, ενώ σε ανατολικούς πολιτισμούς που η συλλογικότητα (Laungani, 1999) αποτελεί πρωταρχική αξία, το άτομο φθάνει στην ευτυχία ζώντας σε διευρυμένες οικογένειες, αποδεχόμενο τις αρχές και αξίες τους και έχοντας συμμορφωθεί στις προσδοκίες τους. Παρόλο, λοιπόν, που κάποιες έννοιες μπορεί να είναι κοινές σε διαφορετικούς πολιτισμούς όπως η ευτυχία, ο τρόπος επίτευξης και έκφρασης μπορεί να είναι διαφορετικός (Γιωτσίδη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

7.4. Έρευνες Θετικής Ψυχολογίας σε πολιτισμικά πλαίσια

Η θέση της πολιτικής εγχάραξης συμβάλλει στο να διεξάγονται τόσο συγκριτικές διαπολιτισμικές έρευνες που συγκρίνουν θετικά στοιχεία και αρετές σε διαφορετικούς πολιτισμούς όσο και πολιτισμικά καθορισμένες έρευνες που έχουν ως στόχο την κατανόηση του ανθρώπου και των συμπεριφορών του και την ανάδειξη θετικών στοιχείων που είναι πολιτισμικά καθορισμένα.

Έρευνες που έχουν διεξαχθεί επιβεβαιώνουν τη διαφορετική νοηματοδότηση των εννοιών καθώς και τον διαφορετικό τρόπο και μέσα που χρησιμοποιούνται για

την επίτευξη των αρετών και των θετικών στοιχείων σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια. Ωστόσο θα πρέπει να ληφθεί υπ' όψιν, τόσο για την ερμηνεία όσο και για την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων, το γεγονός ότι οι έρευνες παρόλο που ασχολούνται με τις πολιτισμικές διαφορές, διεξάγονται σε συγκεκριμένα πολιτισμικά πλαίσια π. χ. στην Αμερική (Γιωτσίδα, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Μια συγκριτικά διαπολιτισμική έρευνα είναι αυτή που διεξήχθη από τον Chang (1996a,1996b) η οποία μελετούσε την αισιοδοξία στους Αμερικανο - Ασιάτες και στους Καυκάσιους - Αμερικανούς και η οποία έδειξε ότι οι έννοιες αισιοδοξία και απαισιοδοξία θα πρέπει να εξετάζονται όχι μόνο σε σχέση με το βαθμό ύπαρξης τους στα διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια αλλά και σε συνδυασμό με άλλες μεταβλητές όπως τη δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων και η γενικότερη οργανική και ψυχολογική υγεία. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι οι Αμερικανο - Ασιάτες είναι στατιστικώς σημαντικά πιο απαισιόδοξοι από τους Καυκάσιους - Αμερικανούς, αν και όσο αφορά την αισιοδοξία δεν βρέθηκε να υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Ωστόσο βρέθηκε ότι παρόλο που οι Αμερικανο - Ασιάτες είναι πιο απαισιόδοξοι, η σωματική και ψυχολογική υγεία τους δεν επηρεάζεται αρνητικά αλλά αντίθετα η στάση αυτή λειτουργεί διευκολυντικά στην επίλυση προβλημάτων. Αυτό ίσως, όπως υποστηρίζει ο Triandis (1994), οφείλεται στις πολιτισμικές τους αξίες καθώς η προβολή των δυνατοτήτων τους θεωρείται ασέβεια και επομένως η υποβάθμιση των δυνατοτήτων τους θεωρείται αρετή.

Έρευνες για την υποκειμενική ευημερία έδειξαν (Diener, 2002) ότι η έννοια αυτή έχει διαφορετική βαρύτητα σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια. Στις ατομιστικές κοινωνίες βρέθηκε ότι το γνωστικό μέρος της υποκειμενική ευημερίας, η ικανοποίηση δηλαδή από τη ζωή συσχετίζεται σημαντικά με τη θετική ή αρνητική διάθεση, ενώ στις συλλογιστικές κοινωνίες η ικανοποίηση από τη ζωή συσχετίζεται εξίσου με τη θετική διάθεση και τις επιταγές της κοινωνίας (Suh, 2002). Έρευνα δε που διεξήχθη από τους Diener, Oishi & Lucas (2003) σε κατοίκους της ανατολικής Ασίας και Λατινο - Αμερικανούς, βρέθηκε ότι οι κάτοικοι της ανατολικής Ασίας θεωρούν λιγότερο σημαντική την υποκειμενική ευημερία, δήλωσαν δε ότι θα μπορούσαν να θυσιάσουν θετικά συναισθήματα για την επίτευξη σημαντικών στόχων.

Μια πολιτισμικά καθορισμένη έρευνα είναι αυτή που διεξήχθη από τους Marcus & Kurokawa (2000) σε Αμερικανούς και Ιάπωνες φοιτητές (Γιωτσίδα, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου 2011). Οι Ιάπωνες φοιτητές θεωρούσαν ότι τα θετικά

συναίσθημα σχετίζονταν με την εξάρτηση τους από τους άλλους σε αντίθεση με τους Αμερικάνους φοιτητές που συνέδεαν τα θετικά συναισθήματα με την ανεξαρτησία. Στην έρευνα αυτή επιβεβαιώθηκε ότι ο τρόπος που οι άνθρωποι αντιλαμβάνονται τον εαυτό τους είναι πολιτισμικά καθορισμένος. Ο ανεξάρτητος εαυτός είναι κυρίαρχο χαρακτηριστικό στις Δυτικές κοινωνίες ενώ ο αλληλο - εξαρτώμενος εαυτός είναι χαρακτηριστικό των Ανατολικών κοινωνιών (Cheng, 1996· Gulerce, 1996· Hofstede, 1980· Kim, 1997· Yang, 1997).

Η έρευνα των Johnson & Fredrickson (2005) που στηρίχθηκε στη θεωρία της Διεύρυνσης (Fredrickson, 2001) απέδειξε ότι η βίωση θετικών συναισθημάτων οδηγεί στην άμβλυνση των αρνητικών επιδράσεων των φυλετικών διαφορών και αυξάνουν την αίσθηση της ενότητας (Γιωτσίδα, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

7.5. Σύζευξη Θετικής και Διαπολιτισμικής Ψυχολογίας

Όπως αναφέρθηκε τα παραδοσιακά, δυτικά μοντέλα ψυχοθεραπείας (ψυχαναλυτική, συμπεριφοριστική προσέγγιση) στηρίζονται στον Δυτικό τρόπο σκέψης και πολιτισμό και κρίνονται ανεπαρκείς για άτομα από διαφορετικό πολιτισμικό υπόβαθρο (Mohamed, επιμ. Feltham & Horton, 2001) καθώς δημιουργείται πολιτισμικό και επικοινωνιακό χάσμα μεταξύ θεραπευτή και θεραπευόμενου (Γιωτσίδα, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Τα παραδοσιακά, δυτικά μοντέλα ψυχοθεραπείας δίνουν έμφαση σε αξίες όπως η ανεξαρτησία, η αυτοπραγμάτωση και στην σημασία επίτευξης των προσωπικών στόχων, έννοιες κυρίαρχες στις δυτικές, ατομιστικές κοινωνίες. Έρευνες, όμως, που διεξήχθησαν σε συλλογιστικές κοινωνίες έδειξαν ότι έμφαση δίνεται στην αλληλοεξάρτηση και στην ομάδα (Γιωτσίδα, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Βλέπουμε, λοιπόν, ότι είναι αναγκαία η επίγνωση της επίδρασης των πολιτισμικών παραγόντων στα άτομα που προέρχονται από διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια για την πλήρη κατανόηση των δυσκολιών του ατόμου.

Επιπροσθέτως, τα παραδοσιακά μοντέλα ψυχοθεραπείας έχουν δώσει έμφαση στην αξιολόγηση και θεραπεία της ψυχοπαθολογίας παραβλέποντας τόσο τα θετικά συναισθήματα καθώς και ζητήματα που αφορούν την καλλιέργεια των ικανοτήτων των ανθρώπων και τη βελτίωση της ποιότητας ζωής τους (Φλωρά, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Η σχέση Θετικής Ψυχολογίας και Διαπολιτισμικής Ψυχολογίας στην εποχή της πολυπολιτισμικότητας και της παγκοσμιοποίησης είναι αμφίδρομη καθώς τα θετικά στοιχεία και οι αρετές των ατόμων θα πρέπει να εξετάζονται ανάλογα με τις ατομικές αντιλήψεις και πεποιθήσεις του ατόμου, τις κοινωνικές εμπειρίες του στον κόσμο και το πολιτισμικό του υπόβαθρο (Mohamed, Feltham & Horton, 2001· Γιωτσίδη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011) και παράλληλα έννοιες όπως ισότητα, σεβασμός, αποδοχή και κατανόηση της διαφορετικότητας, κυρίαρχες στη Διαπολιτισμική Ψυχολογία (ΕΚΕΠ, 2011), συνδέονται με την Θετική Ψυχολογία καθώς στόχος της, σύμφωνα με τον Seligman (2005), είναι η χαρά, η ευημερία, η αισιοδοξία, η ελπίδα, η ροή, οι απολαύσεις, η ικανοποίηση και η πίστη (Φλωρά, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Όπως αναφέρει η Γιωτσίδη (2011) η σύζευξη αυτή θα έχει όφελος και στον χώρο της ψυχοθεραπείας καθώς ο άνθρωπος έχει την τάση να προβάλλει στο διαφορετικό και στο ξένο εκείνες τις πλευρές του χαρακτήρα του που ο ίδιος έχει δαιμονοποιήσει και κρίνει ως αρνητικές (Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

7.6. Μοντέλα παρέμβασης Θετικής Ψυχολογίας υπό πολιτισμικά πλαίσια

Τα μοντέλα παρέμβασης της Θετικής Ψυχολογίας που στοχεύουν στη σύζευξη της με την Διαπολιτισμική Ψυχολογία στηρίζονται σε δυο αρχές. Την αρχή των πολλαπλών πολιτισμικών ταυτοτήτων (Pedersen, 1996) και την αρχή της Ψυχολογίας της διαφοράς (Chin, 1993).

Σύμφωνα με την αρχή των πολλαπλών πολιτισμικών ταυτοτήτων (Pedersen, 1996), η πολιτισμική ταυτότητα του ατόμου προσδιορίζεται όχι μόνο από τις εθνικές και φυλετικές διαφορές αλλά και από κοινωνικές και δημογραφικές μεταβλητές όπως η ηλικία, το φύλο και η κοινωνική τάξη και που μπορεί να λειτουργούν είτε θετικά είτε αρνητικά ανάλογα με το πολιτισμικό περιβάλλον καθώς και από τη νοηματοδότηση τους από το ίδιο το άτομο.

Η αρχή της Ψυχολογίας της διαφοράς (Chin, 1993) αναγνωρίζει τις πολιτισμικές διαφορές και τα δυνατά στοιχεία όλων των πολιτισμών δείχνοντας σεβασμό στην ιδιαιτερότητα και τη διαφορετικότητα και παρουσιάζει με θετικό τρόπο τον διαφορετικό τρόπο ζωής και τις αξίες των πολιτισμικά διαφορετικών ατόμων. Απαραίτητη προϋπόθεση, λοιπόν, για την αποτελεσματική παρέμβαση σε πολιτισμικά διαφοροποιημένα άτομα είναι η συλλογή πληροφοριών για τις

πολιτισμικές τους αξίες, τις πεποιθήσεις τους και η διερεύνηση του κοινωνικο - πολιτισμικού πλαισίου και της πολιτισμικής τους ταυτότητας.

7.6.1. Το μοντέλο τεσσάρων μερών

Το μοντέλο των Τεσσάρων Μερών (Wright & Lopez, 2002) συμβάλλει στην ανίχνευση των θετικών και αδύνατων στοιχείων ενός ατόμου, τις δυνατότητες, τις πηγές υποστήριξης από το περιβάλλον αλλά και τις αδυναμίες του συγκεκριμένου περιβάλλοντος.

7.6.2. Το μοντέλο «Addressing»

Το όνομα του μοντέλου αποτελεί ακρωνύμιο δέκα παραμέτρων για τις οποίες συλλέγονται πληροφορίες για τον θεραπευόμενο με σκοπό την κατανόηση του τρόπου με τον οποίο το πολιτισμικό υπόβαθρο του ατόμου μπορεί να επηρεάζει τις απόψεις και τις συμπεριφορές του, τη σχέση ή τη σύγκρουση του πολιτισμικού υπόβαθρου του με την κυρίαρχη κουλτούρα καθώς και πώς οι πεποιθήσεις του ίδιου του θεραπευτή επηρεάζουν την αλληλοεπίδραση με τον θεραπευόμενο. Είναι σημαντικό να εφαρμόζεται η τεχνική αυτή πρώτα από τον ίδιο το θεραπευτή στον εαυτό του ώστε να έχει επίγνωση των δικών του επιρροών (Hays, 2001). Τα στοιχεία αφορούν 1) την ηλικία και γενεαλογικές επιρροές, 2) κατάσταση αναπτυξιακών αναπηριών, 3) κατάσταση επίκτητων αναπηριών - ψυχικές, σωματικές και νοητικές, 4) θρησκεία, 5) εθνικότητα, 6) κοινωνικο - οικονομικό επίπεδο, 7) σεξουαλικές προτιμήσεις, 8) εθνική κληρονομιά, 9) εθνική προέλευση και 10) φύλο.

7.6.3. Το μοντέλο του Reid

Το μοντέλο του Reid (1999) παρουσιάζει αρκετές ομοιότητες με το μοντέλο παρέμβασης «ADDRESSING» και χρησιμοποιείται για την αντιμετώπιση της αντίστασης στη ψυχοθεραπεία λόγω πολιτισμικών επιρροών καθώς οι πολιτισμικές πεποιθήσεις και αξίες μπορεί να δρουν ασυνείδητα, πολλές δε φορές η διαφορετική κουλτούρα, η διαφορετική κοινωνικο - οικονομική τάξη και η διαφορετική φυλή θεραπευτή - θεραπευόμενου μπορεί να αποτελέσουν παράγοντες αντίστασης στη θεραπεία.

Η διερεύνηση της αντίστασης ώστε να περιλαμβάνει όχι μόνο εσωτερικές συγκρούσεις αλλά και πολιτισμικές επιρροές μπορεί να συμβάλλει στην αξιοποίηση

της αντίστασης στην θεραπευτική διαδικασία καθώς ένα πρόβλημα μπορεί να ερμηνεύεται ως αποτέλεσμα πολιτισμικών επιρροών.

7.6.4. Γενεόγραμμα κοινότητας (*community genogram*)

Το γενεόγραμμα κοινότητας (*community genogram*) (Ivey & Ivey, 1999) συμβάλλει στον εντοπισμό δυνατών και αδύνατων στοιχείων του ατόμου. Η κοινότητα αφορά το ευρύτερο οικογενειακό και κοινωνικό δίκτυο υποστήριξης και αρχικά ζητείται από τον θεραπευόμενο να αποτυπώσει γραφικά ή σε επίπεδο σκέψης την κοινότητα που μεγάλωσε ή ζει, την τοποθέτηση του ίδιου μέσα στην κοινότητα καθώς και των άλλων μελών της οικογένειας και της κοινότητας που έχουν κάποια επίδραση ώστε να καθοριστούν οι σχέσεις που έχουν αναπτυχθεί μεταξύ όλων των μερών. Στη συνέχεια ο θεραπευτής ζητά από το άτομο να σκεφθεί δύο τουλάχιστον περιπτώσεις που τα μέλη της κοινότητας τον βοήθησαν και λειτούργησαν ενδυναμωτικά ώστε να δημιουργηθεί ένα σύνολο θετικών εμπειριών, στο οποίο ο θεραπευόμενος θα ανατρέχει στην διάρκεια της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Τα μοντέλα που προαναφέρθηκαν λαμβάνουν υπ' όψιν το διαφορετικό πολιτισμικό πλαίσιο και τους πολλαπλούς ρόλους του θεραπευόμενου συμβάλλοντας στη σύνδεση της Θετικής Ψυχολογίας με τη Διαπολιτισμική Ψυχολογία και, όπως υποστηρίζει η Γιωτσίδη (2011), υιοθετούν μια πανθεωρητική οπτική καθώς υπερβαίνουν συγκεκριμένες θεωρίες και έχουν εφαρμογές σε διαφορετικά πλαίσια όπως θεραπευτικό, εργασιακό, εκπαιδευτικό, στοχεύοντας στην προαγωγή της ευημερίας, της χαράς και ευτυχίας σε όλους τους τομείς της ζωής του ανθρώπου ανεξάρτητα από το πολιτισμικό του υπόβαθρο (Γιωτσίδη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Β' ΜΕΡΟΣ

Εφαρμογές της Θετικής Ψυχολογίας

8. Η Θετική Ψυχολογία στην εκπαίδευση

Ο χώρος της εκπαίδευσης οφείλει, μαζί βεβαίως με την οικογένεια, να υποστηρίζει την νοητική κοινωνικο - συναισθηματική ανάπτυξη των παιδιών αλλά συνάμα να αναπτύσσει θετικό κλίμα ανάμεσα στα μέλη της κοινότητας και να ενδυναμώνει την προσωπική ανάπτυξη τους αλλά και τις σχέσεις μεταξύ τους.

Η δημιουργική μάθηση, η ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων η ανάγκη αντικατάστασης της παθητικής μάθησης από μια ανεξάρτητη δημιουργική εργασία, αλλά και η καλλιέργεια της συναισθηματικής νοημοσύνης, αποτελούν αιτήματα εξέλιξης και αναμόρφωσης του εκπαιδευτικού γίνεσθαι. Η προσφορά της Θετικής Ψυχολογίας είναι ιδιαίτερα σημαντική στο χώρο της εκπαίδευσης, ακριβώς, γιατί το σχολείο αποτελεί καταλυτικό αρωγό στην παροχή εμπειριών, δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων και ψυχικής ανθεκτικότητας του μαθητή.

Από την άλλη, ο τομέας της πρόληψης είναι ένα πλαίσιο το οποίο θα μπορούσε να βελτιωθεί σημαντικά στο χώρο της Θετικής Ψυχολογίας. Αυτό μπορεί να επιτευχθεί με κατάλληλα προγράμματα και ιδιαίτερα στο χώρο της σχολικής τάξης, τα οποία έχουν ως στόχο να αναπτύξουν την αυτοεκτίμηση και την ικανοποίηση των κοινωνικών και συναισθηματικών αναγκών των μαθητών (Chaith, 2003· Johnson & Johnson, 1989).

Οι βασικές παράγοντες δημιουργίας ενός θετικού ψυχολογικού κλίματος ως προς τον συναισθηματικό τομέα επομένως και στο μαθησιακό είναι, σύμφωνα με τη Θετική Ψυχολογία, η ανάπτυξη και η βίωση συναισθημάτων, η καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων και η αποτελεσματική αντιμετώπιση των αγχογόνων καταστάσεων που βιώνουν τα παιδιά.

8.1. Στρες και στρατηγικές αντιμετώπισης

Τα παιδιά στις μέρες μας ζουν πράγματι στρεσογόνες καταστάσεις, ακόμη και σε μικρότερες ηλικίες, καθώς δέχονται συνεχή ερεθίσματα από τον εξωτερικό τους

χώρο αλλά και από τον ίδιο τους τον εαυτό και καλούνται να ανταπεξέλθουν με απόλυτη επιτυχία σε γεγονότα της καθημερινότητας.

Οι Sears και Milburn (1990) παραθέτουν κατάλογο με 25 θέματα που σχετίζονται με τις συνηθισμένες πηγές στρες, όσο αφορά τη σχολική ηλικία. Αυτά τα θέματα αφορούν τη σχέση των παιδιών με τους συνομηλίκους, με το οικογενειακό περιβάλλον και τις πιέσεις που αυτό ασκεί, με το σχολικό περιβάλλον και τις σχολικές τους επιδόσεις.

Έτσι, διακρίνουμε τέσσερις μεγάλες κατηγορίες πηγών του άγχους των παιδιών: α) το σχολείο β) τους συνομηλίκους - συμμαθητές γ) την οικογένεια δ) τα προσωπικά προβλήματα (αυτοαντίληψη, ψυχοσεξουαλική ανάπτυξη του παιδιού κ.τ.λ.) (Atkins, 1991· Kavsek, 1992).

Η ικανότητα αντιμετώπισης των αγχογόνων καταστάσεων παίζει ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην ανάπτυξη και την ευημερία των παιδιών αλλά ωστόσο χρειάζεται να ληφθούν υπ' όψιν οι ιδιαιτερότητες τις παιδικής ηλικίας (Ryan - Wenger, 1992). Δηλαδή πρέπει να ληφθεί υπόψη το ότι οι πηγές άγχους διαφέρουν στους ενήλικες και στα παιδιά. Επίσης οι αγχογόνοι παράγοντες που επηρεάζουν τα παιδιά προέρχονται κυρίως από τους γονείς, τους δασκάλους, τις κοινωνικό - οικονομικές συνθήκες τις οποίες δεν μπορούν τα ίδια να ελέγξουν. Ακόμα οι γνωστικές και κοινωνικές τους ικανότητες δεν έχουν αναπτυχθεί πλήρως ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν σε δυσκολίες με τον ίδιο τρόπο των ενηλίκων. Μια κατάσταση άγχους, επομένως, μπορεί να βιωθεί με πολλούς διαφορετικούς τρόπους ανάλογα με τις προηγούμενες εμπειρίες, το πώς το παιδί αντιλαμβάνεται το ερέθισμα, την προσωπικότητα του, τους τρόπους αντιμετώπισης που επιλέγει κ.τ.λ.

Οι μέθοδοι που χρησιμοποιούν τα άτομα για να αντιμετωπίσουν τις αγχογόνες καταστάσεις είναι γνωστές ως «στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων», δηλαδή η στρατηγική αντιμετώπισης προβλημάτων και ρύθμισης απαιτήσεων (εξωτερικών ή εσωτερικών) που σύμφωνα με την εκτίμηση του ατόμου θέτουν σε δοκιμασία ή και υπερβαίνουν τις διαθέσιμες δυνατότητες του (Lazarus & Folkman, 1984).

Στη διεθνή βιβλιογραφία ο παραπάνω όρος αποδίδεται με τον με τον αγγλικό όρο coping, δηλαδή τη θετική ανταπόκριση στο στρες που δημιουργείται από αρνητικές επιδράσεις του περιβάλλοντος ή και αρνητικά συμβάντα όπως ασθένειες, απώλειες, διαζύγια κ.τ.λ.

Η σημαντική διαφορά μεταξύ των παιδιών και των ενηλίκων εντοπίζεται σε δύο βασικά χαρακτηριστικά α) στην εμπειρία β) στα νοητικά - γνωστικά εφόδια. Αυτοί οι δύο παράγοντες είναι καθοριστικοί για τη ρύθμιση του συναισθήματος και την έκφρασή τους αλλά και για τη γνωστική εκτίμηση μιας κατάστασης ή κάποιου γεγονότος (Μπεζεβέγκης, 2001). «Τα παιδιά αδυνατούν να ρυθμίσουν αποτελεσματικά το συναίσθημα που κάθε φορά βιώνουν, διότι αυτό ως γνωστική διεργασία, προϋποθέτει την ύπαρξη επαρκών και πλήρως ανεπτυγμένων νοημάτων ικανοτήτων και λειτουργιών. Η γνωστική εκτίμηση δε αποτελεί το ενδιάμεσο στάδιο ανάμεσα στην εμφάνιση ενός ερεθίσματος και στη δημιουργία άγχους στο άτομο» (Μπεζεβέγκης, 2001).

Είναι πράγματι σημαντικοί παράγοντες ευημερίας των παιδιών τόσο στο παρόν όσο και στο μέλλον, η αναγνώριση και κατανόηση των συναισθημάτων τους, η βίωση θετικών συναισθημάτων και η καλλιέργεια κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων ώστε να δημιουργήσουν και να διατηρήσουν μια θετική αυτοεικόνα και άρα να δημιουργήσουν ψυχολογικούς πόρους συναισθηματικής ισορροπίας.

Σύμφωνα με τους Lazarus και Folkman (1984), η αντιμετώπιση των αγχογόνων καταστάσεων εμφανίζεται τόσο στην προσπάθεια επίλυσης του αγχογόνου προβλήματος, όσο και στη ρύθμιση των συναισθημάτων που παράγονται από το αγχογόνο πρόβλημα. Έτσι, έχουμε δύο στρατηγικές αντιμετώπισης του αγχογόνου προβλήματος με βάση τα παραπάνω: α) στρατηγικές εστιασμένες στο πρόβλημα (problem - focused coping), όπως σχεδιασμός επίλυσης, αναζήτηση πληροφοριών, παραγωγή εναλλακτικών λύσεων κ.τ.λ. β) στρατηγικές ρύθμισης συναισθημάτων που δημιουργήθηκαν από το αγχογόνο πρόβλημα, στρατηγικές, δηλαδή, εστιασμένες στο συναίσθημα (emotion - focused coping) όπως συναισθηματική εκτόνωση, αποφυγή, μείωση σημασίας του προβλήματος κ.α.

8.2. Τα Θετικά συναισθήματα στην εκπαιδευτική διαδικασία

Κατά τη διάρκεια των δύο τελευταίων δεκαετιών, έχει διαπιστωθεί η αύξηση των προβλημάτων ψυχικής υγείας παιδιών και εφήβων σχεδόν σε όλες τις ανεπτυγμένες και αναπτυσσόμενες χώρες (Rutterd & Smith, 1995).

Είναι απόλυτα αναγκαίο, επομένως, τα παιδιά να μάθουν να εκφράζουν, αφού διερευνήσουν και να κατανοήσουν τα συναισθήματά τους. Είναι απαραίτητο να μάθουν να μιλούν γι' αυτά και τις αιτίες που τα προκαλούν ξεπερνώντας το απλό

σύστημα επικοινωνίας μέσα από τις εκφράσεις και τον τόνο της φωνής. Η έκφραση των συναισθημάτων βοηθάει τα παιδιά να δημιουργήσουν την εικόνα του εσωτερικού τους κόσμου. Τα συναισθήματα παίζουν το ρόλο του αγγελιοφόρου. Μας δίνουν πληροφορίες για τις επιθυμίες μας, για τον κόσμο και μας καθοδηγούν σε καίριες δράσεις. Αποφεύγοντας το άτομο να αντιληφθεί τα συναισθήματά του και το μήνυμα που αυτά στέλνουν δυσκολεύεται να δράσει αποτελεσματικά και εν τέλει οδηγείται σε αδυναμία ρύθμισης αρνητικών συναισθημάτων και άρα είναι ευάλωτο στο στρες.

Σύμφωνα με μελέτες, τα παιδιά που μαθαίνουν να χειρίζονται με επιτυχία τα συναισθήματά τους, έχουν υψηλότερες επιδόσεις στο σχολείο, λιγότερα θέματα συμπεριφοράς και μεγαλύτερη ευελιξία σε θέματα άγχους (Gottman, 2000).

Όπως υποστηρίζει η Isen και συνεργάτες της (1987) όταν το άτομο βιώνει συναισθήματα χαράς, ο εγκέφαλος παράγει περισσότερους ασυνήθιστους μηχανισμούς και με αυτό τον τρόπο γίνεται πιο δεκτικό σε συνεργατικές δραστηριότητες.

Η θεωρία του Goleman που αφορά στη συναισθηματική νοημοσύνη και τις πέντε ιδιότητες του την χαρακτηρίζουν, δηλαδή, την επίγνωση συναισθημάτων, τον έλεγχο και την αποτελεσματικότητα διαχείρισης τους, την εξερεύνηση κινήτρων, την ενσυναίσθηση, τις κοινωνικές δεξιότητες δίνει τη δυνατότητα στους εκπαιδευτικούς να υποστηρίξουν τη λεγόμενη βιωματική μάθηση.

Είναι αναγκαίο οι εκπαιδευτικοί να κατανοήσουν το συναισθηματικό υπόβαθρο της μάθησης έτσι ώστε να βοηθήσουν στην δραστηριοποίηση της ικανότητας των μαθημάτων να εντοπίζουν, να διαχειρίζονται αφού πρώτα ονομάσουν τα συναισθήματα τους. Επομένως ο ρόλος των εκπαιδευτικών να εμποτίσουν με θετικά συναισθήματα την εκπαιδευτική τους διαδικασία, αναδεικνύεται σημαντικότερος, ακριβώς γιατί η βιωματική μάθηση οδηγεί τους μαθητές σε μια συνεχή προσωπική ανάπτυξη και ωρίμανση.

8.3. Καλλιέργεια κοινωνικών δεξιοτήτων στο πλαίσιο της εκπαίδευσης:

Είναι γεγονός ότι οι εκπαιδευτικοί όλων των βαθμίδων διαπιστώνουν καθημερινά την ανάγκη των παιδιών να εκφραστούν και να αναπτυχθούν συναισθηματικά, πράγμα το οποίο επιτυγχάνεται μέσα από προγράμματα «συναισθηματικής εκπαίδευσης».

Ο Spence (1980) αναφέρει χαρακτηριστικά ότι οι κοινωνικά δεξιότητες είναι εκείνα τα χαρακτηριστικά της κοινωνικής συμπεριφοράς, τα οποία χρειάζεται το άτομο για να επιτύχει σε μια κοινωνική αλληλεπίδραση.

Η εξάσκηση επομένως, των κοινωνικών δεξιοτήτων είναι απαραίτητη και βεβαίως, μπορεί να επιτευχθεί μέσα από την προσπάθεια αύξησης και βελτίωσης ικανοτήτων και μορφών συμπεριφοράς όπως ενσυναίσθηση, αυτό-επίγνωση, έλεγχος παρόρμησης, χειρισμός θυμού και αντιμετώπισης τους στρες κ.τ.λ.

Όπως υποστηρίζουν ο Larroque και Hendren (1997) το σχολείο είναι το καλύτερο πλαίσιο εφαρμογής τέτοιου είδους παρεμβατικών προγραμμάτων που μπορούν να υλοποιηθούν με σταθερότητα και σε βάθος χρόνου.

Αυτά τα προγράμματα γίνονται περισσότερο επωφελή όταν τόσο η συμμετοχή των εκπαιδευτικών όσο και των μαθητών είναι ενεργή με στόχο την ενδυνάμωση και των δύο, αλλά και την ενίσχυση της ικανότητας ανάπτυξης επαρκών δεξιοτήτων των μαθητών ώστε να μπορούν δια βίου να τις χρησιμοποιούν, κάθε φορά που έρχονται αντιμέτωποι με τις όποιες αντιξοότητες και προκλήσεις της ζωής, προς δικό τους όφελος.

Έτσι, αν τα παιδιά διδαχθούν κατάλληλες τεχνικές αντιμετώπισης συγκρουσιακών καταστάσεων και επίλυσης διαπροσωπικών σχέσεων, το πιθανότερο είναι να χρησιμοποιούν τις τεχνικές αυτές, εν τέλει με περισσότερο διαλλακτικούς τρόπους και λιγότερο βίαιους. Ο στόχος του εκπαιδευτικού, κάθε φορά που παρουσιάζεται μία κρίση στην εκπαιδευτική κοινότητα είναι η πρόληψη της κρίσης αυτής και η παρέμβαση του έτσι ώστε α εξαλειφθεί το έλλειμμα δεξιοτήτων των παιδιών και να αναθεωρήσουν παλαιότερες τακτικές βιαιότητας. Η αδιαφορία για τα συναισθήματα των άλλων είναι συχνά αιτία κάθε διαπροσωπικής σύγκρουσης. Ο εκπαιδευτικός, επομένως καλείται να καλλιεργήσει την «ενσυναίσθηση» στους μαθητές του, τον έλεγχο και την αυτοσυνειδητότητα με τις προσωπικές του παρεμβάσεις μια από τις οποίες αποτελεί το «παιχνίδι». Μέσα από το παιχνίδι ρόλων, δηλαδή, το παιδί εκδραματίζει τις δύσκολες καταστάσεις, έτσι ώστε να μπορέσει αργότερα με τις ήδη νεοαποκτημένες δεξιότητες του, να αντιμετωπίσει τις πραγματικές αντιξοότητες. Η χρήση του παιχνιδιού ρόλου στην εκπαιδευτική διαδικασία δίνει έμφαση στην αξία των συναισθημάτων και της δημιουργικότητας πέρα από τη γνώση (Dallman - Jones, 1994).

Κατά βάση το παιχνίδι έχει χρησιμοποιηθεί α) για την τροποποίηση συναισθημάτων πλευρών ανάπτυξης β) ενίσχυση των παιδιών με ειδικές ανάγκες γ)

βελτίωση σχέσεων γονέων - παιδιών δ) αλλαγή στάσεων που συνδέονται με τις διαφυλικές σχέσεις, την επιθετικότητα, τη συνεργασία κ.τ.λ. Η παιχνιοθεραπεία έχει χρησιμοποιηθεί για την αντιμετώπιση δυσκολιών όπως το άγχος η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η θλίψη κ.τ.λ.

Αποτελεί, δε, καταλύτη στην καλλιέργεια της φαντασίας του παιδιού, στην ανακάλυψη του εαυτού και στην πρώτη γνωριμία του με τη συλλογική δουλειά, στην μετέπειτα κοινωνικοποίηση του (Κουδιγκέλη, 2004).

Ο Csikszentmihalyi (1990· 1999) διατύπωσε μέσα από μελέτες ότι το παιχνίδι και το παίξιμο «ρόλων» βοηθούν τους συμμετέχοντες να μπορούν να φθάσουν σε μια κατάσταση «ροής» (flow), η οποία αποτελεί μία κατάσταση στην οποία εμπλέκονται ευχάριστα και έτσι τίποτα άλλο δεν φαίνεται «σημαντικό» για αυτούς.

Η επιδίωξη της ροής μέσω της μάθησης είναι μία αποτελεσματική μέθοδος για να θέσουμε τα συναισθήματα στις υπηρεσίες της εκπαίδευσης (Goleman, 1995).

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό για ένα παιδί να μπορεί να συγκεντρώνεται, να εστιάζει την προσοχή του στο στόχο να αποκωδικοποιεί τα μηνύματα του περιβάλλοντος. Μαθητές που βιώνουν κατάσταση ροής έχει αποδειχθεί ότι έχουν καλύτερες επιδόσεις σχεδόν ανεξάρτητες από τις δυνατότητες τους.

Ιδιαίτερα σημαντικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη βίωση των θετικών συναισθημάτων στο πλαίσιο της εκπαιδευτικής διαδικασίας είναι η δημιουργικότητα η αισιοδοξία, η ελπίδα και η ψυχική ανθεκτικότητα (Roberts & Brown, 2002) των οποίων οι εννοιολογικές προσεγγίσεις έχουν αναφερθεί σε προηγούμενο κεφάλαιο.

8.4. Παράγοντες που ενισχύουν τη δημιουργικότητα στην εκπαίδευση

Η Mayesky (1998) επισημαίνει ότι παροχή ερεθισμάτων στα παιδιά - μαθητές σημαίνει να τα αφήνεις να μάθουν έμπρακτα πως αυτό που είναι έτοιμα να προσπαθήσουν να κάνουν μπορεί να μην έχουν την ικανότητα να το κάνουν, αλλά σίγουρα θα είναι συναρπαστικό γι' αυτά να το προσπαθήσουν.

Τα κύρια χαρακτηριστικά της δημιουργικότητας στα παιδιά θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι, η διάθεση πειραματισμού, η επισταμένη δραστηριότητα για μεγάλο χρονικό διάστημα, το παιχνίδι που διακρίνεται για τη φαντασία και την εξελικτικότητα του, η χρησιμοποίηση του παλιού σε συνδυασμό με το καινούργιο, ο

ξεχωριστός τρόπος και η χρήση της επανάληψης για να αντιληφθούν καλύτερα τον κόσμο γύρω τους.

Ο Torrance (1965), διατύπωσε την άποψη ότι το παιδί σε ηλικία 9-10 ετών εμφανίζει μείωση της δημιουργικότητας του και αυτό γιατί το ίδιο προσπαθεί να προσαρμοστεί στις σχολικές συνθήκες κοινωνικοποίησης και συμμόρφωσης οι οποίες αποθαρρύνουν την αποκλίνουσα δημιουργική του σκέψη.

Ο Holland (1959), αναφέρει ότι οι εκπαιδευτικοί τείνουν να αναστέλλουν και να υποτιμούν τις δημιουργικές ικανότητες των μαθητών τους και θεωρούν ως δημιουργικούς αυτούς με υψηλό δείκτη νοημοσύνης και χαμηλή δημιουργικότητα.

Ο Parnes (1963), θεωρεί ως κυριότερα εμπόδια ανάπτυξης της δημιουργικής σκέψης του μαθητή, την έλλειψη αγάπης, ψυχικής ασφάλειας, το άγχος του λάθους, τη μη ικανοποίηση βασικών αναγκών, την επίκριση, την υπερβολική έμφαση στο συναγωνισμό, το φόβο της αποτυχίας, την τυφλή αποδοχή του αλάθητου του δασκάλου, το φόβο της διαφορετικότητας κ.τ.λ.

Οι Haddon και Lytton (Lee et. al., 1987) δημοσίευσαν το 1968 τα αποτελέσματα μιας έρευνας η οποία σκοπό είχε να αναδείξει την επίδραση που ασκούν οι διάφοροι τύποι σχολικού περιβάλλοντος στις επιδόσεις των τεστ δημιουργικότητας. Οι ερευνητές διέκριναν τα σχολεία τυπικά και μη τυπικά. Τα τυπικά, παραδοσιακά σχολεία ενθαρρύνουν τη συγκλίνουσα σκέψη και την αυταρχική μέθοδο διδασκαλίας. Τα μη τυπικά, προοδευτικά σχολεία ανέπτυσαν προγράμματα τα οποία ενίσχυαν και έδιναν έμφαση στη δημιουργικότητα και τις πρωτοβουλίες των μαθητών.

Η οργάνωση και ο προγραμματισμός των δημιουργικών δραστηριοτήτων συνίσταται στον καθορισμό του σκοπού τους του χρόνου και της αξιολόγησης του σχεδίου δράσης, στον καταμερισμό εργασίας, στη συγκρότηση ομάδων εργασίας, στη δημιουργία κατάλληλου ευχάριστου χώρου δραστηριοτήτων, στα θετικά κίνητρα, τον έπαινο, την επιβράβευση των μαθητών.

Η Θετική Ψυχολογία θεωρεί την έρευνα της ανάπτυξης δημιουργικών ικανοτήτων και συμπεριφορών μία σημαντική πρόκληση σ' ένα κόσμο που συνεχώς αλλάζει, ώστε τόσο τα παιδιά όσο και οι ενήλικες να μπορούν να θέτουν θεμέλια μιας καλύτερης, πιο ευτυχισμένης ζωής.

8.5. Στρατηγικές του εκπαιδευτικού που ενισχύουν την δημιουργική ικανότητα

Ο εκπαιδευτικός μπορεί να συμβάλλει στην ανάπτυξη της δημιουργικής ικανότητας ακολουθώντας κάποιες στρατηγικές. Ο εκπαιδευτικός, λοιπόν, θα πρέπει:

α) να ενθαρρύνει την έκφραση όλων των απόψεων στην τάξη, αποδεχόμενος τη διαφορετικότητα και δίνοντας ερεθίσματα και κίνητρα στους μαθητές

β) να προωθεί την παρατήρηση, την περιέργεια, την έκφραση του συναισθήματος του μαθητή

γ) να οργανώνει την παρουσίαση των εννοιών η οποία θα πρέπει να γίνεται στα πλαίσια λειτουργικής τους χρήσης από τους μαθητές και η μάθηση να εστιάζεται σε λίγες και πυρηνικές έννοιες

δ) συχνά να ενσωματώνει στην εκπαιδευτική διαδικασία τα λάθη των μαθητών του ώστε να τα χρησιμοποιήσει σε προβληματικές καταστάσεις της πραγματικής ζωής

ε) να δημιουργεί χώρο και χρόνο για εξατομικευμένη και υποστηρικτική συνεργασία και αλληλεπίδραση

ζ) να δίνει τη δυνατότητα στους μαθητές να αναπτύξουν δεξιότητες αυτοαξιολόγησης επιτρέποντας τα «λάθη» και δουλεύοντας με αυτά

η) να δίνει έμφαση στη διαδικασία παρά στο αποτέλεσμα.

8.6. Οι βασικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας στην εκπαίδευση

Όπως έχει ήδη αναφερθεί η αισιοδοξία, η ελπίδα και η ψυχική ανθεκτικότητα αποτελούν βασικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας και συμβάλλουν στην ανάπτυξη των θετικών συναισθημάτων και κατά συνέπεια στην ευεξία και ευζωία. Η έμφαση της εκπαίδευσης στην καλλιέργεια αυτών των αξιών μπορεί να συμβάλλει στην δημιουργία ευτυχισμένων παιδιών και δημιουργικών και ευτυχισμένων ενηλίκων.

8.6.1 Αισιοδοξία

Ο Seligman (1995), περιέγραψε τέσσερις πηγές προέλευσης της αισιοδοξίας:

α) γενετική β) αυτή που αντλείται από το περιβάλλον και τα επίπεδα αισιοδοξίας της γονεϊκής συμπεριφοράς γ) πηγή αισιοδοξίας θεωρείται η κριτική η οποία ασκείται από τους γονείς και τους δασκάλους δ) τα παιδιά, τέλος, αναπτύσσουν την αισιοδοξία

από τις εμπειρίες της ζωής οι οποίες διαμορφώνουν το χαρακτήρα τους στην παιδική τους ηλικία.

Οι γνωστικές - συμπεριφορικές παρεμβάσεις που χρησιμοποιούνται στην εκπαίδευση για την καλλιέργεια δεξιοτήτων εκπαιδεύουν τα παιδιά στο να αντιμετωπίζουν με αισιοδοξία το μέλλον και προλαμβάνουν μελλοντικές εκδηλώσεις κατάθλιψης. Κατά το Seligman, η αισιοδοξία διδάσκεται και αποτελεί πολύτιμο βοήθημα των παιδιών και των εφήβων κατά τη διάρκεια της ζωής τους.

8.6.2. Ελπίδα

Στην Ψυχολογία της μάθησης, η ελπίδα ορίζεται ως η προκαθορισμένη αντίδραση στη σηματοδότηση ενός επικείμενου γεγονότος, θεωρείται δε κεντρικό θέμα για τον έλεγχο της συμπεριφοράς (Παπαδόπουλος, 2005). Οι μαθητές που διακατέχονται από ελπίδα εμφανίζουν υψηλές επιδόσεις στο σχολείο, έχουν ενισχυμένη ικανότητα συγκέντρωσης στους στόχους τους και, βέβαια, υψηλή αυτοεκτίμηση.

Οι Snyder, Mc Dermott, Cook και Raparff (1997) υποστηρίζουν ότι μπορεί να υπάρξουν εκπαιδευτικά προγράμματα στηριγμένα στη δόμηση και ενίσχυση της ελπίδας σ' ένα πλαίσιο διηγήσεων ιστοριών, παίξιμο ρόλου, διαφορετικής εξέλιξης ιστοριών και αλλαγής ρόλων, έτσι ώστε οι μαθητές να μάθουν να εντάσσουν την ελπίδα τη ζωή τους με αφορμή μια ιστορία.

8.6.3. Ψυχική ανθεκτικότητα

Για να θεωρηθεί ένα παιδί ψυχικά ανθεκτικό πρέπει να πληρούνται δύο προϋποθέσεις α) να ζει κάτω από δύσκολες, στρεσογόνες συνθήκες που ελαχιστοποιούν τις ψυχικές του αντοχές β) να είναι καλά προσαρμοσμένο και επαρκές, παρότι βιώνει τέτοιου είδους στρεσογόνες καταστάσεις. Οι διαφοροποιήσεις της ψυχικής ανθεκτικότητας των παιδιών οφείλονται σε παράγοντες όπως η υψηλή ή η χαμηλή συναισθηματική τους επίγνωση, η θετική ή αρνητική συσχέτιση με το περιβάλλον και αλληλεπίδραση με τον κοινωνικό τους περίγυρο, η αποτελεσματική ή όχι χρήση των νοητικών ικανοτήτων που διαθέτουν η θετικότητα ή αρνητικότητα των συναισθημάτων τους και πως αυτή έχει καλλιεργηθεί και αναπτύσσεται κ.τ.λ. Ο Higgins (1994) υποστηρίζει ότι τα παιδιά τα οποία χαρακτηρίζονται ψυχικά ανθεκτικά δημιουργούν υγιείς και πιο ζεστές σχέσεις με τους γύρω τους, θέτουν

υψηλούς στόχους σε κάθε επίπεδο, βρίσκουν το θετικό μέσα από τις δυσκολίες τους, έχουν κίνητρα για προσωπική ανάπτυξη πίστη σε μια ανώτερη δύναμη και επίσης, μια ιδιαίτερη ικανότητα στην επίλυση προβλημάτων.

Η βιβλιογραφία παρουσιάζει έξι τομείς οι οποίοι υποστηρίζουν τη διαδικασία ανάπτυξης της ψυχικής ανθεκτικότητας στο σχολικό περιβάλλον. Οι τρεις πρώτοι μειώνουν τους παράγοντες κινδύνου στο σχολείο και οι υπόλοιποι τρεις ενισχύουν την ψυχική ανθεκτικότητα του μαθητή.

Οι τρεις τρόποι παρέμβασης για τον έλεγχο και την εξάλειψη του κινδύνου για τη ζωή των παιδιών όσο αφορά στην ανάπτυξη της ψυχικής ανθεκτικότητας είναι α) η ανάπτυξη θετικών συναισθηματικών δεσμών β) η δημιουργία ξεκάθαρων ορίων γ) η εκμάθηση κοινωνικών δεξιοτήτων (Hawkins & Catalano, 1990).

Οι υπόλοιποι τρεις παράγοντες αύξησης της ψυχικής ανθεκτικότητας είναι: α) η παροχή φροντίδας β) η ύπαρξη υψηλών προσδοκιών και η σαφή έκφραση τους γ) η παροχή ευκαιριών για ουσιώδη συμμετοχή.

Επομένως, είναι σαφές ότι τα πλαίσια της οικογένειας και του σχολείου είναι εκείνα που καλούνται να καλλιεργήσουν και να τροφοδοτήσουν την ψυχική ανθεκτικότητα στα παιδιά μέσα από τις ζεστές διαπροσωπικές σχέσεις που θα υποστηρίζεται στο χώρο του σχολείου κυρίως από μια συνειδητοποιημένη ομάδα εκπαιδευτικών.

8.7. Ο ρόλος του εκπαιδευτικού ως ενθαρρυντικού παράγοντα θετικών συναισθημάτων στο σχολικό περιβάλλον

Το επάγγελμα του εκπαιδευτικού ανήκει στα λεγόμενα «επαγγέλματα κινδύνου». Πράγματι τα τελευταία χρόνια πλήθος ερευνών έχουν εστιάσει στην ψυχοσωματική κόπωση και στην επαγγελματική εξουθένωση (burnout) των εκπαιδευτικών και υπάρχουν δύο βασικοί λόγοι γι' αυτό α) του επάγγελμα του εκπαιδευτικού είναι το πιο διαδεδομένο σε όλες τις χώρες του κόσμου β) ο εκπαιδευτικός καλείται να παίζει διπλό ρόλο στο σχολικό περιβάλλον, να μεταδώσει γνώσεις αλλά και κοινωνικές και ηθικές αξίες. Από την άλλη, δέχεται σκληρή κριτική για το κομμάτι της ευθύνης του στις καταστάσεις της νεολαίας στη σημερινή εποχή αλλά και η αυθεντία του έχει κατά πολύ καταρριφθεί στη σύγχρονη σχολική τάξη. Επομένως είναι σημαντικό πρώτα από όλα να αποκτήσει νόημα ζωής (meaning life) έτσι ώστε να αναπτύξει ισχυρά θετικά συναισθήματα. Έρευνες καταδεικνύουν ότι τα

ευχαριστημένα από τη ζωή τους άτομα βρίσκουν μεγαλύτερη ικανοποίηση και στο χώρο της δουλειάς τους και βεβαίως είναι πιο ευέλικτα στις συγκρούσεις του εργασιακού τους περιβάλλοντος.

Η Θετική Ψυχολογία φαίνεται ότι μπορεί να διευρύνει τους ορίζοντες του εκπαιδευτικού δίνοντάς του νέους ρόλους και νέα πεδία δράσης. Μπορεί επίσης να τον βοηθήσει να έχει υψηλή ανθεκτικότητα και αισιοδοξία αλλά και θετική αυτοεικόνα.

Ο εκπαιδευτικός χρειάζεται πράγματι μια ιδιαίτερη στήριξη στο έργο του, όπως τη δυνατότητα λήψης αδειών ή τη διεύρυνση του πλαισίου εργασίας του με μια δημιουργική επιμόρφωση κατά διαστήματα που θα τον βοηθά να εμπλουτίζει τις γνώσεις του και να του δημιουργεί σταθερότητα και ασφάλεια στο γνωστικό τομέα.

Είναι απαραίτητη η ύπαρξη και λειτουργία μιας ψυχολογικής υπηρεσίας, η οποία θα αποτελεί σύμμαχο του εκπαιδευτικού για θέματα των μαθητών του αλλά και των συναδέλφων του.

Οι Spivack και Shure (1996) ανέπτυξαν και εφάρμοσαν εκπαιδευτικά προγράμματα που αυξάνουν την ανάπτυξη διαπροσωπικών σχέσεων και δεξιοτήτων τόσο των μαθητών όσο και των εκπαιδευτικών. Όπου, στην εκπαίδευση έχουν εφαρμοστεί τέτοιου είδους προγράμματα, έχει αποδειχθεί ότι η αποτελεσματικότητα τους ήταν σημαντική στην συναισθηματική ανάπτυξη των παιδιών αλλά και των δασκάλων τους (Κουδιγκέλη, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου 2011).

9. Η Θετική Ψυχολογίας στην εργασία

Ζούμε σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο και σε μια ρευστή πραγματικότητα που αποτελεί πηγή δημιουργίας συναισθημάτων όπως θυμός, έλλειψη αυτοπεποίθησης και άγχος που καταστούν δύσκολη την καθημερινότητα μας. Η ανάπτυξη της τεχνολογίας, η παγκόσμια οικονομική κρίση, ο εκσυγχρονισμός, η αβεβαιότητα για το μέλλον προκαλούν αύξηση της έντασης και των συγκρούσεων μεταξύ εργαζομένων στο χώρο εργασίας. Το 75% του χρόνου σε μια επιχείρηση καταναλώνεται για να λυθούν προβλήματα μεταξύ των εργαζομένων της και το 25% του χρόνου της, για οτιδήποτε άλλο (Μπαράλου, www.blog.alba.edu.gr).

Η εφαρμογή της Θετικής Ψυχολογίας στον εργασιακό χώρο μπορεί να βοηθήσει και τους εργαζομένους στην ανάπτυξη καλύτερων διαπροσωπικών σχέσεων

αλλά και τους οργανισμούς στην ανάπτυξη και άνθηση τους καθώς και στην βελτίωση της απόδοσης τους.

9.1. Εργασία και συναίσθημα

Όσον αφορά το χώρο εργασίας στο παρελθόν η οργανωτική ψυχολογία έδινε ιδιαίτερη έμφαση στον ορθολογισμό. Το δε συναίσθημα θεωρούνταν ως κάτι που θα έπρεπε να αποφεύγεται γιατί εμποδίζει τη σωστή κρίση μας, μας αποσπά την προσοχή από σημαντικότερα γεγονότα και άρα αποτελεί δείγμα αδυναμίας.

Ωστόσο, όπως υποστηρίζει ο Mastenbroek (2000), τα συναισθήματα και η διαχείρισή τους βρίσκεται στο κέντρο των οργανωσιακών διαδικασιών. Οι άνθρωποι επιδρούν στο εργασιακό τους περιβάλλον μέσω των συναισθημάτων, των σκέψεων και των συμπεριφορών αλλά και οι οργανισμοί, στους οποίους οι άνθρωποι εργάζονται, επιδρούν στις σκέψεις, στα συναισθήματά και στις πράξεις τους.

Τα ερευνητικά δεδομένα των Mumby & Putnam, 1992 έρχονται να υποστηρίξουν την άποψη αυτή. Ο Izard (1991) υποστηρίζει ότι το συναίσθημα κινητοποιεί, οργανώνει και καθοδηγεί τις σκέψεις και τις πράξεις μας.

Οι Young & Valach (1996) αναφέρουν ότι το συναίσθημα ρυθμίζει και ελέγχει την δράση καθώς τα άτομο παίρνει αποφάσεις και δρα με βάση τις εσωτερικές διεργασίες και τα συναισθήματά του. Η χρήση των συναισθημάτων για κινητοποίηση, προγραμματισμό, σχεδιασμό και δράση όπως και η αποτελεσματική διαχείριση των συναισθημάτων θεωρούν πως πρέπει να λαμβάνονται υπ' όψιν στην λήψη απόφασης σταδιοδρομίας (Brown, Curran, Smith, 2003).

Ο δε Goleman αναφέρει πως τα «πάθη μας όταν ασκούνται σωστά περιέχουν σοφία, καθοδηγούν τις σκέψεις και τις αξίες μας, την επιβίωσή μας» (Goleman, 1995). Οι δυσκολίες και τα εμπόδια δεν κάμπτουν τον συναισθηματικό ώριμο άνθρωπο καθώς έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του και η ικανότητα του να μιλά και να μοιράζεται τα συναισθήματά του τον βοηθούν στην εξεύρεση λύσεων. Συνεργάζεται αρμονικά με τους συναδέλφους του, αποδέχεται και διαχειρίζεται τις αλλαγές. Μπορεί και οργανώνει την ζωή του χωρίς να γίνεται σκλάβος των συναισθημάτων του. Η συναισθηματική νοημοσύνη βοηθά τον άνθρωπο να αναγνωρίζει, να εκφράζει και να διαχειρίζεται τα συναισθήματα του, να έχει ενσυναίσθηση, να βρίσκει κίνητρα για δράση, να ελέγχει τις παρορμήσεις, να αναπτύσσει αρμονικότερες διαπροσωπικές σχέσεις και να επιλύει αποτελεσματικά τις

συγκρούσεις του (Goleman, 2000). Ο Cooper τονίζει πως τα άτομα που έχουν εμπιστοσύνη στα συναισθήματά τους και τα διαχειρίζονται αποτελεσματικά μπορούν να επιτύχουν πιο επιτυχημένες καριέρες (Brown, Cugran, Smith, 2003).

«Η ευφυΐα, όπως υποστηρίζει ο Goleman (1995), δεν μπορεί να οδηγήσει σε τίποτα όταν τα συναισθήματα έχουν κλονιστεί». Αντίθετα τα άτομα που διακρίνονται στον επαγγελματικό στίβο είναι αυτά που διαθέτουν και γνωστικές καθώς και συναισθηματικές δεξιότητες. Ο συνδυασμός και των δύο ειδών δεξιοτήτων κρίνονται απαραίτητες στον σύγχρονο κόσμο (Goleman, 1995).

Η Οργανωσιακή Ψυχολογία, όταν δεν ασχολείτο με το συναίσθημα, έδινε έμφαση στην μελέτη των αρνητικών συναισθημάτων όπως το άγχος, η ενοχή και η ζήλια στον εργασιακό χώρο (Barsade, Brief & Spataro, 2003). Η ανάπτυξη της Θετικής Ψυχολογίας και της Θετικής Οργανωσιακής Μελέτης (Positive Organizational Scholarship) είχε σαν αποτέλεσμα την στροφή της Οργανωσιακής Ψυχολογίας στην μελέτη των θετικών συναισθημάτων και την επίδρασή τους στους εργαζομένους αλλά και στους οργανισμούς.

9.1.1. Αρνητικά συναισθήματα στην εργασία

Οι παράγοντες που δημιουργούν αρνητικά συναισθήματα στον χώρο της εργασίας μπορούν να διακριθούν σε εξωτερικούς και εσωτερικούς παράγοντες. Εξωτερικοί παράγοντες μπορεί να είναι η έλλειψη ικανοποιητικής αμοιβής, οι απαιτητικοί ρυθμοί της εργασίας, υπερβολικές ευθύνες, η έλλειψη επαγγελματικής αναγνώρισης, η αυξημένη πίεση χρόνου, οι διαπροσωπικές διαμάχες, ο ασαφής ρόλος και τα καθήκοντα της εργασίας.

Εσωτερικοί παράγοντες που προκαλούν συναισθήματα στην εργασία είναι δυνατόν να είναι οι υψηλές απαιτήσεις, η υπερβολική ευσυνειδησία του εργαζόμενου, η ανάληψη πολλών ευθυνών, οι υψηλές προσωπικές προσδοκίες, ο τρόπος που ο εργαζόμενος διαχειρίζεται το άγχος, η ανικανότητα άρνησης του εργαζόμενου καθώς και η έλλειψη ικανότητας του ατόμου να δίνει λύσεις σε προβλήματα (Καλούρη, 2008).

Τα αρνητικά συναισθήματα μπορεί να οδηγήσουν σε άγχος και επαγγελματική εξουθένωση. Σύμφωνα με τους Kyriacou και Sutcliffe (1978), Kyriacou και Sutcliffe (1979) το επαγγελματικό άγχος ορίζεται ως μια αρνητική συναισθηματική αντίδραση (π.χ. θυμός), η οποία επηρεάζεται από τον τρόπο που το άτομο αντιλαμβάνεται μια

κατάσταση ως απειλητική ή δυσάρεστη και από τους μηχανισμούς αντιμετώπισης της κατάστασης αυτής. Ο Dunham (1992) θεωρεί το άγχος μια διαδικασία συναισθηματικών, διανοητικών και σωματικών αντιδράσεων που προκαλούνται από καταστάσεις που ξεπερνούν τις διαθέσιμες δυνάμεις του ατόμου.

Η επαγγελματική εξουθένωση ορίζεται ως ένα είδος χρόνιας αντίδρασης στο μακροχρόνιο επαγγελματικό άγχος (Capel, 1987). Σύμφωνα με τον Maslach et al., (2001) η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με τη χαμηλή αυτοεκτίμηση, παθητικές στρατηγικές αντιμετώπισης των προβλημάτων, και με την επιτυχία η οποία αποδίδεται σε εξωτερικούς παράγοντες και όχι στο ίδιο το άτομο και μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα υγείας όπως καρδιαγγειακές παθήσεις, έλκος στομάχου, σωματικές ενοχλήσεις, ψυχοσωματικά συμπτώματα και κατάθλιψη (Guglielmi & Tatrow, 1998). Τα άτομα τα οποία εμφανίζουν εξουθένωση εμφανίζουν μειωμένη παραγωγικότητα, απουσίες, απόσυρση και παραίτηση από το συγκεκριμένο επάγγελμα (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Οι δε Burke & Greenglass (2001) αναφέρουν ότι οι εντάσεις μεταφέρονται στο οικογενειακό περιβάλλον και δημιουργούν ενδοπροσωπικά και διαπροσωπικά προβλήματα (Χαραλάμπους, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

9.1.2. Θετικά συναισθήματα στον χώρο εργασίας

Παράγοντες που συμβάλλουν στην δημιουργία θετικών συναισθημάτων στον χώρο της εργασίας είναι η επίτευξη, η δυνατότητα ανέλιξης, η αναγνώριση του έργου, η επιβράβευση, οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, η ασφάλεια και η βεβαιότητα για το μέλλον, η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων και η καλή συνεργασία όπως και αποδοχή και ο σεβασμός της προσωπικότητας του άλλου (Καλούρη, 2008). Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο συμβάλλουν στην αύξηση της απόδοσης της επιχείρησης καθώς και στην ψυχική, πνευματική και κοινωνική ολοκλήρωση του ατόμου (Καλούρη, 1998).

9.2. Θεωρία Θετικών Συναισθημάτων και εργασία

Η Fredrickson (2003a· 2002· 2001· 1998) στην θεωρία της για τα θετικά συναισθήματα αναφέρει ότι τα θετικά συναισθήματα συμβάλλουν τόσο στην ανάπτυξη των προσωπικών πηγών του ατόμου και στην καλλιέργεια των ικανοτήτων του όσο και στη ανάπτυξη και εξέλιξη των οργανισμών καθώς τα συναισθήματα των

εργαζομένων μπορούν να επηρεάσουν τα συναισθήματα των υπολοίπων μελών. Η μετάδοση των συναισθημάτων γίνεται μέσω της συναισθηματικής μόλυνσης καθώς και με δημιουργία αλυσίδων γεγονότων με θετικό νόημα. Έρευνες έρχονται να επιβεβαιώσουν την θεωρία. Αναφορικά με την συναισθηματική μόλυνση τα αποτελέσματα μελετών δείχνουν πως τα θετικά συναισθήματα του ηγέτη μιας ομάδας μπορούν να μεταδοθούν στα υπόλοιπα μέλη (Quinn, 2000) και ότι μπορούν να προβλέψουν την απόδοση της (George, 1995). Η Fredrickson (2003b) θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι που έχουν περισσότερα θετικά συναισθήματα βοηθούν περισσότερο τους άλλους εργαζομένους, οι οποίοι με την σειρά τους μπορεί να νιώσουν ευγνωμοσύνη και να κινητοποιηθούν στο να βοηθήσουν και εκείνοι με τη σειρά τους κάποιον συνάδελφο τους. Οι υπόλοιποι εργαζόμενοι που παρακολούθησαν ένα τέτοιο γεγονός ή ενημερώθηκαν για αυτό είναι δυνατό να βιώσουν θετικά συναισθήματα και να θελήσουν και οι ίδιοι να προσφέρουν, δημιουργώντας έτσι, όπως υποστηρίζει ο Heidt (2003), μια ανεπισσώμενη αλυσίδα θετικών συναισθημάτων και πράξεων δημιουργώντας καλύτερες κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και βελτιώνοντας την απόδοση των υπαλλήλων και των οργανισμών (Fredrickson, 2003b).

Τα συναισθήματα που έχει βιώσει μια ομάδα στο παρελθόν αποτελούν την συναισθηματική ιστορία της, μέρος της κουλτούρα της και μπορεί να επηρεάσει την συμπεριφορά των μελών και την βίωση συναισθημάτων τους σε αντίστοιχες περιπτώσεις (Kelly & Barsade, 2001).

Η ισχύς της κουλτούρας της ομάδας παίζει σημαντικό ρόλο καθώς μια αρνητική ή θετική κατάσταση δεν σημαίνει ότι θα οδηγήσει απαραίτητα σε μια αλυσίδα αρνητικών ή θετικών συναισθημάτων. Αντίθετα μια ομάδα με ισχυρή κουλτούρα και δυνατούς συναισθηματικούς κανόνες δεν θα αλλάξει την συναισθηματική της ιστορία σε περίπτωση περέκκλισης από τον σύνηθε τρόπο διαχείρισης καταστάσεων (Kelly & Barsade, 2001).

Οι Kelly και συν. (2001) μιλούν για «συναισθηματική ιδιοσυγκρασία» της ομάδας, θεωρώντας πως μια ομάδα με έντονη συναισθηματική ιστορία στη βίωση θετικών συναισθημάτων είναι πιθανό να οδηγήσει στην επιθυμία να βιωθούν και άλλα θετικά συναισθήματα. Μια επιτυχημένη συνεργασία που δημιούργησε ευχάριστα συναισθήματα στα μέλη της ομάδας, λειτουργεί θετικά στα μέλη σε επερχόμενη νέα συνεργασία (Δημητριάδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

9.3. Θετική Οργανωσιακή Μελέτη

Το κίνημα της Θετικής Οργανωσιακής Μελέτης (Positive Organizational Scholarship) που αναπτύχθηκε στο πλαίσιο της Θετικής Ψυχολογίας έχει ως στόχο τη διερεύνηση εκείνων των χαρακτηριστικών που συμβάλλουν στη δημιουργία θετικών αποτελεσμάτων, όπως μέθοδοι και δομές, την κινητοποίηση εκείνων των στοιχείων που οδηγούν σε θετική έκβαση, όπως ο αλτρουισμός, και τέλος την μελέτη των αποτελεσμάτων και των επιδράσεων στα άτομα και στους οργανισμούς (Cameron, Dutton & Quinn, 2003).

Αντικείμενο μελέτης της Θετικής Οργανωσιακής Μελέτης δεν είναι μόνο τα θετικά στοιχεία των οργανισμών αλλά και εκείνα τα θετικά στοιχεία που βρίσκονται στα άκρα της κατανομής και που αποτελούν τη θετική απόκλιση (positive deviance) από τον μέσο όρο (Spreitzer & Sonenshein, 2003). Η θετική απόκλιση έχει να κάνει με ηθελημένη συμπεριφορά που διαφέρει από τον μέσο όρο. Παράγοντες που συμβάλλουν στη θετική απόκλιση είναι η νοηματοδότηση, η επικοινωνία, η ευγνωμοσύνη, οι καλές σχέσεις, η αυτονομία, το κουράγιο, η αίσθηση αυτοαποτελεσματικότητας (Spreitzer & Sonenshein, 2003· Cameron, 2008).

Οι ερευνητές της Θετικής Οργανωσιακής Μελέτης μελετούν τόσο τα θετικά όσο και αρνητικά στοιχεία, τις δυσκολίες και τις προκλήσεις των οργανισμών, εστιάζοντας σε θετικά στοιχεία, τρόπους και μεθόδους που βοηθούν τους οργανισμούς και να διαχειρίζονται τις κρίσεις τους και να μετασχηματίζονται (Bernstein, 2003). Εξαιρετικά δε αποτελέσματα φέρνουν μόνο όσοι οργανισμοί τα εφαρμόζουν και δε βρίσκονται σε κατάσταση γαλήνης και ηρεμίας (Δημητριάδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

9.4. Οργανωτικές αρετές

Ο Peterson και συν. (2004) κατηγοριοποίησαν τα 24 θετικά στοιχεία του χαρακτήρα του ατόμου του Seligman σε 6 βασικές αρετές:

1. Σοφία και Γνώση - γνωστικά στοιχεία που περιλαμβάνουν τη Δημιουργικότητα, Περιέργεια, Κριτική ικανότητα, Αγάπη για μάθηση και Προοπτική.
2. Κουράγιο - συναισθηματικά στοιχεία απαραίτητα για την αντιμετώπιση δυσκολιών όπως η Γενναιότητα, Επιμονή, Αυθεντικότητα και Ζωτικότητα.
3. Ανθρωπιά - διαπροσωπικά στοιχεία για τη δημιουργία υγιών σχέσεων όπως η Αγάπη, Καλοσύνη και Κοινωνική Νοημοσύνη.

4. Δικαιοσύνη - στοιχεία που σχετίζονται με τη επαφή και συμβίωση σε ομάδες και περιλαμβάνουν την Ομαδικότητα, Αμεροληψία και Ηγεσία.

5. Εγκράτεια - που περιλαμβάνει στοιχεία όπως η Συγχώρεση, Ευσπλαχνία, Ταπεινοφροσύνη, Μετριοφροσύνη, Σύνεση, Αυτορρύθμιση.

6. Υπέρβαση - στοιχεία που δίνουν νόημα στη ζωή όπως η Εκτίμηση της Ομορφιάς και της Τελειότητας, Ευγνωμοσύνη, Ελπίδα, Χιούμορ και Πνευματικότητα.

Οι Park & Peterson (2003) αναγνωρίζουν 5 οργανωτικές αρετές στους οργανισμούς οι οποίες, αν και μπορεί να διαφέρουν ανάλογα τον οργανισμό και το πολιτισμικό πλαίσιο, αποτελούν ηθικά χαρακτηριστικά των οργανισμών αυτών και μέρος της κουλτούρα τους. Αυτές είναι:

1. Σκοπός - το κοινό όραμα.
2. Ασφάλεια - η προστασία της σωματικής και ψυχικής υγείας.
3. Δικαιοσύνη - απαραίτητη για την συνεργασία και υγιή ανταγωνισμό.
4. Ανθρωπιά - το ενδιαφέρον, η συμπόνια.
5. Αξιοπρέπεια - ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανεξαρτήτου θέσης.

Οι οργανωτικές αρετές αποτελούν μέρος της κουλτούρας ενός ηθικού οργανισμού, μπορούν να καλλιεργηθούν από τις πρακτικές του οργανισμού, στοχεύουν στην ευζωία των εργαζομένων αν και τα αποτελέσματα για τον οργανισμό μπορεί να μην είναι πάντα θετικά (Park & Peterson, 2003). Οι Clifton & Harter (2003) πάντως θεωρούν πως η ανάπτυξη των θετικών στοιχείων των μελών των οργανισμών έχουν εξαιρετικά αποτελέσματα στην εμπλοκή και παραγωγικότητα των εργαζομένων (Δημητριάδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

9.5. Θετικές Οργανωτικές Ποιότητες

Θετικές οργανωτικές ποιότητες που συμβάλλουν στην ψυχολογική υγεία και ευζωία των οργανισμών και στη δημιουργία θετικού κλίματος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων είναι το ηθικό και το ήθος.

Το ηθικό (morale) είναι χαρακτηριστικό των θετικών ομάδων (Peterson & συν, 2008) που στοχεύουν στη βίωση θετικών συναισθημάτων, στην δημιουργία αρμονικών σχέσεων μεταξύ των υπαλλήλων και στην ενδυνάμωση των εργαζομένων.

Οι συνιστώσες του ηθικού, που δημιουργούν και ένα αντίστοιχο προφίλ στους οργανισμούς, σύμφωνα με τους Peterson & συν. (2008) είναι:

1. Εμπιστοσύνη ότι η ομάδα μπορεί να εκπληρώσει τους στόχους της.
2. Ενθουσιασμός για τις δραστηριότητες που επιτελούνται.
3. Αισιοδοξία για περισσότερες επιτυχίες.
4. Πίστη στην ικανότητα των μελών.
5. Ανθεκτικότητα στις δυσκολίες και τις προκλήσεις.
6. Ηγεσία που χαρακτηρίζεται από σεβασμό στα μέλη της ομάδας, ενδυνάμωση και δημιουργία κλίματος ευνοϊκού για την δημιουργία αρμονικών σχέσεων.
7. Αμοιβαία εμπιστοσύνη και σεβασμός μεταξύ των μελών.
8. Πίστη στην ομάδα και στα μέλη.
9. Κοινωνική συνοχή μεταξύ των μελών.
10. Κοινός στόχος.
11. Αφοσίωση, υποστήριξη και φροντίδα μεταξύ των μελών.
12. Θυσία του ατόμου για το καλό της ομάδας.
13. Ιστορία της ομάδας που θέτει υψηλές προσδοκίες.
14. Ενασχόληση με το καλό όνομα της ομάδας και προσπάθεια διατήρησης του.

Ένας οργανισμός δεν συγκεντρώνει απαραίτητα όλα τα στοιχεία του ηθικού, ενώ παράγοντες όπως η ασφάλεια, οι καλές αμοιβές και παροχές, οι ευκαιρίες για ανάπτυξη και η νοσηματοδότηση της εργασίας συμβάλλουν στην τόνωση του ηθικού (Hart & Cooper, 2001).

Το ήθος σχετίζεται με τους ηθικούς κανόνες και τις αξίες του ατόμου και των οργανισμών και συμβάλλει στην άνθηση, στη ζωτικότητα και στο νόημα για τους εργαζομένους και τους οργανισμούς (Cameron, Bright & Casa, 2004).

Βασικοί παράγοντες μέτρησης του ήθους σύμφωνα με τους Cameron, Bright & Casa (2004) είναι:

1. Αισιοδοξία
2. Εμπιστοσύνη
3. Ανθρωπιά
4. Ακεραιότητα και
5. Συγχώρεση

Το οργανωτικό ήθος, σύμφωνα με τους ερευνητές, σχετίζεται θετικά με την απόδοση, την καινοτομία, την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, την

κερδοφορία, την διατήρηση των πελατών και την μειωμένη κινητικότητα των εργαζομένων.

Το ήθος ελαττώνει τα αρνητικά αποτελέσματα μέσω της απόσβεσης (buffering) καθώς συμβάλλει στην δημιουργία ομαδικού πνεύματος και συνεργασίας μεταξύ των μελών του οργανισμού και στη πίστη για την ανθεκτικότητα και αποτελεσματικότητα.

Αυξάνει δε τα θετικά αποτελέσματα (amplifying effect). Οι Cameron, Bright & Casa (2004) υποστηρίζουν ότι τα θετικά αποτελέσματα δημιουργούν θετικά συναισθήματα που οδηγούν στην αύξηση της παραγωγικότητας και σε θετικές συμπεριφορές δημιουργώντας ανεπισσώμενη αλυσίδα θετικών συναισθημάτων και πράξεων (Δημητριάδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

9.6. Θετικό Οργανωτικό Κλίμα

Παράγοντες που συμβάλλουν στην δημιουργία ενός θετικού κλίματος στον εργασιακό χώρο είναι, όπως είδαμε, ο σεβασμός, η πίστη στον οργανισμό, η εμπιστοσύνη, η δικαιοσύνη, η αυτονομία, η ομαδικότητα, η ηθικές αξίες, οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις. Οι ηγέτες έχουν κεντρικό ρόλο στη δημιουργία του θετικού αυτού κλίματος καθώς με τη θετική στάση τους και την συμπεριφορά τους μπορούν να διευκολύνουν την έκφραση θετικών συναισθημάτων (Cameron, 2008).

Σημαντικοί επίσης παράγοντες που συμβάλλουν στη δημιουργία θετικών συναισθημάτων και κλίματος και στην δημιουργία καλύτερων εργασιακών σχέσεων είναι η συγχώρεση και η ανθρωπιά.

Η συγχώρεση δημιουργεί στους εργαζομένους ένα θετικό κλίμα, αίσθηση ασφάλειας και υποστήριξης και την πίστη ότι το άτομο στον οργανισμό είναι σημαντικό. Τυχόν λάθος κατά την διάρκεια μιας εργασίας θεωρείται από τους ηγέτες ως ευκαιρία για μάθηση, για ανάπτυξη και εξέλιξη, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι αναμένεται και χαμηλότερη απόδοση.

Η ανθρωπιά, σύμφωνα με τους Kanon & συν (2004), είναι η ικανότητα που έχει ένας οργανισμός για συλλογική αντίληψη, αίσθηση και ανταπόκριση στον πόνο ενός μέλους του. Δεν είναι μια απόλυτη ποιότητα που την έχει ή δεν την έχει ένας οργανισμός αλλά αντίθετα μπορεί να υπάρχει σε διαφορετικούς βαθμούς. Η κουλτούρα επηρεάζει την αίσθηση του πόνου. Έτσι σε ένα οργανισμό που ενθαρρύνεται η έκφραση των συναισθημάτων φροντίδας και ενδιαφέροντος είναι

πιθανόν να αναπτυχθεί μια συλλογική αίσθηση του πόνου (Cameron, 2008). Η επιβράβευση πράξεων στήριξης και ανθρωπιάς συμβάλλει στην ανταπόκριση στον πόνο (Dutton & Ragins, 2007). Η ανθρωπιά αυξάνει, σύμφωνα με τον Kanon & συν. (2004), την ανθεκτικότητα του οργανισμού στις δυσκολίες και συνεισφέρει στην υγεία του.

Υπάρχουν φορές που οι εργαζόμενοι είναι απορροφημένοι από τις δυσκολίες και τα προβλήματα της προσωπικής τους ζωής που δεν μπορούν να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της εργασίας τους. Ο πόνος αυτός μπορεί να μειωθεί όταν υπάρχει κατανόηση, υποστήριξη και φροντίδα από τον οργανισμό.

Ένας οργανισμός που ενθαρρύνει την εξωτερίκευση των συναισθημάτων, σκέψεων, ανησυχιών των εργαζομένων συμβάλλει στην εκδήλωση του αυθεντικού εαυτού και έτσι ενισχύεται ακόμη περισσότερο η ψυχολογική παρουσία των μελών.

Η αισιοδοξία, η ελπίδα (Luthans, 2002) καθώς και η αυτονομία (Parker & Sprigg, 1999) συμβάλλουν επίσης στη οργανωτική υγεία και ευζωία του οργανισμού. Η εμπλοκή, η καινοτομία και η υπευθυνότητα σχετίζονται με την ελπίδα, ενώ οι αποφάσεις που λαμβάνονται βάσει της υπεύθυνης εταιρικής συμπεριφοράς σχετίζονται με την αισιοδοξία (Luthans, 2002).

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την ψυχολογική υγεία ατόμων και οργανισμών έχει απασχολήσει πολλούς ερευνητές και φορείς όπως τον Αμερικανικό Σύλλογο Ψυχολόγων και το Εθνικό Ινστιτούτο Ποιότητας στον Καναδά. Σύμφωνα με τον Αμερικανικό Σύλλογο Ψυχολόγων ένας οργανισμός για να είναι υγιής θα πρέπει να υιοθετεί πρακτικές που στοχεύουν στην προαγωγή της υγείας των μελών του. Τέτοιες πρακτικές είναι η ύπαρξη ευέλικτων προγραμμάτων εργασίας και αμοιβών, η δικαιοσύνη στην αντιμετώπιση των υπαλλήλων, η παροχή προγραμμάτων για την ασφάλεια, την υγεία και τη ανάπτυξη των εργαζομένων, η εργασιακή ασφάλεια και η υποστήριξη των μελών των οργανισμών.

Τα προγράμματα και οι δράσεις των οργανισμών για την επίτευξη της υγείας, ευζωίας και καλύτερης απόδοσης μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε πέντε κατηγορίες οργανωτικών πρακτικών:

1. Ισορροπία προσωπικής και οικογενειακής ζωής
2. Ανάπτυξη και εξέλιξη των εργαζομένων
3. Εργασιακή ασφάλεια και υγεία
4. Αναγνώριση της συνεισφοράς και των επιτευγμάτων των εργαζομένων και
5. Εμπλοκή των εργαζομένων (Grawitch, Gottschalk & Munz, 2006).

Το Εθνικό Ινστιτούτο Ποιότητας στον Καναδά υποστηρίζει ότι στόχος ενός οργανισμού για να είναι υγιής θα πρέπει να είναι η βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων εντός και εκτός της εργασίας του, η εργασιακή ασφάλεια και η επίτευξη υγιών αποτελεσμάτων και για τον ίδιο τον οργανισμό και για το άτομο (Health Canada, 2004).

Είναι πολλοί οι ερευνητές που έχουν ασχοληθεί με τους παράγοντες που συντελούν στην βέλτιστη απόδοση, παραγωγικότητα ενός οργανισμού. Κοινή συνιστώσα όλων των μελετητών και ερευνών είναι ότι έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην προαγωγή της ψυχικής υγείας και ευζωίας των εργαζομένων, στην επίτευξη καλών εργασιακών σχέσεων, στην συνεχή επικοινωνία και συνεργασία στο χώρο εργασίας (Δημητριάδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

9.7. Κεντρικοί παράγοντες της Θετικής Οργανωτικής Κουλτούρας

Θα μπορούσαμε να εντάξουμε τους προαναφερθέντες παράγοντες που συμβάλλουν στην βίωση θετικών συναισθημάτων και στην δημιουργία αρμονικών εργασιακών σχέσεων στον χώρο της εργασίας σε τρεις κεντρικούς παράγοντες: το Νόημα, την Ψυχολογική Παρουσία και την Ενδυνάμωση, οι οποίοι συνδέονται εννοιολογικά, αποτελούν δε ταυτόχρονα διακριτά σύνολα.

9.7.1. Νοηματοδότηση

Η θετική νοηματοδότηση συνεισφέρει στη δημιουργία ενός θετικού κλίματος σε έναν οργανισμό και διευκολύνεται όταν οι στόχοι, οι σκοποί και οι αξίες του οργανισμού είναι σαφείς και ξεκάθαροι και ταυτίζονται με τις αξίες των εργαζομένων. Οι οργανισμοί μπορούν να επηρεάσουν τον τρόπο που οι εργαζόμενοι δίνουν νόημα στην εργασία τους καθώς η νοηματοδότηση είναι μια κοινωνική διαδικασία (Weick, 1995). Η οργανωτική κουλτούρα είναι η ιδεολογία ενός οργανισμού, οι κανόνες, γραπτοί και άγραφοι, οι κοινές κατανοήσεις που επηρεάζουν την νοηματοδότηση στο χώρο της εργασίας. Τα άτομα που έχουν κοινές αξίες και πεποιθήσεις και συναισθήματα ταυτίζονται ευκολότερα με άτομα που έχουν παρόμοιες σκέψεις και συναισθήματα και όταν ταυτίζονται με μια ομάδα υιοθετούν και την ιδεολογία τους (Peterson & Smith, 2000). Έτσι οι κοινές πεποιθήσεις και τα κοινά συναισθήματα αποτελούν πηγές νοήματος.

Άλλη πηγή νοήματος είναι οι ηγέτες, οι προϊστάμενοι και η διοίκηση του οργανισμού (Trice και συν., 1993). Οι μετασχηματικοί ηγέτες αποτελούν σημαντική πηγή καθώς μπορούν να επικοινωνούν την ιδεολογία του οργανισμού με τον κατάλληλο τρόπο ώστε να έχει νόημα στα μέλη και προτρέπουν τα μέλη για ανεύρεση θετικού νοήματος μέσα από καλές εργασιακές σχέσεις. Οι συνάδελφοι μπορούν να αποτελέσουν πηγή νοήματος καθώς όταν σε έναν οργανισμό υπάρχει στήριξη και φροντίδα, οι δύσκολες καταστάσεις στον χώρο εργασίας νοηματοδοτούνται από τα μέλη ως ευκαιρία για συνεργασίας και υποστήριξης (Peterson & Smith, 2000). Ακόμη και ο ίδιος ο εργαζόμενος μέσα από τις προσωπικές του εμπειρίες, γνώσεις, τον ίδιο του τον εαυτό και την αίσθηση της ταυτότητάς του δίνει νόημα στην εργασία του (Smith, Peterson & Wang, 1996· Weick, 1995).

Οι αξίες που στηρίζονται σε ηθικές αρχές παίζουν σημαντικό ρόλο στην θετική νοηματοδότηση και συμβάλλουν στη ταύτιση και στη πίστη του εργαζόμενου στον οργανισμό (Gravenkemper, 2007). Οι εργαζόμενοι δε που πιστεύουν ότι η εργασία συμβάλλει στο γενικό, συλλογικό καλό, έχουν καλύτερη επικοινωνία και εμπιστοσύνη στον οργανισμό, θεωρούν την δουλειά τους σημαντική, με νόημα, νιώθουν ικανοποίηση και ορίζουν την εργασία τους ως κάλεσμα (calling) (Wrzesniewski, 2003).

Η Οργανωτική Κουλτούρα μπορεί να προσφέρει μια ιδεολογία που να είναι προσανατολισμένη στον άνθρωπο, μια Φιλοσοφία λειτουργίας του οργανισμού, ένα δηλαδή σύστημα πεποιθήσεων που δυσκολύνει τους εργαζομένους να κατανοήσουν ποια είναι η θέση τους στον χώρο του οργανισμού, ποιες είναι οι θέσεις και οι αξίες του, ο σκοπός και η οργάνωση του (Ashforth & Valdyanath, 2002) και συμβάλλει στη αίσθηση ενότητας του ατόμου, ότι είναι το ίδιο και αυτό άτομο στον προσωπικό του και εργασιακό του χώρο, ότι είναι αυθεντικό. Αποτέλεσμα της αίσθησης ενότητας είναι ότι οι δύο χώροι σταματούν να είναι ανταγωνιστικοί (Pratt et al., 2003).

Η ψυχολογική ασφάλεια είναι απαραίτητη για την νοηματοδότηση και τα υποστηρικτικά περιβάλλοντα (holding environments), που δίνουν έμφαση στις διαπροσωπικές σχέσεις, στην στήριξη, στην φροντίδα και στην ενότητα, συντελούν στην αίσθηση ασφάλειας του εργαζόμενου να είναι αυθεντικός χωρίς φόβο για αρνητικές συνέπειες στη δουλειά του (Kahn, 1990) και επιπλέον προάγουν την βίωση θετικών συναισθημάτων Fredrickson (2002· 2001· 1998).

Παράγοντες που συντελούν στην ψυχολογική ασφάλεια είναι:

1. Οικογενειακή ατμόσφαιρα. Η αίσθηση των εργαζομένων ότι ανήκουν σε μια μεγάλη οικογένεια που νοιάζεται για αυτούς και δίνει προσοχή στον κάθε ένα προσωπικά (Pratt et al., 2003).

2. Συγχώρεση, καθώς ένα λάθος θεωρείται ως ευκαιρία για βελτίωση και ανάπτυξη.

3. Ποιότητα ζωής. Η αναγνώριση ότι οι εργαζόμενοι έχουν και προσωπική και οικογενειακή ζωή (Pratt & Rosa, 2003).

4. Αίσθηση του ανήκειν. Έρευνες έδειξαν ότι άτομα με ασφαλή προσκόλληση είχαν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, ανησυχούσαν λιγότερο για τυχόν αποτυχίες ή απόρριψη από συναδέλφους και οι εργασιακές τους συνήθειες δεν έθεταν σε κίνδυνο την υγεία τους (Hazan & Shaver, 1990). Συμβάλλει δε στη βίωση θετικών συναισθημάτων όπως η χαρά, η ικανοποίηση και η ηρεμία (De Dreu, West Fischer & MacCurtain, 2001). Η αίσθηση του ανήκειν επηρεάζει και τις εργασιακές σχέσεις. Τα άτομα που δεν ταυτίζονται με την ομάδα νιώθουν αρνητικά συναισθήματα ενώ αντίθετα άτομα που ταυτίζονται με την ομάδα βιώνουν θετικά συναισθήματα (Fischer, 2002). Η συναισθηματική πίστη συνδέεται με θετικά συναισθήματα και θετικές εμπειρίες και οι εργαζόμενοι ταυτίζονται με τον οργανισμό όταν πιστεύουν πως έχουν κοινές αξίες και πιστεύω (Meyer, Allen & Smith, 1993).

5. Ανθρωπιά. Οι εργαζόμενοι αποκτούν την αίσθηση ότι είναι σημαντικοί και έχουν αξία για τον οργανισμό, καθώς όταν χρειαστεί είναι δίπλα και τους φροντίζει και ενστερνίζονται ευκολότερα τις αξίες του, αυξάνοντας τη συναισθηματική τους πίστη σε αυτόν (Lilius, Worline, Maitlis, Kanon, Dutton & Frost, 2008).

6. Υποστήριξη. Οι εργαζόμενοι έχουν σχηματίσει μια εικόνα για τον βαθμό υποστήριξης από τους προϊσταμένους (Kottke & Sharafinski, 1998) και θεωρούν τη συμπεριφορά αυτή ως ένδειξη υποστήριξης από τον οργανισμό (Eisenberg et al., 1986). Έτσι προσωποποιώντας τον οργανισμό βγάζουν συμπεράσματα για το βαθμό υποστήριξης (Rhoads & Eisenberg, 2002) και νιώθουν την υποχρέωση να ανταποδώσουν τη στήριξη και στον οργανισμό (Eisenberg, 1986) και στους συναδέλφους τους (Morgeson & Hofmann, 1999).

Η υποστήριξη συμβάλλει στη βίωση θετικών συναισθημάτων από τα μέλη του οργανισμού (Carmeli & Colakoglu, 2005) και στη δημιουργία θετικού εργασιακού περιβάλλοντος (Schneider & Bowen, 1985). Η δε βίωση των θετικών συναισθημάτων

στον εργασιακό χώρο σημαίνει και λιγότερη ανάγκη για συναισθηματική εργασία (emotional labour) (Grandey, 2000).

Εδώ θα ήταν χρήσιμο να αναφερθούμε εκτενέστερα στη συναισθηματική εργασία. Συναισθηματική εργασία είναι η έκφραση, από τους εργαζόμενους, εκείνων των συναισθημάτων στον χώρο εργασίας που είναι σύμφωνα με τις προσδοκίες του εργοδότη και αφορά όχι μόνο τις απαιτήσεις ενός ρόλου σε συγκεκριμένες εργασιακές ομάδες αλλά και τις διαπροσωπικές σχέσεις (Hochschild, 1983). Κάποιες τέτοιες εργασίες στις οποίες αναμένεται να υπάρχει συγκεκριμένη στάση και να εκφράζονται θετικά συναισθήματα είναι οι νοσοκόμες καθώς αναμένεται να εκφράζουν θετικά συναισθήματα όπως ζεστασιά και κατανόηση και οι αστυνομικοί αφού θα πρέπει να είναι προσεκτικοί στην έκφραση συναισθημάτων όπως θυμός, διαφορετικά μπορεί να κριθούν αρνητικά από τους προϊσταμένους. Η συναισθηματική δε εργασία μπορεί να οδηγήσει σε εργασιακή εξάντληση και να μειώσει την εργασιακή ικανοποίηση (http://en.wikipedia.org/wiki/Emotional_labor).

7. Δικαιοσύνη. Υπάρχουν τρεις τύποι δικαιοσύνης: 1. Η διανεμητική δικαιοσύνη (distributive justice), οι αντιλήψεις δηλαδή των εργαζομένων για τη δικαιοσύνη όσον αφορά τη διανομή των πηγών από τον οργανισμό στα μέλη (Adams, 1965, από Noveli, Kirkman & Sapiro, 1995). Η διανεμητική δικαιοσύνη σχετίζεται με θετικά συναισθήματα όπως η χαρά (Williams 1999). Υπάρχουν, ωστόσο, έρευνες (Folgeer et al., 1989 Konovsky et al., 1989) που υποστηρίζουν ότι η διανεμητική δικαιοσύνη δεν σχετίζεται με θετικά συναισθήματα καθώς αν οι εργαζόμενοι πιστεύουν στη δικαιοσύνη του οργανισμού σχηματίζουν θετική εικόνα για αυτόν ανεξαρτήτως των προσωπικών αποτελεσμάτων, 2. Η διαδικαστική δικαιοσύνη (procedural justice), η αίσθηση δηλαδή των εργαζομένων για τις μεθόδους των οργανισμών (Greenberg, 1990), τους τυπικούς κανόνες και πολιτικές που εφαρμόζονται και έχουν επίδραση στους εργαζομένους όπως η έγκαιρη ενημέρωση, η ακριβής πληροφόρηση και η συμμετοχή στην λήψη αποφάσεων (Cropanzano & Greenberg, 1997). Σχετίζεται δε με θετικά συναισθήματα όπως η περηφάνεια (Weis, Suckow & Cropanzano 1999) και 3. η αλληλοεπιδραστική δικαιοσύνη (interactional justice), η αντίληψη δηλαδή των εργαζομένων για την ποιότητα της διαπροσωπικής αλληλοεπίδρασης (Bies & Moag, 1986, από Noveli et al., 1995). Η αλληλοεπιδραστική δικαιοσύνη μεταξύ προϊσταμένων και εργαζομένων δημιουργεί περισσότερη εμπιστοσύνη από την διαδικαστική νοημοσύνη (Moorman, 1991).

8. Σεβασμός των προϊσταμένων προς τους υφισταμένους τους (Tyler & Lidd, 1992) καθώς και συμμετοχή των εργαζομένων στις λήψεις αποφάσεων (Newman, 1993) η οποία δημιουργεί αίσθημα δικαιοσύνης και συντελεί στη θετική νοηματοδότηση (Weick, 2003).

9. Εμπιστοσύνη. Οι προϊστάμενοι και οι ηγέτες συμβάλλουν, λειτουργώντας με ακεραιότητα και εμπιστοσύνη, στην δημιουργία αίσθησης εμπιστοσύνης από τους εργαζομένους προς τον οργανισμό και αποτελούν πρότυπα προς μίμηση (Pratt et al., 2003). Θα πρέπει δε να υπάρχει συνέπεια και αντιστοιχία μεταξύ κανόνων, λόγων και πράξεων (Moorman, 1991).

Η ψυχολογική ασφάλεια που νιώθουν οι εργαζόμενοι συντελεί στη ψυχολογική παρουσία του στον χώρο εργασίας (Δημητριάδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

9.7.2. Ψυχολογική παρουσία

Η ψυχολογική παρουσία των εργαζομένων συμβάλλει στην αλλαγή και ανάπτυξη ενός οργανισμού. Περιλαμβάνει την προσήλωση, την διασύνδεση, την ένταξη και την εστίαση (Kahn, 1992), και συνεισφέρει στην δημιουργία σχέσεων υψηλής ποιότητας και στην ελεύθερη έκφραση των συναισθημάτων (Dutton & Hearthy, 2003). Ένα δε από τα βασικά σημεία της ψυχολογικής παρουσίας είναι η αυθεντικότητα της συμπεριφοράς.

Παράγοντες που συμβάλλουν στην δημιουργία υψηλής ποιότητας σχέσεων και στην ανάπτυξη του οργανισμού είναι:

1. Αισιοδοξία καθώς μπορεί να βελτιώσει την αντοχή των εργαζομένων στην πίεση (tensility), στα εμπόδια και τις δυσκολίες, θεωρώντας τα προβλήματα ευκαιρίες και έχοντας εμπιστοσύνη στον εαυτό τους και στην ομάδα τους (Bateman & Porath, 2003· Shulman, 1999).

2. Υπευθυνότητα και κινητοποίηση, όπου μεγάλο ρόλο έχει ο βαθμός συνεκτικότητας των εργαζομένων. Η υψηλή συνεκτικότητα σχετίζεται με θετικά συναισθήματα, κινητοποίηση και δράση (Losada, 1999· Kahn, 1992).

3. Ανάπτυξη και εκπαίδευση. Η ανάπτυξη υψηλών σχέσεων προάγει τη μάθηση και συμβάλλει στη δημιουργία θετικών συναισθημάτων και συμπεριφορών σύμφωνα με τη θεωρία της Fedrickson (2002· 2001· 1998).

4. Επικοινωνία μέσω της ελεύθερης έκφρασης, του ανοικτού διαλόγου και της αξιόπιστης ανταλλαγής πληροφοριών που μπορεί να οδηγήσει σε υψηλή συνεκτικότητα, υψηλής ποιότητας σχέσεις και στη δημιουργία θετικού κλίματος (Cameron, 2008). Οι κοινωνικές αλληλοεπιδράσεις όταν δημιουργούν θετικά συναισθήματα συμβάλλει στην ευζωία των εργαζομένων (Cote & Mascowitz, 2002). Ωστόσο όταν οι αξίες και τα συναισθήματα του εργαζόμενου είναι διαφορετικά από την κουλτούρα του οργανισμού τότε αυτό μπορεί να γίνει πηγή άγχους. Χρειάζεται, λοιπόν, ένας υγιής οργανισμός να βοηθά τα μέλη του να συνειδητοποιούν τα συναισθήματά τους και να ενημερώνουν για τη Θετική ή αρνητική τους επίδραση στον οργανισμό για να μπορέσουν να αντιμετωπίσουν έτσι τις συνέπειες της συναισθηματικής εργασίας (Hartel & Zerbe, 2002).

5. Υπερηφάνεια για τον οργανισμό που εργάζονται, για τη θέση του στον επιχειρηματικό κόσμο και για την ποιότητα των προϊόντων που προσφέρονται, η οποία συμβάλλει στην ψυχολογική παρουσία καθώς οι εργαζόμενοι προσδιορίζουν τον εαυτό τους με βάση τον οργανισμό που εργάζονται (Kunda, 1992).

6. Ευελιξία και καινοτομία που βελτιώνει τη διαδικασία λήψης απόφασης (Janis, 1982) στους οργανισμούς και αυξάνει τη διάθεση για πειραματισμό και αναζήτηση νέων συμπεριφορών (Bunderzon & Sutcliffe, 2002, όπως αναφέρεται από τους Spreitzer et al., 2005).

7. Συνεργασία και η ομαδικότητα. Η συνοχή έχει θετικά αποτελέσματα στους οργανισμούς και αναφέρεται στην έλξη των μελών μιας ομάδας για τα άλλα μέλη (Kelly et al., 2001). Συνδετικός κρίκος των μελών μπορούν να αποτελέσουν τα συναισθήματα (Barsade & Gibson, 1998). Σύμφωνα με τους Barsade, Wall, Turner & Sonnenfeld (2000) η συναισθηματική συνοχή της ομάδας σχετίζεται με καλύτερες σχέσεις μεταξύ των μελών, η δε ομοιογένεια της ομάδας ως προς τη βίωση θετικών συναισθημάτων συμβάλλει στη συνεργασία και την ομαδικότητα (Barsade, 2002).

Η ψυχολογική παρουσία προσφέρει στη συνοχή και συνεργασία, στην δημιουργία υψηλής ποιότητας σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων και δημιουργεί τις συνθήκες εκείνες όπου οι εργαζόμενοι θα προσφέρουν το μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Η ζωτικότητα είναι πολύ σημαντική σε έναν οργανισμό καθώς τα άτομα με ζωτικότητα είναι ενεργητικά (Peterson et al., 2004), οι δε οργανισμοί με ζωτικότητα υποστηρίζουν την ανάπτυξη των μελών τους και των ίδιων, προωθούν την ανάπτυξη σχέσεων και τη συλλογικότητα και επιδιώκουν να διατηρήσουν τα υψηλά επίπεδα

ενέργειας που κατέχουν (Feldman & Khademian, 2003), (Δημητριάδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

9.7.3. Ενδυνάμωση

Η ενδυνάμωση, σύμφωνα με τον Feldman et al., (2003) αφορά τόσο τη γέννηση, όσο και τη διανομή και τη χρήση της ισχύος, της ενέργειας η οποία πηγάζει από τις εργασιακές σχέσεις.

Οι ηγέτες, η διοίκηση του οργανισμού μπορούν να συμβάλουν στην ενδυνάμωση ωθώντας τους εργαζομένους να σκεφτούν τι περιλαμβάνει η δουλειά τους, πως μπορούν να συνεισφέρουν, τη λύση έχουν να προτείνουν σε τυχόν προβλήματα που θα προκύψουν. Ο Tobias (1995) αναφέρει ότι η ενδυνάμωση εμπεριέχει ελευθερία για αποτυχία αλλά και ασυλία από κυρώσεις, διαφορετικά η ισχύς είναι μια παγίδα. Η ψυχολογική ασφάλεια είναι απαραίτητη για την ενδυνάμωση, καθώς η αίσθηση ασφάλειας λειτουργεί διευκολυντικά στην λήψη αποφάσεων ή στη λήψη πρωτοβουλίας.

Κατάλληλες συνθήκες για την ενδυνάμωση των εργαζομένων είναι:

1. Αυτονομία των εργαζομένων με σαφή προσδιορισμένα πλαίσια και όρια σύμφωνα με την κουλτούρα του οργανισμού (Randolf, 2000) που οδηγεί σε θετικά αποτελέσματα και για τον ίδιο τον οργανισμό και για τους εργαζόμενους (Stablein & Nord, 1985).

2. Ανατροφοδότηση της απόδοσης όπου δύο τύποι πληροφοριών είναι σημαντικοί για την ενδυνάμωση: οι πληροφορίες για την αποστολή της οργάνωσης και οι πληροφορίες για την απόδοση των εργαζομένων (Lawrel, 1992).

3. Αναγνώριση της συνεισφοράς του εργαζόμενου μέσω της λεκτικής ενθάρρυνσης και αναγνώρισης είτε στα πλαίσια μια αλληλοεπίδρασης με τον προϊστάμενο είτε στα πλαίσια μιας εκδήλωσης (Conger & Canungo, 1998).

4. Συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων καθώς συμβάλλει στη δημιουργία της αίσθησης ότι ο οργανισμός νοιάζεται για τα μέλη του και λαμβάνει υπόψη τις ιδέες των εργαζομένων (Quinn et al., 1997). Επίσης αυξάνει την αίσθηση ελέγχου στην εργασία (Ryan & Deci, 2000), δίνεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να αναζητήσουν νέους τρόπους εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων τους, αυξάνεται η αυτο - αποτελεσματικότητά τους και νιώθουν ασφάλεια να αναζητήσουν νέες ευκαιρίες (Spreitzer, 1996).

Τα συναισθήματα, λοιπόν, παίζουν σημαντικό ρόλο στον εργασιακό χώρο καθώς αλληλεπιδρούν με τις γνωστικές διαδικασίες. Τα δε θετικά συναισθήματα συντελούν στην αλλαγή και το μετασχηματισμό ενός οργανισμού και έχουν θετικά αποτελέσματα προάγοντας την ευζωία και των μελών και του ίδιου του οργανισμού (Fredrickson, 2003b). Η θετική οργανωτική κουλτούρα έρχεται να δώσει έμφαση στη μελέτη των θετικών ποιοτήτων και σε εκείνους τους παράγοντες που συμβάλλουν στη βίωση θετικών συναισθημάτων, βελτιώνουν την απόδοση ενός οργανισμού και συμβάλλουν στην υγεία, άνθηση και ανάπτυξη των ίδιων των οργανισμών αλλά και των εργαζομένων τους (Δημητριάδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

10. Η Θετική Ψυχολογία στην σωματική και ψυχική υγεία

Η Θετική Ψυχολογία έχει εφαρμογές τόσο στην σωματική όσο και στην ψυχική υγεία. Συμβάλλει στην βελτίωση της σωματικής υγείας μειώνοντας τις καρδιαγγειακές παθήσεις και στην ανάπτυξη των ταλέντων του ατόμου καθώς και στην καλλιέργεια των θετικών συναισθημάτων οδηγώντας το στην ευζωία και ευτυχία.

10.1. Θετική Ψυχολογία και σωματική υγεία

Την τελευταία δεκαετία στο χώρο της ψυχολογίας της υγείας και της κλινικής ψυχολογίας, έχει δοθεί έμφαση στη σύνδεση μεταξύ των καρδιαγγειακών παθήσεων και των θετικών συναισθημάτων.

Πρόσφατες μελέτες και μετά-αναλύσεις σχετικά με το ρόλο των ψυχολογικών παραγόντων στις καρδιαγγειακές παθήσεις δείχνουν ότι τα αρνητικά συναισθήματα, όπως η κατάθλιψη, ο θυμός, το στρες, η εχθρότητα, η κυνική δυσπιστία συνδέονται άμεσα με την εμφάνιση καρδιαγγειακών παθήσεων (Nicholson, Kuper & Heming Way, 2006; Rugulies, 2002).

Μια από τις πιο διαδεδομένες έρευνες στο χώρο των θετικών συναισθημάτων είναι εκείνη της μελέτης των καλογραιών (Danner, Snowdon & Friesen, 2001). Αφορά τις προσωπικές και συναισθηματικές εμπειρίες που καταγράφηκαν σε προσωπικά σημειωματάρια από μοναχές όταν ήταν νέες και πως αυτές προέβλεψαν τη θνησιμότητα μετά από 6 περίπου δεκαετίες. Μετά από 60 χρόνια, η θνησιμότητα μεταξύ των καλογραιών που βρισκόταν στο ανώτερο τεταρτημόριο των

καταγεγραμμένων θετικών συναισθημάτων ήταν 2,5 φορές χαμηλότερη από εκείνη των αντίστοιχων που βρισκόταν στο κατώτερο τεταρτημόριο. Η διαφορά αυτή σήμαινε 7 χρόνια περισσότερα ζωής των καλογραιών που βίωναν θετικά συναισθήματα (Huppert & Whittington, 2003).

Μια ενδιαφέρουσα έρευνα επίσης είναι εκείνη των Ryff et al., (2004) οι οποίοι διαχωρίζουν την ευδαιμονική ευεξία από την ηδονική. Η ερευνητική υπόθεση ήταν ότι υψηλά επίπεδα ευεξίας θα σχετίζονταν αρνητικά με καρδιαγγειακούς δείκτες επικινδυνότητας και θετικά με τον βιοδείκτη τη HDL χοληστερόλης («καλή» χοληστερόλη). Διαμόρφωσαν, επομένως ένα λειτουργικό ορισμό και την ανάλογη μέτρηση για την ευδαιμονική ευεξία που περιλάμβανε έξι βασικούς άξονες: την αυτοαποδοχή, τον σκοπό ζωής, την προσωπική ανάπτυξη, το θετικώς σχετίζεσθαι, την αυτονομία και την ικανότητα του ατόμου να διαχειρίζεται επαρκώς την καθημερινότητα.

Ως προς την ηδονική ευεξία οι έρευνες υιοθέτησαν τις προτάσεις των Diener και Lucas (1999), όπου η ηδονική ευεξία περιλαμβάνει την ικανοποίηση της ζωής, την απουσία αρνητικών συναισθημάτων και την παρουσία θετικών συναισθημάτων.

Οι έρευνες επέμειναν στη διακριτή διαφορά των δύο ειδών ευεξίας, καθώς, για παράδειγμα η ευδαιμονική ευεξία όπως ο σκοπός της ζωής ή οι θετικές σχέσεις με τους άλλους, απαιτούν μεγαλύτερη δραστηριοποίηση του οργανισμού. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι όλοι οι βιολογικοί δείκτες επικινδυνότητας υποχώρησαν σημαντικά καθώς αναμένονταν τα επίπεδα ευδαιμονικής ευεξίας.

Οι Lawler, Younger, Piferi, Billington, Jobe, Edmondson και Jones (2003) εξερεύνησαν ένα άλλο ενδιαφέρον θετικό συναίσθημα που είναι η συγχώρεση. Οι συμμετέχοντες καλούνταν σε συνεντεύξεις όπου καταγράφονταν μετρήσεις φυσιολογικών τιμών σε μια προκαλούμενη σύγκρουση της οποίας το περιεχόμενο ήταν η προδοσία από γονέα ή φίλο.

Στις μετρήσεις καταγράφονταν η αρτηριακή πίεση και η συχνότητα του καρδιαγγειακού, περιλαμβάνοντας επίσης, μετωπιαίο ηλεκτρομυογράφημα (FEMG) και ηλεκτροδερματική αγωγιμότητα. Τα αποτελέσματα ήταν ενδεικτικά ως προς την ενεργητική δράση της συγχώρεσης καθώς τα άτομα με συγχωρητική διάθεση παρουσίασαν μειωμένη αρτηριακή πίεση και συχνότητα παλμού.

Οι έρευνες στο σύνολό τους, σηματοδοτούν μια νέα αντίληψη για τη συσχέτιση θετικών συναισθημάτων και μείωσης καρδιαγγειακών παθήσεων. Στις μέρες μας η έρευνα στα θετικά συναισθήματα μας προτρέπει με τον ίδιο ενθουσιασμό

της δεκαετίας του 1950 να αναζητήσουμε τους Θετικούς Ψυχολογικούς παράγοντες που η παρουσία τους αποτρέπει την εμφάνιση καρδιακού επεισοδίου (Τσιρίκος, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

10.2. Θετική Ψυχολογία και ψυχική υγεία

Οι αρχές της Θετικής Ψυχολογίας έχουν εφαρμογή και στο χώρο της κλινικής ψυχολογίας και ψυχοθεραπείας. Στόχος της Θετικής Ψυχολογίας, όπως προαναφέρθηκε, είναι η ανάπτυξη και καλλιέργεια των δυνατοτήτων και ικανοτήτων του ατόμου με σκοπό την βελτίωση της ποιότητας ζωής του και την ευτυχία.

Τα θετικά συναισθήματα, παλαιότερα, θεωρούνταν ως ένδειξη βελτίωσης και επιτυχίας της θεραπείας και σηματοδοτούσαν το τέλος της θεραπευτικής διαδικασίας καθώς θεωρούνταν αποτέλεσμα της παρέμβασης αυτής. Τα θετικά συναισθήματα, ωστόσο, λειτουργούν και ως μηχανισμοί αλλαγής.

Τα ερευνητικά δεδομένα έρχονται να υποστηρίξουν την άποψη αυτή. Η ανάμνηση ευχάριστων στιγμών και το γέλιο σε θεραπείες πένθους λειτουργούν θετικά και αποτελούν προγνωστικό παράγοντα θετικής έκβασης της θεραπευτικής παρέμβασης (Bonanno & Ketner, 1997). Η ενασχόληση με ευχάριστες δραστηριότητες συμβάλλουν στη μεταβολή των αρνητικών συναισθημάτων σε θεραπείες κατάθλιψης (Greenberg, 2008). Έρευνες που έχουν διεξαχθεί από τον Σταλίκας και τους συνεργάτες του καταδεικνύουν το νέο ρόλο των θετικών συναισθημάτων ως παράγοντα αλλαγής (Fitzpatrick & Stalikas, 2008a,b; Stalikas, Mitskidou & Gazzola, 2004).

Ο καινούριος αυτός ρόλος των θετικών συναισθημάτων ως παράγοντας αλλαγής οδήγησε στη δημιουργία τεχνικών που αποτελούν θεραπευτικές παρεμβάσεις και συγκεκριμένες ασκήσεις.

10.2.1. Θετικές θεραπευτικές παρεμβάσεις και ασκήσεις

Δομημένα μοντέλα συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας που χρησιμοποιούνται στη θεραπευτική διαδικασία με σκοπό την αξιοποίηση των δυνατοτήτων του θεραπευόμενου και τη δημιουργία θετικών συναισθημάτων είναι τα:

- Strengths - based counseling (Smith, 2006)
- Strength - Centered Therapy (Wong, 2006)

-Quality of Life Therapy (Frisch, 2006)

-Hope Therapy (Lopez et al, 2004)

-Well - Being Therapy (Ryff, 1989) και

-Positive Psychology (Seligman et al., 2006) που εφαρμόστηκε επιτυχώς σε ασθενείς με κατάθλιψη και συμβάλλει στην ενίσχυση των συμπτωμάτων ευτυχίας.

Στην ψυχοθεραπεία έχουν εισαχθεί και μια σειρά θετικών ασκήσεων που μπορούν να εφαρμοστούν είτε μεμονωμένα είτε συνδυαστικά με τα θετικά θεραπευτικά μοντέλα και αφορούν ασκήσεις για την συγχώρεση, ευγνωμοσύνη, τον αλτρουισμό και τη ψυχολογική ροή. Οι έρευνες καταδεικνύουν την αποτελεσματικότητα των τεχνικών αυτών (Harris et al., 2001).

Υπάρχουν, ωστόσο, και προβληματισμοί για τη χρήση των τεχνικών αυτών στη θεραπευτική διαδικασία, οι οποίοι κυρίως αφορούν το φόβο να φτάσουμε στο άλλο άκρο και να θεοποιήσουμε την αξία των θετικών χαρακτηριστικών με αρνητικά αποτελέσματα για τον άνθρωπο καθώς, όπως υποστηρίζει η Bonniwell (2008), η επιμονή μπορεί να γίνει ισχυρογνωμοσύνη, η ευγένεια να μετατραπεί σε υπερανεκτικότητα και η δημιουργικότητα σε χάος. Θα πρέπει να υπάρχει μέτρο, ισορροπία και αναγνώριση τόσο των θετικών όσο και αρνητικών χαρακτηριστικών του ατόμου αν θέλουμε να έχουμε μια ολοκληρωμένη εικόνα της προσωπικότητας του.

Οι Lopez και Snyder (2007) θέτουν τους προβληματισμούς τους για τα μοντέλα παρέμβασης καθώς ισχυρίζονται ότι τα θετικά μοντέλα μοιάζουν περισσότερο με λίστες για αγορές παρά με δομημένα μοντέλα παρέμβασης.

Οι Seligman και συν. (2005) αναγνωρίζουν την ανάγκη να διερευνηθούν θέματα όπως η συχνότητα των παρεμβάσεων, η σημασία της σειράς με την οποία θα πρέπει να εφαρμόζονται και η πιθανή συσχέτισή τους με τον τύπο της προσωπικότητας του ατόμου ώστε να καθοριστεί ο πιο αποτελεσματικός τρόπος εφαρμογής της Θετικής Ψυχολογίας στο χώρο της ψυχικής υγείας και να διαφανεί η χρησιμότητά της (Μερτίκα, Μυτσκίδου, Σεργιάννη, επιμ. Σταλίκας & Μυτσκίδου, 2011).

11. Κριτική της Θετικής Ψυχολογίας

Τα τελευταία χρόνια, όπως αναφέρθηκε, υπήρξε αλματώδης ανάπτυξη της Θετικής Ψυχολογίας. Οι αρχές της έχουν ευρεία αποδοχή και εφαρμόζονται σε

διάφορους τομείς της ανθρώπινης δράσης όπως στην ψυχοθεραπεία, την εκπαίδευση, την ιατρική και την εργασία. Ωστόσο υπάρχουν και κάποιοι ερευνητές που ασκούν κριτική στη Θετική Ψυχολογία και εκφράζουν τους προβληματισμούς τους και τις ενστάσεις τους.

Οι επικριτές της Θετικής Ψυχολογίας υποστηρίζουν ότι δεν παρουσιάζει κάτι νέο αλλά χρησιμοποιεί δανεικά στοιχεία τόσο από την Ανθρωπιστική Ψυχολογία και τον Υπαρξισμό όσο και από την Κοινωνική Ψυχολογία και την Γνωσιακή - Συμπεριφορική Προσέγγιση. Οι Ανθρωπιστικές και Υπαρξιακές έχουν ως επίκεντρο τον άνθρωπο και δίνουν έμφαση στα θετικά στοιχεία του ανθρώπου όπως την δύναμη της θέλησης, την υπευθυνότητα, την αυτενέργεια, την αυτοπραγμάτωση και τη ελευθερία των επιλογών (Φατούρου - Χαρίτου, επιμ. Βοσνιάδου 2005), έννοιες βασικές στη Θετική Ψυχολογία, όπως και η πειθώ που στην Κοινωνική Ψυχολογία αποτελεί μια από τις σημαντικότερες μεταβλητές - και ο θετικός τρόπος σκέψης, στοιχείο της Συμπεριφορικής Προσέγγισης. Η κριτική έγκειται, λοιπόν, στο ότι οι εννοιολογικές της βάσεις προέρχονται από άλλες θεωρίες και άρα δεν μπορεί να αποτελεί ξεχωριστό κλάδο της Ψυχολογίας (Σταλίκας & Μυτσίδου, 2011).

Ως απάντηση στους επικριτές θα μπορούσαμε να πούμε ότι η Θετική Ψυχολογία δεν υποστήριξε ότι μίλησε για νέες έννοιες ή πρότεινε νέες μεθόδους, αντίθετα μίλησε για γνωστά θέματα υπό μια νέα οπτική και επανέφερε στο προσκήνιο ένα από τους στόχους της Ψυχολογίας, να κάνει δηλαδή ευτυχισμένους τους ανθρώπους που δεν αντιμετωπίζουν ψυχικά προβλήματα.

Κάποιοι ερευνητές αναφέρθηκαν στην «κατάρρα», «τυραννία του Θετικού» (Held, 2004) υποστηρίζοντας πως η υπερβολική ενασχόληση και εμμονή με τα θετικά συναισθήματα προκειμένου να κατακτήσουμε την ευτυχία μπορεί πολλές φορές να λειτουργήσει δυναστευτικά για το ίδιο το άτομο όταν δε καταφέρνει να νιώθει θετικά συναισθήματα και να κάνει θετικές σκέψεις. Το άτομο για να είναι ευτυχισμένο πρέπει να νιώθει αισιόδοξα, πρέπει να έχει θετικά συναισθήματα, πρέπει να συμπεριφέρεται με θετικό τρόπο για να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες τη ζωής και να είναι ευτυχισμένο με αποτέλεσμα όταν δεν τα καταφέρνει να αισθάνεται ενοχές, ανίκανο και αδύναμο. Ο θετικός τρόπος σκέψης και τα θετικά συναισθήματα έγιναν ένα «πρέπει» προκαλώντας ακόμη περισσότερο πίεση και άγχος στα ήδη υπάρχοντα προβλήματα του ανθρώπου.

Η Ehrenreich κοινωνιολόγος, φεμινίστρια και κοινωνική ακτιβίστρια, μιλώντας για την προσωπική της εμπειρία όταν διαγνώστηκε με καρκίνο μαστού,

αναφέρθηκε στο ότι κατά τη διάρκεια του αγώνα που είχε να δώσει εναντίον της αρρώστιας ήρθε αντιμέτωπη με τις απόψεις πως πρέπει να είναι ευτυχισμένη για να μην γεμίσει με αρνητικότητα και τοξικά συναισθήματα, να μην επηρεάσει με την αρνητική συμπεριφορά και σκέψη τα άτομα που θα έρχονταν σε επαφή κατά τη διάρκεια της θεραπείας της και να μην φέρει τα κοντινά της άτομα σε δύσκολη θέση. Σε μια συνέντευξή της μάλιστα αναφέρει ότι η θετική σκέψη βασίζεται στην σταλινική φιλοσοφία και προωθεί την παθητικότητα καθώς αντί το άτομο να καλείται να αλλάξει τον κόσμο, καλείται να αλλάξει τον τρόπο που τον βλέπει και αν δεν το καταφέρει να νιώθει ότι φταίει το ίδιο το άτομο.

Η απόρριψη καθετί αρνητικού είναι ένα άλλο σημείο για το οποίο ασκείται κριτική στην Θετική Ψυχολογία. Η απαισιοδοξία θεωρείται ως αυτόματη αρνητική σκέψη που πρέπει να ανασκευαστεί από τους ψυχοθεραπευτές και ότι η αισιοδοξία είναι βασικό θετικό στοιχείο που πρέπει ένα άτομο να έχει για να είναι ευτυχισμένο. Έτσι η λαϊκή σοφία πως όταν είσαι αισιόδοξος και θετικός τα καταφέρνεις καλύτερα τεκμηριώθηκε με έρευνες (Brennan & Charnetski, 2000· Larsen et al., 2003· Peterson & Bossio, 2001· Raeikkonen et al., 1999· Taylor et al., 2000) που υποστήριξαν ότι η αισιοδοξία σχετίζεται με την καλή υγεία ενώ η απαισιοδοξία με το αντίθετο.

Ωστόσο οι απόψεις αυτές για το καλό - θετικό και το κακό - αρνητικό αποτελούν γενίκευση και υπεραπλούστευση των βασικών εννοιών της Θετικής Ψυχολογίας καθώς έρευνες που διεξήχθησαν υπό πολιτισμικό πρίσμα ανέδειξαν τη διαφορετικότητα και τις διαπολιτισμικές διαφορές και κατέδειξαν την πολυπλοκότητα της επίδρασης των συναισθημάτων, είτε θετικών είτε αρνητικών, στους ανθρώπους καθώς και τον διαφορετικό τρόπο αντίδρασης τους στις δυσκολίες και στα προβλήματα της ζωής τους. Όπως αναφέρθηκε έρευνα Chang (1996a, 1996b) έδειξε ότι Αμερικανο - Ασιάτες αν και είναι πιο απαισιόδοξοι από τους Καυκάσιους - Αμερικανούς, η σωματική και ψυχολογική υγεία τους δεν επηρεάζεται αρνητικά αλλά αντίθετα η στάση αυτή λειτουργεί διευκολυντικά στην επίλυση προβλημάτων. Η αμυντική δε απαισιοδοξία βρέθηκε (Norem, 2001a, 2001b) ότι αυξάνει την απόδοση σε κάποιες δραστηριότητες για τα αγχώδη άτομα καθώς θέτουν σχετικά χαμηλούς στόχους ή σκέφτονται τρόπους επίλυσης πιθανών προβλημάτων.

Η άποψη ότι τα θετικά συναισθήματα και οι θετικές σκέψεις είναι κάτι καλό ενώ οι αρνητικές σκέψεις και τα αρνητικά συναισθήματα είναι κάτι που πρέπει να αποφεύγεται και θεωρείται κακό οδηγεί σε διαχωρισμό της Ψυχολογίας σε δύο χώρους. Ο ένας χώρος ασχολείται με την ίαση την ίαση των ψυχικών προβλημάτων

και ο άλλος - η Θετική Ψυχολογία - με το να κάνει τους ανθρώπους ευτυχισμένους. Στην Διακήρυξη της Ανεξαρτησίας των Snyder, Lopez et al., (2002) διαφαίνεται η πρόθεση αυτονομίας από τους άλλους κλάδους καθώς τα μοντέλα της Θετικής Ψυχολογίας περιγράφονται ως μοντέλα δύναμης ενώ τα μοντέλα των υπόλοιπων ψυχολογικών κλάδων περιγράφονται ως μοντέλα παθολογικά ή αδύναμα. Ένας τέτοιος διαχωρισμός είναι, όπως υποστηρίζουν οι Σταλίκας - Μυτσκίδου (2011), κατάφορα λανθασμένος καθώς οι θετικοί ψυχολόγοι αντί να αναζητήσουν κοινά σημεία και να επιδιώξουν τη ενοποίηση με τους άλλους κλάδους της Ψυχολογίας, επιδιώκουν την περιχαράκωση και αντί για επιστήμονες - εξερευνητές οι θετικοί ψυχολόγοι γίνονται, όπως επισημαίνει ο Katzko (2002), επιστήμονες μαχητές.

Ευτυχώς ο φόβος διάκρισης επισημάνθηκε νωρίς και η Θετική Ψυχολογία σήμερα επιχειρεί να βρει μια χρυσή τομή ανάμεσα στο θετικό και αρνητικό και επιδιώκει την ενσωμάτωση και ενοποίηση.

Ένα άλλο σημείο κριτικής της Θετικής Ψυχολογίας αφορά την απόρριψη της αντικειμενικότητας και του επιστημονικού ρεαλισμού. Σύμφωνα με την Held (2004), η Θετική Ψυχολογία παρόλο που υποστηρίζει ότι ο επιστημονικός ρεαλισμός και η αντικειμενικότητα αποτελούν βασική προϋπόθεση για την επιστημονικότητα του κλάδου, στην πράξη «παραπαίει ανάμεσα στην αντικειμενική και υποκειμενική αλήθεια» καθώς το σημαντικό είναι οι πεποιθήσεις των ανθρώπων να είναι ευεργετικές για τον ίδιο και όχι αν είναι αντικειμενικές ή ρεαλιστικές. Έρευνες έδειξαν ότι η αισιοδοξία μπορεί να είναι λίγη, μέτρια παράλογη ή μη ρεαλιστική, με κάποιες δε έρευνες (Segerstrom, 2002· Held, 2004) να θέλουν τη μη ρεαλιστική αισιοδοξία μερικές φορές ως σοφότερη και άλλες (Chang, 1996a, 1996b· Norem, 2001a, 2001b), να θεωρούν την απαισιοδοξία ως πιο λειτουργική στην επίλυση προβλημάτων. Σύμφωνα με τη Held (2004), η Θετική Ψυχολογία θα πρέπει «να διαλογιστεί περισσότερο αναφορικά με τα επιστημονικά και οντολογικά ζητήματα της και να οριοθετήσει την επιστημονικότητα και την ταυτότητά της, επιλύοντας με τον τρόπο αυτό και τις διαφορές της με άλλους κλάδους και ρεύματα, όπως η Ανθρωπιστική Ψυχολογία και ο Κουνστρουκτιβισμός».

Στον αντίποδα μπορούμε να αναφερθούμε στους μεταμοντερνιστές-επιστήμονες από διαφορετικούς κλάδους, που υποστηρίζουν ότι δεν είναι υπαρκτή η αντικειμενική γνώση της πραγματικότητας και στηρίζονται στην υποκειμενική εμπειρία που θεωρούν ως μοναδικό τρόπο γνώσης της πραγματικότητας. Σύμφωνα με

τον Mahoney (2002) η Θετική Ψυχολογία φαίνεται να έχει κοινά σημεία με το ρεύμα αυτό (Snyder & Lopez, 2002).

Τέλος, κριτική αναφέρεται και σε εννοιολογικά και μεθοδολογικά ζητήματα καθώς στην αρχή ένα μεγάλο μέρος των ερευνών έγιναν μέσω των ιστοσελίδων των ιδρυτών της Θετικής Ψυχολογίας γεγονός που μπορεί να οδηγήσει στην συμπεράσμα ότι το δείγμα ήταν ευνοϊκά διακείμενο και επρόκειτο για μια μεροληπτική διαδικασία.

Η ταχεία εξάπλωση των ιδεών της από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και τον τύπο είχε σαν αποτέλεσμα, όπως αναφέρθηκε, την υπεραπλούστευση και την γενίκευση που οδήγησε στην θετικότερη στάση για την λειτουργικότητα και αποτελεσματικότητα των θετικών συναισθημάτων και σκέψεων παρά τα αντικρουόμενα ερευνητικά αποτελέσματα.

Επίσης η Θετική Ψυχολογία ασχολείται με έννοιες όπως χαρά, ευτυχία, αισιοδοξία που είναι δύσκολες στον ορισμό, στην μέτρηση, στη ποσοτική διαβάθμιση και αντικειμενική θεώρηση. Επιπλέον οι έννοιες είναι αμφισβητήσιμες καθώς, όπως προαναφέρθηκε, υπάρχουν αντικρουόμενα ερευνητικά ευρήματα όσον αφορά π. χ. τον ρόλο της αισιοδοξίας ή της απαισιοδοξίας ως καλύτερη στρατηγική στην επίλυση προβλημάτων. Η δε ευτυχία δεν αποτελεί κοινό στόχο με την ίδια βαρύτητα σε όλες τις κοινωνίες καθώς υπάρχουν διαφορετικές πολιτισμικές αξίες και το θετικό μπορεί να ορίζεται διαφορετικά, η δε βαρύτητα που δίνεται σε αυτό και ο τρόπος βίωσης ή έκφρασης του μπορεί να είναι διαφορετικός (Pedrotti, Edwards & Lopez, 2009). Στις συλλογικές κοινωνίες είδαμε (Laungani, 1999) ότι η ευτυχία ορίζεται με συλλογικούς όρους ενώ στις δυτικές κοινωνίες με όρους ατομικιστικούς (Γιωτσίδα, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Η ταχύτερη εξάπλωση των αρχών της Θετικής Ψυχολογίας δημιούργησε κενά και ασάφειες που πρέπει διερευνηθούν. Παρ' όλα αυτά, αναγνωρίζεται η σημαντική συμβολή της καθώς έφερε πάλι στο φως έναν από τους στόχους της Ψυχολογίας, την προαγωγή της ευημερίας και της ευζωίας και ανέπτυξε νέους τρόπους και τεχνικές για ενδυνάμωση του ανθρώπινου δυναμικού (Μυτσκίδου & Σταλίκας, 2011).

Συμπεράσματα - προτάσεις

Η Θετική Ψυχολογία επανέφερε στο προσκήνιο τους δύο βασικούς στόχους της Ψυχολογίας την προώθηση της ευημερίας και της ευζωίας και την αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού, των ιδιαίτερων δυνατοτήτων, ταλέντων και κλίσεων του ατόμου. Ασχολήθηκε με τις θετικές διαστάσεις της ανθρώπινης ύπαρξης (Γαλανάκης,

επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011), με την θετικότητα, την ψυχολογική ανθεκτικότητα, το νόημα της ζωής, τα θετικά συναισθήματα και την συνεισφορά τους στη βελτίωση της ζωής του ατόμου, στην μακροζωία (Μυτσκίδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Οι έρευνες έρχονται να υποστηρίξουν τη σημασία των θετικών συναισθημάτων και της θετικότητας στη βελτίωση της ποιότητας της ζωής, στην εξεύρεση αποτελεσματικών λύσεων, στην ενίσχυση σωματικών, γνωστικών ψυχολογικών και κοινωνικών πόρων και στη μείωση της αρνητικότητας (Γαλανάκης & συν, επιμ. Σταλίκας & Μυτσκίδου, 2011). Τα θετικά στοιχεία και οι αρετές του ανθρώπου συμβάλλουν στην διεύρυνση, την κινητοποίηση και την προσωπική ανάπτυξη καθώς και στην ευζωία και την ικανοποίηση από τη ζωή.

Οι αρχές της Θετικής Ψυχολογίας έχουν εφαρμογές στο χώρο της ψυχοθεραπείας αλλά και σε τομείς της καθημερινής ζωής όπως η εκπαίδευση, η υγεία, η οικογένεια και η εργασία συνεισφέροντας στην ενίσχυση των ικανοτήτων των ατόμων, στην καλλιέργεια των θετικών συναισθημάτων, στην προσωπική ανάπτυξη, στην βελτίωση των εργασιακών σχέσεων και στην επαγγελματική ικανοποίηση καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητας και αποδοτικότητας τόσο των ατόμων όσο και των οργανισμών.

Η ψυχοθεραπεία τα τελευταία χρόνια δίνει έμφαση στη βίωση και καλλιέργεια των θετικών συναισθημάτων και οι θεραπευτές εκπαιδεύουν τους θεραπευόμενους στην αξιοποίηση των δυνατοτήτων και ικανοτήτων τους ώστε να βελτιώσουν τη ζωή τους. Ωστόσο υπάρχουν αρκετοί προβληματισμοί καθώς οι παρεμβάσεις μοιάζουν, όπως χαρακτηριστικά υποστηρίζουν οι Lopez & Snyder (2009), ως μια λίστα αγορών, παρά με ένα οργανωμένο και δομημένο πακέτο παρέμβασης. Υπάρχουν αρκετά θέματα προς διερεύνηση σχετικά με την συχνότητα των παρεμβάσεων, τη σημασία της σειράς των παρεμβάσεων και συσχετίσή τους με τον τύπο προσωπικότητας του ατόμου (Seligman et al., 2005).

Στον χώρο της εκπαίδευσης θα πρέπει να προωθηθούν εκπαιδευτικά προγράμματα που θα έχουν ως στόχο την ανάπτυξη της συναισθηματικής νοημοσύνης, της ελπίδας, της ψυχολογικής ανθεκτικότητας και την επίτευξη στόχων, την ενδυνάμωση των μαθητών ώστε να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες και τις προκλήσεις της ζωής και την απόκτηση εσωτερικού κέντρου ελέγχου. Θα πρέπει να υλοποιηθούν προγράμματα που τα παιδιά θα μαθαίνουν τρόπους και στρατηγικές

ώστε να είναι χαρούμενα, αισιόδοξα και ικανοποιημένα από τη ζωή τους (Μυτσκίδου, Μερτίκα & συν., επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Στόχος είναι η δημιουργία ενός εθνικού δικτύου σχολείων που θα βασίζεται στις ιδιαίτερες ικανότητες τους και θα στοχεύει στην ανάπτυξη και την μάθηση των μαθητών.

Στον χώρο της υγείας όλο και περισσότερες έρευνες ασχολούνται με την επίδραση θετικών συναισθημάτων σε δείκτες υγείας όπως η θνησιμότητα, η νοσηρότητα, η ποιότητα ζωής και η υποτροπή. Ένα νέο πεδίο είναι αυτό της Θετικής Υγείας (Seligman, 2008) που στόχο έχει να προχωρήσει πέρα από τη απουσία της αρρώστιας με τρόπο μετρήσιμο. Χρειάζεται να γίνουν στο μέλλον έρευνες που θα εστιάσουν στην υπόθεση ότι η Θετική Υγεία σχετίζεται με αύξηση της μακροβιότητας, καλύτερη ψυχική υγεία και μείωση του κόστους των υπηρεσιών υγείας.

Η οικογένεια παίζει σημαντικό ρόλο στην ευτυχία του ανθρώπου. Ωστόσο δεν έχουν γίνει πολλές έρευνες και ελάχιστα γνωρίζουμε για τον τρόπο που τα θετικά χαρακτηριστικά επηρεάζουν την ευτυχία των μελών μιας οικογένειας. Επιπλέον δεν υπάρχουν τρόποι αξιολόγησης της οικογένειας ως σύνολο. Έμφαση, λοιπόν, θα πρέπει να δοθεί στη δημιουργία εργαλείων αξιολόγησης των οικογενειών και στην ανάπτυξη τεκμηριωμένων εμπειρικά παρεμβάσεων και τεχνικών που θα οδηγούν στη δημιουργία ευτυχισμένων οικογενειών.

Στον εργασιακό χώρο η εμπλοκή και η νοηματοδότηση συνεισφέρουν στη δημιουργία θετικών συναισθημάτων και στην αύξηση της απόδοσης. Ωστόσο δεν έχει διερευνηθεί η συσχέτιση της νοηματοδότησης στη δουλειά με την οικογενειακή ζωή του ατόμου και αντίστροφα και έτσι υπάρχει ένα ευρύ, ανεξερεύνητο πεδίο που οι έρευνες θα πρέπει να στραφούν (Lopez, 2009).

Η ταχύτατη εξάπλωση της Θετικής Ψυχολογίας από τα Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης και η ποπ προσέγγιση Σταλίκας - Μυτσκίδου (2011), είχε σαν αποτέλεσμα την υπεραπλούστευση, την παραποίηση των βασικών αρχών και εννοιών και την επιφανειακή και ανεπαρκή ενημέρωση και εφαρμογή της. Η επιστημονική κοινότητα έχει ευθύνη να προστατεύσει τον κόσμο από την παραπληροφόρηση και από λογικοφανή και αυτονόητα συμπεράσματα και να δώσει έμφαση σε επιστημονικές έρευνες, σε επιστημονικά δεδομένα και στοιχεία ώστε να αποκτήσει κύρος και να εδραιώσει την επιστημονική της βάση (Μυτσκίδου - Σταλίκας, 2011).

Επίσης χρειάζεται να γίνει αποσαφήνιση των βασικών εννοιών που χρησιμοποιούνται για την τεκμηρίωση των θεωριών της. Η διεύρυνση δεν έχει διευκρινιστεί αν είναι μια βιολογική, νευρολογική ή φυσιολογική κατάσταση. Όσον αφορά την χρησιμότητα της χρειάζεται να διερευνηθεί περισσότερο. Στα θετικά χαρακτηριστικά όπως το κουράγιο, η αισιοδοξία, το αίσθημα του δικαίου κ.α. τα οποία αποτελούν βασικές έννοιες της Θετικής Ψυχολογίας, δεν έχει ελεγχθεί η αξιοπιστία τους, έχουν δε ελεγχθεί μεμονωμένα. Οι επιδράσεις τους είναι σημαντικές αλλά χρειάζεται να ερευνηθούν τα περιβάλλοντα και οι συνθήκες που κάποιο χαρακτηριστικό είναι σημαντικότερο από κάποιο άλλο (Lopez & Gallagher, 2009).

Αναφορικά με τη δυνατότητα βελτίωσης των επιπέδων ευζωίας θα πρέπει να αναπτυχθούν ερευνητικά μοντέλα και να πραγματοποιηθούν μακροχρόνιες πειραματικές μελέτες που θα έχουν ως στόχο τη διερεύνηση των διαδικασιών εκείνων που συμβάλλουν στην αλλαγή. Να υπάρξουν νέοι τρόποι ανάλυσης των δεδομένων και να χρησιμοποιηθεί η γνώση από την έρευνα στην Ψυχολογία ώστε να απαντηθούν ερωτήματα όπως ο ορισμός της ευζωίας, τα χαρακτηριστικά της κι η βιολογική της βάση. Έρευνες θα πρέπει να διεξαχθούν και για τη σχέση μεταξύ στιγμιαίων στιγμών ευτυχίας και μακροχρόνιας ευημερίας ενώ η επιστήμη της νευρολογίας και της κληρονομικότητας θα πρέπει να εστιάσει στη νευροχημεία και την ανατομία της καλής διάθεσης, του κουράγιου, του ρεαλισμού, της λογικής και ευέλικτης σκέψης (LeDoux & Armony, 1993).

Η Θετική Ψυχολογία, όπως υποστηρίζει η Μυτσκίδου (2011), δεν είναι πανάκεια, δεν έχει στόχο να λύσει όλα τα προβλήματα. Η χαρά και ο πόνος συνυπάρχουν στη ζωή των ανθρώπων, το θετικό μαζί με το αρνητικό, η φωτεινή μαζί με τη σκοτεινή πλευρά της. Τα αρνητικά συναισθήματα αποτελούν κινητήρια δύναμη για την επιβίωση μας, μας κινητοποιούν στην επίλυση του προβλήματος, τα δε θετικά συναισθήματα συμβάλλουν στην διεύρυνση και την ταχύτερη απελευθέρωση από το αρνητικό. Η ενοποίηση και η ενσωμάτωση της Θετικής Ψυχολογίας με την Ψυχολογία είναι απαραίτητη καθώς η ενσωμάτωση αυτή, σύμφωνα με την Robitchek (2007), θα οδηγήσει σε μια ισορροπημένη Ψυχολογία όπου θα έχουμε μια προσέγγιση του ατόμου ως «όλον» (Μυτσκίδου, επιμ. Σταλίκας - Μυτσκίδου, 2011).

Βιβλιογραφία

- Αυγουστάκη, Α. (2011). Η μέτρηση των ψυχομετρικών εργαλείων στον ελληνικό χώρο. Στο Α. Σταλίκας - Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Αυγουστάκη, Α. & Σταλίκας, Α., «Θετικά Συναισθήματα: Έμπνευση, Περιέργεια και Υποκειμενική Ευημερία». 12^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας της Ελληνικής Ψυχολογικής Εταιρείας. 14-17 Μαΐου 2009. Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος.
- Αυγουστάκη, Α., Δημητριάδου, Δ. & Σταλίκας, Α. (2011). Curiosity and Exploration Inventory (CEI) Ερωτηματολόγιο Περιέργειας και Ενεργητικής Διερεύνησης. Στο Α.Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούση (Επιμ.), *Τα Ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Αυγουστάκη, Α., Δημητριάδου, Δ. & Σταλίκας, Α., (2011). Subjective Happiness Scale (SHS) Κλίμακα Υποκειμενικής Ευτυχίας. Στο Α.Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούση (Επιμ.), *Τα Ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Αυγουστάκη, Α., Δημητριάδου, Δ. & Σταλίκας, Α. (2011). Curiosity and Exploration Inventory (CEI) Ερωτηματολόγιο Περιέργειας και Ενεργητικής Διερεύνησης. Στο Α.Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούση (Επιμ.), *Τα Ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P. & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- Adler, M. G. & Fagley, N. S. (2005). Appreciation: Individual Differences in Finding Value and Meaning as a Unique Predictor of Subjective Well-Being. *Journal of Personality*, 73(1), 79-114.
- Aldert, M. (1997). Wisdom and life satisfaction in old age. *Journal of Gerontology*, 52, 15-27.

- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart, and Winston, Inc.
- American Psychological Association. (1999). What is a Psychologically Health Workplace? Retrieved in July 25, 2005 from <http://www.apahelpcenter.org/articles/article.php?od=34>
- Armor, D. A. & Taylor, S. E. (1998). Situated optimism: Specific outcome expectations and self-regulation. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol.30, pp. 309-379). New York: Academic Press.
- Ashforth, B. E. & Vaidyanath, D. (2002). Work Organizations as Secular Religions, *Journal of Management Inquiry*, 11, 359-370.
- Atkins, F. D. (1991). Children's perspective of stress and coping: An integrative review. *Issues in Mental Health Nursing*, 12, 171-178.
- Βασιλόπουλος, Σ. (2012). Η επαγγελματική εξουθένωση και η σχέση της με το κοινωνικό άγχος στους εκπαιδευτικούς της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης. *Hellenic Journal of Psychology*, Vol. 9, 18-44.
- Βοσνιάδου, Σ. (2005). *Εισαγωγή στην Ψυχολογία*, Τόμος Β'. Αθήνα: Gutenberg.
- Barsade, S. (2002). The Ripple Effects: Emotional Contagion and its influence on Group Behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644-675.
- Barsade, S. G. & Gibson, D. E. (1998). Group Emotion: A View from Top to Bottom. In Deborah Gruenfeld, Margaret Neale & Elizabeth Mannix (Eds.), *Research on Managing in Groups and Teams* (Vol.1, pp.81-102). Greenwich, CT: JAI Press.
- Barsade, S., Brief, A. P. & Spataro, S. E. (2003). The Affective Revolution in Organizational Behavior: The Emergence of Paradigm. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational Behavior: The state of the Science* (pp. 3-51). Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey, London.

- Barsade, S.G., Ward, A., Turner, J. & Sonnenfeld J. (2000). A Model of Affective Diversity in Top Management Teams. *Administrative Science Quarterly*, 45(4), 802-836.
- Bateman, T. S. & Porath, C. (2003). Transcendent Behavior. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp. 122-137). San Fransisco: Berett - Koeler Publishers.
- Benstein, S. D. (2003). Positive Organizational Scholarship: Meet the Movement. *Journal of Management Inquiry*, 12(3), 266-271.
- Bentham, J. (1978). *The principles of morals and legislation*. Buffalo: Prometheus.
- Berlyne, D. E. (1967). Arousal and reinforcement. In D. Levine (Ed.), *Nebraska symposium on motivation* (pp. 1-110). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Berlyne, D. E. (1960). *Conflict, arousal, and curiosity*. New York: McGraw-Hill.
- Berlyne, D. E. (1955). The arousal and satiation of perceptual curiosity in the rat. *Journal of Comparative and Physiological Psychology*, 45, 180-191.
- Berlyne, D. E. (1950). Novelty and curiosity as determinants of exploratory behaviour. *British Journal of Psychology*, 41, 68-80.
- Bonanno, G. A. & Keltner, D. (1997). Facial expression of emotion and the course of conjugal bereavement. *Journal of Abnormal Psychology*, 106(1), 126-137.
- Boniwell, I. (2008). *Positive Psychology in a Nutcell*. Positive Well - Being Centre.
- Bradburn, N. M. (1969). *The structure of psychological well-being*. Chicago: Alpine.
- Brennan, F. X. & Charnetski C. J. (2000). Explanatory style and immunoglobulin A (IgA). *Integrative Physiological and Behavioral Science*, 35, 251-255.
- Brown, C., Curran, R. G. & Smith, M., (2003). The Role of Emotional Intelligence in the Career Commitment and decision-Making Process. *Journal of Career Assessment*. Ανασύρθηκε στις 20/05/2009 από την <http://jca.sagepub.com/cgi/content/abstract/11/4/379>.

- Bryant, F. B. (2003). Savoring Beliefs Inventory (SBI): A scale for measuring beliefs about savouring. *Journal of Mental Health*, 12(2), 175-196.
- Bryant, F. & Veroff, J. (2007). *Savoring. A new Model of Positive Experience*. NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burke, R. J., & Greenglass, E. R. (2001). Hospital restructuring, work-family conflict and psychological burnout among nursing staff. *Psychological Health*, 32, 126-138.
- Butler, R. N. (1963). The life review: An interpretation of reminiscence in the Aged. *Psychiatry*, 26, 65-76.
- Γαλανάκης, Μ. & Σταλίκας, Α., (2011). Τεστ θετικών συναισθημάτων (DES-MOD). Στο Α.Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούση (Επιμ.), *Τα Ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Γαλανάκης, Μ., Μερτίκας, Α., Σεργιάννη, Χ., (2011). Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία. Στο Α. Σταλίκας - Π.Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Γαλανάκης, Μ. & Σταλίκας, Α. (2007). Ο ρόλος της βίωσης των θετικών συναισθημάτων στην ομαδική αποτελεσματικότητα. *Ψυχολογία*, 14(1), 42-57.
- Γιωτσίδη, Β.(2011). Η Θετική Ψυχολογία από διαπολιτισμική σκοπιά. Στο Α. Σταλίκας - Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Γιωτσίδη, Β., Σταλίκας, Α. (2004). Η διαπολιτισμική συμβουλευτική και ψυχοθεραπεία σε πρόσφυγες: Ψυχοκοινωνικές ανάγκες και πολιτισμικές διαφορές. *Ψυχολογία: Το Περιοδικό της Ελληνική Ψυχολογικής Εταιρείας*, 11, 34-52.
- Cameron, K. S. (2008). *Positive Leadership: Strategies for Extraordinary Performances*. San Fransisco: Berett - Koeler Publishers Inc.
- Cameron, K. S. & Bright, D. & Caza, A. (2004). Exploring then Relationships Between Organizational Virtuosity and Performance, *American Behavioral Scientist*, 47 (6), 766-790.
- Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (2003), *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp.3-13). San Fransisco: Berett - Koeler Publishers, Inc.

- Cameron, K. S., Dutton, J. E. & Quinn, R. E. (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp. 122-137). San Fransisco: Berett - Koeler Publishers, Inc.
- Cannon, W. B. (1929). *Bodily changes in pain, hunger, fear, and rage* (2nd edition). N.Y.: Appleton.
- Capel, S. A. (1987). The incidence of and influences on stress and burnout in secondary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 57, 279-288.
- Carmeli, A. & Colakoglu. S. N. (2005). The Relationship Between Affective Commitment and Organizational Citizenship Behaviors: The Moderating Role of Emotional Intelligence. In N. M. Ashkanazy & W. J. Zerbe & C. E. J. Hartel (Eds.), *Research on Emotion in Organizations: The Effect of Affect in Organizational Settings* (Vol. 1. pp. 77-93). Oxford, Elsevier Ltd.
- Chang, E. C. (1996a). Cultural differences in optimism, pessimism and coping. Predictors of subsequent adjustment in Asian American and Caucasian American college students. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 113-123.
- Chang, E. C. (1996b), Evidence for the cultural specificity of pessimism in Asians vs Caucasians: A test of a general negativity hypothesis. *Personality and Individual differences*, 21, 819-822.
- Chaith, G. (2003). The relationship between forms of instruction, achievement and perceptions of classroom climate. *Educational Research*, 45(1), 83-93.
- Cheng, C. H. K. (1996). Towards a culturally relevant model of self - concept for the Hong Kong Chinese. In J. Pandey, D. Sinha & D. P.S. Bhawuk (Eds.), *Asian Contributions to Cross-Cultural Psychology*. Sage, New Delhi.
- Chin, J. L. (1993). Towards a psychology of difference: Psychotherapy for a culturally diverse population. In J. L. Chin, V. De La Cancela & Y. M. Jenkins (Eds.), *Diversity in Psychotherapy. The politics of race, ethnicity and gender*. Westport CN: Praeger (pp. 69-91).
- Cliffton, D. O. & Harter, J. K.(2003). Investing in Strengths. In K. S Cameron., J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp.111-121). San Fransisco : Berett - Koeler Publishers Inc.

- Colling, R. P., Litman, J. A. & Spielberger, C. D. (2004). *The measurement of perceptual curiosity. Personality and Individual Differences*, 36, 1127-1141.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1988). The Empowerment Process: Integrating Theory and Practice. *Academy of Management Review*, 13 (3), 471-482.
- Constantine, M. & Sue, D. W. (2006). Factors contributing to optimal human functioning of people of color in the United States. *The Counseling Psychologist*, 34, 228-244.
- Cote, S. & Moskowitz, D. S. (2002). How are Moods Instigated at Work? The influence of Relational Status on Mood. In N. M. Ashkanazy & W. J. Zerbe & C.E. J. Hartel (Eds.), *Managing Emotions in the Workplace* (pp. 111-134). Armonk, New York: M. E. Sharpe.
- Coleman, P.G. (1974). Measuring reminiscence: characteristics from conversation as adaptive feature of old age. *International Journal of Aging and Human Development*, 5, 281-294.
- Cropanzano, R. & Greenberg, J. (1997). Progress in Organizational Justice: Tunneling Through the Maze. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol.12, pp. 317-372) Oxford, England: Wiley.
- Csikszentmihalyi, M. (2000). *Beyond boredom and anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass (Original work published 1975).
- Csikszentmihalyi, M. (1998). *Finding Flow: The psychology of Engagement With Everyday Life*. Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow*. Basic Books.
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Perennial.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: Harper and Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1988). The flow experience and its significance for human psychology. In M. Csikszentmihalyi & I. Csikszentmihalyi (Eds.), *Optimal Experience: Psychological studies of flow in consciousness*. Cambridge: Cambridge University Press (pp. 15-35).

- Csikszentmihalyi, M. (1982). Towards a psychology of optimal experience. In L. Wheeler (Ed.), *Annual Review of Personality and Social Psychology*. Beverly Hills, CA: Sage. (Vol. 3, pp. 13-36).
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Δημητριάδου, Δ. (2011). Θετική Ψυχολογία και Οργανωτική Κουλτούρα: Θετική Οργανωτική Κουλτούρα. Στο Α. Σταλίκας - Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Δημητριάδου, Δ. & Ζύμνη, Κ. (2011). Θετικά στοιχεία του χαρακτήρα και αρετές. Στο Στο Α. Σταλίκας - Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Δημητριάδου, Δ. & Σταλίκας, Α. (2011), VIA Inventory of Strengths (VIA-IS) Ερωτηματολόγιο Θετικών Στοιχείων Χαρακτήρα. Στο Α.Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούση (Επιμ.), *Τα Ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Dallman-Jones, A.S. (1994). *The expert educator. A reference manual of teaching strategies for quality education*. WI: The Blue Herons Publishing Inc.
- Danner, D.D., Snowdon, D.A. & Friesen, W.V. (2001). Positive emotion in early life and longevity: findings from the nun study. *Journal of Personality & Social Psychology*, 80, 804-813.
- Darwin, C. (1965). *The expression of the emotions in man and animals*. Chicago: University of Chicago Press (έτος πρώτης έκδοσης 1872).
- De Dreu, C., West, M., Fischer, A. & Mac Curtain, S. (2001). Origins and Consequences of Emotions in Organizational Teams. In R. Payne & C. L. Cooper (Eds.), *Emotions at Work* (pp.199-213).New York: Wiley.
- Dember, W.N. & Earl, R. W. (1957). Analysis of exploratory, manipulatory, and curiosity behaviors. *Psychological Review*, 64, 91-96.
- Diener, E. (2002). Subjective well-being. *American Psychologist*, 55, 34-43.
- Diener, E., Oishi, S. & Lucas, R. (2003). Personality, Culture and Subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Dumham, J. (1992). *Stress in teaching*, 2nd ed. London: Routledge.

- Dutton, J. E. & Ragins, B. R. (2007). *Exploring Positive Relationships at Work: Building a Theoretical and Research Foundation*. Mahwah, N. J.: Lawrence Erlbaum.
- Dutton, J. E. & Heaphy, E. D. (2003). The Power of High Quality Connections. In Cameron K. S., Dutton & R. E. Quinn (2003). *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp.263-278). San Francisco: Berrett - Koeler Publishers, Inc.
- Εθνικό κέντρο Επαγγελματικού προσανατολισμού, Ε.Κ.Ε.Π. (2011). *Σεμινάριο Ευαισθητοποίησης στην πολυπολιτισμική συμβουλευτική*. Ανασύρθηκε στις 16/4/2014 από την http://www.elmeher.gr/joomla/images/Antifa_Yliko/Books/Polipolitismiki.pdf.
- Εθνικό κέντρο Επαγγελματικού προσανατολισμού, Ε.Κ.Ε.Π. (2003). *Ημερίδα Διαπολιτισμική συμβουλευτική*. Ανασύρθηκε στις 16/4/2014 από την <http://www.ekep.gr/library/ekdoseis/praktika/diapolitismiki.pdf>.
- Ελληνική Εταιρεία Θετικής Ψυχολογίας (Ε.Ε.Θ.Ε.Ψ.Υ.). Ανασύρθηκε στις 16/4/2014 από την [http://positiveemotions.gr/index.php?option=com_content&view=artic
le&id=56&Itemid=66&lang=el](http://positiveemotions.gr/index.php?option=com_content&view=article&id=56&Itemid=66&lang=el).
- Ευθυμίου, Κ., Ευσταθίου, Γ. & Καλατζή-Αζίζι, Α. (2007). *Πανελλήνια Επιδημιολογική Έρευνα Ψυχικής Υγείας στον Φοιτητικό Πληθυσμό*. Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Ευκλείδη, Α. & Πετράκη, Χ. (Υπό προετοιμασία). Γνωστική ικανότητα, έννοια του εαυτού και διάθεση. Επιδράσεις στις μεταγνωστικές εμπειρίες. Στο Μ. Δικαίου, Π. Ρούση & Δ. Χρηστίδου (επιμ.), *Επιστημονική επετηρίδα της Φιλοσοφικής Σχολής*. Τμήμα Ψυχολογίας, Α.Π.Θ. (τόμος 6), Θεσσαλονίκη: Υπηρεσία Δημοσιευμάτων Α.Π.Θ.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Ekman, P. (1972). Universal and cultural differences in facial expressions of emotions. In J. Cole (Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation 1971* (Vol. 19, pp. 207 -283).

- Feldman, M. S. & Khademian, A.M. (2003). Empowerment and Cascading Vitality. In Cameron K. S., Dutton & R. E. Quinn, (2003), *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp.343-358). San Francisco: Berett - Koeler Publishers, Inc.
- Feltham, C, & Horton, I. (2001). *Οδηγός συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Fischer, C. D. (2002). Antecedents and Consequences of Real - Time Affective Reactions at Work. *Motivation and Emotion*, 26, 3-30.
- Fitzpatrick, M. & Stalikas, A. (2008a). Positive Emotions as generators of therapeutic change. *Journal of Psychotherapy Integration*, 18(2), 137-154.
- Fitzpatrick, M. & Stalikas, A. (2008b). Integrating positive Emotions into theory, Research, and Practice: A new challenge for Psychotherapy, *Journal of Psychotherapy Integration*, 18(2), 248-258.
- Folger, R. & Konovsky, M.A. (1989). Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions. *Academy of Management Journal*, 32, 115-130
- Fordyce, M. W. (1983). A program to increase happiness: Further studies. *Journal of Counseling psychology*, 30(4), 483-498.
- Fowler, H. (1965). *Curiosity and exploratory behavior*. New York: Macmillan.
- Fredrickson, B. (2003a). The Value of Positive Emotions: The Emerging Science of Positive Psychology is Coming to Understand Why It's Good to Feel Good, *American Psychologist*, 19, 330-335.
- Fredrickson, B. (2003b). Positive Emotions and Upward Spirals in Organizations. In K. S. Cameron, J. E. Dutton, R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp.163-175). San Francisco: Beret-Koehler Publishers, Inc.

- 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., L. (1998). What Good Are Positive Emotions? *Review of General Psychology*, 2, 300-319.
- Fredrickson, B. L. & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172-175.
- Fredrickson, B. L., Mancuso, R. A., Branigan, C. & Tugade, M. M. (2000). The undoing affect of positive emotions. *Motivation and Emotion*, 24(4), 237-258.
- Frijda, N.Y. (1993). Mood, emotion episodes, and emotions. Στο M. Lewis & J. M. *Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp.343-358). San Francisco: Berett - Koeler Publishers, Inc.
- Frisch, M.B. (2006). *Quality of Life Therapy: Applying a Life Satisfaction Approach to Positive Psychology and Cognitive Therapy*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Inc.
- Ζύμνη - Γεωργάλη, Κ. *Ζω καλύτερα δίνω νόημα στη ζωή μου*. Υλικό σεμιναρίου Ελληνικής εταιρείας Θετικής Ψυχολογίας σε συνεργασία με την ΟΤΕ Academy. 2012.
- George, J.M. (1995). Leader Positive Mood and Group Performance: The case of Customer Service. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 778-794.
- Gjerdingen, D.K., Froberg, D.G & Fontaine, P. (1991). The effect of social support on woman's health during pregnancy, labor and delivery, and the postpartum period. *Family Medicine*, 23, 370-375.
- Goleman, D. (2000). *Η Συναισθηματική νοημοσύνη στον χώρο της εργασίας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Goleman D. (1995). *Η Συναισθηματική νοημοσύνη*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Gottman, J. (2000). *Η συναισθηματική Νοημοσύνη των παιδιών*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

- Grandey, A. A. (2000). Emotion Regulation in the Workplace. A New Way to Conceptualize Emotional Labor. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5 (1), 95-110.
- Gravenkemper, S. (2007). Building Community in Organization Principles of Engagement. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(3), 203-208.
- Grawitch, M. J., Gottschalk, M. & Munz, D. C. (2006). The Path to a Healthy Workplace: A Critical Review Linking Healthy Workplace Practices, Employee Well-Being, and Organizational Improvements. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 58(3), 129-147.
- Greenberg, L.S. (2008). Emotion and Cognition in Psychotherapy: The transforming Power of affect. *Canadian Psychology*, 49 (1), 49-59.
- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday and Tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- Griffin, J. (1986). *Well being: its meaning, measurement and moral importance*. Oxford, England: Clarendon Press.
- Guglielmi, R.S. & Tatrow, K. (1998). Occupational stress, burnout and health in teachers: A methodological and theoretical analysis. *Review of educational Research*, 68(1), 61-69.
- Gulerce, A. (1996). A family structure assessment device for Turkey. In J. Pandey, D. Sinha & D. P. S. Bhawuk (Eds.), *Asian Contributions to Cross-Cultural Psychology*. Sage, New Delhi.
- Haidt, J. (2003). Elevation and the positive Psychology of Morality. In C. L. Keyes & J. Haidt (Eds.), *Flourishing: The Positive Person and the Good Life* (pp. 275-289). Washington D.C. American Psychological Association .
- Harris, A., Thoresen, C., Luskin, F., Benisovich, S., Standard S., Bruning, J., & Evans, S. (2001). *Effects of forgiveness intervention on physical and psychosocial health*. Paper presented at the annual meeting of American Psychological Association. San Francisco: August, 2001.

- Hart, P. M. & Cooper, C. L. (2001). Occupational Stress: Toward a More Integrated Framework. In N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Singangil & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial Work and Organizational Psychology* (Vol. 2, pp. 93- 114). London: Sage Publications Ltd.
- Hartel, C. E. J. & Zerbe, W. J. (2002). Myths about Emotions during Change. In N. M. Ashkanazy, W.J., Zerbe & C.E.J. Hartel (Eds.), *Managing Emotions in the Workplace* (pp. 70-74). Armonk, New York: M. E. Sharpe.
- Haviland, (Eds.), *Handbook of emotions* (p.p.381-403). N.Y.: The Guilford Press.
- Hawkins, J. D. & Catalano, R. F. (1990). *20 questions: Adolescent substance abuse risk factors (audiotape)*. Seattle, WA: Developmental Research and Programs.
- Hays, P. A. (2001). Addressing cultural complexities in practice. *Washington DC: American Psychological Association*.
- Hazan, C. & Shaver, P. (1990). Love and Work: An Attachment: Theoretical Perspective. *Journal of Personality and Social Psychology* , 59, 270-280.
- Health Canada. (2004). *About Healthy Workplace*. Retrieved July 25, 2005 from <http://www.nqi.ca/HealthyWorkplace/default.aspx>.
- Heider, F. (1958). *The psychology of interpersonal relations*. N.Y.: Wiley.
- Held, B. S. (2004). The negative side of Positive Psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(9), 9-46.
- Higgins, G.O. (1994). *Resilient adults: Overcoming a cruel past*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Hochschild, A.R. (2003). *The Managed Health: Commercialization of Human Feeling* (2nd Ed). Berkeley, California: University of California Press.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences :International differences in work-related values*. Sage, London.
- Holland, J. L. (1959). Some Limitations of teacher rating as predictors of creativity. *Journal of Educational Psychology*, 50.

- Hooker, K., Monahan, D., Shifren, K., & Hutchinson, C. (1992). Mental and physical health of spouse caregivers: The role of personality. *Psychology and Aging*, 7, 367-375.
- Huppert, F. & Whittington, J.E. (2003). Evidence for the independence of positive and negative well - being: implications for quality of life assessment. *British Journal of Health Psychology*, 8, 107 - 122.
- Isen, A. M., Daubman, K. A. & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of personality and Social psychology*, 52, 1122-1131.
- Ivey, A. W. & Ivey, M. B. (1999). *International Interviewing and Counseling: Facilitating Client Development in a Multicultural Society*. Pacific Grove PA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Izard, C. E. (1991). *The Psychology of Emotions*. New York: Plenum Press.
- Jackson, S. A. & Csikszentmihalyi, M. (1999). Flow in sports: *The keys to optimal experiences and performances*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- James W. (1884). What is emotion? *Mind*, 19, 188-205.
- Janis, I. L. (1982). *Victims of Groupthink: A psychological study of foreign policy decisions fiasco* (2nd Ed). Boston: Houghton Mifflin.
- Johnson, K. J. & Fredrickson, B. L. (2005). «We all look the same». Positive emotions eliminate the own-race bias in face recognition. *Psychological Science*, 16(11), 875-881.
- Jung, C. (1953[1923]). *Psychological Types, or The Psychology of Individuation*, New York: Pantheon books.
- Jung, C. (1933). *Modern man in search of a soul*. New York: Harcourt.
- Καλούρη, Ρ. (2008). *Βιομηχανική ψυχολογία*, (Εκπαιδευτικό υλικό) .
- Καλούρη, Ρ. (1998). Στο Ρ. Καλούρη (2008). *Βιομηχανική ψυχολογία*. (Εκπαιδευτικό υλικό).

- Κανακίδου, Ε. & Παπαγιάννη, Β. (1998). *Διαπολιτισμική Αγωγή*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κλεφτάρας, Γ. & Ψαρράς, Ε. (2011). Ερωτηματολόγιο Εκφράσεων Πνευματικότητας, Expressions of Spirituality Inventory-Revised (ESI-R). Στο Α.Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούση (Επιμ.), *Τα Ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κουδιγκέλη, Φ. (2011). Η Θετική Ψυχολογία στην εκπαίδευση. Στο Στο Α. Σταλίκας - Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Κουδιγκέλη, Φ. (2004). *Θεατρικό Παιχνίδι και αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων σε παιδιά σχολικής ηλικίας*. Διπλωματική εργασία Μεταπτ. Προγρ. Σχολικής Ψυχολογίας, Φ.Π.Ψ. Αθηνών.
- Κρίβας, Σ., (1999). Αξίες και ανάπτυξη για τη σταδιοδρομία μέσω διαπολιτισμικής συμβουλευτικής *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Τεύχος 50 - 51.
- Kahn, W.A. (1992). To be Fully There: Psychological Presence at Work. *Human Relations*, 45, 321-350.
- Kanov, J. M., Maitlis, S., Worline, M.C., Dutton, J. E., Frost, P. J. & Lilius, J.M. (2004). Compassion in Organizational Life. *American Behavioral Scientist*, 47(60), 808-827.
- Kareem, J. & Littlewood, R., (1992). *Intercultural therapy, Themes, Interpretations and Practice*. Oxford: Blackwell Scientific Publications.
- Kashdan, T. B. & Roberts, J. E. (2004). Trait and state curiosity in the genesis of intimacy: Differentiation from related constructs. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23, 792-816.
- Kashdan, T. B., Rose, P. & Fincham, F. D. (2004). Curiosity and Exploration: Facilitating positive subjective experiences and personal growth opportunities. *Journal of Personality Assessment*, 82, 291-305.
- Katzko, M.W. (2002). The rhetoric of psychological research and the problem of unification in psychology. *American Psychologist*, 57, 262-270.
- Kavsek, M.J. (1992). *Dimensions of coping with daily problems in adolescence*. Ανακοίνωση στο Vth European Conference on Developmental Psychology, Seville, Spain.

- Kelly, J. R. & Barsade, S. G. (2001). Mood and Emotions in Small Groups and Work Teams. *Organizational Behavior and Human Decision Process*, 86 (1), 99-130.
- Kim, U. (1997). Asian Collectivism: An indigenous perspective. In H.S.R. Kao & D. Sinha (Eds), *Asian Perspective on Psychology*. Sage, New Delhi.
- King, L. A. (2001). The hard road to good life: The happy, mature person. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 51-72.
- Konovsky, M. A., Folger, R. & Cropanzano, R. (1987). Relative Effects of Procedural and Distributive Justice on Employee Attitudes. *Representative Research in Social Psychology*, 17, 15-24.
- Kottke, J. L. & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring Perceived Supervisory and Organizational Support. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 1075-1079.
- Kumpfer, K.L. (2002). Factors and Processes Contributing to Resilience: The Resilience Framework. In M. D. Glantz & J.L. Johnson (Eds.), *Resilience and Development: Positive Life Adaptations*. Kluwer Academic Publishers.
- Kunda, G. (1992). *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*. Philadelphia: Temple University Press.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1979). A note on teacher stress and locus of control. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 227-228.
- Kyriacou, C. & Sutcliffe, J. (1978). A model of teacher stress. *Educational studies*, 4, 1-6.
- Λακιώτη, Α. (2011). Η έννοια της Ψυχικής Ανθεκτικότητας. Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου Π. (Επιμ), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Λαμπροπούλου, Α. & Χατζηχρήστου, Χ. (2011). Κλίμακα Συγχώρεσης Heartland (Heartland Forgiveness Scale). Στο Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούσση (επιμ.). *Τα Ψυχομετρικά Εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Λεονταρή, Α., Κυρίδης, Α., Γιαλαμάς Β. (1997). Το στρες των εκπαιδευτικών, *Ψυχολογικά θέματα*, 7(2-3), 139-152.

- Larrogue, E. & Hendren, R.L. (1997). Individual and group interventions. In R.T. Ammerman & M. Herson (Eds.), *Handbook of prevention and treatment with children and adolescents*. New York: Wiley (pp. 91-105).
- Larsen, J., Hemeniver, S. H., Norris, C. J. & Cacioppo, J. T. (2003). Turning adversity to advantage :on the virtues of the co-activation of positive and negative emotions. In L.G. Aspinwall &U.M Staudinger (Eds.), *A Psychology of Human Strengths* (pp. 211-225). Washington DC: American Psychological Association.
- Laungani, P. (1999). Culture and identity: Implications for counseling. In S. Palmar & P. (Eds.), *Counseling in a multicultural society*. Sage, London.
- Lawler, E. E. (1992). *The Ultimate Advantage*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Lawler, K. A., Younger, J.W., Piferi, R.L., Billington, E., Jobe, R., Edmondson, K. & Jones, W.H. (2003). A change of heart: cardiovascular correlates of forgiveness in response to interpersonal conflict. *Journal of Behavioral Medicine*, 26(5), 373-393.
- Lazarus, R. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal & coping*. New York: Springer.
- LeDoux, J. & Armomy, J. (1993). Can neurobiology tell us anything about human feelings? In D. Kahneman, E. Diener &N. Schawartz (Eds), *Well-Being: The foundations of hedonic psychology*, New York: Russell Sage Foundation (pp.489-499).
- Lee, V., Webberly, R. & Litt, L. (1987). *Νοημοσύνη και δημιουργικότητα*(μτφρ. Μπαρουξής Γ.). Αθήνα: Κουτσουμπός.
- Leong, F. T. L. & Wong, P. T. P. (2003). Optimal human functioning from cross-cultural perspective: Cultural competence as an organizing framework .In B. W. Walsh (Ed.), *Counseling Psychology and Optimal human functioning*. New Jersey: Lawrence Erlbaum (pp. 123-150).
- Lilius, J. M., Worline, M.C., Maitlis, S., Kanov, J., Dutton. J. &Frost, P. (2008). The Contours and Consequences of Compassion at Work. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 193-218.
- Litman, J. A. Jimerson, T. L. (2004). The measurement of curiosity as a feeling-of-deprivation. *Journal of Personality Assessment*, 82, 147-157.
- Lopez, S. J. (2009). The future of positive psychology: Pursuing three big goals. . In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press (pp. 689-694).

- Lopez, S. J. & Gallaher, M. W. (2009). A case for positive psychology. In C. R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press (pp. 3-6).
- Lopez, S. J. & Snyder, C. R. (2009). *Handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Lopez, S. J., Snyder, C. R., Magyar - Moe, J. L., Edwards, L. M., Pedrotti, J. T., Janowski, K., Turner, J.L. & Pressgrove, C. (2004). Strategies for accentuating hope. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive Psychology in Practice* (pp. 388-404). Hoboken, NJ: John Wiley and Sons.
- Losada, M. (1999). The Complex Dynamics of High Performance Teams. *Mathematical and Computer Modeling*, 30, 179-192.
- Luthans, F. (2002). The Need for and Meaning of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 695-706.
- Luthar, S. S., Cicchetti, D, & Becker, B. (2000). The Construct of Resilience: A Critical Evaluation and Guidelines for Fur Future Work. *Child Dev.*, vol. 71 (no. 3), 543-562.
- Μερτίκα, Α., Μυτσκίδου, Π. & Σεργιάννη, Χ. (2011). Εφαρμογές της Θετικής Ψυχολογίας. Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου Π. (Επιμ), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Μπαράλου, Ε. Η θετική σκέψη ως εργαλείο στη διαχείριση κρίσεων. Ανασύρθηκε στις 1/5/2014 από την <http://blog.alba.edu.gr/2013/02/20/%CE%B7-%CE%B8%CE%B5%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%83%CE%BA%CE%AD%CF%88%CE%B7-%CF%89%CF%82-%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CE%BB%CE%B5%CE%AF%CE%BF-%CF%83%CF%84%CE%B7-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%87%CE%B5%CE%AF%CF%81/>.
- Μπεζεβέγκης, Η. (2001). Άγχος, αγχογόνες καταστάσεις και η αντιμετώπισή τους σε παιδιά και εφήβους (επιμ. Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα, Η. Μπεζεβέγκης). Στο *Το στρες, το άγχος και η αντιμετώπισή τους*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μπενέτου, Α. & Μαλικιώση - Λοΐζου, Μ. (2011). «Απολαμβάνειν»: μια διαδικασία ενδυνάμωσης. Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου Π. (Επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.

- Μπούτρη, Α. (2011). Ευτυχία, ελπίδα - αισιοδοξία, περιέργεια. Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου Π. (Επιμ), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Μυτσκίδου, Π. (2011). Το μέλλον της Θετικής Ψυχολογίας. Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου Π. (Επιμ), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Μυτσκίδου, Π. & Σταλίκας, Α. (2011). Η κατάρα της Θετικής Ψυχολογίας. Στο Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου Π. (Επιμ), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Mahoney, M. J. (2002). Constructivism and positive psychology. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 745-750). New York: Oxford University Press.
- Mancini, A.D. & Bonanno, G.A. (2010). Resilience to Potential Trauma: Toward a Lifespan Approach. In J.W. Reich, A.J. Hall (Eds.), *Handbook of Adult Resilience*. New York, London: The Guilford Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Masten, A.S. & Wright, M.O. (2010). Resilience over the Lifespan: developmental Perspectives on Resistance, Recovery and Transformation. In J. W. Reich, A. J. Zautra & J. S. Hall (Eds.), *Handbook of Adult Resilience*. New York, London: The Guilford Press.
- Masten, A.S. & Obradovic, J. (2008). Disaster preparation and recovery: Lesson from research on resilience in human development. *Ecology and Society*, 13(1):9. [online] URL:<http://www.ecologyandsociety.org/vol13/iss1/art9/>
- Masten, A.S., & Reed, M.J. (2002). Resilience in Development. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- Mastenbroek, W. (2000). Organizational Behavior as Emotion Management. In N. M. Ashkanazy, C. E. J. Hartel & W. J., Zerbe (Eds.), *Emotions in the Workplace: Research, Theory and Practice* (pp. 19-35). USA: Quorum Books.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.

- Mayesky, M. (1998). Fostering Creativity and Aesthetics in Young Children: Promoting creativity. In M. Mayesky (Eds.), *Creative Activities for Young Children*. Albany N.Y: Delmar Publishers (pp. 13-25).
- Mohamed, C. (2001). Φυλή ,κουλτούρα και καταγωγή. Στο Feltham C. & Horton I. (επιμ.), *Οδηγός συμβουλευτικής και ψυχοθεραπείας*. Αθήνα: Ασημάκης.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perception Influence Employee Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76(6), 845-855.
- Morgeson, F. P. & Hoffman, D. A. (1999). The Structure and Function of Collective Constructs: Implications for Multilevel Research and Theory Development. *Academy of Management Review*, 24(2), 249-265.
- Mumby, D. K & Putnam L. A. (1992). The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality. *Academy of Management Review*, 17, 652-668.
- Νατσούλης, Τ. (2007). *Λέξεις και Φράσεις Παροιμιώδεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Σμυρνιωτάκη.
- Newman, K. L. (1993). Procedural Justice and Ethical Decision Making. *Social Justice Research*, 6(1), 113 -134.
- Norem, J. K. (2001). *The positive power of negative thinking*. New York: Basic Books.
- Novelli, L., Kirkman, B. L. & Spiro, D. L. (1995). Effective Implementation of Organizational Change: An organizational Justice Perspective. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior* (Vol.2, pp. 15-36). West Sussex, England: John Wiley& Sons Ltd.
- Nussbaum, M. (1992). Human functionism and social justice: in defense of Aristotelian essentialism. *Political Theory*, 20, 202-206.
- Παπαδόπουλος, Ν. (2005). *Λεξικό της Ψυχολογίας*. Αθήνα: Σύγχρονη Εκδοτική.
- Park, N. & Peterson, C. (2003). Virtues in organizations. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp. 33-47). San Fransisco: Berett - Koeler Publishers, Inc.
- Parker, S. K. & Spriggs, C. A. (1999). Minimizing Strain and Maximizing Learning: The Role of Job Demands, Job Control and Proactive Personality? *Journal of Applied Psychology*, 84, 925-939.

- Parnes, S. J. (1963). Education and creativity. *Teachers' College Record*, 64(4).
- Pedersen, P. (1996). Intercultural Counseling: U. S. perspectives. In D. W. Sue , A. E. Ivey & P. B. Pedersen (Eds.), *A Theory of Multicultural counseling and therapy*. Pacific Grove C.A.: Brooks /Cole Publishing Co.
- Pedersen, P. & Ivey, A. (1993). *Culture - Centered Counseling and Interviewing Skills*. A practical guide. London.
- Pedrotti, J. T, Edwards, L. M. & Lopez, S. J. (2009). Positive Psychology within a cultural context. In S. J Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Oxford Handbook of Positive Psychology*. Oxford University Press, New York (pp. 49-57).
- Peterson, B. (2004). *Cultural intelligence: a guide to working with people from other cultures*. Maine: Intercultural Press.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook of classification*, Washington, DC, NY: American Psychological Association.
- Peterson, C. & Bossio, L. M. (2001). Optimism and physical well-being. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research and practice* (pp.127-145). Washington D.C.: American Psychological Association.
- Peterson, M. F. & Smith, P. B. (2000). Sources of Meaning, organizations and Culture: Making Sense of Organizational Events. In N. M. Ashkanasy, C. M. P. Wilderom & M.E. Peterson (Eds.), *Handbook of Organizational Culture Climate* (pp. 101-155). USA: Sage Publications Inc.
- Peterson, C., Park, N. & Sweeney, P.J. (2008). Group Well-Being: Morale from a Positive Psychology Perspective. *Applied Psychology: An integrating Review*, 57, 19-36.
- Plutchik, R. (2000). *Emotions in the practice of Psychotherapy: Clinical implications of affect theories*. Washington D. C.: American Psychological Association
- Pratt, M .G. & Rossa, G. A. (2003). Transforming Work-Family Conflict Into Commitment In Network Marketing Organizations. *Academy of Management Journal*, 46(4), 395-418.

- Quinn, R. E. (2000). *Change the World: How Ordinary People Can Achieve Extraordinary Results*. San Francisco: Jossey - Bass.
- Quinn, R. E & Spreitzer, G. M. (1997). The Road to Empowerment: Seven Questions Every Leader Should Consider, *Organizational Dynamics*, 29 (2), 37-49.
- Raeikkoenen, K., Matthews, K. A., Flory, J. D. , Owens, J. F. & Gump, B. B. (1999). Effects of optimism, pessimism and trait anxiety on ambulatory blood pressure and mood during everyday life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, 104-113.
- Randolph, W. A. (2000). Re-Thinking Empowerment: Why Is It So Hard To Achieve? *Organizational Dynamics*, 29(2), 94-107.
- Reid, T. (1999). Cultural perspective on resistance. *Journal of Psychotherapy Integration*, 9(1), 57-81.
- Reis, H.T., Sheldon, K. M., Gable, S. L. Roscoe, J. Ryan, R. M. (2000). Daily well-being: The rose of autonomy, competence, and relatedness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 419-435.
- Renninger, K.A. & Shumar, W. (2002). Community building with and for teachers: The math forum as a resource for teacher professional development. In K.A. Renninger, & W. Shumar (Eds.), *Building virtual communities: Learning and change in cyberspace* (pp. 60-90). New York: Cambridge University Press.
- Rhoades, L. & Eisenberg, R., (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Roberts, M. C. Brown, K. J., Johnson, R. J. & Reinke, J. (2002). Positive Psychology for children: Development, Prevention, and Promotion. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press (pp. 663-675).
- Robitchek, C. (2007). Toward a Positive Psychology of the Whole Person. In Snyder C. R. & Lopez S. J. (Eds), *Positive Psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications(p.491).
- Rogers, C. R., (1961). *On becoming a person*. Boston M. A.: Houghton Mifflin.
- Rutter, M. & Smith, D. J. (1992). *Psychosocial disorders in young people: Time trends and their causes*. London: Wiley.

- Ryan-Wenger, N. M. (1992). A Taxonomy of children's coping strategies: A step toward theory development. *American Journal of Orthopsychiatry*, 62, 256-263.
- Ryan, R. M. & Deci E. L. (2000). Self - Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well - Being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything or is it? Explorations on the meaning of psychological wellbeing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1069-1081.
- Σεργιάννη, Χ. & Καρακασίδου, Ε. (2011). Ψυχολογική Ροή. Στο Α. Σταλίκας & Π. Μυτσκίδου (Επιμ), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου, Π. (Επιμ), (2011). *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Σταλίκας, Α. & Μπούτρη, Α. (2004). *Το συναίσθημα στην Ψυχοθεραπεία*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Sauter, D.A., Eisner, F., Ekman, P. & Scott, S. K. (2010). Cross-cultural recognition of basic emotions through nonverbal emotional vocalizations. *Proceedings of the National Academy of Science*, 107(6), 2408-2412.
- Scheier, M. F. & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4, 219-247.
- Schneider, B., & Bowen, D. E. (1985). Employer and Customer Perceptions of Service in Banks: Replication and Extension. *Journal of Applied Psychology*, 70, 423-433.
- Schulman, P. (1999). Applying Learned Optimism to Increase Sales Productivity. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 19, 31-37.
- Schwartz, S.H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values? *Journal of Social Issues*, 50, 19-45.

- Sears, S.J. & Milburn, J. (1990). School-age stress. In L.E. Arnold (Ed.), *Childhood stress* New York: Wiley (pp. 223-246).
- Seegerstrom (2002). Στο Held B.S. (2004). The negative side of Positive Psychology. *Journal of Humanistic Psychology*, 44(9), 9-46.
- Seligman, M. (2008). Positive Health. *Applied Psychology: An international review*, 57, 3-18.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P. (1994). *What you can change and what you can't*. New York: Knopf.
- Seligman, M.E.P. & Pawelski, J.O. (2003). Positive Psychology: FAQs. *Psychological Inquiry*, 14, 159-163.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An Introduction,. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P., Rashid, T. & Parks, A.C. (2006). Positive Psychotherapy. *American Psychologist*, 61, 774-788.
- Seligman, M., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421.
- Seligman, M.E.P., Reivich, K., Jaycox, L. & Gillham, J. (1995). *The optimistic child*. New York: Harper Perennial.
- Sheldon K. M. & Lyubomirsky, S. (2006). How to increase and sustain positive emotion: The effects of expressing gratitude and visualizing best possible selves. *Journal of Positive Psychology*. Special Issue: Positive Emotions, 1, 73-82.
- Sheldon, K. M. & King, L. (Eds), (2001). Positive Psychology (special issue), *American Psychologist*, 56(3), 216-263.

- Sherwin, E. D. Elliott, T. R., Rybarczyk, B. D., Frank, R. G., Hanson, S. & Hoffman, J. (1992). Negotiating the reality of care giving: Hope, burnout, and nursing. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 11, 129-139.
- Shiraev, E. & Levy, D. (2007). *Cross-cultural psychology-Critical thinking and contemporary applications*. Bacon Publishers.
- Shure, M. B. (1996). I can problem-solve: An interpersonal cognitive problem solving program for children. In M. C. Roberts (Ed.), *Model programs in child and family mental health*. Mahwah, NJ: Erlbaum (pp. 47-74).
- Smith, E. (2006). The strengths - based counseling model. *Counseling Psychology*, 34, 13-79.
- Smith P.B., Peterson M.F. & Wang Z.M., (1996). The Manager as a Mediator of Alternative Meanings: A Pilot Study from China, the U.S.A. and U.K., *Journal of International Business Studies*, 27, 115-137.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2007). *Positive Psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Snyder, C.R. & Lopez, S.J. (2007). *Positive Psychology: The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. Sage Publications.
- Snyder, C. R. & Lopez, S. J. (2002). *Handbook of Positive Psychology*. New York: Oxford University Press
- Snyder, C.R. McDermott, D., Cook, W. & Rapoff, M. (1997). *Hope for the journey: Helping children through the good times and the bad*. Boulder, CO: Westview; San Francisco: HarperCollins.
- Snyder, C. R., Harris, C., Amderson, J. R., Holleran, S.A., Irving, L. M., Sigmon, S. T. Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. & Harney, P. (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Soto, J. A. & Levenson R. W. (2009). Emotional recognition across cultures: The influence of ethnicity on empathic accuracy and physiological linkage. *Emotion*, 9(6), 874-884.

- Southwich, S. M., Vythilingam, M. & Charney, D. S. (2005). The Psychobiology of Depression and Resilience to Stress: Implications for Prevention and Treatment. *Annu. Rev. Clin. Psychol.*, vol. 1, 255-291.
- Spence, S. (1980). Social Skills Training with Children and Adolescents. A *counselor's manual*, NFER.
- Spreitzer, G. (1996). Social Structural Characteristics of Psychological Empowerment. *Academy of Management Journal*, 39(2), 483-502.
- Spreitzer, G. & Sonenshein, S. (2003). Positive Deviance and Extraordinary Organizing. In Cameron K. S., Dutton & R. E. Quinn (eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp. 3207-224). San Fransisco: Berett - Koeler Publishers, Inc.
- Spreitzer G., Suttcliffe K., Dutton J., Sonenshein S. & Grant A.M., (2005). A Socially Embedded Model Of Thriving at Work, *Organization Science*, 16(5), 537-562.
- Stablein, R. & Nord W.R. (1985). Practical and Emancipatory Interests In Organizational Symbolism: A Review and Evaluation. *Journal of Management*, 11, 13-28.
- Stalikas, A., Mitskidou, P. & Gazzola, N. *Positive Emotions and Psychotherapeutic Change: A pilot study*. Presentation of the 35th Annual Meeting of the Society for Psychotherapy Research. Rome.
- Sue, D. W. & Constantine, M. G. (2003). Optimal human functioning of people of color in the United States. In D. B. W. Walsh (Ed.), *Counseling Psychology and Optimal human functioning*. New Jersey: Lawrence Erlbaum (pp. 151-169).
- Sue, D.W., Arrendondo, P. & McDavis, R.J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: a call to the profession. *Journal of Counseling and Development*, 70. 77-486.
- Suh, E., Diener, E., Oishi, S. & Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 482-493.

- Τσιρίκος, Α. (2011). Θετικά συναισθήματα και καρδιαγγειακές παθήσεις. Στο Στο Α. Σταλίκας - Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Taylor, S. E., Kemeny, M. E., Reed, G. M., Bower, J. E & Gruenewald T. L. (2000). Psychological resources, positive illusions and health. *American Psychologist*, 55, 99-109.
- Terman, L.M., (1939). The gifted student and his academic environment. *School and Society*, 49, 65-73.
- Terman, L. M., Bottenweiser, P., Ferguson, L.W., Johnson, W. B. & Wilson, D. P. (1938). *Psychological factors in marital happiness*. New York: McGraw-Hill.
- Ting-Toomey, S. & Oetzel, J. (2001), *Managing intercultural conflict effectively*. Sage.
- Tobias, L. L. (1995). Eleven Ideas That Have Influenced My Practice Of Psychological Consulting. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 47(1), 56-63.
- Torrance, E. P. (1965). *Rewarding Creative Behavior Experiments in Classroom Creativity*. New Jersey Prentice-Hall.
- Tracey, J. & Robins, R. (2008). The nonverbal expression of pride: Evidence for cross-cultural recognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 516-530.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and Social Behavior*. New York, McGraw-Hill.
- Triandis, H. C. (1980). Introduction: In H. C Triandis & J. W. Berry (Eds.), *Handbook of cross-cultural Psychology*, vol.2. M. A. Allyn & Bacon, Boston.
- Trice, H. M. & Beyer J. M. (1993). *The Cultures of Work Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Tyler, T. R. & Lind E.A. (1992). A Relational Model of Authority in Groups. In M.P. Zanna (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 25, pp. 115-191). San Diego, U.S.A: Academic Press.

- Veenhoven, R. (2005). Is life getting better? How long and happily do people live in modern society? *European Psychologist*, 10(4), 330-343.
- Watson, J. (1928). *Psychological care of infant and child*. New York: Norton.
- Weick, K. E. (2003). Positive Organizing and Organizational Tragedy. In Cameron K. S., J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp. 66-80). San Francisco: Berett - Koeler Publishers, Inc.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. U.S.A: Sage Publications Inc.
- Weiss, H. M., Suckow, K. & Cropanzano, R. (1999). Effects of Justice Conditions on Discrete Emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 786-794
- Williams, S. (1999). The Effects of Distributive and Procedural Justice on Performance. *The Journal of Psychology*, 133(2), 183-193.
- Wong, J. (2006). Strengths - centered therapy: a social constructionist, virtue- based psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research, Practice and Training*, 43, 133-146.
- Wright, B. A. & Lopez, S. J. (2002). Widening the diagnostic focus: A case for including human strengths and environmental resources. In Snyder C. R. & Lopez S. J. (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*. New York, Oxford University Press (pp. 26-44).
- Wrzesniewski, A. (2003). Finding Positive Meaning in Work. In Cameron K. S., Dutton & R. E. Quinn (Eds.), *Positive Organizational Scholarship: Foundation of a New Discipline* (pp.296-308). San Francisco: Berett - Koeler Publishers, Inc.
- Φατούρου - Χαρίτου, Μ. (2005). Ψυχοθεραπευτική πράξη. Στο Σ. Βοσνιάδου (επιμ.), *Εισαγωγή στην Ψυχολογία*, Τόμος Β. Αθήνα: Gutenberg.
- Φλωρά, Κ. (2011). Οι φιλοσοφικές και ιστορικές καταβολές της Θετικής Ψυχολογίας. Στο Α. Σταλίκας - Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.

- Χαραλάμπους, Β. (2011). Η συμβολή της συναισθηματικής νοημοσύνης στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης. Στο Α. Σταλίκας - Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.
- Yang, K. S. (1997). Theories and research in Chinese personality: an indigenous approach. In H. S. R. Kao & D. Sinha (Eds.), *Asian Perspectives on Psychology*. Sage, New Delhi.
- Young, R. A., Valach, L. & Collin, A., (1996). A contextual explanation of career. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 477-512). San Francisco: Jossey - Bass.

Διαδικτυακές πηγές

<http://glennlimthots.wordpress.com/2012/11/28/life-purpose-1-the-3-types-of-happiness/>

(Ημερομηνία ανάκτησης 29/08/2014).

<http://www.positiveemotions.gr>

(Ημερομηνία ανάκτησης 15/04/2014).

http://en.wikipedia.org/wiki/Emotional_labor

(Ημερομηνία ανάκτησης 22/05/2014).

[http://en.wikipedia.org/wiki/Flow_\(psychology\)](http://en.wikipedia.org/wiki/Flow_(psychology)).

(Ημερομηνία ανάκτησης 29/08/2014).

Παράρτημα

ΠΙΝΑΚΑΣ 1.

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΤΩΝ ΔΙΑΘΕΣΙΜΩΝ ΣΤΗ ΕΛΛΑΔΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΛΕΙΩΝ ΘΕΤΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ	ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ
Αισιοδοξία	-Ερωτηματολόγιο Απόδοσης αιτιών -Κλίμακα Προσανατολισμού στη Ζωή	-Δημητριάδου & Σταλίκας -Μουστάκη & Σταλίκας
Ανθεκτικότητα	-Κλίμακα Ανθεκτικότητας -Κλίμακα Ανθεκτικότητας Connor - Davidson -Κλίμακα Ανθεκτικότητας για Ενήλικες	-Μουστάκη & Σταλίκας -Δημητριάδου & Σταλίκας -Δημητριάδου & Σταλίκας
Ελπίδα	Κλίμακα Ελπίδας	Μουστάκη & Σταλίκας
Ευεξία	-Κλίμακα Ευτυχίας της Οξφόρδης -Κλίμακα Μέτρησης Ψυχολογικού Ευ Ζην -Ερωτηματολόγιο Υποκειμενικής Αίσθησης Ευεξίας για Εφήβους	-Καραδήμας -Λεοντοπούλου -Λαμπροπούλου, Γεωργουλέας & Χατζηχρήστου
Ευτυχία	Κλίμακα Υποκειμενικής	Αυγουστάκη, Δημητριάδου &

	Ευτυχίας	Σταλίκας
Θετικά συναισθήματα	Τεστ Θετικών Συναισθημάτων (DES.MOD)	Γαλανάκης & Σταλίκας
Θετικά Στοιχεία του Χαρακτήρα	Ερωτηματολόγιο Θετικών Στοιχείων του Χαρακτήρα	Δημητριάδου & Σταλίκας
Θετική Οργανωτική Ψυχολογία	-Ερωτηματολόγιο Θετικής Ηγετικής Συμπεριφοράς -Ερωτηματολόγιο Οργανωσιακών Αρετών του Εργαζομένου -Ερωτηματολόγιο Θετικής Οργανωτικής κουλτούρας	-Μουστάκη & Σταλίκας -Δημητριάδου & Σταλίκας - Δημητριάδου
Θετική Συναισθηματική Διάθεση	Κλίμακα Θετικής και Αρνητικής Συναισθηματικής Κατάστασης	Δασκάλου & Συγκολλίτου Σιδερίδης Σταφυλά, Δικαίου, Παπαστεφάνου & Μαρμαρά
Ικανοποίηση από τη Ζωή	-Δείκτης Ικανοποίησης από τη Ζωή -Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή	-Μαλικιώση - Λοΐζου -Σταλίκας & Λακιώτη
Περιέργεια	Ερωτηματολόγιο Περιέργειας και Ενεργητικής Διερεύνησης	Αυγουστάκη, Δημητριάδου & Σταλίκας
Πνευματικότητα	-Κλίμακα Εκφράσεων Πνευματικότητας -Κλίμακα Ευεξίας ως προς την	-Κλεφτάρας & Ψαρρά

	Πνευματικότητα	-Κλεφτάρας
Ποιότητα ζωής	Ερωτηματολόγιο για την Ποιότητα ζωής του Παγκόσμιου Οργανισμού Υγείας	Τζινιέρη - Κοκκώση, Τριανταφύλλου, Τομαράς, Λιάππας, Χριστοδούλου & Παπαδημητρίου
Ποιότητα ζωής σε Ειδικούς Πληθυσμούς	-Ερωτηματολόγιο για την Ποιότητα ζωής στην επιληψία -Ερωτηματολόγιο για την Ποιότητα ζωής στον σακχαρώδη διαβήτη -Ερωτηματολόγιο για την Ποιότητα ζωής στην πολλαπλή σκλήρυνση -Ερωτηματολόγιο για την Ποιότητα ζωής σε Ασθενείς Τελικού Σταδίου -Ερωτηματολόγιο για την Ποιότητα ζωής της EORTC (για ασθενείς με καρκίνο)	-Πήτα, Κμισκίδης & Κάζης -Πήτα -Πήτα -Μυστακίδου, Τσιλικά, Κουλουλίας, Πάρπα, Κατσούδα, Κούβαρης & Βλάχος -Μυστακίδου, Τσιλικά, Κουλουλίας, Πάρπα, Κατσούδα, Κούβαρης & Βλάχος
Συγχώρεση	Κλίμακα Συγχώρεσης Heartland	Λαμπροπούλου & Χατζηχρήστου

(Σταλίκας Α. & Μυσκίδου Π., 2011)

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Περισσότερα Ψυχομετρικά Εργαλεία από την Ερευνητική Ομάδα της Ε.Ε.ΘΕ.ΨΥ. (Ελληνικής Εταιρείας Θετικής Ψυχολογίας) για τη Μελέτη των Θετικών Συναισθημάτων

Κλινική Ψυχολογία και Ψυχολογία Υγείας	
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ	ΣΥΓΓΡΑΦΕΙΣ
Κλίμακα Επιλόχειας Κατάθλιψης του Εδιμβούργου (E.P.D.S.)	Μωραϊτού & Γαλανάκης, 2006, Σταλίκας, Μωραϊτού & Γαλανάκης (υπό προετοιμασία)
Κλίμακα Κατάθλιψης, Άγχους και Στρες. (DAS)	Σταλίκας Α. & Φλωρά Α.
Ερωτηματολόγιο Εξέτασης των Διαταραχών Διατροφής (4η έκδοση)	Κωστοπούλου Μ.
Κλίμακα Γνωσιακής Διαστρέβλωσης	Κωστοπούλου Μ.
Κλίμακα Γνωσιακής Διαστρέβλωσης για Ασθενείς με Διαταραχές Πρόσληψης Τροφής	Κωστοπούλου Μ.
Προσωπικότητα	
Ελληνικό Myers-Briggs	Σταλίκας Α., Φυτόπουλος, Λ.
Ερωτηματολόγιο Πέντε Παραγόντων Προσωπικότητας NEO	Δημητριάδου Δ., Σταλίκας Α.
Τεστ Αυτοεκτίμησης (GalaSelf-Esteem Test)	Γαλανάκης Μ., Σταλίκας Α.

Τεστ Επαγγελματικής Προσωπικότητας (GalaPersonality Test)	Γαλανάκης Μ., Σταλίκας Α.
Συμβουλευτική και Ψυχοθεραπεία	
Σύστημα Παρατήρησης της Θεραπευτικής Συμμαχίας στην Οικογενειακή Θεραπεία	Μπούσουλας Κ., Αυγουστάκη Α., Σταλίκας Α.
Η Αναθεωρημένη Κλίμακα Βιωμάτων στις Κοντινές Σχέσεις	Μ. Τσαγκαράκης, Κ. Καφέτσιος & Α. Σταλίκας
Βιώματα στις Κοντινές Σχέσεις	Μ. Τσαγκαράκης, Σ. Τριλίβα και Ε. Παπαδάκη-Μιχαηλίδη
Βιωματική Κλίμακα	Ε. Χρυσικού, Μ. Χαμόδρακα και Μ. Παπανδρέου. Εποπτεία Α. Σταλίκας
Ερωτηματολόγιο Αποδόσεων στις Σχέσεις (ΕΑΣ)	Τσαγκαράκης, Μ., Σταλίκας, Α.
Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων Τύπος: Προγραμματισμός Σταδιοδρομίας σε Οργανισμούς	Δ. Δημητριάδου και Α. Σταλίκας
Ερωτηματολόγιο Νοήματος Ζωής	Φιλίππη Κ. και Σταλίκας Α.
Κλίμακα για τις στρατηγικές αντιμετώπισης δυσκολιών στις σχέσεις και στο γάμο (ΚΣΑΣ)	Τσαγκαράκης, Μ., Πιπεράκη, Α. και Σταλίκας, Α.
Κλίμακα Έμπνευσης	Α. Αυγουστάκη, Δ. Δημητριάδου και Α. Σταλίκας
Κλίμακα Ποιότητας της Σχέσης (Quality of Marriage Index)	Τσαγκαράκης, Μ. και Σταλίκας, Α.
Κλίμακα Σημαντικών Ενδοσυνεδριακών Στιγμών	Γ. Ε. Ανδρεάδη, Χ. Δήμας, Α. Μαραγκού, Α. Μερτίκα, Α. Μπούτρη. Εποπτεία Α. Σταλίκας

Τεστ Συναισθηματικής Νοημοσύνης (GalaEmo Test)	Γαλανάκης Α. & Σταλίκας Α.
Οργανωτική Ψυχολογία	
Εστιασμένες διαστάσεις της μετασχηματιστικής ηγεσίας: Όραμα, Εμπνέουσα Επικοινωνία, Διανοητική Υποκίνηση, Ενθαρρυντική Ηγεσία, Προσωπική Αναγνώριση.	Μουστάκη Μ., Σταλίκας Α.
Ερωτηματολόγιο Απόδοσης Αιτιών (ASQ).	Δ. Δημητριάδου, Α. Σταλίκας
Ερωτηματολόγιο Ενισχυτικής Ηγεσίας	Μουστάκη Μ., Σταλίκας Α.
Ερωτηματολόγιο Θετικής Ηγετικής Συμπεριφοράς	Μουστάκη Μ., Σταλίκας Α.
Ερωτηματολόγιο Οργανωσιακών Αρετών του Εργαζόμενου	Δημητριάδου Δ., Σταλίκας Α.
Ερωτηματολόγιο Χαρισματικής Ηγεσίας	Μουστάκη Μ., Σταλίκας Α.
Οργανωτική Συμπεριφορά σε σχέση με το Πλαίσιο	Δημητριάδου, Δ., Σταλίκας, Α.
Τεστ Επαγγελματικής Ικανοποίησης (GalaJobSatisfaction Test)	Γαλανάκης, Μ., Σταλίκας, Α.
Τεστ Κινήτρων (GalaMotives Test)	Γαλανάκης, Μ., Σταλίκας, Α.
Υποκλίμακα Σοφία του Ερωτηματολογίου Υπαλληλικής Ηγεσίας	Μουστάκη Μ., Σταλίκας Α.