



Strategies to Utilise and Cultivate positive
Characteristics & Employability Skills in Schools

Οδηγός Χρήσης για το Εγχειρίδιο SUCCESS

Πώς να αναπτύξετε Δεξιότητες Απασχολησιμότητας μέσω της χρήσης μεθόδων και προσεγγίσεων Θετικής Ψυχολογίας. Ένας οδηγός για συμβούλους καριέρας και άλλους ειδικούς που εργάζονται με εφήβους και νέους ενηλίκους.

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	3
Πώς να χρησιμοποιήσετε το Πακέτο Επιμόρφωσης	6
Ορισμοί των δεξιοτήτων Απασχολησιμότητας.....	8
Θετικότητα	17
Παραπομπές.....	25
Δυνατά Στοιχεία Χαρακτήρα.....	29
Παραπομπές.....	36
Ψυχική Ανθεκτικότητα.....	38
Παραπομπές.....	45
Νόημα (ζωής).....	49
Παραπομπές.....	57

Εισαγωγή

Στόχοι και Όραμα

Το Έργο **SUCCESS** στοχεύει στην εφαρμογή των αρχών, μεθόδων και τεχνικών της **Θετικής Ψυχολογίας**, στην ανάπτυξη **βασικών δεξιοτήτων** για την **Απασχολησιμότητα** σε εφήβους και νεαρούς ενήλικες. Με την επιμόρφωση των **Σχολικών Συμβούλων**, μέσω της κατάρτισης στις συμμετέχουσες χώρες της ΕΕ, θα είναι σε θέση να μεταφέρουν νέες γνώσεις και δεξιότητες σε σχολικές ρυθμίσεις σε εθνικό και σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ο αρχικός στόχος του SUCCESS Project ήταν να δημιουργηθεί ένα καινοτόμο **Πακέτο Κατάρτισης** για τους Σχολικούς Συμβούλους (συμπεριλαμβανομένου ενός εγχειριδίου, συνοδευόμενο από πρακτικές δραστηριότητες, εργαλεία και πρακτικές ασκήσεις) με βάση τις αρχές **Θετικής Ψυχολογίας** που θα εφαρμοστούν με επιτυχία κυρίως για την υποστήριξη των μαθητών μετά την αποφοίτησή τους από το Λύκειο. Το SUCCESS στοχεύει επίσης, να ενισχυθούν οι ικανότητες των σχολικών συμβούλων, αναπτύσσοντας ένα καινοτόμο εκπαιδευτικό πρόγραμμα για τους σπουδαστές και / ή τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο.

Το διεθνές έργο της **Κοινοπραξίας**, συνδύασε όλη την εμπειρία τους, τη γνώση μέσω των τομέων ειδικότητας τους και των βέλτιστων πρακτικών, προκειμένου να αναπτυχθεί αυτό το καινοτόμο εκπαιδευτικό πρόγραμμα το οποίο έχει σχεδιαστεί ειδικά για να βοηθήσει τους σχολικούς συμβούλους να ενισχύσουν τις ικανότητές τους. Το Πακέτο Κατάρτισης θα εφαρμοστεί σε κάθε χώρα που συμμετέχει στην Κοινοπραξία. Επιπλέον, το υλικό θα είναι διαθέσιμο και εύκολα προσβάσιμο μέσω της ηλεκτρονικής πλατφόρμας του έργου SUCCESS που θα διαδοθεί και θα αξιοποιηθεί σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Το Πακέτο Κατάρτισης περιλαμβάνει πρακτικά εργαλεία, δραστηριότητες και ασκήσεις για την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων απασχολησιμότητας και θετικών χαρακτηριστικών που προέρχονται από αρχές Θετικής Ψυχολογίας, οι οποίες έχουν ήδη εφαρμοστεί με επιτυχία

σε εκπαιδευτικά πλαίσια. Όλοι οι εταίροι εργάστηκαν μαζί για να δημιουργήσουν αυτό το Πακέτο Κατάρτισης το οποίο χρησιμεύει ως σύνολο συλλογικής γνώσης και θα είναι διαθέσιμο για όλους τους Σχολικούς Συμβούλους - ή άλλους επαγγελματίες με παρόμοια εμπειρία - online, σαν ένα εγχειρίδιο αναγνώσιμο ή εκτυπώσιμο και σε μια **Ηλεκτρονική πλατφόρμα**.

Πριν από τη δημιουργία του Πακέτου Κατάρτισης, όλοι οι εταίροι διεξήγαγαν συναφείς **Ομάδες Έρευνας και Εστίασης με Σχολικούς Συμβούλους** - και άλλους επαγγελματίες που εργάζονται στον προαναφερθέντα τομέα - σε μια προσπάθεια να μάθουν τις ανάγκες των σχολικών συμβούλων και των μαθητών. Μέσα από όλες τις ανασκοπήσεις της βιβλιογραφίας και των ομάδων εστίασης, ανακαλύψαμε ότι οι προαναφερθείσες πτυχές των **Δεξιοτήτων Απασχολησιμότητας και Θετικής Ψυχολογίας** παραμελούνται όταν πρόκειται για σχολικούς χώρους και εφήβους, παρόλο που και οι δύο μπορούν να διαμορφώσουν και να επηρεάσουν σημαντικά τη μελλοντική τους επιτυχία σε οποιοδήποτε επίπεδο. Ως εκ τούτου, προέκυψε η ανάγκη ανάπτυξης ενός **πακέτου κατάρτισης**, στο οποίο θα διερευνηθούν σε βάθος, θα διδάσκονται και θα ασκούνται όλες οι απαιτούμενες δεξιότητες.

Μέσα από τα δεδομένα και τις απαντήσεις που συγκεντρώθηκαν κατά τη διάρκεια των

ομάδων εστίασης και την περαιτέρω έρευνα σε κάθε χώρα εταίρο, σε συνδυασμό με την εκτεταμένη βιβλιογραφική ανασκόπηση, καταφέραμε να εντοπίσουμε τις **10 δεξιότητες απασχολησιμότητας** που είναι εξαιρετικά σημαντικές και πρέπει να διδαχθούν στους μαθητές και τους μελλοντικούς επαγγελματίες ώστε να αποκτήσουν, να διατηρήσουν μια επιτυχημένη καριέρα. Αυτές είναι οι ακόλουθες: **Αυτό-Συνειδητότητα, Αυτορρύθμιση, Αυτοπαρουσίαση, Δημιουργικότητα, Κριτική Σκέψη, Λήψη Αποφάσεων, Επίλυση Προβλημάτων, Δεξιότητες Διαπραγμάτευσης, Ομαδικότητα, Επικοινωνία και Δέσμευση**. Όλες οι Δεξιότητες Απασχολησιμότητας που προτείνονται παραπάνω, μπορούν να διδαχθούν, να αναπτυχθούν και να καλλιεργηθούν με τη χρήση μιας ευρείας ποικιλίας δραστηριοτήτων που προέρχονται από τη Θετική Ψυχολογία. **Οι 4 πυλώνες της Θετικής Ψυχολογίας** που μπορούν να στηρίξουν και να καλλιεργήσουν τα προαναφερθέντα

επιθυμητά αποτελέσματα είναι **Θετικότητα, Δυνατά Στοιχεία του Χαρακτήρα, Ψυχική Ανθεκτικότητα και Νόημα (Νόημα της Ζωής)**.

Στόχος του Πακέτου Κατάρτισης είναι η επικοινωνία και η μετάδοση στους συμβούλους και άλλους συναφείς εμπειρογνώμονες, της σημασίας ορισμένων χαρακτηριστικών που μπορούν να επηρεάσουν θετικά τα άτομα και να οδηγήσουν σε βελτιωμένες δεξιότητες απασχολησιμότητας. Με τη σειρά τους, τα ίδια θα μεταδοθούν στους μαθητές, ώστε να τους βοηθήσουν να μετατραπούν σε ικανούς μελλοντικούς εργαζόμενους. Αυτές οι ιδιότητες θα κοινοποιηθούν μέσω της χρήσης ποικίλων εργαλείων που περιλαμβάνονται στο Πακέτο Κατάρτισης έτσι ώστε όλοι οι συμμετέχοντες (Εκπαιδευτές & Εκπαιδευόμενοι) να επωφεληθούν από την εφαρμογή.

Το όραμα μας είναι ότι με την κατάρτιση των Σχολικών Συμβούλων (ή γενικά κάθε είδους επαγγελματική ειδικότητα που μπορεί να έχει συμβουλευτικό ρόλο όσον αφορά την Καθοδήγηση των Καθηγητών και την Εκπαίδευση), θα είναι σε θέση να μεταφέρουν νέες γνώσεις σχετικά με τις **Εφαρμογές της Θετικής Ψυχολογίας και Δεξιοτήτων Απασχολησιμότητας** στα Σχολικά Περιβάλλοντα σε **Εθνικό και Ευρωπαϊκό** επίπεδο.

Επιδιώκουμε ότι μέσω της σωστής και συνεπούς υλοποίησης των **Δραστηριοτήτων** που παρέχονται στο **Πακέτο Εκπαίδευσης SUCCESS**, οι **Σχολικοί Σύμβουλοι** θα επιτύχουν τη μετάδοση ενός συνόλου νέων δεξιοτήτων στους νέους, ειδικά σχεδιασμένες για να ενισχύσουν την επιλεξιμότητά τους για μελλοντική σταδιοδρομία ή ακαδημαϊκές προοπτικές, καθώς και να προωθήσουν σημαντικά εσωτερικούς μηχανισμούς που θα τους βοηθήσουν να κατανοήσουν καλύτερα τους εαυτούς τους και να αποκτήσουν γενική ευημερία. Ως νεαροί ενήλικες θα είναι πλέον εξοπλισμένοι με δεξιότητες που θα ενισχύσουν σημαντικά τη ζωή τους, τόσο σε προσωπικό, όσο και σε επαγγελματικό επίπεδο και θα τους βοηθήσουν να επιτύχουν τα όνειρά τους διατηρώντας παράλληλα μια σταθερά αίσθηση ικανοποίησης και ευγνωμοσύνης.

Πώς να χρησιμοποιήσετε το Πακέτο Κατάρτισης

Το Πακέτο Κατάρτισης και οι Δραστηριότητες που παρέχονται βασίζονται σε τεκμήρια και απορρέουν από Θεωρίες Θετικής Ψυχολογίας και Εφαρμογές. Περιέχει φιλικές προς τον χρήστη κατευθυντήριες γραμμές για εκπαιδευτές – Συμβούλους Σχολείων. Ωστόσο, εάν σε κάθε περίπτωση οι εκπαιδευτές ή οι συμμετέχοντες χρειάζονται περαιτέρω διευκρινίσεις ή οδηγίες, μπορούν να επικοινωνήσουν οποτεδήποτε με την κοινοπραξία εταιρών SUCCESS μέσω της ηλεκτρονικής μας πλατφόρμας: <http://www.successlearning.eu/>

Πώς να χρησιμοποιήσετε το Πακέτο Κατάρτισης:

- Οδηγός Εκπαίδευσης για τους Συμβούλους Σχολείων (ή οποιαδήποτε άλλη σχετική ειδικότητα με παρόμοιο ρόλο) που εργάζεται με την εφηβεία.
- Εργαλείο Αναφοράς από εκπαιδευτές και εφήβους / νεαρούς ενήλικες που έχουν ήδη περάσει από την εκπαίδευση.

Το υλικό χωρίζεται σε **τέσσερις επεξεργασμένες ενότητες** που προκύπτουν από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας και την ανάλυση αναγκών που διεξήγαμε νωρίτερα κατά τη διάρκεια του SUCCESS Project:

- 1. Θετικότητα**
- 2. Δυνατά Στοιχεία του Χαρακτήρα**
- 3. Ψυχική Ανθεκτικότητα**
- 4. Νόημα (Νόημα της Ζωής)**

Κάθε ενότητα ξεκινά με την εισαγωγή στον εκπαιδευτή-αναγνώστη του όλου του απαιτούμενου θεωρητικού υπόβαθρου. Επιπρόσθετα, σε κάθε ενότητα παρέχεται μια λεπτομερής λίστα αναφορών για όσους επιθυμούν να εμβαθύνουν σε συγκεκριμένες πτυχές και ιδέες.

Στην κατηγορία δραστηριοτήτων, θα βρείτε πρώτα έναν Συνοπτικό Πίνακα των δραστηριοτήτων σε σειρά, συμπεριλαμβανομένων των στόχων τους και μια σύντομη περιγραφή για κάθε δραστηριότητα. Όλοι οι στόχοι προέρχονται από μια λίστα με 10 διαφορετικές Δεξιότητες Απασχολησιμότητας (ανατρέξτε στην αναλυτική περιγραφή στις σελίδες 7-14). Τέλος, θα βρείτε την επεξεργασμένη περιγραφή κάθε δραστηριότητας με παραρτήματα, φύλλα εργασίας και αναφορές.

Οι εκπαιδευτές / σχολικοί σύμβουλοι ενθαρρύνονται να αλλάξουν, να προσαρμόσουν και να εφαρμόσουν όλο το υλικό που παρέχεται σύμφωνα με τους δικούς τους συγκεκριμένους στόχους ή περιορισμούς (διαθεσιμότητα χρόνου, πολιτισμικές διαφορές, εκπαιδευτικό σύστημα - πρόγραμμα σπουδών κάθε χώρας, ειδικά χαρακτηριστικά ομάδας εκπαιδευόμενων, τα μαθησιακά αποτελέσματα, τα χαρακτηριστικά του εκπαιδευτή).

Οι εκπαιδεύσεις μπορούν να πραγματοποιηθούν σε συμβουλευτικές συνεδρίες είτε μεμονωμένα είτε σε μικρές ή μεγάλες ομάδες. Η διάρκεια της εκπαίδευσης μπορεί να ποικίλει και πάλι, ανάλογα με το κοινό και τη διαθεσιμότητα, αλλά μην ξεχνάτε ότι η κοινοπραξία προτείνει περίπου 5 ώρες για κάθε δεξιότητα (περίπου 5 δραστηριότητες 45 λεπτών, συν σύντομο διάλειμμα ενδιάμεσα για να χρησιμοποιηθούν όπως κρίνεται απαραίτητο από τον διαμεσολαβητή - αλλαγή σκηνικού / δωματίου / οδηγίες στο ακροατήριο κ.λπ.).

Λάβετε υπόψη σας ότι είναι υποχρεωτικό και εξαιρετικά σημαντικό οι εκπαιδευτές να είναι σε θέση να απαντούν σε ερωτήσεις και να συμμετέχουν σε διεξοδική συζήτηση μεταξύ τους και με τους συμμετέχοντες. Ως εκ τούτου, συνιστάται ιδιαίτερα να διαβάσουν προσεκτικά το υλικό που παρέχεται και, εάν είναι δυνατόν, να κάνουν τις δικές τους έρευνες υπόβαθρου επίσης σύμφωνα με την ομάδα των μοναδικών χαρακτηριστικών των εκπαιδευόμενων.

Ορισμοί των δεξιοτήτων απασχολησιμότητας

As previously mentioned, the preliminary stage of SUCCESS Project included the conduction of research, focus groups with professional specialists and extensive literature review from each partner. Before creating the Training Package, it was mandatory to firstly create a list of desirable Employability Skills that will help young individuals and professionals in general to acquire, sustain and thrive a successful career path.

Through all the data and theories gathered we were able to pin out the **10 Employability Skills** that seemed to be the most prominent and thus need to be taught to students and future professionals for their future success in any academic or professional setting that they will choose to proceed with.

Παρακάτω θα βρείτε μία συνοπτική περιγραφή της κάθε δεξιότητας καθώς και προτεινόμενη βιβλιογραφία για περαιτέρω μελέτη:

1) Αυτογνωσία:

Η αυτογνωσία ορίζεται ως η συνειδητοποίηση των εσωτερικών μας καταστάσεων (δυνάμεις, αδυναμίες, σκέψεις, συναισθήματα, πεποιθήσεις, αξίες και κίνητρα) και συνειδητοποίηση των αλληλεπιδράσεών μας και των σχέσεών μας με άλλους (Trapnell & Campbell, 1999). Ο Goleman, (1998) συνδέει την αυτογνωσία με τη συναισθηματική νοημοσύνη (EQ), καθώς προτείνει ότι η αυτογνωσία είναι η ικανότητα να αναγνωρίζουμε και να κατανοούμε τις διαθέσεις, τα συναισθήματα και τις κινήσεις μας, καθώς και τις επιπτώσεις τους σε άλλους.

Trapnell, P. D., & Campbell, J. D. (1999). *Private self-consciousness and the five-factor model of personality: distinguishing rumination from reflection*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76, (2), 284-304.

Goleman, D. (1998). *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.

2) Αυτορρύθμιση:

Ο όρος αυτορρύθμιση συχνά θεωρείται συνώνυμος με τον αυτοέλεγχο, υπονοώντας ότι οι άνθρωποι μπορούν να ασκήσουν κάποιο βαθμό εθελοντικού ελέγχου στη συμπεριφορά, τα

συναισθήματα και τις σκέψεις τους. Ο όρος αυτορρύθμιση, ωστόσο, χρησιμοποιείται συνήθως για να αναφέρεται στον αυτοέλεγχο που κατευθύνεται προς έναν εκτιμημένο στόχο, ειδικά έναν στόχο που εκτείνεται πέρα από την άμεση κατάσταση.

Lopez, S. J. (2011). *The encyclopedia of positive psychology*. John Wiley & Sons.

3) Αυτό-Παρουσίαση:

Η αυτο-παρουσίαση αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι προσπαθούν να παρουσιάσουν τον εαυτό τους για να ελέγξουν ή να διαμορφώσουν τον τρόπο με τον οποίο τους βλέπουν άλλοι (τακτικά γνωστά ως ακροατήρια). Περιλαμβάνει την έκφραση και συμπεριφορά με τρόπους που δημιουργούν μια επιθυμητή εντύπωση. Η αυτο-παρουσίαση αποτελεί μέρος ενός ευρύτερου συνόλου συμπεριφορών που ονομάζεται διαχείριση εντυπώσεων, αλλά η αυτο-παρουσίαση αναφέρεται ειδικά σε πληροφορίες για τον εαυτό.

Leary, M. R. (1996). *Self-presentation: Impression management and interpersonal behaviour*. Boulder, CO: Westview Press.

4) Δημιουργικότητα:

Η δημιουργικότητα θεωρείται ως μια διαδικασία και όχι ως αποτέλεσμα, αλλά μπορεί να περιγραφεί μόνο σε ό, τι παράγει, όπως ένα έργο τέχνης, μια ιδέα ή ένα γραπτό έργο (Westbroek, 2012). Ο τυπικός ορισμός θέτει δύο ξεχωριστές προϋποθέσεις για τη δημιουργικότητα: πρωτοτυπία και αποτελεσματικότητα / λειτουργικότητα (Runco and Jaeger, 2012, Stein, 1953). Η έκφραση της δημιουργικότητας πρέπει πρώτα να θεωρηθεί καινοτόμος. Ωστόσο, μόνο η πρωτοτυπία δεν αρκεί για να υπάρχει η δημιουργικότητα. Αυτή η πρωτοτυπία πρέπει να εξισορροπηθεί με χρησιμότητα, καταλληλότητα, αποτελεσματικότητα ή αξία (Runco & Jaeger, 2012).

- Runco, M. A., & Jaeger, G. J. (2012). The standard definition of creativity. *Creativity Research Journal*, 24(1), 92-96.
- Stein, M. I. (1953). *Creativity and culture*. *Journal of Psychology*, 36, 31-322.
- Westbroek, S. (2012). *What is creativity?* Retrieved from: <http://sjoerdwestbroek.nl/wp-content/uploads/2012/07/What-is-creativity-SW.pdf>

5) Κριτική Σκέψη:

Η κριτική σκέψη είναι μια διαδικασία εννοιολογικής σκέψης, εφαρμογής, ανάλυσης, συνθέσεως και / ή αξιολόγησης πληροφοριών που συλλέγονται από, ή δημιουργούνται από, παρατήρηση, εμπειρία, προβληματισμό, συλλογιστική ή επικοινωνία, ως οδηγός για πίστη και δράση. Στην υποδειγματική της μορφή, βασίζεται σε καθολικές πνευματικές αξίες που ξεπερνούν τις διαιρέσεις αντικειμένων: σαφήνεια, ακρίβεια, συνάφεια, υγιή αποδεικτικά στοιχεία, καλό λόγο, βάθος, εύρος και δικαιοσύνη. Σύμφωνα με την αξιολόγηση του Cambridge, η κριτική σκέψη περιλαμβάνει ένα σύνολο δεξιοτήτων:

A) Διαφορετική Ανάλυση (Αναγνώριση και χρήση της βασικής ορολογίας της συλλογιστικής, Αναγνώριση επιχειρημάτων και εξηγήσεων, Αναγνώριση διαφορετικών τύπων συλλογισμού, Ανατομή ενός επιχειρήματος, Κατηγοριοποίηση των συστατικών στοιχείων ενός επιχειρήματος και αναγνώριση της δομής του, Εντοπισμός ασταθών υποθέσεων, Εξήγηση της έννοιας).

B) Αξιολόγηση (Κριτική συνάφειας, Κριτική επάρκειας, Κριτική σημασίας, Αξιολόγηση αξιοπιστίας, Αξιολόγηση αναλογιών, Εντοπισμός σφαλμάτων στη συλλογιστική, Αξιολόγηση της ορθότητας των συλλογισμών σε ένα επιχείρημα, Εξέταση των επιπτώσεων των περαιτέρω αποδεικτικών στοιχείων σε ένα επιχείρημα).

Γ) Συμπεράσματα (Λαμβάνοντας υπόψη τις συνέπειες των ισχυρισμών, των απόψεων, των αρχών, των υποθέσεων και της κατάρτισης κατάλληλων συμπερασμάτων).

Δ) Σύνθεση / κατασκευή (Επιλογή υλικού σχετικού με ένα επιχείρημα, Κατασκευή συνεκτικού και σχετικού επιχειρήματος ή αντιπαράθεσης, Λήψη περαιτέρω επιχειρημάτων, Δημιουργία αιτιολογημένων κρίσεων, Ανταπόκριση σε διλήμματα, Εξέταση και αιτιολόγηση ορθολογικών αποφάσεων).

Ε) Αυτο-αντανάκλαση και αυτο-διόρθωση (αμφισβητώντας τις προ-αντιλήψεις του καθενός, προσεκτική και συνεχής αξιολόγηση της συλλογιστικής του ατόμου).

Paul, R., & Scriven, M. (1987). *Critical thinking as defined by the National Council for Excellence in Critical Thinking*. Statement presented at the 8th Annual International Conference on Critical Thinking and Education Reform, Berkeley.

6) Λήψη αποφάσεων και Επίλυση προβλημάτων:

Σύμφωνα με τους Yates και Tschirhart (2006), υπάρχουν πολλά είδη αποφάσεων που λαμβάνουμε καθημερινά, συμπεριλαμβανομένων επιλογών, αποδοχών ή απορρίψεων, αξιολογήσεων και κατασκευών. Οι επιλογές περιλαμβάνουν την επιλογή μιας ή περισσότερων επιλογών από μια ευρύτερη σειρά μαθημάτων δράσης (π.χ. ποια είναι η πορεία της σταδιοδρομίας που πρέπει να ακολουθήσετε). Η αποδοχή ή η απόρριψη είναι ένας τύπος δυαδικής επιλογής, όπου μόνο μία επιλογή επιλέγεται από μια ομάδα δυο πιθανών σειρών ενεργειών (π.χ. αποδοχή ή απόρριψη της νέας προσφοράς εργασίας).

Οι αξιολογήσεις είναι δηλώσεις αξίας που υποστηρίζονται από μια πορεία δράσης (π.χ. πόσο είστε διατεθειμένοι να πληρώσετε για αυτό το νέο αυτοκίνητο). Τέλος, οι κατασκευές είναι σύνθετα προβλήματα που απαιτούν πολλές αποφάσεις για να επιτευχθεί ικανοποιητική λύση και συνεπώς μπορούν να περιλαμβάνουν πολλές επιλογές, δυαδικές επιλογές και

αξιολογήσεις (για παράδειγμα, να αποφασίσετε για το ποσό του προϋπολογισμού του νοικοκυριού σας και πού να διαθέσετε τα κεφάλαια).

Η επίλυση προβλημάτων ορίζεται ως μια διανοητική διαδικασία που είναι αφιερωμένη στην επίλυση προβλημάτων, ανακαλύπτοντας και αναλύοντας το πρόβλημα. Πρόκειται για μια διαδικασία αφιερωμένη όχι μόνο στην εξεύρεση λύσης, αλλά και στην καλύτερη λύση για την επίλυση τυχόν προβλημάτων. Δεν υπάρχει κανένας καλύτερος τρόπος για την επίλυση κάθε είδους προβλήματος, δεδομένου ότι υπάρχουν μοναδικά προβλήματα ανάλογα με την κατάσταση και υπάρχουν μοναδικές λύσεις. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, υπάρχουν διαφορετικά μοντέλα επίλυσης προβλημάτων. Ένα πολύ γνωστό μοντέλο επίλυσης προβλημάτων είναι αυτό που προτείνεται από τους Bransford και Stein (1984). Με βάση αυτό το μοντέλο, η διαδικασία επίλυσης προβλημάτων μπορεί να προσδιοριστεί βάσει του μοντέλου IDEAL:

1. Προσδιορίστε το πρόβλημα. Ποια είναι τα ουσιώδη στοιχεία του προβλήματος; Είναι πρόβλημα που είναι παρόμοιο με άλλα που μπορεί να έχετε λύσει;
2. Ορίστε το πρόβλημα με το να το σκεφτείτε και να ταξινομήσετε τις σχετικές πληροφορίες.
3. Εξερευνήστε λύσεις. Ποια είναι τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα κάθε λύσης;
4. Ενεργήστε στρατηγικά.
5. Κοιτάξτε πίσω και αξιολογήστε τα αποτελέσματα της δραστηριότητάς σας.

Bransford, J. and Stein, B. (1993). *The IDEAL Problem Solver: A Guide for Improving Thinking, Learning, and Creativity*. 2nd ed. New York: W. H. Freeman

Yates, J., & Tschirhart, M. (2006). *Decision-Making Expertise*. In K. A. Ericsson, N. Charness, R. R. Hoffman, & P. J. Foltovich (Eds.), *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. pp.421-438.

7) Διαπραγμάτευση:

Σύμφωνα με τους Rubin και Brown (1975), η διαπραγμάτευση αναφέρεται σε μια διαδικασία στην οποία τα άτομα συνεργάζονται για να διαμορφώσουν συμφωνίες για τα

επίμαχα ζητήματα. Αυτή η διαδικασία προϋποθέτει ότι τα εμπλεκόμενα μέρη είναι πρόθυμα να επικοινωνούν και να δημιουργούν προτάσεις, αντιπροτάσεις ή και τα δύο. Συμφωνία συμβαίνει εάν και μόνο και τα δύο μέρη αποδέχονται τις προτάσεις που έγιναν (Neale & Northcraft, 1991).

Rubin, J.Z., & Brown, B.R. (1975). *The Social Psychology of Bargaining and Negotiation*. New York, NY: Academic Press.

Neale, M. A., & Northcraft, G. B. (1991). *Behavioral negotiation theory: A framework for conceptualizing dyadic bargaining*. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 13, pp. 147-190). Greenwich, CT: JAI.

8) Ομαδικότητα:

Μια ομάδα είναι ένα σύνολο ατόμων που έχουν κοινό στόχο ή κοινό σκοπό και μπορούν να αναπτύξουν αποτελεσματικές, αμοιβαίες σχέσεις για την επίτευξη των στόχων της ομάδας. Η ομαδική εργασία απαντά σε άτομα που εργάζονται μαζί σε ένα συνεταιριστικό περιβάλλον, για να επιτύχουν τους στόχους της ομάδας μέσω της ανταλλαγής γνώσεων και δεξιοτήτων (Harris & Harris, 1996). Οι ομάδες έχουν διάφορα χαρακτηριστικά: διαφορετικά άτομα, αίσθηση κοινότητας και αφοσιωμένη προσπάθεια. Οι καλύτερες ομάδες είναι εκείνες που αποτελούνται από άτομα που αναζητούν μόνιμα ευκαιρίες, είναι αποφασισμένοι να επιλύουν προβλήματα και είναι αδιόρθωτα αισιόδοξοι (Sohmen, 2013).

Harris, P. R., & Harris, K.G. (1996). *Managing effectively through teams*. *Team Performance Management: An International Journal*, 2, (3), 23-36.

Sohmen S., V. (2013). *Leadership and Teamwork: Two Sides of the Same Coin*. Journal of IT and Economic Development, 4, (2), 1-18.

9) Επικοινωνία (Περιλαμβάνει τη Συναισθηματική Νοημοσύνη – EQ):

Η επικοινωνία είναι η διαδικασία στην οποία ένα άτομο λαμβάνει και διαχειρίζεται πληροφορίες (προφορικά και μη προφορικά) για να συνδεθεί με άλλους ανθρώπους. Η διαδικασία επικοινωνίας περιλαμβάνει την ανταλλαγή σημαντικών πληροφοριών μεταξύ δύο ή περισσότερων. Τα βασικότερα υποσυστήματα που αποτελούν την ομπρέλα επικοινωνίας είναι: ενεργός ακρόαση και συμμετοχή, απλότητα, ενσυναίσθηση, σεβασμός, επικοινωνιακή ανάδραση, κατανόηση και επίλυση φραγμών επικοινωνίας. Επίσης, ο Picardi (2001) ανέφερε τέσσερα στοιχεία μιας αποτελεσματικής επικοινωνίας στο χώρο εργασίας, όπως η πειθώ, τα αποτελέσματα και οι δημόσιες σχέσεις. Ως αποτέλεσμα, ο αντίκτυπος της επικοινωνίας επηρεάζει τη γνώση, τη διαδικασία σκέψης, τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά των ατόμων.

Συναισθηματική νοημοσύνη - EQ:

Ένα σημαντικό στοιχείο της επιτυχημένης επικοινωνίας είναι η Συναισθηματική Νοημοσύνη (EQ). Το EQ είναι η ικανότητα ενός ατόμου να προβληματίζεται για τις ατομικές δυνατότητες, να καλλιεργεί προσωπικές δεξιότητες, καθώς και κοινωνικές δεξιότητες περιβάλλοντος (π.χ. σχέσεις, ρυθμίσεις εργασίας). Ο Goleman (1998) διευκρίνισε ότι ένα άτομο με υψηλή Συναισθηματική Νοημοσύνη δείχνει αυξημένη προθυμία στην εκμάθηση και την απόκτηση των απαραίτητων δεξιοτήτων για να επιταχύνει την επιτυχία στην εργασία. Διάφοροι ερευνητές (Goleman, Boyatzis, 2000) εξέτασαν αρκετές διαφορετικές ικανότητες που ευθύνονται για την Συναισθηματική Νοημοσύνη. Τα πιο κοινά που παρουσιάζονται στα περισσότερα άρθρα είναι η αυτογνωσία, η αυτορρύθμιση, τα κίνητρα, η διαχείριση σχέσεων, η ενσυναίσθηση και η κοινωνική ευαισθητοποίηση / κοινωνικές δεξιότητες (Wolff, 2005). Από καιρό σε καιρό προτάθηκαν διαφορετικά μοντέλα συναισθηματικής νοημοσύνης. Ένα από τα πιο δημοφιλή μοντέλα των Mayer και Salovey (1997) πρότεινε ότι η Συναισθηματική Νοημοσύνη είναι μια γνωστική ικανότητα η οποία είναι ξεχωριστή αλλά επίσης συνδέεται με τη γενική νοημοσύνη. Αυτό το μοντέλο αποτελείται από τέσσερις διαφορετικές ικανότητες (ή κλάδους) συμπεριλαμβανομένων,

την αντίληψη του συναισθήματος, τη συναισθηματική διευκόλυνση, την κατανόηση των συναισθημάτων και τη διαχείριση των συναισθημάτων (Mayer & Salovey, 1997).

Bonaccio, S., O'Reilly, J., O'Sullivan, L. S., & Chiochio, F. (2016). *Nonverbal Behavior and Communication in the Workplace: A Review and an Agenda for Research*. *Journal of Management*, 42 (5), 1044-1074.

Boyatzis, R.E. (2002). *Unleashing the power of self-directed learning*. In R. Sims (ed.), *Changing the Way We Manage Change: The Consultants Speak*. NY: Quorum Books.

Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Book Review by Nunes, R. 2003

Livesey, P. V. (2017). Goleman-Boyatzis Model of Emotional Intelligence for Dealing with Problems in Project Management. *Construction Economics and Building*, 17(1).

Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *What is emotional intelligence?* In P. Salovey & D. J. Sluyter (Eds.), *Emotional development and emotional intelligence: Educational implications* (pp. 3-34). New York: Harper Collins.

Picardi, R. (2001). *Skills of Workplace Communication*. A Handbook for T&D Specialists and Their Organizations.

Wolff, S.B. (2005). *Emotional Competence Inventory (ECI)*. Technical Manual. Hay Group: McClelland Center for Research and Innovation.

10) Δέσμευση:

Η δέσμευση στην εργασία είναι μια πολύπλοκη και ευρεία δομή, που περιλαμβάνει πολλές καλά ερευνημένες ιδέες, όπως η αφοσίωση, η ικανοποίηση και επιπλέον η συμπεριφορά ρόλων. Ένας αφοσιωμένος υπάλληλος ελίσσεται για να ικανοποιήσει τις ανάγκες του οργανισμού, αναλαμβάνει πρωτοβουλίες, ενισχύει και υποστηρίζει την ιδεολογία και τις αξίες του οργανισμού, παραμένει εστιασμένος/η και σε επαγρύπνηση και πιστεύει ότι

μπορεί να κάνει τη διαφορά (Macey, 2006). Η δέσμευση των εργαζομένων έχει χαρακτηριστεί ως η συναισθηματική και πνευματική δέσμευση στον οργανισμό (Baumruk, 2004, Richman, 2006, Shaw, 2005) ή το μέγεθος της διακριτικής ευχέρειας που επιδεικνύουν οι εργαζόμενοι στη δουλειά τους (Frank, Finnegan & Taylor 2004). Η δέσμευση θεωρείται ότι είναι μια σχετική αλλά ξεχωριστή έννοια από την εμπλοκή των εργασιών και τον καθορισμό στόχων.

Buchanan, L. (2004). The things they do for love. *Harvard Business Review*, 82(12), 19-20.

Frank, F.D., Finnegan, R.P. and Taylor, C.R., (2004). 'The race for talent: Retaining and engaging workers in the 21st century', *Human Resource Planning*, Vol 27, No 3, pp.12- 25.

Macey, W., & Schneider, B. (2008). *The meaning of employee engagement*. *Industrial and Organizational Psychology*, 1 (1), 3-30.

Richman, A. (2006). 'Everyone wants an engaged workforce how can you create it?' *Workspan*, Vol. 49, pp.36-39.

Shaw, K. (2005). *An engagement strategy process for communicators*', *Strategic Communication Management*, 9(3), 26-29.

Θετικότητα

Η θετικότητα είναι η συχνή εμπειρία ευχάριστων συναισθημάτων στην καθημερινή ζωή. Η θετικότητα μπορεί να πάρει πολλές και ποικίλες μορφές, **"από τη χαρά, την ευγνωμοσύνη, την ηρεμία και το ενδιαφέρον, στην ελπίδα, την υπερηφάνεια, τη διασκέδαση, την έμπνευση, το δέος και, τέλος, την αγάπη"** (Fredrickson, 2009). Η έννοια είναι ευρεία και είναι παράγωγο του κινήματος **Θετικής Ψυχολογίας**. Έτσι, για να κατανοήσουμε επιτυχώς τον όρο **θετικότητα**, πρώτα πρέπει να αναλύσουμε το πεδίο της Θετικής Ψυχολογίας και τις σημαντικότερες θεωρίες και πρακτικές υλοποιήσεις.

Η θετική ψυχολογία είναι το εφαρμοσμένο πεδίο της ψυχολογίας που εξετάζει τα δυνατά σημεία των ατόμων και προάγει τη θετική τους λειτουργία (Snyder & Lopez, 2007). Έτσι, η θετική ψυχολογία επικεντρώνεται κυρίως σε κάτι θετικό που συμβαίνει με τους ανθρώπους (Biswas-Diener & Dean, 2007) και βοηθά τους ανθρώπους να ευδοκιμήσουν και να φτάσουν σε ένα βέλτιστο επίπεδο λειτουργίας (Seligman, 2011). Σκοπός του είναι να αποκαλύψει, να κατανοήσει και να ενισχύσει τους παράγοντες που βοηθούν τους ανθρώπους να λειτουργούν άριστα ως άτομα, ως ομάδες και ως κοινωνίες (Gable & Haidt, 2005). Με άλλα λόγια, **η θετική ψυχολογία στοχεύει στην οικοδόμηση και ανάπτυξη των καλύτερων ποιοτήτων στη ζωή.**

Το πεδίο της θετικής ψυχολογίας επικεντρώνεται σε τρία διαφορετικά επίπεδα - **το υποκειμενικό, το ατομικό και το επίπεδο ομάδας** (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Το υποκειμενικό επίπεδο περιλαμβάνει τη μελέτη θετικών εμπειριών, όπως θετικά συναισθήματα, ευτυχία, το νόημα στη ζωή, αισιοδοξία, ελπίδα και ροή. Το ατομικό επίπεδο περιλαμβάνει τη μελέτη των προσωπικών χαρακτηριστικών που ορίζουν ένα «καλό άτομο» και επικεντρώνεται στις δυνατότητες του χαρακτήρα και τις αρετές όπως η ικανότητα για αγάπη, θάρρος, συγχώρεση, δημιουργικότητα και σοφία (Bonniwell, 2012).

Η θετική ψυχολογία, ωστόσο, ξεπερνά τα υποκειμενικά και προσωπικά επίπεδα και περιλαμβάνει τη μελέτη των ομαδικών επιπέδων όπως η θετική λειτουργία των συστημάτων (π.χ. οικογένειες, κοινότητες). Για να λειτουργήσουν αυτά τα συστήματα σε ένα βέλτιστο επίπεδο, απαιτεί την ίδρυση αρετών και θετικών συναισθημάτων (Seligman, 2002). Σε αυτό το επίπεδο ομάδας, επισημαίνονται θετικές κοινοτικές ιδιότητες όπως **η κοινωνική ευθύνη, ο αλτρουισμός και η ηθική της εργασίας** (Boniwell, 2012).

Θετικά Συναισθήματα:

Τα συναισθήματα μπορούν να χαρακτηριστούν ως σύντομα και έντονα επεισόδια που απαντούν σε ένα συγκεκριμένο γεγονός ή άνθρωπο που είναι σημαντικό για το άτομο (Fridja, 1988, Linnenbrink & Pintrich, 2004). Τα στοιχεία από μελέτες δείχνουν ότι η εμπειρία και η έκφραση θετικών συναισθημάτων σχετίζονται με τις ψυχικές και σωματικές συνθήκες υγείας του ατόμου, όπως **η ευεξία, η θετική διάθεση, η κοινωνικότητα, ο αλτρουισμός, η αγάπη του εαυτού και άλλων ανθρώπων**, έχοντας πιο αποτελεσματικές δεξιότητες επίλυσης των συγκρούσεων, μεγαλύτερη αντοχή στις προκλήσεις, θετική αντιμετώπιση και πιο καινοτόμο τρόπο σκέψης ή δημιουργικότητας (Fredrickson, 2003; Isen, Daubman, & Nowicki, 1987; Lyubomirsky, Sheldon & Schkade, 2005; Tugade & Fredrickson, 2004).

Φυσικά, δεν μπορούμε να φτάσουμε σε ένα επίπεδο ζωής στο οποίο δεν μπορούμε να βιώνουμε κακές καταστάσεις και / ή δυσάρεστα συναισθήματα, καθώς στην καθημερινότητά μας, υπάρχουν πολλές δύσκολες καταστάσεις που επηρεάζουν αρνητικά τον τρόπο που αισθανόμαστε. Για παράδειγμα, σε περιβάλλοντα που σχετίζονται με την εργασία, μπορεί να προκύψουν πολλοί παράγοντες άγχους. Αυτό που έχει σημασία είναι η αναλογία των θετικών προς τα δύσκολα συναισθήματα με την πάροδο του χρόνου. Είναι σημαντικό να βιώσετε περισσότερα από αρκετά θετικά συναισθήματα για να αντισταθμίσετε το αποτέλεσμα των αρνητικών (Fredrickson & Waugh, 2006).

Θεωρία Διεύρυνσης και Δόμησης των Θετικών Συναισθημάτων (BBT):

Η Θεωρία Διεύρυνσης και Δόμησης των Θετικών Συναρτήσεων (BBT) δείχνουν ότι η συχνή χρήση και εμπειρία των θετικών συναισθημάτων έχει πολλές θετικές επιπτώσεις στην ψυχική υγεία των ατόμων. Πρώτα απ' όλα, σύμφωνα με τη θεωρία της διεύρυνσης και της οικοδόμησης, οι άνθρωποι διευρύνουν τις γνωστικές τους λειτουργίες (π.χ. αναλυτική σκέψη, κατανόηση, προσοχή) και τις σχετικές συμπεριφορές όσο αφορά το πρόβλημα τους και την επίλυση του (Fredrickson, 1998, 2001, 2004, 2013; Fredrickson & Branigan, 2005). Το φαινόμενο διεύρυνσης βοηθά τα άτομα να οικοδομήσουν κοινωνικούς, πνευματικούς, ψυχολογικούς και φυσικούς πόρους (Fredrickson et al., 2008) λόγω του γεγονότος ότι τα άτομα είναι σε θέση να σκεφτούν πιο ανοιχτά την πληροφορία, πιο διαδραστικά, πιο ευέλικτα, πιο δημιουργικά και έχουν ευρύτερες επιλογές συμπεριφοράς (e.g. Bolte, Goschke, & Kuhl, 2003; Compton et al., 2004; Dreisbach, 2006; Estrada et al., 1997; Kahn, & Isen, 1993; Phillips, Wellman, & Spelke 2002; Pyone, & Isen, 2011).

Εκτός από τα παραπάνω, ένας άλλος ερευνητικός αντίκτυπος της θεωρίας Διεύρυνσης και Δόμησης είναι η "Ακυρωτική Υπόθεση" (Fredrickson, 2001, Fredrickson & Levenson, 1998, Fredrickson, Mancuso, Branigan, & Tugade, 2000). Πιο συγκεκριμένα, έχει προταθεί ότι η εμπειρία θετικών συναισθημάτων "αναιρεί" ή "ακυρώνει" τις αρνητικές επιπτώσεις της αντιμετώπισης των αρνητικών συναισθημάτων. Τα αρνητικά συναισθήματα προκαλούν αρνητικές αντιλήψεις, οι οποίες προκαλούν αυτο-αρνητικές πεποιθήσεις, άκαμπτες πράξεις και σχέσεις χαμηλής ποιότητας (Garland et al., 2010). Από την άλλη πλευρά, τα θετικά συναισθήματα μπορούν να αντισταθμίσουν την επίδραση των αρνητικών αντιλήψεων (αρνητικά συναισθήματα) δημιουργώντας θετικές αντιλήψεις, ως εκ τούτου θετικές πεποιθήσεις και σχέσεις καλής ποιότητας. (Fredrickson, Tugade, Waugh, & Larkin, 2003, Tugade & Fredrickson, 2004).

Εκφράζοντας την ευγνωμοσύνη:

Η ευγνωμοσύνη είναι ο όρος που χρησιμοποιείται για να περιγράψει τη διαδικασία έκφρασης της εκτίμησης προς κάτι ή κάποιον, καθώς επίσης και να παρατηρήσει και να εκτιμήσει τον κόσμο εν γένει (Wood, Froh, & Geraghty, 2010). Η ευγνωμοσύνη περιγράφεται ως μια χρήσιμη θετική ψυχολογική παρέμβαση για τη βελτίωση της ευημερίας και τη βελτίωση της ικανοποίησης από τη ζωή (Seligman, Steen, Park, & Peterson, 2005). Η

ευγνωμοσύνη συνδέεται επίσης με την εμφάνιση πιο θετικών συναισθημάτων (Fredrickson, 2004), ενώ ενδέχεται να προβλέπει μια επιτυχημένη κοινωνική προσαρμογή (κοινωνική ενσωμάτωση), κοινωνικές δεξιότητες (κοινωνική συμπεριφορά) και ικανοποίηση από τη ζωή στα παιδιά σχολικής ηλικίας (Froh, Bono & Emmon , 2010).

Νοοτροπίες:

Οι νοοτροπίες αποτελούν την αντίληψη μας για το πώς βλέπουμε τους εαυτούς μας, τις ικανότητες και τις δυνατότητές μας (Dweck, 2007). Στη βιβλιογραφία περιγράφονται δύο τύποι νοοτροπίας: **η σταθερή και η νοοτροπία ανάπτυξης**. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα έχει επικεντρωθεί στις αντιλήψεις της νοημοσύνης, δίνοντας έμφαση στα άτομα που τείνουν να πιστεύουν ότι μπορούν να έχουν περισσότερες γνώσεις και να είναι πιο επιδέξια, που συνειδητοποιούν ότι η προσπάθειά τους μπορεί να επηρεάσει την επιτυχία τους, ώστε να επενδύουν περισσότερο χρόνο και περισσότερη προσπάθεια και να οδηγούνται σε υψηλότερα επιτεύγματα.

Από την άλλη πλευρά, άτομα με σταθερή νοοτροπία πιστεύουν ότι οι ιδιότητες και τα ταλέντα τους είναι σταθερά χαρακτηριστικά και ως εκ τούτου δεν μπορούν να αλλάξουν, έτσι δεν προσπαθούν για την ανάπτυξη και τη βελτίωσή τους. Πιστεύουν επίσης ότι οι δεξιότητές τους μπορούν να οδηγήσουν στην επιτυχία και ότι δεν απαιτείται πρόσθετη προσπάθεια ή εργασία για τη βελτίωση αυτών των δεξιοτήτων (Dweck, 2007). Το πλεονέκτημα των ανθρώπων με νοοτροπία ανάπτυξης, είναι ότι πιστεύουν, ότι οι ικανότητες και η νοημοσύνη τους μπορούν να αναπτυχθούν με προσπάθεια, μάθηση και επιμονή και πως οι βασικές ικανότητές τους είναι απλά ένα σημείο εκκίνησης για τις δυνατότητές τους. Δεν πιστεύουν ότι όλοι είναι ίδιοι, αλλά εμμένουν στην ιδέα ότι όλοι μπορούν να γίνουν πιο εξειδικευμένοι και ενημερωμένοι αν προσπαθήσουν.

Οι μελέτες του Dweck δείχνουν ότι περίπου το **40% των Αμερικανών μαθητών παρουσιάζουν νοοτροπία ανάπτυξης και 40% σταθερή νοοτροπία, ενώ το υπόλοιπο 20% παρουσιάζει μικτά προφίλ**. Όταν οι σπουδαστές επιδέχονται μιας παρέμβασης για να μετακινηθούν από τη σταθερή σε νοοτροπία ανάπτυξης, αρχίζουν αμέσως να αποδίδουν σε υψηλότερα επίπεδα στο σχολείο (Dweck, 2006).

Θετικές Συνδέσεις:

Οι θετικές συνδέσεις παρατηρούνται όταν τα άτομα αισθάνονται ότι τα αγαπούν, υποστηριζόμενα και ικανοποιημένα με τις σχέσεις τους (Butler & Kern, 2016). Άλλοι ερευνητές έχουν επίσης περιγράψει τις θετικές σχέσεις ως εκείνες που κάνουν ένα άτομο να αισθάνεται κοινωνικά ολοκληρωμένο και να φροντίζεται από άλλους (Kern, Waters, Adler & White, 2015). Έτσι, όταν συζητούνται θετικές συνδέσεις, η προσοχή επικεντρώνεται στην ποιότητα των διαπροσωπικών σχέσεων. Οι θετικές διαπροσωπικές σχέσεις που χαρακτηρίζονται ως ζεστές και εμπιστευτικές είναι ένα σημαντικό στοιχείο της καλής ποιότητας ζωής.

Πιο συγκεκριμένα, οι θετικές σχέσεις έχουν συνδεθεί με τη διατήρηση της καλής φυσικής υγείας (Cohen, Gottlieb & Underwood, 2000, House, Landis & Umberson, 1988), τη καλύτερη ψυχολογική ευημερία, ψυχική υγεία (Ryan & Deci, 2001; Ryff, 1989), και χαμηλότερα επίπεδα ψυχολογικής δυσφορίας (Umberson, Chen, House, Hopkins & Slaten, 1996), μειωμένο κίνδυνο θνησιμότητας, μειωμένο κίνδυνο ψυχιατρικής και σωματικής νοσηρότητας, καθώς και καλύτερη προσαρμογή και ανάκαμψη από ορισμένες ασθένειες (Cohen, Gottlieb & Underwood, 2000).

Η σημασία των καλών διαπροσωπικών σχέσεων υπογραμμίζεται επίσης στο μοντέλο της θεωρίας PERMA που προτάθηκε από τον Seligman (2018), **όπου τα θετικά συναισθήματα, η δέσμευση, οι σχέσεις, η έννοια και η ολοκλήρωση** είναι απαραίτητα, ισχυρά συστατικά καλής ποιότητας ζωής και ευημερίας.

Ροή:

Η Ροή είναι ο ορισμός που χρησιμοποιείται για να περιγράψει μια δραστηριότητα κατά την οποία τα άτομα χάνουν ίχνη του τόπου, του χρόνου και της αυτοσυνείδησης, καθώς η προσοχή τους επενδύεται πλήρως στο έργο. Σε αυτό το σημείο αναμένεται τα άτομα να επικεντρώνονται σε αυτό που ονομάζουμε **"εδώ και τώρα"** όντας πλήρως παρόντα και λειτουργώντας στο βέλτιστο επίπεδο τους (Csikszentmihalyi, 2009). Ορισμένες από τις συνθήκες που διευκολύνουν τη ροή είναι οι δομημένες δραστηριότητες με σαφώς καθορισμένους στόχους, σωστή ισορροπία προκλήσεων και ικανοτήτων, πλήρη

συγκέντρωση και αίσθηση ελέγχου. Η εμπειρία της ροής μεταξύ των εφήβων συνδέεται με την εμπειρία ενδογενών κινήτρων (Hektner & Csikszentmihalyi, 1996), με αυξημένα θετικά συναισθήματα (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2005), με υψηλά επιπέδα δεύσμεσης στην εκπαίδευση και στα ποσοστά επιτυχίας (Massimini, Delle Fave, & Carli, 1988) και, με την αφιέρωση περισσότερου χρόνου σε παραγωγικές δραστηριότητες (Hektner & Assawa, 2000).

Έρευνες σχετικά με τη θετικότητα που σχετίζονται με την απασχολησιμότητα, τα αποτελέσματα στο χώρο εργασίας και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας

Η ανάπτυξη και η ενίσχυση της θετικότητας και των θετικών συναισθημάτων που σχετίζονται με τις ικανότητες των νέων μπορεί να είναι ευνοϊκή γι' αυτούς με πολλούς τρόπους, προσωπικά και επαγγελματικά, όχι μόνο για τη μετάβασή τους από γυμνάσια / τεχνικά σχολεία σε πανεπιστήμια και κολέγια, αλλά και για την αναγωγή τους από πανεπιστημιακές / κολέγιο στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η αύξηση της θετικότητας των νέων και των θετικών συναισθημάτων θα τους παράσχει τους απαραίτητους μηχανισμούς αντιμετώπισης για την αντιμετώπιση της ανεργίας και των ανταγωνιστικών αγορών εργασίας με προκλήσεις.

Η ανεργία αναφέρεται ως ο 8^{ος} πιο αγχωτικός παράγοντας στη ζωή των ανθρώπων (Καραϊσκού, Μαλλιάρου, & Σαράφης, 2012). Οι άνεργοι άνθρωποι βιώνουν: υψηλότερα επίπεδα κατάθλιψης, άγχος και στρες, πιο αρνητικά συναισθήματα, χαμηλότερα επίπεδα παρουσίας νοήματος της ζωής (Pezirkianidis, Stalikas, Ευσταθίου & Karakasidou, 2016). Η ανεργία έχει συσχετιστεί με χαμηλά επίπεδα ποιότητας ζωής, αυτοεκτίμηση, ανθεκτικότητα και ικανοποίηση από τη ζωή (Deiktakis et al., 2014, Manolakou et al., 2014, Pezirkianidis & Coccosi, 2013).

Επομένως, είναι πολύ σημαντικό να επικεντρωθούμε στις προαναφερθείσες θεωρίες και τις πρακτικές που σχετίζονται με τη θετική στάση, για να αντισταθμίσουμε τις αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας και να στηρίξουμε τους μελλοντικούς νέους επαγγελματίες για την δύσκολη αγορά εργασίας. **Η θετικότητα έχει ήδη βρεθεί ότι συμβάλλει στην αντιμετώπιση των καταθλιπτικών συμπτωμάτων, του άγχους και του στρες, αλλά επίσης προβλέπει την άνθηση της ψυχικής υγείας** (Fredrickson, Tugade, Waugh, &

Larkin, 2008, Lyubomirsky, King, & Diener, 2005, Richman, Kobzas, Maselko, Kawachi, Choo, & Bauer, 2005).

Επιπλέον, πολλά ερευνητικά αποτελέσματα δείχνουν ότι υπάρχει ισχυρή θετική συσχέτιση μεταξύ θετικών συναισθημάτων και εκτιμημένων αποτελεσμάτων, συμπεριλαμβανομένης της ικανοποίησης από την ζωή (Ellison & Fan, 2008, Salsman, Brown, Brechting, & Carlson, 2005) την αισιοδοξία, την αίσθηση αξίας του εαυτού (Whittington & Scher, 2010) και του αντιληπτού νοήματος στη ζωή (Martos, Thege, & Steger, 2010; Steger & Frazier, 2005). Η συχνή εμπειρία των θετικών συναισθημάτων δίνει τη δυνατότητα *να διευρύνουμε το μυαλό μας, να δούμε περισσότερες ευκαιρίες στη ζωή, να γίνουμε πιο δημιουργικοί* (Fredrickson, 2009) και *να βελτιώνουμε τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και τις επιδόσεις μας* (Straw & Barsade, 1993). Δεδομένου ότι η εκτεταμένη έρευνα έχει αποδείξει τον αντίκτυπο των παραγόντων που σχετίζονται με τη θετικότητα, υπάρχει έντονη ανάγκη να προχωρήσουμε ένα ακόμη βήμα με την εφαρμογή της θετικότητας στα περιβάλλοντα που σχετίζονται με το χώρο εργασίας.

Επιπλέον, η ανάπτυξη και η ενίσχυση της θετικότητας των νέων επαγγελματιών αυξάνει τις ευκαιρίες απασχόλησης της νεολαίας και τις μελλοντικές επιδόσεις της εργασίας τους, καθώς η έννοια της θετικότητας συνδέεται με μια ποικιλία αποτελεσμάτων στο χώρο εργασίας. Ειδικότερα, η αύξηση της θετικότητας στο χώρο εργασίας προσφέρει σημαντικά οφέλη για τους οργανισμούς και τις επιχειρήσεις (Achor, 2010). Τα άτομα που αντιμετωπίζουν θετικά συναισθήματα στην εργασία **έχουν υψηλότερα επίπεδα συμμετοχής σε καθήκοντα και απόδοση εργασίας και είναι λιγότερο πιθανό να βιώσουν εξάντληση ή να ταυτιστούν με αντιπαραγωγικές συμπεριφορές** (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005).

Οι εργαζόμενοι που βιώνουν συχνότερα θετικά συναισθήματα παίρνουν καλύτερες αποφάσεις, είναι πιο δημιουργικοί, πιο παραγωγικοί, δημιουργούν στενές σχέσεις και έχουν καλύτερες διαπροσωπικές δεξιότητες και έχουν γενικά πλεονεκτήματα, καθώς αυτό το φαινόμενο ενισχύει την ευημερία και την προσωπική επιτυχία τους (Cabrera, 2012).

Τα υψηλότερα επίπεδα θετικών συναισθημάτων προβλέπουν πιο ενεργητικές στρατηγικές αναζήτησης εργασίας, μεγαλύτερη επιτυχία στην κατοχή πρώτων και

επακόλουθων συνεντεύξεων εργασίας και περισσότερες προσφορές εργασίας (Burger & Caldwell, 2000, Turban, Stevens, & Lee, 2009). Επιπλέον, οι υπάλληλοι με θετικότητα είναι πιο πιθανό να έχουν θέσεις εργασίας με ευρύτερο φάσμα ευθυνών και να περιγράφουν το έργο τους ως πιο ουσιαστικό και πιο αυτόνομο (Staw, Sutton, & Pelled, 1994).

Η έννοια της θετικής ψυχολογίας προτείνεται να προάγει την προσαρμοστικότητα και το ανοιχτό της πιθανότητας, οι οποίες είναι και οι δύο σημαντικές για την αναζήτηση μιας επιτυχημένης επαγγελματικής πορείας. Πιο συγκεκριμένα, οι εφαρμογές θετικής ψυχολογίας δημιουργούν θετικές πιθανότητες για την καριέρα του ατόμου, σε αντίθεση με την αναζήτηση εργασίας που επικεντρώνεται στα εμπόδια (Zikic & Franklin, 2010).

Για παράδειγμα, οι Aronson, Fried and Good (2002) αξιολόγησαν τον αντίκτυπο μιας επέμβασης ανάπτυξης νοοτροπίας στους φοιτητές, συγκρίνοντας δύο ομάδες ελέγχου: **μια πολυπολική παρέμβαση πληροφοριών, αλλά καμία ομάδα ελέγχου νοοτροπίας ανάπτυξης**, με μία ομάδα μαθητών που λάμβαναν **παρέμβαση για την ανάπτυξη νοοτροπίας επιπρόσθετα με τις πολλαπλές επεμβάσεις νοημοσύνης**. *Ενώ η ομάδα ελέγχου δεν παρουσίασε καμία αλλαγή στα επιτεύγματα, η ομάδα παρέμβασης για την ανάπτυξη της νοοτροπίας οδήγησε σε σαφή αύξηση των επιτευγμάτων, ιδίως για τους μαθητές της Αφρικής και της Αμερικής*. Επιπλέον, οι Αφροαμερικανοί σπουδαστές στην ομάδα ανάπτυξης νοοτροπίας έδειξαν σημαντική αύξηση στην αποτίμηση και την απόλαυση των μαθημάτων.

Επίσης, οι Blackwell, Trzesniewski και Dweck (2007), πραγματοποίησαν μια παρέμβαση ανάπτυξης νοοτροπίας με μαθητές που πραγματοποιούσαν τη μετάβαση στην 7η τάξη, πολλοί από τους οποίους είχαν ήδη μειωμένους βαθμούς. **Η ομάδα ελέγχου έλαβε οκτώ συνεδρίες κατάρτισης στις δεξιότητες μελέτης, ενώ η ομάδα ανάπτυξης νοοτροπίας έλαβε οκτώ συνεδρίες δεξιοτήτων σπουδών καθώς και κατάρτιση στην ανάπτυξη νοοτροπίας**. Το βασικό μήνυμα ανάπτυξης νοοτροπίας ήταν ότι η προσπάθεια αλλάζει τον εγκέφαλο σχηματίζοντας νέες συνδέσεις και ότι οι μαθητές ελέγχουν αυτή τη διαδικασία. Η παρέμβαση για τη νοοτροπία ανάπτυξης σταμάτησε την πτώση των βαθμών των μαθητών και οδήγησε τους μαθητές σε μια νέα πορεία βελτίωσης και υψηλών επιδόσεων.

Εν κατακλείδι, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι έχει υποστηριχθεί ότι αν και τα οφέλη που συνδέονται με τη θετικότητα φαίνονται σαφή, οι τρόποι με τους οποίους η θετικότητα μεταφράζεται σε αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία είναι σε μικρό βαθμό μελετημένοι και άγνωστοι. Οι μελετητές υποστήριξαν ότι το πώς η θετικότητα σχετίζεται με τα αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία "αντιπροσωπεύει ένα κρίσιμο ερώτημα, καθώς μπορεί να οδηγήσει σε αποτελεσματικότερες παρεμβάσεις και επιτυχημένες στρατηγικές για την πλήρη ανάπτυξη των δυνατοτήτων των εργαζομένων" (Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara & Consiglio, 2015). Με βάση τη μελέτη των Orkibi και Brandt (2015), η ικανότητα ενός εργαζομένου να διαχειρίζεται την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, διαμεσολαβεί πλήρως τη σχέση μεταξύ θετικού προσανατολισμού και ικανοποίησης από την εργασία. Ο όρος θετικός προσανατολισμός σημαίνει ότι η θετικότητα έχει προσαρμοστικό ρόλο στην εξισορρόπηση της εργασίας των εργαζομένων και των απαιτήσεων που δεν αφορούν το εργασιακό περιβάλλον και ως εκ τούτου μπορεί να επηρεάσει την ικανοποίηση από την δουλειά τους.

Παραπομπές:

- Alessandri G., Borgogni L., Schaufeli W. B., Caprara G. V., Consiglio C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies*, 16, 767–788.
- Aronson, J., Fried, C.B. & Good, C. (2002) Reducing the Effects of Stereotype Threat on African American College Students by Shaping Theories of Intelligence, *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, 113-125.
- Blackwell, L.S., Trzesniewski, K.H. & Dweck, C.S. (2007) Implicit Theories of Intelligence Predict Achievement across an Adolescent Transition: a longitudinal study and an intervention, *Child Development*, 78(1), 246-263
- Boniwell, I. (2012). *Positive Psychology in a Nutshell: The Science of Happiness (3rd edition)*. London: Mc Graw Hill.

- Bolte, A., Goschke, T. & Kuhl, J. (2003) Emotion and intuition: effects of positive and negative mood on implicit judgments of semantic coherence, *Psychological Science*, 14, 416–421.
- Biswas Diener, R. & Dean, B. (2007). *Positive Psychology Coaching. Putting the Science of Happiness to Work for Your Clients*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Compton S.N., March, J.S., Brent, D., Albano A.M., Weersing R, & Curry J. (2004). Cognitive-behavioral psychotherapy for anxiety and depressive disorders in children and adolescents: an evidence-based medicine review. *Journal of Child Adolescent Psychiatry*, 43, 8, 930-59.
- Massimini F., Delle Fave A & Carli, M. (1988) . In Mihaly Csikszentmihalyi & Isabella Selega Csikszentmihalyi (eds.), *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press. pp. 288-306 (1988).
- Dweck, C.S. (2006). *Mindset: the new psychology of success*. New York: Ballantine Books.
- Fredrickson, B. L. (2013). *Updated Thinking on Positivity Ratios*. *American Psychologist*, 68, 9, 814-822.
- Fredrickson, B. L (2009). *Positivity: Groundbreaking Research Reveals How to Embrace the Hidden Strength of Positive Emotions, Overcome Negativity, and Thrive*. New York, Crown Publishers.
- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). *Open hearts build lives: Positive emotions, induced through loving-kindness meditation, build consequential personal resources*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1045–1062.
- Fredrickson, B. L. (2004). Gratitude, Like Other Positive Emotions, Broadens and Builds. In R. A. Emmons, M. E. McCullough (Eds.), *the Psychology of Gratitude* (pp. 145-166). New York: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L. (2003). *The value of positive emotions: The emerging science of positive psychology is coming to understand why it's good to feel good*. *American Scientist*, 91, 4, 330-335.

- Fredrickson, B. L. (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(3), 300-319.
- Froh JJ, Bono G, & Emmon R. (2010). Being grateful is beyond good manners: *Gratitude and motivation to contribute to society among early adolescents*. *Motivation and Emotion*. 34:144–157. doi: 10.1007/s11031-010-9163-z.
- Frijda, N. H. (1988). *The laws of emotion*. *American Psychologist*, 43, 5, 349-358.
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). *What (and Why) Is Positive Psychology?* *Review of General Psychology*, 9, 103-110.
- Garland E. L., Fredrickson B. L., Kring A. M., Johnson D. P., Meyer P. S. & Penn D. L. (2010). *Upward spirals of positive emotions counter downward spirals of negativity: insights from the broaden and-build theory and affective neuroscience on the treatment of emotion dysfunctions and deficits in psychopathology*. *Clinical Psychology Review*, 30, 849–864.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9, 2, 111-131.
- Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2004). *Role of affect in cognitive processing in academic contexts*. In *Motivation, Emotion, and Cognition: Integrative Perspectives on Intellectual Functioning and Development* (pp. 57-87). Lawrence Erlbaum Associates.
- Massimini F., Delle Fave A & Carli, M. (1988) . In Mihaly Csikszentmihalyi & Isabella Selega Csikszentmihalyi (eds.), *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. Cambridge University Press. pp. 288-306 (1988).
- Orkibi, H. & Brandt, Y. I. (2015). *How Positivity Links with Job Satisfaction: Preliminary Findings on the Mediating Role of Work-Life Balance*. *Europe's Journal of Psychology*, 11, (3), 406–418.

- Phillips, A. T., Wellman, H. M., & Spelke, E. S. (2002). *Infants' ability to connect gaze and emotional expression to intentional action*. *Cognition*, 85(1), 53–78.
- Pyone, J. S., & Isen, A. M. (2011). *Positive Affect, Intertemporal Choice, and Levels of Thinking: Increasing Consumers' Willingness to Wait*. *Journal of Marketing Research*, 48, 532-543. <http://dx.doi.org/10.1509/jmkr.48.3.532>
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: a new understanding of happiness and well-being – and how to achieve them*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Seligman, S. (2018). *PERMA and the building blocks of well-being*. *Journal of Positive Psychology*, 13, 4, 333 – 335.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology – an introduction*. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic Happiness: Using the New Positive Psychology to Realize your Potential for Lasting Fulfillment*. New York: Free Press
- Snyder, C. R., & Lopez, S. L. (2007). *Positive Psychology. The Scientific and Practical Explorations of Human Strengths*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Tugade, M. M., & Fredrickson, B. L. (2004). *Resilient Individuals Use Positive Emotions to Bounce Back from Negative Emotional Experiences*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 2, 320-333.
- Umberson, D., & Karas Montez, J. (2010). *Social relationships and health: a flashpoint for health policy*. *Journal of Health and Social Behavior*, 51 Suppl.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.52.6.1122>
- Wood, A., Froh, J., & Geraghty, A. (2010). *Gratitude and well-being: A review and theoretical integration*. *Clinical Psychology Review*, 30, 890-905. doi:10.1016/j.cpr.2010.03.00

Δυνατά Στοιχεία Χαρακτήρα

Όπως συζητήθηκε προηγουμένως, ο κύριος στόχος της θετικής ψυχολογίας είναι σε αυτό που κάνει τη ζωή μας να αξίζει στο μέγιστο (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Η θετική ψυχολογία επικεντρώνεται: (α) σε θετικές υποκειμενικές εμπειρίες (π.χ. ευτυχία ή ικανοποίηση). (β) θετικά ατομικά χαρακτηριστικά (π.χ. δυναμικό χαρακτήρα ή ταλέντα) · και (γ) θετικά ιδρύματα (π.χ. οικογένειες ή εργασιακούς χώρους) (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

Οι δυνατότητες του χαρακτήρα (επίσης γνωστά ως δυναμικά χαρακτηριστικά) και οι θετικές εμπειρίες ενός ατόμου, όπως μια ικανοποιημένη ζωή, είναι από τις κεντρικές ανησυχίες της θετικής ψυχολογίας. **Τα δυνατά χαρακτηριστικά μπορούν να οριστούν ως θετικά γνωρίσματα που αντικατοπτρίζονται στις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές.** Υπάρχουν σε βαθμούς και μπορούν να μετρηθούν ως ατομικές διαφορές (Park, Peterson & Seligman, 2004).

Οι Peterson και Seligman (2004), συνέταξαν έναν κατάλογο με τα δυνατά σημεία του χαρακτήρα και ανέπτυξαν εργαλεία αξιολόγησης για να τα αναγνωρίσουν σε άτομα. Έχουν εισαγάγει την ταξινόμηση των δυνάμεων με τίτλο Values in Action (VIA), για να περιγράψουν τον καλό χαρακτήρα ως σημαντική περίπτωση της βέλτιστης λειτουργίας του ανθρώπου. Οι δυνατότητες του χαρακτήρα αντιπροσωπεύουν τα συστατικά, του καλού χαρακτήρα ως μετρήσιμες θετικές ατομικές διαφορές που υπάρχουν ως συνέχεια και όχι ως κατηγορίες.

Η VIA επικεντρώνεται στο τι είναι σωστό για τους ανθρώπους και πιο συγκεκριμένα για τα δυνατά σημεία του χαρακτήρα που μπορούν να συμβάλουν στη βέλτιστη ανάπτυξη ενός ατόμου, καθ' όλη τη διάρκεια ζωής του. (Park & Peterson, 2006, Peterson & Seligman, 2004). Τα δυναμικά χαρακτηριστικά είναι εκείνες οι πτυχές της προσωπικότητας που είναι ηθικά εκτιμημένες.

Οι Peterson & Seligman (2004) κατέληξαν σε κάποια συμπεράσματα όσον αφορά τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα:

Ένα δυνατό χαρακτηριστικό είναι η διάθεση να ενεργεί κανείς, να επιθυμεί και να αισθάνεται ότι περιλαμβάνει την άσκηση της κρίσης και οδηγεί σε μια αναγνωρίσιμη ανθρώπινη αριστεία ή μια περίπτωση ανθρώπινης άνθησης".

Τα δυνατά χαρακτηριστικά είναι πολλά - δηλαδή, ο καλός χαρακτήρας περιλαμβάνει μια οικογένεια θετικών χαρακτηριστικών.

Τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα δεν είναι διαχωρισμένοι μηχανισμοί με αυτόματα αποτελέσματα στη συμπεριφορά. Αντίθετα, η ενάρετη δραστηριότητα περιλαμβάνει την επιλογή αρετής για τον εαυτό και υπό το φως ενός δικαιολογημένου σχεδίου ζωής, που σημαίνει ότι οι άνθρωποι μπορούν να προβληματιστούν για τα δικά τους δυνατά σημεία και να ενδιαφέρονται για τους άλλους.

Τα δυνατά χαρακτηριστικά μπορούν να διακριθούν από τις σχετικές ατομικές διαφορές όπως τα ταλέντα και τις ικανότητες.

Η Ταξινόμηση VIA περιγράφει 24 ευρύτατες δυνάμεις χαρακτήρων, που οργανώνονται κάτω από έξι ευρείες αρετές:

1. Σοφία και γνώση:

- Δημιουργικότητα: η σκέψη νέων και παραγωγικών τρόπων για να κάνουμε πράγματα
- Περιέργεια: ενδιαφέρεστε για όλη τη συνεχιζόμενη εμπειρία
- Ανοιχτό πνεύμα: να σκεφτόμαστε τα πράγματα και να τα εξετάζουμε από όλες τις πλευρές
- Αγάπη της μάθησης: να αποκτήσετε νέες δεξιότητες, θέματα και οργανισμούς της γνώσης
- Προοπτική: να είναι σε θέση να παρέχει σοφή συμβουλή σε άλλους

2. Θάρρος:

- Ειλικρίνεια: μιλώντας την αλήθεια και παρουσιάζοντας τον εαυτό σας με έναν πραγματικό τρόπο
- Γενναιότητα: δε συρρικνώνεται από απειλή, πρόκληση, δυσκολία ή πόνο
- Επιμονή: ολοκληρώνοντας ο,τι αρχίζει.

- Όρεξη: πλησιάζοντας τη ζωή με τον ενθουσιασμό και την ενέργεια

3. Ανθρωπιά:

- Καλοσύνη: ευνοϊκές και καλές πράξεις για τους άλλους.
- Αγάπη: βαθιά εκτίμηση των στενών σχέσεων με άλλους.
- Κοινωνική νοημοσύνη: συνειδητοποιώντας τα κίνητρα και τα συναισθήματα του εαυτού και των άλλων.

4. Δικαιοσύνη:

- Αμεροληψία: να αντιμετωπίζουμε όλους το ίδιο σύμφωνα με τις έννοιες της δικαιοσύνης και της αντικειμενικότητας
- Ηγεσία: οργάνωση των δραστηριοτήτων της ομάδας και δήλωση ότι συμβαίνουν
- Ομαδική εργασία: εργάζεται καλά ως μέλος ομάδας ή ομάδας

5. Εγκράτεια:

- Συγχώρεση: συγχωρεί όσους έχουν κάνει λάθος
- Σεμνότητα: αφήνοντας τα επιτεύγματά σου να μιλούν από μόνα τους
- Σύνεση: προσέχοντας τις επιλογές κάποιου. μη λέγοντας ή κάνοντας πράγματα που αργότερα θα μπορούσαν να λυπηθούν
- Αυτορρύθμιση: Ρύθμιση αυτού που αισθάνεται και κάνει

6. Υπέρβαση

- Εκτίμηση της ομορφιάς και της τελειότητας: παρατηρώντας και εκτιμώντας την ομορφιά, την αριστεία και / ή την εξειδίκευση σε όλους τους τομείς της ζωής
- Ευγνωμοσύνη: συνειδητοποίηση και ευγνωμοσύνη για τα καλά πράγματα που συμβαίνουν
- Ελπίδα: να περιμένουμε το καλύτερο και να εργαστούμε για να το πετύχουμε.
- Χιούμορ: να γελάς και να αστειεύεσαι φέρνοντας χαμόγελα σε άλλους ανθρώπους.
- Πνευματικότητα: έχοντας συνεπείς πεποιθήσεις για τον υψηλότερο σκοπό και νόημα της ζωής.

Τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα μπορούν να μετρηθούν και να ταξινομηθούν για κάθε άτομο με βάση το πόσο κεντρικό και σημαντικό θεωρείται ότι είναι για το άτομο. Οι Peterson και Seligman (2004), υποδηλώνουν ότι οι περισσότεροι άνθρωποι έχουν περίπου τρεις ή επτά θεμελιώδεις ή χαρακτηριστικές δυνάμεις. Οι χαρακτηριστικές δυνάμεις είναι εκείνες που ανήκουν σε ένα άτομο, τις έχει ενστερνιστεί και τις εξασκεί στη διάρκεια της ζωής του. Πολλές μελέτες υπογράμμισαν ότι η εφαρμογή ατομικών χαρακτηριστικών δυνατοτήτων σχετίζεται με γενικές θετικές εμπειρίες όπως η ικανοποίηση από την ζωή, η ευημερία και το νόημα στη ζωή (Proctor, Maltby & Linley, 2011, Wood et al., 2011).

Πορίσματα ερευνών για τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα που σχετίζονται με την απασχολησιμότητα, τα αποτελέσματα στο χώρο εργασίας και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας

Σύμφωνα με τον Robertson (2017), υπάρχουν λόγοι να πιστεύουμε πως οι δυνάμεις του χαρακτήρα είναι συνυφασμένες με την εξέλιξη στην καριέρα. Για παράδειγμα, οι Littman-Onadia & Davidovitch (2010) διαπίστωσαν ότι η ανάπτυξη των δυνάμεων του χαρακτήρα, σχετίζεται με την προσωπική ευεξία και ικανοποίηση από την εργασία και μεσολαβεί στη σχέση μεταξύ ακαδημαϊκών σπουδών και επιλογής επαγγέλματος.

Ο Robertson (2017) τονίζει ότι τα θετικά εργαλεία αξιολόγησης (τα οποία εστιάζουν στον εντοπισμό και την ανάπτυξη των ταλέντων και των ικανοτήτων) μπορούν να φέρουν κάτι ξεχωριστό σε μια εκπαίδευση σταδιοδρομίας και καθοδήγηση. Υπάρχουν μερικά καλά γνωστά εργαλεία όπως το Strengths Quest (Clifton, Anderson & Schreiner, 2006) και το εργαλείο "Values in action inventory of strengths" (VAI-IS, Peterson & Seligman, 2004). Χρησιμοποιώντας τους προαναφερθέντες ερευνητές, επισημαίνεται η επιμονή ως βασικός δείκτης της απόδοσης της εργασίας. Επιπλέον, τα εργαλεία που περιγράφονται παραπάνω είναι πιθανόν να είναι απαραίτητα για τη διατήρηση μιας επιτυχημένης καριέρας μακροπρόθεσμα. Όπως συμβαίνει με τα επαγγελματικά συμφέροντα, οι εκτιμήσεις των δυναμικών είναι απροσδιόριστες σε ανατροφοδότηση, ένα ελκυστικό χαρακτηριστικό στα εργαλεία που χρησιμοποιούνται για αναπτυξιακούς σκοπούς (Littman-Onadia & Lavy, 2016).

Στις συνεδρίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, η εστίαση στα θετικά δυνατά σημεία μπορεί να είναι η ενίσχυση της αυτοεκτίμησης, η μείωση της αντίστασης στις αλλαγές και η

παρακίνηση για δράση (Yates, 2013). Μερικές μελέτες υπογράμμισαν ότι η εφαρμογή ατομικών χαρακτηριστικών δυνατοτήτων, σχετίζεται με γενικές θετικές εμπειρίες όπως η ικανοποίηση από την ζωή, η ευημερία και το νόημα στη ζωή (Littman-Onvadia and Steger 2010, Seligman et al., 2005, Wood et al., 2011) . Τέτοια ευρήματα υποδεικνύουν ότι θα υπάρξουν θετικές εμπειρίες στο εργασιακό περιβάλλον, μόλις εφαρμοστούν στην πράξη οι χαρακτηριστικές δυνάμεις του ατόμου.

Μια μελέτη του Harzer & Ruch (2013) αποκάλυψε ότι ο υψηλότερος αριθμός χαρακτηριστικών δυναμικών που εφαρμόστηκαν στον εργασιακό χώρο, τόσο υψηλότερη ήταν η παρουσία θετικών εμπειριών στην εργασία. Αυτό το αποτέλεσμα αντανακλά την ανάγκη εφαρμογής ισχυρών χαρακτηριστικών σε περιβάλλοντα χώρου εργασίας, γενικά, ανεξάρτητα από το περιεχόμενό τους. Οι δραστηριότητες δυνατοτήτων του χαρακτήρα στο χώρο εργασίας είναι σημαντικές για την παρουσία θετικών εμπειριών στην εργασία, όπως ικανοποίηση από την εργασία, ευχαρίστηση, αφοσίωση και νόημα.

Ωστόσο, οι αξιολογήσεις δυνάμεων δεν μπορούν να προσφέρουν επακριβείς επαγγελματικές συστάσεις, αλλά επιλογές σταδιοδρομίας (Klimka & Budzińska, 2015), οι οποίες μπορούν να αποτελέσουν την αφετηρία για συζητήσεις γύρω από την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη (Robertson, 2015). Μόλις εντοπιστούν οι χαρακτηριστικές δυνάμεις του ατόμου, τότε το άτομο μπορεί να ενθαρρυνθεί να τις ασκήσει και να αναζητήσει καταστάσεις και τρόπους επέκτασης τους μέσω της εργασίας ή προσωπικών συναφών ρυθμίσεων. Οι Dik et al (2015) ισχυρίζονται ότι η ανάπτυξη των δυνατοτήτων του χαρακτήρα προάγει την ευημερία στο εργασιακό πλαίσιο και συνδέεται με το να βιώνουμε τη δουλειά ως κάτι ουσιαστικό, με νόημα.

Ο Robertson (2017), αξιολογώντας την αξία της συμβολής της θετικής ψυχολογίας στην επαγγελματική εκπαίδευση και καθοδήγηση, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η θετική ψυχολογία αποτελεί πηγή καινοτόμων προσεγγίσεων για την παροχή συμβουλών σταδιοδρομίας, όπως ο προσδιορισμός των δυνατοτήτων και η προώθηση θετικών συναισθημάτων και θετικών προσανατολισμών στο μέλλον . Επίσης, ισχυρίζεται ότι η θετική ψυχολογία έχει δημιουργήσει εργαλεία αξιολόγησης, τα οποία μπορούν να προκαλέσουν χρήσιμες συζητήσεις με τους πελάτες (π.χ. φοιτητές, νέους επαγγελματίες).

Αν και η θετική ψυχολογία δεν παρέχει μια συνεκτική θεωρητική εξήγηση για την επιλογή και εξέλιξη της σταδιοδρομίας, παρέχει βασικές ιδέες για οικοδόμηση ενός υγιούς συσχετισμού της εργασίας με την καριέρα, ένα κρίσιμο στοιχείο της ευημερίας (Robertson, 2015).

Τα πλεονεκτήματα χαρακτήρων μεταξύ των νέων και των ενηλίκων θεωρούνται σχετικά σταθερά διαχρονικά, η έρευνα αποκάλυψε ότι οι δυνάμεις του χαρακτήρα δείχνουν ερμηνευτικές αναπτυξιακές πορείες (Park & Peterson, 2009). Οι δυνάμεις του χαρακτήρα επηρεάζονται τόσο από την ανατροφή όσο και από τη φύση. Μια ποικιλία επιρροών συμβάλλουν στην ανάπτυξη καλών χαρακτηριστικών-- γονίδια, οικογένεια, σχολείο, συνομήλικοι και κοινότητες. ο χαρακτήρας μπορεί να καλλιεργηθεί με καλή ανατροφή από τους γονείς, σχολική φοίτηση και κοινωνικοποίηση και να γίνει τυποποιημένη μέσω της συνήθους δράσης. Τα προγράμματα ανάπτυξης χαρακτήρων πρέπει να διδάσκουν συγκεκριμένες δραστηριότητες των δυνατοτήτων και να ενθαρρύνουν τους νέους να συνεχίζουν να τις χρησιμοποιούν στην καθημερινότητά τους (Park & Peterson, 2009).

Όλοι έχουν δυνατότητες. Οι δυνατότητες πρέπει να αναγνωρίζονται, να γιορτάζονται, να ενισχύονται και να εφαρμόζονται τακτικά. Σύμφωνα με τους Park & Peterson (2009), "κάνετε το καλύτερο" ή "να γίνετε το καλύτερο που μπορείτε να είστε" δεν είναι ένας καλός τρόπος για να καλλιεργηθεί ένας καλός χαρακτήρας. Οι νέοι πρέπει να έχουν την τάση να επιλέγουν τα δυνατά σημεία στα οποία θέλουν να επικεντρωθούν, να θέσουν συγκεκριμένους και μετρήσιμους στόχους και να σχεδιάσουν συγκεκριμένα σχέδια δράσης για την επίτευξη αυτών των στόχων. Ένα εξατομικευμένο πρόγραμμα για την καλλιέργεια χαρακτήρα που βασίζεται στο προφίλ των δυνατοτήτων ενός ατόμου μπορεί να είναι πιο αποτελεσματικό από ένα γενικό – ένα που ταιριάζει σε όλους - πρόγραμμα για όλους (Park & Peterson, 2009).

Η αλλαγή δε συμβαίνει ξαφνικά και ένα πρώτο βήμα στην καλλιέργεια των δυνάμεων του χαρακτήρα είναι να νομιμοποιήσουμε ένα λεξιλόγιο δυνατοτήτων σε όποια κατάσταση είναι οι άνθρωποι. Το project VIA μπορεί να είναι χρήσιμο παρέχοντας τις λέξεις με τις οποίες μπορούμε να περιγράψουμε τα δικά μας πλεονεκτήματα και αυτά των άλλων, είτε πρόκειται για πλεονεκτήματα που ήδη υπάρχουν είτε για πλεονεκτήματα που επιθυμούμε να ενισχύσουμε ή να οικοδομήσουμε. Κάποιος πρέπει να αρχίσει να χρησιμοποιεί αυτές τις

λέξεις αρκετά συχνά, ώστε να μην ακούγεται αμήχανος ή γραφικός (Park & Peterson, 2006, Peterson & Seligman, 2004).

Οι ερευνητές και οι επαγγελματίες έχουν αναπτύξει τις ακόλουθες αρχές που χρησιμεύουν ως βάση για την καθοδήγηση και την εφαρμογή ισχυρής πρακτικής (Rapp & Gosau, 2006, Sharry 2004):

1. Απόλυτη πεποίθηση ότι κάθε άτομο έχει δυνατότητες και είναι τα μοναδικά πλεονεκτήματα και οι δυνατότητες τους που θα καθορίσουν την εξελισσόμενη ιστορία τους και θα καθορίσουν το ποιοι είναι - όχι τους περιορισμούς τους (όχι, θα το πιστέψω όταν βλέπω - μάλλον, πιστεύω και θα δω).
2. Αυτό που εστιάζουμε γίνεται η πραγματικότητα ενός ατόμου - εστιάζουμε στη δύναμη, όχι στις ετικέτες - το να βλέπουμε τις προκλήσεις, ως καλλιέργεια των ικανοτήτων (όχι ως κάτι που πρέπει να αποφευχθεί) δημιουργεί ελπίδα και αισιοδοξία.
3. Η γλώσσα που χρησιμοποιούμε δημιουργεί την πραγματικότητά μας - τόσο για τους παρόχους φροντίδας όσο και για τα παιδιά, τη νεολαία και τις οικογένειές τους.
4. Η πεποίθηση ότι η αλλαγή είναι αναπόφευκτη - όλοι οι άνθρωποι έχουν την επιθυμία να πετύχουν, να διερευνήσουν τον κόσμο γύρω τους και να γίνουν χρήσιμοι για τους άλλους και τις κοινότητές τους.
5. Η θετική αλλαγή συμβαίνει στο πλαίσιο των αυθεντικών σχέσεων - οι άνθρωποι πρέπει να γνωρίζουν ότι κάποιος νοιάζεται και θα είναι εκεί για αυτούς χωρίς όρους. Πρόκειται για μια συναλλακτική και διευκολυντική διαδικασία υποστήριξης της αλλαγής και της δημιουργίας ικανοτήτων - όχι για τον καθορισμό.
6. Η προοπτική του ατόμου για την πραγματικότητα είναι πρωταρχική (η ιστορία τους) - επομένως, πρέπει να εκτιμήσετε και να ξεκινήσετε τη διαδικασία αλλαγής με αυτό που είναι σημαντικό για το άτομο - όχι για τον ειδικό.
7. Οι άνθρωποι έχουν περισσότερη αυτοπεποίθηση και άνεση για να ταξιδέψουν στο μέλλον (στο άγνωστο) όταν καλούνται να ξεκινήσουν με αυτό που ήδη γνωρίζουν.
8. Η οικοδόμηση ικανοτήτων είναι μια διαδικασία και ένας στόχος - ένα ταξίδι ζωής που είναι δυναμικό σε αντίθεση με το στατικό.

9. Είναι σημαντικό να εκτιμούμε τις διαφορές και την ουσιαστική ανάγκη συνεργασίας - η αποτελεσματική αλλαγή είναι μια συνεργατική, χωρίς αποκλεισμούς και συμμετοχική διαδικασία - "χρειάζεται ένα χωριό για την ανατροφή ενός παιδιού".

Οι εκπαιδευτικοί που επικεντρώνονται στα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα σε τακτική βάση μπορούν να βοηθήσουν τους μαθητές να κάνουν ό, τι κάνουν καλύτερα, αναπτύσσοντας μια προσέγγιση βασισμένη στα δυνατά σημεία στην εκπαίδευση (Lopez & Louis, 2009). Μια εκπαιδευτική προσέγγιση βασισμένη στα πλεονεκτήματα κατανοείται καλύτερα ως μια φιλοσοφική στάση και μια καθημερινή πρακτική που διαμορφώνει το πώς ένα άτομο συνδέεται με τη διαδικασία διδασκαλίας και μάθησης. Τα εκπαιδευτικά μοντέλα βασισμένα σε δυνατότητες αντιπροσωπεύουν μια επιστροφή στις βασικές εκπαιδευτικές αρχές που υπογραμμίζουν τις θετικές πτυχές της προσπάθειας και των επιτευγμάτων των μαθητών, καθώς και των ανθρώπινων δυνατοτήτων

Η εκπαίδευση βασισμένη στα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα βασίζεται σε πέντε βασικές εκπαιδευτικές αρχές: (α) τη μέτρηση των δυνατοτήτων, των επιδόσεων και των καθοριστικών παραγόντων των θετικών αποτελεσμάτων (β) της εξατομίκευσης, η οποία απαιτεί την προσαρμογή των μεθόδων του εκπαιδευτικού / συμβούλου στις ανάγκες και τα ενδιαφέροντα των σπουδαστών, (γ) δικτύωση με φίλους, οικογένεια και επαγγελματίες που επιβεβαιώνουν δυνατά σημεία, (δ) σκόπιμη εφαρμογή δυνατοτήτων μέσα και έξω από την αίθουσα διδασκαλίας και (ε) σκοπιμότερη ανάπτυξη δυνατοτήτων μέσω νέας εμπειρίας ή εστιασμένης πρακτικής σε μια περίοδο όπως ένα εξάμηνο, ακαδημαϊκό έτος ή μια πρακτική άσκηση.

Παραπομπές

Dik, B.J., Duffy, R.D., Allan, B.A., O'Donnell, M.B., Shim, Y. & Steger, M.F. (2015). Purpose and meaning in career development applications. *The Counseling Psychologist*, 43, 4, 558-585.

Klimka, M. & Budzińska, G. (2015). Being positive. Approaching career design from the perspective of positive psychology. *Journal of Education Culture and Society*, 1, 89-100.

Littman-Ovadia, H., & Davidovitch, N. (2010). Effects of congruence and character-strength

- deployment on work adjustment and well-being. *International Journal of Business and Social Science*, 1, 3, 137- 145.
- Littman-Ovadia, H. & Lavy, S.(2016). Going the extra mile: Perseverance as a key strength at work. *Journal of Career Assessment*, 24, 2, 240-252.
- Lopez, S.J., & Louis, M.,C. (2009) The Principles of Strengths-Based Education, *Journal of College and Character*, 10:4.
- Park, N. & Peterson, Ch. (2009). Character Strengths: Research and Practice, *Journal of College and Character*, 10:4.
- Park, N., & Peterson, C. (2006). Methodological issues in positive psychology and the assessment of character strengths. In A. D. Ong & M. van Dulmen (Eds.), *Handbook of methods in positive psychology* (pp. 292-305). New York: Oxford University Press.
- Park, N., Peterson, Ch. & Seligman M.E.P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23 5, 603-619.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press/Washington, DC: American Psychological Association.
- Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). Strengths use as a predictor of wellbeing and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies*, 12, 153–169.
- Rapp, C. & Goscha, R.J. (2006). *The Strengths Model: Case management with People Suffering Severe and Persistent Mental Illness*. New York: Oxford Press.
- Robertson, P.J. (2017). Positive psychology and career development, *British Journal of Guidance & Counselling*, 46, 2, 241-254.
- Robertson, P.J. (2015). Positive psychology: A movement to reintegrate career counselling within counselling psychology? *Counselling Psychology Review*, 30, 3, 26-35
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55, 5–14.
- Sharry, J. (2004). *Counselling children, adolescents and families. A strength-based approach*.

London: Sage Publication

Wood, A. M., Linley, A. P., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15–19.

Yates, J. (2013). *The career coaching handbook*. Hove: Routledge.

Ψυχική Ανθεκτικότητα

Στο πεδίο της ψυχολογικής έρευνας, έχει διατυπωθεί μια ποικιλία διαφορετικών ορισμών της δομής της ανθεκτικότητας. Η αρχική παραγωγή του όρου προέρχεται από τη λατινική λέξη "resilio", που σημαίνει αναπήδηση πίσω ή ανάκαμψη από τις αντιξοότητες. Με την πάροδο του χρόνου, αυτός ο ορισμός έχει δομηθεί και επεκταθεί μέσα στην ψυχολογική βιβλιογραφία σε μια προσπάθεια να περικλείει εντελώς τη λεπτή φύση του κατασκευάσματος. Σε μια ανασκόπηση της ευρείας βιβλιογραφίας που σχετίζεται με την κατασκευή της ανθεκτικότητας, οι Meredith και Al. (2011) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι ορισμοί της ανθεκτικότητας που παρουσιάστηκαν στην έρευνα τείνουν να αποκλίνουν από το αν υπογράμμίζουν (i) τις βασικές ικανότητες ενός ατόμου, (ii) την ικανότητα προσαρμογής στις αντιξοότητες, (iii) την τεκμηρίωση των αποδεδειγμένων θετικών αλλαγών που έγιναν στην μετά από προκλήσεις ή αποτυχίες.

Παρ' όλα αυτά, μερικά ερωτήματα παραμένουν γύρω από το αν η ανθεκτικότητα εκδηλώνεται με τη μορφή προσαρμογής μέσα σε αντιξοότητες ή ανάπτυξη μετά από τις αντιξοότητες. Οι Fikretoglu και McCreary (2012) δείχνουν ότι η πλειοψηφία των ορισμών υπογραμμίζει την ανάγκη για ένα ελαστικό άτομο, να εμφανίζει σημάδια θετικής προσαρμογής μέσα από τις αντιξοότητες, με αποτέλεσμα οι Britt, Sinclair και McFadden (2013) να κατατάξουν την ανθεκτικότητα ως "επίδειξη θετικής προσαρμογής ενόψει σημαντικών αντιξοοτήτων".

Ωστόσο, ο περιορισμός της ανθεκτικότητας στην αντιπροσώπευση των απαντήσεων συμπεριφοράς που συμβαίνουν ενόψει σημαντικών αντιξοοτήτων παραμελεί την έννοια της καθημερινής ανθεκτικότητας, την οποία ο Masten (2001) περιγράφει αρκετά εύγλωττα ως «συνηθισμένη μαγεία». Η καθημερινή ανθεκτικότητα σχετίζεται με τις εποικοδομητικές αντιδράσεις και τις στρατηγικές αντιμετώπισης που εκδηλώνουν τα άτομα, ενώ παράλληλα διαχειρίζονται τους καθημερινούς αγχωτικούς παράγοντες που έχουν τη δυνατότητα να επιβάλλουν μια διαταραγμένη επίδραση στις καθημερινές μας συνήθειες (Richardson, 2002). Οι Garcia-Dia και Al (2013) τόνισαν ότι η ανθεκτικότητα επιτρέπει επίσης στο άτομο να ξεπεράσει τον στόχο της απλής επιβίωσης μέσα στις αντιξοότητες και διευκολύνει τα άτομα να ευημερούν, ακόμη και εν μέσω δυσκολιών και προκλήσεων.

Η ανθεκτικότητα θεωρείται ευρέως ως μια δυναμική διαδικασία, σε αντίθεση με μια αυτόνομη (Waugh & Koster, 2014, Rutter, 2012). Η εύπλαστη φύση σημαίνει ότι η ανθεκτικότητα πρέπει να καλλιεργείται μέσω της ανάπτυξης μιας σειράς εσωτερικών δυνάμεων και δυνατοτήτων που λειτουργούν σε συνδυασμό με μια συλλογή αξιόπιστων εξωτερικών υποστηρίξεων για την ενδυνάμωση των ατόμων και την παροχή της δυνατότητας να συνεχίσουν την εξέλιξή τους μέσα στους διάφορους τομείς της ζωής τους, ακόμα και με την παρουσία εμποδίων και αποτυχιών (Masten, 2001, 2009). Τα προαναφερθέντα εσωτερικά πλεονεκτήματα έχουν αποτελέσει αντικείμενο ιδιαίτερης προσοχής μεταξύ των ερευνητών ανθεκτικότητας. Το έργο της Karen Reivich και των συναδέλφων της σχετικά με τη φύση της ανθεκτικότητας αντιπροσωπεύει μία από τις πιο σημαντικές προοπτικές στον τομέα. Οι Reivich and colleagues (Reivich, Gillham, Chaplin & Seligman, 2005, Reivich & Shatté, 2003) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι βασικές ικανότητες που συνιστούσε η ανθεκτικότητα ήταν επτά:

- 1) Συναισθηματική ρύθμιση.
- 2) Έλεγχος Παρόρμησης.
- 3) Αισιοδοξία.
- 4) Ανάλυση Αιτιών.
- 5) Ενσυναίσθηση.
- 6) Αυτο-Αποτελεσματικότητα.
- 7) Υποστήριξη.

Κάθε μία από αυτές τις δυνατότητες έχει αποδειχθεί ότι είναι επεκτάσιμη, με στόχο την οικοδόμηση της συνολικής ανθεκτικότητας των ανθρώπων (Shatté, Pulla, Shatté, & Warren, 2012). Με την τελειοποίηση και την αξιοποίηση αυτών των επτά ικανοτήτων, τα επίπεδα ανθεκτικότητας μπορούν να καλλιεργηθούν με την πάροδο του χρόνου και τα άτομα μπορούν να γίνουν όλο και πιο έμπειρα στο να συμπεριφέρονται μόνιμα με ένα τρόπο που χαρακτηρίζει τους ανθεκτικούς ανθρώπους, συγκεκριμένα παρουσιάζοντας τις ικανότητες:

- Να σκέφτονται ξεκάθαρα τις δυνάμεις, τις αδυναμίες, τις επιτυχίες και τις αποτυχίες τους.

- Να νιώθουν την ανάγκη και να είναι σε θέση να οικοδομήσουν καλές σχέσεις με τους άλλους.
- Να αισθάνονται ότι τους εκτιμούν και να εκτιμούν τις ατομικές τους δυνάμεις και τα χαρίσματα τους.
- Να κατανοούν τον τρόπο καθορισμού ρεαλιστικών στόχων και προσδοκιών για τον εαυτό τους και τους άλλους.
- Διαθέτουν θετικές δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων.
- Να κατέχουν μια εσωτερική θέση ελέγχου και να πιστεύουν ότι διαθέτουν μια πρακτική μέσω της δικής τους πορείας στη ζωή.
- Να εφαρμόζουν παραγωγικές στρατηγικές αντιμετώπισης όταν συναντούν περιοχές πρόκλησης ή ευπάθειας;
- Να ζητούν βοήθεια από άλλους όταν απαιτείται υποστήριξη, και
- Να βιώνουν θετική υποστήριξη και αλληλεπιδράσεις από άλλους
- Να βρίσκουν νόημα στη ζωή τους παρά τα δύσκολα ή τραυματικά γεγονότα.

(Υιοθετήθηκε από τους Brooks & Goldstein, 2001; Reich, Zautra, & Hall, 2010)

Έρευνες σχετικά με την ανθεκτικότητα σε σχέση με την απασχολησιμότητα, τα αποτελέσματα στο χώρο εργασίας και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

"Οι εκπλήξεις είναι το νέο φυσιολογικό. η ανθεκτικότητα είναι η νέα δεξιότητα "

(Kanter, 2013)

Η ολοένα αυξανόμενη μεταβλητότητα, η αβεβαιότητα και οι απαιτήσεις μετάβασης στον κόσμο της εργασίας είναι πλέον ευρέως αποδεκτές (Cuervo & Wynn, 2011), γεγονός που σημαίνει ότι η ποιότητα της ανθεκτικότητας θεωρείται πλέον ως κεντρικό στοιχείο της απασχολησιμότητας ενός ατόμου, και ένα επιτακτικό στοιχείο στην ικανότητα αντιμετώπισης και ικανότητας στην εργασία κατά την πρόσληψη (Rothwell & Arnold, 2007). Καθώς οι μαθητές ξεκινούν τη μετάβαση στο σχολείο, μπορούν να βομβαρδιστούν με μια ποικιλία από νέες προκλήσεις και αβεβαιότητες μέσα σε μια σύντομη χρονική περίοδο (Pavlova, Chi-Kin Lee, Maclean, 2017, Meichenbaum, 2007).

Το πρώτο στάδιο αυτής της μετάβασης περιλαμβάνει τον εντοπισμό και την εξασφάλιση ενός κατάλληλου ρόλου εργασίας. Μετά την έξοδο από τη σχολική διαδικασία, πολλοί μαθητές ενδέχεται να παρεμποδιστούν από την έλλειψη προηγούμενης εργασιακής εμπειρίας, ανεπαρκών δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας και έλλειψης επαγγελματικών επαφών (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012 · Pioriunik & Ryan, 2012) το οποίο μπορεί να κάνει την διαδικασία αναζήτησης εργασίας χρονοβόρα και επίπονη, άφθονη απο στρεσογόνους παράγοντες, αποτυχίες και αποφάσεις (Akkermans & Brenninkmeijer, 2009; Koivisto et al., 2007). Αυτή η αρχική αναζήτηση εργασίας μπορεί επίσης να επιμηκυνθεί περαιτέρω εάν ο αιτών εργασία έχει χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης (Niewenhuis et al., 2012).

Εκτός από τα ζητήματα που αφορούν την απόκτηση κατάλληλου ρόλου εργασίας, οι σπουδαστές πρέπει επίσης να αντιμετωπίσουν την αναταραχή της τρέχουσας αγοράς εργασίας, η οποία προσφέρει σημαντικά λιγότερες σταθερές ευκαιρίες απασχόλησης από ό, τι στο παρελθόν (Standing, 2010) και τώρα είναι γεμάτη από ένα πλήθος λιγότερο παραδοσιακών, πιο ασταθών ευκαιριών απασχόλησης, όπως η πρακτική εξάσκηση ή η προσωρινή απασχόληση (Akkermans, Brenninkmeijer, Schaufeli & Blonk, 2015). Αυτό το είδος παροξυσμού μεταξύ των πολλών ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης, απαιτεί οι αρχάριοι που αναζητούν εργασία να διαθέτουν ικανότητα προσαρμοστικότητας και ευελιξίας στην αναζήτηση αμειβόμενης απασχόλησης. Πράγματι, ακόμη και όταν εξασφαλίζεται μια θέση εντός ενός οργανισμού, οι νέοι και άπειροι εργαζόμενοι συχνά εκπέμπουν υψηλά ποσοστά κινητικότητας σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, ενώ εκείνοι με χαμηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης αφέθηκαν να αντιμετωπίσουν το συνεχώς αυξανόμενο βάρος των χαμηλότερων επιπέδων ασφάλειας της εργασίας (Pioriunik & Ryan, 2012). Επιπλέον, οι απαιτήσεις και οι προσδοκίες των ατόμων που καλύπτουν τους ρόλους εργασίας με χαμηλότερο επίπεδο ειδίκευσης φαίνεται ότι επεκτείνονται συνεχώς, καθώς οι εργοδότες εξακολουθούν να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην ευελιξία των εργαζομένων και στις κοινωνικές δεξιότητες μέσα σε αυτούς τους ρόλους (Niewenhuis, 2012). Όλοι αυτοί οι παράγοντες συνδυασμένοι καθιστούν τη σημερινή μετάβαση από το σχολείο στο χώρο εργασίας μία εμπειρία γεμάτη πρόκληση όσο ποτέ άλλοτε.

Δεδομένης της πληθώρας των προκλήσεων που αναμένουν οι μαθητές που αναχωρούν από το σχολικό περιβάλλον αναζητώντας βιώσιμες ευκαιρίες απασχόλησης, είναι ζωτικής σημασίας τα συστήματα επαγγελματικού προσανατολισμού και εκπαίδευσης από τα οποία προκύπτουν οι νέοι αυτοί, να τους εξοπλίσουν επαρκώς με τα απαιτούμενα προσόντα, ώστε, να βοηθήσουν την ομαλή εξέλιξή τους στον κόσμο της εργασίας, καθώς αυτή η μεταβατική περίοδος αντιπροσωπεύει ένα κρίσιμο στάδιο στη ζωή τους (Pavlova, Chi-Kin Lee, 2017). Ένα μέσο μέσω του οποίου μπορούν να υποστηριχθούν οι επιτυχέστερες μεταβάσεις των νέων από το σχολείο στη δουλειά, είναι η παροχή κατάλληλης προετοιμασίας σταδιοδρομίας (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012). Ένα υψηλότερο πρότυπο προετοιμασίας σταδιοδρομίας θεωρείται ότι διευκολύνει τη βελτίωση της παραγωγικότητας στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας (Creed & Hughes, 2012, Hirschi, Niles, & Akos, 2011, Koivisto, Vinokur, & Vuori, 2011) (Marock, 2008).

Η καλλιέργεια της ανθεκτικότητας έχει προοδευτικά μεγαλύτερη εξέχουσα θέση σε αυτή την προπαρασκευαστική φάση και θεωρείται τώρα ως κρίσιμη πτυχή στην ανάπτυξη δεξιοτήτων για την απασχολησιμότητα και την επαγγελματική εξέλιξη (Di Maggio, Ginerva, Nota & Soresi, 2016). Οι παρεμβάσεις δεξιοτήτων σταδιοδρομίας που στοχεύουν στην προώθηση της ανθεκτικότητας έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές για να βοηθήσουν τους συμμετέχοντες να προσαρμοστούν στις αλλαγές και τους περιορισμούς των θέσεων εργασίας στις οποίες μπορεί να βρεθούν (Rossier, 2015). Η ανθεκτικότητα και η ικανότητα αυτορρύθμισης συσχετίζονται επίσης με την ικανότητα διαχείρισης δύσκολων ή απαιτητικών περιόδων στην επαγγελματική πορεία κάποιου (ανεργία ή χαμηλά επίπεδα ικανοποίησης από την εργασία) (Trevor, 2001).

Είναι ζωτικής σημασίας οι κατάλληλες προπαρασκευαστικές εργασίες που αναφέρονται σε προηγούμενες ενέργειες να μην ξεκινούν και να τελειώνουν μόνο με την πρόθεση να προσφέρουν στους μαθητές τις δεξιότητες που απαιτούνται για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Δίνοντας έμφαση στις βασικές δεξιότητες όπως η ανθεκτικότητα, τα δυνατά χαρακτηριστικά και η θετικότητα, οι σύμβουλοι προσανατολισμού μπορούν να βοηθήσουν στην καλλιέργεια μιας ομάδας νέων, προσανατολισμένων προς το μέλλον εργαζομένων με πρώιμη σταδιοδρομία, οι οποίοι αισθάνονται άνετα να χαράξουν μια καριέρα ανταμοιβής στους τομείς τους και με τη σειρά τους να ευδοκιμήσουν και να αναπτυχθούν αυτά τα πεδία.

Η οικοδόμηση της ανθεκτικότητας των ενδιαφερομένων νέων αποτελεί βασική πτυχή αυτής της διαδικασίας.

Μια τεχνική που προτείνεται για την ενίσχυση της ελαστικότητας μπορεί να περιγραφεί στο μοντέλο διεύρυνσης και κατασκευής (Fredrickson, 2001). Αυτό υποδηλώνει ότι οι άνθρωποι έχουν την ικανότητα να επεκτείνουν τους σύντομους τομείς δράσης τους και να δημιουργούν τους προσωπικούς τους πόρους. Καθώς τα αρνητικά συναισθήματα περιορίζουν το μυαλό για να προωθήσουν μια γρήγορη απάντηση, τα θετικά συναισθήματα ενεργοποιούν ένα ευρύ φάσμα σκέψεων και ενεργειών. Τα θετικά συναισθήματα φαίνονται να είναι ανθεκτικά και να προσθέτουν σε μια αποθήκη προσωπικών πόρων. Επιπλέον, οι στρατηγικές που χρησιμοποιούν αυτο-ενίσχυση μπορούν να αυξήσουν τα επίπεδα ανθεκτικότητας. Η αυτο-ενίσχυση είναι μια ατομική τάση που μοιάζει με τάση προς υπερβολικά θετικές προκαταλήψεις. Έτσι, προτείνεται ότι όσοι ενισχύουν τον εαυτό τους και τον εμπυχώνουν είναι σίγουροι σε οποιαδήποτε κατάσταση (Taylor & Brown, 1988).

Επιπλέον, έχουν εμφανιστεί στρατηγικές που χρησιμοποιούν την απόδοση για την αύξηση των επιπέδων ανθεκτικότητας. Η αναφορά αναφέρεται στις αντιλήψεις ενός ατόμου για την αιτία ενός γεγονότος (Kelly & Michela, 1980). Οι άνθρωποι που είναι αισιόδοξοι μπορεί να είναι σε θέση να διαχωρίζουν συναισθηματικά από αγχωτικά σενάρια και με αυτόν τον τρόπο μπορεί να είναι σε θέση να προσαρμόζονται καλύτερα σε αποτυχίες και αποτυχίες (Bonanno, 2004).

Τα υψηλότερα επίπεδα ανθεκτικότητας στην καριέρα συσχετίζονται με μια ποικιλία βασικών ικανοτήτων που διευκολύνουν την κατασκευή και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, όπως η ελπίδα, η αισιοδοξία, ο προσανατολισμός προς το μέλλον και η προσαρμοστικότητα της σταδιοδρομίας (Di Maggio, Ginerva, Nota & Soresi, 2016, Barto, Lambert & Brot, 2015). Αυτή η συσχέτιση μεταξύ της δημιουργίας και της ανάπτυξης σταδιοδρομίας και των επιπέδων ανθεκτικότητας είναι ιδιαίτερα σημαντική στη σημερινή αγορά εργασίας, όπου οι εργαζόμενοι όλο και περισσότερο αναμένεται να αναλάβουν την ευθύνη για τη διαχείριση των δικών τους σταδιοδρομιών (Akkermans & Tims, 2015, Sweet & Meiksins, 2012). Αυτές οι προσδοκίες απαιτούν οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να προσεγγίσουν και να ενεργήσουν με ενεργητικό τρόπο, επιδιώκοντας ευνοϊκότερες ευκαιρίες σταδιοδρομίας, ακόμη και αν υπάρχει πιθανός κίνδυνος αποτυχιών (Segers & Inceoglu, 2012, Vuori,

Toppinen-Tanner, & Mutanen, 2011). Με την ανάπτυξη των δυνατοτήτων που αποτελούν τη βάση της ανθεκτικότητας, μέσω προσαρμοσμένης και κατευθυνόμενης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και συμβουλευτικής στα πλαίσια του εκπαιδευτικού συστήματος, οι νέοι θα αισθάνονται επαρκώς προετοιμασμένοι να αντιμετωπίσουν και να προσαρμοστούν στις προκλήσεις, καθώς αυτές προκύπτουν και να συμμετέχουν στο υπολογιζόμενο ρίσκο, για την προώθηση των προοπτικών σταδιοδρομίας τους όταν και αν αυτό απαιτείται.

Παραπομπές

- Akkermans, J., Brenninkmeijer, V., Schaufeli, W. B., & Blonk, R. W. (2015). It's all about CareerSKILLS: Effectiveness of a career development intervention for young employees. *Human Resource Management, 54*(4), 533-551.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology, 66*(1), 168-195.
- Barto, H., Lambert, S., & Brott, P. (2015). Career adaptability, resiliency and perceived obstacles to career development of adolescent mothers. *The Professional Counselor, 5*, 53-66.
- Bonanno, G. A. (2004). Loss, trauma, and human resilience: Have we underestimated the human capacity to thrive after extremely aversive events?. *American Psychologist, 59*(1), 20.
- Britt, T. W., Sinclair, R. R., & McFadden, A. C. (2013). Introduction: The meaning and importance of military resilience. *Building psychological resilience in military personnel: Theory and practice, 3-17*.
- Brooks, R., & Goldstein, S. (2001). *Raising resilient children: Fostering strength, hope, and optimism in your child*. New York: Contemporary Books.
- Creed, P. A., & Hughes, T. (2013). Career development strategies as moderators between career compromise and career outcomes in emerging adults. *Journal of Career Development, 40*(2), 146-163.

- Cuervo, H., & Wyn, J. (2011). *Rethinking youth transitions in Australia: A historical and multidimensional approach*. Melbourne: Youth Research Centre, Melbourne Graduate School of Education, University of Melbourne.
- Di Maggio, I., Ginerva, M. C., Nota, L., & Soresi, S. (2016). Development and validation of an instrument to assess future orientation and resilience in adolescence. *Journal of Adolescence, 51*, 114-122.
- Fikretoglu, D., & McCreary, D. R. (2012). *Psychological resilience: A brief review of definitions, and key theoretical, conceptual, and methodological issues*. Toronto, Canada: Defense R&D.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist, 56*(3), 218.
- Hirschi, A., Niles, S. G., & Akos, P. (2011). Engagement in adolescent career preparation: Social support, personality and the development of choice decidedness and congruence. *Journal of Adolescence, 34*(1), 173-182
- Kanter, R. M. (2013). Surprises are the new normal; resilience is the new skill. *Harvard Business Review*.
- Koen, J., Klehe, U. C., & Van Vianen, A. E. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior, 81*(3), 395-408.
- Koivisto, P., Vinokur, A. D., & Vuori, J. (2011). Effects of career choice intervention on components of career preparation. *The Career Development Quarterly, 59*, 345-366.
- Koivisto, P., Vuori, J., & Nykiri, E. (2007). Effects of the school-to-work group method among young people. *Journal of Vocational Behavior, 70*, 277-296.
- Marock, C. (2008). *Grappling with your employability in South Africa*. Pretoria: Human Sciences Research Council.
- Masten, A. S. (2001). Ordinary magic: Resilience processes in development. *American Psychologist, 56*, 227-238.

- Meichenbaum, D. (2007). Stress inoculation training: A preventative and treatment approach. In P. M. Lehrer, R. L. Woolfolk, & W. S. Sime (Eds.), *Principles and practice of stress management* (3rd ed., pp. 407–410). New York, NY: Guilford Press.
- Meredith, S., Sherbourne, C., Gaillot, S. J., Hansell, L., Ritschard, H. V., Parker, A. M., & Wrenn, G. (2011). *Promoting psychological resilience in the U.S. military*. Santa Monica, CA: RAND Corporation.
- Piopiunik, M., & Ryan, P. (2012). Improving the transition between education/training and the labour market: What can we learn from various national approaches?. *EENEE Analytical Report, 13*.
- Reich, J. W., Zautra, A. J., & Hall, J. S. (Eds.). (2010). *Handbook of adult resilience*. Guilford Press.
- Reivich, K. J., Seligman, M. E. P., & McBride, S. (2011). Master resilience training in the U.S. Army. *American Psychologist*(66), 1, 25-34.
- Reivich, K., & Shatte, A. (2003). *The resilience factor: 7 key ways to finding your inner strength and overcoming life's hurdles*. New York: Three Rivers Press.
- Rossier, J. (2015). Career adaptability and life designing. In L. Nota & J. Rossier (Eds.) *Handbook of life design: From practice to theory and from theory to practice* (pp. 153-167). Gottingen, Germany: Hogrefe.
- Segers, J., & Inceoglu, I. (2012). Exploring supportive and developmental career management through business strategies and coaching. *Human Resource Management, 51*(1), 99-120.
- Shatté AJ, Pulla V, Shatté A, Warren S, (2012). Resilience in work and in life. In Shatté AJ, Pulla V, Shatté A, Warren S, (Eds.) *Perspectives on Coping, Resilience* (444-479). New Delhi: Authors Press Books.
- Taylor, S. E., & Brown, J. D. (1988). Illusion and well-being: a social psychological perspective on mental health. *Psychological bulletin, 103*(2), 193.
- Trevor, C. O. (2001). Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 44*, 621-638.

Vuori, J., Toppinen-Tanner, S., & Mutanen, P. (2012). Effects of resource-building group intervention on career management and mental health in work organizations: randomized controlled field trial. *Journal of Applied Psychology*, 97(2), 27

Νόημα (ζωής)

Η έννοια του "νοήματος της ζωής" υπήρξε μια μακροχρόνια ανησυχία πολλών θεωρητικών, οι οποίοι πρότειναν διάφορους ορισμούς. Η αρχική προσέγγιση για τη σύλληψη του «νοήματος της ζωής» προέρχεται από τις υπαρξιακές ψυχολογικές θεωρίες και πιο συγκεκριμένα από τον Victor Frankl (1984). Ο Frankl (1992) απέδειξε τη σημασία μιας ανθρώπινης ύπαρξης με γνώμονα το νόημα και όρισε το "νόημα" ως το απόλυτο και θεμελιώδες κίνητρο της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Η προσέγγιση του Frankl επικεντρώνεται στο ανθρώπινο πνεύμα καθώς και στη συνεχή αναζήτηση των ανθρώπων για το νόημα της ζωής (Frankl, 1984, Kleftaras & Psarra, 2013). Κύριοι στόχοι αυτής της προσέγγισης είναι: **(α)** η διευκόλυνση του πιο σημαντικού καθήκοντος κάθε ατόμου που αφορά την επιδίωξη μιας ουσιαστικής ζωής και **(β)** η παροχή βοήθειας στους ανθρώπους να ζουν μια ζωή με νόημα και ευθύνη, ανεξάρτητα από τις συνθήκες διαβίωσής τους (Frankl, 1967). Σύμφωνα με τον Frankl (1986), υπάρχουν τρεις πιθανές πηγές νοήματος: **(α)** το έργο, (π.χ. ασχολείται με κάτι που έχει σημασία για το άτομο), **(β)** η αγάπη, δηλαδή να νοιάζεται για άλλους ανθρώπους, και **(γ)** το θάρρος κατά τη διάρκεια δύσκολων περιστάσεων. Υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα έννοιας της ζωής, ξεκινώντας από το σημερινό νόημα ή την έννοια της στιγμής, και στη συνέχεια το τελικό νόημα ή υπερ-έννοια που συνδέεται στενά με τις αξίες και φτάνει στους τελικούς σκοπούς της ανθρώπινης ύπαρξης (Frankl, 1984).

Το νόημα της ζωής ποικίλλει από άτομο σε άνθρωπο και από τη μια στιγμή στην άλλη. Δεν είναι σταθερό, καθώς πρέπει να ανακαλυφθεί και καθώς στις αναζητήσεις του ο άνθρωπος καθοδηγείται από τη συνείδησή του (Frankl, 1988). Ένα άτομο βιώνει μια ουσιαστική ζωή όταν ανταπεξέρχεται άμεσα σε κάθε κατάσταση και στις προκλήσεις, ανακαλύπτει και αναλαμβάνει το δικό του μοναδικό καθήκον στη ζωή και επιτρέπει στον εαυτό του να βιώνει και να πιστεύει σε μια ανώτερη έννοια (Frankl, 1962).

Για να βρει κανείς το νόημα της ζωής, η προσωπική ευθύνη του ατόμου είναι θέμα μεγάλης σημασίας. Πιο συγκεκριμένα, ο Frankl (1984), θεώρησε ότι εάν ένα άτομο δεν αγωνίζεται

για κάποιο νόημα στη ζωή, αργά ή γρήγορα θα χάσει την ψυχολογική του ευημερία (Kleftaras & Psarra, 2013). Για παράδειγμα, ένα άτομο με χαμηλή ποιότητα ζωής θα είναι συνεχώς στην αναζήτηση ευχάριστων εμπειριών, ανεξάρτητα από το αν αυτές είναι άνευ σημασίας ή όχι. Από την άλλη πλευρά, ένα άτομο με υψηλή ποιότητα ζωής θα τονίσει μόνο τις σημαντικές προσεκτικά επιλεγμένες, ουσιαστικές εμπειρίες, ακόμη και σε περίπτωση που δεν είναι ευχάριστες (Langle, 1992).

Ο Frankl (1984) υποστηρίζει ότι το νόημα της ζωής δεν πρέπει να είναι αφηρημένο αλλά συγκεκριμένο. Δηλώνει ότι ο καθένας έχει τη δική του κλίση ή αποστολή στη ζωή για να φτάσει σε έναν τελικό στόχο, έναν σκοπό, επειδή κανείς δεν μπορεί να αντικατασταθεί ούτε η ζωή μπορεί να επαναληφθεί. Έτσι, το καθήκον όλων είναι τόσο μοναδικό όσο η συγκεκριμένη ευκαιρία να το πετύχει.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας, η έννοια της ζωής φαίνεται να διαδραματίζει καθοριστικό ρόλο στη διατήρηση της ψυχολογικής υγείας των ανθρώπων. Οι έρευνες έχουν δείξει ότι η λήψη θετικού αποτελέσματος από τις εμπειρίες της ζωής και η εύρεση θετικών σημείων και ωφελειών, ακόμη και σε δύσκολες καταστάσεις, οδηγεί τα άτομα να βιώνουν πιο θετικά συναισθήματα. (Folkman, 1997 · Folkman, & Moskowitz, 2000). Επίσης, η εύρεση θετικής σημασίας σε σημαντικά γεγονότα της ζωής έχει συνδεθεί με μακροχρόνια ψυχολογική ευημερία και υγεία (Davis, Nolen-Hoeksema & Larson, 1998).

Συγκεκριμένα, ο Fredrickson (2000) υποστηρίζει ότι η εύρεση ενός θετικού νοήματος στη ζωή είναι ίσως ο κύριος έμμεσος τρόπος να δημιουργηθούν και να καλλιεργηθούν θετικά συναισθήματα (Fredrickson, 2000). Σε αυτό το πλαίσιο, οι άνθρωποι μπορούν να βρουν θετικό νόημα στην καθημερινότητά τους, αναθεωρώντας τις αρνητικές καταστάσεις και προσεγγίζοντας τες με θετικότερο τρόπο (θετική επανεξέταση) δίνοντας θετική αξία σε απλά καθημερινά γεγονότα και τελικά καθορίζοντας και επιτυγχάνοντας ρεαλιστικούς στόχους (Folkman, 1997 · Fredrickson, 2000).

Οι έρευνες των τελευταίων χρόνων έχουν διαπιστώσει ότι η εύρεση του νοήματος της ζωής συσχετίζεται αρνητικά με: *την κατάθλιψη* (Robak & Griffin, 2000 · Westgate, 1996), *με αναφορές αρνητικών ψυχολογικών συμπτωμάτων* (Kassetal, 1991 · Yalom, 1980), *με μοναξιά* (Bodevik & Skogstad, 2000), *με κοινωνική απομόνωση* (Maddi, 1967), *με φόβο για το θάνατο*

(Bolt, 1985 · Moody, 1989) με *αίσθηση απελπισίας* (Grygielsky, 1984). Επιπλέον, έχει βρεθεί ότι η εμπειρία της έννοια της ζωής, λειτουργεί ως ένας τρόπος για καλύτερη ρύθμιση της διαχείρισης του άγχους (Newcomb & Harlow, 1986).

Αντίστοιχα, η έννοια της ζωής έχει συσχετιστεί θετικά με: *ψυχολογική ευημερία* (Compton, 2000 · Debats, 1996 · Deormeaux, 2000 · Labelle et al., 2001 · Reker, Peacock, & Wong, 1987 · Scannel, Allen & Burton, 2002 · Shek, 1992 · Underhill, 1991 · Zika & Chabercain, 1992), με *ικανοποίηση από τη ζωή* (Hutzell, 1984 · King & Napa, 1998), με *θετική αντίληψη για τον κόσμο* (Molcar & Stuempfig, 1998), με *συμφιλίωση με την έννοια του θανάτου* (Blazer, 1973), με *θετική για τον εαυτό εικόνα και αυτοπεποίθηση* (Reker, 1977), με *φυσική υγεία και ψυχολογική προσαρμογή* (Debats, Drost & Hausen, 1995, Sappington, Bryant & Oden, 1990) (Auhagen, 2000). Όσον αφορά τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, το νόημα της ζωής έχει συσχετιστεί αρνητικά με τον «ψύχωση» και τον «νευρωτισμό» (Pilecka, 1985), ενώ συσχετίζεται θετικά με την εξωστρέφεια (Pearson & Seffield, 1974, 1989), με τη συναισθηματική σταθερότητα, την ωριμότητα, τη συνείδηση, την αυτοεκτίμηση και την ευθύνη (Shaughnessy & Evans, 1987).

Συνοψίζοντας, φαίνεται ότι το νόημα της ζωής σχετίζεται με τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας που καθιστούν το άτομο πιο λειτουργικό στην καθημερινή του ζωή, προσφέρουν ώθηση στην εύρεση της ευχαρίστησης στη ζωή και στην καλύτερη προσαρμογή σε δύσκολες καταστάσεις που μπορεί να συμβούν.

Ευρήματα ερευνών για το Νόημα (ζωής) σχετικά με την απασχολησιμότητα, τα αποτελέσματα στο χώρο εργασίας και τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

Οι Pratt και Ashforth (2003) υποδεικνύουν ότι όταν τα άρθρα σχετικά με την οργάνωση αναφέρονται στο «νόημα της δουλειάς», συνήθως αναφέρονται στο είδος του νοήματος που οι εργαζόμενοι αποκομίζουν από την εργασία τους (ως έννοια) είτε στο ύψος της σημασίας που του αποδίδουν (νόημα).

Οι θεωρητικοί έχουν εισαγάγει **ένα τριμερές μοντέλο επαγγελματικού προσανατολισμού**, προτείνοντας ότι τα άτομα τείνουν να βλέπουν την εργασία τους κυρίως ως δουλειά, σταδιοδρομία ή κλήση (Baumeister, 1991 · Bellah et al., 1985 · Schwartz, 1986, 1994 · Wrzesniewski κ.ά. , 1997). Οι άνθρωποι με προσανατολισμό στην εργασία

επικεντρώνονται στα υλικά οφέλη της δουλειάς τους και στον σχετικό αποκλεισμό άλλων μορφών σημασίας και εκπλήρωσης. Η εργασία είναι πρωτίστως μέσο για οικονομικές ικανότητες που τους επιτρέπουν να απολαμβάνουν το χρόνο τους και να αποκομίζουν οφέλη μακριά από τα εργασιακά πλαίσια. Συνήθως, τα συμφέροντα και οι φιλοδοξίες των ατόμων με επαγγελματικούς προσανατολισμούς εκφράζονται εκτός του τομέα της εργασίας (Wrzesniewski et al., 1997) και περιλαμβάνουν χόμπι και άλλα ενδιαφέροντα.

Αντίθετα, εκείνοι με *προσανατολισμούς σταδιοδρομίας* εργάζονται για τα οφέλη που οδηγούν στην προώθηση μέσω της οργανωτικής ή επαγγελματικής δομής (π.χ. ιεραρχία, επαγγελματικοί τίτλοι). Για όσους έχουν προσανατολισμούς σταδιοδρομίας, η αυξημένη αμοιβή, το κύρος και το στάτους που έρχονται με την προώθηση και την εξέλιξη αποτελούν το κυρίαρχο επίκεντρο της εργασίας. **Η πρόοδος φέρνει υψηλότερη αυτοεκτίμηση, αυξημένη ισχύ και υψηλότερη κοινωνική θέση** (Bellah et al., 1985).

Τέλος, είναι τα άτομα όπου ο επαγγελματικός προσανατολισμός δεν σχετίζεται με την οικονομική ανταμοιβή ή την πρόοδο, αλλά **με την ολοκλήρωση που τους παρέχει η δουλειά που κάνουν**. Εδώ, η εργασία, συνδέεται συνήθως με την πεποίθηση ότι το έργο συμβάλλει στο μεγαλύτερο καλό και κάνει τον κόσμο καλύτερο. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός θεωρείται ότι συνδέεται με την δουλειά και τα καθήκοντα του ατόμου, έτσι, διαχωρίζεται από ένα πιο συγκεκριμένο είδος προσανατολισμού, την ολοκλήρωση μέσω της εργασίας, η οποία δημιουργείται εσωτερικά και σχετίζεται με τον ψυχισμό του ατόμου.

Έχει δοθεί μεγάλη προσοχή στην έρευνα γύρω από τα θετικά χαρακτηριστικά που μπορούν να βοηθήσουν τους ανθρώπους να εξισορροπήσουν τους επαγγελματικούς τους ρόλους και τους ρόλους προσωπικής ζωής, μια ισορροπία που οδηγεί σε μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση. Τα αποτελέσματα των ερευνών δείχνουν ότι η ικανότητα των εργαζομένων να διαχειρίζονται και να εξισορροπούν την επαγγελματική και προσωπική (π.χ. οικογενειακή, κοινωνική) ζωή αντανακλά πλήρως τη σχέση μεταξύ θετικών προσανατολισμών και ικανοποίησης από την εργασία (Alessandri, Vecchione, Tisak, Deiana, Caria, & Caprara, Alessandri, Caprara & Tisak, 2012, Alessandri, Borgogni, Schaufeli, Caprara & Consiglio, 2015. Αυτό υποδηλώνει ότι τα θετικά χαρακτηριστικά προσανατολισμού χρησιμεύουν ως προσαρμοστικός προσωπικός πόρος που μπορεί να διευκολύνει την ικανότητα των εργαζομένων να εξισορροπούν τις απαιτήσεις εργασίας και μη και συνεπώς

να αυξάνουν την ικανοποίηση από την δουλειά τους. Μια πρόσφατη συστηματική έρευνα δείχνει ότι οι θετικές ψυχολογικές παρεμβάσεις που εφαρμόζονται στο οργανωτικό πλαίσιο είναι ελπιδοφόρες. Φαίνεται ότι ενισχύουν την ευημερία και τις επιδόσεις των εργαζομένων, καθώς και ότι μειώνουν το στρες, την εξάντληση, την κατάθλιψη και το άγχος (Meyers, van Woerkom, & Bakker, 2013).

Ο σκοπός και η έννοια της επαγγελματικής συμβουλευτικής αναπτύχθηκαν στο πλαίσιο της Θετικής Ψυχολογίας ως βασικά συστατικά της ευημερίας. Ο σκοπός ορίζεται ως **η αναγνώριση και η πρόθεση για την επίτευξη των στόχων που έχουν καθοριστεί ως σημαντικοί στη ζωή ενός ατόμου, ενώ το νόημα είναι η σημασία της ατομικής ύπαρξης** (Steger & Dik, 2010). Η αίσθηση του σκοπού και της σημασίας βοηθά στην **αντιστροφή των αρνητικών συναισθημάτων**, όπως η απελπισία και η απώλεια ελέγχου, αυξάνοντας παράλληλα την πιθανότητα επίτευξης των στόχων (McKnight & Kashdan, 2009).

Δεδομένου ότι η συμβουλευτική καριέρας και η συμβουλευτική σταδιοδρομίας συνήθως εκτελούνται κατά την εφηβεία και τη νεαρή ενηλικίωση, είναι ενδιαφέρον ότι μέχρι πρόσφατα δεν έχουν ερευνηθεί οι έννοιες του "σκοπού" και του "νοήματος" και το πώς ερμηνεύονται από τους ίδιους τους εφήβους. Σε μια ποιοτική έρευνα που διεξήχθη από τη McLaren (2011), κατά την οποία είκοσι έφηβοι ηλικίας 12-13, έλαβαν πληροφορίες σχετικά με έννοιες "έννοια" και "σκοπό" για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, οι απαντήσεις των εφήβων υπογραμμίζουν τη σημασία του νοήματος και του σκοπού για τη μελλοντική επαγγελματική τους ανάπτυξη. Τα αποτελέσματα αυτά αντανακλούν επίσης ότι οι έφηβοι είναι σε θέση να ανακαλύψουν το νόημα και τις προσκλήσεις μέσω παρεμβάσεων και να αποκομίσουν θετικά αποτελέσματα στη λήψη αποφάσεων και στην επιλογή της μελλοντικής σταδιοδρομίας τους.

Ο Dik και συνεργάτες (2014) πρότειναν ότι ο σκοπός και το νόημα στην εργασία μπορούν να αναπτυχθούν μέσα από έξι υπο-πεδία: **α) ισχυρά στοιχεία χαρακτήρα, β) θετικά συναισθήματα και ροή γ) ελπίδα και αισιοδοξία, δ) ευγνωμοσύνη, (ε) αναζήτηση εργασίας και (στ) κατανόηση και έκκληση για υλοποίηση (κλήση), (ζ) επιμέλεια.**

Η επαγγελματική ζωή είναι ένα από τα πεδία της ζωής όπου τα άτομα εκφράζουν τις δυνατότητές τους και εφαρμόζουν το νόημα και το σκοπό που είχε οριστεί προηγουμένως.

(Dik, Duffy, Allan, O'Donnell, Shim, & Steger, 2014). Όταν ένα άτομο θέτει επαγγελματικούς στόχους τότε πρέπει να λαμβάνονται σοβαρά υπόψη πέντε σημεία: **η ταυτότητα, η αυτο-αποτελεσματικότητα, η ικανότητα μεταγνώσης, ο πολιτισμός και οι υπηρεσίες**. Μέσα από τα παραπάνω, οι νέοι μπορούν να αναγνωρίσουν τις δυνατότητές τους σε αυτό που ορίζουν ως εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους με νόημα (Kosine, Steger, & Duncan, 2008). Οι προσεκτικά επιλεγμένες δραστηριότητες από το πεδίο της θετικής ψυχολογίας, όπως ο **“Καλύτερος Δυνατός Εαυτός”** (BPS, Sheldon & Lyubomirsky, 2006), συμβάλλουν στην ψυχολογική ευημερία, ενώ περιλαμβάνουν έναν σκοπό, έννοια, κατεύθυνση και ερμηνεία της ζωής (Schmuck & Sheldon, 2001). Επιπλέον, η εστίαση στην ενίσχυση της αυτοεκτίμησης της νεολαίας θεωρείται σημαντική καθώς επηρεάζει το κίνητρο επίτευξης (McLeod & Conway, 2005). **Η αυτογνωσία** είναι σημαντική για τους νέους να επιδιώκουν έναν στόχο και στις παρεμβάσεις συνδέουν το σκοπό και τη δράση. **Η αυτο-αποτελεσματικότητα** βοηθά τους εφήβους να αναπτύξουν προσδοκίες και να ρυθμίσουν τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά για να επιτύχουν τους στόχους τους. **Οι μέθοδοι VIA** (Peterson & Seligman, 2004) και οι Personal Values-Card-Sort (Miller, C'de Baca, Matthews & Wilbourne, 2001), χρησιμοποιήθηκαν επίσης στις παρεμβάσεις ώστε να ορίσουν τα αποτελέσματα από τη γνώση των ισχυρών χαρακτηριστικών σε σχέση με την ελπίδα, την ευημερία και την ποιότητα των στόχων.

Τα στοιχεία της έρευνας δείχνουν ότι η αισιοδοξία, η ελπίδα, η ροή και η ευγνωμοσύνη συνδέονται με την ευημερία, ενεργοποιούν θετικά συναισθήματα και φιλοδοξίες για θετικά αποτελέσματα και βοηθούν τους ανθρώπους να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες. Η υποκειμενική ευημερία αυξάνεται ανάλογα με τα συναισθήματα που έχει κανείς για τα χαρίσματα, τα επιτεύγματά του και τα αποκτήματα. Ο Emmons (2003), υποδηλώνει ότι τα οφέλη αυτά μεταφέρονται στο περιβάλλον εργασίας δημιουργώντας ένα θετικό κλίμα, βελτιώνοντας την παραγωγικότητα και εργασιακή ικανοποίηση.

Οι Emmons και McCullogh's, πρότειναν ότι με την εφαρμογή ενός βαθμού ευγνωμοσύνης στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας μπορεί να βοηθήσει τον εργαζόμενο να βρει νόημα, σκοπό, θετική επανερμηνεία, να επικεντρωθεί στις θετικές πτυχές της εργασίας, να δημιουργήσει θετικές εργασιακές σχέσεις και να διαχειριστεί αποτελεσματικά το άγχος στο χώρο εργασίας (Dik κ.ά., 2014).

Η αισιοδοξία σχετίζεται με τη θετική προδιάθεση για το μέλλον. Ενσωματώνει ανθεκτικότητα και προσαρμοστικότητα προστατεύοντας από την κατάθλιψη και την απόγνωση. Το πρόγραμμα «**Χτίζοντας Ελπίδα για το Μέλλον**» (Marques, Lopez, & Pais-Ribeiro, 2011) σχεδιάστηκε για να ενισχύσει την ελπίδα, αλλά και την αυτοεκτίμηση, την ψυχική υγεία και τις σχολικές επιδόσεις. Η αυξημένη ικανοποίηση από τη ζωή προέρχεται από την ελπίδα και την επίτευξη των στόχων. Η αύξηση της ελπίδας σε ένα επαγγελματικό πλαίσιο, συνδέεται με μεγαλύτερη βεβαιότητα (Hurley, 2004), στόχευση και αποτελεσματικότητα (Betz, Hammond, & Multon, 2005).

Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι *η ελπίδα συνδέεται με την βιωσιμότητα κατά την είσοδο στην αγορά εργασίας, την καλύτερη απόδοση, μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία και θετικά αποτελέσματα που σχετίζονται με την εργασία* (Sumsion, 2007). Σε μια έρευνα του Lapan (2004), 132 μαθητές, κλήθηκαν να συσχετίσουν τις ικανότητές τους σύμφωνα με το **Integrative Contextual Model of Career Development** (ένα μοντέλο που δίνει έμφαση στην επαγγελματική ανάπτυξη μέσω της ανάπτυξης θετικών προσδοκιών και ανάπτυξης ταυτότητας) και να εκτιμήσουν την ελπίδα και το ρόλο της στην επαγγελματική τους ανάπτυξη. Διαπιστώθηκε ότι η ελπίδα παρακινεί τους μαθητές να επιτύχουν τους στόχους τους. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι οι προϋπάρχουσες γνώσεις και δεξιότητες στην επαγγελματική ανάπτυξη μαζί με την ελπίδα και τη δέσμευση για επίτευξη ενός στόχου, αποτελούν σημαντικούς παράγοντες για ένα επιτυχημένο αποτέλεσμα.

Παρόμοια αποτελέσματα προτείνονται και από άλλα ερευνητικά δεδομένα, καθώς διαπιστώθηκε ότι η ελπίδα και η αισιοδοξία συνδέονται άμεσα με τις προσδοκίες που σχετίζονται με την επίτευξη στόχων (Massey, Gebhardt, & Garnefski, 2009). Αυτά τα δεδομένα υποδηλώνουν επίσης ότι ο καθορισμός στόχων και οι μέθοδοι επίτευξης στόχου είναι δεξιότητες που μπορούν να αναπτυχθούν με την εξάσκηση και μπορούν να σχετίζονται με την αυτοεκτίμηση και τις αυτοκατευθυνόμενες αποφάσεις

Η σύνεση φαίνεται να συνδέεται με το περιβάλλον εργασίας και τους στόχους που θέτει ο εργαζόμενος. Η σύνεση ορίζεται ως μια διαδικασία όπου το άτομο έχει πλήρη επίγνωση των σκέψεών του, των συναισθημάτων του, αλλά συγχρόνως είναι πλήρως εδραιωμένο στην παρούσα στιγμή, γνωστή και ως "**εδώ και τώρα**". Ταυτόχρονα, το άτομο έχει πλήρη επίγνωση του περιβάλλοντός του χωρίς να αισθάνεται αφηρημένο ή ενοχλημένο, καθώς βιώνει την αποδοχή, την περιέργεια και τη προσωπική άνθηση (Kabat-Zinn, 2003).

Η εφαρμογή της σύνεσης αφορά την εστίαση στην παρούσα στιγμή. Με την άσκηση της προσοχής μπορεί κανείς να επιτύχει σταδιακά την ενδοσκόπηση και την κατανόηση της φύσης των σκέψεων και των συναισθημάτων. Καθώς το άτομο αποκτά σοφία και γαλήνη, ακολουθεί τη γνώση της πραγματικής φύσης του εαυτού και της πραγματικότητας.

Εστιάζοντας στο σκοπό, η έρευνα υπογραμμίζει τη σημασία των αντιλήψεων των ατόμων για τη σημασία της δουλειάς τους– με την έννοια το ότι βιώνουν ή εξυπηρετούν ένα αίσθημα σκοπού μέσα από την εργασιακή τους προσπάθεια– συμβάλλοντας στην εμπειρία της ουσιαστικής εργασίας. Για παράδειγμα, ένα άτομο που κάνει την εργασία που θεωρεί σημαντική για την κοινωνία ή την κοινότητά της είναι πιθανό να αντιληφθεί ότι η εργασία είναι σημαντική και εξυπηρετεί έναν ευρύτερο σκοπό και επομένως είναι πιο ουσιαστικής (Grant, 2008b, Wrzesniewski, 2003).

Συμπερασματικά, λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη όλες τις πληροφορίες που αναφέρθηκαν παραπάνω, φαίνεται ότι το νόημα της ζωής τα σχετικά συστατικά του μπορούν να διευκολύνουν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, να προάγουν την ικανοποίηση από την εργασία, να ενισχύσουν την εμπλοκή των εργαζομένων και να χρησιμεύσουν ως πολύτιμα εργαλεία κατά τη διάρκεια συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Μια ανεπτυγμένη νοοτροπία μειώνει την αβεβαιότητα σχετικά με την εύρεση εργασίας, τα αισθήματα ανασφάλειας και τις ανησυχίες για τις σύγχρονες αλλαγές (Jacobs & Blustein, 2008). Ενδεικτικά, μετά την εφαρμογή ενός προγράμματος έξι εβδομάδων σε ενήλικες διαπιστώθηκε σημαντική βελτίωση του εργασιακού άγχους (Klatt, Buckworth, & Malarkey, 2009). Παρατηρήθηκαν επίσης θετικά αποτελέσματα σχετικά με την ικανοποίηση από την εργασία και τη συναισθηματική κούραση που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε εξάντληση (Hulsheger, Alberts, Feinholdt, & Lang, 2012). Αφορά επίσης τις επιλογές σταδιοδρομίας που διευκολύνουν τη λήψη αποφάσεων. Οι απαισιόδοξες σκέψεις, το άγχος της αβεβαιότητας, η εμπλοκή με το παρελθόν και το μέλλον, μειώνονται. Έτσι επιτυγχάνεται ένας καλύτερος αυτοέλεγχος, εσωτερική κινητοποίηση και καλύτερη επαγγελματική ταυτότητα (Zhang, 2011).

Παραπομπές

- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W. B., Caprara, G. V., & Consiglio, C. (2015). From positive orientation to job performance: The role of work engagement and self-efficacy beliefs. *Journal of Happiness Studies, 16*, 767-788.
- Alessandri, G., Caprara, G. V., & Tisak, J. (2012a). A unified latent curve, latent state-trait analysis of the developmental trajectories and correlates of positive orientation. *Multivariate Behavioral Research, 47*(3), 341-368.
- Alessandri, G., Caprara, G. V., & Tisak, J. (2012b). The unique contribution of positive orientation to optimal functioning: Further explorations. *European Psychologist, 17*(1), 44-54. doi:10.1027/1016-9040/a000070
- Alessandri, G., Vecchione, M., Tisak, J., Deiana, G., Caria, S., & Caprara, G. V. (2012). The utility of positive orientation in predicting job performance and organisational citizenship behaviors. *Applied Psychology, 61*(4), 669-698.
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology, 5*(2), 278-308.
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Saboe, K. N., Cho, E., Dumani, S., & Evans, S. (2012). Dispositional variables and work-family conflict: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 17-26.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(2), 151-169.
- Aryee, S., Srinivas, E. S., & Tan, H. H. (2005). Rhythms of life: Antecedents and outcomes of work-family balance in employed parents. *Journal of Applied Psychology, 90*, 132-146.

- Auhagen, A. E. (2000). On the psychology of meaning of life. *Swiss Journal of Psychology*, 59,34-48.
- Betz, N. E., Hammond, M. S., & Multon, K. D. (2005). Reliability and validity of five-level response continua for the career decision self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 13, 131-149.
- Blazer, J. A. (1973). The relationship between meaning in life and fear of death. *Psychology (Savannah, Ga.)*, 10, 33-34.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (1998). *On the self-regulation of behavior*. Cambridge, United Kingdom: Cambridge University Press.
- Compton, W. C. (2000). Meaningfulness as a mediator of subjective well-being. *Psychological Reports*, 87, 156-160.
- Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65-78.
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses job satisfaction: The role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18, 35-43.
- Davis, C. G., Nolen-Hoeksema, S. & Larson, J. (1998). Making sense of loss and benefiting from the experience: two construals of meaning. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 561-574.
- Debats, D. L. (1996). Meaning in life: Clinical relevance and predictive power. *British Journal of Clinical Psychology*, 35, 503-516
- Debats, D. L., Drost, J., & Hansen, P. (1995). Experiences of meaning in life: A combined qualitative and quantitative approach. *British Journal of Psychology*, 86(3), 359- 376.
- Desormeaux, L. (2000). Meaning: Relationship to coping mechanisms and well-being. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences & Engineering*, 61, 3274.

- Dik, B., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., & Steger, M. F. (2014). Purpose and meaning in career development applications. *The Counseling Psychologist* (43), 558-585.
- Emmons, R., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 377-389.
- Frankl, V. (1967). *Psychotherapy and Existentialism. Selected Papers on Logotherapy*. New York: Simon & Schuster.
- Frankl, V. (1984, 1992). *Man's search for meaning*. New York: Pocket Books.
- Frankl, V. (1962, 1988). *The Will to Meaning. Foundations and Applications of Logotherapy*. New York: Nal Penguin.
- Frankl, V. E. (1986, 2004). *The doctor and the soul: From psychotherapy to logotherapy*. London: Souvenir. N.Y. Vintage Books.
- Folkman, S. (1997). Positive psychological states and coping with severe stress. *Social Science and Medicine*, 45, 1207-1221.
- Folkman, S. K., & Moskowitz, J. T. (2000). Positive affect and the other side of coping. *American Psychologist*, 55, 647-654.
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimize health and well-being. *Prevention and Treatment*, 3, Retrieved from: <http://journals.apa.org/prevention/volume3/pre003001a.htm>
- Frone, M. R., Russell, M., Grandey, A. A., & Cropanzano, R. (1999). The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 350-370.
- Fisher, G. G. (2002). Work/personal life balance: A construct development study. *Dissertation Abstracts International: B. The Sciences and Engineering*, 63(1), 548 - 575.

- Grygielsky, M. (1984). Meaning in life and hopelessness: Interrelationships and intergroup differences. *Polish Psychological Bulletin*, 15, 277-284.
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7, 2. 97–109.
- Harvey, L. (2017). *On Employability*. Retrieved 20 February 2017. Wikipedia.
- Hawkins, P. (1999). *The Art of Building Windmills. Career tactics for the 21st Century*. Liverpool: GIEU.
- Hillage, J. and Pollard, E. (1998) *Employability: Developing a Framework for Policy Analysis*. Department for Education and Employment, London. ISBN 978-0-85522-889-7. OCLC 42311422.
- Hobfoll, S. E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged settings. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 116-122.
- Hutzell, R. R. (1984). Logoanalysis for alcoholics. *International Forum for Logotherapy*, 7(1), 40-45.
- Hulsheger, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2012). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 98 (2), 310-325.
- Hurley, J. (2004). The effects of dispositional hope on coping with career indecision in a sample of undergraduate students. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*, 65 (2), 1040B.
- Jacobs, S. J., & Blustein, D. L. (2008). Mindfulness as a coping mechanism for employment uncertainty. *The Career Development Quarterly*, 57, 174-180.
- Kabat-Zinn, J. (2003). Mindfulness-based interventions in context: past, present, and future. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 10, 144-156.
- Kass, J. D., Friedman, R., Leserman, J., Caudill, M., Zuttermeister, P. C., & Benson, H. (1991). An Inventory of Positive Psychological Attitudes with potential

- relevance to health outcomes: validation and preliminary testing. *Behavioral Medicine*, 17,121-129.
- King, L. A., & Napa, C., K. (1998). What makes a life good? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 156–165.
- Klatt, M. D., Buckworth, J., & Malarkey, W. B. (2009). Effects of low-dose mindfulness-based stress reduction (MBSR-ld) on working adults. *Health Education & Behavior*, 36, 601-614.
- Kosine, N. R., Steger, M., & Duncan, S. (2008). Purpose-Centered Career Development: A Strengths-Based Approach to Finding Meaning and Purpose in Careers. *Professional School Counseling* , 12 (2), 133-136.
- Labelle, R., Alain, M., Bastin, E., Bouffard, L., Dube, M., & Lapierre, S. (2001). Well-being and psychological stress: Toward a hierarchical, cognitive-affective model in mental health. *Revue Quebecoise de Psychologie*, 22, 71-87.
- Lapan, R. T. (2004). *Career development across the K-16 years: Bridging the present to satisfying and successful futures*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Langle, A. (1992). What are we Looking for when we Search for Meaning? *Ultimate Reality and Meaning I*, 306-314.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- MacLeod, A., & Conway, C. (2005). Well-being and the anticipation of the future positive experiences: The role of income, social networks and planning ability. *Cognition & Emotion* (19), 357-374.
- Marques, S. C., Lopez, S. W., & Pais-Ribeiro, J. L. (2011). “Building hope for the future”: A program to foster strengths in middle-school students. *Journal of Happiness Studies* , 12 (1), 139-152.
- Maddi, S. R. (1967). The existential neurosis. *Journal of Abnormal Psychology*, 72, 311-325.

- Massey, E. K., Gebhardt, W. A., & Garnefski, N. (2009). Self-generated goals and goal process appraisals: relationships with sociodemographic factors and well-being. *Journal of Adolescence*, 32 (3), 501-518.
- McLaren, M. (2011). *The role of Meaning and Purpose in the Career Development of Adolescents: A Qualitative Study*. Colorado: Colorado State University.
- McKnight, P. E., & Kashdan, T. B. (2009). Purpose in life as a system that creates and sustains health and well-being: an integrative, testable theory. *Review of General Psychology*, 13, 242-251.
- Meyers, M.C., Woerkom, M. van, & Bakker, A. (2013). The added value of the positive: A literature review of positive psychology interventions in organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 22(5), 618-632.
- Molcar, C. C., & Stuempfig, D. W. (1988). Effects of world view on purpose in life. *The Journal of Psychology*, 122, 365-371.
- Miller, W. R., C'de Baca, J., Matthews, D. B., & Wilbourne, P. L. (2001). *Personal values card sort*. University of New Mexico.
- Newcomb, M. D., & Harlow, L. L. (1986). Life events and substance use among adolescents: Mediating effects of perceived loss of control and meaninglessness in life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 564-577.
- Nikandrou, I., Panayotopoulou, L., & Apospori, E. (2008). The impact of individual and organizational characteristics on work-family conflict and career outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 576-598.
- Pearson, B.F. Sheffield, B. F. (1974). Purpose in life and the Eysenck Personality Inventory. *Journal of Clinical Psychology*, 30, 562-564.
- Pearson, B. F. & Sheffield, B.F.(1989). Psychoticism and purpose in life. *Personality and Individual Differences*, 10, 1321-1322.
- Peterson, R., & Seligman, M. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook of classification*. New York, NY: Oxford University Press.

- Pilecka, B. (1985). Selected personality predictors of renewed suicide attempts in young people. *Polish Psychological Bulletin*, 16(2), 99-108.
- Reker, G. T. (1977) The Purpose-In-Life Test in an inmate population: An empirical investigation. *Journal of Clinical Psychology*, 33(3), 688-693.
- Reker, G. T., Peacock, E.J., & Wong, P. T. P. (1987). Meaning and Purpose in Life and Well-being: a Life-span Perspective. *Journal of Gerontology*, 42, 44-49.
- Robak, R. W., & Griffin, P. W. (2000). Purpose in life: What is its relationship to happiness, depression, and grieving? *North American Journal of Psychology*, 2, 113-119.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369-386.
- Schmuck, P., & Sheldon, K. M. (2001). *Life goals and well-being. Towards a positive psychology of human striving*. Seattle: Hogrefe-Huber.
- Sheldon, K., & Lyubomirsky, S. (2006). Achieving Sustainable Gains in Happiness: Change your actions, not your circumstances. *Journal of Happiness Studies*, 1(7), 55-86.
- Steger, M., & Dik, B. J. (2010). Work as Meaning: An individual and Organizational benefits of engaging in meaningful work. Στο P. Linley, S. Harrington, & N. Page, *Oxford handbook of positive psychology and work* (131-142). Oxford: Oxford University Press.
- Sumsion, J. (2007). Sustaining the employment of early childhood teachers in long day care: A case for robust hope, critical imagination and critical action. *Asia- Pacific Journal of Teacher Education*, 35, 311-327.
- Sung, Y., Turner, S. L., & Kaewchinda, M. (2011). Career development skills, outcomes and hope among college students. *Journal of Career Development*, 40 (2), 127-145.
- Zhang, Q. (2011). *The role of dispositional mindfulness on occupational engagement and emotional career indecision among college students*. ProQuest Dissertations and Theses: Southern Illinois University.

- Sappington, A. A., Bryant, J., & Oden, C. (1990). An experimental investigation of Viktor Frankl's theory of meaningfulness in life. *International Forum for Logotherapy*, 13(2), 125-130.
- Scannell, E. D., Allen, F. C. L., & Burton, J. (2002). Meaning in life and positive and negative well-being. *North American Journal of Psychology*, 4(1), 93-112.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2003). Self-regulatory processes and responses to health threats: Effects of optimism on well-being. In J. Suls & K. A. Wallston (Eds.), *Social psychological foundations of health and illness* (pp. 395-428). Malden, MA: Blackwell.
- Shaughnessy, M. F. & Evans, R. (1987). The meaningful personality. *International Forum for Logotherapy*, 10(1), 46-49.
- Shek, D. T. L. (1992). Meaning in life and psychological well-being: An empirical study using the Chinese version of the Purpose in Life Questionnaire. *The Journal of Genetic Psychology*, 153, 185-200.
- Underhill, S. C. (1991). *Personal meaning and personal optimism: Interactive moderators of life event stress and daily hassles in older adults*. Honours Thesis, Trent University, Peterborough, ON.
- Westgate, C.E. (1996) Spiritual Wellness and Depression. *Journal of Counseling & Development*, 75, 26-35.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. New York, NY, US: Basic Books.
- Zika, S. and Chamberlain, K. (1992) On the relation between meaning in life and subjective well-being. *British Journal of Psychology*, 83, 133-145.
- Κλεφτάρας, Γ., & Ψαρρά, Ε. (2013). Νόημα Ζωής: Παραγοντική δομή κλίμακας και ψυχολογική ευεξία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 102, 59-74.
- Τσίρκας, Κ. (2017). *Προσέγγιση της απασχολησιμότητας από την πλευρά του εργαζόμενου και της επιχείρησης*. Διπλωματική εργασία, Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών MBA Επιχειρήσεων Τροφίμων. Πανεπιστήμιο Πατρών.