

ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



ΣΧΟΛΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΚΑΙ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ»

ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΘΕΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ

Η αποτελεσματικότητα μίας πιλοτικής διαδικτυακής παρέμβασης
βασισμένης στα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα
σε φοιτητικό πληθυσμό

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Ελένη Σταυροπούλου
(ΑΜ: 0620Μ017)

Αθήνα, 2022

Τριμελής Επιτροπή

Αναστάσιος Σταλίκας, Καθηγητής της Μεθοδολογίας της Έρευνας στην Κλινική Ψυχολογία, Τμήμα Ψυχολογίας, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών (Επιβλέπων)

Χρήστος Πεζηρκιανίδης, Διδάκτωρ Θετικής και Συμβουλευτικής Ψυχολογίας Παντείου Πανεπιστημίου

Δημήτριος Θεοδοσιάκης, Διδάκτωρ Ψυχολογίας Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Ελένη Σταυροπούλου, 2022

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας διπλωματικής εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειον Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

Περίληψη	6
Abstract	7
Θετική Ψυχολογία.....	8
Το σύγχρονο ρεύμα της Θετικής Ψυχολογίας.....	8
Ευ ζην: η έννοια- στόχος της Θετικής Ψυχολογίας	8
Το ευ ζην μέσα από τον φακό της Θετικής Ψυχολογίας.....	8
Το μοντέλο PERMA για το ευ ζην.....	10
Θετικά συναισθήματα.....	10
Δέσμευση.....	11
Θετικές σχέσεις.....	11
Νόημα ζωής.	12
Επιτεύγματα.....	12
Ικανοποίηση από τη ζωή.....	12
Η ικανοποίηση από τη ζωή υπό το πρίσμα της Θετικής Ψυχολογίας.....	12
Εσωτερικό κάλεσμα.....	13
Ορίζοντας το εσωτερικό κάλεσμα.....	13
Τα θετικά αποτελέσματα της βίωσης ενός εσωτερικού καλέσματος στον φοιτητικό πληθυσμό.....	15
Δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα.....	16
Τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα μέσα από τον φακό της Θετικής Ψυχολογίας.....	16
Κατηγοριοποίηση «Αξίες εν Δράση» των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα	17
Η σχέση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα με το ευ ζην, την ικανοποίηση από τη ζωή και το εσωτερικό κάλεσμα	19
Θετικές παρεμβάσεις ενίσχυσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα	22
Η παρούσα έρευνα	25
Ερευνητικός σκοπός και Υποθέσεις.....	25
Μέθοδος.....	26
Συμμετέχοντες και διαδικασία	26
Ψυχομετρικά εργαλεία	28
Διαδικασία και Περιεχόμενο Παρέμβασης	30
Στατιστική ανάλυση	33

Αποτελέσματα.....	34
Προκαταρκτικοί έλεγχοι	34
Κύριοι έλεγχοι.....	35
Ανάλυση Διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης (2x2) Επαναλαμβανόμενων	
Μετρήσεων.....	35
Ανάλυση Διακύμανσης μονής κατεύθυνσης Επαναλαμβανόμενων Μετρήσεων	38
Έλεγχοι με το κριτήριο t για εξαρτημένα δείγματα.....	39
Έλεγχοι με το κριτήριο t για ανεξάρτητα δείγματα.....	40
Συζήτηση.....	41
Συνεισφορά των αποτελεσμάτων	45
Περιορισμοί και μελλοντικές κατευθύνσεις.....	46
Βιβλιογραφία	49
Ελληνόγλωσση.....	49
Ξενόγλωσση	49
Παράρτημα.....	67

Πίνακες

Πίνακας 1. Οι αρετές και τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα, κατά την κατηγοριοποίηση VIA.....	18
Πίνακας 2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του συνολικού δείγματος.....	27
Πίνακας 3. Συσχετίσεις μεταξύ των ερωτημάτων της ελληνικής και της αρχικής αγγλικής εκδοχής του εργαλείου Career Calling Scales for Emerging Adults.....	29
Πίνακας 4. Έλεγχος κανονικότητας της κατανομής των δεδομένων Shapiro- Wilk της ομάδας ελέγχου ($n= 13$), για όλες τις μεταβλητές στις δύο μετρήσεις.....	34
Πίνακας 5. Έλεγχος κανονικότητας της κατανομής των δεδομένων Shapiro- Wilk της ομάδας παρέμβασης ($n= 12$), για όλες τις μεταβλητές στις τρεις μετρήσεις.....	34
Πίνακας 6. Αποτελέσματα των ελέγχων του στατιστικού κριτηρίου t για ανεξάρτητα δείγματα, για τον έλεγχο των διαφορών των μέσων όρων όλων των μεταβλητών ανάμεσα στην ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης, στην πρώτη μέτρηση.....	35
Πίνακας 7. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών της ομάδας παρέμβασης ($n= 12$) στις τρεις μετρήσεις.....	38
Πίνακας 8. Αποτελέσματα των post hoc bonferroni αναλύσεων για τον κατά ζεύγη έλεγχο της επίδρασης της παρέμβασης σε κάθε μεταβλητή της ομάδας παρέμβασης..	39

Πίνακας 9. Αποτελέσματα των ελέγχων του στατιστικού κριτηρίου t για εξαρτημένα δείγματα, για τον έλεγχο των διαφορών μέσω των όρων των μεταβλητών της ομάδας ελέγχου ($n=13$) μεταξύ των δύο μετρήσεων.....39

Πίνακας 10. Αποτελέσματα των ελέγχων του στατιστικού κριτηρίου t για ανεξάρτητα δείγματα, για τον έλεγχο των διαφορών μέσω των όρων όλων των μεταβλητών, ανάμεσα στην ομάδα ελέγχου και την παρέμβασης στη δεύτερη μέτρηση.....40

Εικόνες

Εικόνα 1. Η επίδραση του χρόνου στο μέσο όρο του ευ ζην για την ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης.....36

Εικόνα 2. Η επίδραση του χρόνου στο μέσο όρο του εσωτερικού καλέσματος για την ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης.....36

Εικόνα 3. Η επίδραση του χρόνου στο μέσο όρο των δυνατών στοιχείων χαρακτήρα για την ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης.....37

Εικόνα 4. Η επίδραση του χρόνου στο μέσο όρο της ικανοποίησης από τη ζωή για την ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης.....37

Περίληψη

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν η πιλοτική εφαρμογή και διερεύνηση της αποτελεσματικότητας μίας διαδικτυακής θετικής παρέμβασης, με τίτλο «Ποια είναι η δική σου υπερδύναμη;», η οποία στόχευε στην ενίσχυση του ευ ζην, της ικανοποίησης από τη ζωή και του εσωτερικού καλέσματος για την επιλογή καριέρας προπτυχιακών φοιτητών, μέσα από την αξιοποίηση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα τους. Εικοσιπέντε φοιτητές Ελληνικών Πανεπιστημίων συμμετείχαν στην έρευνα και κατανεμήθηκαν στις ομάδες ελέγχου και παρέμβασης. Οι δεκατρείς συμμετέχοντες της ομάδας ελέγχου δε συμμετείχαν σε καμία παρέμβαση, ενώ οι δώδεκα συμμετέχοντες της πειραματικής ομάδας παρακολούθησαν το πρόγραμμα ομαδικής συμβουλευτικής σε έξι εβδομαδιαίες διαδικτυακές συναντήσεις. Όλοι οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια αυτο-αναφοράς (Ερωτηματολόγιο PERMA Profiler, Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή, Κλίμακα Εργασιακού Καλέσματος για τους Αναδυόμενους Ενήλικες, Values in Action- 114GR) πριν και αμέσως μετά την παρέμβαση, ενώ η πειραματική ομάδα συμπλήρωσε τα ερωτηματολόγια και ένα μήνα αργότερα. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η ομάδα παρέμβασης ανέφερε αυξημένα επίπεδα του ευ ζην, του εσωτερικού καλέσματος και των δυνατών στοιχείων χαρακτήρα, πλην της ικανοποίησης από τη ζωή, μετά τη λήξη του προγράμματος, τα οποία διατηρήθηκαν έως και ένα μήνα αργότερα. Επιπλέον, η ομάδα ελέγχου δε σημείωσε σημαντική διαφορά σε καμία από τις ερευνητικές μεταβλητές, μετά το τέλος της παρέμβασης. Τα ευρήματα της μελέτης υποδεικνύουν πως μία διαδικτυακή θετική παρέμβαση δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, διάρκειας έξι εβδομάδων, δύναται να εφαρμοστεί σε φοιτητές με θετικά αποτελέσματα, τα οποία αφορούν στην ενίσχυση του ευ ζην, καθώς και του εσωτερικού καλέσματος, που αναζητούν ή βιώνουν κατά την επιλογή της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Περαιτέρω έρευνες στο ίδιο πεδίο είναι απαραίτητες, προκειμένου να διερευνηθεί η σταθερότητα των αποτελεσμάτων και η δυνατότητα ενσωμάτωσης ανάλογων προγραμμάτων στην εκπαιδευτική διαδικασία.

Λέξεις- κλειδιά: δυνατά στοιχεία χαρακτήρα, ευ ζην, εργασιακό κάλεσμα, διαδικτυακές παρεμβάσεις, φοιτητές Πανεπιστημίου

**The effectiveness of a pilot internet-delivered intervention
based on character strengths among university students**

Eleni Stavropoulou

Abstract

The purpose of this study was the pilot implementation and investigation of the effectiveness of an internet-delivered positive intervention, called "What is your superpower?", which aimed to enhance well-being, satisfaction with life and career calling among undergraduate university students, through the utilization of their character strengths. Twenty-five Greek University students participated in the research and were divided into control and intervention groups. The thirteen participants in the control group did not participate in any intervention, while the twelve participants in the experimental group attended the group counseling program, which consisted of six weekly online meetings. All participants completed self-report questionnaires (PERMA Profiler, Satisfaction with Life Scale, Career Calling Scale for Emerging Adults, Values in Action- 114GR) before and after the intervention, while the experimental group completed the questionnaires also a month later. The results showed that the intervention group reported increased levels of well-being, career calling and character strengths, except for satisfaction with life, after the end of the program, that were maintained up to one month later. In addition, the results revealed that the control group reported no significant difference in any of the research variables, after the program. The findings of the present study suggest that a six-week internet-delivered character strengths positive intervention could be offered to university students to promote well-being and enhance the inner calling that they search or experience about their career choice. Further research is required in this field to investigate the stability of the results and also the possibility of integrating similar interventions in the educational process.

Keywords: character strengths, well-being, career calling, internet-delivered interventions, university students

Θετική Ψυχολογία

Το σύγχρονο ρεύμα της Θετικής Ψυχολογίας

Η Θετική Ψυχολογία, ως ένας σύγχρονος και ταχύτατα εξελισσόμενος κλάδος της Ψυχολογίας, αποτελεί την επιστημονική και εφαρμοσμένη προσέγγιση για την ανακάλυψη των δυνατοτήτων των ανθρώπων και την προώθηση της θετικής λειτουργίας τους (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000. Γαλανάκης & συν., 2011). Ιδρύθηκε το 1998 από τον Martin Seligman ως διακριτός κλάδος της Αμερικανικής Ψυχολογικής Εταιρίας (APA) και σκοπός της είναι να μελετήσει, να αναγνωρίσει και να ενισχύσει τις συνθήκες και διαδικασίες που συμβάλλουν στην άνθηση και τη βέλτιστη λειτουργικότητα των ανθρώπων, των ομάδων και των οργανισμών (Gable & Haidt, 2005). Η έρευνα της Θετικής Ψυχολογίας εστιάζει σε τρία διαφορετικά επίπεδα, το υποκειμενικό, το ατομικό και το συλλογικό (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000), περιλαμβάνοντας τις θετικές ατομικές εμπειρίες, τον «θετικό χαρακτήρα» και τους θετικούς θεσμούς αντίστοιχα (Boniniwell, 2012. Seligman, 2002). Μάλιστα, το ενδιαφέρον για πρακτικές μεθόδους ενίσχυσης της ευζωίας οδήγησε τους ερευνητές στη δημιουργία προγραμμάτων, που στοχεύουν στη βίωση θετικών συναισθημάτων και την καλλιέργεια συμπεριφορών και γνωστικών λειτουργιών, γνωστών ως παρεμβάσεων θετικής ψυχολογίας (PPIs, Sin & Lyubomirsky, 2009). Αξίζει, τέλος, να αναφερθεί πως, με το πέρασμα των χρόνων και σε απάντηση στην κριτική που δέχτηκε περί της μονομερούς εστίασής της στο θετικό, γεννήθηκε ένα δεύτερο κύμα έρευνας, το οποίο, βάσει της παραδοχής πως το ευ ζην και τα συστατικά του αποτελούνται από δύο άρρηκτα συνδεδεμένους πόλους, τον θετικό και τον αρνητικό, εστιάζει στις ευεργετικές συνέπειες που μπορούν να προκύψουν για το άτομο και από τις δύο πλευρές της ανθρώπινης ύπαρξης, όσο και από τη σύνθεσή τους (Ivtzan και συν., 2018. Lomas, 2016. Lomas & Ivtzan, 2016).

Ευ ζην: η έννοια- στόχος της Θετικής Ψυχολογίας

Το ευ ζην μέσα από τον φακό της Θετικής Ψυχολογίας

Το ευ ζην αποτέλεσε και αποτελεί μία βασική έννοια για τον κλάδο της Θετικής Ψυχολογίας, με βάση την παραδοχή πως οι άνθρωποι έχουν την δυνατότητα να ακμάσουν και να αναπτυχθούν, να οδηγηθούν στην ψυχική άνθηση. Μάλιστα, έχει μελετηθεί εκτενώς και έχουν προταθεί διάφορα μοντέλα και θεωρίες, οι οποίες, ανάλογα με το υπόβαθρο και την προσέγγιση των ερευνητών, φωτίζουν διαφορετικές πτυχές αυτής της εννοιολογικής κατασκευής. (Diener, 2009. Gasper, 2010.).

Ήδη από την αρχαία Ελλάδα, η ευζωία αποτέλεσε πεδίο μελέτης, με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν δύο κύριοι φιλοσοφικοί προσανατολισμοί, που είναι εμφανείς και στην έρευνα της θετικής ψυχολογίας, η ηδονιστική και η ευδαιμονική προσέγγιση. Αφενός, η ηδονιστική προσέγγιση αφορά στην αναζήτηση της ευχαρίστησης και της απόλαυσης, ελαχιστοποιώντας τον πόνο (Diener, 2009. Huta, 2016. Miquelon & Vallerand, 2008), αφετέρου η ευδαιμονική περιγράφει έναν τρόπο ζωής, όπου τα άτομα προσπαθούν να κατακτήσουν το ευ ζην, χρησιμοποιώντας τα ταλέντα τους και δημιουργώντας νόημα (Huta, 2016. Waterman, 2008). Αν και η σχέση μεταξύ των δύο προσεγγίσεων είναι θετική (Huta & Ryan, 2010. Huta, 2016. Vittersø & Sørholt, 2011) και οι όροι εννοιολογικά αλληλεπικαλύπτονται (Waterman και συν., 2008), παραμένουν δύο διακριτές και φιλοσοφικά αντίθετες ερμηνείες. Ωστόσο, σύμφωνα με τους Henderson και Knight (2012), καμία εκ των δύο προσεγγίσεων δεν αποτελεί από μόνη της πλήρη ερμηνεία της έννοιας της ευζωίας, ώστε συνίσταται ο συνδυασμός τους να αξιοποιείται κατά τη μελέτη και αξιολόγηση της συγκεκριμένης μεταβλητής.

Ήδη από τη γέννηση της Θετικής Ψυχολογίας, ο Martin Seligman τόνισε τη σημασία της απόλαυσης στη ζωή και διατύπωσε τη θεωρία της Αυθεντικής Ευτυχίας (2002). Σύμφωνα με αυτή, η ευτυχία επιτυγχάνεται μέσα από τον συνδυασμό τριών στοιχείων: τη βίωση θετικών συναισθημάτων, την αναγνώριση και αξιοποίηση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα και την παρουσία νοήματος στη ζωή (Seligman, 2002). Μια ζωή κατευθυνόμενη από θετικά συναισθήματα, όπως η ευχαρίστηση, το ενδιαφέρον, ο ενθουσιασμός και η γαλήνη, συνιστά μια ευχάριστη ζωή, υπό την έννοια του ηδονισμού και της ικανοποίησης των καθημερινών απολαύσεων. Ωστόσο, όταν το άτομο βιώνει θετικά συναισθήματα και, ταυτόχρονα, δύναται να αναγνωρίσει και να αξιοποιήσει τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα του, τότε οδηγείται σε μία κατάσταση ψυχολογική ροής, χάνει δηλαδή την αίσθηση του χρόνου και της αυτεπίγνωσης κατά τη διάρκεια μιας διαδικασίας, στην οποία έχει απορροφηθεί και δεσμευτεί. Σύμφωνα με τον Seligman (2002), όλοι οι άνθρωποι μπορούν να αναπτύξουν δεσμευση σε σχέση με μια δραστηριότητα, ώστε είναι χρήσιμο να προσδιορίσουν ποιες είναι αυτές οι δραστηριότητες και ποια χαρακτηριστικά δύνανται να ευνοήσουν μία τέτοια συμπεριφορά. Τέλος, όταν το άτομο, βιώνοντας θετικά συναισθήματα και αξιοποιώντας τα δυνατά του στοιχεία, έχει την αίσθηση πως η ζωή του έχει συγκεκριμένο νόημα και σκοπό και κατευθύνει τους στόχους του προς αυτήν την κατεύθυνση, είναι σε θέση να βιώσει μία ζωή πλήρη σε νόημα. Άλλωστε, μία

ουσιαστική ζωή συνίσταται στο να ανήκει κάποιος και να υπηρετεί κάτι που πιστεύει ότι είναι μεγαλύτερο από τον εαυτό του (Seligman, 2004).

Καθίσταται φανερό πως ο Seligman τοποθέτησε την ηδονή στη βάση της θεωρίας του και θεώρησε την ευτυχία ως την υποκειμενική αξιολόγηση της ικανοποίησης από τη ζωή. Ωστόσο, στη συνέχεια εμπλούτισε το θεωρητικό του οικοδόμημα με δύο ακόμη στοιχεία που ερευνητικά θεωρήθηκαν πυλώνες της ευζωίας, διατυπώνοντας τη Θεωρία του Ευ Ζην (Well-Being Theory) και πηγαίνοντας τον στόχο της Θετικής Ψυχολογίας ένα βήμα παραπέρα, στην ευζωία και την ψυχική άνθηση του ατόμου (flourishing) (Seligman, 2010, 2011).

Το μοντέλο PERMA για το ευ ζην

Ο Seligman (2011) αναγνώρισε πέντε συστατικά της ευζωίας και, στα πλαίσια της θεωρίας του Ευ Ζην, ανέπτυξε το μοντέλο PERMA, το οποίο αποτελεί ακρωνύμιο των αγγλικών όρων των στοιχείων που θεωρούνται πυλώνες της ευημερίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με τη θεωρία του, το ευ ζην συνίσταται στην καλλιέργεια ενός ή περισσότερων από τα πέντε στοιχεία, τα οποία είναι ανεξάρτητα το ένα από το άλλο και αποτελούν αντικείμενο ατομικής αναζήτησης βάσει εσωτερικών κινήτρων (Seligman, 2011). Υψηλά επίπεδα στα πέντε στοιχεία υποδεικνύουν υψηλά επίπεδα ευ ζην του ατόμου (Pezirkianidis και συν., 2019), καθώς η ευημερία σχετίζεται θετικά με τη βίωση θετικών συναισθημάτων, τις θετικές σχέσεις, την αναζήτηση νοήματος, την ψυχική ανθεκτικότητα, την αίσθηση επιτεύγματος, καθώς και την έκφραση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα (Diener & Chan, 2011. Faircloth, 2017. Fredrickson & Joiner, 2002. Gander et. al., 2017. Goodman et. al., 2018. Peterson et. al., 2007. Steger, 2012).

Θετικά συναισθήματα. Το θετικό συναίσθημα αποτελεί τη συναισθηματική συνιστώσα ή την αίσθηση ευεξίας, σε συνδυασμό με μία θετική εκτίμηση (Seligman, 2011). Η βίωση θετικών συναισθημάτων, όπως η ευτυχία, η χαρά και η ελπίδα (Cohn & Fredrickson 2009. Fredrickson, 2001. Seligman, 2011) αποτελεί πρωταρχικό στόχο των ατόμων (Diener, 2000) και βασικό δείκτη ευημερίας (Coffey και συν., 2015. Cohn & Fredrickson, 2009. Lyubomirsky και συν., 2005), καθώς σχετίζεται θετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή, την ψυχική ανθεκτικότητα, την ψυχική και σωματική υγεία, καθώς και την παραγωγική εργασία (Cohn & Fredrickson, 2009).

Σύμφωνα με τη Θεωρία Διεύρυνσης και Δόμησης της Fredrickson (2004), τα θετικά συναισθήματα έχουν τη δυνατότητα να διευρύνουν τις σκέψεις και το

ρεπερτόριο δράσης των ατόμων, καθώς και να δομούν προσωπικούς πόρους γνωστικής, ψυχολογικής και κοινωνικής φύσεως. Μάλιστα, η θεωρία προτείνει την ύπαρξη μιας ανοδικής και αέναης σπείρας μεταξύ της βίωσης θετικών συναισθημάτων και της διεύρυνσης, στον βαθμό κατά τον οποίο το άτομο ωφελείται από το στιγμιαίο συναίσθημα μακροχρόνια, καθώς χτίζει πόρους που αποτελούν προστατευτικούς παράγοντες απέναντι σε μελλοντικές προκλήσεις (Fredrickson, 2003. Tugade & Fredrickson, 2004), αλλά και στρέφεται όλο και περισσότερο στη βίωση θετικών συναισθημάτων, τα οποία, χάρη σε αυτήν την αδιάκοπα ανεπισσώμενη αλυσίδα, κατακλύζουν τη ζωή του (Fredrickson, 2000. Seligman, 2002).

Δέσμευση. Η δέσμευση αναφέρεται σε μια βαθιά ψυχολογική σύνδεση με μια συγκεκριμένη δραστηριότητα ή σκοπό, στον οποίο το άτομο συγκεντρώνεται, απορροφάται και εμπλέκεται ενεργά (Csikszentmihalyi, 1988. Forgeard και συν., 2011. Higgins, 2006. Schaufeli & Salanova, 2007), ώστε να επιτύχει ή να δημιουργήσει κάτι (Butler & Kern, 2016. Kahn, 2010). Η ροή, η πρωτότυπη μορφή δέσμευσης, ορίζεται ως η κατάσταση αφοσίωσης σε μία δραστηριότητα στο παρόν, η οποία συνοδεύεται από πλήρη απορρόφηση της προσοχής, ενίσχυση του εσωτερικού κινήτρου, αποκλεισμό των αρνητικών συναισθημάτων και αύξηση του αισθήματος ελέγχου, ενώ το άτομο παρουσιάζει βέλτιστη λειτουργικότητα (Csikszentmihalyi, 2009. Hefferon & Boniwell, 2011). Υψηλά επίπεδα δέσμευσης σχετίζονται θετικά με τη βίωση θετικών συναισθημάτων και την ικανοποίηση από τη ζωή (Fritz & Avsec, 2007), καθώς και με υψηλά επίπεδα υποκειμενικού ευ ζην (Bryce & Haworth, 2002. Πεζηρκιανίδης, 2020).

Θετικές σχέσεις. Οι σχέσεις αντιπροσωπεύουν μια θεμελιώδη ισχυρή ανθρώπινη ανάγκη για σύνδεση, αγάπη και σωματική και συναισθηματική επαφή με άλλους (Peterson 2006. Ryan & Deci, 2000). Τα επίπεδα ευημερίας του ατόμου εξαρτώνται από τα επίπεδα ευ ζην των ατόμων με τα οποία συνδέεται (Christakis & Fowler, 2009. Fowler & Christakis, 2008). Οι θετικές σχέσεις με την οικογένεια, τους φίλους, τους συναδέλφους αφορούν στο αίσθημα αγάπης, συναισθηματικής υποστήριξης, εμπιστοσύνης, οικειότητας και ανήκειν που απολαμβάνουν όλα τα μέλη αυτών των αλληλεπιδράσεων (Seligman, 2011) και συνδέονται με υψηλά επίπεδα σωματικής και ψυχικής ευεξίας, αυξημένη χρήση θετικών στρατηγικών απολαμβάνειν, παρουσία νοήματος στη ζωή, αυξημένη αυτοεκτίμηση και αντιλαμβανόμενη ικανοποίηση από τη ζωή, καθώς και βίωση θετικών συναισθημάτων (Chorik, 2017. Gable et. al., 2006. Hicks & King, 2009. Kok et. al., 2013. Πεζηρκιανίδης, 2020. Tan et. al., 2017).

Νόημα ζωής. Το νόημα ζωής ορίζεται ως η γεμάτη κατευθυνόμενο στόχο και σκοπό ζωή (Ryff & Singer, 1998), η ύπαρξη συνοχής στη ζωή του ανθρώπου (Reker & Wong, 2013) ή μια αίσθηση σκοπού που προέρχεται από κάτι που θεωρείται ως ανώτερο από τον εαυτό (Seligman 2011. Steger και συν., 2009) και δίνει μία αίσθηση ότι τη ζωή αξίζει να τη ζει κάποιος (Lopez & Snyder, 2011. Seligman 2011. Steger, 2012). Η παρουσία νοήματος στη ζωή σχετίζεται με πολλούς δείκτες του ευ ζην σε όλη τη διάρκεια της ενήλικης ζωής (Steger και συν., 2009), όπως τα θετικά συναισθήματα (Fredrickson, 2000, 2001), την ικανοποίηση από τη ζωή (Chamberlain & Zika, 1988), τη βίωση θετικών εμπειριών και γεγονότων ζωής (Bryant & Veroff, 2007. Ryff et. al., 2004), καθώς και τη μείωση των αρνητικών συναισθημάτων και ψυχολογικών συμπτωμάτων (Boyle και συν., 2009. Pezirkianidis και συν., 2016).

Επιτεύγματα. Η αίσθηση επιτεύγματος αφορά στην ολοκλήρωση στόχων και προσωπικών επιτευγμάτων στην καθημερινότητά του ατόμου και στην αναγνώριση και εκτίμηση των επιδόσεών του από τον κύκλο του και το κοινωνικό του πλαίσιο (Butler & Kern, 2016. Nohria et. al., 2008). Η επίτευξη στόχων και φιλοδοξιών σε τομείς ενδιαφέροντος ενισχύει το εσωτερικό κίνητρο στα άτομα, προκαλεί θετικά συναισθήματα και νοηματοδοτεί θετικά την εμπειρία και τη ζωή (Bryant & Veroff, 2007. Nohria και συν., 2008). Μάλιστα, είτε πρόκειται για μικρά είτε για μεγάλα επιτεύγματα, αυτά δημιουργούν μία αφήγηση με νόημα και συνοχή, το μοίρασμα της οποίας, στα πλαίσια τεχνικών του απολαμβάνει, συνδέεται με την ενίσχυση της εμπιστοσύνης στον εαυτό, τη βίωση περισσότερων θετικών συναισθημάτων, την παρουσία νοήματος στη ζωή, την οικοδόμηση ανθεκτικότητας και την αποφυγή αρνητικών ψυχολογικών συμπτωμάτων (Bryant, & Veroff, 2007. El-Anzi, 2005. Machell και συν., 2015. Villavicencio & Bernardo, 2013).

Ικανοποίηση από τη ζωή

Η ικανοποίηση από τη ζωή υπό το πρίσμα της Θετικής Ψυχολογίας

Η ικανοποίηση από τη ζωή αποτελεί μία σημαντική έννοια για τον κλάδο της Θετικής Ψυχολογίας (Gilman & Huebner 2003), καθώς συνιστά έναν από τους σημαντικότερους σκοπούς της ανθρώπινης ανάπτυξης, λειτουργώντας ενισχυτικά προς την προσαρμοστική ψυχοκοινωνική λειτουργικότητα του ατόμου (Suldo & Huebner, 2006). Μάλιστα, ως έννοια αποτελεί βασικό στοιχείο της υποκειμενικής ευημερίας (Pavot & Diener, 2008. Peterson και συν., 2005), στον βαθμό κατά τον οποίο το υποκειμενικό ευ ζην συνίσταται στο σύνολο των γνωστικών και συναισθηματικών

εκτιμήσεων του ατόμου για μία ολοκληρωμένη και ευτυχισμένη ζωή (Diener και συν., 2003). Πράγματι, η ικανοποίηση από τη ζωή ορίζεται ως η θετική καθολική εκτίμηση του υποκειμένου της ποιότητας ζωής του στο σύνολό της (Pavot & Diener, 2008. Pavot και συν., 1991. Shin & Johnson, 1978), η οποία βασίζεται σε υποκειμενικές κρίσεις του ατόμου και δεν αντικατοπτρίζει απαραίτητως τις αντικειμενικές εξωτερικές συνθήκες (Kjell, 2011; Shin & Johnson, 1978).

Η ικανοποίηση από τη ζωή, αν και θεωρείται συστατικό στοιχείο του υποκειμενικού ευ ζην, αποτελεί ένα διακριτό δείκτη της ευτυχίας, ευημερίας και θετικής λειτουργίας του ατόμου (Keyes και συν., 2002. Linley και συν., 2009. Suldo και συν., 2006), καθώς σχετίζεται με ένα ευρύ φάσμα θετικών ψυχολογικών, συμπεριφορικών, κοινωνικών, ενδοπροσωπικών και διαπροσωπικών αποτελεσμάτων (Proctor και συν., 2009). Μάλιστα, υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή θεωρούνται, τόσο ως ένα σημαντικό προσαρμοστικό αποτέλεσμα, όσο και ως συνεισφορά στην ανάπτυξη άλλων θετικών συμπεριφορών και στάσεων (Huebner, 2004). Πιο συγκεκριμένα, άτομα με υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή τείνουν να έχουν πιο θετικές κοινωνικές σχέσεις, να λαμβάνουν περισσότερη κοινωνική υποστήριξη και να βιώνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση στις διαπροσωπικές τους σχέσεις, σε σύγκριση με τα άτομα που αναφέρουν χαμηλότερα επίπεδα (Barger και συν., 2009. Diener & Seligman, 2002. Pavot & Diener, 2008). Επιπλέον, η ικανοποίηση από τη ζωή συνδέεται με τη σωματική και ψυχική υγεία και τη μακροζωία, εφόσον αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης σχετίζονται θετικά με καλύτερη συνολική σωματική υγεία και λιγότερα χρόνια προβλήματα υγείας (Siahpush και συν., 2008) και αρνητικά με τον κίνδυνο θνησιμότητας (Lyyra και συν., 2006. Xu & Roberts, 2010), αλλά και την εμφάνιση ψυχικών διαταραχών (Fergusson και συν., 2015). Τέλος, η υψηλή ικανοποίηση από τη ζωή συνδέεται με καλύτερη απόδοση στην επαγγελματική απασχόληση, μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση, καθώς και αυξημένη οργανωσιακή δέσμευση (Erdogan και συν., 2012).

Εσωτερικό κάλεσμα

Ορίζοντας το εσωτερικό κάλεσμα

Το ενδιαφέρον της έρευνας για το τι σημαίνει να έχει και να ζει κανείς ένα κάλεσμα έχει αυξηθεί εκθετικά τα τελευταία χρόνια, λόγω της σχέσης του με ποικίλα θετικά αποτελέσματα που αφορούν τόσο στην επαγγελματική ζωή, όσο και στο γενικότερο ευ ζην (Duffy και συν., 2012, 2013. Praskova και συν., 2015a. Zhang και

συν., 2015). Οι περιγραφές των ρόλων ζωής ως κάλεσμα χρονολογούνται τουλάχιστον από τους πρώτους αιώνες ύπαρξης της Εκκλησίας της Αγγλίας, όταν οι μοναχοί περιέγραψαν τη μοναστική ζωή ως ανταπόκριση σε ένα υπερβατικό κάλεσμα (Hardy, 1990), με την ιδέα να επεκτείνεται μέχρι τον 17ο αιώνα, όταν διάφορα θρησκευτικά ρεύματα, όπως ο βουδισμός, επεσήμαναν κάθε απασχόληση ως έχουσα πνευματική υπόσταση και σημασία. Ο Novak (1997) πρότεινε πως το κάλεσμα αναφέρεται στην αποκάλυψη του προορισμού του ατόμου, μέσα από τους τομείς στους οποίους λειτουργεί βέλτιστα και απολαμβάνει. Στη σύγχρονη βιβλιογραφία, το εσωτερικό κάλεσμα αποτελεί πλέον έναν όρο, που χρησιμοποιεί μία θρησκευτική μεταφορά, για να υποδείξει τη σημασία της επιλογής ενός συγκεκριμένου ρόλου ζωής και της προσωπικής πίστης σε αυτόν (Harzer & Ruch, 2013. Steger & Dik, 2009), εστιάζοντας, ωστόσο, σε εσωτερικές, παρά θεϊκές, πηγές κινήτρων (Bunderson & Thompson, 2009. Hall & Chandler, 2005). Η έννοια του καλέσματος, αφού ενσωματώθηκε στις δυτικές πολιτισμικές αξίες (Dik & Duffy, 2009), ορίστηκε ως μία ισχυρή επιθυμία να βιώσει κανείς νόημα στη ζωή μέσω του ρόλου του (Ferrales & Fine, 2005) ή ως το πάθος που βιώνει το άτομο σε έναν τομέα της ζωής του, το οποίο έχει προσωπικό νόημα για εκείνο και αποτελεί κεντρικό στοιχείο της ταυτότητάς του (Dobrow & Tosti-Kharas, 2011).

Οι Dik και Duffy (2009) ανέδειξαν τη σημασία του εσωτερικού καλέσματος για την επαγγελματική επιλογή του ατόμου, περιγράφοντάς το ως τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να βιώσει την καριέρα του ως έχουσα προσωπικό νόημα και σκοπό. Αντίστοιχα, οι Galles και Lenz (2013) χρησιμοποίησαν την έννοια του καλέσματος για να περιγράψουν τον βαθμό στον οποίο τα άτομα αισθάνονται πως καλούνται να επιλέξουν μία συγκεκριμένη καριέρα και επάγγελμα στη ζωή τους. Σε αυτό το πλαίσιο, ο Hall (2004) όρισε την επιλογή καριέρας ως πρόσκληση, στην οποία πρέπει να ανταποκριθεί κάποιος, ενώ ο Treadgold (1999) υποστήριξε πως η επιλογή αυτή περιλαμβάνει μια εσωτερική καθοδήγηση, με στόχο την έκφραση της προσωπικότητας του ατόμου μέσα από την εργασία του. Αξίζει να σημειωθεί πως οι Dik και Duffy (2009) εντόπισαν τρία βασικά στοιχεία, που συναποτελούν την έννοια του καλέσματος. Το πρώτο στοιχείο αφορά στην αίσθηση του ατόμου πως ο ρόλος που επιτελεί μέσα από το επάγγελμα ευθυγραμμίζεται με την ευρύτερη αίσθηση του σκοπού που υπηρετεί στη ζωή του. Έτσι, η εργασία είτε αποτελεί την πηγή νοήματος της ζωής του, είτε χρησιμεύει ως πεδίο εφαρμογής, έκφρασης και ενίσχυσης της αίσθησης του σκοπού. Η δεύτερη συνιστώσα περιγράφει τη συνειδητή κατεύθυνση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας προς ένα κοινωνικό επίπεδο, υποδηλώνοντας πως τα άτομα αξιοποιούν

την καριέρα τους για να βοηθούν με άμεσο ή έμμεσο τρόπο τους άλλους ή για να υπηρετούν το «γενικότερο καλό». Τέλος, ως τρίτο στοιχείο θεωρείται η ύπαρξη μίας εξωτερικής πηγής του καλέσματος και αφορά στο αίσθημα του ατόμου πως καλείται από μία ανώτερη, υπερβατική έννοια, τις ανάγκες μίας κοινωνίας, τη δέσμευση στην οικογενειακή ιστορία ή οποιαδήποτε άλλη δύναμη εκτός του εαυτού του. Ο συνδυασμός αυτών των τριών συνιστωσών είναι αυτός που διακρίνει το εσωτερικό κάλεσμα από άλλες στενά συνδεδεμένες έννοιες, όπως η εργασιακή δέσμευση (Kahn, 1990. Loscocco, 1989) και η με νόημα εργασία (Rosso και συν., 2010).

Τα θετικά αποτελέσματα της βίωσης ενός εσωτερικού καλέσματος στον φοιτητικό πληθυσμό

Σύμφωνα με τον Arnett (2010), η χρονική περίοδος που διανύουν οι φοιτητές, περίπου από 18 έως 25 ετών, αποτελεί αναπτυξιακό στάδιο της «αναδυόμενης ενηλικίωσης». Ο Arnett προτείνει πως το συγκεκριμένο στάδιο αποτελεί προϊόν μίας διευρυμένης ψυχοκοινωνικά χρονικής φάσης μεταξύ της εφηβείας και της ενηλικίωσης, η οποία δημιουργεί περισσότερο χρόνο για εξερεύνηση και μια μεγαλύτερη εκφρασμένη επιθυμία για εργασία, που έχει νόημα για το άτομο, σε σύγκριση με τις προηγούμενες γενιές (Arnett, 2010). Μάλιστα, στον βαθμό κατά τον οποίο οι αναπτυξιακές ανησυχίες της αναδυόμενης ενηλικίωσης σχετίζονται με την καθιέρωση μιας ταυτότητας, συμπεριλαμβανομένων και των σημαντικών αποφάσεων επιλογής καριέρας, ο πληθυσμός των φοιτητών αποτελεί ένα σημαντικό πεδίο μελέτης και κατανόησης της σημασίας του εσωτερικού καλέσματος. Πράγματι, σύμφωνα με τους Miller-Perrin και Thompson (2010), ερωτήσεις σχετικά με το νόημα της ζωής και τον σκοπό που υπηρετούν μέσα από το επάγγελμά τους, εμφανίζονται συχνά σε φοιτητές, καθώς εξετάζουν θέματα που σχετίζονται με τις πεποιθήσεις και τις επιλογές ζωής, ενώ σε μία μεγάλη έρευνα των Duffy και Sedlacek (2010), στην οποία συμμετείχαν 5.000 φοιτητές, βρέθηκε πως το 68% του δείγματος θεώρησε το εσωτερικό κάλεσμα ως κομβικό στοιχείο στη διαδικασία λήψης απόφασης για την επιλογή σταδιοδρομίας.

Η βίωση ενός εσωτερικού καλέσματος στον φοιτητικό πληθυσμό έχει συνδεθεί με ποικίλα θετικά αποτελέσματα, που σχετίζονται τόσο με μία γενική αίσθηση ευημερίας, όσο και με την ακαδημαϊκή και επαγγελματική ζωή. Μελέτες σε φοιτητικό πληθυσμό, που εξετάζουν τη σχέση μεταξύ του εσωτερικού καλέσματος και του ευ ζην, επικεντρώθηκαν κυρίως στην παρουσία νοήματος και στην ικανοποίηση από τη

ζωή. Συγκεκριμένα, τα ευρήματα υπέδειξαν ότι οι φοιτητές που βιώνουν ένα εσωτερικό κάλεσμα αναφέρουν αυξημένα επίπεδα ευημερίας, όπως αυτή αξιολογείται μέσα από την ακαδημαϊκή ικανοποίηση, την ψυχολογική προσαρμογή, την παρουσία νοήματος και την ικανοποίηση από τη ζωή (Duffy & Sedlacek, 2010. Duffy και συν., 2011, 2012. Steger και συν., 2010), καθώς και λιγότερα αρνητικά ψυχολογικά συμπτώματα, όπως το άγχος και η κατάθλιψη (Treadgold, 1999). Μάλιστα, η σχέση ανάμεσα στη βίωση ενός καλέσματος και στα υψηλά επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή διαμεσολαβείται από την παρουσία νοήματος στη ζωή και την ακαδημαϊκή ικανοποίηση (Duffy και συν., 2012), ενώ μπορεί να εξηγηθεί και μέσα από την ενίσχυση της αυτοεκτίμησης του ατόμου αναφορικά με τους στόχους του, η οποία με τη σειρά της δύναται να οδηγήσει σε επιτυχία και γενικότερη ευημερία (Allan & Duffy, 2014).

Όσον αφορά στον ακαδημαϊκό και επαγγελματικό τομέα, έχει διαπιστωθεί πως φοιτητές που βιώνουν ένα κάλεσμα και νιώθουν να ανταποκρίνονται σε αυτό μέσω της επιλογής καριέρας, αναφέρουν αυξημένη αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας, αποφασιστικότητας και επαγγελματική αυτογνωσία, καθώς και υψηλά επίπεδα ελπίδας και απολαμβάνουν στην εργασία (Dik και συν., 2012. Duffy & Sedlacek, 2010. Duffy και συν., 2011, 2012. Hirschi, 2012). Επιπλέον, η ανταπόκριση των φοιτητών στο εσωτερικό τους κάλεσμα σχετίζεται θετικά με τη διαμόρφωση μίας συνειδητής επαγγελματικής ταυτότητας, αυξημένη αυτοπεποίθηση και εμπιστοσύνη στον εαυτό (Steger και συν., 2010), καθώς και με μία ισχυρή αίσθηση πως η επιλογή καριέρας αποτελεί έκφραση του σκοπού της ζωής τους (Hirschi & Herrmann, 2013). Άλλα ευρήματα υποδεικνύουν πως απασχολούμενοι νεαροί ενήλικες που βιώνουν το κάλεσμά τους, αναφέρουν αυξημένα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης, ικανοποίησης από την εργασία, βίωσης θετικών σχέσεων με τους συναδέλφους και απόλαυσης των αλληλεπιδράσεων, καθώς και ενισχυμένο κίνητρο ενεργούς συμμετοχής στο έργο τους (Bunderson & Thompson, 2009. Duffy και συν., 2011, 2012. Hirschi & Herrmann, 2013).

Δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα

Τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα μέσα από τον φακό της Θετικής Ψυχολογίας

Η θετική ψυχολογία προσδίδει ιδιαίτερη έμφαση στην αξία της ανάπτυξης και οικοδόμησης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα προς την επίτευξη μιας ευτυχισμένης ζωής (Peterson, 2006. Peterson & Park, 2003). Τα δυνατά στοιχεία

αντανakλούν «το καλό μέσα μας» και περιγράφουν τον καλό χαρακτήρα ως σημαντική πτυχή της βέλτιστης ανθρώπινης λειτουργικότητας (Park & Peterson, 2009. Peterson & Seligman, 2004). Τα δυνατά στοιχεία θεωρούνται προϋπάρχουσες ποιότητες του χαρακτήρα (Brdar & Kashdan, 2010) που προκύπτουν ως μία φυσική ικανότητα για συμπεριφορά, σκέψη και συναίσθημα, με τρόπο που προωθεί την επιτυχή επίτευξη στόχου (Linley & Harrington, 2006). Είναι, με άλλα λόγια, ως ένα βαθμό έμφυτα, αποτελούν δηλαδή προδιαθέσεις, που επηρεάζονται, ωστόσο, από περιβαλλοντικούς παράγοντες (Σταλίκας & Μυτσκίδου, 2011). Για τη θετική ψυχολογία, ως δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα νοούνται εκείνα τα χαρακτηριστικά του ατόμου, που του επιτρέπουν να αξιοποιήσει όλο το δυναμικό του και να αποδώσει τα μέγιστα, επιτυγχάνοντας με τον τρόπο αυτόν την προσωπική του άνθηση και ανάπτυξη (Πεζηρκιανίδης & συν., 2020), καθώς η ενίσχυσή τους παρέχει ένα θετικό, εφαρμόσιμο πλαίσιο για τη βελτίωση της λειτουργικότητας και της ευημερίας ατόμων, ομάδων και οργανισμών (Peterson & Seligman, 2004).

Κατηγοριοποίηση «Αξίες εν Δράση» των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα

Οι Peterson και Seligman (2004) παρουσίασαν την κατηγοριοποίηση VIA (Values In Action), μία ταξινόμηση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, η οποία θεωρείται ως ένα περιγραφικό και όχι περιοριστικό διαγνωστικό εργαλείο, εφόσον δημιουργήθηκε για να εξετάσει διεξοδικά και να περιγράψει ποια θετικά στοιχεία είναι ισχυρά στους ανθρώπους. Η επιλογή των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα που συμπεριλήφθηκαν στη συγκεκριμένη κατηγοριοποίηση βασίστηκε στα ακόλουθα δώδεκα κριτήρια: α) να θεωρούνται ίδιας σημασίας σε όλα τα πολιτιστικά πλαίσια, β) να συμβάλλουν τη βίωση μιας ευτυχισμένης και γεμάτης νόημα ζωής, γ) να έχουν ηθικό χαρακτήρα, δ) η έκφρασή τους να μην υποτιμά άλλα άτομα, ε) να έχουν φανερά αντίθετα, στ) να εκδηλώνονται σε διάφορες πτυχές της ζωής του ατόμου, η) να είναι μετρήσιμα, θ) να είναι διακριτά μεταξύ τους, ι) να αφορούν σε ευρέως αναγνωρίσιμα πρότυπα ατόμων, ιι) να μπορούν να καλλιεργηθούν και να διδαχθούν, ιιι) να υπάρχουν παιδιά «ιδιοφυΐες» σε αυτά και ιιιι) να υπάρχουν άτομα, τα οποία μπορεί να παρουσιάζουν παντελή απουσία τους (Lopez και συν., 2018. Park και συν., 2004. Σταλίκας & Μυτσκίδου, 2011).

Οι ερευνητές κατέληξαν στον εντοπισμό 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα και την κατηγοριοποίησή τους σε έξι πιο ευρείες και αφηρημένες κατηγορίες, τις

αρετές. Αυτές είναι η σοφία, το κουράγιο, η ανθρωπιά, η δικαιοσύνη, η εγκράτεια και η υπέρβαση. Επιπλέον, σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση VIA, τα δυνατότερα στοιχεία του κάθε ατόμου αναφέρονται στα κορυφαία πέντε δυνατά στοιχεία του Πίνακα (Peterson & Seligman, 2004), ώστε το άτομο βιώνει ένα ισχυρό εγγενές κίνητρο για να τα εφαρμόσει (Linley & Harrington, 2006). Στον Πίνακα 1, υπάρχουν πληροφορίες για το περιεχόμενο και τη δομή των έξι αρετών και των 24 δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα.

Πίνακας 1. Οι αρετές και τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα, κατά την κατηγοριοποίηση VIA

Σοφία
<i>Η αρετή του νου. Περιλαμβάνει δυνατά στοιχεία, που σχετίζονται με την απόκτηση και τη χρήση της γνώσης.</i>
<i>Δημιουργικότητα:</i> Η πρωτοτυπία στη σκέψη και τη συμπεριφορά, σχετίζεται με την καλλιτεχνική επίτευξη αλλά δεν περιορίζεται σε αυτήν.
<i>Περιέργεια:</i> Η επιδίωξη νέων εμπειριών, η προσέγγιση των αντικειμένων και των συμβάντων ως συναρπαστικών, σχετίζεται με την εξερεύνηση και την ανακάλυψη.
<i>Κριτική σκέψη:</i> Η προσεκτική σκέψη και σφαιρική εξέταση των πραγμάτων, η τάση του ατόμου να μην προβαίνει γρήγορα σε συμπεράσματα, η ικανότητά του να αλλάζει θέσεις, όταν προκύπτουν αποδείξεις και να ζυγίζει όλα τα διαθέσιμα στοιχεία αμερόληπτα.
<i>Αγάπη για μάθηση:</i> Η τάση για απόκτηση νέων δεξιοτήτων και γνώσεων, είτε εντός του επίσημου εκπαιδευτικού συστήματος είτε μέσω προσωπικών αναζητήσεων.
<i>Προοπτική:</i> Η ικανότητα να δίνει το άτομο σοφές συμβουλές στους άλλους, να προσεγγίζει τη ζωή με τρόπο που έχει νόημα για το ίδιο και τους άλλους ανθρώπους.
Κουράγιο
<i>Η αρετή της ψυχής. Περιλαμβάνει συναισθηματικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με τη θέληση για την επίτευξη στόχων ενάντια σε εμπόδια.</i>
<i>Γενναιότητα:</i> Το άτομο δεν οπισθοχωρεί στην απειλή, την πρόκληση, τη δυσκολία ή τον πόνο, υποστηρίζει αυτό που πιστεύει ως σωστό ακόμα και αν υπάρχει εναντίωση.
<i>Επιμονή:</i> Η εργατικότητα και η επιδίωξη να ολοκληρώνει κανείς ό,τι ξεκινά, να παραδίδει έργο εντός χρονοδιαγράμματος και με επαρκές αποτέλεσμα.
<i>Ειλικρίνεια:</i> Η αυθεντικότητα και ακεραιότητα, η τάση να λέει κανείς την αλήθεια στον εαυτό του και στους άλλους.
<i>Ζέση:</i> Η προσέγγιση της ζωής με ενθουσιασμό και ενεργητικότητα, χωρίς να κάνει κάτι με μισή καρδιά, η βίωση της ζωής ως περιπέτεια.
Ανθρωπιά
<i>Η διαπροσωπική αρετή. Περιλαμβάνει διαπροσωπικά στοιχεία του χαρακτήρα που σχετίζονται με την φροντίδα και τη φιλική προσέγγιση άλλων ατόμων.</i>
<i>Αγάπη:</i> Η εκτίμηση των σχέσεων εγγύτητας, όπου υπάρχει μοίρασμα και αμοιβαία φροντίδα. Η ικανότητα του ατόμου να αγαπά και να αγαπιέται.
<i>Καλοσύνη:</i> Η γενναιοδωρία απέναντι σε τρίτους, η τάση να κάνει κανείς καλές πράξεις, να βοηθά και να φροντίζει τους άλλους.
<i>Κοινωνική νοημοσύνη:</i> Η συνειδητοποίηση των κινήτρων και συναισθημάτων των άλλων ατόμων, η επιτυχής προσαρμογή σε διαφορετικές κοινωνικές καταστάσεις.
Δικαιοσύνη
<i>Η κοινωνική αρετή. Περιλαμβάνει χαρακτηριστικά πολιτότητας, που υποστηρίζουν την υγιή κοινωνική ζωή.</i>

Ομαδικότητα: Να εργάζεται κανείς σωστά ως μέλος μιας ομάδας, να έχει πίστη στην ομάδα και να εργάζεται για τον κοινό σκοπό.

Αμεροληψία: Να αντιμετωπίζει κανείς όλους τους ανθρώπους σύμφωνα με τις αρχές της ισοτιμίας, να λαμβάνει αποφάσεις χωρίς να επηρεάζεται από τα προσωπικά του συναισθήματα, να παρέχει ίσες ευκαιρίες σε όλους.

Ηγεσία: Να κινητοποιεί κανείς την ομάδα στην οποία ανήκει προς την επίτευξη ενός σκοπού διασφαλίζοντας παράλληλα την ύπαρξη καλών σχέσεων μεταξύ των μελών της ομάδας, να οργανώνει τις δράσεις της ομάδας και να τις επιβλέπει.

Εγκράτεια

Η ενδοπροσωπική αρετή. Περιλαμβάνει δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα που προστατεύουν από την υπερβολή.

Συγχώρεση: Η ικανότητα να συγχωρεί κανείς όσους τον έχουν βλάψει, να αποδέχεται τα ελαττώματα των άλλων, να δίνει μια δεύτερη ευκαιρία, να μην είναι εκδικητικός.

Ταπεινοφροσύνη: Το άτομο παρουσιάζει τον εαυτό του με αντικειμενικότητα χωρίς να κλέβει την προσοχή των άλλων, δεν αντιλαμβάνεται τον εαυτό του ως πιο ξεχωριστό απ' ότι είναι.

Σύνεση: Να είναι κανείς προσεκτικός στις επιλογές του, να μην αναλαμβάνει ρίσκο χωρίς ιδιαίτερο λόγο, να μη λέει ή κάνει πράγματα, για τα οποία θα μπορούσε αργότερα να μετανιώσει.

Αυτοέλεγχος: Ο έλεγχος που ασκεί το άτομο στον εαυτό του για τη ρύθμιση των συναισθημάτων και των πράξεων του, να είναι κανείς πειθαρχημένος, να ελέγχει τις ενορμήσεις και τα συναισθήματά του.

Υπέρβαση

Η πνευματική αρετή. Περιλαμβάνει δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα που συνεισφέρουν στη σύνδεση του ατόμου με ένα ανώτερο σύνολο και του δίνουν νόημα.

Εκτίμηση της Ομορφιάς και της Τελειότητας: Το δέος, ο θαυμασμός και η ανεύρεση και αναγνώριση της ομορφιάς και της τελειότητας, που ενδέχεται να υπάρχει σε διάφορους τομείς της ζωής, στη φύση, την τέχνη, την επιστήμη, σε εμπειρίες της καθημερινής ζωής.

Ευγνωμοσύνη: Να είναι κανείς συνειδητοποιημένος και χαρούμενος για τα καλά πράγματα που συμβαίνουν και να αφιερώνει χρόνο για να εκφράσει τις ευχαριστίες του έμπρακτα.

Ελπίδα: Να προσδοκά κανείς ό,τι καλύτερο για το μέλλον και να καταβάλλει προσπάθεια για να το επιτύχει, να πιστεύει ότι μπορεί να επιφέρει ένα καλύτερο μέλλον για τον εαυτό του χάρη στις δικές του προσπάθειες.

Χιούμορ: Να αρέσει στο άτομο να γελά και να κάνει πλάκα, να κάνει τους άλλους να γελούν, να διατηρεί χαρούμενη στάση ζωής, να κάνει αστεία και να αυτοσαρκάζεται.

Πνευματικότητα: Να έχει κανείς πεπονηθείς ότι υφίσταται κάποιος ανώτερος σκοπός και νόημα του σύμπαντος, να γνωρίζει τη θέση του μέσα στο ευρύτερο σύνολο, να έχει πεπονηθείς σχετικά με το νόημα της ζωής, που τον καθοδηγούν.

Η σχέση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα με το ευ ζην, την ικανοποίηση από τη ζωή και το εσωτερικό κάλεσμα

Τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα αποτελούν σταθερά χαρακτηριστικά των ατόμων που αναμένεται να συμβάλλουν στην κατάκτηση μίας ακμάζουσας ζωής (Peterson & Seligman, 2004). Σύμφωνα με τον Niemiec (2013), τα σημαντικότερα οφέλη της εφαρμογής των δυνατών στοιχείων αντανakλώνται στην ενίσχυση της ευτυχίας και του ευ ζην. Πράγματι, ο εντοπισμός και η χρήση των δυνατών στοιχείων αποτελούν σημαντικά θεμέλια για την άνθηση στη ζωή (Kobau και συν., 2011), καθώς

παρακινούν εγγενώς το άτομο και του επιτρέπουν να επιτύχει τη βέλτιστη λειτουργικότητά του (Meyers & van Woerkom, 2017). Επιπλέον, η θετική σχέση της εφαρμογής και ενίσχυσης των δυνατών στοιχείων με την ευημερία εξηγείται και από το γεγονός πως τα άτομα πράττουν αυτό που πράττουν ακόμη καλύτερα, αυξάνοντας έτσι τις πιθανότητες να ικανοποιήσουν τις βασικές ψυχολογικές τους ανάγκες για αυτονομία και εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους (Linley & Harrington, 2006). Ο Seligman (2011) πρότεινε ότι και τα 24 δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα υποστηρίζουν και τα πέντε στοιχεία του μοντέλου PERMA (p. 24) και πως ο χαρακτήρας σχετίζεται θετικά με την επιδίωξη όλων των αποτελεσματικών στρατηγικών για την επίτευξη της ευημερίας. Το παραπάνω εύρημα επιβεβαιώνεται και στην πρόσφατη βιβλιογραφία, καθώς έχει βρεθεί πως όλα τα δυνατά στοιχεία, εκτός της ταπεινοφροσύνης, της αγάπης για μάθηση, της εκτίμησης της ομορφιάς, του αυτο-ελέγχου (Πεζηρκιανίδης, 2020) και της σύνεσης (Wagner και συν., 2019), σχετίζονται θετικά με όλα τα συστατικά του ευ ζην. Μάλιστα, οι παραπάνω μελέτες εντόπισαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές στα μεγέθη αυτών των σχέσεων, υποδεικνύοντας τη δυνατότητα σχεδιασμού παρεμβάσεων προσαρμοσμένων στις ατομικές ανάγκες των συμμετεχόντων (Πεζηρκιανίδης, 2020. Wagner και συν., 2019). Προηγούμενες έρευνες έχουν υποστηρίξει ότι τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα μπορούν να αναπτυχθούν με την άσκηση και τη στοχευμένη χρήση τους, καθώς και ότι η αξιοποίησή των δυνατότερων στοιχείων από το άτομο ανοίγει ένα δρόμο για την προσωπική ανάπτυξη, και, συγκεκριμένα, την ενίσχυση της ευημερίας, της αίσθησης σκοπού και νοήματος ζωής, της δέσμευσης και της αποδοτικότητας (Harzer & Ruch, 2012, 2013, 2014. Littman-Ovadia & Steger, 2010. Quinlan και συν., 2012. Peterson & Seligman, 2004. Seligman και συν., 2005. Wood και συν., 2011). Μάλιστα, σύμφωνα με τους Park και Peterson (2009), η εύρεση πρωτότυπων τρόπων αξιοποίησης των δυνατών στοιχείων αντικατοπτρίζει τη σημασία της συνεχιζόμενης προσωπικής προσπάθειας για την κατάκτηση μιας ακμάζουσας ζωής.

Η αξιοποίηση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα σχετίζεται θετικά και με την αντιλαμβανόμενη ικανοποίηση από τη ζωή του ατόμου (Douglass & Duffy, 2015. Gillham και συν., 2011. Martínez-Martí & Ruch, 2016. Park και συν., 2004). Έρευνες έχουν δείξει πως η χρήση των δυνατών στοιχείων από το άτομο αποτελούν προβλεπτικό παράγοντα των επιπέδων ικανοποίησής του από τη ζωή (Blasco-Belled και συν., 2018. Haridas και συν., 2017. Peterson, 2006) και, μάλιστα, σε όλη τη διάρκειά της (Martínez-Martí & Ruch, 2016. Seligman και συν., 2005). Ειδικότερα, τα

δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα που παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη συσχέτιση με την ικανοποίηση από τη ζωή είναι η ελπίδα, η ζέση, η ευγνωμοσύνη, η αγάπη και η περιέργεια (Brdar & Kashdan, 2010. Douglass & Duffy, 2015. Hausler και συν., 2017. Martínez-Martí & Ruch, 2014. Park & Peterson, 2009. Proyer και συν., 2013). Η σχέση μεταξύ της χρήσης των δυνατών στοιχείων και της ικανοποίησης από τη ζωή έχει μελετηθεί και σε εφήβους (Blanca και συν., 2018. Douglass & Duffy, 2015. Proctor και συν., 2011. Ruch και συν., 2014), καθώς και σε φοιτητές (Koydemir & Sun-Selişik, 2016), με παρόμοια αποτελέσματα. Ειδικότερα για τον φοιτητικό πληθυσμό, έχει βρεθεί πως η αναγνώριση και συστηματική χρήση των δυνατών στοιχείων αποτελεί έναν από τους βασικότερους παράγοντες αύξησης της ικανοποίησης από τη ζωή (Lounsbury και συν., 2009. Stander και συν., 2015. West, 2006), η οποία, μάλιστα, συνδέεται με την ακαδημαϊκή ικανοποίηση, τη δέσμευση, τα ακαδημαϊκά επιτεύγματα και την αίσθηση αυτό-αποτελεσματικότητας των φοιτητών (Antaramian, 2015, 2017. Renshaw & Cohen, 2014).

Η βίωση ενός εσωτερικού καλέσματος αποτελεί ένα ακόμα θετικό αποτέλεσμα που σχετίζεται με τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τον Seligman (2002), η εύρεση τρόπων συστηματικής εφαρμογής των δυνατότερων στοιχείων του χαρακτήρα τους από τους νέους συνδέεται με τη βίωση του επαγγέλματός τους ως «εσωτερικό κάλεσμα». Άλλωστε, σύμφωνα με τον Kerfoot (2005), τα δυνατότερα στοιχεία του χαρακτήρα αξιοποιούνται πλήρως μόνο σε δραστηριότητες που εξυπηρετούν ένα μεγαλύτερο σκοπό του ατόμου, σε αυτές δηλαδή που το άτομο βιώνει ένα εσωτερικό κάλεσμα.

Η θεωρία Συνέπειας μεταξύ Ατόμου και Περιβάλλοντος (Person- Environment Fit; Caplan, 1987. Kristof, 2011) παρέχει ένα πλαίσιο, το οποίο εξηγεί γιατί η εφαρμογή των δυνατότερων στοιχείων δύναται να ενισχύσει τη βίωση ενός καλέσματος. Συγκεκριμένα, όσο μεγαλύτερη είναι η συνάφεια μεταξύ του χαρακτήρα, των αξιών, των ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων του ατόμου και του εργασιακού ή ακαδημαϊκού περιβάλλοντος (Edwards & Shipp, 2007. Kristof, 2011), τόσος περισσότερος χώρος παρέχεται στο άτομο να αξιοποιήσει τα δυνατά του στοιχεία και να βιώσει την καριέρα του ως εσωτερικό κάλεσμα (Hunter και συν., 2010). Στη μελέτη των Hunter και συνεργατών (2010) σε προπτυχιακούς φοιτητές, βρέθηκε πως, όταν η επαγγελματική επιλογή προσλαμβάνεται ως έκφραση της προσωπικότητας του ατόμου (“Personal Fit”), το εσωτερικό κάλεσμα συνδέεται με την έκφραση και αξιοποίηση των κινήτρων και των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα. Αυτό το εύρημα βρίσκεται σε

συμφωνία και με άλλες μελέτες, που υποδεικνύουν πως όσο συχνότερα το άτομο εφαρμόζει τα δυνατά του στοιχεία, τόσο περισσότερο βιώνει την απασχόλησή του ως ανταπόκριση στο εσωτερικό του κάλεσμα (Allan & Duffy, 2014. Harzer & Ruch, 2012). Μάλιστα, έχει φανεί πως η εφαρμογή τεσσάρων ή περισσότερων δυνατών στοιχείων στην εργασία αυξάνει τις πιθανότητες βίωσης ενός καλέσματος, καθώς και θετικών εμπειριών, συγκριτικά με τη χρήση τριών ή λιγότερων στοιχείων (Harzer & Ruch, 2012).

Θετικές παρεμβάσεις ενίσχυσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα

Μεγάλος αριθμός θετικών παρεμβάσεων, που βασίζονται στην αναγνώριση, αξιοποίηση και ενίσχυση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, έχουν σχεδιαστεί και εφαρμοστεί σε διαφορετικές πληθυσμιακές ομάδες, με στόχο την ενίσχυση του ευ ζην των συμμετεχόντων. Μία από τις πρώτες μελέτες αποτέλεσε η διαδικτυακή παρέμβαση των Seligman και συνεργατών (2005), στην οποία ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να χρησιμοποιήσουν τα πέντε δυνατότερα στοιχεία του χαρακτήρα τους με έναν νέο τρόπο, κάθε μέρα για μία εβδομάδα. Η ομάδα παρέμβασης ανέφερε σημαντικές αυξήσεις στα επίπεδα ευ ζην, οι οποίες διατηρήθηκαν έως και έξι μήνες μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης, ενώ αντίθετα η ομάδα ελέγχου, που απλώς εντόπισε τα δυνατά στοιχεία και ενθαρρύνθηκε να τα χρησιμοποιεί πιο συχνά, ανέφερε μόνο παροδικές αυξήσεις. Παρόμοια αποτελέσματα προκύπτουν και από άλλες παρεμβάσεις εστιασμένες στα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα, τα αποτελέσματα των οποίων δείχνουν αύξηση των επιπέδων της ευτυχίας και μείωση των καταθλιπτικών συμπτωμάτων, με τις αυξήσεις να διατηρούνται και στις επαναληπτικές μετρήσεις (Senf & Liao, 2012. Proyer και συν., 2015). Μάλιστα, σε μία έρευνα των Gander και συνεργατών (2013), στην οποία εξετάστηκε η αποτελεσματικότητα εννέα παρεμβάσεων ενίσχυσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, βρέθηκε πως όλες, πλην μίας, οδήγησαν σε αύξηση της ευτυχίας και μείωση της καταθλιπτικής συμπτωματολογίας. Άλλες παρεμβάσεις δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα στόχευσαν στην αύξηση της ικανοποίησης από τη ζωή, όπως αυτή των Proyer και συνεργατών (2015), η οποία είχε ως στόχο την ανάπτυξη των πέντε δυνατών στοιχείων που συνδέονταν περισσότερο με τη συγκεκριμένη μεταβλητή. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η ομάδα παρέμβασης παρουσίασε στατιστικώς σημαντική αύξηση της ικανοποίησης από τη ζωή, συγκριτικά με την ομάδα ελέγχου (Proyer και συν., 2015).

Στην Ελλάδα, η πρώτη μελέτη παρέμβασης στόχευε στην αύξηση του δυνατού στοιχείου της καλοσύνης (Symeonidou και συν., 2019), όπου οι συμμετέχοντες, εφαρμόζοντας την καταμέτρηση των καλών πράξεων για επτά ημέρες, παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική αύξηση στα επίπεδα ευζωίας και τα επιμέρους συστατικά του ευ ζην σύμφωνα με τη θεωρία PERMA, αποτελέσματα τα οποία διατηρήθηκαν έως και δύο μήνες μετά την ολοκλήρωσή της. Αυξημένα επίπεδα ευ ζην, τα οποία διατηρήθηκαν έως και δύο εβδομάδες μετά, ανέφεραν και οι συμμετέχοντες στην διαδικτυακή παρέμβαση διάρκειας έξι συνεδριών των Zichnali και συνεργατών (2019), η οποία στόχευε στην καλλιέργεια του δυνατού στοιχείου της συγχώρεσης. Τέλος, στην έρευνα των Giapraki και συνεργατών (2020), στην οποία εφαρμόστηκε μία παρέμβαση βασισμένη στο χιούμορ σε ενήλικες ηλικίας 65- 91 ετών, βρέθηκε πως η ομάδα παρέμβασης παρουσίασε σημαντική αύξηση σε όλα σχεδόν τα συστατικά στοιχεία του ευ ζην και μείωση των αρνητικών συναισθημάτων, τόσο συγκριτικά με τις αρχικές τους μετρήσεις, όσο και σε σύγκριση με την ομάδα ελέγχου, η οποία παρουσίασε αύξηση μόνο στο στοιχείο των θετικών σχέσεων. Μάλιστα, τα αποτελέσματα της παρέμβασης διατηρήθηκαν έως και την επαναληπτική μέτρηση ένα μήνα μετά (Giapraki και συν., 2020).

Μία πληθώρα παρεμβάσεων έχει εφαρμοστεί και στο χώρο της εκπαίδευσης, με αντίστοιχα θετικά αποτελέσματα. Ειδικότερα, το πρόγραμμα “Strengths Gym”, το οποίο εφαρμόστηκε στους μαθητές δύο σχολείων της Μεγάλης Βρετανίας ηλικίας 12-14 ετών, καθώς και η παρέμβαση “Awesome Us”, διάρκειας έξι συναντήσεων, που εφαρμόστηκε σε μαθητές ηλικίας 9-12 ετών, μέσα στη σχολική τάξη, οδήγησαν σε αύξηση των επιπέδων ευημερίας και ικανοποίησης από τη ζωή όλων των συμμετεχόντων (Quinlan και συν., 2014. Proctor και συν., 2011). Αντίστοιχα ευρήματα προκύπτουν και από μελέτες, που εξέτασαν την αποτελεσματικότητα παρεμβάσεων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, οι οποίες εφαρμόστηκαν σε φοιτητικό πληθυσμό. Σε μία παρέμβαση ενίσχυσης των δυνατών στοιχείων, που πραγματοποιήθηκε σε τελειόφοιτους Πανεπιστημίου, στο πλαίσιο του μαθήματος επιλογής “Psychology Writing Skills Training”, διάρκειας 6 εβδομάδων, τα αποτελέσματα έδειξαν πως όλοι οι φοιτητές παρουσίασαν αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή, τα οποία διατηρήθηκαν έως και δέκα εβδομάδες μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος (Duan και συν., 2014). Τα θετικά αποτελέσματα επιβεβαιώνονται και από άλλα προγράμματα, που εφαρμόστηκαν σε φοιτητές, τα οποία έδειξαν πως οι ομάδες παρέμβασης παρουσίασαν στατιστικώς σημαντική αύξηση της χρήσης των δυνατών

στοιχείων του χαρακτήρα (Forest και συν., 2012), των επιπέδων ευ ζην (Lounsbury και συν., 2009), καθώς και της ικανοποίησης από τη ζωή (Koydemir & Sun-Selişik, 2016), συγκριτικά με τις ομάδες ελέγχου.

Άλλες παρεμβάσεις ενίσχυσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, οι οποίες εφαρμόστηκαν σε εργαζόμενους και φοιτητές, οδήγησαν σε σημαντικά οφέλη, που αφορούν στη βίωση ενός εσωτερικού καλέσματος. Συγκεκριμένα, σε μια μελέτη των Harzer και Ruch (2013), φάνηκε πως, όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των δυνατών στοιχείων που εφαρμόζονται στο εργασιακό περιβάλλον, τόσο περισσότερο αυξάνεται η παρουσία νοήματος, η εργασιακή δέσμευση και η βίωση ενός εσωτερικού καλέσματος. Λίγο αργότερα, οι ίδιοι ερευνητές σχεδίασαν και εφάρμοσαν μία παρέμβαση, που στόχευε στην ενίσχυση της χρήσης των δυνατών στοιχείων στην εργασία (Harzer & Ruch, 2016). Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η ομάδα παρέμβασης, στην οποία, μεταξύ άλλων, ανατέθηκε να χρησιμοποιεί τα τέσσερα δυνατότερα στοιχεία χαρακτήρα συχνότερα στην εργασία για τέσσερις εβδομάδες, σημείωσε αυξημένα επίπεδα ικανοποίησης από τη ζωή και βίωσης ενός εσωτερικού καλέσματος, τόσο συγκριτικά με τις αρχικές της μετρήσεις, όσο και σε σύγκριση με την ομάδα ελέγχου. Μάλιστα, τα αυξημένα επίπεδα διατηρήθηκαν και στις μετρήσεις που πραγματοποιήθηκαν τρεις και έξι μήνες μετά την παρέμβαση (Harzer & Ruch, 2016). Επιπλέον, σε μία πιλοτική παρέμβαση, η οποία εφαρμόστηκε σε φοιτητές, με στόχο την αύξηση της προσωπικής και επαγγελματικής ευημερίας τους (Wu-Pong, 2014), οι ποιοτικές μετρήσεις έδειξαν πως η ανάπτυξη και αξιοποίηση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα σχετίστηκε θετικά με την ενίσχυση του εσωτερικού καλέσματος, της αυτογνωσίας και της αίσθησης αυτο-αποτελεσματικότητας των συμμετεχόντων. Τέλος, οι Feldman και Dreher (2012), εφαρμόζοντας μια παρέμβαση εστιασμένη στο δυνατό στοιχείο της ελπίδας σε πρωτοετείς φοιτητές Πανεπιστημίου, βρήκαν πως η ομάδα παρέμβασης ανέφερε αυξημένα επίπεδα εσωτερικού καλέσματος και αισθήματος σκοπού στη ζωή συγκριτικά με την ομάδα ελέγχου, αποτελέσματα τα οποία διατηρήθηκαν έως και ένα μήνα από την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Από τα παραπάνω βιβλιογραφικά δεδομένα, καθίσταται φανερό πως η συστηματική χρήση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα συνδέεται με ποικίλα θετικά αποτελέσματα, αναδεικνύοντας τη σημασία εφαρμογής παρεμβάσεων που να στοχεύουν στην αναγνώριση και αξιοποίησή τους. Μάλιστα, η αποτελεσματικότητα τέτοιων παρεμβάσεων έχει φανεί και στον τομέα της Εκπαίδευσης και, ειδικότερα, στον φοιτητικό πληθυσμό, ο οποίος διανύει μία υποσχόμενη, αλλά και γεμάτη

προκλήσεις περίοδο ζωής. Μέχρι σήμερα, στην Ελλάδα δεν έχει υλοποιηθεί κάποιο πρόγραμμα ενίσχυσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα σε φοιτητές, που να στοχεύει στην αύξηση της συνολικής ευημερίας, αλλά και στην ενίσχυση του εσωτερικού καλέσματος, μίας κομβικής έννοιας για την περίοδο της αναδυόμενης ενηλικίωσης, γεγονός που εξαίρει την ανάγκη εμπλουτισμού του συγκεκριμένου ερευνητικού πεδίου.

Η παρούσα έρευνα

Ερευνητικός σκοπός και Υποθέσεις

Στόχος της παρούσας μελέτης είναι να διερευνήσει την αποτελεσματικότητα μίας διαδικτυακής παρέμβασης ομαδικής συμβουλευτικής, βασισμένης στις αρχές της Θετικής Ψυχολογίας και εστιασμένης στα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα, διάρκειας επτά εβδομάδων σε φοιτητικό πληθυσμό. Συγκεκριμένα, το πρόγραμμα στοχεύει να ενισχύει τα επίπεδα του ευ ζην, της ικανοποίησης από τη ζωή και της βίωσης ενός εσωτερικού καλέσματος σε τεταρτοετείς φοιτητές Πανεπιστημίου, μέσα από την αναγνώριση, αξιοποίηση και συστηματική χρήση των δυνατών τους στοιχείων. Έτσι, οι ερευνητικές υποθέσεις διαμορφώνονται ως εξής:

H1: Η ομάδα παρέμβασης θα σημειώσει στατιστικώς σημαντική αύξηση των επιπέδων χρήσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, του ευ ζην, της ικανοποίησης από τη ζωή και του εσωτερικού καλέσματος, στις μετρήσεις αμέσως μετά την παρέμβαση, συγκριτικά με τις αρχικές μετρήσεις.

H2: Τα αυξημένα επίπεδα χρήσης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, του ευ ζην, της ικανοποίησης από τη ζωή και του εσωτερικού καλέσματος θα διατηρηθούν για την ομάδα παρέμβασης μέχρι τις επαναληπτικές μετρήσεις, ένα μήνα μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

H3: Δεν θα παρατηρηθούν στατιστικώς σημαντικές διαφορές μεταξύ των μετρήσεων της ομάδας ελέγχου για καμία μεταβλητή.

H4: Η ομάδα παρέμβασης θα σημειώσει στατιστικώς σημαντική αύξηση σε όλες τις μεταβλητές, συγκριτικά με την ομάδα ελέγχου, στις μετρήσεις αμέσως μετά την παρέμβαση.

Μέθοδος

Συμμετέχοντες και διαδικασία

Η παρέμβαση υλοποιήθηκε διαδικτυακά, με μορφή τηλεδιασκέψεων, μέσω της πλατφόρμας Webex, κατά το χρονικό διάστημα Οκτώβριος- Νοέμβριος 2021 και εφαρμόστηκε πιλοτικά σε προπτυχιακούς φοιτητές διαφόρων Τμημάτων και Σχολών Πανεπιστημιακών Ιδρυμάτων στην Ελλάδα. Το δείγμα αποτελούταν συνολικά από 25 άτομα, ηλικίας 18- 29 ετών, με μέση ηλικία τα 21,4 έτη, εκ των οποίων το 88% ήταν γυναίκες. Η πλειονότητα των συμμετεχόντων ήταν άγαμοι (96%) και μη εργαζόμενοι (76%). Επιπλέον, το 76% του δείγματος φοιτούσε για πρώτη φορά σε Πανεπιστημιακό Ίδρυμα, το 72% εισήχθη στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση μέσω Πανελλαδικών Εξετάσεων, ενώ το 64% είχε δηλώσει την παρούσα Σχολή φοίτησης ως πρώτη επιλογή, όταν κλήθηκε να επιλέξει. Τα δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων φαίνονται στον Πίνακα 2.

Η προσέγγιση του δείγματος πραγματοποιήθηκε μέσω διαδικτυακής ανάρτησης στο Facebook και, συγκεκριμένα, στον προσωπικό μου λογαριασμό, αλλά και στις Σελίδες και Ομάδες Φοιτητών των Τμημάτων διάφορων Σχολών της Ελληνικής Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης. Η συγκεκριμένη ανάρτηση αφορούσε σε πρόσκληση για δωρεάν συμμετοχή στο Πρόγραμμα «Ποια είναι η δική σου Υπερδύναμη;» και περιελάμβανε το όνομα και το email της ερευνήτριας, μία περίληψη του σκοπού, του περιεχομένου και της διαδικασίας της παρέμβασης, το χρονοδιάγραμμα των συναντήσεων, καθώς και το σύνδεσμο για μετάβαση στην Google Form, στην οποία οι ενδιαφερόμενοι μπορούσαν να δηλώσουν την πρόθεση συμμετοχής τους. Ο αριθμός των ατόμων που εκδήλωσαν ενδιαφέρον ήταν 46, στα οποία, στη συνέχεια, μέσω e-mail, αποστάλθηκε η Google Form για τη δήλωση συγκατάθεσης, η οποία περιελάμβανε και τη συμπλήρωση δημογραφικών και προσωπικών στοιχείων επικοινωνίας.

Ο ερευνητικός σχεδιασμός βασίστηκε στην Τυχαιοποιημένη Ελεγχόμενη Δοκιμασία (Random Control Trial (RCT)). Από τον αρχικό αριθμό των 46 ατόμων, 32 άτομα υπέβαλλαν, τελικά, τη φόρμα δήλωσης συγκατάθεσης, τα οποία, έπειτα, χωρίστηκαν με τυχαία κατανομή σε δύο ομάδες. Συγκεκριμένα, 16 άτομα τοποθετήθηκαν, αρχικά, στην ομάδα παρέμβασης, στην οποία θα εφαρμοζόταν η πιλοτική παρέμβαση, και τα υπόλοιπα 16 στην ομάδα ελέγχου, στην οποία δε θα εφαρμοζόταν καμία παρέμβαση εντός του χρονικού πλαισίου της παρούσας μελέτης, παρά μόνο με το πέρας αυτής, για δεοντολογικούς σκοπούς. Τελικά, η ομάδα

παρέμβασης αποτελούταν από 12 άτομα, τα οποία ολοκλήρωσαν επιτυχώς το πρόγραμμα, καθώς δύο άτομα δεν εμφανίστηκαν στην πρώτη συνάντηση, ενώ, στην πορεία των συναντήσεων, δύο άλλα άτομα απέσυραν τη συμμετοχή τους, λόγω άλλων υποχρεώσεων, και η ομάδα ελέγχου από 13 άτομα, εφόσον τρία άτομα δε συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια στην επαναληπτική μέτρηση. Οι μετρήσεις αφορούσαν στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων αυτο-αναφοράς και από τις δύο ομάδες, πριν την παρέμβαση και αμέσως μετά, ενώ η ομάδα παρέμβασης συμμετείχε και στις μετρήσεις ένα μήνα από την ολοκλήρωση του προγράμματος.

Πίνακας 2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά του συνολικού δείγματος

	<i>N</i>	%
Συνολικό n	25	
Ηλικία	<i>M.O.</i>: 21,4	
Φύλο		
Άρρεν	3	12
Θήλυ	22	88
Οικογενειακή κατάσταση		
Άγαμος/η	24	96
Έγγαμος/η	1	4
Εργασιακή κατάσταση		
Εργαζόμενος/η	6	24
Μη εργαζόμενος/η	19	76
Πανεπιστημιακό Ίδρυμα		
Πα/μιο Ιωαννίνων	11	44
ΕΚΠΑ	5	20
ΑΠΘ	5	20
Πάντειο	2	8
Παν/μιο Θεσσαλίας	1	4
Παν/μιο Αιγαίου	1	4
Τμήμα		
Παιδαγωγικό Τμήμα Νηπιαγωγών	8	32
Παιδαγωγικό Τμήμα Δημοτικής Εκπαίδευσης	6	24
Τμήμα Ψυχολογίας	10	40
Τμήμα Ιατρικής	1	4
Τρόπος εισαγωγής στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση		
Πανελλήνιες εξετάσεις	18	72
Παγκύπριες εξετάσεις	1	4
Κατατακτήριες εξετάσεις	3	12
Πανελλήνιες εξετάσεις με 10%	3	12
Πρώτη εμπειρία στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση		
Ναι	19	76
Όχι	6	24
Δήλωση Σχολής ως πρώτη επιλογή		
Ναι	16	64
Όχι	9	36

Ψυχομετρικά εργαλεία

Ερωτήσεις συλλογής δημογραφικών στοιχείων του δείγματος

Οι ερωτήσεις αυτές έχουν ως σκοπό την καταγραφή δημογραφικών δεδομένων των συμμετεχόντων στην έρευνα και, συγκεκριμένα, της ηλικίας, του φύλου, της οικογενειακής και εργασιακής κατάστασης, του Πανεπιστημιακού Ιδρύματος και του Τμήματος φοίτησης, του τρόπου εισαγωγής στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση, καθώς και της δήλωσης της Σχολής ως πρώτη επιλογή, όταν κλήθηκαν να επιλέξουν.

Ερωτηματολόγιο PERMA Profiler

Το πολυδιάστατο ερωτηματολόγιο PERMA Profiler κατασκευάστηκε από τους Butler και Kern (2016), με σκοπό τη μέτρηση των πέντε συστατικών του ευ ζην (θετικά συναισθήματα, δέσμευση, θετικές σχέσεις, νόημα ζωής, επιτεύγματα), σύμφωνα με τη θεωρία του Seligman (2011). Αποτελείται συνολικά από 23 στοιχεία, καθένα από τα οποία βαθμολογείται σε μία 11-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (0= ποτέ έως 10= πάντα/ 0=καθόλου έως 10= πάρα πολύ/ 0=πολύ κακή έως 10= εξαιρετική). Σε κάθε συστατικό του ευ ζην αντιστοιχούν τρία στοιχεία, ενώ τα υπόλοιπα οκτώ χρησιμοποιούνται συμπληρωματικά και μετρούν την ικανοποίηση από τη ζωή (ένα στοιχείο), τα αρνητικά συναισθήματα (τρία στοιχεία), τη μοναξιά (ένα στοιχείο) και τη σωματική υγεία (τρία στοιχεία). Ο συνυπολογισμός των πέντε συστατικών PERMA και του στοιχείου της ικανοποίησης από τη ζωή οδηγεί σε μία σύνθετη βαθμολογία, που αφορά στο συνολικό δείκτη ευ ζην. Το ερωτηματολόγιο PERMA Profiler προσαρμόστηκε στα ελληνικά δεδομένα και σταθμίστηκε σε δείγμα 2.539 ενηλίκων από τους Pezirkianidis και συνεργάτες (2019), παρουσιάζοντας ικανοποιητικά επίπεδα εσωτερικής συνοχής.

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

Κατασκευάστηκε από τους Diener και συνεργάτες το 1985, με σκοπό τη μέτρηση της υποκειμενικής αξιολόγησης της ζωής με γνωστικούς όρους. Η κλίμακα περιλαμβάνει πέντε δηλώσεις, οι οποίες βαθμολογούνται σε μια 7-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1= Διαφωνώ απόλυτα έως 7= Συμφωνώ απόλυτα), με τις υψηλότερες τιμές της κλίμακας να δείχνουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από τη ζωή. Στην παρούσα έρευνα, θα χρησιμοποιηθεί η ελληνική της έκδοση (Σταλίκας & Λακιώτη, 2012), η οποία παρουσιάζει ικανοποιητική εσωτερική συνοχή ($\alpha = 0,86$) (Galanakis και συν., 2017).

Κλίμακα Εργασιακού Καλέσματος για Αναδυόμενους Ενήλικες (Career Calling Scales for Emerging Adults)

Η κλίμακα κατασκευάστηκε από τους Praskona και συνεργάτες (2015b), προκειμένου να μετρηθούν τα επίπεδα βίωσης ενός εσωτερικού καλέσματος που αφορά στην επιλογή καριέρας από τους νέους ενήλικες. Αποτελείται συνολικά από 15 δηλώσεις, οι οποίες αντιστοιχούν σε τρεις υποκλίμακες (προσωπικό νόημα, νόημα προσανατολισμένο στους άλλους και ενεργός δέσμευση) και βαθμολογούνται σε μία 6-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1= Διαφωνώ απόλυτα έως 6= Συμφωνώ απόλυτα). Ο δείκτης εσωτερικής συνοχής της κλίμακας είναι 0,88. Για τις ανάγκες της παρούσας έρευνας, η κλίμακα προσαρμόστηκε στον ελληνικό πληθυσμό, μέσω της διαδικασίας της αντίστροφης ανεξάρτητης μετάφρασης (Brislin, 1970), από την αγγλική στην ελληνική γλώσσα και αντιστρόφως, και της πιλοτικής χορήγησής της (Πεζηρκιανίδης και συν., 2017) σε 21 φοιτητές. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι συσχετίσεις μεταξύ των δύο εκδοχών του εργαλείου ήταν υψηλές, θετικές ($r = 0,73$ έως $0,92$), και στατιστικώς σημαντικές ($p = ,000$) για όλα τα ερωτήματα (βλέπε Πίνακα 3), υποδεικνύοντας πως το ερωτηματολόγιο προσαρμόστηκε επιτυχώς στο ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο. Η ελληνική εκδοχή της κλίμακας του εργασιακού καλέσματος παρουσιάζεται στο Παράρτημα.

Πίνακας 3. Συσχετίσεις μεταξύ των ερωτημάτων της ελληνικής και της αρχικής αγγλικής εκδοχής του εργαλείου Career Calling Scales for Emerging Adults

Όνομα ερωτήματος	<i>N</i>	<i>r</i>	<i>p</i>
C1	21	0,92	,000
C2	21	0,86	,000
C3	21	0,91	,000
C4	21	0,84	,000
C5	21	0,91	,000
C6	21	0,75	,000
C7	21	0,73	,000
C8	21	0,84	,000
C9	21	0,78	,000
C10	21	0,90	,000
C11	21	0,86	,000
C12	21	0,87	,000
C13	21	0,84	,000
C14	21	0,92	,000
C15	21	0,90	,000

Values in Action- 120 (VIA-120)

Το VIA-120 αποτελεί τη σύντομη έκδοση του VIA-Inventory of Strengths (VIA- IS) και περιέχει 120 αντικείμενα, που μετρούν τις έξι αρετές και τα 24 δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα (5 δηλώσεις για κάθε στοιχείο), σύμφωνα με την ταξινόμηση

των Peterson και Seligman (2004). Οι απαντήσεις βαθμολογούνται σε μία 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert, όπου οι συμμετέχοντες δηλώνουν τον βαθμό, στον οποίο τους εκφράζει κάθε πρόταση (0= Δε με αντιπροσωπεύει καθόλου έως 4= Με αντιπροσωπεύει πολύ). Το εργαλείο σταθμίστηκε στην Ελλάδα σε δείγμα 3.211 ενηλίκων από τους Pezirkianidis και συνεργάτες (2020), οι οποίοι ανέδειξαν την παρουσία ενός μοτίβου πέντε παραγόντων- αρετών, που ομαδοποιούν τα δυνατά στοιχεία σε διαπροσωπικά, διανοητικά, εγκράτειας, υπέρβασης και γνώσης. Στην παρούσα έρευνα, θα χρησιμοποιηθεί η ελληνική εκδοχή του εργαλείου, το VIA-114GR, το οποίο παρουσιάζει ικανοποιητική εσωτερική συνοχή ($\alpha = 0,96$).

Διαδικασία και Περιεχόμενο Παρέμβασης

Το πρόγραμμα με τίτλο «Ποια είναι η δική σου υπερδύναμη;» σχεδιάστηκε για να εφαρμοστεί σε ομαδικό πλαίσιο, υλοποιήθηκε κατά το διάστημα 27/10- 1/12/2021 και η συνολική του διάρκεια ήταν έξι εβδομάδες, η καθεμία από τις οποίες περιελάμβανε μία συνεδρία διάρκειας 90'. Η διάρκεια καθορίστηκε βάσει της ανάγκης διαμόρφωσης ενός ολοκληρωμένου προγράμματος παρέμβασης και στηρίχθηκε στα εμπειρικά δεδομένα των Seligman και συνεργατών (2005), που έδειξαν πως μια εκπαιδευτική περίοδος μεγαλύτερη των τεσσάρων εβδομάδων είναι πιο αποτελεσματική, εφόσον δίνει χώρο και χρόνο στην εξοικείωση των συμμετεχόντων με τις ασκήσεις. Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η ανάπτυξη των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα περιλαμβάνει τρία στάδια: την αναγνώρισή τους, την ενσωμάτωσή τους στη διαμόρφωση της εικόνας εαυτού και, τέλος, την αλλαγή συμπεριφοράς (Clifton & Harter, 2003). Η παρούσα παρέμβαση σχεδιάστηκε, σύμφωνα με τις αρχές των Rapp και συνεργατών (2006) για τις εστιασμένες στα δυνατά στοιχεία παρεμβάσεις, οι οποίες μεταξύ άλλων δίνουν έμφαση στη δυναμική των ατόμων να καθορίσουν την ιστορία τους και να την αλλάξουν, στο ρόλο της γλώσσας στην κατασκευή πραγματικότητας, καθώς και στη θεώρηση της οικοδόμησης δυνατοτήτων ως μιας δυναμικής διαδικασίας και ενός διά βίου στόχου. Κάθε συνεδρία με τους φοιτητές ξεκινούσε με μία συνάντηση δέκα λεπτών, στοχεύοντας στη διατήρηση της δέσμευσης και την ενίσχυση των ιδεών της προηγούμενης συνεδρίας. Επιπλέον, στο τέλος κάθε συνάντησης, οι συμμετέχοντες συμπλήρωναν μία φόρμα με ερωτήσεις ανοικτού και κλειστού τύπου, στο πλαίσιο της ανατροφοδότησης για τη διαδικασία και το περιεχόμενο της συνεδρίας. Αξίζει, τέλος, να αναφερθεί πως η παρέμβαση περιελάμβανε αφηγηματικές και γνωστικο-

συμπεριφορικές τεχνικές, ψυχο-εκπαίδευση, καθώς και καθοδηγούμενη συζήτηση εντός ομάδος.

Στην πρώτη εισαγωγική συνεδρία, με τίτλο «Μαθαίνοντας για τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα», μέσα σε μια διαδραστική συνάντηση, στο πρώτο μέρος, οι συμμετέχοντες πληροφορήθηκαν εκ νέου για το περιεχόμενο, τη διαδικασία και τους στόχους του προγράμματος, ενώ, στη συνέχεια, εξοικειώθηκαν με το βασικό θεωρητικό υπόβαθρο των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα και τον ορισμό των αρετών και των δυνατών στοιχείων, όπως αυτά προκύπτουν από την κατηγοριοποίηση VIA (Peterson & Seligman, 2004), και αντάλλαξαν απόψεις και απορίες στην ομάδα. Στο δεύτερο μέρος, οι φοιτητές χωρίστηκαν από τη συντονίστρια σε υπο-ομάδες και συμμετείχαν στη βιωματική άσκηση «Ο εαυτός μου στα καλύτερά του», στην οποία κλήθηκαν να αναγνωρίσουν και να μοιραστούν ποια είναι τα δυνατά στοιχεία που θεωρούν πως ήδη κατέχουν, όπως αυτά διαφαίνονται σε ιστορίες και βιώματα ζωής, που αισθάνθηκαν σαν να ήταν «ο εαυτός τους στα καλύτερά του». Από την πρώτη συνεδρία, οι συμμετέχοντες αποχώρησαν με την ανάθεση να συμπληρώσουν online, στον ιστότοπο <http://www.viacharacter.org>, το ερωτηματολόγιο Values in Action (Peterson & Seligman, 2004).

Έτσι, στη δεύτερη συνεδρία «Αυτή είναι η δική μου υπερδύναμη», οι συμμετέχοντες έφεραν στην ομάδα τα αποτελέσματα της συμπλήρωσης της VIA και, με τη βοήθεια της συντονίστριας, καθένας εντόπισε τα δικά του δυνατά στοιχεία χαρακτήρα και προσδιόρισε τα δυνατότερα, δηλαδή τα κορυφαία πέντε της λίστας. Με αυτόν τον τρόπο, οι συμμετέχοντες έμαθαν ή ενίσχυσαν ένα λεξιλόγιο, που εστιάζει στα δυνατά στοιχεία, τις δυνατότητές τους, το «καλό μέσα τους», ώστε να μπορούν να αφηγηθούν την ιστορία τους με έναν εντελώς καινούργιο και διαφορετικό τρόπο. Στο βιωματικό μέρος της συνάντησης, οι συμμετέχοντες χωρίστηκαν σε υπο-ομάδες και έλαβαν οδηγίες για την άσκηση «Να σου πω μια ιστορία», στην οποία κλήθηκαν να αφηγηθούν ένα αρνητικό συμβάν στη ζωή τους, χάρη στο οποίο αισθάνονται πως είναι αυτοί που είναι σήμερα, και να το συνδέσουν με τα δυνατότερα στοιχεία του χαρακτήρα τους.

Στην τρίτη συνεδρία, με τίτλο «Τι δουλειά κάνει ένας σούπερ ήρωας;», οι φοιτητές εξοικειώθηκαν με την έννοια του εσωτερικού καλέσματος και τη σχέση του με τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα και την επιλογή καριέρας. Έτσι, στη συνέχεια, στη βιωματική άσκηση «Ένα διαφορετικό βιογραφικό», οι συμμετέχοντες σε κάθε υπο-ομάδα έλαβαν οδηγίες, αφού αφηγηθούν σε μία ιστορία τους λόγους επιλογής

σπουδών, να αναγνωρίσουν το βαθμό σύνδεσης των δυνατότερων στοιχείων του χαρακτήρα τους με αυτήν την επιλογή και να περιγράψουν ή να φανταστούν τη δυνατότητα και τους τρόπους εφαρμογής αυτών στη μελλοντική τους καριέρα. Στην επόμενη, τέταρτη συνεδρία «Αναζητώντας ένα δρόμο προς την ευτυχία», στο πρώτο μέρος, οι φοιτητές εξοικειώθηκαν με την έννοια του ευ ζην και το μοντέλο PERMA (Seligman, 2011). Στο δεύτερο, βιωματικό μέρος, σε υπο-ομάδες, παρακινήθηκαν να ανακαλέσουν στη μνήμη τους μία σημαντική στιγμή, κατά την οποία εφάρμοσαν ένα ή περισσότερα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα τους, και να περιγράψουν τα συναισθήματά τους, ενώ, στη συνέχεια, κλήθηκαν να φανταστούν ή να επινοήσουν και να αφηγηθούν νέους τρόπους, με τους οποίους θα μπορούσαν να εφαρμόσουν αυτά τα στοιχεία στην καθημερινή τους πρακτική, με στόχο να βιώσουν αντίστοιχα θετικά συναισθήματα.

Στην πέμπτη συνεδρία, «Ρίχνοντας μια ματιά στο μέλλον μου», οι συμμετέχοντες γνώρισαν τη σημασία της αναζήτησης και βίωσης προσωπικού νοήματος και θετικών συναισθημάτων, κατά την πορεία προς την κατάκτηση του ευ ζην, ώστε, στη συνέχεια, έλαβε χώρα η βιωματική άσκηση «οπτικοποίησης της εφαρμογής των δυνατών στοιχείων». Στη συγκεκριμένη άσκηση, έλαβαν οδηγίες να κλείσουν τα μάτια, να αναγνωρίσουν έναν σημαντικό τους στόχο, να διαμορφώσουν βήμα- βήμα την πορεία προς την κατάκτησή του, μέσα από την εφαρμογή συγκεκριμένων δυνατών τους στοιχείων με σαφώς ορισμένους τρόπους, και, τέλος, να φαντασιωθούν τη στιγμή που ο στόχος τους γίνεται πραγματικότητα, εστιάζοντας στα συναισθήματα, τις σκέψεις και τη συμπεριφορά τους.

Στην έκτη και τελευταία συνεδρία, με τίτλο «Σχεδιάζοντας το μέλλον μου», στο πρώτο μέρος, οι συμμετέχοντες ενθαρρύνθηκαν να μοιραστούν στην ομάδα μελλοντικά σχέδια, αναφορικά με τους στόχους τους και την αξιοποίηση των δυνατών τους στοιχείων προς αυτήν την κατεύθυνση, ενώ παρακινήθηκαν να περιγράψουν τους λόγους, για τους οποίους θα είχαν κίνητρο να εφαρμόζουν στο εξής στοχευμένα όσα έμαθαν και έχουν νόημα για τους ίδιους. Τέλος, στο δεύτερο μέρος, η συντονίστρια ζήτησε ανατροφοδότηση από όλα τα μέλη της ομάδας, σχετικά με την ίδια την παρέμβαση, το γενικό βίωμά τους, αλλά και την αίσθησή τους για την πιθανή μετατόπισή τους και τις θετικές αλλαγές, που προέκυψαν μέσα από το συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Στατιστική ανάλυση

Η ανάλυση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε με το πρόγραμμα στατιστικής επεξεργασίας IBM SPSS Statistics 26.0. Αρχικά, διενεργήθηκε έλεγχος κανονικότητας της κατανομής των δεδομένων των δύο ομάδων σε όλες τις μετρήσεις. Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκε Ανάλυση Διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης Επαναλαμβανόμενων Μετρήσεων, προκειμένου να ελεγχθεί η κύρια επίδραση του χρόνου, της συνθήκης και της αλληλεπίδρασης των δύο στις ερευνητικές μεταβλητές. Τέλος, διενεργήθηκε Ανάλυση Διακύμανσης μονής κατεύθυνσης Επαναλαμβανόμενων μετρήσεων, για να εξεταστούν οι διαφορές της ομάδας παρέμβασης μεταξύ των τριών μετρήσεων, t-tests σε εξαρτημένα δείγματα για τις διαφορές της ομάδας ελέγχου μεταξύ των δύο μετρήσεων, καθώς και t-tests σε ανεξάρτητα δείγματα για τον έλεγχο των διαφορών ανάμεσα στις δύο ομάδες στη μέτρηση αμέσως μετά τη λήξη του προγράμματος.

Αποτελέσματα

Προκαταρκτικοί έλεγχοι

Προκειμένου να διαπιστωθεί εάν μπορούν να πραγματοποιηθούν οι απαραίτητοι παραμετρικοί έλεγχοι για τις ερευνητικές υποθέσεις, διενεργήθηκε έλεγχος κανονικότητας της κατανομής των δεδομένων για κάθε μεταβλητή, σε όλες τις χρονικές στιγμές, ξεχωριστά για κάθε ομάδα, με τον στατιστικό έλεγχο του Shapiro-Wilk, λόγω του μικρού αριθμού συμμετεχόντων ($N < 200$). Τα αποτελέσματα έδειξαν πως όλα τα δεδομένα, τόσο της ομάδας ελέγχου (βλέπε Πίνακα 4), όσο και της ομάδας παρέμβασης (βλέπε Πίνακα 5), ακολουθούν κανονική κατανομή ($p > ,05$), σε όλες τις μετρήσεις.

Πίνακας 4. Έλεγχος κανονικότητας της κατανομής των δεδομένων Shapiro- Wilk της ομάδας ελέγχου ($n = 13$), για όλες τις μεταβλητές στις δύο μετρήσεις

Μέτρηση	Μεταβλητή	Shapiro- Wilk	df	p
Χρόνος 1	Ευ ζην	,898	13	,126
	Ικανοποίηση από τη ζωή	,928	13	,317
	Εσωτερικό κάλεσμα	,906	13	,160
	Δυνατά στοιχεία	,953	13	,645
Χρόνος 2	Ευ ζην	,955	13	,677
	Ικανοποίηση από τη ζωή	,879	13	,069
	Εσωτερικό κάλεσμα	,897	13	,120
	Δυνατά στοιχεία	,952	13	,626

Πίνακας 5. Έλεγχος κανονικότητας της κατανομής των δεδομένων Shapiro- Wilk της ομάδας παρέμβασης ($n = 12$), για όλες τις μεταβλητές στις τρεις μετρήσεις

Μέτρηση	Μεταβλητή	Shapiro- Wilk	Df	p
Χρόνος 1	Ευ ζην	,890	12	,116
	Ικανοποίηση από τη ζωή	,877	12	,081
	Εσωτερικό κάλεσμα	,891	12	,123
	Δυνατά στοιχεία	,926	12	,335
Χρόνος 2	Ευ ζην	,895	12	,136
	Ικανοποίηση από τη ζωή	,883	12	,096
	Εσωτερικό κάλεσμα	,911	12	,218
	Δυνατά στοιχεία	,938	12	,467
Χρόνος 3	Ευ ζην	,914	12	,239
	Ικανοποίηση από τη ζωή	,938	12	,476
	Εσωτερικό κάλεσμα	,902	12	,168
	Δυνατά στοιχεία	,942	12	,529

Έπειτα, πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι με το κριτήριο t για ανεξάρτητα δείγματα, για να διαπιστωθεί αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της πειραματικής ομάδας και της ομάδας ελέγχου, πριν την εφαρμογή του προγράμματος.

Όπως φαίνεται στον Πίνακα 6, δε διαπιστώθηκαν στατιστικώς σημαντικές διαφορές ($p > ,05$) στους μέσους όρους των μεταβλητών μεταξύ των δύο ομάδων, οι οποίοι, μάλιστα, υποδεικνύουν πως όλοι οι συμμετέχοντες παρουσίαζαν μέσα επίπεδα στις ερευνητικές μεταβλητές πριν την παρέμβαση.

Πίνακας 6. Αποτελέσματα των ελέγχων του στατιστικού κριτηρίου t για ανεξάρτητα δείγματα, για τον έλεγχο των διαφορών των μέσων όρων όλων των μεταβλητών ανάμεσα στην ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης, στην πρώτη μέτρηση

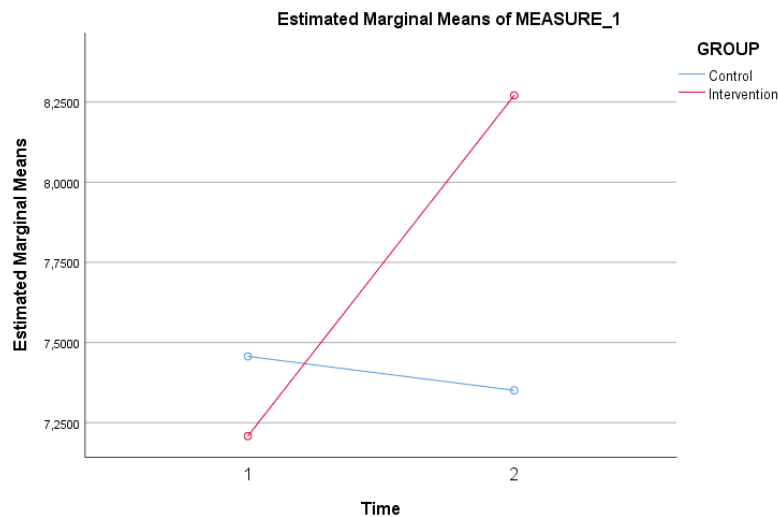
Μεταβλητή	Ομάδα	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>MD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>
Ευ ζην	Ελέγχου	13	7,46	,85	,25	,496	23	,624
	Παρέμβασης	12	7,21	1,57				
Ικανοποίηση από τη ζωή	Ελέγχου	13	26,62	4,45	1,29	,794	23	,435
	Παρέμβασης	12	25,33	3,53				
Εσωτερικό κάλεσμα	Ελέγχου	13	70	9,44	-1,17	-,403	23	,691
	Παρέμβασης	12	71,17	3,49				
Δυνατά στοιχεία	Ελέγχου	13	332,38	35,51	1,22	,078	23	,939
	Παρέμβασης	12	331,17	42,80				

Κύριοι έλεγχοι

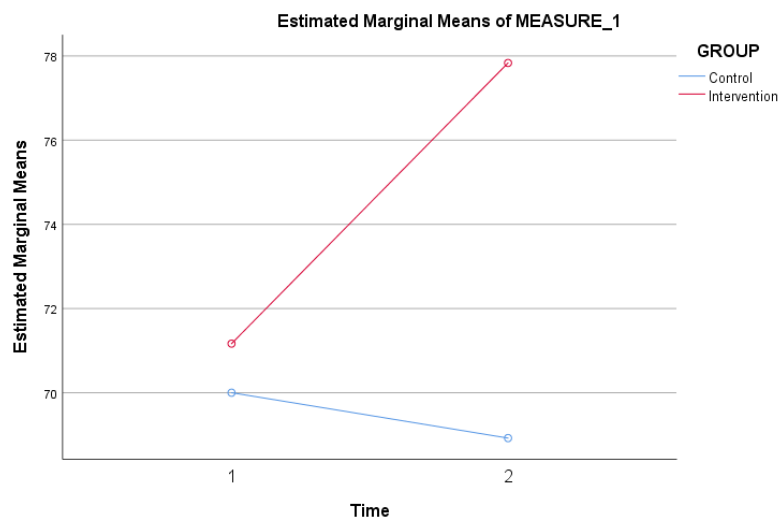
Ανάλυση Διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης (2x2) Επαναλαμβανόμενων Μετρήσεων

Προκειμένου να ελεγχθεί η κύρια επίδραση του χρόνου (πριν και μετά την παρέμβαση), της συνθήκης (ομάδα ελέγχου και ομάδα παρέμβασης), καθώς και της αλληλεπίδρασης ανάμεσα στο χρόνο και τη συνθήκη, σε κάθε μεταβλητή, διενεργήθηκε Ανάλυση Διακύμανσης διπλής κατεύθυνσης (2x2) Επαναλαμβανόμενων Μετρήσεων. Από τον έλεγχο, διαπιστώθηκε στατιστικώς σημαντική κύρια επίδραση του χρόνου στο ευ ζην ($F(1,23)= 21,686$, $p= ,000$, $\eta_p^2 = ,485$), στο εσωτερικό κάλεσμα ($F(1,23)= 10,248$, $p= ,004$, $\eta_p^2 = ,308$) και στα δυνατά στοιχεία χαρακτήρα ($F(1,23)= 42,138$, $p= ,000$, $\eta_p^2 = ,647$), ωστόσο, η επίδραση δε βρέθηκε σημαντική για την ικανοποίηση από τη ζωή ($F(1,23)= ,142$, $p= ,710$, $\eta_p^2 = ,006$). Επιπλέον, δε σημειώθηκε στατιστικώς σημαντική επίδραση της συνθήκης σε καμία από τις ερευνητικές μεταβλητές ($p > ,05$), και, ειδικότερα, στο ευ ζην ($F(1,23)= ,54$, $p= ,47$, $\eta_p^2 = ,023$), το εσωτερικό κάλεσμα ($F(1,23)= 2,829$, $p= ,106$, $\eta_p^2 = ,11$), την ικανοποίηση από τη ζωή ($F(1,23)= ,228$, $p= ,638$, $\eta_p^2 = ,01$) και τα δυνατά στοιχεία ($F(1,23)= 1,117$, $p= ,302$, $\eta_p^2 = ,046$). Τέλος, διαπιστώθηκε στατιστικώς σημαντική αλληλεπίδραση ανάμεσα στο χρόνο και τη συνθήκη για τις μεταβλητές του ευ ζην ($F(1,23)= 32,336$, $p= ,000$, $\eta_p^2 = ,584$), του εσωτερικού καλέσματος ($F(1,23)= 19,667$, $p= ,000$, $\eta_p^2 = ,461$) και των

δυνατών στοιχείων χαρακτήρα ($F(1,23)= 63,046$, $p= ,000$, $\eta_p^2= ,733$), ενώ, αντίθετα, για τη μεταβλητή της ικανοποίησης από τη ζωή, δε βρέθηκε σημαντική επίδραση ($F(1,23)= 3,154$, $p= ,089$, $\eta_p^2= ,121$).



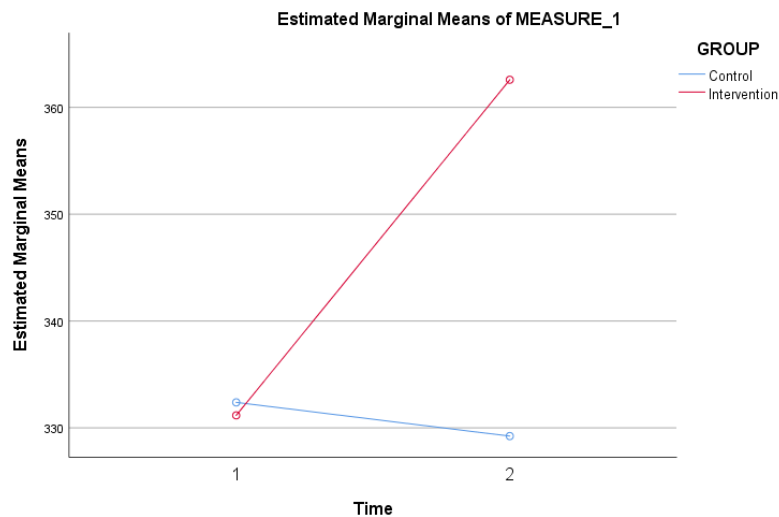
Εικόνα 1. Η επίδραση του χρόνου στο μέσο όρο του ευ ζην για την ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης



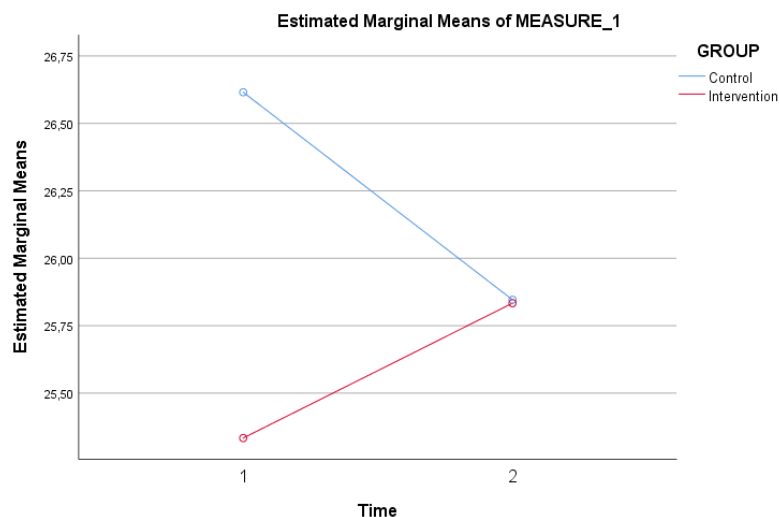
Εικόνα 2. Η επίδραση του χρόνου στο μέσο όρο του εσωτερικού καλέσματος για την ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης

Συμπληρωματικά με τα παραπάνω στατιστικά στοιχεία, οι Εικόνες 1, 2, 3 και 4 αποτυπώνουν τον τρόπο που η αλληλεπίδραση μεταξύ του χρόνου και της συνθήκης επέδρασε στο μέσο όρο κάθε ερευνητικής μεταβλητής, ξεχωριστά για τις δύο ομάδες.

Πιο συγκεκριμένα, στις εικόνες 1, 2 και 3, αποτυπώνεται η στατιστικώς σημαντική αύξηση των επιπέδων του ευ ζην, του εσωτερικού καλέσματος και των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα αντίστοιχα, για την ομάδα παρέμβασης, σε αντίθεση με την ομάδα ελέγχου, η οποία διατήρησε παρόμοια επίπεδα των παραπάνω μεταβλητών στις δύο χρονικές στιγμές. Τέλος, στην εικόνα 4, φαίνεται πως ο χρόνος δεν επέδρασε σημαντικά στα επίπεδα της ικανοποίησης από τη ζωή σε καμία από τις δύο ομάδες.



Εικόνα 3. Η επίδραση του χρόνου στο μέσο όρο των δυνατών στοιχείων χαρακτήρα για την ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης



Εικόνα 4. Η επίδραση του χρόνου στο μέσο όρο της ικανοποίησης από τη ζωή για την ομάδα ελέγχου και την ομάδα παρέμβασης

Ανάλυση Διακύμανσης μονής κατεύθυνσης Επαναλαμβανόμενων Μετρήσεων

Προκειμένου να εξεταστεί η επίδραση του προγράμματος στα επίπεδα των μεταβλητών της ομάδας παρέμβασης, διενεργήθηκε Ανάλυση Διακύμανσης Επαναλαμβανόμενων Μετρήσεων, για καθεμία από αυτές και στις τρεις χρονικές στιγμές. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως υπάρχει στατιστικώς σημαντική επίδραση της παρέμβασης στα επίπεδα του ευ ζην ($F(2,22)= 43,825, p< ,001, \eta_p^2= ,799$), του εσωτερικού καλέσματος ($F(2,22)= 19,28, p< ,001, \eta_p^2= ,637$) και των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα ($F(2,22)= 72,767, p< ,001, \eta_p^2= ,869$), ενώ, αντίθετα, δε βρέθηκε σημαντική επίδραση στα επίπεδα της ικανοποίησης από τη ζωή ($F(2,22)= 2,20, p= ,135, \eta_p^2= ,167$). Στη συνέχεια, οι post hoc bonferroni αναλύσεις σε επίπεδο εμπιστοσύνης $p< ,05$ έδειξαν πως η ομάδα παρέμβασης σημείωσε στατιστικώς σημαντική αύξηση του ευ ζην ανάμεσα στη μέτρηση πριν την παρέμβαση ($M_1= 7,21$) και τις μετρήσεις αμέσως μετά ($M_2= 8,27, p< ,001$) και ένα μήνα αργότερα ($M_3= 8,23, p< ,001$), του εσωτερικού καλέσματος ανάμεσα στην πρώτη μέτρηση ($M_1= 71,17$) και τις μετρήσεις αμέσως μετά ($M_2= 77,83, p= ,001$) και ένα μήνα αργότερα ($M_3= 77, p= ,005$), καθώς και των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα ανάμεσα στη μέτρηση πριν την παρέμβαση ($M_1= 331,17$) και τις μετρήσεις αμέσως μετά ($M_2= 362,58, p< ,001$) και ένα μήνα αργότερα ($M_3= 361,42, p< ,001$). Ωστόσο, δε σημειώθηκε στατιστικώς σημαντική μεταβολή των επιπέδων της ικανοποίησης από τη ζωή, ανάμεσα στην πρώτη μέτρηση και τις άλλες δύο ($M_1= 25,33, M_2= 25,83, p= ,708, M_3= 26,17, p= ,256$). Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών της ομάδας παρέμβασης στις τρεις χρονικές στιγμές καταγράφονται στον Πίνακα 7, ενώ τα αποτελέσματα των post hoc ελέγχων φαίνονται στον Πίνακα 8.

Πίνακας 7. Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των μεταβλητών της ομάδας παρέμβασης ($n= 12$) στις τρεις μετρήσεις

Μεταβλητή	Μέτρηση	<i>M</i>	<i>SD</i>
Ευ ζην	Χρόνος 1	7,21	1,57
	Χρόνος 2	8,27	1,08
	Χρόνος 3	8,23	1,11
Ικανοποίηση από τη ζωή	Χρόνος 1	25,33	3,53
	Χρόνος 2	25,83	2,59
	Χρόνος 3	26,17	2,79
Εσωτερικό κάλεσμα	Χρόνος 1	71,17	3,49
	Χρόνος 2	77,83	6,82

Δυνατά στοιχεία	Χρόνος 3	77	6,89
	Χρόνος 1	331,17	42,80
	Χρόνος 2	362,58	41,32
	Χρόνος 3	361,42	41,33

Πίνακας 8. Αποτελέσματα των post hoc bonferroni αναλύσεων για τον κατά ζεύγη έλεγχο της επίδρασης της παρέμβασης σε κάθε μεταβλητή της ομάδας παρέμβασης

Μεταβλητή	Μέτρηση	MD	SE	p
Ευ ζην	Χρόνος 1 – Χρόνος 2	-1,06	,16	< ,001
	Χρόνος 1 -Χρόνος 3	-1,02	,16	< ,001
	Χρόνος 2 – Χρόνος 3	,04	,02	,163
Ικανοποίηση από τη ζωή	Χρόνος 1 – Χρόνος 2	-,50	,40	,708
	Χρόνος 1 - Χρόνος 3	-,83	,44	,256
	Χρόνος 2 – Χρόνος 3	-,33	,36	1,00
Εσωτερικό κάλεσμα	Χρόνος 1 – Χρόνος 2	-6,67	1,36	,001
	Χρόνος 1 -Χρόνος 3	-5,83	1,40	,005
	Χρόνος 2 – Χρόνος 3	,83	,56	,498
Δυνατά στοιχεία	Χρόνος 1 – Χρόνος 2	-31,42	3,61	< ,001
	Χρόνος 1 - Χρόνος 3	-30,25	3,58	< ,001
	Χρόνος 2 – Χρόνος 3	1,17	,53	,155

Έλεγχοι με το κριτήριο *t* για εξαρτημένα δείγματα

Για τον έλεγχο διαφορών των μέσων όρων των μεταβλητών για την ομάδα ελέγχου, ανάμεσα στην πρώτη και τη δεύτερη μέτρηση, πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι με το κριτήριο *t* για εξαρτημένα δείγματα. Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η ομάδα ελέγχου δε σημείωσε στατιστικώς σημαντική διαφορά σε καμία από τις ερευνητικές μεταβλητές ($p > ,05$) μεταξύ των δύο μετρήσεων (βλέπε Πίνακα 9).

Πίνακας 9. Αποτελέσματα των ελέγχων του στατιστικού κριτηρίου *t* για εξαρτημένα δείγματα, για τον έλεγχο των διαφορών μέσων όρων των μεταβλητών της ομάδας ελέγχου ($n=13$) μεταξύ των δύο μετρήσεων

Μεταβλητή	Μέτρηση	M	SD	MD	t	df	p
Ευ ζην	Πριν	7,46	,85	,11	,798	12	,440
	Μετά	7,35	1,09				
Ικανοποίηση από τη ζωή	Πριν	26,62	4,45	,77	1,328	12	,209
	Μετά	25,85	3,13				
Εσωτερικό κάλεσμα	Πριν	70	9,44	1,08	,963	12	,354
	Μετά	68,92	9,48				
Δυνατά στοιχεία	Πριν	332,38	35,51	3,15	1,246	12	,237
	Μετά	329,23	33,71				

Έλεγχοι με το κριτήριο t για ανεξάρτητα δείγματα

Τέλος, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν παρατηρούνται στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ της ομάδας παρέμβασης και της ομάδας ελέγχου, διενεργήθηκαν έλεγχοι με το κριτήριο t για ανεξάρτητα δείγματα μεταξύ των δύο ομάδων, για όλες τις μεταβλητές, στη μέτρηση αμέσως μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης. Όπως φαίνεται και στον Πίνακα 10, συγκριτικά με την ομάδα ελέγχου, η ομάδα παρέμβασης σημείωσε στατιστικώς σημαντικά αυξημένα επίπεδα ($p < ,05$) του ευ ζην ($t(23) = -2,122$, $p = ,045$, $MD = -,92$), του εσωτερικού καλέσματος ($t(23) = -2,677$, $p = ,013$, $MD = -8,91$), καθώς και των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα ($t(23) = -2,219$, $p = ,037$, $MD = -33,35$), ωστόσο, δεν παρατηρήθηκε σημαντική διαφορά στα επίπεδα της ικανοποίησης από τη ζωή ($p > ,05$) ανάμεσα στις δύο ομάδες ($t(23) = ,011$, $p = ,991$, $MD = ,01$).

Πίνακας 10. Αποτελέσματα των ελέγχων του στατιστικού κριτηρίου t για ανεξάρτητα δείγματα, για τον έλεγχο των διαφορών μέσων όρων όλων των μεταβλητών, ανάμεσα στην ομάδα ελέγχου και την παρέμβασης στη δεύτερη μέτρηση

Μεταβλητή	Ομάδα	N	M	SD	MD	t	df	p
Ευ ζην	Ελέγχου	13	7,35	1,09	-,92	-2,122	23	,045
	Παρέμβασης	12	8,27	1,08				
Ικανοποίηση από τη ζωή	Ελέγχου	13	25,85	3,13	,01	,011	23	,991
	Παρέμβασης	12	25,83	2,59				
Εσωτερικό κάλεσμα	Ελέγχου	13	68,92	9,48	-8,91	-2,677	23	,013
	Παρέμβασης	12	77,83	6,82				
Δυνατά στοιχεία	Ελέγχου	13	329,23	33,71	-33,35	-2,219	23	,037
	Παρέμβασης	12	362,58	41,32				

Συζήτηση

Σκοπός της παρούσας μελέτης ήταν να διερευνήσει την αποτελεσματικότητα μίας πιλοτικής διαδικτυακής παρέμβασης, βασισμένης στις αρχές της θετικής ψυχολογίας, η οποία εφαρμόστηκε σε προπτυχιακούς φοιτητές και στόχευε στην ενίσχυση του εσωτερικού καλέσματος για την επιλογή καριέρας, του ευ ζην και της ικανοποίησης από τη ζωή, μέσα από την αναγνώριση και αξιοποίηση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα.

Τα αποτελέσματα έδειξαν πως η εφαρμογή της παρέμβασης “What’s your superpower?” αύξησε τα επίπεδα του ευ ζην, του εσωτερικού καλέσματος και των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα των συμμετεχόντων, επιβεβαιώνοντας μερικώς την ερευνητική υπόθεση H1, καθώς δε σημειώθηκε στατιστικώς σημαντική αύξηση στα επίπεδα της ικανοποίησης από τη ζωή. Επιπλέον, επιβεβαιώθηκε η ερευνητική υπόθεση H2, για τις μεταβλητές του ευ ζην, του εσωτερικού καλέσματος και των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, καθώς τα αυξημένα επίπεδα, που σημείωσαν οι συμμετέχοντες αμέσως μετά τη λήξη της παρέμβασης, διατηρήθηκαν μέχρι και τις επαναληπτικές μετρήσεις, ένα μήνα μετά. Ταυτόχρονα, αναφορικά με την υπόθεση H3, αυτή επιβεβαιώθηκε, καθώς, σύμφωνα με τα στατιστικά δεδομένα, η ομάδα ελέγχου, στην οποία δεν εφαρμόστηκε καμία παρέμβαση μέσα στα χρονικά πλαίσια της παρούσας μελέτης, δε σημείωσε σημαντική διαφορά σε καμία από τις ερευνητικές μεταβλητές. Τέλος, τα αποτελέσματα των αναλύσεων έδειξαν πως, μετά την εφαρμογή του προγράμματος, η ομάδα παρέμβασης, συγκριτικά με την ομάδα ελέγχου, σημείωσε αυξημένα επίπεδα όλων των μεταβλητών, πλην της ικανοποίησης από τη ζωή, επιβεβαιώνοντας μερικώς και την υπόθεση H4.

Τα παραπάνω ευρήματα βρίσκονται σε συμφωνία με τη σύγχρονη βιβλιογραφία, σύμφωνα με την οποία η ανάπτυξη των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα προκύπτει μέσα από την αναγνώριση και τη συστηματική χρήση τους (Peterson & Seligman, 2004. Wood και συν., 2011). Σε αυτό το πλαίσιο, μια παρέμβαση εστιασμένη στα δυνατά στοιχεία βοηθά τους ανθρώπους να τα αναγνωρίσουν και, στη συνέχεια, να κατευθύνουν καλύτερα τα ταλέντα και τις ικανότητές τους σε σημαντικές και στοχευμένες συμπεριφορές (Peterson & Seligman, 2004), καθώς παρακινούνται εγγενώς να επιτύχουν τη βέλτιστη λειτουργικότητά τους (Meyers & van Woerkom, 2017). Συγκεκριμένα, τα θετικά αποτελέσματα της αξιοποίησης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα αφορούν σε αυξημένα επίπεδα ευημερίας (Harzer & Ruch, 2012, 2013, 2014. Littman-Ovadia & Steger, 2010. Quinlan

και συν., 2012. Peterson & Seligman, 2004. Seligman και συν., 2005. Wood και συν., 2011), καθώς και βίωσης ενός εσωτερικού καλέσματος για τη διαμόρφωση της επαγγελματικής πορείας (Allan & Duffy, 2014. Hunter και συν., 2010. Seligman, 2002), ευρήματα που προκύπτουν και από την παρούσα μελέτη.

Όσον αφορά στη μεταβλητή του ευ ζην, επιβεβαιώνεται πως η ενίσχυση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα παρέχει ένα θετικό, εφαρμόσιμο πλαίσιο για τη βελτίωση της ευημερίας των ατόμων (Peterson & Seligman, 2004). Μάλιστα, στο πλαίσιο κατά το οποίο, η παρούσα παρέμβαση εστίασε στην αναγνώριση και αξιοποίησή τους από πλευράς των συμμετεχόντων, τα αποτελέσματα της μελέτης ενισχύουν άλλες έρευνες, που έχουν δείξει πως τα 24 δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα, πλην ορισμένων μόνο (Πεζηρκιανίδης, 2020. Wagner και συν., 2019), συνδέονται με όλα τα συστατικά στοιχεία του ευ ζην, σύμφωνα με το μοντέλο PERMA (Seligman, 2011). Επιπλέον, η αύξηση των επιπέδων ευ ζην και η διατήρηση αυτών, μέχρι και ένα μήνα από το πέρας του προγράμματος, συμφωνεί με τα αποτελέσματα άλλων παρεμβάσεων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα, στις οποίες οι συμμετέχοντες ανέφεραν σημαντικές αυξήσεις στα επίπεδα του ευ ζην, που διατηρήθηκαν και στις επαναληπτικές μετρήσεις, έως και έξι μήνες αργότερα (Seligman και συν., 2005. Senf & Liao, 2012. Proyer και συν., 2015). Αξίζει, μάλιστα, να αναφερθεί πως τα θετικά ευρήματα αποκτούν μεγάλη σημασία και για την έρευνα στην Ελλάδα, εφόσον συνάδουν με αντίστοιχα αποτελέσματα παρεμβάσεων εστιασμένων στα δυνατά στοιχεία, όπως αναφέρονται στη σύγχρονη ελληνική βιβλιογραφία (Giapraki και συν., 2020. Symeonidou και συν., 2019. Zichnali και συν., 2019).

Σημαντικά κρίνονται τα παραπάνω ερευνητικά αποτελέσματα και για τον εκπαιδευτικό τομέα, εφόσον αυτός αποτελεί ένα πεδίο, στο οποίο η εφαρμογή και ανάπτυξη των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα είναι ζωτικής σημασίας, στο πλαίσιο μιας εκπαιδευτικής προσέγγισης, που βοηθά τους νέους να ευδοκιμήσουν, μέσα στον ταχέως μεταβαλλόμενο κόσμο του 21ου αιώνα (Robertson, 2018). Έτσι, η παρούσα μελέτη προσθέτει χρήσιμα δεδομένα για τη σημασία της ενίσχυσης της ευημερίας των εκπαιδευόμενων, καθώς στη βιβλιογραφία έχει επισημανθεί η σημαντικότητα τέτοιων παρεμβάσεων σε νέους ανθρώπους ηλικίας 18 έως 25 ετών, οι οποίοι έρχονται αντιμέτωποι με ποικίλες αναπτυξιακές μεταβολές και ιδιαίτερες απαιτήσεις (Arnett, 2010. Sher at al., 1996). Άλλωστε, η διαμόρφωση ενός μοντέλου πρόληψης και προαγωγής της ευημερίας στα εκπαιδευτικά συστήματα αποτελεί πρόκληση (Noble & McGrath, 2008), όταν, μάλιστα, παραμένει αμφίβολο εάν αυτά, στοχεύοντας να

εξοπλίσουν τους εκπαιδευόμενους με όλο και περισσότερες γνώσεις και πληροφορίες, επιτυγχάνουν τον συγκεκριμένο στόχο (Mourshed και συν., 2014). Σε αυτό το πλαίσιο, λοιπόν, αναδεικνύονται ως σημαντικά τα δεδομένα της συγκεκριμένης παρέμβασης, σε συμφωνία και με άλλα προγράμματα, που εφαρμόστηκαν, τόσο σε μαθητές (Proctor και συν., 2011. Quinlan και συν., 2014), όσο και σε φοιτητές Πανεπιστημίου (Forest και συν., 2012. Koydemir & Sun-Selişik, 2016. Lounsbury, 2009), τα αποτελέσματα των οποίων έδειξαν πως οι συμμετέχοντες σημείωσαν στατιστικώς σημαντικά αυξημένα επίπεδα ευημερίας, μετά το τέλος του προγράμματος.

Η ενίσχυση της βίωσης ενός εσωτερικού καλέσματος προκύπτει ως ένα ακόμη σημαντικό θετικό αποτέλεσμα της παρούσας παρέμβασης, καθώς υποδεικνύει πως η καλλιέργεια και αξιοποίηση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα δύναται να οδηγήσει σε μία επιλογή καριέρας, η οποία έχει ή αποκτά προσωπικό νόημα για το άτομο. Η θετική σχέση των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα με το εσωτερικό κάλεσμα, που αποτυπώθηκε στην παρούσα έρευνα, επιβεβαιώνεται από τον Seligman (2002), ο οποίος υποστήριξε πως οι νέοι δύνανται να μετατρέψουν και να αξιολογήσουν το επάγγελμά τους ως εσωτερικό κάλεσμα, μέσα από την εύρεση τρόπων συστηματικής εφαρμογής των δυνατότερων στοιχείων του χαρακτήρα τους. Επιπλέον, τα αποτελέσματα ομοιάζουν και με αυτά άλλων μελετών, που υποδεικνύουν πως, όσο συχνότερα το άτομο εφαρμόζει τα δυνατά του στοιχεία, τόσο περισσότερο βιώνει την απασχόλησή του ως ανταπόκριση στο εσωτερικό του κάλεσμα (Allan & Duffy, 2014. Harzer & Ruch, 2012). Μάλιστα, η αύξηση του εσωτερικού καλέσματος συμφωνεί ως εύρημα και με άλλες παρεμβάσεις ενίσχυσης των δυνατών στοιχείων, οι οποίες εφαρμόστηκαν σε εργαζόμενους. Συγκεκριμένα, στις μελέτες των Harzer και Ruch (2013. 2016), φάνηκε πως, οι συμμετέχοντες, οι οποίοι εκπαιδεύτηκαν να αναγνωρίσουν και να χρησιμοποιούν τα τέσσερα δυνατότερα στοιχεία τους συχνότερα στην εργασία για τέσσερις εβδομάδες, σημείωσαν αυξημένα επίπεδα βίωσης ενός εσωτερικού καλέσματος, με τα αποτελέσματα να διατηρούνται τρεις και έξι μήνες μετά τη λήξη του προγράμματος.

Η αξία της παρέμβασης, ωστόσο, ενισχύεται ακόμη περισσότερο από τον ίδιο τον πληθυσμό-στόχο, εφόσον ο ερευνητικός σχεδιασμός βρίσκεται σε συνέπεια με έρευνες, που έχουν αναδείξει το εσωτερικό κάλεσμα ως κομβικό στοιχείο στη διαδικασία λήψης απόφασης των φοιτητών για την επιλογή και διαμόρφωση της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας (Duffy & Sedlacek, 2010). Έτσι, μία παρέμβαση ομαδικής συμβουλευτικής, που εφαρμόζεται σε φοιτητές και στοχεύει στην ενίσχυση

βίωσης της επαγγελματικής επιλογής ως ανταπόκριση στο εσωτερικό κάλεσμα, αποκτά ιδιαίτερη χρησιμότητα, στον βαθμό κατά τον οποίο, ο συγκεκριμένος πληθυσμός πραγματεύεται θέματα σχετικά με το νόημα της ζωής και τον σκοπό που υπηρετεί μέσα από το επάγγελμά του (Miller-Perrin & Thompson, 2010).

Η σημασία της εφαρμογής παρεμβάσεων εστιασμένων στα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα σε φοιτητές, με στόχο την αύξηση της αντιλαμβανόμενης απόκρισης σε ένα εσωτερικό κάλεσμα, έχει αναδειχθεί και σε άλλες παρεμβάσεις, τα θετικά αποτελέσματα των οποίων παρομοιάζουν με αυτά του παρόντος προγράμματος. Ειδικότερα, σε συμφωνία βρίσκονται τα ευρήματα της πιλοτικής παρέμβασης της Wu-Pong (2014) σε προπτυχιακούς φοιτητές, στην οποία, μέσα από ποιοτικές μετρήσεις, φάνηκε η θετική συσχέτιση της αναγνώρισης και ανάπτυξης των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα με την ενίσχυση του εσωτερικού καλέσματος, αλλά και τα αποτελέσματα των Feldman και Dreher (2012), οι οποίοι, εφαρμόζοντας σε πρωτοετείς φοιτητές μια παρέμβαση εστιασμένη στο δυνατό στοιχείο της ελπίδας, κατέγραψαν την αύξηση του καλέσματος και του αισθήματος σκοπού στη ζωή, μετά τη λήξη του προγράμματος.

Ένα από τα αναμενόμενα ευρήματα, που δεν επιβεβαιώθηκε στην παρούσα έρευνα, αφορά στην αύξηση των επιπέδων ικανοποίησης από τη ζωή των συμμετεχόντων στην παρέμβαση. Μία πρώτη εξήγηση αφορά σε ερευνητικά δεδομένα, σύμφωνα με τα οποία, η ανάπτυξη συγκεκριμένων δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα συνδέεται περισσότερο με την ικανοποίηση από τη ζωή. Πιο συγκεκριμένα, έχει βρεθεί ότι τα δυνατά στοιχεία της περιέργειας, της ευγνωμοσύνης, της ελπίδας, της αγάπης και της ζέσης, σύμφωνα με την ταξινόμηση VIA, σχετίζονται ισχυρότερα με τη μεταβλητή της ικανοποίησης από τη ζωή (Park και συν., 2004. Proctor και συν., 2011. Proyer και συν., 2013). Μάλιστα, έχει προταθεί πως θα ήταν χρήσιμο να δοθεί προτεραιότητα στα παραπάνω δυνατά στοιχεία για το σχεδιασμό και την υλοποίηση παρεμβάσεων, που ως στόχο θέτουν την αύξηση των επιπέδων της ικανοποίησης, αλλά και της ευημερίας (Park & Peterson, 2008. Proyer και συν., 2013). Ωστόσο, η παρούσα παρέμβαση στόχευε στην αναγνώριση και καλλιέργεια των δυνατότερων στοιχείων κάθε ατόμου, εφόσον έχει φανεί πως οι συμμετέχοντες επωφελούνται περισσότερο από προγράμματα, που προσαρμόζονται στις εξατομικευμένες ανάγκες και προφίλ τους (Lyubomirsky και συν., 2005. Πεζηρκιανίδης, 2020. Wagner και συν., 2019). Αναδεικνύεται, λοιπόν, το ερώτημα εάν η εστίαση σε συγκεκριμένα δυνατά στοιχεία ενισχύει ή περιορίζει τελικά την επιτυχία μίας θετικής παρέμβασης αναφορικά με

συγκεκριμένες μεταβλητές, όπως αυτή μετράται από το βίωμα και τις αυτο-αναφορές των συμμετεχόντων.

Μία άλλη εξήγηση της μη μεταβολής των επιπέδων της ικανοποίησης από τη ζωή των συμμετεχόντων αφορά στα επίπεδα που αυτοί ανέφεραν, στη μέτρηση πριν την εφαρμογή του προγράμματος. Πιο συγκεκριμένα, ο μέσος όρος της ικανοποίησης, που σημείωσε η ομάδα παρέμβασης στην πρώτη μέτρηση, ανερχόταν στο 25,33 (βλέπε Πίνακα 6), αποτελώντας μία βαθμολογία, που αντιστοιχεί στις απαντήσεις «ικανοποιημένος» και «αρκετά ικανοποιημένος» (Pavot & Diener, 1993). Ως εκ τούτου, εικάζεται πως μία μέση προς υψηλή βαθμολογία ίσως να μεταβάλλεται πιο δύσκολα, συγκριτικά με μία αντίστοιχη χαμηλή. Μάλιστα, η παραπάνω διαπίστωση αποκτά ισχυρότερη βάση, εάν ληφθεί υπόψη η περίοδος, κατά την οποία υλοποιήθηκε η παρούσα παρέμβαση. Ειδικότερα, η πανδημία COVID-19 έχει καταστεί αντικείμενο μελέτης, ιδιαιτέρως για τις αρνητικές συνέπειές της στην ψυχική υγεία του πληθυσμού. Ήδη πολυάριθμες έρευνες έχουν δείξει τη μείωση των επιπέδων της ικανοποίησης από τη ζωή, κατά τη διάρκεια της παρούσας υγειονομικής κρίσης, η οποία, μεταξύ άλλων, σχετίζεται με το φόβο της νόσου και το άγχος (Duong, 2021. Gori και συν., 2020. Gundogan, 2021. Satıcı και συν., 2021), τον περιορισμό της οικογενειακής υποστήριξης (Bakkeli, 2021), την ελαχιστοποίηση των κοινωνικών συναναστροφών και της ψυχαγωγίας (Ammar και συν., 2020), καθώς και την προσλαμβανόμενη ψυχολογική αποστασιοποίηση (Zheng και συν., 2020). Τα παραπάνω δεδομένα καθιστούν ακόμα πιο κατανοητή τη μη αύξηση των επιπέδων της ικανοποίησης των συμμετεχόντων, μετά την παρέμβαση. Βέβαια, ένα τέτοιο εύρημα ίσως υποδεικνύει την ανάγκη εμπλουτισμού του προγράμματος με θετικές στρατηγικές αντιμετώπισης και τρόπους ενίσχυσης της ψυχικής ανθεκτικότητας, σύμφωνα και με την πολύ πρόσφατη βιβλιογραφία, στην οποία, ως προστατευτικοί παράγοντες για την προσλαμβανόμενη ικανοποίηση από τη ζωή, παρουσιάζονται η ψυχική ανθεκτικότητα (Gundogan, 2021), η υιοθέτηση ενεργητικών στρατηγικών αντιμετώπισης και μίας θετικής στάσης (Gori και συν., 2020), αλλά και η ενίσχυση της ελπίδας, μέσω της διαμόρφωσης κινητήριων και εναλλακτικών τρόπων σκέψης (Karatas και συν., 2021).

Συνεισφορά των αποτελεσμάτων

Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης κρίνονται σημαντικά για την εξέλιξη της έρευνας στον τομέα των παρεμβάσεων των δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα στην Ελλάδα. Η επιβεβαίωση της ισχυρής σύνδεσης των δυνατών στοιχείων με το ευ

ζην και το εσωτερικό κάλεσμα, αλλά και της δυνατότητας ενίσχυσης αυτών μέσα από μία θετική παρέμβαση διάρκειας έξι μόλις εβδομάδων, αποτελεί το πολύτιμο συστατικό στοιχείο για επόμενες προσπάθειες σχεδιασμού και υλοποίησης ανάλογων παρεμβάσεων της Θετικής Ψυχολογίας, τόσο στο γενικό πληθυσμό, όσο και, ειδικότερα, στον εκπαιδευτικό τομέα. Αξίζει να αναφερθεί πως η επιτυχία της πιλοτικής εφαρμογής της παρέμβασης “What’s your superpower?” σε φοιτητές κρίνεται και από το γεγονός πως, εν μέσω μίας κοινωνικής και υγειονομικής κρίσης και ενός απαιτητικού προγράμματος σπουδών, επέλεξαν και δεσμεύτηκαν να συμμετάσχουν ενεργά σε ένα πρόγραμμα, που υποσχόταν να τους κάνει πιο «δυνατούς». Πέραν, λοιπόν, των αποτελεσμάτων, η ίδια η πρόθεση δηλώνει την ανάγκη των εκπαιδευόμενων για την ανάπτυξη προγραμμάτων προαγωγής της ψυχικής υγείας στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα, σε αυτήν τη γεμάτη προκλήσεις περίοδο της ζωής τους. Μάλιστα, η ενσωμάτωση αυτών στην καθημερινή πρακτική των Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, με τη συμμετοχή όλων των εμπλεκόμενων -εκπαιδευτικών και εκπαιδευόμενων- στην εκπαιδευτική διαδικασία, θα αποτελέσει εχέγγυο για τη διαμόρφωση ενός ολιστικού μοντέλου παρέμβασης, που θα στοχεύει στην ανάπτυξη της ευημερίας, μέσα από την ενίσχυση των θετικών πόρων του ατόμου και της ομάδας. Ως πρόκληση, λοιπόν, προκύπτει η δομική αλλαγή παγιωμένων εκπαιδευτικών πρακτικών, που ως προτεραιότητα θέτουν την απόκτηση τεχνοκρατικών γνώσεων, και η στροφή προς ένα ανθρωποκεντρικό εκπαιδευτικό σύστημα, που μαθαίνει τους νέους να αναγνωρίζουν τις δυνάμεις τους, να αναζητούν και να βιώνουν προσωπικό νόημα στις επιλογές τους και να προσπαθούν για την κατάκτηση του ευ ζην.

Περιορισμοί και μελλοντικές κατευθύνσεις

Παρά τα πλεονεκτήματα της ερευνητικής προσέγγισης και των αποτελεσμάτων της παρέμβασης, δε θα πρέπει να παραβλεφθούν και οι περιορισμοί της συγκεκριμένης μελέτης, οι οποίοι, ωστόσο, εγείρουν ιδέες προς περαιτέρω μελέτη και διερεύνηση. Αρχικά, η υλοποίηση της παρέμβασης και των μετρήσεων εν μέσω της πανδημίας COVID-19, η οποία έχει φανεί πως παρουσιάζει σημαντικές αρνητικές συνέπειες στην ψυχική υγεία του γενικού πληθυσμού (Morganstein & Ursano, 2020. Vindegaard & Benros, 2020), αλλά και, ειδικότερα, του φοιτητικού (Fialho και συν., 2021. Morris και συν., 2020. Satpathy & Ali, 2020. Savage και συν., 2020), πιθανόν να έχει επηρεάσει τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας, όπως, μάλιστα, αποτυπώθηκε και στην απουσία μεταβολής των επιπέδων της αντιλαμβανόμενης ικανοποίησης από τη ζωή

των συμμετεχόντων. Ως εκ τούτου, θεωρείται χρήσιμη η επανάληψη της εφαρμογής του προγράμματος σε περίοδο, ελεύθερη μίας αντίστοιχης υγειονομικής και κοινωνικής κρίσης.

Επιπλέον, το μικρό σε αριθμό δείγμα, το οποίο αποτελείται μόνο από φοιτητές Ελληνικών Πανεπιστημίων και, κυρίως, γυναίκες, περιορίζει την αντιπροσωπευτικότητα και γενικευσιμότητα των αποτελεσμάτων, η οποία εξαντλείται στο πλαίσιο εφαρμογής του παρόντος προγράμματος. Αρχικά, λοιπόν, η αριθμητική υπεροχή των γυναικών (88%) στο δείγμα της παρούσας μελέτης διαμορφώνει την ανάγκη της μελλοντικής διερεύνησης του ρόλου του φύλου, στις αλλαγές που παρουσιάστηκαν στις ερευνητικές μεταβλητές. Επιπλέον, σε επόμενη υλοποίηση του μοντέλου παρέμβασης, οι ερευνητές θα μπορούσαν να απευθυνθούν σε ένα μεγαλύτερο και πιο αντιπροσωπευτικό δείγμα, προκειμένου να διαπιστωθεί η αποτελεσματικότητά του και σε διαφορετικούς, τόσο σε μέγεθος, όσο και σε ιδιότητα, πληθυσμούς. Παραδείγματα πληθυσμών, για τους οποίους, μεταξύ άλλων, έχει διαφανεί η σημασία τέτοιων παρεμβάσεων με ανάλογα αποτελέσματα, είναι οι μαθητές (Madden και συν., 2011. Quinlan και συν., 2014. Proctor και συν., 2011), αλλά και οι εργαζόμενοι (Harzer & Ruch, 2013. 2016).

Η απουσία σταθμισμένου σε ελληνικό πληθυσμό ερωτηματολογίου για τη μέτρηση του εσωτερικού καλέσματος αποτελεί έναν ακόμη περιορισμό της μελέτης, εφόσον η ερευνήτρια οδηγήθηκε στη χρήση της μεταφρασμένης εκδοχής του ερωτηματολογίου για τη μέτρηση του εσωτερικού καλέσματος (Career Calling Scales for Emerging Adults. Praskova και συν., 2015b), όπως αυτή προέκυψε μέσα από τη διαδικασία της αντίστροφης ανεξάρτητης μετάφρασης και της πιλοτικής χορήγησης του εργαλείου (Brislin, 1970). Ωστόσο, οι πιθανοί περιορισμοί που αφορούν στην αξιοπιστία και εγκυρότητα της μέτρησης μπορούν να υπερκεραστούν μέσα από μία μελλοντική μελέτη στάθμισης της συγκεκριμένης κλίμακας στον ελληνικό πληθυσμό. Η παραπάνω πρόταση βασίζεται σε μία συλλογιστική, σύμφωνα με την οποία η μεταβλητή του εσωτερικού καλέσματος αντανακλά τους σκοπούς παρεμβάσεων της Θετικής Ψυχολογίας, μέσα από τη σύνδεσή της με ποικίλα θετικά αποτελέσματα, που αφορούν στο ευ ζην, την παρουσία νοήματος στη ζωή, τα δυνατά στοιχεία του χαρακτήρα, καθώς και την ικανοποίηση από τη ζωή, τόσο σε γενικό πληθυσμό (Allan & Duffy, 2014. Dik & Duffy, 2012. Duffy και συν., 2013. Harzer & Ruch, 2012), όσο και στο χώρο της Εκπαίδευσης (Duffy & Sedlacek, 2010. Duffy και συν., 2011, 2012. Hirschi & Hermann, 2013. Hunter και συν., 2010. Steger και συν., 2010).

Ένας ακόμη περιορισμός, αναφορικά με τον έλεγχο της αποτελεσματικότητας της παρέμβασης, αποτελεί η εφαρμογή μόνο ποσοτικών μετρήσεων όλων των μεταβλητών. Στο μέλλον, λοιπόν, θα μπορούσε να δοκιμαστεί ένα μικτός ερευνητικός σχεδιασμός, με ταυτόχρονη διεξαγωγή ποιοτικών μετρήσεων, όπως οι ημι-δομημένες συνεντεύξεις, ώστε να διερευνώνται οι «λόγοι» (Potter & Wetherell, 2009) των συμμετεχόντων, που δύνανται να αποτυπώσουν πιο ολοκληρωμένα τα προσλαμβανόμενα επίπεδα κάθε μεταβλητής, αλλά και να χρησιμοποιηθούν ως ανατροφοδότηση για τη βελτίωση της ίδιας της παρέμβασης.

Τέλος, δεδομένου πως το πρόγραμμα εφαρμόστηκε από ψυχολόγο σε πλαίσιο εκτός του εκπαιδευτικού συστήματος και εκτιμώντας τη σημασία της εφαρμογής του σε φοιτητικό πληθυσμό εντός των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, μια πρόταση αποτελεί η διαμόρφωση ενός ολιστικού σχεδιασμού, που θα περιλαμβάνει την εκπαίδευση του Διδακτικού Προσωπικού, τόσο για την εφαρμογή της συγκεκριμένης παρέμβασης, όσο και για τη διαμόρφωση ενός εκπαιδευτικού προγράμματος, που βασίζεται στην ενίσχυση των δυνατών στοιχείων του εκπαιδευόμενου και στοχεύει στην προαγωγή της ευημερίας του. Η τελευταία πρόταση βρίσκεται σε συμφωνία με βιβλιογραφικά δεδομένα, που αναδεικνύουν την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών στην εφαρμογή Παρεμβάσεων Θετικής Ψυχολογίας (PPI; Froh και συν., 2008), αλλά και τη σημασία του ρόλου τους ως επικεφαλής στη διατήρηση των θετικών αποτελεσμάτων από πλευράς των συμμετεχόντων (Marques και συν., 2011).

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

- Γαλανάκης, Μ., Μερτίκας, Α., & Σεργιάννη, Χ. (2011). Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία. Στο Α. Σταλίκας & Π. Μυτσκίδου (επιμ.), *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία* (σ. 21-44). Αθήνα: Τόπος.
- Πεζηρκιανίδης, Χ. Π. (2020). Δημιουργία ενός θεωρητικού μοντέλου για τις φιλικές σχέσεις ενηλίκων υπό το πρίσμα της θετικής ψυχολογίας (Διδακτορική διατριβή). Αθήνα: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Ανακτήθηκε από: <http://pandemos.panteion.gr/index.php?op=record&lang=el&pid=iid:20493>
- Πεζηρκιανίδης, Χ., Καρακασίδου, Ε., Δημητριάδου, Δ., & Σταλίκας, Α. (2017). Μετάφραση και προσαρμογή ψυχομετρικών εργαλείων: Θεωρία και πρακτικές εφαρμογές. Στο Μ. Γαλανάκης, Χ. Πεζηρκιανίδης & Α. Σταλίκας (επιμ.), *Βασικά θέματα ψυχομετρίας* (σ. 489 -514). Αθήνα: Τόπος.
- Πεζηρκιανίδης, Χ., Καραμανλής, Α., & Χαραλάμπους, Β. (2020). Παρεμβάσεις δυνατών στοιχείων του χαρακτήρα. Στο Α. Σταλίκας, Β. Γιωτσίδη & Ε. Καρακασίδου (επιμ.), *Κατακτώντας την ευημερία* (σ. 47-101). Αθήνα: Τόπος.
- Σταλίκας, Α., & Λακιώτη, Α. (2012). Κλίμακα Ικανοποίησης από τη Ζωή (SWLS). Στο Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούσση (επιμ.), *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα (β έκδοση)* (σ. 752). Αθήνα: Εκδόσεις Πεδίο.
- Σταλίκας, Α., & Μυτσκίδου, Π. (2011). *Εισαγωγή στη θετική ψυχολογία*. Αθήνα: Τόπος.

Ξενόγλωσση

- Allan, B. A., & Duffy, R. D. (2014). Examining moderators of signature strengths use and well-being: Calling and signature strengths level. *Journal of Happiness Studies*, 15(2), 323-337.
- Ammar, A., Chtourou, H., Boukhris, O., Trabelsi, K., Masmoudi, L., Brach, M., ... & ECLB-COVID19 Consortium. (2020). COVID-19 home confinement negatively impacts social participation and life satisfaction: a worldwide multicenter study. *International journal of environmental research and public health*, 17(17), 6237.

- Antaramian, S. (2015). Assessing psychological symptoms and well-being: Application of a dual-factor mental health model to understand college student performance. *Journal of Psychoeducational Assessment*, 33(5), 419-429.
- Antaramian, S. (2017). The importance of very high life satisfaction for students' academic success. *Cogent Education*, 4(1), 1307622.
- Arnett, J. J. (2010). Emerging adulthood (s). *Bridging cultural and developmental approaches to psychology: New syntheses in theory, research, and policy*, 255-275.
- Bakkeli, N. Z. (2021). Health, work, and contributing factors on life satisfaction: A study in Norway before and during the COVID-19 pandemic. *SSM-Population Health*, 14, 100804.
- Barger, S. D., Donoho, C. J., & Wayment, H. A. (2009). The relative contributions of race/ethnicity, socioeconomic status, health, and social relationships to life satisfaction in the United States. *Quality of Life Research*, 18(2), 179-189.
- Blanca, M. J., Ferragut, M., Ortiz-Tallo, M., & Bendayan, R. (2018). Life satisfaction and character strengths in Spanish early adolescents. *Journal of Happiness Studies*, 19(5), 1247-1260.
- Blasco-Belled, A., Alsinet, C., Torrelles-Nadal, C., & Ros-Morente, A. (2018). The study of character strengths and life satisfaction: A comparison between affective-component and cognitive-component traits. *Anuario de Psicología*, 48(3), 75-80.
- Boniwell, I. (2012). *Positive psychology in a nutshell: The science of happiness: The science of happiness*. McGraw-Hill Education (UK).
- Boyle, P., Barnes, L., Buchman, A., & Bennett, D. (2009). Purpose in life is associated with mortality among community-dwelling older persons. *Psychosomatic Medicine*, 71(5), 574-579.
- Brdar, I., & Kashdan, T. (2010). Character strengths and well-being in Croatia: An empirical investigation of structure and correlates. *Journal of Research in Personality*, 44(1), 151-154. doi:10.1016/j.jrp.2009.12.001
- Brislin, R. W. (1970). Back translation for cross-cultural research. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 1, 185-216.
- Bryant, F., & Veroff, J. (2007). *Savoring: A new model of positive experience*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

- Bryce, J., & Haworth, J. (2002). Wellbeing and flow in sample of male and female office workers. *Leisure Studies*, 21(3-4), 249-263.
- Bunderson, J. S., & Thompson, J. A. (2009). The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative science quarterly*, 54(1), 32-57.
- Butler, J., & Kern, M. L. (2016). The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of Wellbeing*, 6(3).
- Caplan, R. D. (1987). Person-environment fit theory and organizations: Commensurate dimensions, time perspectives, and mechanisms. *Journal of Vocational behavior*, 31(3), 248-267.
- Chamberlain, K., & Zika, S. (1988). Measuring meaning in life: An examination of three scales. *Personality and individual differences*, 9(3), 589-596.
- Chopik, W. (2017). Associations among relational values, support, health, and well-being across the adult lifespan. *Personal Relationships*, 24(2), 408-422. doi: 10.1111/per.12187
- Christakis, N. A., & Fowler, J. H. (2009). *Connected: The surprising power of our social networks and how they shape our lives*. Boston: Little Brown & Co.
- Clifton, D. O., & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, 111-121.
- Coffey, J. K., Warren, M. T., & Gottfried, A. W. (2015). Does infant happiness forecast adult life satisfaction? Examining subjective well-being in the first quarter century of life. *Journal of Happiness Studies*, 16(6), 1401-1421.
- Cohn, M. A., & Fredrickson, B. L. (2009). Positive emotions. *Oxford handbook of positive psychology*, 2, 13-24.
- Csikszentmihalyi, M. (1988). Motivation and creativity: Toward a synthesis of structural and energistic approaches to cognition. *New Ideas in psychology*, 6(2), 159-176.
- Csikszentmihalyi, M. (2009). The promise of positive psychology. *Psihologijske teme*, 18(2), 203-211.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American psychologist*, 55(1), 34.
- Diener, E. (2009). *The science of well-being: The collected works of Ed Diener*. Dordrecht: Springer.

- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 3(1), 1-43.
- Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, 2, 63-73.
- Diener, E., & Seligman, M. E. (2002). Very happy people. *Psychological science*, 13(1), 81-84.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The counseling psychologist*, 37(3), 424-450.
- Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). *Make your job a calling: How the psychology of vocation can change your life at work*. Templeton Foundation Press.
- Dik, B. J., Eldridge, B. M., Steger, M. F., & Duffy, R. D. (2012). Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS). *Journal of career assessment*, 20(3), 242-263.
- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: The development of a scale measure. *Personnel psychology*, 64(4), 1001-1049.
- Douglass, R. P., & Duffy, R. D. (2015). Strengths use and life satisfaction: A moderated mediation approach. *Journal of Happiness Studies*, 16(3), 619-632.
- Duan, W., Ho, S. M., Tang, X., Li, T., & Zhang, Y. (2014). Character strength-based intervention to promote satisfaction with life in the Chinese university context. *Journal of Happiness Studies*, 15(6), 1347-1361.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L., & Bott, E. M. (2013). Calling and life satisfaction: It's not about having it, it's about living it. *Journal of counseling psychology*, 60(1), 42.
- Duffy, R. D., Bott, E. M., Allan, B. A., Torrey, C. L., & Dik, B. J. (2012). Perceiving a calling, living a calling, and job satisfaction: testing a moderated, multiple mediator model. *Journal of Counseling Psychology*, 59(1), 50.
- Duffy, R. D., & Dik, B. J. (2013). Research on calling: What have we learned and where are we going?. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 428-436.

- Duffy, R. D., Manuel, R. S., Borges, N. J., & Bott, E. M. (2011). Calling, vocational development, and well being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 361-366.
- Duffy, R. D., & Sedlacek, W. E. (2010). The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, 59(1), 27-41.
- Duong, C. D. (2021). The impact of fear and anxiety of Covid-19 on life satisfaction: Psychological distress and sleep disturbance as mediators. *Personality and Individual Differences*, 178, 110869.
- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework.
- El-Anzi, F. (2005). Academic achievement and its relationship with anxiety, self-esteem, optimism, and pessimism in Kuwaiti students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(1), 95-104.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of management*, 38(4), 1038-1083.
- Faircloth, A. (2017). *Resilience as a mediator of the relationship between negative life events and psychological well-being* (Doctoral dissertation, Georgia Southern University). Retrieved from <http://digitalcommons.georgiasouthern.edu/etd/1373>
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A.-G., & Buchner, A. (2007). G*Power 3: A flexible statistical power analysis program for the social, behavioral, and biomedical sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Feldman, D. B., & Dreher, D. E. (2012). Can hope be changed in 90 minutes? Testing the efficacy of a single-session goal-pursuit intervention for college students. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 745-759.
- Fergusson, D. M., McLeod, G. F. H., Horwood, L. J., Swain, N. R., Chapple, S., & Poulton, R. (2015). Life satisfaction and mental health problems (18 to 35 years). *Psychological medicine*, 45(11), 2427-2436.
- Ferrales, G., & Fine, G. A. (2005). Sociology as a vocation: Reputations and group cultures in graduate school. *The American Sociologist*, 36(2), 57-75.
- Fialho, P. M. M., Spatafora, F., Kühne, L., Busse, H., Helmer, S. M., Zeeb, H., ... & Pischke, C. R. (2021). Perceptions of study conditions and depressive

- symptoms during the COVID-19 pandemic among university students in germany: results of the international COVID-19 student well-being study. *Frontiers in public health*, 9.
- Forest, J., Mageau, G. A., Crevier-Braud, L., Bergeron, É., Dubreuil, P., & Lavigne, G. L. (2012). Harmonious passion as an explanation of the relation between signature strengths' use and well-being at work: Test of an intervention program. *human relations*, 65(9), 1233-1252.
- Forgeard, M. J., Jayawickreme, E., Kern, M. L., & Seligman, M. E. (2011). Doing the right thing: Measuring wellbeing for public policy. *International journal of wellbeing*, 1(1).
- Fowler, J. H. & Christakis, N. A. (2008). Dynamic spread of happiness in a large social network: Longitudinal analysis over 20 years in the Framingham Heart Study. *British Medical Journal* 337(2338), 1-9. doi: 10.1136/bmj.a2338
- Fredrickson, B. L. (2000). Cultivating positive emotions to optimise health and well-being. *Prevention & Treatment*, 3(1). doi: 10.1037/1522-3736.3.1.31a
- 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. doi: 10.1037/0003-066X.56.3.218
- 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. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society of London. Series B: Biological Sciences*, 359(1449), 1367-1377.
- Fredrickson, B. L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological science*, 13(2), 172-175.
- Fritz, B., & Avsec, A. (2007). The experience of flow and subjective well-being of music students. *Horizons of Psychology*, 16(2), 5-17.
- Froh, J. J., Kashdan, T. B., Ozimkowski, K. M., & Miller, N. (2009). Who benefits the most from a gratitude intervention in children and adolescents? Examining positive affect as a moderator. *The journal of positive psychology*, 4(5), 408-422.
- Gable, S. L., Gonzaga, G. C., & Strachman, A. (2006). Will you be there for me when things go right? Supportive responses to positive event disclosures. *Journal of*

- Personality and Social Psychology*, 91(5), 904-917. doi: 10.1037/0022-3514.91.5.904
- Gable, S. L., & Haidt, J. (2005). What (and why) is positive psychology?. *Review of general psychology*, 9(2), 103-110.
- Galanakis, M., Lakioti, A., Pezirkianidis, C., Karakasidou, E., & Stalikas, A. (2017). Reliability and validity of the Satisfaction with Life Scale (SWLS) in a Greek sample. *International Journal of Humanities and Social Studies*, 5(2), 120-127.
- Galles, J. A., & Lenz, J. G. (2013). Relationships among career thoughts, vocational identity, and calling: Implications for practice. *The Career Development Quarterly*, 61(3), 240-248.
- Gander, F., Proyer, R., & Ruch, W. (2017). The subjective assessment of accomplishment and positive relationships: initial validation and correlative and experimental evidence for their association with well-being. *Journal of Happiness Studies*, 18(3), 743-764.
- Gander, F., Proyer, R. T., Ruch, W., & Wyss, T. (2013). Strength-based positive interventions: Further evidence for their potential in enhancing well-being and alleviating depression. *Journal of happiness studies*, 14(4), 1241-1259.
- Gasper, D. (2010). Understanding the diversity of conceptions of well-being and quality of life. *The Journal of Socio-Economics*, 39(3), 351-360.
- Giapraki, M., Moraitou, D., Pezirkianidis, C., & Stalikas, A. (2020). Humor in aging: is it able to enhance wellbeing in community dwelling older adults?. *Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society*, 25(1), 128-150.
- Gillham, J., Adams-Deutsch, Z., Werner, J., Reivich, K., Coulter-Heindl, V., Linkins, M., ... & Seligman, M. E. (2011). Character strengths predict subjective well-being during adolescence. *The Journal of Positive Psychology*, 6(1), 31-44.
- Gilman, R., & Huebner, S. (2003). A review of life satisfaction research with children and adolescents. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 192.
- Goodman, F., Disabato, D., Kashdan, T., & Kauffman, S. (2018). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 321-332.

- Gori, A., Topino, E., & Di Fabio, A. (2020). The protective role of life satisfaction, coping strategies and defense mechanisms on perceived stress due to COVID-19 emergency: A chained mediation model. *Plos one*, 15(11), e0242402.
- Gundogan, S. (2021). The mediator role of the fear of COVID-19 in the relationship between psychological resilience and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6291-6299.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of vocational behavior*, 65(1), 1-13.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(2), 155-176.
- Hardy, L. (1990). *The fabric of this world: Inquiries into calling, career choice, and the design of human work*. Wm. B. Eerdmans Publishing.
- Haridas, S., Bhullar, N., & Dunstan, D. A. (2017). What's in character strengths? Profiling strengths of the heart and mind in a community sample. *Personality and Individual Differences*, 113, 32-37.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371. doi: 10.1080/17439760.2012.702784
- Harzer, C., & Ruch, W. (2013). The application of signature character strengths and positive experiences at work. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 965-983.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2014). The role of character strengths for task performance, job dedication, interpersonal facilitation, and organizational support. *Human Performance*, 27(3), 183-205.
- Harzer, C., & Ruch, W. (2016). Your strengths are calling: Preliminary results of a web-based strengths intervention to increase calling. *Journal of happiness studies*, 17(6), 2237-2256.
- Hausler, M., Strecker, C., Huber, A., Brenner, M., Höge, T., & Höfer, S. (2017). Distinguishing relational aspects of character strengths with subjective and psychological well-being. *Frontiers in psychology*, 8, 1159.
- Hefferon, K., & Boniwell, I. (2011). *Positive psychology: Theory, research and applications*. London: McGraw-Hill.

- Henderson, L. W., & Knight, T. (2012). Integrating the hedonic and eudaimonic perspectives to more comprehensively understand wellbeing and pathways to wellbeing. *International journal of wellbeing*, 2(3), 196-221.
- Hicks, J., & King, L. (2009). Positive mood and social relatedness as information about meaning in life. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 471-482. doi: 10.1080/17439760903271108
- Higgins, E. T. (2006). Value from hedonic experience and engagement. *Psychological review*, 113(3), 439.
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of counseling psychology*, 59(3), 479.
- Hirschi, A., & Herrmann, A. (2013). Calling and career preparation: Investigating developmental patterns and temporal precedence. *Journal of vocational behavior*, 83(1), 51-60.
- Huebner, E. S. (2004). Research on assessment of life satisfaction of children and adolescents. *Social indicators research*, 66(1), 3-33.
- Hunter, I., Dik, B. J., & Banning, J. H. (2010). College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 76(2), 178-186.
- Huta, V. (2016). An overview of hedonic and eudaimonic well-being concepts. *The Routledge handbook of media use and well-being*, 32-51.
- Huta, V., & Ryan, R. M. (2010). Pursuing pleasure or virtue: The differential and overlapping well-being benefits of hedonic and eudaimonic motives. *Journal of happiness studies*, 11(6), 735-762.
- Ivtzan, I., Lyle, L., & Medlock, G. (2018). Second wave positive psychology. *International Journal of Existential Positive Psychology*, 7(2), 1-12.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of management journal*, 33(4), 692-724.
- Kahn, W. A. (2010). The essence of engagement: Lessons from the field. *Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*, 20-30.
- Karataş, Z., Uzun, K., & Tagay, Ö. (2021). Relationships between the life satisfaction, meaning in life, hope and COVID-19 fear for Turkish adults during the COVID-19 outbreak. *Frontiers in Psychology*, 12, 778.

- Kerfoot, K. (2005). Signature strengths: Achieving your destiny. *Medsurg Nursing*, 14(6), 413.
- Keyes, C. L., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the empirical encounter of two traditions. *Journal of personality and social psychology*, 82(6), 1007.
- Kjell, O. N. (2011). Sustainable well-being: a potential synergy between sustainability and well-being research. *Review of General Psychology*, 15(3), 255-266.
- Kobau, R., Seligman, M. E., Peterson, C., Diener, E., Zack, M. M., Chapman, D., & Thompson, W. (2011). Mental health promotion in public health: Perspectives and strategies from positive psychology. *American Journal of Public Health*, 101(8), 1-9.
- Kok, B. E., Coffey, K. A., Cohn, M. A., Catalino, L. I., Vacharkulksemsuk, T., Algoe, B. S., ... & Fredrickson, B. L. (2013). How positive emotions build physical health: Perceived positive social connections account for the upward spiral between positive emotions and vagal tone. *Psychological Science*, 24(7), 1123-1132. doi: 10.1177/0956797612470827
- Koydemir, S., & Sun-Selişik, Z. E. (2016). Well-being on campus: Testing the effectiveness of an online strengths-based intervention for first year college students. *British Journal of Guidance & Counselling*, 44(4), 434-446.
- Kristof-Brown, A., & Guay, R. P. (2011). Person–environment fit. In *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. (pp. 3-50). American Psychological Association.
- Linley, P., & Harrington, S. (2006). Strengths coaching: A potential-guided approach to coaching psychology. *International Coaching Psychology Review*, 1(1), 37-46.
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and individual differences*, 47(8), 878-884.
- Littman-Ovadia, H., & Steger, M. (2010). Character strengths and well-being among volunteers and employees: Toward an integrative model. *The Journal of Positive Psychology*, 5(6), 419-430.
- Lomas, T. (2016). Positive psychology—the second wave. *The Psychologist*, 29, 536-539.

- Lomas, T., & Ivtzan, I. (2016). Second wave positive psychology: Exploring the positive–negative dialectics of wellbeing. *Journal of Happiness Studies*, 17(4), 1753-1768. doi: <https://doi.org/10.1007/s10902-015-9668-y>
- Lopez, S. J., Pedrotti, J. T., & Snyder, C. R. (2018). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. New York: Sage Publications.
- Lopez, S. J., & Snyder C. R. (2011). *The Oxford handbook of positive psychology*. New York: Oxford University Press.
- Loscocco, K. A. (1989). The interplay of personal and job characteristics in determining work commitment. *Social Science Research*, 18(4), 370-394.
- Lounsbury, J. W., Fisher, L. A., Levy, J. J., & Welsh, D. P. (2009). An investigation of character strengths in relation to the academic success of college students. *Individual Differences Research*, 7(1).
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: The architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Lyyra, T. M. (2006). *Predictors of mortality in old age: contribution of self-rated health, physical functions, life satisfaction and social support on survival among older people* (No. 119). University of Jyväskylä.
- Machell, K., Kashdan, T., Short, J., & Nezlek, J. (2015). Relationships between meaning in life, social and achievement events, and positive and negative affect in daily life. *Journal of Personality*, 83(3), 287-298.
- Madden, W., Green, S., & Grant, A. M. (2011). A pilot study evaluating strengths-based coaching for primary school students: Enhancing engagement and hope. *International Coaching Psychology Review*, 6(1), 71-83.
- Martínez-Martí, M. L., & Ruch, W. (2017). Character strengths predict resilience over and above positive affect, self-efficacy, optimism, social support, self-esteem, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 12(2), 110-119.
- Marques, S. C., Lopez, S. J., & 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.
- Meyers, M. C., & van Woerkom, M. (2017). Effects of a strengths intervention on general and work-related well-being: The mediating role of positive affect. *Journal of Happiness Studies*, 18(3), 671-689.

- Miller-Perrin, C., & Thompson, D. (2010). The development of vocational calling, identity, and faith in college students: A preliminary study of the impact of study abroad. *Frontiers: The Interdisciplinary Journal of Study Abroad*, 19(1), 87-104.
- Miquelon, P., & Vallerand, R. J. (2008). Goal motives, well-being, and physical health: an integrative model. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(3), 241.
- Morganstein, J. C., & Ursano, R. J. (2020). Ecological disasters and mental health: causes, consequences, and interventions. *Frontiers in psychiatry*, 11, 1.
- Morris, A., Hastings, C., Wilson, S., Mitchell, E., Ramia, G. and Overgaard, C. (2020). The experience of international students before and during COVID-19: Housing, work, study and wellbeing. Sydney: University of Technology Sydney.
- Niemiec, R. (2013). VIA character strengths: Research and practice (The first 10 years). In H. H. Knoop & A. Delle Fave (eds.), *Well-Being and cultures: Perspectives on positive psychology* (pp.11-30). New York: Springer.
- Nohria, N., Groysberg, B., & Lee, L. (2008). Employee motivation. *Harvard Business Review*, 86(7-8), 78-84.
- Novak, M. (1997). Business as calling. *The American Enterprise*, 8(4), 59-61.
- Park, N., & Peterson, C. (2008). Positive psychology and character strengths: Application to strengths-based school counseling. *Professional school counseling*, 12(2), 2156759X0801200214.
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character strengths: Research and practice. *Journal of College and Character*, 10(4), 1-10. doi: 10.2202/1940-1639.1042
- Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 23(5), 603-619. doi: 10.1521/jscp.23.5.603.50748
- Pavot, W. & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction With Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172.
- Pavot, W., & Diener, E. (2008). The satisfaction with life scale and the emerging construct of life satisfaction. *The journal of positive psychology*, 3(2), 137-152.
- Pavot, W., Diener, E., & Suh, E. (1998). The temporal satisfaction with life scale. *Journal of personality Assessment*, 70(2), 340-354.

- Peterson, C. (2006). Strengths of character and happiness: Introduction to special issue. *Journal of Happiness Studies*, 7(3), 289-291. <https://doi.org/10.1007/s10902-005-3645-9>
- Peterson, C., & Park, N. (2003). Positive Psychology as the Evenhanded Positive Psychologist Views It. *Psychological Inquiry*, 14(2), 143-14.
- Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. (2005). Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of happiness studies*, 6(1), 25-41.
- Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 2(3), 149-156.
- Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification* (Vol. 1). Oxford University Press.
- Pezirkianidis, C., Galanakis, M., Karakasidou, I., & Stalikas, A. (2016). Validation of the Meaning in Life Questionnaire (MLQ) in a Greek sample. *Psychology*, 7(13), 1518-1530. doi: 10.4236/psych.2016.71012
- Pezirkianidis, C., Karakasidou, E., Stalikas, A., Moraitou, D., & Charalambous, V. (2020). Character strengths and virtues in the Greek cultural context. *Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society*, 25(1), 35-54.
- Pezirkianidis, C., Stalikas, A., Lakioti, A., & Yotsidi, V. (2019). Validating a multidimensional measure of wellbeing in Greece: Translation, factor structure, and measurement invariance of the PERMA Profiler. *Current Psychology*, 1-18. doi: 10.1007/s12144-019-00236-7
- Potter, J. & Wetherell, M. (2009). *Λόγος & Κοινωνική Ψυχολογία*. Αθήνα: Εκδόσεις Μεταίχμιο.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015a). Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. *Journal of Career Development*, 42(2), 86-101.
- Praskova, A., Creed, P. A., & Hood, M. (2015b). The development and initial validation of a career calling scale for emerging adults. *Journal of Career Assessment*, 23(1), 91-106.
- Proctor, C. L., Linley, P. A., & Maltby, J. (2009). Youth life satisfaction: A review of the literature. *Journal of happiness studies*, 10(5), 583-630.

- Proctor, C., Tsukayama, E., Wood, A. M., Maltby, J., Eades, J. F., & Linley, P. A. (2011). Strengths gym: The impact of a character strengths-based intervention on the life satisfaction and well-being of adolescents. *The Journal of Positive Psychology*, 6(5), 377-388.
- Proyer, R. T., Gander, F., Wellenzohn, S., & Ruch, W. (2015). Strengths-based positive psychology interventions: A randomized placebo-controlled online trial on long-term effects for a signature strengths-vs. a lesser strengths-intervention. *Frontiers in psychology*, 6, 456.
- Proyer, R., Ruch, W., & Buschor, C. (2013). Testing strengths-based interventions: A preliminary study on the effectiveness of a program targeting curiosity, gratitude, hope, humor, and zest for enhancing life satisfaction. *Journal of Happiness Studies*, 14(1), 275-292. doi: 10.1007/s10902-012-9331-9
- Quinlan, D. M., Swain, N., Cameron, C., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). How ‘other people matter’ in a classroom-based strengths intervention: Exploring interpersonal strategies and classroom outcomes. *The Journal of Positive Psychology*, 10(1), 77-89.
- Quinlan, D., Swain, N., & Vella-Brodrick, D. A. (2012). Character strengths interventions: Building on what we know for improved outcomes. *Journal of Happiness Studies*, 13(6), 1145-1163.
- Rapp, C. A., Pettus, C. A., & Goscha, R. J. (2006). Principles of strengths-based policy. *Journal of Policy Practice*, 5(4), 3-18.
- Reker, G. T., & Wong, P. T. (2013). Personal meaning in life and psychosocial adaptation in the later years. In *The human quest for meaning* (pp. 479-502). Routledge.
- Renshaw, T. L., & Cohen, A. S. (2014). Life satisfaction as a distinguishing indicator of college student functioning: Further validation of the two-continua model of mental health. *Social indicators research*, 117(1), 319-334.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in organizational behavior*, 30, 91-127.
- Ruch, W., Weber, M., & Park, N. (2014). Character strengths in children and adolescents. *European Journal of Psychological Assessment*.

- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. doi: 10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). *The role of purpose in life and personal growth in positive human health*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Ryff, C., Singer, B., & Love, G. (2004). Positive health: Connecting well-being with biology. *Philosophical Transactions of the Royal Society*, 359, 1383-1394. doi: 10.1098/rstb.2004.1521
- Satici, B., Gocet-Tekin, E., Deniz, M., & Satici, S. A. (2021). Adaptation of the Fear of COVID-19 Scale: Its association with psychological distress and life satisfaction in Turkey. *International journal of mental health and addiction*, 19(6), 1980-1988.
- Satpathy, B., & Ali, E. (2020). A study on psychological well-being of final year management students during COVID-19 pandemic lockdown in India. *International Journal of Indian Psychology*, 8(2), 1-25.
- Savage, M. J., James, R., Magistro, D., Donaldson, J., Healy, L. C., Nevill, M., & Hennis, P. J. (2020). Mental health and movement behaviour during the COVID-19 pandemic in UK university students: Prospective cohort study. *Mental Health and Physical Activity*, 19, 100357.
- Schaufeli, W., & Salanova, M. (2007). Work engagement. *Managing social and ethical issues in organizations*, 135, 177.
- Senf, K., & Liao, A. K. (2013). The effects of positive interventions on happiness and depressive symptoms, with an examination of personality as a moderator. *Journal of Happiness Studies*, 14(2), 591-612.
- Seligman, M. (2002). *Authentic happiness*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. (2004). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. Simon and Schuster.
- Seligman, M. (2010). Flourish: Positive psychology and positive interventions. *The Tanner lectures on human values*, 31(4), 1-56.
- Seligman, M. E. P. (2011). *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14. doi: 10.1037//0003-066X.55.1.5

- Seligman, M. E., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: empirical validation of interventions. *American psychologist*, 60(5), 410.
- Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators research*, 5(1), 475-492.
- Siahpush, M., Spittal, M., & Singh, G. K. (2008). Happiness and life satisfaction prospectively predict self-rated health, physical health, and the presence of limiting, long-term health conditions. *American Journal of Health Promotion*, 23(1), 18-26.
- Sin, N. L., & Lyubomirsky, S. (2009). Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. *Journal of clinical psychology*, 65(5), 467-487.
- Stander, F. W., Diedericks, E., Mostert, K., & De Beer, L. T. (2015). Proactive behaviour towards strength use and deficit improvement, hope and efficacy as predictors of life satisfaction amongst first-year university students. *SA Journal of Industrial Psychology*, 41(1), 1-10.
- Steger, M. F. (2012). Making meaning in life. *Psychological Inquiry*, 23, 381–385. doi: 10.1080/1047840X.2012.720832
- Steger, M. F., & Dik, B. J. (2009). If one is looking for meaning in life, does it help to find meaning in work?. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(3), 303-320.
- Steger, M., Mann, J., Michels, P., & Cooper, T. (2009). Meaning in life, anxiety, depression, and general health among smoking cessation patients. *Journal of Psychosomatic Research*, 67(4), 353-358. doi: 10.1016/j.jpsychores.2009.02.006
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y., & Dik, B. J. (2010). Calling in work: Secular or sacred?. *Journal of career Assessment*, 18(1), 82-96.
- Suldo, S. M., & Huebner, E. S. (2006). Is extremely high life satisfaction during adolescence advantageous?. *Social indicators research*, 78(2), 179-203.
- Suldo, S. M., Riley, K. N., & Shaffer, E. J. (2006). Academic correlates of children and adolescents' life satisfaction. *School Psychology International*, 27(5), 567-582.

- Symeonidou, D., Moraitou, D., Pezirkianidis, C., & Stalikas, A. (2019). Promoting subjective wellbeing through a kindness intervention. *Hellenic Journal of Psychology*, 16(1), 1-21.
- Tan, C.-S., Krishnan, S., & Lee, Q.-W. (2017). The role of self-esteem and social support in the relationship between extraversion and happiness: a serial mediation model. *Current Psychology*, 36(3), 556-564. doi: 10.1007/s12144-016-9444-0
- Treadgold, R. (1999). Transcendent vocations: Their relationship to stress, depression, and clarity of self-concept. *Journal of Humanistic psychology*, 39(1), 81-105.
- 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.
- Villavicencio, F. T., & Bernardo, A. B. (2013). Positive academic emotions moderate the relationship between self-regulation and academic achievement. *British Journal of Educational Psychology*, 83(2), 329-340.
- Vindegard, N., & Benros, M. E. (2020). COVID-19 pandemic and mental health consequences: Systematic review of the current evidence. *Brain, behavior, and immunity*, 89, 531-542.
- Vittersø, J., & Søholt, Y. (2011). Life satisfaction goes with pleasure and personal growth goes with interest: Further arguments for separating hedonic and eudaimonic well-being. *The Journal of Positive Psychology*, 6(4), 326-335.
- Wagner, L., Gander, F., Proyer, R., & Ruch, W. (2019). Character strengths and PERMA: Investigating the relationships of character strengths with a multidimensional framework of well-being. *Applied Research in Quality of Life*, 1-22.
- Waterman, A. S. (2008). Reconsidering happiness: A eudaimonist's perspective. *The Journal of Positive Psychology*, 3(4), 234-252.
- Waterman, A. S., Schwartz, S. J., & Conti, R. (2008). The implications of two conceptions of happiness (hedonic enjoyment and eudaimonia) for the understanding of intrinsic motivation. *Journal of happiness studies*, 9(1), 41-79.hvh
- West, N. M. (2006). *The relationship among personality traits, character strengths, and life satisfaction in college students*. The University of Tennessee.

- Wood, A. M., Linley, P. A., 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(1), 15-19.
- Wu-Pong, S. (2014). A Novel Calling Intervention for Career Development and Well-Being (Μεταπτυχιακή Εργασία). Pennsylvania: University of Pennsylvania. Ανακτήθηκε από: https://repository.upenn.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1073&context=mapp_capstone
- Xu, J., & Roberts, R. E. (2010). The power of positive emotions: It's a matter of life or death—Subjective well-being and longevity over 28 years in a general population. *Health Psychology*, 29(1), 9.
- Zhang, C., Dik, B. J., Wei, J., & Zhang, J. (2015). Work as a calling in China: A qualitative study of Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, 23(2), 236-249.
- Zheng, L., Miao, M., & Gan, Y. (2020). Perceived control buffers the effects of the COVID-19 pandemic on general health and life satisfaction: The mediating role of psychological distance. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 12(4), 1095-1114.
- Zichnali, O., Moraitou, D., Pezirkianidis, C., & Stalikas, A., (2019). Examining the effectiveness of two types of forgiveness intervention to enhance well-being in adults from young to older adulthood. *OBM Geriatrics*, 3(2), 1-29. <https://doi.org/10.21926/obm.geriatr.1902044>

Παράρτημα

Ελληνική Έκδοχή της Κλίμακας Εργασιακού Καλέσματος για Αναδυόμενους Ενήλικες (Career Calling Scale for Emerging Adults)

Για κάθε πρόταση που παρατίθεται παρακάτω, επιλέξτε έναν αριθμό από το 1 έως το 6, που δείχνει καλύτερα πόσο αληθινή είναι η συγκεκριμένη πρόταση για εσάς. Δεν υπάρχουν σωστές ή λανθασμένες ερωτήσεις. Παρακαλώ να είστε όσο πιο ειλικρινείς μπορείτε στις απαντήσεις σας.

- | | | | | | | | | |
|--|-----------------|---|---|---|---|---|---|-----------------|
| 1. Είναι το κάλεσμά μου να ωφελώ τους άλλους στη μελλοντική μου καριέρα. | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Συμφωνώ απόλυτα |
| 2. Σκέφτομαι συνεχώς να ωφελώ τους άλλους μέσα από τη μελλοντική μου καριέρα- σα να είναι αυτό το κάλεσμά μου. | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Συμφωνώ απόλυτα |
| 3. Είναι πιο σημαντικό η καριέρα μου να ωφελεί τους άλλους, παρά να ωφελεί μόνο εμένα. | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Συμφωνώ απόλυτα |
| 4. Πιστεύω ότι μπορώ να συνεισφέρω σημαντικά στην κοινωνία μέσα από τη μελλοντική μου καριέρα. | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Συμφωνώ απόλυτα |
| 5. Απολαμβάνω που η μελλοντική μου καριέρα θα αναγνωριστεί στην κοινωνία ως σημαντική. | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Συμφωνώ απόλυτα |
| 6. Δεν έχω ξεκάθαρη αίσθηση μιας μελλοντικής επαγγελματικής κατεύθυνσης που θα είχε νόημα για εμένα. | Διαφωνώ απόλυτα | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Συμφωνώ απόλυτα |
-

7. Δυσκολεύομαι να αναγνωρίσω έναν σημαντικό στόχο καριέρας, που θα μου έδινε ένα λόγο να ξυπνώ το πρωί και να κάνω κάτι γι' αυτόν.	Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
8. Έχω ένα αίσθημα ικανοποίησης, καθώς έχω επιλέξει ένα επαγγελματικό μονοπάτι, το οποίο αντιλαμβάνομαι να έχει προσωπικό νόημα για εμένα.	Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
9. Η προετοιμασία για την καριέρα μου συμβάλλει στην προσωπική μου ανάπτυξη.	Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
10. Έχω επιλέξει ένα επαγγελματικό μονοπάτι, το οποίο θα δώσει έναν πραγματικό σκοπό στη ζωή μου.	Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
11. Το μοναδικό που επιθυμώ να κάνω τώρα είναι να ακολουθήσω την καριέρα που με εμπνέει.	Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
12. Με απασχολεί τόσο η καριέρα στην οποία στοχεύω, που κάποιες φορές τίποτε άλλο δε με ενδιαφέρει.	Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
13. Οτιδήποτε κάνω για να προετοιμαστώ για την καριέρα μου το απολαμβάνω και με ελκύει.	Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
14. Όταν σχεδιάζω την καριέρα των ονείρων μου, δε χάνω χρόνο· είναι σα να βρίσκομαι σε μία αποστολή.	Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα
15. Εκμεταλλεύομαι κάθε ευκαιρία για να σημειώσω πρόοδο στους στόχους καριέρας μου.	Διαφωνώ απόλυτα	1	2	3	4	5	6	Συμφωνώ απόλυτα