

Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών

Σχολή Κοινωνικών Επιστημών & Ψυχολογίας

Τμήμα Ψυχολογίας

ΠΜΣ «Ψυχολογία»

Κατεύθυνση «Θετική Ψυχολογία: Εφαρμογές Συμβουλευτικής»

The Work-Related Flow Inventory (WOLF): Μετάφραση και Στάθμιση σε

Έλληνες επαγγελματίες ψυχικής υγείας

Σοφία Παπαστυροπούλου (Α. Μ.: 6014Μ008)

Σημείωμα της Συγγραφέα

Το δοκίμιο αυτό αποτελεί διπλωματική εργασία που συντάχθηκε με σκοπό την απόκτηση μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης από το Τμήμα Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου και υποβλήθηκε το Δεκέμβριο του 2016.

Η συγγραφέας βεβαιώνει ότι το περιεχόμενο του παρόντος έργου είναι αποτέλεσμα προσωπικής εργασίας και ότι έχει γίνει η κατάλληλη αναφορά στην εργασία τρίτων, όπου κάτι τέτοιο ήταν απαραίτητο, σύμφωνα με τους κανόνες της ακαδημαϊκής δεοντολογίας.

Τριμελής Συμβουλευτική Επιτροπή:

Αναστάσιος Σταλίκας – Καθηγητής Ψυχολογίας

Παναγιώτης Κορδούτης - Καθηγητής Ψυχολογίας

Σουλτάνα Μαντόγλου – Καθηγήτρια Ψυχολογίας

Αθήνα 2016

Ευχαριστίες

Η παρούσα μελέτη συνιστά διπλωματική εργασία που εκπονήθηκε στο πλαίσιο του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών του Τμήματος Ψυχολογίας του Παντείου Πανεπιστημίου με τίτλο «Ψυχολογία» και κατεύθυνση «Θετική Ψυχολογία: Εφαρμογές Συμβουλευτικής».

Προτού παρουσιαστούν τα αποτελέσματα, θα ήθελα να απευθύνω ευχαριστίες σε ορισμένους ανθρώπους που συνέβαλαν καθοριστικά στην πραγματοποίηση της παρούσας έρευνας.

Πρώτο από όλους θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Αναστάσιο Σταλίκια, που μου έδωσε την ευκαιρία να μελετήσω το αντικείμενο της επιλογής μου, καθώς και την ομάδα διδασκόντων που τον πλαισιώνει για τις πολύτιμες συμβουλές και κατευθυντήριες οδηγίες που μου έδωσαν.

Στη συνέχεια, έχω χρέος να ευχαριστήσω τον Ε.Υ. του Εξειδικευμένου Κέντρου Ημέρας - «Κέντρο Κοινωνικού Διαλόγου» της Π.Ε.Ψ.Α.Ε.Ε., κ. Αντώνη Κορφιάτη καθώς και το Δ. Σ. της Π.Ε.Ψ.Α.Ε.Ε., που όχι μόνο με διευκόλυναν ως προς τη συγγραφή της παρούσας εργασίας χορηγώντας μου ειδική άδεια, αλλά ακόμη, μου εμπιστεύθηκαν τα στοιχεία επικοινωνίας των επαγγελματιών ψυχικής υγείας με τους οποίους συνεργάζονται, προκειμένου να πραγματοποιήσω την έρευνά μου. Σε αυτό το σημείο θα ήθελα να ευχαριστήσω και τους συναδέλφους μου και ιδίως την κ. Βίκυ Γκουσδοβά και τον κ. Στέλιο Μοίρα, που παρά τον αυξημένο κατά την άδειά μου φόρτο εργασίας τους, με βοήθησαν ουσιαστικά στη συγκέντρωση του απαιτούμενου δείγματος.

Τις ευχαριστίες μου εκφράζω και σε στους συμμετέχοντες σε όλες τις φάσεις της έρευνάς μου.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να απευθύνω προς τους αγαπημένους καθηγητές μου, κ. Τέση Πάτσιου – Ζορμπά, για τις πολύτιμες συμβουλές της κατά τις διαδικασίες μετάφρασης και αντίστροφης μετάφρασης που πραγματοποίησα στην έρευνά μου, και κ. Γιάννη Δούλο, που έθεσε στη διάθεσή μου την αστείρευτη γλωσσολογική του γνώση.

Τέλος, θα ήθελα να αποτυπώσω σε αυτές τις σελίδες τη βαθιά μου ευγνωμοσύνη προς τους φίλους μου για τη συμπαράσταση που μου πρόσφεραν απλόχερα καθ' όλη τη διάρκεια της έρευνάς μου, προς τους γονείς μου, Ντέλα και Σπύρο, και τον αδερφό μου, Γιώργο, για τη φροντίδα τους και προς το σύντροφό μου, Γιώργο, για την απεριόριστη υποστήριξη και την πολυεπίπεδη αρωγή του σε όλα τα στάδια της έρευνας και της συγγραφής.

Περιεχόμενα

Περίληψη.....	6
Εισαγωγή.....	7
Θετική ψυχολογία.....	7
Ψυχολογική ροή.....	9
Η ροή στην εργασία.....	24
Ροή και Συναισθήματα.....	35
Ροή και Εργασιακή Δέσμευση.....	36
Ροή και Ικανοποίηση από την Εργασία.....	38
Μέθοδος.....	41
1 ^η μελέτη: Σύγκριση μεταξύ της αγγλικής και της ελληνικής εκδοχής.....	41
Συμμετέχοντες.....	41
Διαδικασία μετάφρασης.....	42
Μέσο συλλογής δεδομένων.....	42
Διαδικασία.....	43
Στατιστική ανάλυση.....	45
2 ^η μελέτη: Έλεγχος ψυχομετρικών ιδιοτήτων ελληνικής εκδοχής.....	45
Συμμετέχοντες.....	45
Μέσα συλλογής δεδομένων.....	45
Διαδικασία.....	48

Στατιστική ανάλυση.....	49
Αποτελέσματα.....	50
Συζήτηση.....	61
Βιβλιογραφία.....	71
Παράρτημα.....	80

Περίληψη

Η ροή στην εργασία είναι μία βραχύχρονη θετική εμπειρία που χαρακτηρίζεται από απορρόφηση στο εργασιακό αντικείμενο, απόλαυση αυτού και εγγενή εργασιακά κίνητρα για εργασία. Έχει μελετηθεί σε μεγάλο εύρος επαγγελμάτων και έχουν διαπιστωθεί εμπειρικά τα πολλαπλά οφέλη της τόσο για τα άτομα, όσο και για τους οργανισμούς στους οποίους απασχολούνται. Ωστόσο, μέχρι στιγμής στην Ελλάδα δεν υπάρχει κανένα ψυχομετρικό εργαλείο αξιολόγησης αυτής της εμπειρίας στο περιβάλλον εργασίας. Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στην κάλυψη αυτού του κενού. Το WOrk – reLated Flow Inventory (WOLF) του Bakker (2008) μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε σε Έλληνες επαγγελματίες ψυχικής υγείας ($N = 153$). Πραγματοποιήθηκε διερευνητική ανάλυση παραγόντων, η οποία έδειξε πως η ελληνική εκδοχή του ερωτηματολογίου προσομοιάζει δομικά στο πρωτότυπο ερωτηματολόγιο. Αναδείχθηκαν τρεις παράγοντες (απόλαυση, απορρόφηση, εγγενή εργασιακά κίνητρα), ακριβώς όπως και στο πρωτότυπο ερωτηματολόγιο. Περαιτέρω στατιστικές αναλύσεις αποκάλυψαν την πολύ καλή αξιοπιστία του εργαλείου ($\text{Cronbach } \alpha = 0.93$) και παρείχαν στοιχεία που υποδηλώνουν ικανοποιητική εγκυρότητα κριτηρίου.

Λέξεις κλειδιά: θετική ψυχολογία, οργανωτική ψυχολογία, ψυχολογική ροή, εργασιακό ευ ζην, ροή στην εργασία, μετάφραση, προσαρμογή, ψυχική υγεία

Εισαγωγή

Θετική Ψυχολογία

Η Θετική Ψυχολογία είναι ένας σχετικά νέος κλάδος της ψυχολογίας, ο οποίος εγκαινιάστηκε από το Martin Seligman το 1998. Ο κλάδος αυτός ασχολείται με τις θετικές πτυχές της ανθρώπινης ύπαρξης, όπως ενδεικτικά είναι οι ατομικές ικανότητες, το νόημα και η ποιότητα ζωής, η ψυχική ανθεκτικότητα, τα θετικά συναισθήματα και η καλλιέργεια ταλέντων και κλίσεων, και προσπαθεί να ανακαλύψει τον τρόπο επίτευξής τους, τις επιδράσεις τους και το αν και πώς σχετίζονται με άλλες μεταβλητές (Γαλανάκης, Μερτίκα, & Σεργιάννη, 2011). Με λίγα λόγια, η Θετική Ψυχολογία αντιπροσωπεύει την προσπάθεια επιστημονικής μελέτης των παραγόντων που βοηθούν άτομα και κοινωνίες να προοδεύσουν και να ακμάσουν (Sheldon, & King, 2001). Ουσιαστικά, στόχος της είναι η επιστημονική και εφαρμοσμένη μελέτη των δυνατοτήτων του ανθρώπου (Seligman, 1998). Εστιάζει στη βίωση της υποκειμενικής εμπειρίας, στη βελτίωση της ποιότητας ζωής, στις ευκαιρίες των ατόμων για προσωπική ανάπτυξη και βέλτιστη λειτουργικότητα και στις εξηγήσεις τους για τις εμπειρίες και τα συναισθήματά τους (Henry, 2004, στο Nielsen & Cleal, 2010). Αναπτύσσεται σε τρεις άξονες: α) την ψυχολογική ευημερία και την ικανοποίηση από τη ζωή (παρελθόν), β) το ενδιαφέρον, τη χαρά και την ευτυχία (παρόν) και γ) την αισιοδοξία και την ελπίδα (μέλλον), και σε δύο επίπεδα, το ατομικό και το συλλογικό. Το πρώτο περιλαμβάνει μεταβλητές, όπως ικανότητες, στοιχεία προσωπικότητας, αρετές, κλίσεις και

ταλέντα και το δεύτερο μεταβλητές, όπως η υπευθυνότητα, η εργασιακή ηθική και ο αλτρουισμός (Γαλανάκης, & συν., 2011).

Όλα τα παραπάνω έχουν ερευνηθεί ελάχιστα στο παρελθόν, παρ' όλο που η επιστήμη της ψυχολογίας ανέκαθεν στόχευε στη θεραπεία της ψυχικής νόσου, στη βελτίωση της ζωής του ατόμου, με την έννοια της εκπλήρωσης των βασικών σκοπών της, με συνέπεια το ίδιο το άτομο να γίνεται πιο λειτουργικό, παραγωγικό και ευτυχισμένο στην καθημερινότητά του, και στην αναγνώριση και ανάπτυξη ταλέντων και χρήσιμων ικανοτήτων. Αυτό οφείλεται στο ξέσπασμα και στα επακόλουθα του Β' Παγκοσμίου Πολέμου. Ύστερα από αυτό το τραυματικό γεγονός για την ανθρωπότητα, υπήρξε μεγάλη ανάγκη παροχής βοήθειας στους επιζήσαντες του πολέμου. Αυτό, σε συνδυασμό με την ίδρυση του Εθνικού Ινστιτούτου Ψυχικής Υγείας στις ΗΠΑ, όπου λαμβάνουν χώρα οι περισσότερες ψυχολογικές μελέτες, οδήγησαν στη σταδιακή παραμέληση των δύο τελευταίων στόχων της ψυχολογίας. Έκτοτε, παρουσιάστηκε έξαρση ερευνών – τόσο σε θεωρητικό επίπεδο, όσο και σε επίπεδο πρακτικής εφαρμογής – επικεντρωμένων στα χαρακτηριστικά της ψυχικής νόσου και στη θεραπεία της. Ωστόσο, η απουσία ή η εξάλειψη της ψυχικής νόσου δεν ταυτίζεται με την ψυχική υγεία και την ευημερία. Ο άνθρωπος που δεν είναι δυστυχισμένος δεν είναι απαραίτητα ευτυχισμένος. Μετά τη θεραπεία το άτομο βρίσκεται σε μία ουδέτερη κατάσταση, από την οποία χρειάζονται προσπάθεια και επίμονη δουλειά, για να φτάσει στο σημείο να θεωρείται ευτυχισμένο. Αυτό το ρόλο αναλαμβάνει η Θετική Ψυχολογία, η

οποία δεν εστιάζει στην ψυχοπαθολογία και στις διαφόρων ειδών διαταραχές, αλλά στα ευνοϊκά στοιχεία των ανθρώπων, που μπορούν να τους βοηθήσουν να ζήσουν την πολυπόθητη ζωή με νόημα και σκοπό. Αυτή δεν είναι μια ζωή γεμάτη ανέσεις και απολαύσεις, αλλά μια ζωή ολοκληρωμένη και ισορροπημένη, κατά την οποία ο άνθρωπος βιώνει πληθώρα θετικών συναισθημάτων και αξιοποιεί όλα τα δυνατά του σημεία στο έπακρο, προκειμένου να επιτύχει στόχους πέρα από το προσωπικό του όφελος, προς την εξυπηρέτηση του γενικότερου καλού και των συνανθρώπων του (Γαλανάκης, & συν., 2011).

Ψυχολογική ροή

Η ψυχολογική ροή είναι μία από τις βασικές έννοιες της θετικής ψυχολογίας, η οποία βρίσκεται στο μικροσκόπιο των επιστημόνων του κλάδου ήδη από τη δεκαετία του 1960, με το Mihalyi Csikszentmihalyi να κυριαρχεί στο πεδίο των ερευνών (Σεργιάννη & Καρακασίδου, 2011). Το έναυσμα για τη μελέτη της ροής δόθηκε κατά τη διάρκεια ερευνών σχετικά με τη δημιουργικότητα. Ο Csikszentmihalyi παρατηρούσε καλλιτέχνες να φιλοτεχνούν τα έργα τους και εντόπισε πως, όταν κάποιο έργο εξελισσόταν καλά, ο δημιουργός του φαινόταν να εργάζεται πάνω σε αυτό αδιάκοπα, πλήρως απορροφημένος στην ασχολία του, αψηφώντας την κούρασή του και πως, όταν το εν λόγω έργο ολοκληρωνόταν, σταδιακά μειωνόταν και το ενδιαφέρον του καλλιτέχνη για αυτό (Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002). Σε πρώτη φάση, η ροή μελετήθηκε από τον Csikszentmihalyi (1975) στο πλαίσιο δραστηριοτήτων

σχετικών με παιχνίδι και αναψυχή λόγω του εγγενούς στοιχείου της ευχαρίστησης που εμπεριέχουν. Ένα άλλο στοιχείο αυτών των δραστηριοτήτων που στάθηκε αφορμή για τη διερεύνηση της ψυχολογικής ροής μέσα από αυτές ήταν το γεγονός ότι η εκτέλεσή τους δεν επιφέρει υλικά αγαθά ή χρήματα (εξωτερικοί παράγοντες ενίσχυσης), αλλά οι ίδιες συνιστούν το κίνητρο και την ανταμοιβή για το δράστη. Ωστόσο, ο Csikszentmihalyi αναφέρει ρητά πως τις περισσότερες φορές οι άνθρωποι χρειάζονται ένα αρχικό εξωτερικό κίνητρο, για να συμμετάσχουν σε δραστηριότητες ροής, τουλάχιστον μέχρι να ευαισθητοποιηθούν και να αποκτήσουν προσωπικά κίνητρα εμπλοκής σε αυτές. Άλλωστε, δεν είναι λίγες οι δραστηριότητες που εν δυνάμει προκαλούν ροή και απαιτούν ικανότητες, τις οποίες πρέπει να δουλέψουμε σκληρά, για να κατακτήσουμε. Αρχικά είμαστε διστακτικοί ή και απρόθυμοι. Όταν, όμως, αποκτήσουμε τις αναγκαίες δεξιότητες και μπορέσουμε να τις αξιοποιήσουμε μέσα από την επαναλαμβανόμενη εξάσκησή τους, τότε γεννιούνται μέσα μας τα πολυπόθητα εσωτερικά κίνητρα εμπλοκής σε δραστηριότητες ροής (Csikszentmihalyi, 1990).

Η ψυχολογική ροή συνιστά μια θετική εμπειρία κατά την οποία το άτομο είναι τόσο απορροφημένο στη δραστηριότητα που εκτελεί, που τίποτα γύρω του δεν έχει σημασία και δε μπορεί να του αποσπάσει την προσοχή. Η δραστηριότητα αυτή είναι ευχάριστη και δίνει στο άτομο ικανοποίηση, απλά και μόνο επειδή επιδίδεται σε αυτή, χωρίς να αποβλέπει σε κάποιο τελικό όφελος. Το κίνητρο, για να εμπλακεί κανείς σε αυτή τη δραστηριότητα

βρίσκεται στην ίδια τη διενέργεια αυτής και όχι στο τελικό αποτέλεσμα. Είναι αυτή η ευχαρίστηση που προσφέρει εκείνο που κάνει τα άτομα να επαναλαμβάνουν τη δραστηριότητα κατά την οποία βίωσαν ροή. Με λίγα λόγια, κατά τη διάρκεια μιας εμπειρίας ροής το άτομο αισθάνεται ταυτόχρονα γνωστικά αποτελεσματικό και ευτυχισμένο και οδηγείται από προσωπικά κίνητρα (Csikszentmihalyi, 1975· 1990).

Μία ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με την ψυχολογική ροή δείχνει ότι η τάση στον ακαδημαϊκό κόσμο είναι να περιγράφεται η εν λόγω μεταβλητή ως αποτελούμενη από τρία συστατικά στοιχεία: την απορρόφηση (absorption), την ευχαρίστηση/απόλαυση (enjoyment) και τα εγγενή κίνητρα (intrinsic motivation) (Csikszentmihalyi, 1975· 1990· Csikszentmihalyi & LeFevre, 1989· Csikszentmihalyi & Moneta, 1996). Ωστόσο, οι Rodríguez-Sánchez, Schaufeli, Salanova, Cifre και Sonnenschein (2011) υποστηρίζουν πως η ψυχολογική ροή συντίθεται από δύο μόνο στοιχεία, την απορρόφηση (γνωστικό συστατικό), την οποία θεωρούν και ως το πυρηνικό στοιχείο της έννοιας, και την ευχαρίστηση/απόλαυση (συναισθηματικό συστατικό). Για αυτούς τα εγγενή κίνητρα είναι περισσότερο γενεσιουργός συνθήκη της ψυχολογικής ροής παρά συνθετικό στοιχείο της.

Η ροή εμφανίζει μία σειρά από ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, που την καθιστούν ως *βέλτιστη εμπειρία* (optimal experience) (Csikszentmihalyi, 1990; Csikszentmihalyi & συν., 1996; Nakamura & Csikszentmihalyi, 2009). Η πιο αδιαμφισβήτητη ένδειξη βίωσης ροής για τον Csikszentmihalyi (1975) είναι η συγχώνευση δράσης και επίγνωσης. Ο δράστης απορροφάται τόσο πολύ από

τη δραστηριότητα που εκτελεί, που αυτή γίνεται αυθόρμητη, πηγαία και αυτόματη. Οι κινήσεις του ακολουθούν φυσικά και απρόσκοπτα η μία την άλλη χωρίς να τις σκέφτεται συνειδητά και η δραστηριότητα εξελίσσεται χωρίς την αίσθηση της καταβολής προσπάθειας (Engeser & Schiepe-Tiska, 2012· van Ittersum, 2015). Αυτά κάνουν το άτομο να μην αντιλαμβάνεται πια τον εαυτό του ως κάτι ξεχωριστό από το εκτελούμενο έργο και να γίνεται ένα με αυτό και το περιβάλλον. Αυτό δε σημαίνει, βέβαια, ότι χάνει την επαφή με την πραγματικότητα, αλλά ότι στρέφει την προσοχή του στις εσωτερικές διεργασίες που διέπουν την εκτελούμενη δραστηριότητα με αποτέλεσμα την απώλεια της αυτό-συνειδητότητας. Το άτομο βρίσκεται σε πλήρη λειτουργία και διατηρεί έναν ενεργητικό ρόλο του εαυτού, ωστόσο εκείνη τη στιγμή δε γνωρίζει τι ακριβώς κάνει. Λειτουργεί αυτόματα χωρίς να αποδομεί τη δραστηριότητα σε βήματα και στάδια και χωρίς να σκέφτεται αυτά συνειδητά. Η αυτό-συνειδητότητα επανέρχεται, καθώς η εμπειρία της ροής υποχωρεί (Csikszentmihalyi, 1990).

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό πως η εμπειρία της ροής είναι πολύ δύσκολο να διατηρηθεί χωρίς έστω στιγμιαίες διακοπές (Csikszentmihalyi, 1975). Αυτό απέδειξαν και οι Ceja και Navarro (2012) με την έρευνά τους σχετικά με τις διακυμάνσεις της εμπειρίας της ψυχολογικής ροής. Άλλωστε, η βίωση ροής απαιτεί από το άτομο την ικανότητα να εστιάζει συνειδητά σε περιορισμένο αριθμό ερεθισμάτων, άμεσα σχετικών με την εκτελούμενη δραστηριότητα. Η προσήλωση στο επιτελούμενο έργο είναι τόσο βαθιά, που

δεν επιτρέπει την εισροή άσχετων σκέψεων και οδηγεί μοιραία σε απώλεια της αίσθησης του χώρου και σε μετασχηματισμό του χρόνου.

Ένα ακόμα χαρακτηριστικό των εμπειριών ροής είναι η ισχυρή αίσθηση ελέγχου του δράστη επί της εκτελούμενης δραστηριότητας. Εδώ πρέπει να τονιστεί ότι οι άνθρωποι που βιώνουν ροή συνειδητοποιούν ότι έχουν τον απόλυτο έλεγχο της δραστηριότητας στην οποία επιδίδονται, μόνο αφού αυτή έχει ολοκληρωθεί, γιατί, αν στρέψουν την προσοχή τους από την ίδια τη δραστηριότητα στο αίσθημα του ελέγχου επί αυτής, θα καταστρέψουν την απόλυτη συγκέντρωσή τους στο τρέχον έργο και κατά συνέπεια, την εμπειρία της ψυχολογικής ροής. Αυτό είναι το λεγόμενο «παράδοξο του ελέγχου» (“paradox of control” - Fullagar & Kelloway, 2009).

Τέλος, από τη σκιαγράφηση των χαρακτηριστικών της ροής δε θα μπορούσαν να παραλειφθούν η ικανοποίηση και η ευχαρίστηση των ανθρώπων καθώς εκτελούν ένα έργο και η απουσία της κόπωσης (Csikszentmihalyi, 1975). Όλα τα παραπάνω καθιστούν την ψυχολογική ροή ένα είδος εσωτερικής παρακίνησης που προτρέπει τα άτομα να μπουν στον κόπο να δαπανήσουν ένα ποσοστό ενέργειας όχι αποβλέποντας στην ανταμοιβή που θα ακολουθήσει, αλλά μόνο και μόνο επειδή αξίζει κανείς να βιώσει αυτή την κατάσταση, ακόμα και αν είναι δύσκολη ή επικίνδυνη (Csikszentmihalyi, 1990; Csikszentmihalyi & συν., 1996). Το τελικό αποτέλεσμα της δραστηριότητας, δηλαδή, είναι σχεδόν αδιάφορο στους δράστες. Σημασία και αξία έχουν η ίδια η δραστηριότητα και η διαδικασία εμπλοκής σε αυτή, που

γίνεται αυτοσκοπός για το δράστη (Csikszentmihalyi, 1990· Nakamura & συν., 2002). Για αυτό ακριβώς το λόγο, ο Csikszentmihalyi (1975· 1990) ονόμασε τις εμπειρίες της ψυχολογικής ροής *αυτοτελείς εμπειρίες* (αυτός = ίδιος + τέλος = σκοπός).

Ενδιαφέρον είναι το γεγονός ότι η εμπειρία της ψυχολογικής ροής εμφανίζει τα ίδια αναλλοίωτα χαρακτηριστικά ανεξάρτητα από το φύλο, την ηλικία, την κοινωνική τάξη, την κουλτούρα και το είδος της δραστηριότητας και μπορεί να βιωθεί ανά πάσα στιγμή (Nakamura & συν., 2002· 2009). Ωστόσο, η ποιότητα της εμπειρίας (για παράδειγμα, ένταση, διάρκεια) αλλάζει ανάλογα με τα χαρακτηριστικά της εκάστοτε δραστηριότητας (Csikszentmihalyi, 1990). Οι εμπειρίες ψυχολογικής ροής, ακόμα κι αν δεν είναι στην απόλυτη μορφή τους και περιλαμβάνουν μικρότερη ένταση, είναι δυνατό να βιωθούν από όλους τους ανθρώπους, κυρίως όταν λειτουργούν στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους ή τουλάχιστον αξιοποιούν τις ικανότητές τους περισσότερο από ό, τι συνήθως (Σεργιάννη, & συν., 2011).

Παρόλα αυτά, για να λάβει χώρα μια εμπειρία ψυχολογικής ροής, είναι αναγκαίο να πληρούνται τρεις προϋποθέσεις. Πρώτα από όλα, αν και μια εμπειρία ροής μπορεί να προκύψει τελείως τυχαία, πρέπει να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις του εκτελούμενου έργου και στις ικανότητες του ατόμου. Απαιτείται μια «χρυσή» αναλογία, με τις απαιτήσεις να βρίσκονται πάνω από το μέσο επίπεδο των ικανοτήτων του ατόμου (Csikszentmihalyi, 1990). Οι απαιτήσεις στη θεωρία της ροής λογίζονται ως

ευκαιρίες για δράση και οι ικανότητες ως τα προσόντα για δράση (Csikszentmihalyi, 1975). Η διατήρηση αυτής της ισορροπίας είναι εξαιρετικά δύσκολη, καθότι η αναλογία προκλήσεων και ατομικών δεξιοτήτων μπορεί να αλλάξει ακόμα και μέσα στην ίδια δραστηριότητα. Η ιδανική συνθήκη για τη βίωση της ψυχολογικής ροής περιλαμβάνει υψηλή δεξιότητα από πλευράς του δράστη, αλλά και υψηλές απαιτήσεις από το έργο. Εάν οι απαιτήσεις του έργου είναι μεγαλύτερες από τις ικανότητες του ατόμου, τότε αυτό θα βιώσει άγχος, ενώ, αν είναι μικρότερες, θα χάσει το ενδιαφέρον του και θα βαρεθεί. Τέλος, υπάρχει και η περίπτωση οι προκλήσεις να είναι χαμηλές, αλλά και το ίδιο το άτομο να μην έχει αρκετές δεξιότητες σχετικές με το συγκεκριμένο έργο, οπότε τότε, νιώθει απάθεια και αδιαφορία. Σε κάθε περίπτωση, είναι σημαντικό το άτομο να μπορεί να προσαρμοστεί στην εκάστοτε περίπτωση αυξομειώνοντας είτε τις απαιτήσεις του έργου, είτε τις δικές του ικανότητες, με απώτερο σκοπό τον πολλαπλασιασμό των ευκαιριών για βίωση βέλτιστων εμπειριών (Csikszentmihalyi, 1975· 1990· Nakamura & συν., 2009).

Αξιοσημείωτο είναι ότι, για να λάβει χώρα μια εμπειρία ροής, χρειάζεται *το ίδιο το άτομο να εκτιμά πως κατέχει τις απαιτούμενες δεξιότητες*, για να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις της δραστηριότητας στην οποία πρόκειται να επιδοθεί. Με άλλα λόγια, η ροή δεν εξαρτάται από τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της κάθε περίπτωσης, αλλά από την υποκειμενική αντίληψη του δράστη σχετικά με το τι έχει να αντιμετωπίσει και τα μέσα που διαθέτει για αυτό το σκοπό. Μεταγενέστερες έρευνες έχουν αναδείξει μία μεταβλητή

που επηρεάζει την ικανότητα της αντιληπτής ισορροπίας προκλήσεων - ικανοτήτων να προκαλεί ροή. Οι Engeser και Rheinberg (2008) αναφέρουν πως σημαντικό ρόλο παίζει η αντιληπτή *σημασία* της δραστηριότητας. Συγκεκριμένα, παρατήρησαν πως οι συμμετέχοντες στην έρευνά τους βίωναν ροή, όταν υπήρχε ισορροπία μεταξύ προκλήσεων και ικανοτήτων σε δραστηριότητες που θεωρούνταν ασήμαντες για τους συμμετέχοντες, αλλά και σε περιπτώσεις που οι ικανότητες ξεπερνούσαν τις απαιτήσεις της δραστηριότητας, η οποία, όμως, είχε αξιολογηθεί ως σημαντική. Αυτό, σύμφωνα με τους ερευνητές, συμβαίνει, επειδή, όταν η δραστηριότητα έχει σημαντικές συνέπειες για το δράστη, ο φόβος της αποτυχίας θα εμποδίσει τη ροή. Σε αυτή την περίπτωση, για να βιωθεί ροή, ο δράστης πρέπει να νιώθει σίγουρος για τις ικανότητές του και για το αποτέλεσμα.

Δεύτερη προϋπόθεση για τη βίωση εμπειριών ροής είναι η σαφήνεια των στόχων της εκτελούμενης δραστηριότητας και των κανόνων που τη διέπουν. Αυτοί είναι συνεκτικοί, δεν αλληλοαναιρούνται και προδιαγράφονται ξεκάθαρα πριν την έναρξη της δραστηριότητας, ώστε τα άτομα να έχουν μια έντονη αίσθηση για το τι πρόκειται να κάνουν. Τέλος, απαραίτητη συνθήκη είναι η άμεση και εναργής ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση, η οποία επιτρέπει την αδιάλειπτη συμμετοχή και πληροφορεί το δράστη ότι επιτυγχάνει το στόχο του.

Ένα χαρακτηριστικό της θεωρίας της ψυχολογικής ροής είναι ότι δεν εστιάζει στο άτομο αντιμετωπίζοντάς το ως οντότητα που λειτουργεί ανεξάρτητα από

το περιβάλλον της, αλλά λαμβάνει υπόψη της (η θεωρία) ενδογενείς και εξωγενείς παράγοντες που μπορούν στον καλύτερο συνδυασμό τους να δημιουργήσουν τις συνθήκες για τη βίωση της βέλτιστης εμπειρίας. Έτσι, η ροή αναμένεται να βιωθεί σε ένα περιβάλλον που δίνει ευκαιρίες για ενασχόληση με αντικείμενα και δραστηριότητες (υποκειμενικά) ευχάριστες, που επιτρέπει την απόλυτη συγκέντρωση της προσοχής σε αυτές, πάντα σε συνδυασμό με υψηλό επίπεδο ικανοτήτων από την πλευρά του δράστη (Nakamura & συν., 2002).

Φυσικά, δε βιώνουν ψυχολογική ροή όλοι οι άνθρωποι μέσα από τις ίδιες δραστηριότητες, ούτε με την ίδια ένταση και συχνότητα. Όπως αναφέρουν οι Nakamura και συνεργάτες (2002· 2009), η ισορροπία μεταξύ υψηλών απαιτήσεων από πλευράς της δραστηριότητας και υψηλών ατομικών ικανοτήτων είναι αναγκαία αλλά όχι επαρκής συνθήκη για τη βίωση της ροής, γιατί ακόμα και τότε υπάρχουν ατομικές διαφορές στην *επιθυμία εμπλοκής* σε μια εμπειρία ροής. Δεν είναι διόλου σπάνιο δύο άνθρωποι να βιώνουν την ίδια εμπειρία και μόνο ένας ή και κανένας από αυτούς να μη βιώνει ροή! Πέρα από όλες τις προϋποθέσεις βίωσης ροής που αναφέρθηκαν μέχρι τώρα, σημαντικό ρόλο παίζουν και η προσωπική αξιολόγηση της εκάστοτε κατάστασης και το κατά πόσο θέλουμε ή είμαστε έτοιμοι να εκμεταλλευτούμε την ευκαιρία για ροή (Csikszentmihalyi, 1990· Landhäuser & Keller, 2012). Οι Nakamura και συνεργάτες (2002· 2009·) πρότειναν ότι ορισμένοι άνθρωποι έχουν *αυτοτελή προσωπικότητα*, δηλαδή τείνουν να απολαμβάνουν τη ζωή,

χαρακτηρίζονται από περιέργεια και έντονο ενδιαφέρον για αυτή, επιμονή και χαμηλή επικέντρωση στον εαυτό τους, γεγονότα που τους επιτρέπουν να επιδίδονται σε δραστηριότητες υποκινούμενοι από εσωτερικά και μόνο κίνητρα, χωρίς να προσβλέπουν σε κάποια ανταμοιβή, δημιουργώντας έτσι περισσότερες ευκαιρίες για βίωση ψυχολογικής ροής. Οι αυτοτελείς προσωπικότητες έχουν την ικανότητα να δημιουργούν εμπειρίες ροής ακόμα και κάτω από τις πιο αντίξοες συνθήκες και μπορούν να ανακατασκευάζουν τις προκλήσεις του περιβάλλοντός τους σε ευκαιρίες βίωσης ροής (Csikszentmihalyi, 1990). Αργότερα, οι Asakawa (2010) και Basi, Steca, Monzani, Greco και Delle Fave (2014) πρόσθεσαν στο ορισμό της αυτοτελούς προσωπικότητας τους σαφείς στόχους ζωής και τη δεκτικότητα στην εμπειρία. Οι παραπάνω ερευνητές μεταχειρίζονται την ψυχολογική ροή ως ένα ατομικό *χαρακτηριστικό*. Προς την ίδια κατεύθυνση υποδεικνύουν και ευρήματα από τον τομέα της νευροψυχολογίας, σύμφωνα με τα οποία ορισμένοι άνθρωποι έχουν μεγαλύτερη τάση βίωσης εμπειριών ροής σε σχέση με άλλους και αυτό εξαρτάται από τη διαθεσιμότητα των υποδοχέων D2 στο ραβδωτό σώμα (δομή του εγκεφάλου) (de Manzano, Cervenka, Jucaite, Hellenas, Farde & Ullén, 2013). Ωστόσο, η ψυχολογική ροή παρουσιάστηκε πρώτη φορά από τον Csikszentmihalyi (1975) ως μια *ψυχική κατάσταση*, η οποία λαμβάνει χώρα υπό συγκεκριμένες συνθήκες και αυτό υποστηρίζεται και από ευρήματα άλλων ακαδημαϊκών (για παράδειγμα, Fullagar & Kelloway, 2009· Simmons, 2015). Τόσα χρόνια μετά την πρώτη διερεύνηση της έννοιας οι μελετητές δεν έχουν καταλήξει ακόμα αν πρόκειται για χαρακτηριστικό ή για κατάσταση. Η

ψυχολογική ροή περιγράφεται ως ένα φαινόμενο που επηρεάζεται από περιστασιακούς παράγοντες, με τα άτομα να διαφέρουν ως προς την τάση τους να τη βιώνουν σε τακτική βάση. Ωστόσο, ένα είναι το σίγουρο: ότι οι εμπειρίες ροής δημιουργούνται μέσα από μια συνέργια περιβάλλοντος και ατόμου (Nakamura & συν., 2009).

Ο λόγος που η μελέτη της ψυχολογικής ροής παραμένει τόσα χρόνια ένα επίκαιρο ερευνητικό αντικείμενο είναι τα πολλαπλά θετικά της αποτελέσματα. Η βίωση της ροής σε δραστηριότητες της καθημερινότητάς μας βελτιώνει την ποιότητα της ζωής μας, την κάνει πιο πλούσια και έντονη και δίνει νόημα σε κάθε πτυχή της και σε κάθε στιγμή της. Αυτή είναι και η αιτία που θεωρείται κομμάτι του ευ ζην (του ατομικού και του εργασιακού) (για παράδειγμα, Burke & Matthiesen, 2004· Salanova, Bakker & Llorens, 2006). Μάλιστα, έρευνες δείχνουν πως δεν είναι απαραίτητη η επαναλαμβανόμενη βίωση ροής, για να επωφεληθεί κάποιος από αυτή (Simmons, 2015). Η ροή δίνει στον άνθρωπο ένα αίσθημα ελέγχου της ζωής του, το οποίο τον οδηγεί στην ευτυχία και στην ικανοποίηση από τη ζωή (Csikszentmihalyi, 1990· Landhäußer & συν., 2012). Επίσης, η ροή είναι ένα μέσο προσωπικής ανάπτυξης, η εκ νέου ανακάλυψη του εαυτού και των δυνατοτήτων του, που δίνει κίνητρο στους ανθρώπους να εξερευνήσουν τα όριά τους, τις επιλογές και τα ενδιαφέροντά τους, δοκιμάζοντας νέες δραστηριότητες ή ακόμα και τις ίδιες με άλλο τρόπο ή εντάσσοντάς τις σε διαφορετικό πλαίσιο. Για παράδειγμα, κάποιος μπορεί να βρίσκει βαρετό και αδιάφορο το καθημερινό

μαγείρεμα, αλλά να βιώνει ροή, όταν μαγειρεύει για το δείπνο γενεθλίων του παιδιού ή του συντρόφου του! Όταν οι άνθρωποι νιώθουν ότι μπορούν να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις ενός έργου, τολμούν να εμπλακούν και σε πιο σύνθετα έργα και με αυτό τον τρόπο να δημιουργήσουν νέες ευκαιρίες βίωσης ροής. Η ψυχολογική ροή, λοιπόν, οδηγεί τα άτομα στο δρόμο της συνεχόμενης αναζήτησης δραστηριοτήτων των οποίων οι απαιτήσεις θα αυξάνονται σταθερά και θα επιφέρουν έτσι, ολοένα και περαιτέρω διεύρυνση των ικανοτήτων και των ρεπερτορίων σκέψης και δράσης, σαν σε μια σπείρα ανάπτυξης.

Επιπρόσθετα, έρευνες έχουν δείξει πως η ψυχολογική ροή οδηγεί σε καλύτερη ψυχική και σωματική υγεία (για παράδειγμα Steele & Fullagar, 2009). Αυτό επιτρέπει στα άτομα να είναι πιο συγκεντρωμένα και επίμονα, κάτι που αυξάνει εν τέλει την αποτελεσματικότητά τους σε προσωπικό αλλά και σε εργασιακό επίπεδο (Ryan & Frederick, 1997· Fredrickson & Joiner, 2002). Όπως αναφέρεται στις εργασίες των Csikszentmihalyi και συνεργατών (1996), η επιτυχημένη αναζήτηση ψυχολογικής ροής στην καθημερινότητα ενισχύει την πνευματική υγεία, την απόδοση, το ταλέντο και τη δημιουργικότητα των ατόμων. Ακόμα, η ροή έχει συσχετισθεί θετικά με βελτιωμένη αυτοεκτίμηση (Wells, 1988, στο Walker, Hull & Roggenbuck, 1998· Colombo & Zito, 2012) και αυτό-αποτελεσματικότητα (Csikszentmihalyi, 1990), λιγότερο άγχος, πιο θετική διάθεση (Massimini & Carli, 1988, στο Walker, & συν., 1998· Eisenberger, Jones, Stinglhamber, Shanock & Randall, 2005· Simmons, 2015)

και περισσότερη ενέργεια και όρεξη για δραστηριότητες αναψυχής μετά τη δουλειά (Demerouti, Bakker, Sonnentag, & Fullagar, 2012· Fagerlind Ståhl, 2015). Μάλιστα, οι Walker και συνεργάτες (1998) αναφέρουν πως οι εμπειρίες ροής επιφέρουν οφέλη και σε άλλους τομείς, όπως η κοινωνικότητα, οι διαπροσωπικές σχέσεις (φιλίες, οικογένεια) και η πνευματικότητα.

Η μέτρηση των εμπειριών ψυχολογικής ροής είναι ένα θέμα που έχει απασχολήσει αρκετά τους ακαδημαϊκούς του τομέα. Ο Csikszentmihalyi (1975) στην αρχή μελέτησε τη μεταβλητή αυτή χρησιμοποιώντας ποιοτικές μεθόδους (συνεντεύξεις). Καθότι, ωστόσο, οι ποιοτικές μέθοδοι δε διευκολύνουν την ευρεία συλλογή δεδομένων, δημιουργήθηκε η ανάγκη για αναζήτηση νέων μεθόδων μέτρησης της ροής. Έτσι, έκαναν την εμφάνισή τους ερωτηματολόγια που παρείχαν περιγραφές της εμπειρίας της ροής και ζητούσαν από τους συμμετέχοντες να υποδείξουν αν είχαν βιώσει τις καταστάσεις που περιγράφονταν και αν ναι, πόσο συχνά και σε ποιες δραστηριότητες (για παράδειγμα, Csikszentmihalyi & Csikszentmihalyi, 1988 στο van Ittersum, 2015· Jackson & Marsh, 1996· Jackson & Ecklund, 2002). Το μειονέκτημα των ερωτηματολογίων είναι ότι τα άτομα καλούνται να απαντήσουν στις ερωτήσεις *αναδρομικά*, δηλαδή σκεπτόμενα εμπειρίες που έχουν ήδη ολοκληρωθεί. Αυτό επιτρέπει την παρεμβολή συστηματικών σφαλμάτων μεροληψίας στα αποτελέσματα. Για αυτό το λόγο, οι Csikszentmihalyi και συνεργάτες (1989) εισήγαγαν ένα νέο τρόπο αξιολόγησης της εμπειρίας της ροής, τη Μέθοδο Δειγματοληψίας Εμπειρίας

(Experience Sampling Method – ESM), η οποία επιτρέπει την επί τόπου μελέτη και μέτρηση της ροής στο φυσικό και αυθόρμητο πλαίσιο που λαμβάνει χώρα, μειώνοντας το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της εμπειρίας και της αξιολόγησής της και αποδίδοντας με αυτό τον τρόπο έγκυρα και αξιόπιστα αποτελέσματα. Η μέθοδος Δειγματοληψίας Εμπειρίας περιλαμβάνει τη χορήγηση βομβητών στους συμμετέχοντες για μία εβδομάδα και την καταγραφή των σκέψεων και των συναισθημάτων τους καθώς και του πού είναι, τι κάνουν και με ποιον, κάθε φορά που αυτοί κτυπούν (οκτώ φορές την ημέρα σε τυχαίους χρόνους). Βέβαια, παρόλα τα πλεονεκτήματα της μεθόδου σε σχέση με τους άλλους τρόπους μέτρησης της ροής, παρουσιάζει και αυτή ορισμένα αδύναμα σημεία, όπως το ότι απαιτεί υψηλό βαθμό δέσμευσης στην ερευνητική διαδικασία από τους συμμετέχοντες και το ότι με τη μέθοδο της ειδοποίησης μέσω βομβητή είναι πολύ πιθανό να διακόπτονται οι δραστηριότητες των συμμετεχόντων, ακόμα και οι δραστηριότητες ροής, επηρεάζοντας τις απαντήσεις τους (Ceja & συν., 2012). Για αυτό το λόγο, αναπτύχθηκε και μία άλλη μέθοδος μέτρησης της ψυχολογικής ροής, η Μέθοδος Αναδόμησης της Ημέρας (Day Reconstruction Method – DRM), κατά την οποία οι συμμετέχοντες καλούνται να καταγράψουν σε ημερολόγια γεγονότα της προηγούμενης ημέρας απαντώντας σε ερωτήσεις γύρω από αυτά και από τα συναισθήματα που ένιωθαν κατά τη διάρκειά τους. Σκοπός είναι η άρτια παρουσίαση των εμπειριών σε συνδυασμό με τις δραστηριότητες και τις συνθήκες (χρόνος έναρξης και λήξης, χώρος, ποιοι άλλοι ήταν μαζί) υπό τις οποίες έλαβαν χώρα. Με αυτό τον τρόπο η Μέθοδος Αναδόμησης της Ημέρας

εξασφαλίζει την αναδρομική αναφορά συναισθημάτων, χωρίς όμως την παρεμβολή συστηματικών σφαλμάτων μεροληψίας, γιατί οι συμμετέχοντες ανακαλούν συγκεκριμένα και πρόσφατα γεγονότα στη μνήμη τους. Η μέθοδος αυτή συνδυάζεται και με τη χορήγηση ερωτηματολογίων μέτρησης της εμπειρίας της ροής και η βιβλιογραφία δείχνει πως έχει πολύ ικανοποιητικά αποτελέσματα (Kahneman, Krueger, Schkade, Schwarz, & Stone, 2004). Εντούτοις, ο Csikszentmihalyi, υποστηρίζει πως η ψυχολογική ροή περιγράφει μια πολύπλοκη ψυχολογική κατάσταση με σημαντικές συνέπειες για την ανθρώπινη ζωή και πως με όποιο τρόπο και να τη μετρήσουμε, πάντα θα μετράμε μόνο ένα μέρος αυτής (Csikszentmihalyi, 1992).

Ωστόσο, όπως συμβαίνει με όλα, η ψυχολογική ροή είναι ωφέλιμη μέχρι ένα σημείο. Δεν είναι λίγοι οι ερευνητές που έχουν κάνει λόγο για τη λεγόμενη «σκοτεινή πλευρά» της ροής. Συγκεκριμένα, ο Csikszentmihalyi, ήδη από το 1990, είχε επιστήσει την προσοχή στις εθιστικές ιδιότητές της: οι βέλτιστες εμπειρίες μπορούν να είναι τόσο ευχάριστες και απολαυστικές, που κάνουν τους ανθρώπους να θέλουν να επιδίδονται μόνο σε αυτές και να μη θέλουν να κάνουν τίποτε άλλο (όπως δραστηριότητες όχι τόσο ευχάριστες αλλά αναγκαίες για την ομαλή συνέχιση της ζωής), με αποτέλεσμα να αναπτύσσουν ένα είδος «εξάρτησης» και να αποφεύγουν την αντιμετώπιση των προβλημάτων τους. Επίσης, η ροή έχει σχετισθεί με ριψοκίνδυνες συμπεριφορές και υποτίμηση του ρίσκου που ενέχουν ορισμένες δραστηριότητες (αθλήματα ακραίων συνθηκών, Schüller & Nakamura, 2013;

γρήγορη οδήγηση, Chen & Chen, 2011). Από τα ευρήματα των παραπάνω ερευνών συμπεραίνει κανείς πως η συγκλονιστική εμπειρία της ψυχολογικής ροής, που διαπερνά κάθε κύτταρο της υπόστασης του ατόμου που τη βιώνει, μπορεί να το οδηγήσει ακόμα και σε επιβλαβείς τρόπους συμπεριφοράς, που αποτελούν μέρος της εκστατικής εμπειρίας. Για αυτό το λόγο, οι Walker και συνεργάτες (1998) προτείνουν πως, για να επωφεληθεί κανείς τα μέγιστα από τις βέλτιστες εμπειρίες, θα πρέπει να τις βιώνει με μέτρο. Καθώς η ροή είναι μια κατάσταση υψηλής λειτουργικότητας, δεν είναι ωφέλιμο να συνεχίζεται για μεγάλα χρονικά διαστήματα. Όπως υποστηρίζουν και οι Engeser και συνεργάτες (2012), οι διακυμάνσεις στην εμπειρία της ροής και η εναλλαγή της με άλλες καταστάσεις της συνειδητότητας είναι που επιτρέπουν στους ανθρώπους να επωφελούνται στο έπακρο από τέτοιου είδους εμπειρίες.

Η ροή στην εργασία

Με τα σημερινά δεδομένα φαίνεται εξωπραγματική η βίωση ροής στον εργασιακό χώρο. Και όμως έρευνες των Csikszentmihalyi και συνεργατών (1989· 1990) και των Bryce και Haworth (2002) δείχνουν πως οι άνθρωποι βιώνουν πιο συχνά ροή στην εργασία τους παρά κατά τον ελεύθερο χρόνο τους, στον οποίο οι περισσότεροι φαίνεται να βιώνουν απάθεια (απαιτήσεις από το έργο και αξιοποιούμενες δεξιότητες κάτω από το μέσο όρο). Άλλωστε, η εργασία συνήθως χαρακτηρίζεται από πολλά από τα γενεσιουργά στοιχεία των εμπειριών ροής. Αντίθετα, τις περισσότερες φορές ο ελεύθερος χρόνος

μας είναι αδόμητος και κενός, γεγονός που δε βοηθά να συγκεντρωθούμε σε κάτι απόλυτα και να το απολαύσουμε.

Από τα παραπάνω συνάγεται πως χρειάζεται να επενδύσουμε σε χρόνο και ενέργεια, για να βιώσουμε την ψυχολογική ροή. Μάλιστα, ο Csikszentmihalyi (1990) περιγράφει και τον τρόπο που μία ίσως ανιαρή και ασήμαντη για πολλούς εργασία μπορεί να μεταμορφωθεί σε μια ευκαιρία για βίωση της βέλτιστης εμπειρίας. Αυτό μπορεί να γίνει με μια διαφοροποίηση στον τρόπο αντίληψης της εργασίας. Πιο συγκεκριμένα, με την ανάληψη πρωτοβουλιών για δράση με κάθε ευκαιρία, με τη συνεχή ενημέρωση για τις εξελίξεις του επαγγέλματος και την αντίστοιχη εκπαίδευση και βελτίωση των επαγγελματικών δεξιοτήτων και φυσικά, με τη δέσμευση στην εργασία και σε κάθε επιμέρους κομμάτι της, η επαγγελματική καθημερινότητα μπορεί να αντιμετωπιστεί σαν μια ευχάριστη και διασκεδαστική πρόκληση.

Παρόλα τα παραπάνω, συχνά παρατηρείται το εξής παράδοξο φαινόμενο: έρευνες δείχνουν ότι, παρότι οι άνθρωποι φαίνονται να βιώνουν περισσότερη ροή κατά την εργασία τους σε σχέση με τον ελεύθερο χρόνο τους, εξακολουθούν να θέλουν να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε αναψυχή και ξεκούραση παρά στη δουλειά. Από τη μια, είναι λογικό να βιώνει κανείς περισσότερη ροή κατά την εργασία του, γιατί εκ προοιμίου πρόκειται για μία δραστηριότητα δομημένη, με σαφείς στόχους και κανόνες και άμεση ανατροφοδότηση, η οποία αξιοποιεί τις δεξιότητές του, του προσφέρει ικανοποίηση και απαιτεί συγκέντρωση και αφοσίωση. Αντίθετα, τον ελεύθερο

χρόνο μας πολλές φορές δεν τον αφιερώνουμε σε δραστηριότητες με συγκεκριμένη δομή και κανόνες, που να μας παρέχουν προκλήσεις για την αντιμετώπιση των οποίων θα χρειαστεί να εκμεταλλευτούμε τις ικανότητές μας, και αυτές οι συνθήκες σίγουρα δεν ευνοούν τη ροή. Επιπλέον, πολλές φορές οι άνθρωποι είναι τόσο κουρασμένοι από τη δουλειά που δεν έχουν αρκετή ενέργεια, για να επιδοθούν σε δραστηριότητες που παρέχουν ευκαιρίες βίωσης ροής στον ελεύθερο χρόνο τους. Από την άλλη, δεν είναι λογικό, βάσει της θεωρίας της ροής, οι άνθρωποι να αποφεύγουν ή να μη θέλουν να εμπλακούν σε δραστηριότητες, στην προκειμένη περίπτωση στην εργασία, κατά τη διάρκεια των οποίων έχουν βιώσει ροή. Οι Csikszentmihalyi και συνεργάτες (1989) προτείνουν ως εξήγηση του παραπάνω φαινομένου την ευαλωτότητα των κοινωνικών όντων απέναντι στα στερεότυπα και την άκριτη πολλές φορές υιοθέτησή τους. Έτσι, λοιπόν, διατείνονται πως οι άνθρωποι προτιμούν να περνούν λιγότερο χρόνο στην εργασία τους, παρότι στην πραγματικότητα μπορεί να την απολαμβάνουν και να βιώνουν ροή κατά τη διάρκειά της, γιατί τη σκέφτονται στερεοτυπικά σαν κάτι βαρετό, υποχρεωτικό, το οποίο κάνουν καταναγκαστικά και από το οποίο δε μπορούν να ξεφύγουν ή να αντλήσουν ευχαρίστηση. Αντίθετα, προτιμούν να επενδύουν χρονικά σε δραστηριότητες αναψυχής, ακόμη και αν αυτές δεν παρέχουν ευκαιρίες για βίωση εμπειριών ροής, απλά και μόνο επειδή στην κοινωνία που ζούμε η συνήθης αντίληψη είναι οι άνθρωποι να απολαμβάνουν τον ελεύθερο χρόνο τους περισσότερο από τη δουλειά τους. Οι Schallberger και Pfister (2001, στο Nakamura & συν., 2009) από την άλλη, υποστηρίζουν

πως ναι μεν η εργασία είναι μια δραστηριότητα που παρέχει ευκαιρίες βίωσης ψυχολογικής ροής, αλλά οι δραστηριότητες στις οποίες επιδιδόμεστε στον ελεύθερο χρόνο μας, όσο αδόμητες και να είναι, τερματίζουν αρνητικά φορτισμένα συναισθήματα που σχετίζονται με την εργασία, όπως για παράδειγμα το εργασιακό άγχος, και προσφέρουν άμεσα ανακούφιση.

Η μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας δεν αφήνει χώρο για αμφιβολίες σχετικά με την ύπαρξη ροής στην εργασία. Ο Bakker (2005· 2008) όρισε αυτό το είδος ροής ως μια κορυφαία, βραχύχρονη εμπειρία στη δουλειά, που χαρακτηρίζεται από απορρόφηση στο αντικείμενο της εργασίας, απόλαυση αυτού και εσωτερικά κίνητρα εκτέλεσης των εργασιακών καθηκόντων.

Η απορρόφηση αναφέρεται σε μια κατάσταση απόλυτης συγκέντρωσης, κατά την οποία το άτομο είναι ολοκληρωτικά αφοσιωμένο στη δουλειά του και τίποτα δεν του αποσπά την προσοχή. Δεν καταλαβαίνει πώς περνάει ο χρόνος και ξεχνά τα πάντα γύρω του. Προσηλώνεται σε τέτοιο σημείο στη δουλειά που φτάνει να αισθάνεται ένα με αυτή και να μη διαχωρίζει τον εαυτό του από το περιβάλλον (Csikszentmihalyi, 1990). Αυτή η απορρόφηση στο τρέχον έργο τη στιγμή της ροής είναι δυνατή στις περιπτώσεις που το άτομο είναι σίγουρο για τις ικανότητές του, και φαίνεται να επηρεάζει τον τρόπο επεξεργασίας των πληροφοριών, δίνοντας έμφαση στις λεπτομέρειες που είναι άμεσα σχετικές με το έργο και απωθώντας λιγότερο σημαντικές πληροφορίες (επεξεργασία από κάτω προς τα πάνω – Keller, Bless, Blomann & Kleinböhl, 2011· Landhäußer & συν., 2012· Fagerlind Ståhl, 2015).

Η απόλαυση της εργασίας έχει να κάνει με θετικές (γνωστικές και συναισθηματικές) αξιολογήσεις της ποιότητας της εργασιακής ζωής. Οι υπάλληλοι που απολαμβάνουν την εργασία τους νιώθουν ευτυχισμένοι και βιώνουν θετικά συναισθήματα την ώρα που δουλεύουν (Diener & Diener, 1996· Bakker, 2005· Colombo & Zito, 2014). Στην απόλαυση της εργασίας μπορούν να οδηγήσουν συνθήκες, όπως η ελευθερία και η αυτονομία των υπαλλήλων και η ενδυνάμωση, δηλαδή, η παροχή περισσότερων ελευθεριών στους εργαζόμενους και η δυνατότητα να αναλαμβάνουν περισσότερες ευθύνες στη δουλειά τους (Keller & Dansereau, 1995, στο Simmons., 2011· Henderson, Glancy & Little, 1999).

Τέλος, τα εγγενή εργασιακά κίνητρα αφορούν στην επιθυμία του ατόμου να εργαστεί με μόνο σκοπό τη βίωση της ευχαρίστησης και ικανοποίησης που του προσφέρει η δουλειά του, χωρίς να ενδιαφέρεται για τα υλικά και άλλου τύπου αγαθά που μπορεί να του εξασφαλίζει (Deci & Ryan, 1985, στο Bakker, 2005). Αυτού του είδους οι δουλείες χαρακτηρίζονται αυτοτελείς, γιατί οι εργαζόμενοι αφοσιώνονται σε αυτές, μόνο και μόνο επειδή τις απολαμβάνουν. Όταν οι εργαζόμενοι πηγαίνουν στη δουλειά τους με κίνητρο την ίδια τη δουλειά και όχι την αμοιβή στο τέλος του μήνα, τότε θα κάνουν τη δουλειά τους αποτελεσματικά και θα οδηγήσουν και την εταιρεία όπου εργάζονται στην επιτυχία (Murtonen, Olkinuora, Palonen, Hakkarainen & Lentinen, 2008), ακριβώς επειδή το γνήσιο ενδιαφέρον τους για τη δουλειά τους τους επιτρέπει να ανεβάζουν συνεχώς το επίπεδο της πολυπλοκότητάς της καθώς και αυτό των ικανοτήτων τους (Csikszentmihalyi, 1988, στο Hogaboam,

2010). Οι εσωτερικά παρακινούμενοι εργαζόμενοι τρέφουν συνεχώς έντονο ενδιαφέρον για τα εργασιακά τους καθήκοντα (Harackiewicz & Elliot, 1998) και για τις εξελίξεις στη δουλειά τους και θέλουν να συνεχίζουν να δουλεύουν, γιατί η δουλειά τους τους συναρπάζει (Csikszentmihalyi, 1997, στο Bakker, 2005).

Ο Csikszentmihalyi (1990) σκιαγράφησε τις προϋποθέσεις βίωσης της ροής στην εργασία. Πρώτα από όλα, είναι αναγκαίο να υπάρχει ισορροπία ανάμεσα στις απαιτήσεις του έργου και στις ικανότητες του εργαζόμενου. Χωρίς αυτή την ισορροπία, τα άτομα νιώθουν άγχος ή ανία. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, η διατήρηση αυτής της ισορροπίας είναι πολύ δύσκολη, καθώς τα δεδομένα αλλάζουν αρκετά συχνά, ακόμα και κατά την εκτέλεση του ίδιου εργασιακού καθήκοντος. Άμεση συνέπεια αυτού είναι η μεταβολή της ποιότητας της εμπειρίας της ροής (διάρκεια, ένταση) ανάλογα με τα χαρακτηριστικά του εκάστοτε εκτελούμενου έργου (Csikszentmihalyi, 1990).

Δεύτερη προϋπόθεση ροής στην εργασία είναι η σαφήνεια των στόχων του εκτελούμενου έργου σε συνδυασμό με διαχειρίσιμους κανόνες (Csikszentmihalyi, 1990). Αυτό επιτρέπει τη συγκέντρωση της προσοχής στο εκτελούμενο έργο και δίνει κίνητρο στους ανθρώπους να προσπαθήσουν περισσότερο (Locke & Latham, 1990, στο Simmons, 2015). Επίσης, ύψιστης σημασίας είναι η άμεση ανατροφοδότηση που προέρχεται από το έργο, η οποία πληροφορεί το άτομο για την απόδοσή του και το βοηθά να βελτιώσει τις αδυναμίες και τα ελλείμματα του (Hogaboam, 2010), όπως επίσης και να ρυθμίσει την επίδοσή του (Simmons, 2015). Τέλος, ο Csikszentmihalyi

υπογράμμισε την αναγκαιότητα ενός εργασιακού περιβάλλοντος που ελαχιστοποιεί τους περισπασμούς και διευκολύνει τη συγκέντρωση στο εκάστοτε έργο.

Στην εξασφάλιση αυτών των προϋποθέσεων πολύ σημαντικό ρόλο μπορούν να παίζουν τα ηγετικά πρόσωπα σε μια επιχείρηση, όπως υποδεικνύουν οι έρευνες των van der Heijden και Bakker (2011) και του Simmons (2015). Επεξηγηματικά, αυτά τα πρόσωπα με την ανάθεση στους υφισταμένους τους καθηκόντων που ταιριάζουν στις δυνατότητές τους, την παροχή προς αυτούς μιας σχετικής αυτονομίας ως προς την εκτέλεση αυτών των καθηκόντων καθώς επίσης άμεσης και δίκαιης ανατροφοδότησης, με τη διασφάλιση της συνεχούς εκπαίδευσης των εργαζομένων, τη συγκεκριμενοποίηση των καθηκόντων τους και την εγγύηση της σαφήνειας των στόχων του εκάστοτε έργου, δημιουργούν τις συνθήκες για τη βίωση ροής.

Τα αποτελέσματα μεταγενέστερων ερευνών συμπλήρωσαν τη λίστα με τις προϋποθέσεις για τη βίωση ροής στην εργασία. Η Demerouti (2006, στο Wang, 2014) επεσήμανε πως, για να βιώσει ροή στην εργασία του, ένα άτομο πρέπει να εμπλέκεται στις σωστές δραστηριότητες. Συγκεκριμένα, αν αναγκαστεί να δουλέψει πάνω σε κάτι που δεν το ενδιαφέρει, σίγουρα δε θα βιώσει ροή, αλλά ούτε θα είναι και αποτελεσματικό σε σχέση με τους στόχους που πρέπει να επιτεύξει. Συνεπώς, η βίωση ροής στην εργασία προϋποθέτει και την τοποθέτηση των εργαζομένων στην κατάλληλη θέση. Επίσης, οι Csikszentmihalyi και συνεργάτες (1989) τονίζουν και την ευθύνη του κάθε εργαζόμενου όσον αφορά στη βίωση ροής. Πιο αναλυτικά, δε φτάνουν μόνο

οι παροχές από την πλευρά των επιχειρήσεων. Πρέπει και οι ίδιοι οι υπάλληλοι να προσπαθούν να χρησιμοποιούν στο μέγιστο τις ικανότητές τους, να αντιμετωπίζουν τη δουλειά με θετικό συναίσθημα και να εργάζονται με μια αίσθηση επίτευξης (που θα φέρει και την πραγματική επίτευξη με τον καιρό – Hogaboam, 2010).

Το Μοντέλο των Εργασιακών Απαιτήσεων - Εργασιακών Πόρων (Job Demands - Resources Model – JD-R) προτάθηκε από τους Demerouti, Bakker, Nachreiner και Schaufeli (2001) με σκοπό τη δημιουργία ενός ενιαίου μοντέλου που θα αξιολογεί την εργασιακή εμπειρία και θα προβλέπει τρόπους βελτίωσής της. Παρόλο που στην ουσία πρόκειται για ένα μοντέλο που αφορά στην εργασιακή εξουθένωση (burnout), περιλαμβάνει στοιχεία που συνδέονται με την ψυχολογική ροή. Σύμφωνα με αυτό το μοντέλο, κάθε δουλειά χαρακτηρίζεται από ένα σύνολο παραγόντων κινδύνου (εργασιακές απαιτήσεις) και προστατευτικών παραγόντων (εργασιακοί πόροι), που επηρεάζουν την ποιότητα της εργασιακής ζωής. Οι εργασιακές απαιτήσεις είναι όλες εκείνες οι σωματικές, ψυχολογικές και κοινωνικές πλευρές της εργασίας που απαιτούν διαρκή σωματική και ψυχική (γνωστική ή/και συναισθηματική) προσπάθεια και δεξιότητες. Αν και δεν είναι πάντοτε επιφορτισμένες με αρνητικό πρόσημο, οι εργασιακές απαιτήσεις μειώνουν τη ροή στην εργασία, επηρεάζοντας ιδιαίτερα την απόλαυσή της και τα εσωτερικά εργασιακά κίνητρα (Bakker, 2008· Colombo & συν., 2012· Zito, Cortese & Colombo, 2016), Μερικά παραδείγματα εργασιακών απαιτήσεων

είναι ο φόρτος εργασίας, η πίεση χρόνου και το αφιλόξενο εργασιακό περιβάλλον.

Ως εργασιακοί πόροι θεωρούνται οι σωματικές, ψυχολογικές και κοινωνικές πτυχές της δουλειάς, που διευκολύνουν την επίτευξη των επαγγελματικών στόχων, μειώνουν το φυσιολογικό και ψυχολογικό κόστος που προκαλούν οι εργασιακές απαιτήσεις και μετατρέπουν τις απαιτήσεις της δουλειάς σε θετικές προκλήσεις (Bakker & συν., 2006· Fagerlind, Gustavsson, Johansson, Ekberg, 2013). Μεταξύ των εργασιακών πόρων βρίσκονται το κλίμα συνεργασίας και ομαδικότητας, η υποστήριξη από συναδέλφους και επόπτες, η ανατροφοδότηση σχετικά με την απόδοση, η αυτονομία, οι ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης και εκμάθησης νέων δεξιοτήτων, η ποικιλία των εργασιακών καθηκόντων και η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων (Salanova & συν., 2006· Fullagar & συν., 2009· Fagerlind, & συν., 2013). Όταν οι παραπάνω πόροι απουσιάζουν από ένα εργασιακό περιβάλλον, οι εργαζόμενοι δε μπορούν να αντιμετωπίσουν τις απαιτήσεις του, ούτε να επιτύχουν τους στόχους τους.

Οι Demerouti, de Boer και Schaufeli (2003), οι Salanova και συνεργάτες (2006), ο Bakker (2008), οι van der Heijden και συνεργάτες (2011), η Demerouti (2006, στο Colombo & συν., 2014) και οι Zito και συνεργάτες (2016) συνέδεσαν τους εργασιακούς πόρους με τη ροή στην εργασία, αποδεικνύοντας στις μελέτες τους πως οι πρώτοι δημιουργούν τις συνθήκες για τη βίωση της δεύτερης, καθώς ρυθμίζουν τη σχέση μεταξύ εργασιακών προκλήσεων και επαγγελματικών δεξιοτήτων. Όπως αποδεικνύεται από τις

έρευνες των Mäkikangas, Bakker, Aunola και Demerouti (2010) και των Burke και συνεργατών (2015), η σχέση αυτή είναι αμφίδρομη. Δηλαδή, φαίνεται πως και η ροή με τη σειρά της αυξάνει τους εργασιακούς και τους προσωπικούς πόρους, οι οποίοι ακολούθως βοηθούν τα άτομα να ξεπερνούν πιο εύκολα τα εμπόδια που παρουσιάζονται στην προσωπική και στην επαγγελματική τους ζωή.

Επιπλέον, ο Simmons (2015) βρήκε άλλη μία συνθήκη που οδηγεί στη ροή στην εργασία: πρόκειται για τη συμφωνία μεταξύ εργασιακών και προσωπικών στόχων. Μία τέτοια συνθήκη καθιστά τους εργαζόμενους πιο αφοσιωμένους στα επαγγελματικά τους καθήκοντα, καθώς έχουν έμφυτο ενδιαφέρον για αυτά και τους αποδίδουν ένα βαθύτερο και προσωπικό νόημα. Με αυτό τον τρόπο, η εργασία γίνεται αυτοσκοπός και οδηγεί σε ροή. Στα ίδια συμπεράσματα οδηγήθηκαν και οι Kowal και Fortier (2000). Μέσα από την παραπάνω διαδικασία, καλλιεργείται στους εργαζόμενους ένα αίσθημα ανήκειν, που τους οδηγεί σε ταύτιση με τον οργανισμό όπου απασχολούνται (φιλοσοφία, στόχοι) και βελτιώνει την αποτελεσματικότητά τους (Hou & Fan, 2013).

Η ροή στην εργασία έχει μελετηθεί αρκετά τα τελευταία χρόνια και σε μεγάλο εύρος επαγγελμάτων και έχει διαπιστωθεί ότι επιφέρει πολλά οφέλη τόσο σε ατομικό, όσο και σε επίπεδο οργανισμών. Οι Csikszentmihalyi και συνεργάτες (1989) αναφέρθηκαν στο αίσθημα ελέγχου πού προσφέρει, στην αύξηση της απόλαυσης του εργασιακού αντικειμένου, της απόδοσης των εργαζομένων και

της ικανοποίησης από την εργασία. Ένα ακόμα χαρακτηριστικό αποτέλεσμα της ροής στο χώρο εργασίας είναι η μείωση του εργασιακού στρες. Φαίνεται πως η ροή λειτουργεί προστατευτικά προς τους εργαζόμενους, αναιρώντας τις αρνητικές επιδράσεις του στρεσογόνου εργασιακού περιβάλλοντος, και τους βοηθά να χτίσουν ψυχολογική ανθεκτικότητα, διορθώνοντας τις συνέπειες των αρνητικών συναισθημάτων (Fredrickson & Levenson, 1998· Datu & Mateo, 2015). Με αυτό τον τρόπο και εν καιρώ, η ροή στην εργασία μειώνει την εργασιακή εξουθένωση και προστατεύει από όλες τις συνέπειές της (Colombo & συν., 2012· Zito & συν., 2016). Η ροή, λοιπόν, λειτουργεί ακριβώς όπως προβλέπει η Θεωρία Διεύρυνσης και Δόμησης της Fredrickson (2001), σύμφωνα με την οποία οι θετικές εμπειρίες και τα θετικά συναισθήματα εξουδετερώνουν τις βλαβερές επιδράσεις των αρνητικών εμπειριών και συναισθημάτων. Επιπλέον, οι van der Heijden και συνεργάτες (2011) βρήκαν πως η ροή στην εργασία συμβάλλει στον προσαρμοστικότητα των εργαζομένων. Πιο αναλυτικά, οι άνθρωποι που βιώνουν ροή στην εργασία τους έχουν την ικανότητα να αξιοποιούν τις δεξιότητές τους και να εκπαιδεύονται σε ποικιλία τομέων, γεγονός που τους επιτρέπει να εντοπίζουν επαγγελματικές ευκαιρίες, να επεκτείνουν το επαγγελματικό τους πεδίο και να κινούνται ευέλικτα στην αγορά εργασίας.

Οι Eisenberger και συνεργάτες (2005) βρήκαν ότι η ροή στην εργασία οδηγεί τους υπαλλήλους με υψηλή ανάγκη για επιτυχία μεταξύ άλλων σε άσκηση εποικοδομητικής κριτικής και παροχή βοήθειας καθώς και χρήσιμων

συμβουλών στους συναδέλφους. Η ροή, λοιπόν, εμπνέει τους εργαζόμενους, ώστε να επιδοθούν σε συμπεριφορές και δραστηριότητες εκτός των συνηθισμένων καθηκόντων τους, γεγονός που ενδυναμώνει την αφοσίωσή τους στο επάγγελμά τους (Datu & συν., 2015) και στον οργανισμό όπου δουλεύουν (δηλαδή, η ροή στην εργασία συνδέεται με χαμηλά ποσοστά εθελούσιας αποχώρησης των εργαζομένων από τη δουλειά τους) (για παράδειγμα, Kasa & Hassan, 2013). Υπό αυτές τις συνθήκες, οι εργαζόμενοι συμβάλλουν στη γενικότερη επιτυχία των επιχειρήσεων όπου απασχολούνται, καθώς τις προστατεύουν από πιθανά προβλήματα (George & Brief, 1992· Eisenberger & Rhoades, 2001· Csikszentmihalyi, 2004· Basom & συν., 2004· Salanova & συν., 2006· Demerouti & συν., 2012· Fagerlind Ståhl, 2015· Kasa & Hassan, 2015· Burke, Koyuncu & Fiksenbaum, 2016).

Συμπερασματικά, η ροή στην εργασία επιφέρει πολυάριθμα οφέλη σε πολλαπλά επίπεδα, τα οποία, μάλιστα, είναι μεταδοτικά. Με αυτό τον τρόπο η ψυχολογική ροή συμβάλλει στην εδραίωση της εμπιστοσύνης, της υποστήριξης, της αμοιβαιότητας και της φροντίδας μεταξύ των εργαζομένων και αυτά με τη σειρά τους οδηγούν σε μεγαλύτερα ποσοστά επίτευξης των εργασιακών στόχων (Kouvonen, Kivimäki, Vahtera, Oksanen, Elovainio, Cox, Virtanen, Pentti, Cox & Wilkinson, 2006) σε μικρότερα χρονικά διαστήματα (Sherman, Randall, & Kauanui, 2015).

Ροή και συναισθήματα

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, η ψυχολογική ροή οδηγεί στη βίωση θετικών συναισθημάτων (χαρά, ικανοποίηση, ενδιαφέρον/περιέργεια και τα λοιπά).

Επιπλέον, δεν είναι λίγες οι έρευνες που αναδεικνύουν τη συσχέτιση ανάμεσα σε δραστηριότητες ροής και σε συναισθήματα ευτυχίας μετά από αυτές (για παράδειγμα, Csikszentmihalyi, 1997, στο Engeser και συν., 2012). Οι Fritz και Avsec (2007) έδειξαν ότι η ψυχολογική ροή σχετίζεται θετικά με τα θετικά συναισθήματα και αρνητικά με τα αρνητικά συναισθήματα, μιας και είναι αντίθετα φορτισμένα από τα πρώτα. Οι de Manzano Theorell, Harmat και Ullén (2010) εντόπισαν συσχετίσεις των εμπειριών ροής και των φυσιολογικών εκφράσεων θετικών συναισθημάτων, ενώ οι Burke και συνεργάτες (2004) και οι Steele και συνεργάτες (2009) βρήκαν πως η ροή γεννά θετικά συναισθήματα στην εργασία. Με βάση τα παραπάνω, αναμένονται θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στη ροή στην εργασία και στα θετικά συναισθήματα και αρνητικές μεταξύ ροής στην εργασία και αρνητικών συναισθημάτων.

Ροή και Εργασιακή Δέσμευση

Οι Schaufeli, Salanova, González-Romá και Bakker (2002) ορίζουν την εργασιακή δέσμευση ως μια θετική, ικανοποιητική ψυχική κατάσταση σχετική με τη δουλειά, που χαρακτηρίζεται από υψηλά επίπεδα ενέργειας κατά την άσκηση των εργασιακών καθηκόντων (σφρίγος), υψηλά επίπεδα εμπλοκής και ενθουσιασμού (αφοσίωση) και απόλυτη συγκέντρωση και προσήλωση στη δουλειά (απορρόφηση). Οι Demerouti & συνεργάτες (2012) έδειξαν ότι η ροή στην εργασία αυξάνει το σφρίγος και μειώνει την εξάντληση (exhaustion), της οποίας το αντίδοτο θεωρείται η εργασιακή δέσμευση (Demerouti & συν., 2001). Για να υπάρξει εργασιακή δέσμευση, είναι απαραίτητο η δουλειά να

είναι σημαντική για τον εργαζόμενο (να έχει ισχυρά κίνητρα, για να είναι σε αυτή τη δουλειά), να του παρέχει ασφάλεια (αποδοχή από τους συναδέλφους, ελευθερία έκφρασης και υποστήριξης απόψεων σχετικών με τη δουλειά, σταθερότητα, ξεκάθαροι εργασιακοί στόχοι) και το ίδιο το άτομο να διατηρεί τους συναισθηματικούς, ψυχολογικούς και φυσικούς του πόρους ανεπηρέαστους από τους περισπασμούς της ζωής του έξω από τη δουλειά. Πολλά από τα χαρακτηριστικά της εργασιακής δέσμευσης είναι παρόντα και κατά τις εμπειρίες ψυχολογικής ροής. Ωστόσο, οι Demerouti και συνεργάτες (2012) και ο van Ittersum (2015) διέκριναν τις δύο έννοιες υποστηρίζοντας πως η εργασιακή δέσμευση αφορά σε μια χρόνια και διάχυτη συναισθηματική και γνωστική κατάσταση που δεν εστιάζει σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο, ενώ η ροή είναι ένα πιο σύντομο φαινόμενο και αφορά σε ένα πολύ συγκεκριμένο έργο κάθε φορά. Επομένως, πρόκειται για δύο διαφορετικές εννοιολογικές κατασκευές, που όμως συνδέονται θεωρητικά και εμπειρικά. Οι Basom και συνεργάτες (2004), έδειξαν ότι οι αυτοτελείς εργασίες οδηγούν σε μεγαλύτερα επίπεδα εργασιακής δέσμευσης και αποτελεσματικότητας. Προς την ίδια κατεύθυνση, οι Salanova και συνεργάτες (2006) και ο van Ittersum (2015) βρήκαν ότι η ροή αυξάνει την εργασιακή δέσμευση. Με αφορμή, λοιπόν, όλα όσα προαναφέρθηκαν εξετάζεται παρακάτω η σχέση της ροής στην εργασία με την εργασιακή δέσμευση και αναμένεται να βρεθεί υψηλή θετική συσχέτιση μεταξύ των δύο μεταβλητών.

Ροή και Ικανοποίηση από την εργασία

Η ικανοποίηση από την εργασία ορίζεται ως η ευχάριστη συναισθηματική κατάσταση που προκύπτει από τις αξιολογήσεις των εργαζομένων σχετικά με την εμπειρία τους από την τρέχουσα δουλειά τους και τις διάφορες πτυχές της (Locke, 1969· Bakker, 2008). Ερευνητές, όπως ο Morse (1953, στο Locke, 1969) και ο Porter (1962, στο Locke, 1969), υποστηρίζουν πως η ικανοποίηση από την εργασία είναι το αποτέλεσμα που προκύπτει, όταν κάποιος θεωρεί ότι έχει επιτύχει όσον αφορά στα εργασιακά του καθήκοντα. Σε αρκετές έρευνες (για παράδειγμα, Csikszentmihalyi & συν., 1989· Eisenberger & συν., 2005· Salanova & συν., 2006) έχει τεκμηριωθεί η θεωρητική και εμπειρική σύνδεση της ροής στην εργασία με την ικανοποίηση που πηγάζει από αυτή. Επομένως, και στην παρούσα έρευνα αναμένεται να επιβεβαιωθεί η θετική συσχέτιση των εν λόγω μεταβλητών που προτείνεται από τη βιβλιογραφία.

Όπως γίνεται κατανοητό από τα παραπάνω, η έννοια της ροής έχει μελετηθεί αρκετά και με διάφορους τρόπους. Επιπλέον, έχει αποδειχθεί ότι συμβάλλει ποικιλοτρόπως στην καθημερινή ευημερία μας, καθότι συνιστά ένα κίνητρο, για αν απολαμβάνουμε και να συγκεντρωνόμαστε σε κάθε στιγμή της ζωής μας, συμπεριλαμβανομένης και της εργασίας μας. Οι Csikszentmihalyi (1990), Bakker (2008) και Demerouti και συνεργάτες (2012) είναι μόνο μερικοί από τους ερευνητές που μελέτησαν το φαινόμενο της ψυχολογικής ροής στην εργασία και αποκάλυψαν τα συναρπαστικά οφέλη της σε ατομικό και σε επίπεδο οργανισμών. Στην Ελλάδα μέχρι στιγμής δεν υπάρχει κανένα σταθμισμένο εργαλείο που να μετρά την ψυχολογική ροή στην εργασία. Κάτι

τέτοιο θα ήταν χρήσιμο στην οργανωτική ψυχολογία, που μελετά τις αλληλεπιδράσεις του ατόμου, τη νόηση, το συναίσθημα και τη συμπεριφορά του μέσα στο εργασιακό πλαίσιο και στοχεύει στην ανάπτυξη, διατήρηση και προώθηση της υγείας των εργαζομένων (Tetrick & Quick, 2003, στο Nielsen & συν., 2010). Επίσης, ένα εργαλείο αξιολόγησης της ροής στην εργασία θα συνέβαλλε στην εναργέστερη ανάδειξη των δυναμικών του εργασιακού ευζην, το οποίο παίζει κομβικό ρόλο στην επίτευξη της επιτυχίας σε επίπεδο οργανισμών (Page & Vella-Brodrick, 2009). Η καλύτερη κατανόηση των συνθηκών που καθιστούν πιο ευχάριστη την εργασία είναι επιτακτική σε μια περίοδο που οι εργασιακές απαιτήσεις αυξάνονται διαρκώς και τάσσουν τους εργαζόμενους σε μία επαναλαμβανόμενη και αδιάλειπτη διαδικασία παραγωγής. Επιπλέον, είναι πάντοτε χρήσιμη η στάθμιση ψυχομετρικών εργαλείων σε μη αγγλόφωνους πληθυσμούς, καθότι γίνεται δυνατή η διαπολιτισμική έρευνα και η βαθύτερη κατανόηση των υπό μελέτη μεταβλητών. Πέρα από αυτά, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ένα εργαλείο μέτρησης της ροής στο χώρο εργασίας υπηρετεί τον ευρύτερο σκοπό της θετικής ψυχολογίας, που είναι η στροφή από τη μελέτη της δυσλειτουργίας στην εξερεύνηση των δυνατοτήτων και των θετικών στοιχείων της ανθρώπινης ύπαρξης. Ειδικά στη χώρα μας, σε μια τέτοια δύσκολη περίοδο – οικονομικά, κοινωνικά, ηθικά – είναι αναγκαίο ένα εργαλείο που θα θυμίζει στους ανθρώπους όλες αυτές τις θετικές πλευρές της δουλειάς τους και όλους τους λόγους που τους έκαναν να διαλέξουν το επάγγελμά που ασκούν σήμερα, πράγματα που είναι πιθανό να έχουν λησμονήσει λόγω των δυσχερών

εργασιακών συνθηκών της Ελλάδας του 2017. Τέλος, το Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία, προσαρμοσμένο σε Έλληνες επαγγελματίες ψυχικής υγείας (ψυχολόγους, ψυχιάτρους, κοινωνικούς λειτουργούς, νοσηλευτές, επισκέπτες υγείας, εργοθεραπευτές), θα ανοίξει το δρόμο για τη βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών ψυχικής υγείας αλλά και της ίδιας της ζωής, καθότι θα πληροφορεί για το πώς οι εργαζόμενοι βιώνουν την εμπειρία της εργασίας και θα καθιστά δυνατή την έγκαιρη παρέμβαση, συμβάλλοντας μακροπρόθεσμα, στη μείωση της εργασιακής εξουθένωσης (Csikszentmihalyi, 1975· Bakker, 2005· Colombo & συν., 2012), που σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες (για παράδειγμα, Διλιντάς, 2010· Χρυσή, 2015) είναι ένα φαινόμενο που κάνει αισθητή την παρουσία του στην ελληνική πραγματικότητα και δη στην ψυχική υγεία. Και αυτό είναι λογικό, γιατί, σύμφωνα με τον Csikszentmihalyi (1997), η στενή επαφή κατά την εργασία με άτομα που είναι συναισθηματικά απαιτητικά και τις οικογένειές τους, κάτι που ισχύει για όλους τους επαγγελματίες ψυχικής υγείας, μειώνει την αντίληψη της ροής στην εργασία. Για όλους τους παραπάνω λόγους, η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στη στάθμιση και προσαρμογή του WOrk-reLated Flow Inventory (WOLF, Bakker, 2008) σε Έλληνες επαγγελματίες ψυχικής υγείας και παρέχει στοιχεία για τον έλεγχο των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της ελληνικής εκδοχής του εργαλείου.

Μέθοδος

1^η Μελέτη: Σύγκριση μεταξύ της αγγλικής και της ελληνικής εκδοχής

Συμμετέχοντες

Για τη δημιουργία της ελληνικής εκδοχής του WOLF, το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο δόθηκε για μετάφραση από τα αγγλικά στα ελληνικά σε 3 άτομα (1 άνδρας, 2 γυναίκες). Ο ένας από αυτούς σπούδασε και ζει τα τελευταία 9 χρόνια στην Αγγλία, επομένως χειρίζεται άψογα την αγγλική γλώσσα, ενώ οι άλλοι δύο κατείχαν πτυχίο άριστης γνώσης και χρήσης της αγγλικής γλώσσας. Και οι τρεις είχαν τα ελληνικά ως μητρική τους γλώσσα. Στη συνέχεια, η ελληνική εκδοχή χορηγήθηκε σε 3 άλλα άτομα (1 άνδρας, 2 γυναίκες) που επίσης είχαν τα ελληνικά ως μητρική γλώσσα. Ο ένας από αυτούς σπούδασε για 5 χρόνια στην Αγγλία, ο δεύτερος κατείχε πτυχίο άριστης γνώσης και χρήσης της αγγλικής γλώσσας από τα πανεπιστήμια του Michigan και του Cambridge και ο τρίτος ήταν καθηγητής αγγλικών με πτυχίο στην αγγλική φιλολογία. Συνεπώς, όλοι οι μεταφραστές που επιστρατεύθηκαν κατά τις διαδικασίες μετάφρασης και αντίστροφης μετάφρασης κρίνονται κατάλληλοι για τη δουλειά που τους ανατέθηκε.

Ακολούθησε πιλοτική χορήγηση του νέου ερωτηματολογίου. Το δείγμα που συμμετείχε σε αυτή αποτελούνταν από 39 άτομα (15 άνδρες - 24 γυναίκες, με μέσο όρο ηλικίας $M = 30,18$ χρόνια, $SD = 8,75$). Όλοι εργάζονταν, είχαν ως μητρική γλώσσα τα ελληνικά και ήταν κάτοχοι πτυχίου άριστης ή πολύ καλής γνώσης και χρήσης της αγγλικής γλώσσας.

Διαδικασία μετάφρασης

Η πιο συχνά χρησιμοποιούμενη μέθοδος μετάφρασης είναι η μετάφραση με αντίστροφη ανεξάρτητη μετάφραση (Yu, Lee & Woo, 2014). Το WOLF εστάλη ηλεκτρονικά στους πρώτους 3 μεταφραστές μαζί με ένα κείμενο με πληροφορίες για τους σκοπούς της έρευνας και οδηγίες για τη μετάφραση του ερωτηματολογίου από τη γλώσσα προέλευσης (αγγλικά) στη γλώσσα προορισμού (ελληνικά). Από τη σύνθεση αυτών των τριών μεταφράσεων με τη συμβολή μίας ανεξάρτητης μεταφράστριας με πτυχίο αγγλικής φιλολογίας προέκυψε η ελληνική εκδοχή του WOLF, το Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία. Αυτό εστάλη ηλεκτρονικά σε άλλους 3 μεταφραστές μαζί με ένα κείμενο με πληροφορίες για τους σκοπούς της έρευνας και οδηγίες για τη μετάφραση του ερωτηματολογίου από τη γλώσσα προορισμού (ελληνικά) στη γλώσσα προέλευσης (αγγλικά). Ακολούθησε σύγκριση των δύο αγγλικών εκδοχών του WOLF (πρωτότυπης και εκδοχής που προέκυψε από την αντίστροφη μετάφραση) ως προς τη γλωσσική και εννοιολογική αντιστοιχία τους και ύστερα από συνεργασία με την ανεξάρτητη μεταφράστρια που συμμετείχε και στην προηγούμενη φάση της έρευνας πραγματοποιήθηκαν οι όποιες προσαρμογές χρειαζόνταν για την καλύτερη απόδοση των νοημάτων.

Μέσο συλλογής δεδομένων

WOrk-reLated Flow Inventory (WOLF, Bakker, 2008). Πρόκειται για ένα ερωτηματολόγιο που μετρά τη ροή στην εργασία. Η αρχική εκδοχή του ερωτηματολογίου περιελάμβανε 16 ερωτήσεις. Ύστερα, όμως, από τη διερευνητική ανάλυση παραγόντων και τους ελέγχους αξιοπιστίας τα

ερωτήματα μειώθηκαν σε 13. Το WOLF διαθέτει τρεις παράγοντες, η θεωρητική και πρακτική διάκριση των οποίων τεκμηριώθηκε μέσα από επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων: την απορρόφηση (4 ερωτήσεις), την απόλαυση (4 ερωτήσεις) και τα εσωτερικά εργασιακά κίνητρα (5 ερωτήσεις). Χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι τα: “I am totally immersed in my work” (που μεταφράστηκε ως «Είμαι εξολοκλήρου βυθισμένος/-η στην εργασία μου», για τον παράγοντα της απορρόφησης), “My work gives me a good feeling” (που μεταφράστηκε ως «Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι καλά», για τον παράγοντα της εργασιακής απόλαυσης) και “I work because I enjoy it” (που μεταφράστηκε ως «Δουλεύω, επειδή το απολαμβάνω», για τον παράγοντα των εσωτερικών εργασιακών κινήτρων). Οι συμμετέχοντες καλούνται να αποτυπώσουν την εμπειρία της δουλειάς τους τις τελευταίες δύο εβδομάδες απαντώντας σε ερωτήσεις με βάση μια επταβάθμια κλίμακα Likert, με τον αριθμό ένα (1) να αντιστοιχεί στην απάντηση «ποτέ» και τον αριθμό επτά (7) να αντιστοιχεί στην απάντηση «πάντα». Το εργαλείο ύστερα από εφαρμογή του σε πληθυσμούς από διάφορα επαγγέλματα απεδείχθη έγκυρο και αξιόπιστο (Bakker, 2008).

Διαδικασία

Δημοσιεύθηκε πρόσκληση συμμετοχής σε έρευνα σε μέσα κοινωνικής δικτύωσης και στη συνέχεια, τα ερωτηματολόγια εστάλησαν ηλεκτρονικά στους ενδιαφερόμενους. Η ηλεκτρονική χορήγηση, παρ’ όλη την έλλειψη διαπροσωπικής επαφής με τον ερευνητή και τα προβλήματα που συνεπάγεται,

διευκόλυνε την πρόσβαση σε όσο το δυνατό περισσότερα άτομα, γι' αυτό και τελικά εφαρμόστηκε. Ωστόσο, μετά την ηλεκτρονική συμπλήρωση παρατίθεντο τα στοιχεία επικοινωνίας με την ερευνήτρια προκειμένου να παρασχεθούν επιπλέον πληροφορίες και να απαντηθούν ερωτήσεις. Οι συμμετέχοντες πριν τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων λάμβαναν επαρκείς και σαφείς πληροφορίες για τους σκοπούς της έρευνας και οδηγίες αναφορικά με τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων. Τέλος, τονίστηκε ότι η συμμετοχή στην έρευνα είναι εθελοντική και γίνεται ανώνυμα, απόρρητα και εμπιστευτικά, προκειμένου να εξασφαλιστούν η μέγιστη δυνατή ειλικρίνεια και ο αυθορμητισμός. Οι συμμετέχοντες ήταν ελεύθεροι να διακόψουν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, εάν το επιθυμούσαν, αλλά δε σημειώθηκε κανένα τέτοιο περιστατικό. Από τους συμμετέχοντες οι μισοί συμπλήρωσαν την αγγλική εκδοχή του WOLF και μετά από δύο εβδομάδες την ελληνική και οι άλλοι μισοί συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια με την αντίστροφη σειρά. Για την αναγνώριση των απαντήσεων των συμμετεχόντων κατά τη χορήγηση των δύο εκδοχών του ερωτηματολογίου χρησιμοποιήθηκε ένας μοναδικός για κάθε άτομο κωδικός, ο οποίος αποτελούνταν από το αρχικό του ονόματός τους, το αρχικό του ονόματος του πατέρα τους, το αρχικό του επιθέτου τους και τα δύο τελευταία ψηφία της χρονολογίας της γέννησής τους.

Στατιστική ανάλυση

Χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης IBM SPSS Statistics

20. Οι στατιστικές αναλύσεις έγιναν για τον έλεγχο της συνάφειας μεταξύ της αγγλικής και της ελληνικής εκδοχής του υπό στάθμιση ερωτηματολογίου.

2^η Μελέτη: Έλεγχος ψυχομετρικών ιδιοτήτων ελληνικής εκδοχής

Συμμετέχοντες

Το δείγμα αυτής της μελέτης αποτελούνταν από 153 Έλληνες εργαζόμενους επαγγελματίες ψυχικής υγείας (38 άνδρες, 115 γυναίκες) με μέσο όρο ηλικίας 36,53 χρόνια ($SD = 9,13$), η πλειοψηφία των οποίων εργαζόταν μόνιμα με πλήρες ωράριο (66%). Το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος (14,4%) δήλωσε ότι απασχολείται μερικώς και περιστασιακά, 19 συμμετέχοντες (12,4%) εργάζονταν επίσης περιστασιακά, αλλά με πλήρες ωράριο και 11 (7,2%) απασχολούνταν επί μονίμου βάσεως, αλλά μερικώς. Το 51% του δείγματος ήταν απόφοιτοι ΑΕΪ / ΑΤΕΪ ή Ιδιωτικού Κολλεγίου, το 45,8% είχε μεταπτυχιακό τίτλο, ενώ μόλις 4 ήταν κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος. Τέλος, οι περισσότεροι από τους συμμετέχοντες ήταν άγαμοι (49%), χωρίς παιδιά (64,7%), με το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό (43,8%) να περιλαμβάνει έγγαμους συμμετέχοντες. Τέλος, το δείγμα περιελάμβανε 10 διαζευγμένα άτομα.

Μέσα συλλογής δεδομένων

Αρχικά χορηγήθηκε ένα ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων από το οποίο συνελέγησαν γενικές πληροφορίες για τους συμμετέχοντες στην έρευνα

(ηλικία, φύλο, οικογενειακή κατάσταση, μορφωτικό επίπεδο, είδος απασχόλησης).

Στη συνέχεια, χορηγήθηκε η μεταφρασμένη εκδοχή του WOLF (WOrk-reLated Flow Inventory, Bakker, 2008), το Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία, που προέκυψε από την προηγούμενη μελέτη για τη μέτρηση της ροής στην εργασία.

Καθώς σκοπός της παρούσας έρευνας ήταν η στάθμιση του προαναφερθέντος ερωτηματολογίου σε Έλληνες επαγγελματίες ψυχικής υγείας, χορηγήθηκαν τρία ακόμα ερωτηματολόγια, που αξιολογούσαν μεταβλητές που η βιβλιογραφική αναζήτηση έδειξε πως σχετίζονται με τη ροή στην εργασία. Έτσι, λοιπόν, οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ακόμα τα:

PANAS (Positive And Negative Affect Scales - Κλίμακα Θετικού & Αρνητικού Συναισθήματος, Watson, Clark & Tellegen, 1988). Αυτό το ερωτηματολόγιο χρησιμοποιείται για τη διερεύνηση του θετικού και του αρνητικού συναισθήματος. Αποτελείται από 20 λέξεις, τυχαία κατανεμημένες, οι οποίες περιγράφουν θετικούς και αρνητικούς συναισθηματικούς αυτοχαρακτηρισμούς. Απαρτίζεται από δύο υποκλίμακες, καθεμιά εκ των οποίων περιλαμβάνει 10 επίθετα. Όταν χορηγείται με βραχυπρόθεσμες οδηγίες, τείνει να είναι ευαίσθητη σε διακυμάνσεις της διάθεσης, ενώ, όταν χρησιμοποιείται με μακροπρόθεσμες οδηγίες, τείνει να δείχνει σταθερότητα χαρακτηριστικών διάθεσης. Κάθε ερώτηση απαντάται σε μια κλίμακα πέντε διαβαθμίσεων (1 = Πολύ λίγο μέχρι 5 = Πάρα πολύ) και η βαθμολογία στις

υποκλίμακες προκύπτει από το μέσο όρο των ερωτήσεων που αντιστοιχούν στις κλίμακες θετικού και αρνητικού συναισθήματος. Η αρχική δοκιμασία της κλίμακας έδειξε υψηλή εσωτερική συνέπεια (Cronbach α = 0.86 για την υποκλίμακα θετικού συναισθήματος και 0.84 για αυτή του αρνητικού), ικανοποιητική αξιοπιστία ελέγχου – επανελέγχου (συντελεστής ενδοσυσχέτισης = 0.63 για την υποκλίμακα θετικού συναισθήματος και 0.6 για αυτή του αρνητικού) και καλή συγκλίνουσα και αποκλίνουσα εγκυρότητα. Το ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα μελέτη έχει μεταφραστεί στα ελληνικά και σταθμίζεται από τις Δασκάλου και Συγκολλίτου (Προσαρμογή και επιμέλεια, 2008) (Σταλίκας, Τριλίβα & Ρούσση, 2012), επιδεικνύοντας ικανοποιητική εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής και εξίσου ικανοποιητική αξιοπιστία, με τις τιμές εσωτερικής αξιοπιστίας αρκετά κοντά σε αυτές των κατασκευαστών της κλίμακας (Cronbach α = 0.71 για το θετικό συναίσθημα και 0.70 για το αρνητικό). Σε αυτή την έρευνα και οι δύο υποκλίμακες παρουσίασαν πολύ καλή εσωτερική συνέπεια (Cronbach α = 0.82 για την υποκλίμακα θετικού συναισθήματος και 0.92 για αυτή του αρνητικού).

UWES-9 (Utrecht Work Engagement Scale - Κλίμακα Εργασίας & Ευημερίας, Schaufeli & Bakker, 2003). Αυτό το ερωτηματολόγιο μετρά την εργασιακή δέσμευση. Σε αυτή την έρευνα χρησιμοποιήθηκε η σύντομη έκδοσή με σκοπό τη μείωση του συνολικού αριθμού των ερωτημάτων προς απάντηση. Η κλίμακα αποτελείται από 9 ερωτήματα, τρία για κάθε παράγοντα

της εργασιακής δέσμευσης: σφρίγος (vigor, για παράδειγμα, «Στη δουλειά μου αισθάνομαι να πλημμυρίζω από ενεργητικότητα»), αφοσίωση (dedication, για παράδειγμα, «Η εργασία μου με εμπνέει») και απορρόφηση (absorption, για παράδειγμα, «Η δουλειά μου με συναρπάζει»). Οι ερωτώμενοι καλούνται να απαντήσουν κατά πόσο ισχύει η κάθε μία από τις 9 προτάσεις χρησιμοποιώντας μία κλίμακα Likert 6 σημείων (0 = Ποτέ μέχρι 6 = Πάντα, Κάθε Μέρα). Το ερωτηματολόγιο έχει μεταφραστεί και σταθμιστεί σε διάφορες γλώσσες και χώρες του κόσμου και τα ερευνητικά δεδομένα έχουν δείξει ικανοποιητικές ψυχομετρικές ιδιότητες (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

Τεστ Επαγγελματικής Ικανοποίησης. Το ερωτηματολόγιο κατασκευάστηκε από τους Γαλανάκη και Σταλικά το 2006 και έχει ως σκοπό την αξιολόγηση του βαθμού επαγγελματικής ικανοποίησης των εργαζομένων. Αποτελείται από 80 προτάσεις, για τις οποίες οι εργαζόμενοι δηλώνουν το βαθμό συμφωνίας τους χρησιμοποιώντας μία πενταβάθμια κλίμακα Likert (1 = Διαφωνώ μέχρι 5 = Συμφωνώ).

Διαδικασία

Το σύνολο των ερωτηματολογίων προετοιμάστηκε σε διαδικτυακή πλατφόρμα. Στη συνέχεια, ένας σύνδεσμος (link) εστάλη ηλεκτρονικά σε φορείς ψυχικής υγείας του Νομού Αττικής. Ο ίδιος σύνδεσμος κοινοποιήθηκε σε είκοσι έξι σελίδες σχετικές με την ψυχική υγεία στο facebook. Και στις δύο περιπτώσεις το σύνδεσμο συνόδευε κείμενο που ενημέρωνε για τους σκοπούς

της έρευνας και προσκαλούσε Έλληνες εργαζόμενους επαγγελματίες ψυχικής υγείας σε εθελοντική συμμετοχή στην έρευνα. Το κείμενο περιελάμβανε, ακόμα, επαρκείς και σαφείς οδηγίες για τη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων και τόνιζε ότι η συμμετοχή στην έρευνα γίνεται ανώνυμα, απόρρητα και εμπιστευτικά, προκειμένου να εξασφαλιστούν η μέγιστη δυνατή ειλικρίνεια και ο αυθορμητισμός. Οι συμμετέχοντες ήταν ελεύθεροι να διακόψουν τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, εάν το επιθυμούσαν (σημειώθηκε μόνο μία τέτοια περίπτωση). Στο τέλος, οι απαντήσεις εξήχθησαν σε υπολογιστικό φύλλο του Microsoft Office Excel, υπέστησαν την κατάλληλη επεξεργασία και μεταφέρθηκαν σε πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης.

Στατιστική ανάλυση

Χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα στατιστικής ανάλυσης IBM SPSS Statistics

20. Οι στατιστικές αναλύσεις έγιναν, για να διερευνηθούν οι ψυχομετρικές ιδιότητες του Ερωτηματολογίου Ροής στην Εργασία.

Αποτελέσματα

Η παρούσα έρευνα σχεδιάστηκε στοχεύοντας στη μετάφραση και στην προσαρμογή του WOrk – reLated Flow Inventory (WOLF, Bakker, 2008) στους Έλληνες επαγγελματίες ψυχικής υγείας. Για το σκοπό αυτό πραγματοποιήθηκαν δύο μελέτες. Η πρώτη αφορούσε στη μετάφραση από τη γλώσσα προέλευσης, τα αγγλικά, στη γλώσσα προορισμού, τα ελληνικά. Η δεύτερη οργανώθηκε γύρω από τον έλεγχο των ψυχομετρικών ιδιοτήτων της ελληνικής εκδοχής. Παρακάτω παρατίθενται αναλυτικά τα αποτελέσματα των δύο αυτών μελετών.

1^η Μελέτη: Σύγκριση μεταξύ της αγγλικής και της ελληνικής εκδοχής

Οι αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν έδειξαν ότι υπάρχουν υψηλές θετικές συσχετίσεις ανάμεσα στην αγγλική και στην ελληνική εκδοχή του υπό στάθμιση εργαλείου ($r = 0.86, p < 0.01$). Συνεπώς, η μεταφρασμένη ελληνική εκδοχή γίνεται αποδεκτή ως ισοδύναμη με την πρωτότυπη αγγλική.

2^η Μελέτη: Έλεγχος ψυχομετρικών ιδιοτήτων ελληνικής εκδοχής

Αρχικά, υπολογίστηκαν οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και οι διακυμάνσεις των 13 ερωτημάτων του ερωτηματολογίου προκειμένου να ελεγχθούν η πιθανή δυσλειτουργία των ερωτημάτων μέσα στην κλίμακα και η ύπαρξη ακραίων τιμών, που θα μπορούσαν να επηρεάσουν τα αποτελέσματα. Σύμφωνα με τη μεθοδολογία έρευνας, ο μέσος όρος για κάθε ένα από τα ερωτήματα θα πρέπει να κυμαίνονται μεταξύ 3 – 5 και οι αντίστοιχες διακυμάνσεις μεταξύ 1,5 – 3. Τέτοιες τιμές υποδηλώνουν την ύπαρξη κανονικής κατανομής στις απαντήσεις του δείγματος. Ο πίνακας 3.2.1.

απεικονίζει τα σχετικές τιμές, υποδεικνύοντας πως οι απαντήσεις των συμμετεχόντων ακολουθούν εν μέρει κανονική κατανομή και πως στην ελληνική εκδοχή του Ερωτηματολογίου Ροής στην Εργασία δεν υπάρχει κάποιο προβληματικό ερώτημα. Επομένως, μπορούν να πραγματοποιηθούν περαιτέρω πολυστατιστικές αναλύσεις.

Πίνακας 3.2.1.

Μέσοι όροι, τυπικές αποκλίσεις και διακυμάνσεις για τα 13 ερωτήματα του Ερωτηματολογίου Ροής στην Εργασία

	M.O.	T.A.	Διακύμανση
Όταν εργάζομαι, δε σκέφτομαι τίποτε άλλο	4.29	1.53	2.35
Παρασύρομαι από την εργασία μου	4.6	1.5	2.24
Όταν εργάζομαι, ξεχνώ τα πάντα γύρω μου	3.92	1.62	2.61
Είμαι εξολοκλήρου βυθισμένος/-η στην εργασία μου	3.9	1.56	2.43
Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι καλά	5.39	1.24	1.53
Κάνω τη δουλειά μου με μεγάλη ευχαρίστηση	5.4	1.24	1.54
Αισθάνομαι ευτυχισμένος/-η κατά τη διάρκεια τη εργασίας μου	4.89	1.37	1.88
Αισθάνομαι ευδιάθετος/-η κατά τη διάρκεια της εργασίας μου	5.05	1.22	1.5
Θα συνέχιζα να κάνω αυτή τη δουλειά ακόμα και με λιγότερα χρήματα	3.98	1.84	3.39
Διαπιστώνω ότι θέλω να δουλεύω και στον ελεύθερο χρόνο μου	2.76	1.54	2.38
Δουλεύω, επειδή το απολαμβάνω	4.24	1.56	2.43
Όταν εργάζομαι πάνω σε κάτι, το κάνω για τον εαυτό μου	4.65	1.38	1.9
Κίνητρο για εμένα είναι η ίδια η δουλειά και όχι η αμοιβή για αυτή	4.14	1.69	2.84

Το επόμενο βήμα στις αναλύσεις αφορούσε στην ανάλυση παραγόντων του Ερωτηματολογίου Ροής στην Εργασία. Βασική προϋπόθεση για αυτή την ανάλυση είναι το μέτρο του Keiser-Meyer-Olkin, που βρέθηκε να είναι μεγαλύτερο του 0.5 (0.88) και ο έλεγχος σφαιρικότητας του Bartlett, ο οποίος ήταν στατιστικά σημαντικός ($p = 0$). Πραγματοποιήθηκε διερευνητική ανάλυση παραγόντων λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος, με πλάγια περιστροφή, γιατί αναμενόταν οι παράγοντες να συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά και με θετική φορά, μεταξύ τους. Με βάση τη δομή της κλίμακας που πρότεινε ο Bakker (2008) αναμένεται να αναδειχθούν τρεις παράγοντες: απορρόφηση, απόλαυση και εγγενή εργασιακά κίνητρα. Ο πίνακας 3.2.2. παραθέτει τα σχετικά ευρήματα.

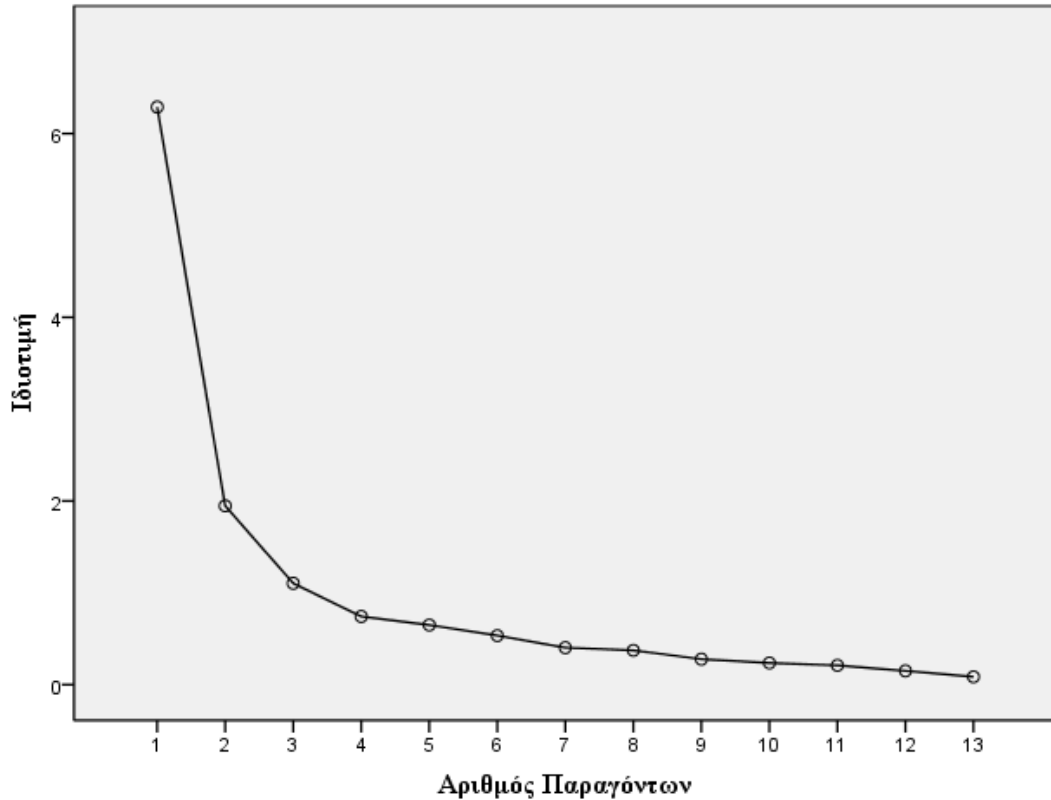
Πίνακας 3.2.2.*Φορτίσεις ερωτημάτων της ελληνικής εκδοχής του WOLF ανά παράγοντα*

Αριθμός Ερωτήματος	Ερώτημα	Παράγοντας 1	Παράγοντας 2	Παράγοντας 3
6	Κάνω τη δουλειά μου με μεγάλη ευχαρίστηση	0.97		
5	Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι καλά	0.91		
7	Αισθάνομαι ευτυχισμένος/-η κατά τη διάρκεια τη εργασίας μου	0.89		
8	Αισθάνομαι ευδιάθετος/-η κατά τη διάρκεια της εργασίας μου	0.87		
3	Όταν εργάζομαι, ξεχνώ τα πάντα γύρω μου		0.89	
2	Παρασύρομαι από την εργασία μου		0.87	
4	Είμαι εξολοκλήρου βυθισμένος/-η στην εργασία μου		0.86	
1	Όταν εργάζομαι, δε σκέφτομαι τίποτε άλλο		0.78	
9	Θα συνέχιζα να κάνω αυτή τη δουλειά ακόμα και με λιγότερα χρήματα			0.8
13	Κίνητρο για εμένα είναι η ίδια η δουλειά και όχι η αμοιβή για αυτή			0.77
10	Διαπιστώνω ότι θέλω να δουλεύω και στον ελεύθερο χρόνο μου			0.75
11	Δουλεύω, επειδή το απολαμβάνω	0.37		0.47
12	Όταν εργάζομαι πάνω σε κάτι, το κάνω για τον εαυτό μου			0.39

Μέθοδος εξαγωγής: Ανάλυση Κύριων Συνιστωσών· Μέθοδος περιστροφής: Πλάγια

Σύμφωνα με την παραγοντική ανάλυση και το κριτήριο Guttman – Kaiser (ιδιοτιμές μεγαλύτερες του 1), το Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία αποτελείται από τρεις παράγοντες που εξηγούν το 71.84% της συνολικής

διακύμανσης. Την ύπαρξη τριών παραγόντων επιβεβαιώνει το γράφημα χαρακτηριστικών ριζών (scree plot).

Γράφημα Χαρακτηριστικών ριζών (scree plot)

Ο πρώτος παράγοντας αποτελείται από 4 ερωτήματα που αφορούν στο κατά πόσο η εργασία είναι ευχάριστη και εξηγεί το 48.38% της συνολικής διακύμανσης, ο δεύτερος παράγοντας συντίθεται από επίσης 4 ερωτήματα σχετικά με την απορρόφηση στο εργασιακό αντικείμενο και εξηγεί το 14.97% της διακύμανσης, ενώ τα εναπομείναντα 5 ερωτήματα συγκροτούν τον τρίτο και τελευταίο παράγοντα που περιλαμβάνει τα εσωτερικά κίνητρα για εργασία και εξηγεί το 8.49% της διακύμανσης. Η παραγοντική ανάλυση επιβεβαιώνει την πρωτότυπη δομή που προτάθηκε από το Bakker (2008). Όπως φαίνεται

και στον πίνακα 3.2.2., το ερώτημα 11 («Δουλεύω, επειδή το απολαμβάνω») φορτίζει και στον πρώτο και στον τρίτο παράγοντα, γεγονός που δεν προκαλεί έκπληξη, καθώς εμπεριέχει την έννοια της απόλαυσης, όπως και ο πρώτος παράγοντας. Παρ' όλα αυτά, εάν αυτό το ερώτημα διαγραφεί, η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου μειώνεται. Για αυτό το λόγο, διατηρείται και εντάσσεται στον τρίτο παράγοντα, όπου εμφανίζει τη μεγαλύτερη φόρτιση. Επιπλέον, όπως αναμενόταν, οι τρεις παράγοντες σχετίστηκαν θετικά μεταξύ τους, με τους παράγοντες «απόλαυση» και «εγγενή εργασιακά κίνητρα» να εμφανίζουν την υψηλότερη συσχέτιση ($r = 0.61, p < 0.01$), ακριβώς όπως πρότεινε ο Bakker (2008). Ακολουθεί η συσχέτιση ανάμεσα στην απορρόφηση και στα εγγενή εργασιακά κίνητρα ($r = 0.49, p < 0.01$) και τέλος, αυτή ανάμεσα στην απορρόφηση και στην απόλαυση ($r = 0.35, p < 0.01$).

Στη συνέχεια, πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι για την αξιοπιστία του ερωτηματολογίου. Χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης εσωτερικής συνάφειας του Cronbach, ο οποίος υπολογίστηκε τόσο για το Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία ως σύνολο, όσο και για κάθε έναν από τους τρεις παράγοντες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι το υπό μελέτη ερωτηματολόγιο έχει πολύ καλή εσωτερική συνάφεια ($\alpha = 0.9$). Το ίδιο ισχύει και για τους τρεις παράγοντες που το συνθέτουν: την Απόλαυση ($\alpha = 0.93$), την Απορρόφηση ($\alpha = 0.88$) και τα Εγγενή Εργασιακά Κίνητρα ($\alpha = 0.81$). Μάλιστα, περαιτέρω αναλύσεις που εξέτασαν την πιθανότητα ενίσχυσης της αξιοπιστίας του Ερωτηματολογίου

μέσω της διαγραφής κάποιου από τα ερωτήματα έδειξαν πως αυτό δεν είναι δυνατό. Η υποθετική διαγραφή ερωτημάτων οδηγεί σε μείωση της αξιοπιστίας. Για αυτό το λόγο διατηρήθηκαν και τα 13 ερωτήματα, όπως στο πρωτότυπο ερωτηματολόγιο.

Τέλος, διενεργήθηκαν έλεγχοι της εγκυρότητας κριτηρίου και συγκεκριμένα, της συγχρονικής εγκυρότητας του Ερωτηματολογίου. Ειδικότερα, εξετάστηκαν οι σχέσεις της υπό μελέτη μεταβλητής (ροής στην εργασία) με τα θετικά και τα αρνητικά συναισθήματα, την εργασιακή δέσμευση και την ικανοποίηση από την εργασία. Με βάση την προαναφερθείσα βιβλιογραφία, αναμένονταν αρνητική συσχέτιση της ροής με τα αρνητικά συναισθήματα και θετική με τις υπόλοιπες μεταβλητές. Τα αποτελέσματα βρίσκονται στον πίνακα 3.2.3.

Πίνακας 3.2.3.

Εγκυρότητα κριτηρίου του Ερωτηματολογίου Ροής στην Εργασία (κριτήρια: θετικά και αρνητικά συναισθήματα, εργασιακή δέσμευση (σφρίγος, αφοσίωση, απορρόφηση), ικανοποίηση από την εργασία

	Θετικά Συναισθήμ ατα	Αρνητικά Συναισθήμ ατα	Εργασιακ ή Δέσμευση	Σφρίγ ος	Αφοσί ωση	Απορρόφη ση	Ικανοποίηση από εργασία
Ροή	0.39**	-0.7	0.78**	0.7**	0.73* *	0.72**	0.38**
Απόλαυση	0.48**	-0.19*	0.77**	0.7**	0.79* *	0.64**	0.47**
Απορρόφηση	0.23**	0.05	0.5**	0.42* *	0.4**	0.53**	0.08
Εγγενή Εργασιακά Κίνητρα	0.27**	-0.05	0.65**	0.61* *	0.61* *	0.59**	0.4**

Σημείωση: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

Κατά βάση, οι προσδοκώμενες σχέσεις αποτυπώθηκαν στα αποτελέσματα. Επεξηγηματικά, η ροή σαν σύνολο συσχετίστηκε θετικά με τα θετικά συναισθήματα ($r = 0.39$, $p < 0.01$), την εργασιακή δέσμευση ($r = 0.78$, $p < 0.01$) και τους τρεις παράγοντες αυτής: σφρίγος ($r = 0.7$, $p < 0.01$), αφοσίωση ($r = 0.73$, $p < 0.01$), απορρόφηση ($r = 0.72$, $p < 0.01$) και την εργασιακή ικανοποίηση ($r = 0.38$, $p < 0.01$). Δεν εμφάνισε καμία συσχέτιση με τα αρνητικά συναισθήματα. Με παρόμοιο τρόπο φαίνεται να συνδέεται με αυτές τις μεταβλητές και ο παράγοντας της απόλαυσης ($r = 0.48$, $p < 0.01$ για τη σχέση με τα θετικά συναισθήματα, $r = 0.77$, $p < 0.01$ για τη σχέση με την

εργασιακή δέσμευση, $r = 0.7$, $p < 0.01$ για τη σχέση με τον παράγοντα «σφρίγος», $r = 0.79$, $p < 0.01$ για τη σχέση με τον παράγοντα «αφοσίωση», $r = 0.64$, $p < 0.01$ για τη σχέση με τον παράγοντα «απορρόφηση» και $r = 0.47$, $p < 0.01$ για τη σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση). Επιπλέον, ο παράγοντας της απόλαυσης φαίνεται να είναι ο μόνος που συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά, αν και ασθενώς, και μάλιστα προς την προβλεπόμενη κατεύθυνση με τα αρνητικά συναισθήματα ($r = -0.19$, $p < 0.05$). Ο παράγοντας των εσωτερικών κινήτρων για εργασία συνδέεται επίσης θετικά με τις παραπάνω μεταβλητές, με εξαίρεση τα αρνητικά συναισθήματα, με τα οποία δεν παρουσιάζει καμία συσχέτιση. Συγκεκριμένα, ο συντελεστής συσχέτισης του Pearson παίρνει την τιμή $r = 0.27$ ($p < 0.01$) σε σχέση με τα θετικά συναισθήματα, την τιμή $r = 0.65$ ($p < 0.01$) σε σχέση με την εργασιακή δέσμευση, $r = 0.61$ ($p < 0.01$) σε σχέση με τους παράγοντες «σφρίγος» και «αφοσίωση», $r = 0.59$ ($p < 0.01$) σε σχέση με τον παράγοντα «απορρόφηση» και $r = 0.4$ ($p < 0.01$) σε σχέση με την εργασιακή ικανοποίηση. Τέλος, ο παράγοντας της απορρόφησης συνδέεται στατιστικά σημαντικά με τα θετικά συναισθήματα ($r = 0.23$, $p < 0.01$), τη δέσμευση στην εργασία ($r = 0.5$, $p < 0.01$) και τους τρεις παράγοντες της τελευταίας (σφρίγος: $r = 0.42$, $p < 0.01$, αφοσίωση: $r = 0.4$, $p < 0.01$ και απορρόφηση: $r = 0.53$, $p < 0.01$). Δεν παρατηρείται καμία σύνδεση της απορρόφησης με τα αρνητικά συναισθήματα, ούτε με την εργασιακή ικανοποίηση. Τα παραπάνω αποτελέσματα δείχνουν πως η ελληνική εκδοχή του Ερωτηματολογίου Ροής στην Εργασία έχει ικανοποιητική συγχρονική εγκυρότητα.

Συζήτηση

Όπως συνάγεται από τα παραπάνω, η ψυχολογική ροή είναι μία μεταβλητή μελετημένη σε βάθος και σε μεγάλη ποικιλία συνθηκών και περιστάσεων. Οι ακαδημαϊκοί έχουν διερευνήσει σχολαστικά τόσο το ίδιο το φαινόμενο, όσο και τις συνθήκες που είναι απαραίτητες, για να λάβει χώρα και τα πολυάριθμα οφέλη του. Στον τομέα της εργασίας η ψυχολογική ροή ορίζεται ως μια σύντομη κορυφαία θετική εμπειρία, που χαρακτηρίζεται από απορρόφηση στο αντικείμενο της εργασίας, απόλαυση αυτού και εσωτερικά κίνητρα ως προς την εκτέλεση των εργασιακών καθηκόντων (Bakker, 2005· 2008). Οι απαραίτητες συνθήκες για τη βίωση ροής στην εργασία περιλαμβάνουν την ισορροπία ανάμεσα σε υψηλές απαιτήσεις από το εκτελούμενο κάθε φορά έργο και σε αντίστοιχα υψηλές δεξιότητες του εργαζόμενου, τους ξεκάθαρους στόχους του έργου και την άμεση και σαφή ανατροφοδότηση, που πληροφορεί για την πορεία του έργου. Η θετική επίδραση της ροής έχει τεκμηριωθεί πολλάκις στην προσωπική αλλά και στην εργασιακή ζωή των ανθρώπων. Ενδεικτικά, έχει βρεθεί πως οι εργαζόμενοι που βιώνουν ροή στη δουλειά τους αναφέρουν υψηλότερα ποσοστά ευτυχίας, περισσότερη ικανοποίηση από τη δουλειά και τη ζωή τους, γενικότερα (Csikszentmihalyi, 1990· Landhäußer & συν., 2012), καλύτερη ψυχική και σωματική υγεία (για παράδειγμα Steele & συν., 2009), λιγότερο άγχος (Eisenberger & συν., 2005· Simmons, 2015), περισσότερη ενέργεια για δραστηριότητες αναψυχής μετά τη δουλειά, στοιχεία που όλα βελτιώνουν την ποιότητα ζωής (Demerouti & συν., 2012· Fagerlind Ståhl, 2015). Επιπλέον, τα άτομα αυτά εμφανίζουν

βελτιωμένη αυτοεκτίμηση (Wells, 1988, στο Walker· Hull & συν., 1998· Colombo & συν., 2012) και συγκέντρωση (Ryan & συν., 1997· Fredrickson & συν., 2002) με αποτέλεσμα καλύτερη απόδοση στη δουλειά τους και παραγωγή περισσότερου έργου σε μικρότερα χρονικά διαστήματα, όπως επίσης και μια τάση να επιδίδονται σε συμπεριφορές πέραν των προκαθορισμένων αρμοδιοτήτων τους, βοηθώντας συναδέλφους, πετυχαίνοντας περισσότερους εργασιακούς στόχους και οδηγώντας τον οργανισμό που δουλεύουν σε επιτυχία (για παράδειγμα, Eisenberger & συν., 2005). Τέλος, ιδιαίτερα σημαντική είναι η λειτουργία της ροής και ως προστατευτικός παράγοντας απέναντι στην εργασιακή εξουθένωση (Colombo & συν., 2012· Zito & συν., 2016), που στη σύγχρονη εποχή ελλοχεύει στην πλειονότητα των επαγγελματιών, πόσο μάλλον στην ψυχική υγεία (για παράδειγμα, Χρυσή, 2015).

Το Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία είναι ένα εργαλείο της Θετικής Ψυχολογίας και ειδικότερα, του τομέα της Οργανωτικής Ψυχολογίας. Η προσαρμογή του στον ελληνικό πληθυσμό των επαγγελματιών ψυχικής υγείας ήταν αναγκαία υπό τις τρέχουσες εργασιακές συνθήκες στην Ελλάδα του 2016, όπου πολλές δομές ψυχικής υγείας λειτουργούν με μειωμένο προσωπικό, χωρίς την πρόβλεψη για νέες προσλήψεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το υπάρχον προσωπικό να προσπαθεί να αντιμετωπίσει τις όλο και αυξανόμενες ανάγκες στην ψυχική υγεία, να προβαίνει σε υπερωρίες και να μαστίζεται από εργασιακό άγχος. Παρατηρείται, δηλαδή, μια αύξηση των εργασιακών απαιτήσεων που είναι δυνατό να οδηγήσει στην εργασιακή

εξουθένωση. Για αυτό το λόγο η μελέτη της ροής στην εργασία και η κατανόηση των συνθηκών που μπορούν να την κάνουν πιο ευχάριστη υπό τις δύσκολες ισχύουσες συνθήκες είναι πολύ σημαντική, καθότι μπορεί να προστατεύσει τους εργαζόμενους από την εργασιακή εξουθένωση και να δημιουργήσει νέα κίνητρα για εργασία, οδηγώντας στο πολυπόθητο ευ ζην.

Το πρώτο βήμα στη διαδικασία της προσαρμογής ψυχομετρικών εργαλείων είναι η μετάφραση από τη γλώσσα προέλευσης στη γλώσσα προορισμού και αντίστροφα. Η ελληνική εκδοχή του Ερωτηματολογίου Ροής στην Εργασία ελέγχθηκε και έδειξε πολύ υψηλή συνάφεια σημασιολογικά με την πρωτότυπη εκδοχή. Στη συνέχεια, το νέο ερωτηματολόγιο χορηγήθηκε σε Έλληνες εργαζόμενους επαγγελματίες ψυχικής υγείας για τον έλεγχο των ψυχομετρικών του ιδιοτήτων.

Η διερευνητική ανάλυση παραγόντων ανέδειξε τρεις παράγοντες, αναπαράγοντας τη δομή του πρωτότυπου ερωτηματολογίου και υποδεικνύοντας πολύ καλή εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής. Συγκεκριμένα, προέκυψαν ένας παράγοντας με τέσσερα ερωτήματα που διερευνούν κατά πόσο κάποιος *απολαμβάνει* τη δουλειά του, ένας παράγοντας με επίσης τέσσερα ερωτήματα αναφορικά με το κατά πόσο *τον απορροφά* η εργασία του και ένας τελευταίος παράγοντας με πέντε ερωτήματα γύρω από τα *εγγενή εργασιακά κίνητρα*. Όπως και στο πρωτότυπο ερωτηματολόγιο, ο παράγοντας που εξηγεί το μεγαλύτερο μέρος της διακύμανσης της υπό μελέτη μεταβλητής είναι αυτός της *απόλαυσης*. Επιπλέον, οι τρεις παράγοντες συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά και θετικά μεταξύ τους, αλλά σε βαθμό

που υποδεικνύει πως συνιστούν διακριτές διαστάσεις του φαινομένου της ροής, με την απόλαυση και τα εγγενή εργασιακά κίνητρα να εμφανίζουν την πιο ισχυρή σχέση. Το εύρημα αυτό βρίσκεται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα του Bakker (2008), των Colombo και συνεργατών (2013) και των Zito και συνεργατών (2015) και υποδηλώνει πως οι εργαζόμενοι που απολαμβάνουν τη δουλειά τους συχνά οδηγούνται από εσωτερικά κίνητρα, άρα η ίδια η ευχαρίστηση της εργασίας συνιστά από μόνη της ένα είδος εγγενούς εργασιακού κινήτρου.

Στη συνέχεια, ελέγχθηκαν η αξιοπιστία και η εγκυρότητα κριτηρίου του εργαλείου. Με βάση τις στατιστικές αναλύσεις, κρίνεται πως το Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία είναι αξιόπιστο, καθότι ο δείκτης εσωτερικής συνέπειας (Cronbach α) είναι πολύ υψηλός τόσο για το ερωτηματολόγιο σαν σύνολο, όσο και για κάθε έναν από τους παράγοντες αυτού. Για τον έλεγχο της εγκυρότητας κριτηρίου του ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκαν έλεγχοι συσχέτισης με μεταβλητές οι οποίες συνδέονται με τη ροή στην εργασία θεωρητικά και εμπειρικά. Τα αποτελέσματα αποτύπωσαν σχεδόν όλες τις προβλεπόμενες σχέσεις. Πιο συγκεκριμένα, η ροή στην εργασία βρέθηκε να συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά και προς την προβλεπόμενη κατεύθυνση (θετικά) με τα θετικά συναισθήματα, την εργασιακή δέσμευση (και τους τρεις παράγοντες αυτής) και την ικανοποίηση από την εργασία. Ειδικότερα, ο παράγοντας της απόλαυσης, που, όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως, εξηγεί το μεγαλύτερο μέρος της διακύμανσης της υπό μελέτη μεταβλητής, εμφανίζει τις υψηλότερες συσχετίσεις με τις

εξεταζόμενες μεταβλητές. Φαίνεται, λοιπόν, πως ο ελληνικός πληθυσμός δίνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο συναισθηματικό στοιχείο της έννοιας της ροής και το θεωρεί περισσότερο κεντρικό και θεμελιώδες σε σχέση με τα άλλα δύο.

Ιδιαίτερα υψηλές ήταν οι τιμές των συσχετίσεων ανάμεσα στη ροή και τους παράγοντες της από τη μια, και στην εργασιακή δέσμευση και τους παράγοντες της από την άλλη. Σε αυτό το σημείο θα μπορούσε να διατυπωθεί ένας προβληματισμός σχετικά με το κατά πόσο τελικά οι δύο έννοιες περιγράφουν διαφορετικά φαινόμενα. Ωστόσο, όπως αναφέρθηκε αναλυτικά και παραπάνω, η ροή και η εργασιακή δέσμευση περιγράφουν εμπειρίες που μοιράζονται αρκετά κοινά χαρακτηριστικά, οπότε είναι λογικό να συσχετίζονται σε τέτοιο υψηλό βαθμό. Παρά ταύτα, ο παράγοντας «απορρόφηση» της ροής παρουσίασε μέτρια θετική συσχέτιση με τον ομώνυμο παράγοντα της εργασιακής δέσμευσης. Το εύρημα αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα πως οι θεωρίες πίσω από τα δύο ερωτηματολόγια που χορηγήθηκαν μάλλον προσεγγίζουν με διαφορετικό τρόπο την έννοια της απορρόφησης, αποδίδοντάς της ελαφρώς διαφορετικό σημασιολογικό περιεχόμενο. Μελλοντικές μελέτες θα μπορούσαν να διερευνήσουν αυτή την ποιοτική διαφοροποίηση της απορρόφησης.

Ένα μη αναμενόμενο αποτέλεσμα της παρούσας έρευνας ήταν η απουσία συσχέτισης ανάμεσα στη ροή στην εργασία, στην απορρόφηση και στα εγγενή εργασιακά κίνητρα, και στα αρνητικά συναισθήματα. Τα τελευταία συσχετίστηκαν στατιστικά σημαντικά και προς την αναμενόμενη κατεύθυνση μόνο με τον παράγοντα της απόλαυσης. Αυτό πιθανότατα οφείλεται στις

οδηγίες που δόθηκαν κατά τη συμπλήρωση της Κλίμακας Θετικού & Αρνητικού Συναισθήματος. Συγκεκριμένα, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να απαντήσουν στις ερωτήσεις με βάση το πώς ένιωσαν τον τελευταίο χρόνο, την ίδια στιγμή που το Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία αξιολογούσε τον τρόπο που οι συμμετέχοντες βίωναν την εργασία τους τις τελευταίες δύο εβδομάδες πριν τη συμπλήρωση. Αυτές οι οδηγίες είναι πιθανό να επέτρεψαν την ύπαρξη σφαλμάτων μέτρησης και συγκεκριμένα, της μεροληψίας των υποκειμένων, και να εμπόδισαν την αποτύπωση στα αποτελέσματα της αρνητικής συσχέτισης που αναμενόταν. Επιπλέον, αυτή η απουσία συσχέτισης μεταξύ ροής στην εργασία και αρνητικών συναισθημάτων ενδέχεται να παρέχει περαιτέρω στήριξη στη θεώρηση από τους Russell και Carroll (1999) των θετικών και των αρνητικών συναισθημάτων ως διακριτών και ανεξάρτητων καταστάσεων. Το αντίθετο «φορτίο» αυτών των συναισθημάτων δε σημαίνει απαραίτητα ότι αυτά βρίσκονται στα δύο άκρα ενός συνεχούς. Έτσι, λοιπόν, η συσχέτιση της ροής στην εργασία με τα θετικά συναισθήματα δε συνεπάγεται αυτόματα και συσχέτιση με τα αρνητικά συναισθήματα. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας φαίνονται να ακολουθούν αυτή τη συλλογιστική.

Ένα τελευταίο αποτέλεσμα που αξίζει να συζητηθεί είναι η σχέση της ροής στην εργασία με την ικανοποίηση από την εργασία. Η τελευταία συσχετίστηκε στατιστικά σημαντικά με τη ροή σαν σύνολο, την απόλαυση και τα εγγενή εργασιακά κίνητρα, αλλά όχι με την απορρόφηση. Φαίνεται, λοιπόν, πως για τους Έλληνες επαγγελματίες ψυχικής υγείας η ικανοποίηση από την εργασία

δεν αντλείται από την ολοκληρωτική προσήλωση και την αμέριστη προσοχή στα εργασιακά καθήκοντα, αλλά από τα προσωπικά κίνητρα για εργασία και τα θετικά συναισθήματα που προκύπτουν από την απόλαυση αυτής.

Με βάση όλα τα παραπάνω, μπορεί να ειπωθεί πως το Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία έχει προκύψει ύστερα από μια άρτια διαδικασία μετάφρασης και αντίστροφης μετάφρασης και είναι αξιόπιστο και έγκυρο. Βέβαια, είναι σημαντικό να αναφερθούν και οι περιορισμοί της παρούσας έρευνας. Πρώτα πρώτα, θα ήταν καλύτερα, αν είχε συγκεντρωθεί μεγαλύτερο δείγμα. Με αυτό τον τρόπο, οι σχέσεις ανάμεσα στις υπό εξέταση μεταβλητές θα διαφαίνονταν πιο καθαρά. Επίσης, το μικρό δείγμα στέρησε τη δυνατότητα πραγματοποίησης επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων με αποτέλεσμα να διεξαχθεί μόνο διερευνητική. Ένας ακόμα περιορισμός ήταν η στενότητα του χρονικού πλαισίου μέσα στο οποίο έπρεπε να σχεδιαστεί και να πραγματοποιηθεί η έρευνα, καθώς αποτελεί διπλωματική εργασία και έπρεπε να ολοκληρωθεί μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Ο περιορισμός αυτός είχε ως αποτέλεσμα την αδυναμία υπολογισμού των νορμών όπως επίσης και της αξιοπιστίας επαναλαμβανόμενων μετρήσεων. Τέλος, στην παρούσα έρευνα δεν ελέγχθηκε η προβλεπτική εγκυρότητα του Ερωτηματολογίου Ροής στην Εργασία. Όλα τα παραπάνω υπογραμμίζουν την αναγκαιότητα περαιτέρω ερευνών προκειμένου να ολοκληρωθεί η διαδικασία της στάθμισης. Εδώ έγινε μια προσαρμογή του WOrk – reLated Flow inventory (WOLF) στα ελληνικά και ο όρος «στάθμιση» χρησιμοποιείται με την ευρεία έννοια στον τίτλο της εργασίας. Σε μελλοντικές έρευνες καλό θα

είναι να ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι το εργαλείο παρουσιάζει ικανοποιητικές ψυχομετρικές ιδιότητες και αντικατοπτρίζει τη δομή του πρωτότυπου ερωτηματολογίου, αλλά εννοιολογικά ενδέχεται να μη συμπεριφέρεται με πανομοιότυπο τρόπο, καθότι ο παράγοντας της απορρόφησης παρουσίασε συστηματικά τις χαμηλότερες συσχετίσεις ή και απουσία συσχέτισης με συναφείς θεωρητικά έννοιες.

Το μοντέλο της ροής μπορεί να εφαρμοστεί σε όλα τα επαγγέλματα και ειδικά στις μέρες μας θα έπρεπε να αποτελεί προτεραιότητα, καθότι η ροή στο χώρο εργασίας αυξάνει την επιτυχία των επιχειρήσεων και κάνει τους εργαζόμενους πιο αποτελεσματικούς, παραγωγικούς αλλά συνάμα και πιο ευχαριστημένους από την εργασία τους και, υπό μία ευρύτερη οπτική, από τη ζωή τους (Rise, 1984· Csikszentmihalyi & συν., 1989·, 1990· Hogaboam, 2010· Colombo & συν., 2014· Datu & συν., 2015). Άλλωστε, δεν είναι τυχαίο το ότι οι Csikszentmihalyi και συνεργάτες (1996) θεωρούν τη ροή ως το κλειδί για μια γεμάτη, παραγωγική ζωή. Μάλιστα, έρευνες δείχνουν πως η ροή στην εργασία αυξάνει τα επίπεδα ευτυχίας του ατόμου, η οποία στη συνέχεια, μπορεί να μεταφερθεί και στο σπίτι και να μεταδοθεί στα υπόλοιπα μέλη της οικογένειας (Sanz-Vergel & Rodríguez-Muñoz, 2013).

Το πώς θα εφαρμοστεί το μοντέλο σίγουρα διαφέρει από οργανισμό σε οργανισμό. Σε κάθε περίπτωση, οι επιχειρήσεις οφείλουν να διασφαλίσουν τις συνθήκες που ενεργοποιούν τη ροή στην εργασία: σαφήνεια στόχων, παροχή ανατροφοδότησης, διευκόλυνση επικοινωνίας και ροής πληροφοριών μεταξύ των εργαζομένων, αυτονομία, συμμετοχή στην επίλυση προβλημάτων. Πολύ

σημαντική έχει αναδειχθεί και η παροχή ευκαιριών ανταλλαγής απόψεων και ιδεών, η οποία αυξάνει τη δεκτικότητα των υπαλλήλων σε νέους τρόπους σκέψης και εργασίας καθώς και τη συνεργασία και την εμπιστοσύνη μεταξύ τους και επιτρέπει τη συνδιαλογή και τη μετάδοση γνώσεων και εμπειριών. Από την άλλη, όμως, είναι εξίσου σημαντικό και οι εργαζόμενοι να μάθουν να εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες ροής που τους παρουσιάζονται και να δημιουργούν και οι ίδιοι τέτοιες ευκαιρίες (εξελίσσοντας τις ικανότητές τους, αντιμετωπίζοντας με ενδιαφέρον και αποφασιστικότητα και όχι με άγχος τις επαγγελματικές προκλήσεις, θέτοντας επιτεύξιμους στόχους) (Csikszentmihalyi, 1990· Fullagar & συν., 2009).

Αυτές οι αλλαγές είναι πιθανό να οδηγήσουν σε υψηλότερη και καλύτερη επίδοση των εργαζομένων σε καθημερινή βάση (Xanthopoulou, Bakker & Pees, 2012). Πριν από όλα αυτά, όμως, είναι αναγκαία μια ριζική αλλαγή στη *φιλοσοφία* του εργασιακού τομέα στην Ελλάδα. Όλα όσα πρεσβεύει το μοντέλο της ψυχολογικής ροής στην εργασία βασίζονται σε μια κουλτούρα συνεργασίας, ομαδικότητας και εμπιστοσύνης των εργαζομένων, μεταξύ τους αλλά και στις σχέσεις τους με τις διοικήσεις των οργανισμών που δουλεύουν. Χωρίς αυτά οι εργαζόμενοι νιώθουν ανασφάλεια και μία διαρκή πίεση να αποδεικνύουν την αξία τους καθημερινά. Μόνο αν η ελληνική πραγματικότητα ενσωματώσει τα παραπάνω, μόνο αν η ροή γίνει κομμάτι της εργασιακής καθημερινότητας οι εργαζόμενοι θα νιώσουν ασφαλείς και θα μπορέσουν να συγκεντρωθούν στην αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους στην

επίτευξη των εργασιακών τους στόχων. Αν γίνουν αυτά, τότε θα μπορούμε να πούμε με σιγουριά πως έχει γίνει το πρώτο βήμα για τη βελτίωση του εργασιακού ευ ζην στην Ελλάδα.

Βιβλιογραφία

- Asakawa, K. (2010). Flow Experience, Culture, and Well-being: How Do Autotelic Japanese College Students Feel, Behave, and Think in Their Daily Lives? *Journal of Happiness Studies*, 11 (2), 205-223.
- Bakker, A., B. (2005). Flow among music teachers and their students: The crossover of peak experiences. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 26–44.
- Bakker, A., B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72 (3), 400-414.
- Bakker, A., B., & Demerouti, E. (2007). The job-demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (3), 309-328.
- Bakker, A., B., & Schaufeli, W., B. (2008). Positive organizational behavior: Engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 147–154.
- Bakker, A., B., Demerouti, E., De Boer, E., & Schaufeli, W., B. (2003). Job Demands and Job Resources as Predictors of Absence Duration and Frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Basom, M., R., & Frase, L. (2004). Creating optimal work environments: exploring teacher flow experiences. *Mentoring and Tutoring*, 12 (2), 241-258.
- Bassi, M., Steca, P., Monzani, D., Greco, A., & Delle Fave, A. (2014). Personality and Optimal Experience in Adolescence: Implications for Well-Being and Development. *Journal of Happiness Studies*, 15, 829-843.
- Boehmer, S. (2007). Relationships between Felt Age and Perceived Disability, Satisfaction with Recovery, Selfefficacy Beliefs and Coping Strategies. *Journal of Health Psychology*, 12 (6), 895–906. DOI: 10.1177/1359105307082453.
- Bryce, J., & Haworth, J. (2002). Wellbeing and flow in sample of male and female office workers. *Leisure Studies*, 21, 249-263.
- Burke, R., J., & Matthiesen, S., B. (2004) Correlates of flow at work among Norwegian journalists. *Journal of Transnational Management*, 10, 49-58.
- Burke, R., J., Koyuncu, M., & Fiksenbaum, L. (2016). Flow, Work Satisfaction and Psychological Well-Being among Nurses in Turkish Hospitals. *Archives of Nursing Practice and Care*, 2 (1), 009-017.
- Γαλανάκης, Μ., Μερτίκας, Α., & Σεργιάννη, Χ. (2011). Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία. Στο Αν. Σταλίκας, & Π. Μυτσκίδου (Επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία* (σ. 117–140). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Ceja, L., & Navarro, J. (2012) 'Suddenly I get into the zone': Examining discontinuities and nonlinear changes in flow experiences at work. *Human Relations*, 65 (9), 1101–1127.

Chen, C., F., & Chen, C., W. (2011). Speeding for fun? Exploring the speeding behavior of riders of heavy motorcycles using the theory of planned behavior and psychological flow theory. *Accident Analysis & Prevention*, 43 (3), 983-990.

Colombo, L., & Zito, M. (2012). Job-demands resources model and exhaustion: the role of flow-work enjoyment. A study in a health care context. *Advanced Research in Scientific Areas*, 1, 776-781.

Colombo, L., & Zito, M. (2014). Demands, Resources and the Three Dimensions of Flow at Work. A Study among Professional Nurses. *Open Journal of Nursing*, 4, 255-264.

Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond Boredom and Anxiety*. San Francisco: Jossey-Bass.

Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The Psychology of Optimal Experience*. New York: Harper & Row.

Csikszentmihalyi, M. (1992). A Reponse to the Kimiecik & Stein and Jackson Papers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 4, 181-183.

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Flow and the Psychology of Ddiscovery and Invention*. New York: Harper Collins.

Csikszentmihalyi, M. (1997). *Finding Flow: The Psychology of Engagement with Everyday Life*. New York: Harper Collins.

Csikszentmihalyi, M. (2004). *Good Business: Leadership, Flow, and the Making of Meaning*. New York: Penguin.

Csikszentmihalyi, M., & LeFevre, J. (1989). Optimal experience in work and leisure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56 (5), 815-822.

Csikszentmihalyi, M., & Moneta, G. B. (1996). The effects of perceived challenges and skills on the quality of subjective experience. *Journal of Personality*, 64, 275–310.

Datu, J., A., D., & Mateo, N., J. (2015). Work-Related Flow Dimensions differentially Predict Anxiety, Life Satisfaction, and Work Longevity among Filipino Counselors. *Current Psychology*, 1-6. DOI 10.1007/s12144-015-9401-3.

De Manzano, Ö, Cervenka, S., Jucaite, A., Hellenäs, O., Farde, L. & Ullén, F. (2013). Individual differences in the proneness to have flow experiences are linked to dopamine D2-receptor availability in the dorsal striatum. *NeuroImage*, 67, 1-6.

Demerouti, E., Bakker, A., B., Nachreiner, F., & Scaufeli, W., B. (2000). A model of burnout and life satisfaction amongst nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 32 (2), 454-464

Demerouti, E., Bakker, A., B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W., B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.

Demerouti, E., Bakker, A., B., Sonnentag, S., & Fullagar, C., J. (2012). Work-related flow and energy at work and at home: A study on the role of daily recovery. *Journal of Organizational Behavior*, 33, 276-295.

Diener, E., & Diener, C. (1996). Most people are happy. *Psychological Science*, 7 (3), 181-185.

De Manzano, Ö., Theorell, T., Harmat, L. & Ullén, F. (2010). The psychophysiology of flow during piano playing. *Emotion*, 10 (3), 301-311.

Δημητριάδου, Χ. (2015). *Η επαγγελματική εξουθένωση των Ελλήνων νοσηλευτών και η σχέση της με τη σωματική και την ψυχική τους υγεία*. (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς: Αθήνα). Ανακτήθηκε από: http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/8752/Dimitriadou_Chrysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Διλιντάς, Α. (2010). Μελέτη του συνδρόμου επαγγελματικής εξουθένωσης στο προσωπικό ενός πανεπιστημιακού νοσοκομείου. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής*, 27 (3), 498-508.

Eisenberger, R., & Rhoades, L. (2001). Incremental effects of reward on creativity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 81 (4), 728-741.

Eisenberger, R., Jones, J., R., Stinglhamber, F., Shanock, L., & Randall, A., T. (2005). Flow experiences at work: For high need achievers alone? *Journal of Organizational Behavior*, 26 (7), 755-775.

Engeser, S., & Schiepe-Tiska, A. (2012). Historical Lines and an Overview of Current Research on Flow. In S. Engeser (eds.), *Advances in Flow Research* (pp. 1-22). New York: Springer. DOI 10.1007/978-1-4614-2359-1_1.

Engeser, S., & Rheinberg, F. (2008). Flow, performance and moderators of challenge-skill balance. *Motivation and Emotion*, 32, 158-172.

Fagerlind Ståhl, A. C. (2015). *Live Long and Prosper: Health-promoting Conditions at Work*. (Master's thesis, Linköping University, Sweden).

Fagerlind, A., C., Gustavsson, M., Johansson, G., & Ekberg, K. (2013). Experience of work-related flow: Does high decision latitude enhance benefits gained from job resources? *Journal of Vocational Behavior*, 83, 161-170.

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

Fredrickson, L., B., & Levenson, R., W. (1998). Positive emotions speed recovery from the cardiovascular sequelae of negative emotions. *Cognition & Emotion*, 12 (2), 191-220.

Fredrickson B., L., & Joiner T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 1, p. 172 – 175. [PubMed: 11934003].

Fritz B., S, Avsec, A. (2007) The experience of flow and subjective well-being of music students. *Horizons of Psychology*, 16, 5-17.

Fullagar, C., J., & Kelloway, E., K. (2009). ‘Flow’ at work: An experience sampling approach. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 595-615.

George, J., M., & Brief, A., P. (1992). Feeling good-doing good: a conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin*, 112 (2), 310-329.

Haradkiewicz, J., M. & Elliot, A., J. (1998). The joint effects of target and purpose goals on intrinsic motivation: A meditational analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24 (7), 675-689.

Henderson, K., Glancy, M., & Little, S. (1999). Putting the fun into physical activity. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 70 (8), 43-45.

Hogaboam, A., M. (2010). *Flow at Work Among Part-Time Municipal Recreation Staff* (Master's thesis, California State University, Long Beach).

Hou, S., T., & Fan, H., L. (2013). The Relationships among Organizational Belonging, Flow Experience, and Positive Behaviors of Employees in a Beauty Salon Organization. *Management Review*, 32, 131-136.

Jackson, S., A., & Marsh, H., W. (1996). Development and validation of a scale to measure optimal experience: The Flow State Scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 18, 17-35.

Jackson, S., A., & Eklund, R., C. (2002). Assessing flow in physical activity: the flow state scale-2 and dispositional flow scale-2. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24 (2), 133-150.

Kahneman, D., Krueger, A., B., Schkade, D., A., Schwarz, N., Stone, A., A. (2004). A Survey Method for Characterizing Daily Life Experience: The Day Reconstruction Method. *Science*, 306 (5702), 1776-1780. DOI: 10.1126/science.1103572.

Kasa, M., & Hassan, Z. (2013). Antecedent and consequences of flow: Lessons for developing human resources. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 209 – 213.

Kasa, M., & Hassan, Z. (2015). The Role of Flow between Burnout and Organizational Citizenship Behavior (OCB) among Hotel Employees in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 199 – 206.

Keller, J., Bless, H., Blomann, F. & Kleinböhl, D. (2011). Physiological aspects of flow experiences: Skills-demand-compatibility effects on heart rate variability and salivary cortisol. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47, 849-852.

Kouvonen, A., Kivimäki, M., Vahtera, J., Oksanen, T., Elovainio, M., Cox, T., & Wilkinson, R., G. (2006). Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. *BMC Public Health*, 6 (1).

Kowal, J., & Fortier, M., S. (2000). Testing relationships from the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation using flow as a motivational consequence. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71 (2), 171-181.

Landhäuser, A., & Keller, J. (2012). Flow and Its Affective, Cognitive, and Performance-Related Consequences. In S. Engeser (eds.), *Advances in Flow Research* (pp.65-85). New York, NY: Springer. DOI 10.1007/978-1-4614-2359-1_4.

Locke, E., A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309–336.

Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2002). The concept of flow. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 89–105). New York: Oxford University Press.

Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. (2009). Flow theory and research. In C., R., Snyder, & S., J., Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 195-206). New York: Oxford University Press.

Mäkikangas, A., Bakker, A., Aunola, K. & Demerouti, E. (2010). Job resources and flow at work: modeling the relationship via latent growth curve and mixture model methodology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83 (3), 795-814.

Murtonen, M., Olkinuora, E., Palonen, T., Hakkarainen, K., & Lehtinen, E. (2008). Motivational orientations in work. *International Journal of Educational Research*, 47 (4), 213-222. doi:10.1016/j.ijer.2008.07.007.

Nielsen, K., & Cleal, B. (2010). Predicting flow at work: Investigating the activities and job characteristics that predict flow states at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15 (2), 180-190.

Page, K., M., & Vella-Brodrick, D., A. (2009). The ‘what’, ‘why’ and ‘how’ of employee well-being: A new model. *Social Indicators Research*, 90 (3), 441-458.

Rodríguez-Sánchez, A., M., Schaufeli, W., Salanova, M., Cifre, E., & Sonnenschein, M. (2011). Enjoyment and absorption: An electronic diary study on daily flow patterns. *Work & Stress*, 25 (1), 75-92, DOI: 10.1080/02678373.2011.565619.

Russell, J., A., & Carroll, J., M. (1999). On the bipolarity of positive and negative affect. *Psychological Bulletin*, 125 (1), 3-30.

Ryan, R., M., & Frederick, C. (1997). On energy, personality, and health: Subjective vitality as a dynamic reflection of well-being. *Journal of Personality*, 65 (3), 529- 565.

Salanova, M., Bakker, A., B., & Llorens, S. (2006). Flow at work: evidence for an upward spiral of personal and organizational resources. *Journal of Happiness Studies*, 7, 1-22.

Sanz-Vergel, A., I., & Rodríguez-Muñoz, A. (2013). The spillover and crossover of daily work enjoyment and well-being: A diary study among working couples. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 29 (3), 179-185.

Schaufeli, W., B., & Bakker, A., B. (2003). Utrecht work engagement scale: Preliminary manual. *Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University, Utrecht*.

Schaufeli, W., B., & Bakker, A., B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire: A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66 (4), 701-716.

Schaufeli, W., B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A., B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Schüler, J., & Nakamura, J. (2013). Does flow experience lead to risk? How and for whom. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 5 (3), 311-331.

Seligman, M. (1998). Building human strength: Psychology’s forgotten mission. Ανακτήθηκε από <http://www.senterforkognitivpraksis.no/artikler/building-human-strength-m-seligman.html?Itemid=>

Σεργιάννη, X., & Καρακασίδου, Ε. (2011). Ψυχολογική ροή. Στο Αν., Σταλίκας, & Π., Μυτσκίδου (Επιμ.), *Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία* (σ. 117-140). Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Sheldon, K., M., & King, L. (Eds.) (2001). Positive psychology [special issue]. Στο Γαλανάκης, Μ., Μερτίκας, Α., & Σεργιάννη, Χ. (2011).

Sherman, C., L., Randall, C., & Kauanui, S., K. (2016). Are you happy yet? Entrepreneurs' subjective well-being. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 13 (1), 7-23.

Simmons, M., J. (2015). *The Relationship Between Leadership and Flow: A Daily Diary Study*. (Master thesis, Kansas State University, Manhattan, Kansas). Ανακτήθηκε από: <http://krex.k-state.edu/dspace/bitstream/handle/2097/18822/MathiasSimmons2015.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ., & Ρούσση, Π. (2012). *Τα Ψυχομετρικά Εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα: Πεδίο.

Steele, J., P., & Fullagar, C., J. (2009). Facilitators and outcomes of student engagement in a college setting. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 5-27.

Van der Heijden, B., I., H., M., & Bakker, A., B. (2011). Toward a Mediation Model of Employability Enhancement: A Study of Employee-Supervisor Pairs in the Building Sector. *The Career Development Quarterly*, 59 (3), 232-248.

Van Ittersum, K., W. (2015). *The Distinctiveness of Engagement and Flow at Work* (Doctoral dissertation, Kansas State University, Manhattan, Kansas). Ανακτήθηκε από: <http://krex.kstate.edu/dspace/bitstream/handle/2097/18974/KylevanIttersum2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Walker, G., J., Hull, R., B., & Roggenbuck, J., W. (1998). On-site optimal experiences and their relationship to off-site benefits. *Journal of Leisure Research*, 30 (4), 453-471.

Wang, Y. (2014). *A Study of Authentic Leadership Adopting the Job Demands and Resources Approach in Predicting Work-Related Flow and Job Performance* (Master's thesis, Lingnan University, Hong Kong). Ανακτήθηκε από http://commons.ln.edu.hk/psy_etd/1/.

Watson, D., Clark, L., A., & Tellegen, A. (1988). Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54 (6), 1063-1070.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., B., & Ilies, R. (2012). Everyday working life: Explaining within-person fluctuations in employee well-being. *Human Relations*, 65 (9), 1051-1069.

Χρυσή, Δ. (2015). *Η Επαγγελματική Εξουθένωση των Ελλήνων Νοσηλευτών και η Σχέση της με τη Σωματική και Ψυχική τους Υγεία*. (Διπλωματική εργασία, Πανεπιστήμιο Πειραιώς, Πειραιάς). Ανακτήθηκε από: http://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/8752/Dimitriadou_Chrysi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yu, D., S., F., Lee, D., T., F., & Woo, J. (2004). Issues and challenges of instrument translation. *Western Journal of Nursing Research*, 26 (3), 307-320.

Zito, M., Cortese, C., G., & Colombo, L. (2016). Nurses' exhaustion: the role of flow at work between job demands and job resources. *Journal of Nursing Management*, 24 (1), E12–E22. DOI: 10.1111/jonm.12284.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Ερωτηματολόγιο Ροής στην Εργασία

Οι παρακάτω προτάσεις αναφέρονται στον τρόπο που βιώσατε την εργασία σας κατά τη διάρκεια των δύο (2) τελευταίων εβδομάδων. Παρακαλώ, επιλέξτε την απάντηση που υποδηλώνει πόσο συχνά βιώσατε καθεμία από τις παρακάτω καταστάσεις. (1 = ποτέ, 2 = σχεδόν ποτέ, 3 = μερικές φορές, 4 = τακτικά, 5 = συχνά, 6 = πολύ συχνά, 7 = πάντα)

α/α		Ποτέ	Σχεδόν Ποτέ	Μερικές Φορές	Τακτικά	Συχνά	Πολύ Συχνά	Πάντα
1	Όταν εργάζομαι, δε σκέφτομαι τίποτε άλλο.	1	2	3	4	5	6	7
2	Παρασύρομαι από την εργασία μου.	1	2	3	4	5	6	7
3	Όταν εργάζομαι, ξεχνώ τα πάντα γύρω μου.	1	2	3	4	5	6	7
4	Είμαι εξολοκλήρου βυθισμένος /-η στην εργασία μου.	1	2	3	4	5	6	7
5	Η δουλειά μου με κάνει να αισθάνομαι καλά.	1	2	3	4	5	6	7
6	Κάνω τη δουλειά μου με μεγάλη ευχαρίστηση.	1	2	3	4	5	6	7

7	Αισθάνομαι ευτυχισμένος/-η κατά τη διάρκεια της εργασίας μου.	1	2	3	4	5	6	7
8	Αισθάνομαι ευδιάθετος/-η κατά τη διάρκεια της εργασίας μου.	1	2	3	4	5	6	7
9	Θα συνέχιζα να κάνω αυτή τη δουλειά ακόμα και με λιγότερα χρήματα.	1	2	3	4	5	6	7
10	Διαπιστώνω ότι θέλω να δουλεύω και στον ελεύθερο χρόνο μου.	1	2	3	4	5	6	7
11	Δουλεύω, επειδή το απολαμβάνω.	1	2	3	4	5	6	7
12	Όταν εργάζομαι πάνω σε κάτι, το κάνω για τον εαυτό μου.	1	2	3	4	5	6	7
13	Κίνητρο για εμένα είναι η ίδια η δουλειά και όχι η αμοιβή για αυτή.	1	2	3	4	5	6	7

code	Sav1	Sav2	Sav3	Sav4	Sav5	Sav6	Sav7	Sav8	Sav9	Sav10	Sav11	Sav12	Sav13	Sav14	Sav15	Sav16	Sav17	Sav18
1.00	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	1.00	2.00	4.00	3.00	4.00	2.00	1.00	3.00	3.00
2.00	5.00	6.00	1.00	4.00	5.00	6.00	4.00	4.00	2.00	1.00	3.00	4.00	4.00	5.00	5.00	3.00	4.00	2.00
3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	6.00	6.00	5.00	5.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00
4.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	3.00	3.00	6.00	7.00	7.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00
5.00	5.00	5.00	1.00	1.00	6.00	6.00	6.00	5.00	4.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	5.00	1.00	4.00	1.00
6.00	6.00	7.00	6.00	6.00	7.00	7.00	7.00	7.00	6.00	3.00	6.00	7.00	6.00	5.00	5.00	1.00	5.00	3.00
7.00	4.00	5.00	4.00	4.00	6.00	5.00	5.00	5.00	7.00	5.00	5.00	5.00	6.00	4.00	4.00	1.00	4.00	2.00
8.00	4.00	4.00	6.00	4.00	6.00	5.00	5.00	4.00	3.00	1.00	2.00	4.00	4.00	4.00	4.00	1.00	4.00	3.00
9.00	4.00	6.00	5.00	5.00	7.00	7.00	6.00	6.00	6.00	2.00	6.00	6.00	5.00	5.00	4.00	1.00	5.00	1.00
10.00	4.00	2.00	1.00	2.00	6.00	6.00	4.00	6.00	6.00	1.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	4.00	2.00
11.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	4.00	4.00	3.00	2.00	1.00	3.00	5.00	3.00	5.00	4.00	4.00	3.00	5.00
12.00	3.00	4.00	2.00	3.00	6.00	6.00	6.00	6.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	2.00	4.00	3.00
13.00	2.00	5.00	5.00	4.00	6.00	6.00	6.00	6.00	6.00	5.00	6.00	6.00	6.00	4.00	4.00	2.00	4.00	1.00
14.00	5.00	5.00	5.00	4.00	5.00	4.00	4.00	4.00	4.00	2.00	3.00	4.00	5.00	4.00	4.00	3.00	4.00	2.00
15.00	6.00	6.00	5.00	5.00	6.00	6.00	5.00	5.00	2.00	1.00	4.00	4.00	2.00	3.00	5.00	2.00	4.00	4.00
16.00	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	4.00	5.00	3.00	1.00	3.00	4.00	3.00	4.00	5.00	1.00	4.00	1.00
17.00	4.00	3.00	5.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	4.00	2.00	4.00	5.00	1.00	4.00	4.00
18.00	5.00	6.00	5.00	4.00	6.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	6.00	6.00	3.00	4.00	1.00	3.00	3.00
19.00	5.00	6.00	5.00	4.00	6.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	6.00	6.00	3.00	4.00	1.00	3.00	3.00
20.00	5.00	6.00	5.00	4.00	6.00	5.00	3.00	5.00	5.00	3.00	5.00	6.00	6.00	3.00	4.00	1.00	3.00	3.00

Σημείωση: Η συνολική βάση είναι διαθέσιμη για όποιον επιθυμεί να επαναλάβει την έρευνα.

