

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΑ ΜΑΘΗΜΑΤΑ / Φεβρουάριος - Ιούλιος 2017

21/2/2017 : Θετική Ψυχολογία στην Εργασία

Μιλής Παναγιώτης

ΤΕ ΜSc Φυσιοθεραπευτής

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: ΨΥΧΙΚΗ ΥΓΕΙΑ



5η Υγειονομική Περιφέρεια
Θεσσαλίας και Στερεάς Ελλάδας



ΓΕΝΙΚΟ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΟ ΑΜΦΙΣΣΑΣ



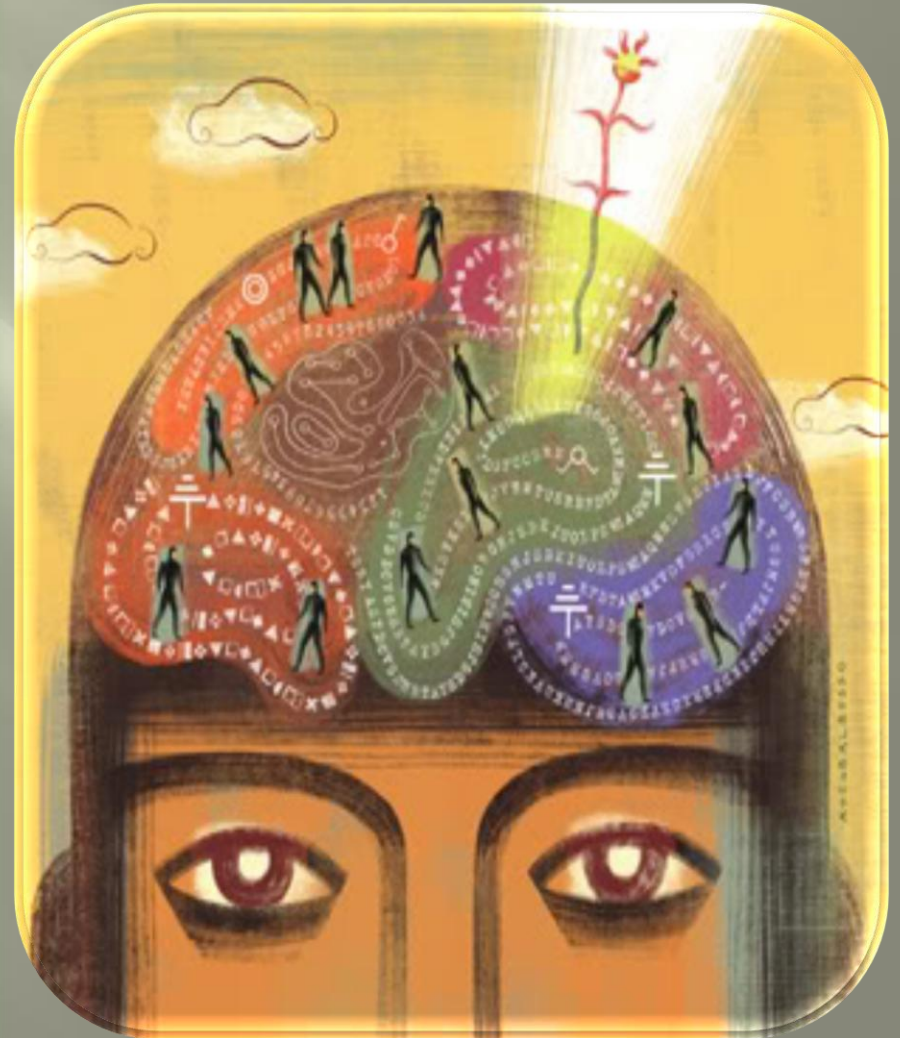
ΘΕΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΜΙΛΗΣ ΠΑΝΑΓΙΩΤΗΣ

Φυσικοθεραπευτής ΤΕΙ Πατρών MSc Συμβουλευτική στην
Ειδική Αγωγή, την Εκπαίδευση και την Υγεία
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

Η ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΤΗΣ ΘΕΤΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

Η Θετική Ψυχολογία είναι ένας κλάδος της Ψυχολογίας που ιδρύθηκε το 1998 από τον **Martin Seligman** και που στόχο έχει την προαγωγή της ψυχικής και σωματικής υγείας του ατόμου, την ανάπτυξη του δυναμικού του, τη δημιουργία αρμονικών διαπροσωπικών και εργασιακών σχέσεων και την επίτευξη των προσωπικών στόχων του .



Ο κλάδος της Θετικής Ψυχολογίας ασχολείται με τις θετικές διαστάσεις της ανθρώπινης ύπαρξης όπως :

η ευτυχία,
η ελπίδα,
η αισιοδοξία,
η ευημερία,
το νόημα της ζωής,
η ποιότητα της ζωής,
η ικανότητα του «απολαμβάνειν»,
η ψυχολογική ανθεκτικότητα,
οι δυνατότητες,
τα θετικά συναισθήματα,
τα θετικά στοιχεία και οι αρετές του
χαρακτήρα του ανθρώπου (VIA Institute)
Οι αρχές της Θετικής Ψυχολογίας βρίσκουν
εφαρμογή στους τομείς της εκπαίδευσης, της
υγείας και της εργασίας και στοχεύουν στην
ευζωία τόσο των ατόμων όσο και των
οργανισμών



Η Θετική Ψυχολογία στην εργασία



- ▣ Ζούμε σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο κόσμο και σε μια ρευστή πραγματικότητα που αποτελεί πηγή δημιουργίας συναισθημάτων όπως θυμός, έλλειψη αυτοπεποίθησης και άγχος που καταστούν δύσκολη την καθημερινότητα μας.
- ▣ **Η ανάπτυξη της τεχνολογίας, η παγκόσμια οικονομική κρίση, ο εκσυγχρονισμός, η αβεβαιότητα για το μέλλον προκαλούν αύξηση της έντασης και των συγκρούσεων μεταξύ εργαζομένων στο χώρο εργασίας.** Το 75% του χρόνου σε μια επιχείρηση καταναλώνεται για να λυθούν προβλήματα μεταξύ των εργαζομένων της και το 25% του χρόνου της, για οτιδήποτε άλλο.
- ▣ **Η εφαρμογή της Θετικής Ψυχολογίας στον εργασιακό χώρο** μπορεί να βοηθήσει και τους εργαζομένους στην ανάπτυξη καλύτερων διαπροσωπικών σχέσεων αλλά και τους οργανισμούς στην ανάπτυξη και άνθηση τους καθώς και στην βελτίωση της απόδοσης τους.

Εργασία και συναίσθημα



- Όσον αφορά το χώρο εργασίας στο παρελθόν η οργανωτική ψυχολογία έδινε ιδιαίτερη έμφαση στον ορθολογισμό. Το δε συναίσθημα θεωρούνταν ως κάτι που θα έπρεπε να αποφεύγεται γιατί εμποδίζει τη σωστή κρίση μας, μας αποσπά την προσοχή από σημαντικότερα γεγονότα και άρα αποτελεί δείγμα αδυναμίας.
- Ωστόσο, όπως υποστηρίζει ο Mastenbroek (2000), τα συναισθήματα και η διαχείρισή τους βρίσκεται στο κέντρο των οργανωσιακών διαδικασιών. Οι άνθρωποι επιδρούν στο εργασιακό τους περιβάλλον μέσω των συναισθημάτων, των σκέψεων και των συμπεριφορών αλλά και οι οργανισμοί, στους οποίους οι άνθρωποι εργάζονται, επιδρούν στις σκέψεις, στα συναισθήματά και στις πράξεις τους.
- Ο Izard (1991) υποστηρίζει ότι το συναίσθημα κινητοποιεί, οργανώνει και καθοδηγεί τις σκέψεις και τις πράξεις μας.
- Οι Young & Valach (1996) αναφέρουν ότι το συναίσθημα ρυθμίζει και ελέγχει την δράση καθώς τα άτομο παίρνει αποφάσεις και δρα με βάση τις εσωτερικές διεργασίες και τα συναισθήματά του.
- Τα «πάθη μας όταν ασκούνται σωστά περιέχουν σοφία, καθοδηγούν τις σκέψεις και τις αξίες μας, την επιβίωσή μας» (Goleman, 1995).

Η Οργανωσιακή Ψυχολογία

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



Παράγοντες που δημιουργούν αρνητικά συναισθήματα στον χώρο της εργασίας

ΕΞΩΤΕΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

η έλλειψη ικανοποιητικής αμοιβής,
οι απαιτητικοί ρυθμοί της
εργασίας,
οι υπερβολικές ευθύνες,
η έλλειψη επαγγελματικής
αναγνώρισης,
η αυξημένη πίεση χρόνου,
οι διαπροσωπικές διαμάχες,
ο ασαφής ρόλος
και τα καθήκοντα της εργασίας.

ΕΣΩΤΕΡΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ

οι υψηλές απαιτήσεις,
η υπερβολική ευσυνειδησία του
εργαζόμενου,
η ανάληψη πολλών ευθυνών,
οι υψηλές προσωπικές
προσδοκίες,
ο τρόπος που ο εργαζόμενος
διαχειρίζεται το άγχος,
η ανικανότητα άρνησης του
εργαζομένου
και η έλλειψη ικανότητας του
ατόμου να δίνει λύσεις σε
προβλήματα (Καλούρη, 2008).

Τα αρνητικά συναισθήματα

- ▣ Τα αρνητικά συναισθήματα μπορεί να οδηγήσουν σε άγχος και επαγγελματική εξουθένωση.
- ▣ Σύμφωνα με τους Kyriacou και Sutcliffe (1978), το επαγγελματικό άγχος ορίζεται ως μια αρνητική συναισθηματική αντίδραση (π.χ. θυμός), η οποία επηρεάζεται από τον τρόπο που το άτομο αντιλαμβάνεται μια κατάσταση ως απειλητική ή δυσάρεστη και από τους μηχανισμούς αντιμετώπισης της κατάστασης αυτής.



- ▣ Η επαγγελματική εξουθένωση συνδέεται με τη χαμηλή αυτοεκτίμηση, παθητικές στρατηγικές αντιμετώπισης των προβλημάτων, και με την επιτυχία η οποία αποδίδεται σε εξωτερικούς παράγοντες και όχι στο ίδιο το άτομο και μπορεί να οδηγήσει σε προβλήματα υγείας όπως καρδιαγγειακές παθήσεις, έλκος στομάχου, σωματικές ενοχλήσεις, ψυχοσωματικά συμπτώματα και κατάθλιψη
- ▣ Από τον εργασιακό χώρο οι εντάσεις μεταφέρονται στο οικογενειακό περιβάλλον και δημιουργούν ενδοπροσωπικά και διαπροσωπικά προβλήματα

Θεωρία Θετικών Συναισθημάτων και εργασία



Η Fredrickson ,στην θεωρία της για τα θετικά συναισθήματα αναφέρει ότι τα θετικά συναισθήματα συμβάλλουν τόσο στην ανάπτυξη των προσωπικών πηγών του ατόμου και στην καλλιέργεια των ικανοτήτων του όσο και στη ανάπτυξη και εξέλιξη των οργανισμών **καθώς τα συναισθήματα των εργαζομένων μπορούν να επηρεάσουν τα συναισθήματα των υπολοίπων μελών.**

Η μετάδοση των συναισθημάτων γίνεται μέσω της συναισθηματικής μόλυνσης καθώς και με δημιουργία αλυσίδων γεγονότων με θετικό νόημα.

Έρευνες έρχονται να επιβεβαιώσουν την θεωρία. Αναφορικά με την συναισθηματική μόλυνση τα αποτελέσματα μελετών δείχνουν πως **τα θετικά συναισθήματα του ηγέτη μιας ομάδας μπορούν να μεταδοθούν στα υπόλοιπα μέλη και ότι μπορούν να προβλέψουν την απόδοση της**



Θεωρία Θετικών Συναισθημάτων και εργασία

Η Fredrickson , θεωρεί ότι οι εργαζόμενοι που έχουν περισσότερα θετικά συναισθήματα βοηθούν περισσότερο τους άλλους εργαζομένους, οι οποίοι με την σειρά τους μπορεί να νιώσουν ευγνωμοσύνη και να κινητοποιηθούν στο να βοηθήσουν και εκείνοι με τη σειρά τους κάποιον συνάδελφο τους.

Οι υπόλοιποι εργαζόμενοι που παρακολούθησαν ένα τέτοιο γεγονός ή ενημερώθηκαν για αυτό είναι δυνατό να βιώσουν θετικά συναισθήματα και να θελήσουν και οι ίδιοι να προσφέρουν, δημιουργώντας έτσι, μια ανελλισσόμενη αλυσίδα θετικών συναισθημάτων και πράξεων δημιουργώντας καλύτερες κοινωνικές σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και βελτιώνοντας την απόδοση των υπαλλήλων και των οργανισμών.

Θεωρία Θετικών Συναισθημάτων και εργασία



- ▣ Τα συναισθήματα που έχει βιώσει μια ομάδα στο παρελθόν **αποτελούν την συναισθηματική ιστορία** της, μέρος της κουλτούρας της και μπορεί να επηρεάσει την συμπεριφορά των μελών και την βίωση συναισθημάτων τους σε αντίστοιχες περιπτώσεις
- ▣ Μια ομάδα με **ισχυρή κουλτούρα και δυνατούς συναισθηματικούς κανόνες** δεν θα αλλάξει την συναισθηματική της ιστορία σε περίπτωση παρέκκλισης από τον σύνηθες τρόπο διαχείρισης καταστάσεων .
- ▣ Μια ομάδα με έντονη συναισθηματική ιστορία στη βίωση θετικών συναισθημάτων είναι πιθανό να οδηγήσει στην επιθυμία να βιωθούν και άλλα θετικά συναισθήματα.
- ▣ Μια επιτυχημένη συνεργασία που δημιουργήσει ευχάριστα συναισθήματα στα μέλη της ομάδας, λειτουργεί θετικά στα μέλη σε επερχόμενη νέα συνεργασία.

Θετικά συναισθήματα στον χώρο εργασίας

Παράγοντες που συμβάλλουν στην δημιουργία θετικών συναισθημάτων στον χώρο της εργασίας είναι:

η **επίτευξη**, η δυνατότητα ανέλιξης, η **αναγνώριση** του έργου, η **επιβράβευση**, οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, η **ασφάλεια** και η **βεβαιότητα** για το μέλλον, η **συμμετοχή** στη λήψη αποφάσεων και η **καλή συνεργασία** όπως και **αποδοχή** και ο **σεβασμός** της προσωπικότητας του άλλου. Οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις στον εργασιακό χώρο **συμβάλλουν** στην αύξηση της απόδοσης της επιχείρησης καθώς και στην **ψυχική, πνευματική και κοινωνική ολοκλήρωση του ατόμου.**



Οργανωτικές αρετές στους οργανισμούς



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

Αυτές είναι:

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

Οργανωτικές αρετές στους οργανισμούς



- Οι οργανωτικές αρετές αποτελούν μέρος της κουλτούρας ενός ηθικού οργανισμού, μπορούν να καλλιεργηθούν από τις πρακτικές του οργανισμού, **στοχεύουν στην ευζωία των εργαζομένων** αν και τα αποτελέσματα για τον οργανισμό μπορεί να μην είναι πάντα θετικά
- Η ανάπτυξη των θετικών στοιχείων των μελών των οργανισμών έχουν εξαιρετικά αποτελέσματα στην εμπλοκή και παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Θετικές Οργανωτικές Ποιότητες



- Θετικές οργανωτικές ποιότητες που συμβάλλουν στην ψυχολογική υγεία και ευζωία των οργανισμών και στη δημιουργία θετικού κλίματος μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων **είναι το ηθικό και το ήθος.**
- Το ηθικό (**morale**) είναι χαρακτηριστικό των θετικών ομάδων που στοχεύουν στη βίωση θετικών συναισθημάτων, στην δημιουργία αρμονικών σχέσεων μεταξύ των υπαλλήλων και στην ενδυνάμωση των εργαζομένων.

Οι συνιστώσες του ηθικού

Οι συνιστώσες του ηθικού, που δημιουργούν και ένα αντίστοιχο προφίλ στους οργανισμούς, είναι:

1. Εμπιστοσύνη ότι η ομάδα μπορεί να εκπληρώσει τους στόχους της.
2. Ενθουσιασμός για τις δραστηριότητες που επιτελούνται.
3. Αισιοδοξία για περισσότερες επιτυχίες.
4. Πίστη στην ικανότητα των μελών.
5. Ανθεκτικότητα στις δυσκολίες και τις προκλήσεις.
6. Ηγεσία που χαρακτηρίζεται από σεβασμό στα μέλη της ομάδας, ενδυνάμωση και δημιουργία κλίματος ευνοϊκού για την δημιουργία αρμονικών σχέσεων.

7. Αμοιβαία εμπιστοσύνη και σεβασμός μεταξύ των μελών.

8. Πίστη στην ομάδα και στα μέλη.

9. Κοινωνική συνοχή μεταξύ των μελών.

10. Κοινός στόχος.

11. Αφοσίωση, υποστήριξη και φροντίδα μεταξύ των μελών.

12. Θυσία του ατόμου για το καλό της ομάδας.

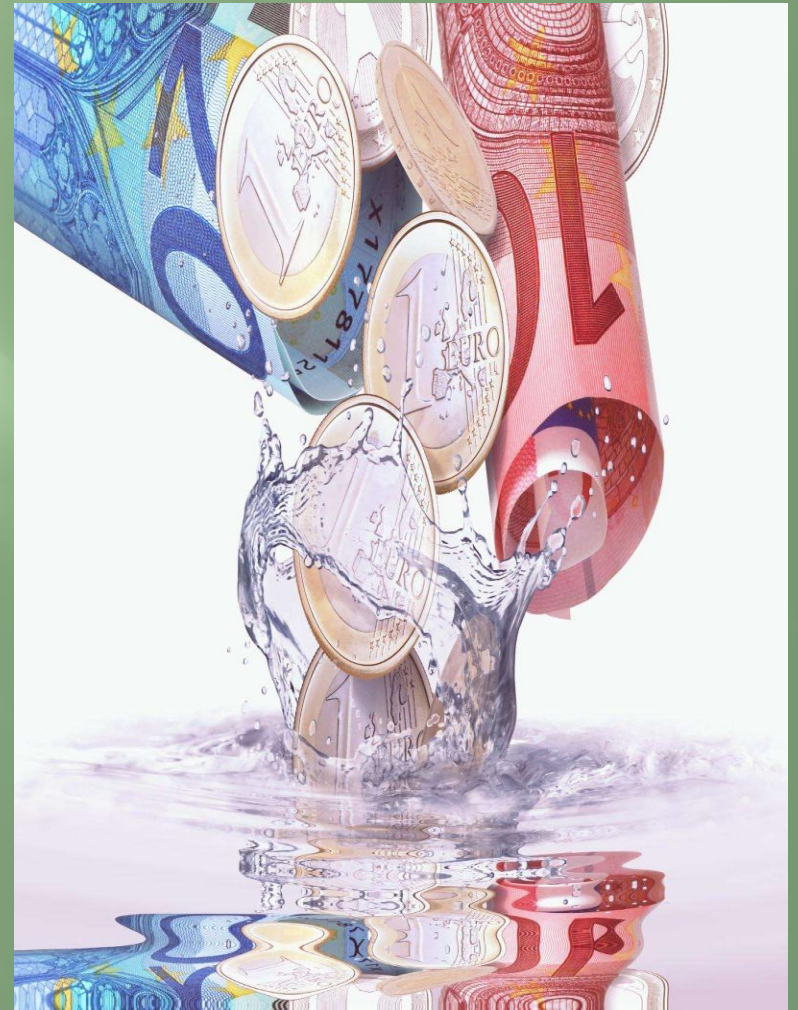
13. Ιστορία της ομάδας που θέτει υψηλές προσδοκίες.

14. Ενασχόληση με το καλό όνομα της ομάδας και προσπάθεια διατήρησης του.

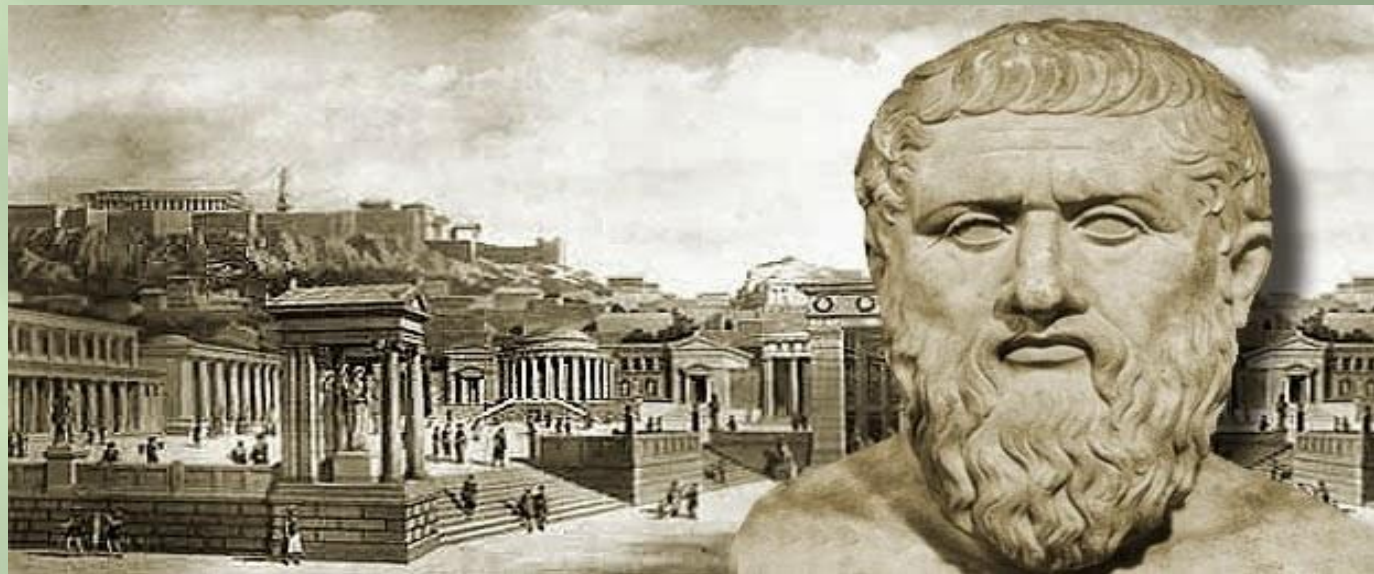


Οι συνιστώσες του ηθικού

Ένας οργανισμός δεν συγκεντρώνει απαραίτητα όλα τα στοιχεία του ηθικού, ενώ παράγοντες όπως η ασφάλεια, οι καλές αμοιβές και παροχές, οι ευκαιρίες για ανάπτυξη και η νοηματοδότηση της εργασίας συμβάλλουν στην τόνωση του ηθικού.



Το ήθος



Το ήθος σχετίζεται με τους ηθικούς κανόνες και τις αξίες του ατόμου και των οργανισμών και συμβάλλει στην άνθηση, στη ζωτικότητα και στο νόημα για τους εργαζομένους και τους οργανισμούς .

Βασικοί παράγοντες μέτρησης του ήθους είναι:

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

Το οργανωτικό ήθος, σύμφωνα με τους ερευνητές, σχετίζεται θετικά με την απόδοση, την καινοτομία, την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών, την κερδοφορία, την διατήρηση των πελατών και την μειωμένη κινητικότητα των εργαζομένων .

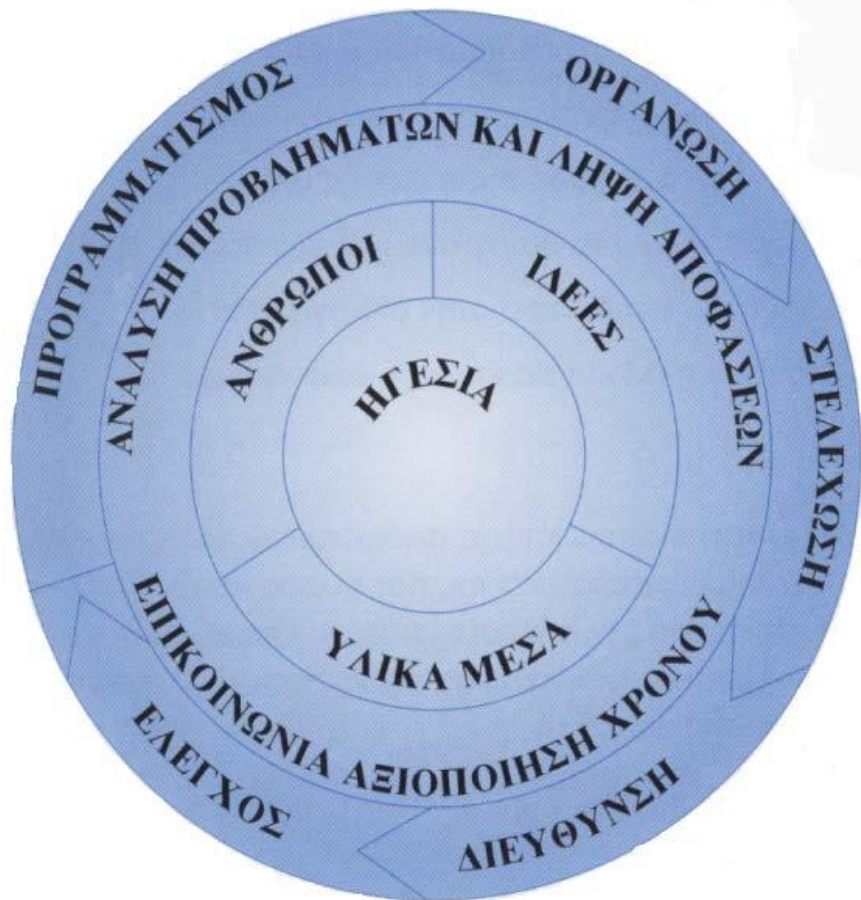
Το ήθος



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

Αυξάνει δε τα θετικά αποτελέσματα (amplifying effect). Τα θετικά αποτελέσματα δημιουργούν θετικά συναισθήματα που οδηγούν στην αύξηση της παραγωγικότητας και σε θετικές συμπεριφορές δημιουργώντας ανεπισσώμενη αλυσίδα θετικών συναισθημάτων και πράξεων.

Θετικό Οργανωτικό Κλίμα



Παράγοντες που συμβάλλουν στην δημιουργία ενός θετικού κλίματος στον εργασιακό χώρο είναι, όπως είδαμε, ο σεβασμός, η πίστη στον οργανισμό, η εμπιστοσύνη, η δικαιοσύνη, η αυτονομία, η ομαδικότητα, η ηθικές αξίες, οι καλές διαπροσωπικές σχέσεις.

Οι ηγέτες έχουν κεντρικό ρόλο στη δημιουργία του θετικού αυτού κλίματος καθώς με τη θετική στάση τους και την συμπεριφορά τους μπορούν να διευκολύνουν την έκφραση θετικών συναισθημάτων.

Παράγοντες στην δημιουργία καλύτερων εργασιακών σχέσεων

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

Η ανθρωπιά, είναι η ικανότητα που έχει ένας οργανισμός για συλλογική αντίληψη, αίσθηση και ανταπόκριση στον πόνο ενός μέλους του



Παράγοντες στην δημιουργία καλύτερων εργασιακών σχέσεων

Η επιβράβευση πράξεων στήριξης και ανθρωπιάς συμβάλλει στην ανταπόκριση στον πόνο. Η ανθρωπιά αυξάνει, την ανθεκτικότητα του οργανισμού στις δυσκολίες και συνεισφέρει στην υγεία του.

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

Η **αισιοδοξία**, η **ελπίδα** καθώς και η αυτονομία συμβάλλουν επίσης στη οργανωτική υγεία και ευζωία του οργανισμού. Η εμπλοκή, η καινοτομία και η υπευθυνότητα σχετίζονται με την ελπίδα, ενώ οι αποφάσεις που λαμβάνονται βάσει της υπεύθυνης εταιρικής συμπεριφοράς σχετίζονται με την αισιοδοξία



**Ο Αμερικανικός
Σύλλογος Ψυχολόγων
αναφέρει :**

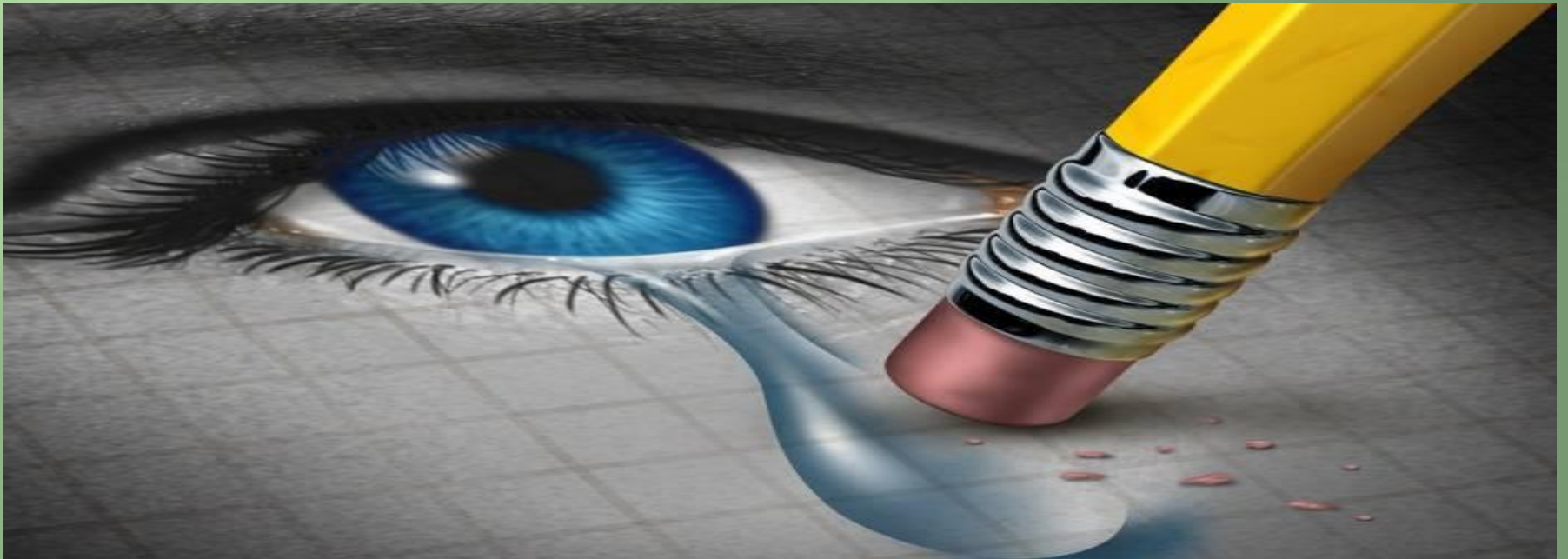


**Ένας οργανισμός για να είναι υγιής
θα πρέπει να υιοθετεί πρακτικές που
στοχεύουν στην προαγωγή της υγείας
των μελών του.**

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

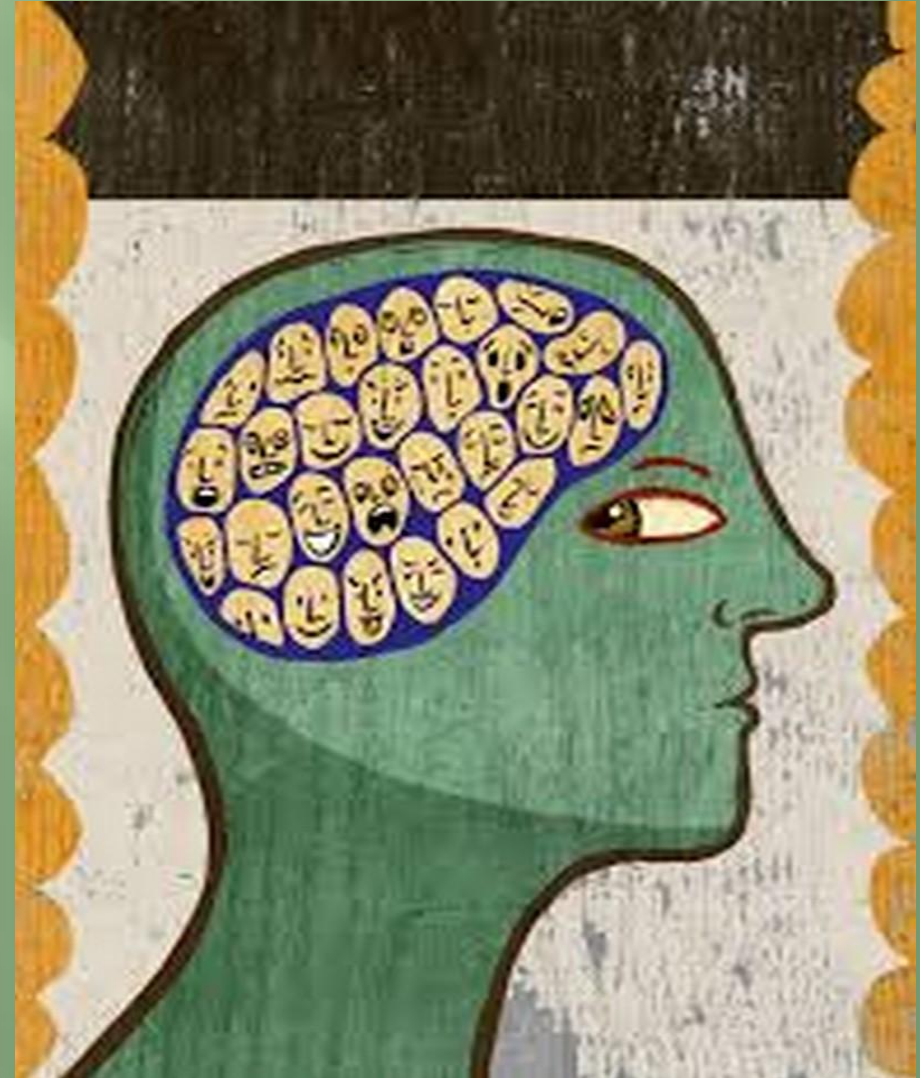
- 1. Ισορροπία προσωπικής και οικογενειακής ζωής**
- 2. Ανάπτυξη και εξέλιξη των εργαζομένων**
- 3. Εργασιακή ασφάλεια και υγεία**
- 4. Αναγνώριση της συνεισφοράς και των επιτευγμάτων των εργαζομένων και**
- 5. Εμπλοκή των εργαζομένων**

- Το Εθνικό Ινστιτούτο Ποιότητας στον Καναδά υποστηρίζει ότι **στόχος** ενός οργανισμού για να είναι υγιής θα πρέπει να είναι η **βελτίωση της ποιότητας ζωής των εργαζομένων εντός και εκτός της εργασίας του**, η εργασιακή ασφάλεια και η επίτευξη υγιών αποτελεσμάτων και για τον ίδιο τον οργανισμό και για το άτομο .
- Είναι πολλοί οι ερευνητές που έχουν ασχοληθεί με τους παράγοντες που συντελούν στην βέλτιστη απόδοση, παραγωγικότητα ενός οργανισμού.
- Κοινή συνιστώσα όλων των μελετητών και ερευνών είναι ότι έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην **προαγωγή της ψυχικής υγείας και ευζωίας των εργαζομένων, στην επίτευξη καλών εργασιακών σχέσεων, στην συνεχή επικοινωνία και συνεργασία στο χώρο εργασίας.**



Κεντρικοί παράγοντες της θετικής οργανωτικής κουλτούρας

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

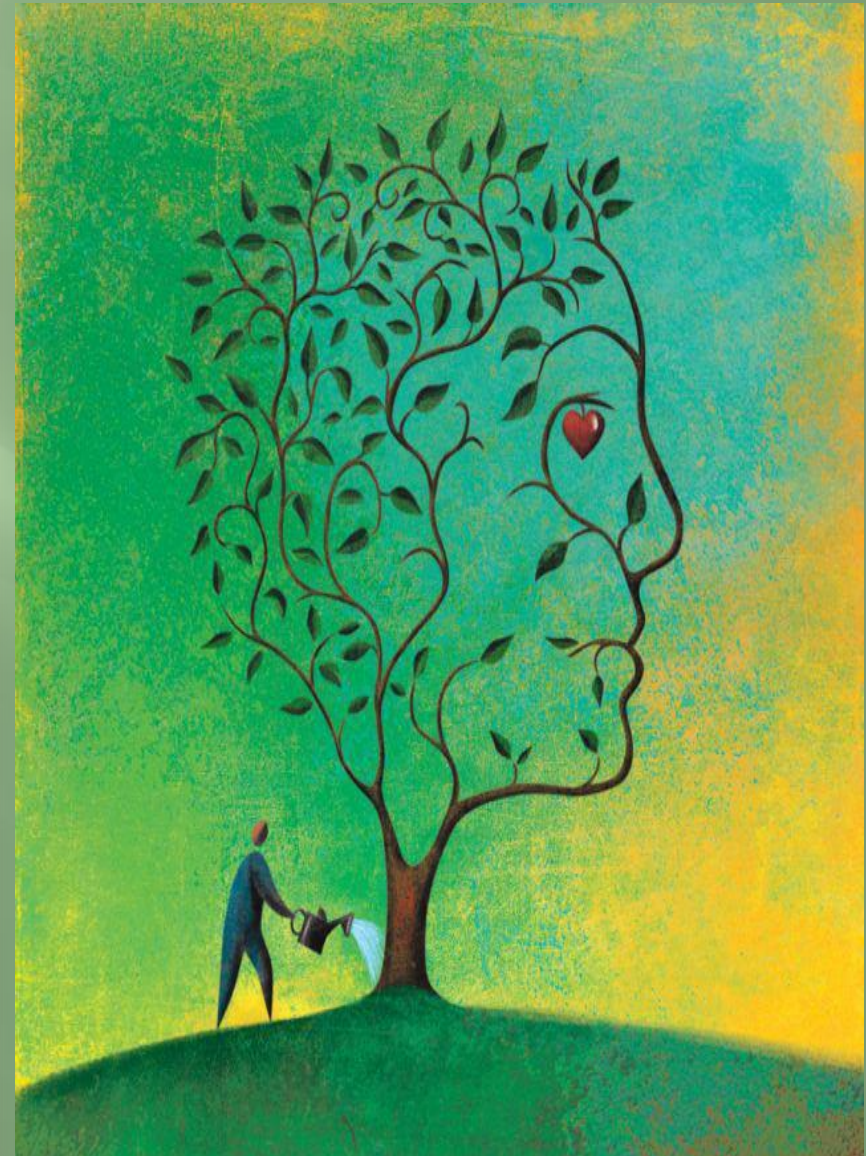


Νοηματοδότηση

Η θετική νοηματοδότηση συνεισφέρει στη δημιουργία ενός θετικού κλίματος σε έναν οργανισμό και διευκολύνεται όταν οι στόχοι, οι σκοποί και οι αξίες του οργανισμού είναι σαφείς και ξεκάθαροι και ταυτίζονται με τις αξίες των εργαζομένων.

Οι οργανισμοί μπορούν να επηρεάσουν τον τρόπο που οι εργαζόμενοι δίνουν νόημα στην εργασία τους καθώς η νοηματοδότηση είναι μια κοινωνική διαδικασία .

Η οργανωτική κουλτούρα είναι η ιδεολογία ενός οργανισμού, οι κανόνες, γραπτοί και άγραφοι, οι κοινές κατανοήσεις που επηρεάζουν την νοηματοδότηση στο χώρο της εργασίας.



Νοηματοδότηση

Τα άτομα που έχουν κοινές αξίες και πεποιθήσεις και συναισθήματα ταυτίζονται ευκολότερα με άτομα που έχουν παρόμοιες σκέψεις και συναισθήματα και όταν ταυτίζονται με μια ομάδα υιοθετούν και την ιδεολογία τους .

Έτσι οι κοινές πεποιθήσεις και τα κοινά συναισθήματα αποτελούν πηγές νοήματος.

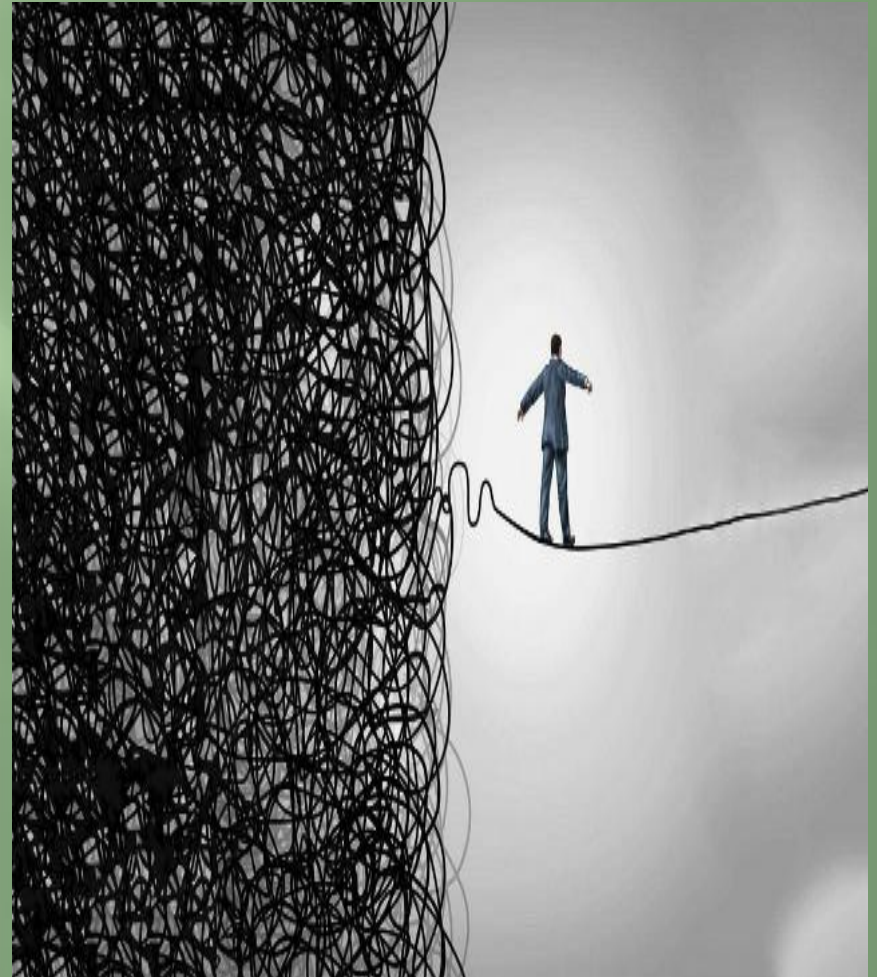
Άλλη πηγή νοήματος είναι οι ηγέτες, οι προϊστάμενοι και η διοίκηση του οργανισμού.

Οι εργαζόμενοι που πιστεύουν ότι η εργασία συμβάλλει στο γενικό, συλλογικό καλό, έχουν καλύτερη επικοινωνία και εμπιστοσύνη στον οργανισμό, θεωρούν την δουλειά τους σημαντική, με νόημα, νιώθουν ικανοποίηση και ορίζουν την εργασία τους ως κάλεσμα (calling).



Η ψυχολογική ασφάλεια

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



Παράγοντες που συντελούν στην ψυχολογική ασφάλεια είναι:

- Οικογενειακή ατμόσφαιρα.
- Συγχώρεση
- Ποιότητα ζωής.
- Αίσθηση του ανήκειν
- Ανθρωπιά

- Υποστήριξη
- Δικαιοσύνη
- Σεβασμός των προϊσταμένων προς τους υφισταμένους τους
- Εμπιστοσύνη.

Ενδυνάμωση

Η ενδυνάμωση, αφορά τόσο τη γέννηση, όσο και τη διανομή και τη χρήση της ισχύος, της ενέργειας η οποία πηγάζει από τις εργασιακές σχέσεις.

Οι ηγέτες, η διοίκηση του οργανισμού μπορούν να συμβάλουν στην ενδυνάμωση ωθώντας τους εργαζομένους να σκεφτούν τι περιλαμβάνει η δουλειά τους, πως μπορούν να συνεισφέρουν, τη λύση έχουν να προτείνουν σε τυχόν προβλήματα που θα προκύψουν.

Η ψυχολογική ασφάλεια είναι απαραίτητη για την ενδυνάμωση, καθώς η αίσθηση ασφάλειας λειτουργεί διευκολυντικά στην λήψη αποφάσεων ή στη λήψη πρωτοβουλίας.



Κατάλληλες συνθήκες για την ενδυνάμωση των εργαζομένων είναι:


- Αυτονομία των εργαζομένων
- Ανατροφοδότηση της απόδοσης
- Αναγνώριση της συνεισφοράς του εργαζόμενου
- Συμμετοχή των εργαζομένων στη λήψη αποφάσεων



Τα συναισθήματα

Τα συναισθήματα, λοιπόν, παίζουν σημαντικό ρόλο στον εργασιακό χώρο καθώς αλληλεπιδρούν με τις γνωστικές διαδικασίες. Τα θετικά συναισθήματα συντελούν στην αλλαγή και το μετασχηματισμό ενός οργανισμού και έχουν θετικά αποτελέσματα προάγοντας την ευζωία και των μελών και του ίδιου του οργανισμού.





Όταν ήμουν 5 χρονών, η μητέρα μου πάντα μου έλεγε ότι η ευτυχία είναι το κλειδί της ζωής.

*Όταν πήγα στο σχολείο με ρώτησαν τι ήθελα να γίνω όταν μεγαλώσω.
Έγραψα: "Ευτυχισμένος"*

Μου είπαν ότι δεν κατάλαβα το ερώτημα, και τους είπα ότι δεν καταλαβαίνουν τη ζωή.

(John Lennon)

Η θετική οργανωτική κουλτούρα

Η θετική οργανωτική κουλτούρα έρχεται να δώσει έμφαση στη μελέτη των θετικών ποιοτήτων και σε εκείνους τους παράγοντες που συμβάλλουν στη βίωση θετικών συναισθημάτων, βελτιώνουν την απόδοση ενός οργανισμού και συμβάλλουν στην υγεία, άνθηση και ανάπτυξη των ίδιων των οργανισμών αλλά και των εργαζομένων τους.



Η Θετική Ψυχολογία στην σωματική και ψυχική υγεία

Η Θετική Ψυχολογία έχει εφαρμογές τόσο στην σωματική όσο και στην ψυχική υγεία.

Συμβάλλει στην βελτίωση της σωματικής υγείας μειώνοντας τις καρδιαγγειακές παθήσεις και στην ανάπτυξη των ταλέντων του ατόμου καθώς και στην καλλιέργεια των θετικών συναισθημάτων οδηγώντας το στην ευζωία και ευτυχία.



ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Σταλίκας, Α. & Μυτσκίδου Π. (Επιμ), (2011)
Εισαγωγή στη Θετική Ψυχολογία. Αθήνα: Τόπος
2. American Psychological Association. (1999).
What is a Psychologically Health Workplace?
3. Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούση (Επιμ.),
(2011) *Τα Ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα,*
Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα

Διαδικτυακές πηγές

<http://www.positiveemotions.gr>

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ

!!!!!!!!!!!!

