



# Ψυχοκοινωνικές Δυνάμεις (θάρρος, αισιοδοξία, ευγνωμοσύνη): ο ρόλος τους στην επαγγελματική ανάπτυξη

---

Αριστείδης Λορέντζος  
Ψυχολόγος,

Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Σταδιοδρομίας (M.Sc.)

<https://www.linkedin.com/in/arisllorentzos/>

# ΟΙ ΘΕΩΡΙΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ...

Εξηγούν πώς πραγματοποιείται η επαγγελματική ανάπτυξη επισημαίνοντας ένα σύνολο εννοιών και σχέσεων συνδεδεμένων μεταξύ τους.

Χρειάζεται να μελετώνται υπό το πρίσμα του εκάστοτε κοινωνικού, οικονομικού και πολιτισμικού πλαισίου.

Στροφή σε ευρύ φάσμα θεωριών προς ένταξη στη συμβουλευτική πρακτική των συμβούλων, οι οποίοι χρειάζεται να είναι *εκλεκτικοί* (στροφή σε ευρύ φάσμα θεωριών και ιδεών για να καταστούν αποτελεσματικοί).

## **Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης:**

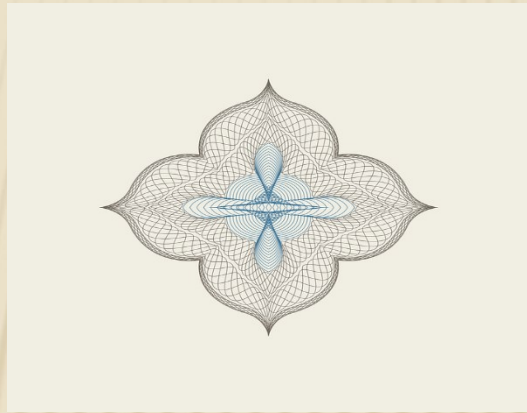
Τυπολογική Θεωρία του Holland (1997)

Θεωρία του Super (1990)

Κοινωνικογνωστικό Μοντέλο Σταδιοδρομίας (Lent, Brown & Hackett, 1994)

Θεωρία της Μάθησης της Τυχειότητας (Krumboltz, 2009)

Οικολογικό Μοντέλο Επαγγελματικής Ανάπτυξης (Cook, Heppner & O' Brien, 2002)



**Μεταθεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης (αποσαφηνίζονται υπό το πρίσμα του κονστρουξιονισμού, του κοινωνικού κονστρουξιονισμού και της αφηγηματικής προσέγγισης):**

Θεωρία του Χάους (Bright & Pryor, 2011)

Συστημικό Μοντέλο Σταδιοδρομίας (Patton & McMahon, 2006)

«Πρωτεϊκή» Σταδιοδρομία (Hall, 2004)

# ΕΙΣΑΓΩΓΗ

---

Οι Θετικές Ψυχοκοινωνικές Δυνάμεις αποτελούν μία σημαντική πηγή για την **ομαλή ψυχοσυναισθηματική ανάπτυξη** του ατόμου καθώς

συνδέονται με τη(ν):

ακαδημαϊκή επίτευξη,

σωματική και ψυχική υγεία και

θετική ανταπόκριση στις προκλήσεις της ζωής

Snyder, Sympson, Ybasco, Borders, Babyak & Higgins, 1996

&

κρίσιμες «δεξιότητες»

για το **σχεδιασμό** του περαιτέρω εκπαιδευτικού και επαγγελματικού μέλλοντος του ατόμου υπό το πρίσμα της ρευστότητας που χαρακτηρίζει τη χάραξη της σταδιοδρομίας στη σύγχρονη εποχή

Αργυροπούλου, 2022

## Exploring the Effects of Positive Psychological Strengths on Psychological Adjustment in Adolescents

Gökmen Arslan<sup>1</sup> 

Accepted: 15 July 2018  
© Springer Nature B.V. 2018

**Abstract** The present study reported an exploration of the association between covitality constructs and psychological adjustment— subjective wellbeing, academic achievement, and internalizing and externalizing behavior problems— in adolescents. Participants of the study comprised of 547 adolescents, with 51.1% female and 48.9% male, ranging in age from 13 to 19 years ( $M = 15.57$ ,  $SD = 1.13$ ). Findings from the study indicated that higher levels of belief-in-others and engaged living were significant predictors of increased subjective wellbeing. Higher levels of belief-in-self, belief-in-others, and engaged living were also found the significant predictors of increased academic achievement. Thereafter, results from the predictive effect of covitality constructs on mental health problems revealed that higher levels of belief-in-self, belief-in-others, and engaged living were significant predictors of decreased internalizing behavior problems, whereas externalizing behavior problems were significantly predicted by belief-in-self and emotional competence in adolescents. What is more, the combined effect of each of the covitality constructs on adolescents' psychological adjustment indicators was greater than the effect of this each positive psychological domain individually. Taken together, these outcomes should contribute to the design of prevention and intervention services in order to promote mental health and wellbeing.

# The Impact of Big Five Personality Traits and Positive Psychological Strengths towards Job Satisfaction: a Review

Chandrasekar Therasa<sup>1</sup>, Chidambaram Vijayabanu<sup>1\*</sup>

Received 14 July 2014; accepted after revision 02 December 2014

## Abstract

Human resource can be a dynamic asset or a debilitating liability depending upon how well it is harnessed. Many progressive organizations around the world have begun to internalize this reality and keeping the human resource satisfied is considered one of the key factors for the success of any organization. Dispositional base of job satisfaction has gained renewed interest since job satisfaction is a mixture of beliefs and feelings. With an eye toward research and practice, the current study consolidates various literatures and examines the relationship between Big Five Personality, Positive psychological strengths towards job satisfaction. The study also takes into consideration the demographic impact towards job satisfaction. It provides acumen and a different magnitude for predicting job satisfaction apart from conventional variables like work itself, pay, promotion, supervision, co-workers.

## Keywords

Big Five Personality, Positive Psychological strengths, Dispositional base of Job Satisfaction

## 1 Introduction

The inter-relationship between personality factors and job satisfaction has been a periodic study in industrial psychology in the past century (Judge et al., 2002). Job satisfaction is one of the core constructs in management and is the most extensively studied variable in industrial psychology and organization behavior. It is not uncommon to see any research journal on management that does not contain at least one study that is related to job satisfaction (Sarwar and Abugre, 2013), and it has become a worldwide reality in the human behavior studies, that satisfaction and productivity are significantly related.

Employee satisfaction plays a vital role in success of any organization, and banks are no exception. For the bank to emerge as a globally competitive financial entity, satisfied workforce becomes inevitable. The motivated employees are satisfied employees who have greater morale, oneness and promote cohesiveness among the members of the organization (Vijayabanu et al., 2013). Hence to sustain in the competitive environment, it is very much necessary to understand the employee's perception towards the job and to measure the level of satisfaction with various aspects of job satisfaction. Efficient Human Resource management and a highly satisfied workforce not only enhance the performance of the bank, but also boost the entire economy. For the accomplishment of best banking services it is innate to manage the human resource effectively by gauging the job satisfaction level of employees in a periodic basis. The success of an organization (Vijayabanu and Amudha, 2012) depends on the appropriate use of manpower which will be an auxiliary to all other assets.

## Role of Positive Psychological Strengths and Big five Personality Traits in Coping Mechanism of University Students

Aqeel Khan<sup>1+</sup>, Saedah Siraj<sup>2</sup> and Lau Poh Li<sup>3</sup>

<sup>1</sup> University of Malaya Faculty of Education, Kuala Lumpur, Malaysia, 50603

**Abstract.** Present study aimed to explore the relationship of coping strategies with positive psychological strengths i.e., [redacted] among undergraduate university students. Data were collected from 200 students in universities of the Federal Territory Kuala Lumpur, Malaysia. Psychological Capital Questionnaire (Luthans's et al. 2007) [1], Brief Cope Scale (Carver, Scheire & Weintraub, 1989) [2], and Ten-Items Personality Inventory (Swann, Rentfrow, & Gosling, 2003) [3]. were used. Research findings revealed that Positive psychological strengths and Big five personality dimensions were found to be significantly related to coping responses except neuroticism, as persons with high neuroticism were found to be less engage in coping mechanism, while high extraversion, openness and conscientiousness individuals engaged in more problem-focused coping. The results indicate personality factors and PsyCap are emerged as important domains for coping mechanisms.

**Keywords:** Personality, PsyCap, Coping etc

## Το Μοντέλο της Επαγγελματικής Ροής:

Η σταδιοδρομία μπορεί να ιδωθεί ως ένα ποτάμι, του οποίου η ροή αντιπροσωπεύει τις ποικίλες φάσεις της.

Όπως ένα ποτάμι που έχει διάφορα ρεύματα που κυλούν σε διαφορετικές κατευθύνσεις κάθε φορά, έτσι και οι απαιτήσεις της εκάστοτε επαγγελματικής συνθήκης ποικίλλουν ανά διάφορες στιγμές.

Ένα ποτάμι, λοιπόν, μπορεί να έχει κατά καιρούς:

**αφρισμένα νερά** (“white -water rapids”),

**ήσυχα** (“still water”),

**σταθερά** (“steady currents”) ή

**ροή με ρεύμα που συνεχώς εναλλάσσεται** (“twists and bends”).



### Στρατηγικές «κολύμβησης»

επικοινωνία των όποιων αναγκών σε άλλους (συναδέλφους ή σημαντικούς άλλους),  
αναγνώριση χρήσιμων πόρων και πηγών υποστήριξης,  
εστίαση σε δραστηριότητες πιο σημαντικές και εφικτές,  
διατήρηση μίας αίσθησης προοπτικής και  
καλλιέργεια δεξιοτήτων διαχείρισης χρόνου και στρες.



# ΘΑΡΡΟΣ

---

Θάρρος ορίζεται η αντοχή ή η επιμονή παρά το αίσθημα του φόβου, η συνέχιση της προσπάθειας προς την επίτευξη του σκοπού.

Norton & Weiss, 2009

Κλίμακα Θάρρους (Norton & Weiss, 2009)

Μετάφραση-Προσαρμογή στην ελληνική γλώσσα: Καλίρης, 2016



# Η Θαραλέα συμπεριφορά προϋποθέτει

Επιμονή

Πρόθεση

Αξιολόγηση

Ηθικός ή επωφελής  
κοινωνικός σκοπός

Διαχείριση ρίσκου  
και εμποδίων

Σπουδαιότητα σκοπού  
παρά την αίσθηση  
κινδύνου / απειλής



## Το θάρρος παράγεται από:

Αισιοδοξία

Ψυχική  
Ανθεκτικότητα

Ανοιχτότητα στην  
εμπειρία

Ελπίδα

Η θετική δύναμη του **θάρρους** μπορεί να λειτουργήσει ως *προστατευτικός μηχανισμός* για την αντιμετώπιση δυσκολιών και κρίσεων όπως επίσης, στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων παρά τους φόβους σχετικά με το μέλλον (Sovet, Annovazzi, Ginevra, Kaliris, & Lodi, 2018)

Το **θάρος** ευνοεί τον σχεδιασμό σταδιοδρομίας του ατόμου και συνδέεται με αυξημένη *αίσθηση ικανοποίησης* από τη ζωή και ψυχολογική *ευεξία*.

# ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

---

Ο διαμεσολαβητικός του ρόλος στη σχέση ανάμεσα στην επαγγελματική προσαρμοστικότητα και στην ικανοποίηση από τη ζωή φανερώνει ότι η **επαγγελματική προσαρμοστικότητα συνδέεται θετικά με την αντιλαμβανόμενη γενναιότητα**, η οποία, με τη σειρά της, συνδέεται **θετικά με την ικανοποίηση από τη ζωή**. Επιπλέον, το εύρημα αυτό πιθανώς να φανερώνει ότι το θάρρος μπορεί να γίνει αντιληπτό ως μία προσαρμοστική συμπεριφορά διαχείρισης ζητημάτων που άπτονται της ανάπτυξης της σταδιοδρομίας (αλλαγή επαγγελματικού περιβάλλοντος, συνθήκες εργασίας, κλπ.)

Santilli, Marcionetti, Rochat, Rossier & Nota, 2016



## «Κύκλος του Θάρρους» - “Circle of courage”

Ο «κύκλος του θάρρους» είναι ένα μοντέλο θετικής ανάπτυξης της προσωπικότητας, που βασίζεται στην καθολική αρχή ότι για να είναι κανείς *συναισθηματικά υγιής* χρειάζεται την *αίσθηση του «ανήκειν»* και την ανάπτυξη της αυτοκυριαρχίας, του αισθήματος ανεξαρτησίας και της γενναιοδωρίας του.

Η αίσθηση του «ανήκειν» αφορά στην, με οποιοδήποτε τρόπο, συσχέτιση του ατόμου με όσα άτομα γνωρίζει. Πρόκειται για την ανάπτυξη δεσμού με πρόσωπα τα οποία είναι κοντά στο άτομο και την καλλιέργεια σχέσεων που διακρίνονται από **αγάπη, φροντίδα, συνεργασία** και **εμπιστοσύνη**.

## «Κύκλος του Θάρρους» - “Circle of courage”

Η αίσθηση της **επιτυχούς επίτευξης** ενός έργου, η δημιουργικότητα, η επίλυση προβλημάτων, η κινητοποίηση και η επιμονή καλλιεργούν την αυτοκυριαρχία και όχι τον ανταγωνισμό

Η ανάληψη **πρωτοβουλιών** και η υιοθέτηση μίας **προσωπικής ευθύνης** απέναντι σε συμπεριφορές και αποφάσεις που λαμβάνει το ίδιο το άτομο για τον εαυτό του μέσω της ανατροφοδότησης που λαμβάνει για αυτές βοηθούν στην ανάπτυξη σεβασμού προς τους άλλους και αυτό-πειθαρχίας.

*Πλοηγοί στην καλλιέργεια της ανεξαρτησίας είναι η ενθάρρυνση της πίστης στις δυνάμεις του εαυτού, η καλλιέργεια της δεξιότητας της διεκδικητικότητας και του αισθήματος προσωπικής ευθύνης.*

## «Κύκλος του Θάρρους» - “Circle of courage”

Ένα πολύ σημαντικό στοιχείο του «Κύκλου του Θάρρους» είναι η **γενναιοδωρία** και η **επίδειξη ανιδιοτέλειας**.

Είναι πολύ σημαντική η ανάπτυξη ενός συνεργατικού κλίματος μεταξύ των εφήβων γεγονός που, ενδέχεται, να συμβάλλει στην ανάπτυξη της αίσθησης της αξίας τους.

Με την επικέντρωση στο να μάθει ο έφηβος να δείχνει φροντίδα, να είναι πιστός, να δείχνει ενσυναίσθηση και να είναι υποστηρικτικός, καλλιεργείται η αξία της συνεισφοράς σε μία ευρύτερη ομάδα.

- Η εκπαιδευτική πρακτική έχει δείξει ότι η διδασκαλία του «Κύκλου του Θάρρους» βοηθά τους εφήβους να είναι συνεργατικοί, κινητοποιημένοι, υπεύθυνοι και συμπονετικοί πολίτες.
- Μπορεί να συντελέσει στη ενδυνάμωση ενός θετικού κλίματος και να αμβλύνει την πιθανότητα εκδήλωσης αρνητικών συμπεριφορών (π.χ. εκφοβισμό).

# ΑΙΣΙΟΔΟΞΙΑ

Σταθερή προδιάθεση του ατόμου να **αναμένει** ότι είναι περισσότερο πιθανό στο μέλλον να προκύψουν **θετικά** παρά αρνητικά γεγονότα ζωής. Γίνεται αντιληπτή ως ένα δυναμικό στοιχείο της προσωπικότητας απέναντι σε αρνητικά γεγονότα.

Scheier & Carver, 1985

Η ελπίδα συνδέεται σημαντικά με τις τέσσερις διαστάσεις της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (αυτοπεποίθηση, περιέργεια, έλεγχος και ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία), ενώ η αισιοδοξία φάνηκε να συνδέεται μέτρια με τις παραπάνω διαστάσεις.

Buyukgoze-Kavas , 2014

Η **αισιοδοξία** αφορά στην **πρόβλεψη θετικών αποτελεσμάτων** και η ελπίδα φαίνεται να είναι αυτή που ωθεί το άτομο να εμπλακεί με την επίτευξη ενός στόχου και με την εύρεση εναλλακτικών μονοπατιών που οδηγούν, πιθανώς, στην επιτυχία.

Luthans, Youssef & Avolio, 2007





## Διαφορετικές θεωρήσεις:

Σύμφωνα με τους Scheier και Carver (1985) η αισιοδοξία έχει οριστεί ως **χαρακτηριστικό της προσωπικότητας του ατόμου.**

Οι Peterson και Seligman (1984) ως ερμηνευτικό στυλ (αισιόδοξοι – απαισιόδοξοι). Δηλαδή η τάση του ατόμου να ερμηνεύει κυρίως τα ατυχή και δυσάρεστα γεγονότα με αιτιολογικές αποδόσεις.

Οι **αισιόδοξοι** τείνουν να αποδίδουν σε **εξωτερικές** («ήταν πολύ δύσκολα, για αυτό δεν τα κατάφερα»), **συγκεκριμένες** («αυτή η αποτυχία θα καταστρέψει το συγκεκριμένο τομέα της ζωής μου») και **ασταθείς** («δεν τα κατάφερα αυτή τη φορά») αιτίες τα δυσάρεστα γεγονότα και τις καταστάσεις που τους συμβαίνουν.

Οι **α απαισιόδοξοι** αξιολογούν τα δυσάρεστα ή στρεσογόνα γεγονότα με διαφορετικό τρόπο, γιατί πιστεύουν ότι αφενός είναι **προσωπικά υπεύθυνοι**, οπότε κατηγορούν τον εαυτό τους (**εσωτερικές αιτίες**: «εγώ φταίω που δεν τα κατάφερα») και αφετέρου ότι αυτά τα γεγονότα θα **διαρκέσουν** και θα επηρεάσουν αρνητικά **πολλούς τομείς** της ζωής τους (σφαιρικές αιτίες: «αυτή η αποτυχία θα καταστρέψει τα πάντα»).

**Οι αισιόδοξοι προσεγγίζουν τα προβλήματα για να τα  
αντιμετωπίσουν.**

Τείνουν να εμφανίζουν τάσεις σταθερής αντιμετώπισης των δυσκολιών  
(coping) και να χρησιμοποιούν στρατηγικές εστιασμένες στο πρόβλημα.

Χρησιμοποιούν: **χιούμορ, θετική επανερμηνεία των γεγονότων και αποδοχή.**

Carver et al., 2010

# ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

Βασική παραδοχή: Το επίπεδο της αισιοδοξίας του ατόμου **μπορεί να αυξηθεί με συστηματική εκπαίδευση.**

Ο πιο απλός τρόπος για να γίνει κάποιος απαισιόδοξος αισιόδοξος είναι το σύνολο των τεχνικών που είναι γνωστές ως γνωστικές-συμπεριφορικές θεραπείες.

## Στόχος:

Η διαφοροποίηση στα πρότυπα **αρνητικών γνωστικών στρεβλώσεων.**

-Μετατροπή των δυσλειτουργικών αντιλήψεων του ατόμου: **«Μιλώ θετικά στον εαυτό μου και για τις ικανότητές μου»**

-Ενίσχυση της προσπάθειας για επίτευξη των επιθυμητών στόχων: **βιωματική εκπαίδευση με διερεύνηση δυνάμεων, αδυναμιών, ευκαιριών, πιθανών λύσεων, εκπαίδευση στη διεκδικητικότητα.**

# ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ

*Να εκπαιδευτεί το άτομο να σκέφτεται με τους τρόπους που σκέφτονται οι αισιόδοξοι και να δρα με τους τρόπους που δρουν οι αισιόδοξοι.*

*Η μείωση των αρνητικών σκέψεων (αλλά όχι απαραίτητα η αύξηση των θετικών σκέψεων) γιατί: όταν οι άνθρωποι αλλάζουν αρνητικά σχήματα για τον εαυτό τους και τον κόσμο, ή όταν μαθαίνουν να αντιμετωπίζουν πιο αποτελεσματικά το άγχος και τα αρνητικά συναισθήματα μπορούν να κλίνουν προς μια πιο αισιόδοξη οπτική της ζωής γενικότερα.*



# ΕΥΓΝΩΜΟΣΥΝΗ

Παράμετροι:

A) «Επιβεβαίωση καλοσύνης», με την έννοια ότι νιώθουμε πως **υπάρχουν καλά στοιχεία σε αυτόν το κόσμο**, δώρα και οφέλη που έχουμε δεχτεί.

B) Αναγνωρίζουμε ότι η πηγή αυτής της καλοσύνης βρίσκεται εκτός του εαυτού μας. Νιώθουμε ότι άλλοι άνθρωποι (ή κάποια ανώτερη δύναμη αν έχουμε κάποια θρησκευτική-πνευματική πίστη) μας έδωσαν αρκετά δώρα, μεγάλα και μικρά, προκειμένου να γευτούμε το συναίσθημα της καλοσύνης.

**Συναίσθημα ενδυνάμωσης  
των ανθρωπίνων σχέσεων**

Emmons, 2003

## «Ευγνωμοσύνη ως στάση ζωής»

Η ευγνωμοσύνη είναι μία από τις πρώτες ψυχοκοινωνικές δυνάμεις που ερευνήθηκαν στο πεδίο της Θετικής Ψυχολογίας. Σχετικές παρεμβάσεις εμπλέκουν τη συγγραφή **επιστολών ευγνωμοσύνης** (“thankful letters”) και την **επαφή με πρόσωπα** που έχουν βοηθήσει το άτομο (“gratitude visits”).

Seligman, Steen, Park & Peterson, 2005

Η έκφραση ευγνωμοσύνης είναι πιθανό, να ωθήσει το άτομο να δημιουργήσει την προσδοκία ότι κάτι καλό αναμένεται να συμβεί και να δημιουργήσει **θετικές σχέσεις** με τους γύρω του.

Dik, Duffy, Allan, O'Donnell, Shim & Steger, 2015



# ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

---

Η έκφραση ευγνωμοσύνης συνδέεται θετικά με την **εύρεση ενός νοήματος** στη ζωή (Peterson & Park, 2012) και την **ικανοποίηση από την εργασία** (Gorjian, 2006).

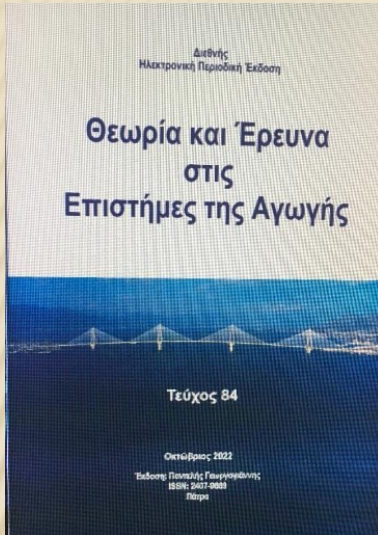
Η ευγνωμοσύνη ως στάση ζωής φαίνεται να συμβάλει στην κοινωνική υποστήριξη του ατόμου και στην υιοθέτηση στρατηγικών ανάληψης πρωτοβουλιών στην εργασία (“job crafting”).

Chen, Yang, Xia, Li, Deng & Fan, 2021

Η ευγνωμοσύνη απέναντι στην εργασία φαίνεται ότι, πιθανώς, να συνδέεται θετικά με την υιοθέτηση στρατηγικών για την αντιμετώπιση προκλήσεων στον εργασιακό χώρο.

Fehr, Fulmer, Awtrey & Miller, 2017





# Αργυροπούλου Κατερίνα Λορέντζος Αριστείδης

## Πρακτικές σχεδιασμού και δημιουργίας προοπτικών σταδιοδρομίας εφήβων: Μια μελέτη περίπτωσης

### Περίληψη

Η παρούσα εργασία εστιάζει στην έννοια της ελπίδας, η οποία φαίνεται να ασκεί σημαντική επίδραση στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας του ατόμου. Αρχικά, παρουσιάζεται η αναπτυξιακή προσέγγιση της έννοιας της ελπίδας καθώς αυτή φαίνεται να καλλιεργείται ακόμη και από τις πρώιμες εμπειρίες του ατόμου, έπειτα παρουσιάζεται ο ρόλος που ασκεί το εκπαιδευτικό πλαίσιο στην ενστάλαξη της καθώς και η σύνδεσή της με την ακαδημαϊκή επίτευξη. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται ο τρόπος κατά τον οποίο ένα άτομο με ελπίδα, πιθανώς, δεσμεύεται στον καθορισμό ενός στόχου καθώς επίσης, και οι δεξιότητες που συντελούν στην καλλιέργειά της ώστε το άτομο να διαχειριστεί τη σταδιοδρομία του. Ακολουθεί το παράδειγμα μίας μελέτης περίπτωσης, ενώ, τέλος, παρατίθενται συμπεράσματα και προτάσεις αναφορικά με την αξιοποίηση σχετικών πρακτικών ώστε να καταστεί το άτομο ικανό να διαχειριστεί τον μελλοντικό του σχεδιασμό.

**Λέξεις-κλειδιά:** ελπίδα, στοχοθεσία, «μονοπάτια»

**Παραπομπή:** Αργυροπούλου, Κ., Λορέντζος, Α. (2022). Πρακτικές σχεδιασμού και δημιουργίας προοπτικών σταδιοδρομίας εφήβων: Μια μελέτη περίπτωσης. *Θεωρία και Έρευνα στις Επιστήμες της Αγωγής*, τχ. 84/2022, σ.σ. 21-38. Στο: <http://periodiko.inpatra.gr>

Αργυροπούλου, Κ., Λορέντζος, Α. (2022), Πρακτικές σχεδιασμού και δημιουργίας προοπτικών σταδιοδρομίας εφήβων: Μια μελέτη περίπτωσης, *Θεωρία και Έρευνα στις Επιστήμες της Αγωγής*, τχ. 84/2022, σ.σ. 21-38. Στο: <http://periodiko.inpatra.gr>



37ο

Διεθνές Συνέδριο  
Ανθρωπιστικών και Κοινωνικών Επιστημών

Ειδικές Επιστήμες

Λογοθεραπεία, Αγωγή Υγείας,  
Ειδική Αγωγή, Συμβουλευτική, Παιδαγωγική Θεραπεία,  
Κοινωνική Παιδαγωγική - Οικογενειακή και Σχολική Βία,  
Διαπολιτισμικότητα, Σεξουαλική Αγωγή

Πάτρα, 2 - 4 Δεκεμβρίου 2022



Πρακτικά Συνεδρίου

Διοργάνωση:  
Ινστιτούτο Πολιτισμού, Δημοκρατίας και Εκπαίδευσης

τηλ.: +30271031833  
Ιστοσελίδα: [www.37conf.gr](http://www.37conf.gr)  
e-mail: [kyriada@37conf.gr](mailto:kyriada@37conf.gr)

Λορέντζος, Α., Αργυροπούλου, Α. (2023), *Η Ψυχοκοινωνική Δύναμη της Ελπίδας ως Μέσο Αξιοποίησης στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομία Ευάλωτων Πληθυσμών*. Στο: Γεωργογιάννης, Π.(2023), *Ειδικές Επιστήμες: Λογοθεραπεία, Αγωγή Υγείας, Ειδική Αγωγή, Συμβουλευτική, Παιδαγωγική Θεραπεία, Κοινωνική Παιδαγωγική – Οικογενειακή και Σχολική Βία, Διαπολιτισμικότητα, Σεξουαλική αγωγή, Πρακτικά 37ου Διεθνούς Συνεδρίου, Πάτρα 2-3 Δεκεμβρίου 2022, σ.σ. 125-134.*

Ειδικές Επιστήμες

Η Ψυχοκοινωνική Δύναμη της Ελπίδας ως Μέσο Αξιοποίησης στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομία Ευάλωτων Πληθυσμών

Λορέντζος, Αριστέιδης - Αργυροπούλου Αικατερίνη

Περίληψη

Η παρούσα εργασία εστιάζει στην ψυχοκοινωνική δύναμη της ελπίδας, ως ένα μέσο που είναι δυνατόν να αξιοποιηθεί ο σύμβουλος σταδιοδρομίας κατά τη συμβουλευτική διαδικασία προκειμένου να ωθήσει το άτομο να θέσει ένα στόχο και να δεσμευθεί σε μία σειρά ενεργειών ώστε να τον πραγματοποιήσει. Αρχικά, επισημαίνεται ο ρόλος των θετικών ψυχοκοινωνικών δυνάμεων ως πλοηγός στη διαχείριση προκλήσεων κατά τη συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας του ατόμου. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται ο σημαντικός ρόλος της δεξιότητα της ελπίδας, ως ψυχοκοινωνική δύναμη, κατά τη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας και, επίσης, αναφέρονται οι δεξιότητες που συντελούν στην καλλιέργειά της. Ακολουθεί το παράδειγμα μίας μελέτης περίπτωσης, που αφορά εύλωτο πληθυσμό ενό, τέλος, παρατίθενται συμπεράσματα και προτάσεις αναφορικά με την αξιοποίηση σχετικών πρακτικών ώστε να καταστεί το άτομο ικανό να διαχειριστεί τον μελλοντικό του σχεδιασμό.

**Λέξεις κλειδιά:** ψυχοκοινωνικές δυνάμεις, ελπίδα, βιωματικές δραστηριότητες

**The Psychosocial Power of Hope as a Mean in Career Counseling Process**

**Abstract:**

The present study is focusing on the psychosocial power of hope as a mean with which a career counselor can work with during the counseling process in order to motivate an individual to set a goal and follow the necessary steps to achieve it. Initially, the role of positive psychosocial powers is being referred as a guide which may contribute in the management of career identity. It is being, also, presented the significant role of hope, as a psychosocial power, regarding to the skills which may contribute to the growth of it. Then, a case study example which concerns vulnerable population is presented and, at the end, some assumptions and suggestions are being recorded, regarding the utilization of those relevant practices which may empower the individual to deal with challenges during future planning.

**Key words:** psychosocial power, hope, experiential activities

**1. Εισαγωγή**

Καθώς θετικές ψυχοκοινωνικές δυνάμεις αποτελούν αντικείμενο μελέτης πεδίου της θετικής ψυχολογίας αλλά και της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία<sup>1</sup>, η παρούσα εργασία εστιάζει στην ψυχοκοινωνική δύναμη της ελπίδας, ως ένα μέσο που είναι δυνατόν να αξιοποιηθεί ο σύμβουλος σταδιοδρομίας προκειμένου να ωθήσει το άτομο να θέσει ένα στόχο και να δεσμευθεί σε μία σειρά ενεργειών ώστε να τον πραγματοποιήσει.

1 Arslan, G. (2019), Exploring the Effects of Positive Psychological Strengths on Psychological Adjustment in Adolescents. In: *Child Indicators Research*, vol. 12, p.p. 1449-1464.



THANK YOU :)

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ (I)

Adelabu, D. H. (2008). Future Time Perspective, Hope, and Ethnic Identity Among African American Adolescents. *Urban Education, 43*(3), 347–360.

Amundson, N E. (2018). *Active Engagement*. Anniversary Edition. Canada: Ergon Communications

Αργυροπούλου, Κ. (2022). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας: Ζητήματα μίας πολυδιάστατης διαδικασίας*. Εκδόσεις: Γρηγόρη.

Argyropoulou, K. & Kaliris, A. (2018). From career decision-making to career decision –management: New trends and prospects for career counseling. *Advances in Social Sciences Research Journal, 5*(10), 483-502.

Arslan, G. (2019). Exploring the Effects of Positive Psychological Strengths on Psychological Adjustment in Adolescents, *Child Indicators Research, 12*, 1449–1464. <https://doi.org/10.1007/s12187-018-9589-5>

Bright, J. E., & Pryor, R. G. L. (2011). The chaos theory of careers. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 163-166.

Buyukgoze-Kavas, A. (2014). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale-Turkish form and its relation to hope and optimism. *Australian Journal of Career Development, 23*(3), 125-132. <http://dx.doi.org/10.1177/1038416214531931>

Chen, H., Yang, X., Xia, W., Li, Y., Deng, Y. & Fan, C. (2021). The relationship between gratitude and job satisfaction: The mediating roles of social support and job crafting. *Current Psychology, https://doi.org/10.1007/s12144-021-01658-y*

Cook, E. P., Heppner, M. J., & O'Brien, K. M. (2002). Career development of women of color and White women: Assumptions, conceptualization, and interventions from an ecological perspective. *The Career Development Quarterly, 50*(4), 291–305. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2002.tb00574.x>

Dik, B. J., Duffy, R. D., Allan, B. A., O'Donnell, M. B., Shim, Y., & Steger, M. F. (2015). Purpose and Meaning in Career Development Applications. *The Counseling Psychologist, 43*(4), 558–585. <https://doi.org/10.1177/0011000014546872>

Feldman, D. B. & Snyder, C. R. (2006). Hope and the Meaningful Life: Theoretical and Empirical Associations Between Goal-Directed Thinking and Life Meaning. *Journal of Social and Clinical Psychology, 24*(3), 401-421.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ (II)

Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E., & Miller, J. A. (2017). The grateful workplace: A multilevel model of gratitude in organizations. *Academy of Management Review*, 42(2), 361–381. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0374>

«GR- Αριστείδης Λορέντζος και "Hope Theory", Μοντέλο Επαγγελματικής Ανάπτυξης Εστιασμένο στην Ελπίδα»: <https://www.youtube.com/watch?v=CM5BJldDBm0>

«GR-"Hope Theory" Θεωρία της Ελπίδας εστιασμένη σε επαγγελματικά περιβάλλοντα Αριστείδης Λορέντζος»: <https://www.youtube.com/watch?v=igjQ3ybw2UY&t=1058s>

Gorjian, N. (2006). Virtue of transcendence in relation to work orientation, job satisfaction and turnover cognitions. *Dissertation Abstracts International*, 67, 1190-1752.

Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 1-13.

Holland, G. L. (1997). *Making Vocational Choices: A theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3<sup>rd</sup> ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

Khan, A. and Siraj, Saedah and Lau, P.L. (2011). *Role of positive psychological strengths and big five personality traits in coping mechanism of University students*. In: 2011 International Conference on Humanities, Society and Culture, 04-06 Nov 2011, Kuala Lumpur.

Krumboltz, J. D. (2009). The Happenstance Learning Theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135–154. <https://doi.org/10.1177/1069072708328861>

Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>

Lopez, S. J., Rose, S., Robinson, C., Marques, S. C. & Pais-Ribeiro, J. (2009). Measuring and Promoting Hope in Schoolchildren . In *Handbook of Positive Psychology in Schools* (chapter 10). UK: Routledge.

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human edge*. Oxford, UK: Oxford University Press.

Merkaš, M., Brajša-Žganec, A. (2011). Children with Different Levels of Hope: Are There Differences in Their Self-esteem, Life Satisfaction, Social Support, and Family Cohesion. *Child Indicator Research*, 4, 499–514.

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ (III)

---

Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment Counseling, 48*(4), 173-175.

Niles, S. G., Amundson, N. E. & Nault, R. A. (2011). *Career flow: A hope-centered approach to career development*. Columbus, OH: Pearson, Merill Prentice Hall.

Niles, S. G., Yoon, H. J. & Amundson, N. E. (2010). *Career flow index: Hope centered career development competencies*. Unpublished manuscript, University Park, PA.

Peterson, C., & Park, N. (2012). Character strengths and the life of meaning. In P. P. Wong (Ed.), *The human quest for meaning: Theories, research, and applications* (2nd ed., pp. 277-295). New York, NY: Routledge/Taylor & Francis.

Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2016). Career adaptability, hope, optimism, and life satisfaction in Italian and Swiss adolescents. *Journal of Career Development*. Advance Online Publication. <http://dx.doi.org/10.1177/0894845316633793>

Scheier, M. F., Carver, C. S., & Bridges, M. W. (1994). Distinguishing optimism from neuroticism (and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A reevaluation of the Life Orientation Test. *Journal of Personality and Social Psychology, 67*, 1063–1078.  
<http://dx.doi/10.1037/0022-3514.67.6.1063>

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*, 410-421. doi:10.1037/0003-066X.60.5.410

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ (IV)

Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249–275.

Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the State Hope Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321–335. doi:10.1037//0022-3514.70.2.321.

Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. Στο D. Brown & L. Brooks, *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2<sup>nd</sup> ed., pp. 197–261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Patton, W., & McMahon, M. (2006). The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 28(2), 153–166. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-9010-1>

Therasa, C., Vijayabanu, C. (2015). The Impact of Big Five Personality Traits and Positive Psychological Strengths towards Job Satisfaction: a Review, *Periodica Polytechnica Social and Management Sciences*, 23(2), 142–150. <https://doi.org/10.3311/PPso.7620>

Τσεχελίδου, Κ. (2020). Ενδυναμώνοντας το αίσθημα ελπίδας στη διαχείριση της σταδιοδρομίας. Στο Αργυροπούλου, Κ. & Αντωνίου, Α.Σ. (Επιστημ. Επιμ.), *Διαχείριση Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στο Σύγχρονο Εκπαιδευτικό και Εργασιακό Περιβάλλον – Προ(σ)κλήσεις του 21ου αιώνα* (σελ. 245-262). Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.

Wong, S. S., & Lim, T. (2009). Hope versus optimism in Singaporean adolescents: Contributions to depression and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 648–652.