

Μία ανθρωποκεντρική παρέμβαση διεκδικητικής συμπεριφοράς σε ομάδες γυναικείου πληθυσμού: Ποσοτική και ποιοτική ανάλυση

ΕΦΗ ΑΡΓΥΡΑΚΟΥΛΗ
ΜΑΡΙΑ ΖΑΦΕΙΡΟΠΟΥΛΟΥ
Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα έρευνα παρουσιάζεται ένα πρόγραμμα ομαδικής άσκησης στη διεκδικητική συμπεριφορά, βασισμένο στις αρχές της ανθρωποκεντρικής θεωρίας, και διερευνάται η αποτελεσματικότητά του ως προς την αυτοεκτίμηση των μελών της ομάδας που δέχτηκαν την παρέμβαση αυτή. Επιπλέον, οι 24 συμμετέχουσες φοιτήτριες πήραν μέρος σε ημι-δομημένες συνεντεύξεις, ώστε να διερευνηθούν οι αντιλήψεις τους για τις συνέπειες των αλλαγών στη συμπεριφορά τους λόγω βελτιωμένης διεκδικητικότητας. Το πρόγραμμά μας αποδείχθηκε αποτελεσματικό, γιατί παρατηρήθηκε σημαντική βελτίωση της αυτοεκτίμησης μετά την παρέμβαση. Οι συμμετέχουσες αναφέρουν κάποιες συγκρούσεις με τον εαυτό τους και κυρίως με τους άλλους ως αποτέλεσμα της διεκδικητικής τους συμπεριφοράς. Σύμφωνα με τις αντιλήψεις των μελών, οι διαπροσωπικές σχέσεις τους με τους άλλους, παρά τα μερικά προβλήματα, συνολικά βελτιώθηκαν.

Λέξεις-κλειδιά: Διεκδικητική συμπεριφορά, Αυτοεκτίμηση, Συγκρούσεις, Ανθρωποκεντρική παρέμβαση.

Εισαγωγή

Η διεκδικητικότητα είναι μία κεντρική έννοια στη διαπροσωπική επικοινωνία και κλειδί στις ανθρώπινες σχέσεις. Ορίζεται ως η ικανότητα ή η δυνατότητα του ατόμου να διατυπώνει ελεύθερα τις απόψεις, τις ιδέες και τα πιστεύω του και να εκφράζει τα συναισθήματα και τις επιθυμίες του με έναν τρόπο που δε μειώνει ούτε το ίδιο ούτε τον αποδέκτη αυτών των μηνυμάτων (Cabe & Timmins, 2003). Συγκεκριμένα, η έννοια της διεκδικητικότητας περιλαμβάνει τρεις τουλάχιστον κατηγορίες συμπεριφοράς: (α) κατάλληλη έκφραση των προσωπικών απόψεων και των συ-

ναισθημάτων ενός ατόμου, (β) κοινωνικά αποδεκτή άρνηση των υπερβολικών απαιτήσεων των άλλων –κατηγορία η οποία ορίζεται με ποικίλες αποχρώσεις, που έχουν έντονη πολιτισμική διάσταση (Wood & Mallinckrodt, 1990)–, και (γ) κατάλληλη έκφραση και διατύπωση των προσωπικών αιτημάτων ενός ατόμου (Alberti & Emmons, 2001). Η διεκδικητικότητα διακρίνεται από την επιθετικότητα, που είναι συνήθως εχθρική συμπεριφορά και με την οποία κανείς αγνοεί τις ανάγκες των άλλων, και από την παθητική συμπεριφορά, που ταυτίζεται συνήθως με την έλθειψη κοινωνικού θάρρους και με την οποία κανείς αγνοεί τις προσωπικές του ανάγκες. Επομέ-

νως οι όροι «παθητικότητα», «διεκδικητική συμπεριφορά» και «επιθετικότητα» σχηματίζουν ένα συνεχές, οι δύο ακραίοι πόλοι του οποίου είναι προβληματικοί: Ο ένας πόλος χαρακτηρίζεται από την ανεπάρκεια (παθητικότητα, κοινωνική συστολή) και ο άλλος από την υπερβολή (θυμός, παρορμητισμός), με τη διεκδικητικότητα να τοποθετείται στο μέσο αυτού του συνεχούς.

Η άσκηση στη διεκδικητική συμπεριφορά στοχεύει στο να βελτιώσει την ικανότητα των ατόμων να διατυπώνουν τα πιστεύω τους και να δρουν διεκδικητικά, και συνεπάγεται αλλαγή της εικόνας του εαυτού, υψηλότερη αυτοπεποίθηση και καλύτερες διαπροσωπικές σχέσεις (Alberti & Emmons, 2001. Landazabal, 2001. Weston & Went, 1999). Δύο είναι τα σημαντικότερα πλεονεκτήματα της άσκησης στη διεκδικητική συμπεριφορά σε διαπροσωπικό και ατομικό επίπεδο: (α) ελαχιστοποιεί τα άγχη που βιώνουν οι άνθρωποι σε ποικίλες κοινωνικές συνθήκες, γιατί τους εξοπλίζει με νέες δεξιότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας, ικανές να συντελέσουν στην ανάπτυξη και στην αυτοεξέλιξη του ατόμου (Raudsepp, 2003), και (β) αυξάνει την προσωπική ελευθερία του ατόμου. Κανένας άνθρωπος πάνω στη Γη δεν πρέπει να υφίσταται την επιβολή, την κυριαρχία και την επιθετικότητα των άλλων. Ο μόνος, ίσως, τρόπος να μειωθούν παρόμοιοι περιορισμοί της ελευθερίας ενός ατόμου είναι η υιοθέτηση της κατάλληλης διεκδικητικής συμπεριφοράς απέναντι σε όσους επιθυμούν να κυριαρχούν. Οι άνθρωποι πρέπει να αισθάνονται ελεύθεροι να επιλέγουν πώς θα συμπεριφερθούν (Alberti & Emmons, 2001).

Η έρευνα έχει επιβεβαιώσει πολλές φορές την ωφελιμότητα και την αποτελεσματικότητα της άσκησης στη διεκδικητική συμπεριφορά για άτομα ή ομάδες. Έχει βρεθεί ότι η άσκηση στη διεκδικητική συμπεριφορά βελτιώνει τις δεξιότητες διαπροσωπικής επικοινωνίας του γενικού πληθυσμού των εφήβων και των φοιτητών (Efthimiou, & Kalantzi-Azizi, 2003. Rotheram & Armstrong, 1980), των συνεσταλμένων ατόμων (McNeilly & Yorke, 1990), των επιθετικών εφήβων (Huey, 1998) και των ατόμων με διάφορες ανα-

πηρίες (Kim, 2003), ενώ αποτρέπει τους εφήβους από την κατανάλωση οιοσπνευματωδών ποτών, το κάπνισμα και τα ναρκωτικά (Turner et al., 1993). Έχει, επίσης, αναφερθεί ότι βελτιώνει τα προκοινωνικά ή/και τα θεραπεύσιμα προβλήματα συμπεριφοράς εφήβων που αντιμετωπίζουν διάφορες δυσκολίες, όπως συναισθηματικές διαταραχές (Schroll, 1997), νοητική υστέρηση (Geeler, Wildman, Kelly, & Laughlin, 1980) και ακουστικές ανεπάρκειες (Lemanek, Williamson, Gresham, & Jensen, 1986). Η έρευνα έχει, επίσης, συνδέσει τη διεκδικητική συμπεριφορά με τη βελτίωση της ποιότητας ζωής (Μαυροειδή και συν., 2004).

Η παρούσα έρευνα επικεντρώνεται σε άτομα του γυναικείου φοιτητικού πληθυσμού. Διεθνείς μελέτες έχουν δείξει ότι το ποσοστό των γυναικών στην ανώτατη εκπαίδευση με προβλήματα ψυχικής υγείας είναι αρκετά υψηλό, ενώ τα σημαντικότερα προβλήματά τους φαίνεται να είναι η ταυτότητα του ρόλου και οι προσδοκίες τους στη διαμόρφωση και στην εγκαθίδρυση των σχέσεων (Hsiao, 1992). Ανάλογα προβλήματα επικοινωνίας, έκφρασης και χαμηλής αυτοεκτίμησης φαίνεται να απασχολούν αυτήν τη μερίδα του πληθυσμού και στον ελλαδικό χώρο. Στη χώρα μας υπάρχει η τάση, στο πλαίσιο της φεμινιστικής προσέγγισης στη συμβουλευτική και στην ψυχοθεραπεία γυναικών, να ερμηνεύονται τα πιο κοινά αναγνωρισμένα προβλήματα των γυναικών, όπως χαμηλή αυτοεκτίμηση, έλλειψη δεξιοτήτων, προσωπική ή κοινωνική στασιμότητα, όχι μόνο ως απόρροια προσωπικών, εσωτερικών συγκρούσεων αλλά και ως αποτέλεσμα των ευρύτερων κοινωνικών δομών των σχετικών με το φύλο τους, στο πολιτισμικό πλαίσιο μέσα στο οποίο δρουν και κινούνται (Χαρίτου-Φατούρου, 2004). Συχνότερα από ό,τι στο παρελθόν η ατομική συμβουλευτική επιλαμβάνεται αυτών των προβλημάτων. Φαίνεται όμως ότι η άσκηση των νεαρών γυναικών στη διεκδικητική συμπεριφορά μέσα από τη συμμετοχή τους σε ομάδες υποστήριξης είναι καταλληλότερη μέθοδος για προβλήματα τέτοιας φύσης.

Ο τρόπος λειτουργίας των ομάδων υποστήριξης, η μορφή και η δομή τους καθορίζονται

από το θεωρητικό προσανατολισμό του εκάστοτε συμβούλου/θεραπευτή. Μεγάλη επίδραση στην ομαδική συμβουλευτική έχει ασκήσει η φαινομενολογική/ανθρωποκεντρική προσέγγιση του Carl Rogers, όπως αυτή αποκρυσταλλώνεται στη σχέση συμβουλευόμενου – θεραπευτή και στη διαδικασία της ψυχοθεραπείας. Κεντρική έννοια στη θεωρία του Rogers είναι η άποψη ότι ο άνθρωπος έχει ένα θετικό προσανατολισμό και κινείται προς την αυτοπραγμάτωση, την ωριμότητα και την κοινωνικοποίηση. Γράφει ο Rogers: «Έχω μικρή συμπάθεια στη μάλλον δημοφιλή αντίληψη ότι ο άνθρωπος είναι κατά βάση παράλογος και ότι οι παρορμήσεις του, αν δεν ελεγχθούν, θα οδηγήσουν στην καταστροφή των άλλων και του εαυτού του. Η συμπεριφορά του ανθρώπου είναι εξαιρετικά λογική και κινείται με οξύνια και οργανωμένη πολυπλοκότητα προς τους στόχους που ο οργανισμός του επιδιώκει να πετύχει» (Rogers, 1961, σ. 194). Σε αλληλένδετη σχέση με την έννοια της αυτοπραγμάτωσης, ο Rogers τονίζει την έννοια της αλλαγής, γιατί πιστεύει ότι ο άνθρωπος έχει «αστείρευτες ικανότητες να κατανοεί τον εαυτό του και να τροποποιεί τις αυτοαντιλήψεις του, τις βασικές του στάσεις και την αυτο-κατευθυνόμενη συμπεριφορά του» (Rogers, 1980, σ. 115).

Η θεραπευτική προσέγγιση του Rogers επικεντρώνεται στη δομή του εαυτού και στην αλλαγή της προσωπικότητας. Στόχος της θεραπείας είναι να βοηθήσει το άτομο να κινηθεί προς την ωριμότητα, προς τη διαδικασία του «γίνεσθαι» (becoming), ώστε να αναπτύξει τις δυνάμεις ικανότητές του στο ύψιστο σημείο απόδοσης και να επιτύχει την οργάνωση του εαυτού του (Kirschenbaum, 2004). Ωστόσο η διαδικασία της αλλαγής του εαυτού, τόσο γοητευτική και τόσο επώδυνη πράγματι, μπορεί να επιφέρει προσωρινή σύγκρουση ή ασυμφωνία. Σύμφωνα με τον Rogers, το άτομο βρίσκεται σε κατάσταση *ασυμφωνίας* (incongruence) όταν βιώνει μία ασυνέπεια μεταξύ του εαυτού του, όπως τον αντιλαμβάνεται ο ίδιος, και των πραγματικών του εμπειριών. Η φάση της ασυμφωνίας είναι μία κατάσταση έντασης και εσωτερικής σύγχυσης

(Rogers, 1961). Η κατάσταση της ισορροπίας επέρχεται όταν το άτομο καταφέρει να συμβολοποιήσει τις νέες του εμπειρίες εντάσσοντάς τις στην έννοια του εαυτού.

Η υπόθεση του Rogers για τη θεραπευτική αλλαγή είναι μία «εάν... τότε» υπόθεση. Αν δηλαδή ένα άτομο είναι πλήρως αποδεκτό και του δοθεί η δυνατότητα να ανιχνεύσει τα συναισθηματά του και τις στάσεις του μέσα από τη συναισθηματική «κάθαρση», τότε οδηγείται σε θετικές επιλογές και αυξημένη δυνατότητα επίλυσης προβλημάτων (Rogers, 1942). «Αν αυτή η διαδικασία προκύψει, τότε θα συμβούν συγκεκριμένες αλλαγές στην προσωπικότητα και στη συμπεριφορά – αναδιοργάνωση της δομής του εαυτού και συμφωνία της έννοιας του εαυτού με τις εμπειρίες του – προς μία ανεπιφύλακτη θετική εκτίμηση» (Kirschenbaum & Henderson, 1989, σ. 240).

Σε αυτήν τη διαδικασία της αλλαγής ο σύμβουλος (θεραπευτής) λειτουργεί ως το γνήσιο «alter ego» (Rogers, 1942) του συμβουλευόμενου. Ο Rogers πίστευε ότι τρία χαρακτηριστικά του θεραπευτή αποτελούν τις αναγκαίες και επαρκείς συνθήκες για τη θεραπευτική αλλαγή: η γνησιότητα και η ζεστασιά, η ανεπιφύλακτη θετική εκτίμηση και η ενσυναισθητική κατανόηση (Kirschenbaum & Henderson, 1989).

Σύγχρονη έκφραση και εξέλιξη της ανθρωποκεντρικής/πελατοκεντρικής θεραπείας του Rogers είναι ο κοινωνικός κονστρουξιονισμός, και ειδικότερα η μετανεωτεριστική συνεργατική θεραπεία της Harlene Anderson και του Harry Goolishian, γιατί είναι προσεγγίσεις φιλοσοφίας της θεραπείας περισσότερο παρά θεωρίες ή μοντέλα (Anderson, 2001). Ο Bott (2002) θεωρεί ότι, κατά την άποψη της Anderson, «αν ζούσε σήμερα ο Rogers, θα είχε πάρει μία κατεύθυνση προς το μεταμοντέρνο κοινωνικό κονστρουξιονισμό» (σ. 326). Από την άλλη πλευρά, η μετανεωτεριστική συνεργατική θεραπεία, πέρα από πολλές άλλες ομοιότητες, συγκλίνει με τις απόψεις του Rogers στο ότι ο θεραπευτής είναι «ανήξερος» (not knowing), ενώ ο συμβουλευόμενος «ειδικός» για τη ζωή του, και ότι η σχέση συμβουλευόμενου – θεραπευτή είναι για τον τελευταίο «ένας

τρόπος να υπάρχει (*a way of being*) παρά μία τεχνική που πρέπει να εφαρμόσει» (Anderson, 2001, σ. 354).

Μία γενιά μετά το θάνατο του Rogers η ανθρωποκεντρική θεραπευτική προσέγγιση εξακολουθεί να ασκεί μεγάλη επίδραση στη συμβουλευτική και στην ψυχοθεραπεία (Kirschenbaum, 2004). Αν και οι δημοσιεύσεις που αφορούν τη γνωστική και συμπεριφοριστική προσέγγιση είναι αριθμητικά πολύ περισσότερες (Norcross, 2004), ωστόσο το ενδιαφέρον για την ανθρωποκεντρική προσέγγιση παραμένει ισχυρό, επειδή λειτουργεί ως θεμέλιο της συμβουλευτικής διαδικασίας (Capuzzi & Gross, 2001. Gladding, 2000. Nugent, 2000). Επιπλέον, ασκεί μείζονα επίδραση στην πρακτική ενός μεγάλου αριθμού συμβούλων, κλινικών ψυχολόγων και ψυχοθεραπευτών που επιλέγουν τη συνθετική ή εκλεκτική θεραπεία, ενσωματώνοντας, βεβαίως, σε αυτήν και την ανθρωποκεντρική θεραπεία του Carl Rogers (Aspy, Russel, & Wedel, 2000. Shaft, 2000).

Η παρούσα εργασία αποτελεί παρουσίαση ενός προγράμματος παρέμβασης σε μία ομάδα η δομή και η λειτουργία της οποίας έχουν ανθρωποκεντρικό προσανατολισμό. Βασική επιδίωξη της παρούσας εργασίας ήταν να δημιουργήσει τις επαρκείς και αναγκαίες συνθήκες μέσα στην ομάδα, ώστε, σύμφωνα με τις βασικές αρχές του Rogers, να επιτευχθεί αλλαγή κάποιων στοιχείων της προσωπικότητας και της συμπεριφοράς των μελών. Παράλληλα, εφόσον αυτή η αλλαγή διευρύνει την εξέλιξη των δυνατοτήτων του ατόμου και της εμπιστοσύνης στον εαυτό (Kirschenbaum & Henderson, 1989), η αύξηση της αυτοεκτίμησης φαίνεται πιθανή. Συγκεκριμένα, η παρούσα εργασία σκοπό έχει να διερευνήσει τα αποτελέσματα της υλοποίησης ενός προγράμματος διεκδικητικής συμπεριφοράς σε μια ομάδα φοιτητριών ως προς τα επίπεδα της αυτοεκτίμησης των μελών, τις συνέπειες της αλλαγής της συμπεριφοράς του κάθε μέλους, δηλαδή τις συγκρούσεις με τον εαυτό και με τους άλλους, που συνεπάγεται αυτή η αλλαγή, όπως η ανθρωποκεντρική θεωρία του Rogers υποστηρίζει, και την τροποποίηση των σχέσεων, θετικά ή

αρνητικά, εξαιτίας της αλλαγής της συμπεριφοράς. Παρά το γεγονός ότι η σχέση διεκδικητικής συμπεριφοράς και αυτοεκτίμησης έχει ενδελεχώς μελετηθεί, οι συνέπειες της αλλαγής της συμπεριφοράς με τις διαστάσεις που προαναφέρθηκαν, σύμφωνα με όσα γνωρίζουμε, δεν έχουν επαρκώς διερευνηθεί. Έτσι, η παρούσα εργασία στοχεύει να προσθέσει στην ήδη υπάρχουσα γνώση για τη σχέση διεκδικητικής συμπεριφοράς και αυτοεκτίμησης, αλλά και να διερευνήσει περαιτέρω τις συνέπειες της υιοθέτησης νέων μορφών και σχημάτων συμπεριφοράς για το ίδιο το άτομο και για τα σημαντικά πρόσωπα του περιβάλλοντός του.

Στόχοι – υποθέσεις

Στόχος, λοιπόν, της εργασίας ήταν να μελετήσει: 1) την αλλαγή στα επίπεδα αυτοεκτίμησης των μελών της ομάδας. 2) τις πιθανές συγκρούσεις με τον εαυτό και με τους άλλους ως αποτέλεσμα υιοθέτησης νέων μορφών συμπεριφοράς, καθώς και την αντιμετώπιση των συγκρούσεων, και 3) την τροποποίηση (θετικά ή αρνητικά) των σχέσεων με τους άλλους ως αποτέλεσμα της προσωπικής αλλαγής.

Μεθοδολογία

Το παρόν πρόγραμμα εκπαίδευσης στη διεκδικητική συμπεριφορά αποτελεί μέρος των συμβουλευτικών υπηρεσιών που παρέχεται στους φοιτητές του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας από το Εργαστήριό μας.

Συμμετέχοντες

Το δείγμα αποτέλεσαν 24 φοιτήτριες Παιδαγωγικών Τμημάτων, οι οποίες προσήλθαν αυθόρμητα μετά από ανακοίνωση που αναρτήθηκε σε κεντρικό κτίριο του Πανεπιστημίου και η οποία καλούσε τους φοιτητές να συμμετάσχουν εθελοντικά σε ένα σεμινάριο παρρησιακής και διεκδικητικής συμπεριφοράς, χωρίς συγκεκριμένα κρι-

τήρια επιλογής. Ο μέσος όρος ηλικίας των φοιτητριών που συμμετείχαν ήταν τα 20.5 έτη ($T.A. = 1.86$, εύρος 19-23): το 45.8% βρισκόταν στο 5ο εξάμηνο σπουδών. Με βάση τη μόρφωση και το επάγγελμα των γονέων τους, οι συμμετέχουσες ανήκαν σε οικογένειες μέσου κοινωνικοοικονομικού επιπέδου και προέρχονταν από τυχαία επιλεγμένες περιοχές της Ελλάδας. Μόνο ένα μέλος είχε προηγούμενη εμπειρία με ομάδες. Παράλληλα, χρησιμοποιήθηκε και μία ομάδα ελέγχου, που αποτελούνταν από 24 φοιτήτριες με τα ίδια με την πειραματική ομάδα χαρακτηριστικά ως προς την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης.

Δομή και λειτουργία της ομάδας

Οι βασικές αρχές συντονισμού και το θεωρητικό υπόβαθρο, που αποτέλεσε το γενικότερο πλαίσιο της οργάνωσης και της δομής της ομάδας, προέρχονται, όπως ήδη αναφέρθηκε, από την πελατοκεντρική – ανθρωπιστική προσέγγιση του Carl Rogers. Ωστόσο πρέπει με έμφαση να τονιστεί εδώ πως, παρ' ότι οι περισσότεροι θεραπευτές ή σύμβουλοι έχουν εκπαιδευτεί σε μία συγκεκριμένη προσέγγιση, τις περισσότερες φορές χρησιμοποιούν εκλεκτικά διαδικασίες και τεχνικές και άλλων προσεγγίσεων οι οποίες έχουν αποδειχθεί αποτελεσματικές, στο πλαίσιο της σύγχρονης τάσης για συνθετική/εκλεκτική ψυχοθεραπεία (Norcross, 2004). Εξάλλου, συντασσόμαστε με την άποψη που υποστηρίζει ότι μία ψυχοθεραπευτική προσέγγιση δε θα είναι ποτέ ικανή *per se* να επισκιάσει τη δύναμη της ικανότητας ενός δεδομένου θεραπευτή να δημιουργεί αποτελεσματικές θεραπευτικές σχέσεις με ένα άτομο ή με τα μέλη μιας ομάδας. Υπό το πρίσμα αυτής της τοποθέτησης θα πρέπει να ιδωθεί η υιοθέτηση των βασικών κατευθύνσεων και στάσεων που εισήγαγε ο Carl Rogers για τη θεραπευτική αλλαγή (Rogers, 1957). Σύμφωνα, λοιπόν, με τις ουσιωδέστερες αρχές της ροτζε-

ριανής προσέγγισης, ο συντονιστής της ομάδας πρέπει ο ίδιος να διαθέτει κάποιες **δεξιότητες** και να εκδηλώνει συγκεκριμένες τακτικές και **στάσεις** απέναντι στα μέλη, ώστε η όλη διαδικασία να γίνει αποτελεσματική για την επίτευξη των βασικών **στόχων** της ομάδας.

Δεξιότητες του συντονιστή. Ο αποτελεσματικός συντονισμός της ομάδας απαιτεί την ύπαρξη ενός συντονιστή ο οποίος είναι ικανός να αντιλαμβάνεται τη διαδικασία της ομάδας με έναν τρόπο ολιστικό. Αυτό σημαίνει ότι κατανοεί τη διαπροσωπική επικοινωνία και τις συνδιαλέξεις των μελών της ομάδας σε σχέση με τους σκοπούς και τη σημασία τους (Ryback, 2001). Επιπλέον, για να είναι αποτελεσματική η διαδικασία της ομάδας, ο συντονιστής πρέπει να είναι γνήσιος, να είναι δηλαδή ο εαυτός του, χωρίς μάσκες και προσωπεία. Είναι ανοιχτός και διαφανής, ώστε τα μέλη της ομάδας να έχουν την αίσθηση ότι μπορούν να τον εμπιστευθούν, για να μοιραστούν τις εμπειρίες τους ανοιχτά. Για να συμβεί αυτό, πρέπει ο σύμβουλος να γνωρίζει βαθιά τον εαυτό του και να έχει αποδεχθεί τα δικά του συναισθήματα (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2004), ενώ παράλληλα διαθέτει και εκπέμπει θετικά συναισθήματα προς το συμβουλευόμενο. Εφόσον η ομάδα, στην καλύτερή της έκφραση, είναι μία διαδικασία κατά την οποία τα μέλη μοιράζονται προσωπικές και συχνά επώδυνες εμπειρίες σε μία «*de profundis*» ανίχνευση του εαυτού, η προϋπόθεση και η ανάγκη να μπορούν να εμπιστευθούν το συντονιστή φαίνονται αδήριτες.

Αρχές και στάσεις του συντονιστή. Οι βασικότερες αρχές και στάσεις του συντονιστή¹ της ομάδας για την επίτευξη των παραπάνω στόχων είναι οι εξής:

1. **Ενσυναίσθηση.** Η ενσυναίσθηση είναι ο ουσιωδέστερος και ένας αναγκαίος θεραπευτικός παράγοντας της συμβουλευτικής διαδικασίας και η μόνη θεραπευτική στάση με την οποία συμφωνούν, αν όχι όλες, οι περισσότερες θεραπευτικές

1. Οι όροι «συντονιστής», «θεραπευτής», «σύμβουλος» χρησιμοποιούνται στο κείμενο εναλλακτικά, για να δηλώσουν τον ειδικό που βοηθάει ένα άλλο άτομο –ή μία ομάδα– με στόχο την αντιμετώπιση προβλημάτων του εαυτού του ή την αλλαγή σχημάτων συμπεριφοράς, προς τη βελτίωση της ποιότητας ζωής.

προσεγγίσεις (Σταλίκας & Χαμοδράκα, 2004). Η ενσυναίσθηση είναι η ικανότητα του συμβούλου να βιώνει την κατάσταση του άλλου, να κατανοεί και να μοιράζεται τις συγκινήσεις, τις σκέψεις και τη συμπεριφορά του άλλου (Kirschenbaum, 2004). Εκτός του ότι δημιουργείται έτσι μια υποστηρικτική θεραπευτική σχέση συμβούλου και μελών της ομάδας, επιπλέον το κάθε μέλος υποστηρίζεται να ανακαλύψει μόνο του τις σκέψεις και τα συναισθήματά του.

2. *Ανεπιφύλακτη θετική εκτίμηση.* Ο συντονιστής έχει μία ανεπιφύλακτη θετική εκτίμηση για το κάθε μέλος της ομάδας, για ό,τι είναι τώρα και για ό,τι δυνάμει θα γίνει μέσα από τη διαδικασία της αυτοανάπτυξης και της αυτοεξέλιξης, ανεξάρτητα από τις όποιες ιδεολογικές, κοινωνικές ή αξιολογικές τους διαφορές (Anderson, 2001). Είναι η βαθιά εκτίμηση της ανθρώπινης ύπαρξης, η βασικότερη, κατά τη γνώμη μας, αρχή σε κάθε διαπροσωπική σχέση, στην οποία ο ένας ζητάει βοήθεια και ο άλλος καλείται να την προσφέρει.

3. *Αποδοχή.* Όταν ο συντονιστής δείχνει αποδοχή, δε σημαίνει ότι συμφωνεί με όσα λέει, πιστεύει ή αισθάνεται ένα μέλος. Μάλλον είναι ένα μήνυμα προς το συγκεκριμένο άτομο πως, παρ' ό,τι μπορεί να διαφωνεί μαζί του, κατανοεί και αποδέχεται τα λόγια του, με μία φραστική διατύπωση όπως «Ναι, καταλαβαίνω τι εννοείς». Η αποδοχή στοχεύει στο να ενθαρρύνει την επικοινωνία και τις σχέσεις των ατόμων μεταξύ τους (Moore, 1994), που αποκτούν βάθος και συνοχή, καθώς ο συντονιστής προσπαθεί να δημιουργήσει ένα κλίμα θερμό και μια ατμόσφαιρα που οδηγεί στη μείωση κάθε απειλής. Η διαπίστωση εκ μέρους του συμβουλευόμενου ότι γίνεται αποδεκτός και κατανοητός αυξάνει την εμπιστοσύνη του στο σύμβουλο και σε όσα εκείνος έχει να του προσφέρει (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2004). Πρέπει κανείς να έχει στο νου του ότι η δομή του εαυτού γίνεται αρκετά άκαμπτη και αμυντική στην εμφάνιση οποιασδήποτε απειλής. Απεναντίας, γίνεται εύκαμπτη και χαλαρή όταν με την αποδοχή παραμερίζονται οι αμυντικές αντιδράσεις του ατόμου. «Έχω φτάσει να πιστεύω» γρά-

φει ο Rogers «ότι όσο πιο πολύ ένα άτομο αισθάνεται ότι το κατανοούν και το αποδέχονται τόσο περισσότερο τείνει να εγκαταλείπει το ψεύτικο προσωπείο με το οποίο αντιμετώπιζε τη ζωή και τόσο περισσότερο κινείται προς μία πορεία που είναι ανοδική» (Rogers, 1961, σ. 27).

4. *Ενεργητική ακρόαση.* Είναι η βασικότερη και μία πολυσύνθετη δεξιότητα για να ξεκινήσει η διαδικασία κατανόησης του κάθε μέλους, των εμπειριών και των συναισθημάτων του. Ο συντονιστής έχει οπτική επαφή με το μέλος που μιλάει, παρακολουθεί τη γλώσσα του σώματος, τον τονισμό της φωνής, τις παραδρομές της γλώσσας, τις αλλαγές στις εκφράσεις του προσώπου ή στη στάση του σώματος και αντιδρά λεκτικά, παραφράζοντας τα όσα λέγονται και χρησιμοποιώντας το συναισθηματικό τόνο με τον οποίο αυτά ειπώθηκαν (Anderson, 2001). Θα πρέπει να γίνει κατανοητό ότι ο τρόπος με τον οποίο αντιδρά ο συντονιστής σε κάθε μέλος της ομάδας δεν έχει, βεβαίως, καμία σχέση με τον τρόπο με τον οποίο θα αντιδρούσε ο ίδιος στις καθημερινές του συναναστροφές.

5. *Ενσυναίσθητική αντανάκλαση.* Ο συντονιστής πρέπει να κατανοεί τις εμπειρίες και τα βιώματα των μελών της ομάδας με τη βαρύτητα και τη φαινομενολογική σημασία που έχουν για κάθε άτομο τα βιώματα αυτά. Για να το πετύχει αυτό, πρέπει να μπορεί να μεταφέρεται ψυχολογικά στη θέση του άλλου, να νιώθει πώς είναι «να είσαι ο άλλος», και στη συνέχεια να αντανakλά τις στάσεις, τα συναισθήματα, αν όχι και το περιεχόμενο μερικές φορές, των όσων λέγονται. Στην ανθρωποκεντρική προσέγγιση του Carl Rogers η ενσυναίσθητική αντανάκλαση είναι η εμφανέστερη ένδειξη της προθυμίας του συντονιστή να κατανοήσει το προσωπικό πλαίσιο αναφοράς του κάθε ατόμου, ενώ ο ίδιος διατηρεί παράλληλα την ατομικότητα και την προσωπικότητά του (Kirschenbaum, 2004).

6. *Περίληψη.* Πολύ συχνά οι σύμβουλοι που εργάζονται με ομάδες διαπιστώνουν ότι οι συζητήσεις ανάμεσα στα μέλη εγείρονται και κινούνται όπως περίπου τα κύματα στον ωκεανό. Μπορεί να ξεκινήσουν από ένα σημείο αφετηρίας που

έχει σχέση με τη θεματική της συνεδρίας και να καταλήξουν σε ζητήματα... μόδας. Είναι απαραίτητο για το λόγο αυτό, ειδικά στις πρώτες συναντήσεις, ο συντονιστής να οργανώνει και να κατευθύνει τη συζήτηση, κάνοντας μια περίληψη των σκέψεων, των συναισθημάτων και του περιεχομένου των λεχθέντων, αφού όμως έχει διαπιστώσει ότι έχουν ειπωθεί επαρκή στοιχεία, ώστε να μη χαθούν η ζωτικότητα, η αυθεντικότητα και ο αυθορμητισμός των μελών (Yalom, 1995).

7. *Δομή.* Η ομαδική συμβουλευτική δεν μπορεί ποτέ να γίνει επιτυχής και αποτελεσματική αν ο συντονιστής δεν κάνει σαφείς τους στόχους και τους σκοπούς της ομάδας, θέτοντας παράλληλα και τα όρια της δομής. Πιστεύουμε ότι, όταν αποτυγχάνει η ομαδική συμβουλευτική, είναι γιατί ο συντονιστής απέτυχε να αναλάβει ο ίδιος την ευθύνη της καθοδήγησης της ομάδας. Όταν κάποιος διευθύνει μία ομάδα, σύντομα διαπιστώνει ότι τα μέλη δεν έχουν διαβάσει βιβλία για ομαδική συμβουλευτική, ώστε να παίξουν τους ρόλους τους με τον κατάλληλο τρόπο, και είναι δικό του καθήκον να θέσει τα όρια, για να μη γίνει η ομάδα χώρος συζήτησης επί παντός επιστητού (Yalom, 1995).

Συνολικότερα θεωρώντας το ζήτημα, ένα σημαντικό στοιχείο που συμβάλλει στην αποτελεσματικότερη λειτουργία της ομάδας είναι η χιουμοριστική διάθεση και το γέλιο. Έχουμε διαπιστώσει ότι, με τον έναν ή τον άλλο τρόπο, ψυχολόγοι και σύμβουλοι, σε μια προσπάθεια να διευθύνουν τη διαδικασία με έναν τρόπο «επιστημονικό», έχουν χάσει την αίσθηση του χιούμορ. Αυτό που πρέπει να θυμόμαστε είναι ότι η ζωή των ατόμων, ειδικά των νεαρών, όπως της παρούσας έρευνας, διανθίζεται από στιγμές χαλάρωσης και γέλιου, αν και οι δύσκολες στιγμές ασφαλώς δε λείπουν. Παρ' ότι κανένας δε θα ισχυριζόταν ότι μία ομαδική συμβουλευτική διαδικασία είναι κατάλληλη ώρα για ανέκδοτα, υπάρχουν στιγμές που όσα λένε κάποια μέλη προκαλούν χαμόγελο ή ακόμα και πολύ γέλιο. Αυτό εκτονώνει την ένταση και την τυπικότητα της δομής και βοηθά στη συναισθηματική σύν-

δεση των μελών μεταξύ τους και με το συντονιστή (Moore, 1994).

Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, που αφορούσε την άσκηση των συμμετεχόντων στη διεκδικητικότητα, **οι στόχοι** της ομάδας ήταν:

1. Να βοηθήσει το κάθε μέλος να κατανοήσει τον εαυτό του και να επικεντρώνεται στα θετικά του συναισθήματα.

2. Ως αποτέλεσμα αυτής της αυτογνωσίας (εαυτού και συναισθημάτων), να αναπτύξει την αίσθηση της αυτοαποδοχής και της προσωπικής αξίας.

3. Να αναπτύξει κοινωνικές και διαπροσωπικές δεξιότητες, ώστε μέσα από τη διεκδικητική συμπεριφορά να βελτιώσει την ικανότητα αποτελεσματικής επικοινωνίας με τους άλλους.

4. Να αναπτύξει ευαισθησία στις ανάγκες των άλλων και ενσυναίσθηση, ώστε να μπορεί να κατανοεί τα σημαντικά πρόσωπα του περιβάλλοντός του.

5. Να είναι γνήσιος με τον εαυτό του, να είναι δηλαδή αυθεντικός σε ό,τι σκέφτεται, αισθάνεται και πιστεύει.

Περιεχόμενο του προγράμματος παρέμβασης

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να διδάξει στα μέλη των ομάδων παρέμβασης τη διεκδικητική συμπεριφορά, αλλά και να τα διευκολύνει να χρησιμοποιήσουν τις νέες δεξιότητες επικοινωνίας για τη βελτίωση της εικόνας του εαυτού τους και των διαπροσωπικών τους σχέσεων. Όπως, όμως, είναι εύλογο, οι δεξιότητες επικοινωνίας δε διδάσκονται εύκολα μέσα από μια εισήγηση θεωρητικού περιεχομένου, ενώ η χρησιμοποίηση εμπειρικών μεθόδων φαίνεται μάλλον αναγκαία. Η εξάσκηση, από την άλλη πλευρά, στις νέες δεξιότητες επικοινωνίας είναι ένα σημαντικό στοιχείο για την παγίωση αυτών των μορφών συμπεριφοράς. Ο Gijbels (1993) επισημαίνει ότι η ικανότητα να επικοινωνεί κανείς αποτελεσματικά δε δημιουργείται αυτόματα. Προκύπτει από πολλές ώρες σκληρής μάθησης, εξάσκησης και εσωτερίκευσης.

Αρκετές από τις μεθόδους παρέμβασης που χρησιμοποιούνται στην παρούσα εργασία προέρχονται από το συμπεριφοριστικό-γνωσιακό χώρο. Συγκεκριμένα η έρευνα έχει δείξει (Bond, 1988. Gijbels, 1993. Pulsford, 1993) ότι το παίξιμο ρόλων και η μίμηση προτύπων είναι από τις πλέον κατάλληλες και αποτελεσματικές μεθόδους να διδάξει κανείς διαπροσωπικές δεξιότητες επικοινωνίας, όπως είναι η διεκδικητική συμπεριφορά, και για το λόγο αυτό είναι από τις βασικότερες τεχνικές που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα. Ωστόσο σημαντικό μέρος της παρέμβασης κατέλαβε η κατάθεση των εμπειριών, των συναισθημάτων και των προσπαθειών για αλλαγή του κάθε μέλους, που λειτούργησε για τον καθένα ξεχωριστά ως «θεραπεία διά του λόγου» (talking cure). Θεωρήσαμε, βέβαια, εύλογο ότι, αν κάποιο μέλος δεν ένιωσε άνετα να εκφράσει τον εαυτό του ή να συμμετάσχει σε συνθήκες εξομώωσης της πραγματικότητας με το παίξιμο ρόλων, δε θα έπρεπε να υποχρεωθεί με τη βία να το κάνει, αλλά μπορούσε να παραμείνει στην ομάδα ως σιωπηλό μέλος. Μεταξύ των άλλων μεθόδων που χρησιμοποιήθηκαν συμπεριλαμβάνονται επίσης το ημερολόγιο, για την καταγραφή των στόχων αλλαγής της συμπεριφοράς, η ανταλλαγή προσωπικών εμπειριών σχετικά με την αποτελεσματικότητα του κάθε μέλους να πετύχει τους στόχους του και η ενίσχυση του καθενός από τα άλλα μέλη και το συντονιστή για κάθε επιτυχημένη αντίδραση. Αξίζει να σημειωθεί ότι η προφορική ή η γραπτή ενίσχυση της προσπάθειας για αλλαγή του κάθε μέλους από τα υπόλοιπα της ομάδας έχει αποδειχθεί εξαιρετικά αποτελεσματική (Pulsford, 1993). Για το διάστημα που μεσολάβησε ανάμεσα σε δύο συναντήσεις τα μέλη δεσμεύονταν να υλοποιήσουν τεχνικές και στάσεις που είχαν συζητηθεί στην παρέμβαση, και μοιράζονταν ως βιώματα στην αρχή κάθε συνάντησης.

Το πρόγραμμα, που, όπως προαναφέρθηκε, ήταν βιωματικό, ολοκληρώθηκε σε δώδεκα συναντήσεις. Ο τρόπος που καθονταν τα μέλη έπρεπε να είναι τέτοιος, ώστε να προάγεται η συζήτηση, και γι' αυτό επιλέχθηκε το ημικύκλιο. Η

πρώτη από τις δώδεκα συναντήσεις αφιερώθηκε στη γνωριμία και στην εξοικείωση των μελών μεταξύ τους και στη δημιουργία μιας άτυπης και ευχάριστης ατμόσφαιρας. Κάθε μέλος με τη σειρά έλεγε το όνομά του και εξηγούσε πώς είχε γίνει η επιλογή του ονόματος από τους γονείς του. Η δραστηριότητα αυτή είναι μία προσαρμογή της πρότασης του Bond (1988) που την ονομάζει «σπάσιμο του πάγου με την ιστορία των ονομάτων» (icebreaker-history of names). Με αυτή τη δραστηριότητα συνήθως δημιουργείται μια ευχάριστη και χαλαρή ατμόσφαιρα, που κάνει τα μέλη να νιώσουν άνετα και τα βοηθάει να ανοιχθούν και να μιλήσουν με ειλικρίνεια.

Σε κάθε συνάντηση χορηγούνταν στα μέλη της ομάδας ασκήσεις και έντυπο πληροφοριακό υλικό που αφορούσαν το θέμα που συζητιόταν κάθε φορά. Οι ασκήσεις που χρησιμοποιήθηκαν δημιουργήθηκαν από ένα μέλος της ερευνητικής ομάδας της παρούσας εργασίας και εμπεριέχονται σε φυλλάδιο με τίτλο «Δώδεκα ασκήσεις διεκδικητικής συμπεριφοράς για παιδιά». Χορηγήθηκαν αφού πρώτα έγινε προσαρμογή τους για άτομα ενήλικα. Οι ασκήσεις αυτές, με τους στόχους και τις δραστηριότητες, παρουσιάζονται παρακάτω:

1. «Εγώ». Σκοπός αυτής της δραστηριότητας ήταν να ενδυναμώσει την εικόνα του εγώ και την αυτοεκτίμηση των μελών της ομάδας, ώστε ο καθένας να αισθανθεί σημαντικός και ξεχωριστός. Τα μέλη της ομάδας προσπαθούσαν να σκεφτούν πράγματα που κάνουν το καθένα τους ξεχωριστό, τα οποία προέρχονται από τον εσωτερικό εαυτό τους.

Παραδείγματος χάρι, «Σκέψου για μερικά λεπτά ποια πράγματα σε σένα σε κάνουν σημαντικό και ξεχωριστό άτομο. Στη συνέχεια θα τα μοιράσεις με την ομάδα». Ως δραστηριότητα εφαρμογής για το διαμεσολαβητικό διάστημα των δύο συναντήσεων ήταν: «Κάθε φορά που αισθάνεσαι ότι θίγεται η θετική εικόνα του εαυτού σου πες στον εαυτό σου: Είμαι σημαντικός/η, αξίζω, και δες τι συμβαίνει».

2. «Στόχοι». Τα μέλη της ομάδας μαθαίνουν, μέσα από υποθετικές και προβληματικές κοινωνι-

κές συνθήκες, να διακρίνουν τη διεκδικητική συμπεριφορά από την επιθετική και την παθητική-υποχωρητική. Παράδειγμα: *Περιμένεις αρκετή ώρα στην ουρά της τράπεζας και κάποιος μπαίνει μπροστά σου. Ή, μόλις έχεις βγει από την πόρτα του σούπερ μάρκετ, και διαπιστώνεις ότι σου έδωσαν λιγότερα ρέστα*. Επιπλέον, μέσα από τη μίμηση ρόλων τα μέλη μαθαίνουν να μιμούνται τις τρεις μορφές συμπεριφοράς (επιθετική, παθητική και διεκδικητική). Το σενάριο περιλαμβάνει έναν υπάλληλο ο οποίος ζητάει από τον προϊστάμενό του μία μέρα άδεια. Ανάλογα με το είδος της συμπεριφοράς που υποδύεται ο υπάλληλος-εθελοντής, χρησιμοποιεί την κατάλληλη στάση του σώματος, τον τόνο της φωνής και την αντίστοιχη λεκτική συμπεριφορά, ενώ τα μέλη στη συνέχεια συζητούν για την αποτελεσματικότητα της κάθε συμπεριφοράς.

3. «Συναισθήματα». Εκτός από την άσκηση στη διεκδικητική συμπεριφορά, μεγάλη έμφαση δόθηκε στην αναγνώριση και στην κατανόηση των συναισθημάτων και του ρόλου που αυτά διαδραματίζουν στην ψυχική υγεία των ατόμων. Τα μέλη της ομάδας κάνουν μία λίστα με όσα συναισθήματα μπορούν να σκεφτούν. Μέσα από την παντομίμα προσπαθούν να μαντέψουν τα συναισθήματα των άλλων. Στόχος της δραστηριότητας είναι η συνειδητοποίηση ότι τα συναισθήματα δεν είναι ούτε καλά ούτε κακά, απλώς υπάρχουν, επηρεάζουν όμως τη συμπεριφορά μας. Η κατανόηση επομένως των συναισθημάτων μας οδηγεί στην αυτογνωσία.

4. «Τα "καλά" συναισθήματα». Η δραστηριότητα αυτή προσπαθεί να ασκήσει τα μέλη να επικεντρώνονται και να έχουν θετικά συναισθήματα. Τονίζεται ότι τα θετικά συναισθήματα διευρύνουν τα αποθέματα της σκέψης και της δράσης, βοηθούν το άτομο να συνθέσει νέες απόψεις και στάσεις για τη ζωή του, και έτσι επιτυγχάνονται η καλύτερη λύση στα προβλήματα και η αισιόδοξη στάση ζωής. Η έμφαση στα θετικά συναισθήματα, στις γνωστικές επεξεργασίες και στην ψυχοθεραπευτική αλλαγή αποκτά όλο και περισσότερους οπαδούς (Σταλίκας, 2004) και συνδέεται με τη Θετική Αναδόμηση στη Θεραπεία της Συμπε-

ριφοράς (Constructional Behavior Therapy) και τη θεωρία της Διεύρυνσης και Δόμησης (Broaden-and-Build Therapy) της Fredrickson (Χαρίτου-Φατούρου, 2004). Μέσα από την έμφαση στα θετικά συναισθήματα γίνεται προσπάθεια να συντεθούν τεχνικές και στάσεις άλλων ψυχοθεραπευτικών προσεγγίσεων, στο πλαίσιο της συνθετικής (εκλεκτικής) ψυχοθεραπείας (Norcross, 2004).

5. «Μιλώ για μένα». Σκοπός αυτής της δραστηριότητας ήταν να δείξει στα μέλη της ομάδας ότι ο καθένας είναι υπεύθυνος για τα συναισθήματά του. Είναι, λοιπόν, λάθος να κατηγορεί τους άλλους για τα δικά του συναισθήματα. Παραδείγματος χάρη, «*Με έκανες να θυμώσω*», ή «*Με έκανες έξω φρενών*». Η επιλογή του συναισθήματος ανήκει στον καθένα ξεχωριστά. Αυτό θα πει διεκδικητική συμπεριφορά: Επιλέγεις και μετά αναλαμβάνεις την ευθύνη για τις επιλογές σου. Τα μέλη της ομάδας ασκούνται στη χρήση της προσέγγισης Χ, Ψ, Ω για την έκφραση των συναισθημάτων και τη λύση των συγκρούσεων, δηλαδή επικέντρωση στο συναίσθημά τους και στα μηνύματα του εγώ. Παραδείγματος χάρη, «*Όταν κάνεις το Χ πράγμα, στην περίπτωση Ψ, εγώ αισθάνομαι Ω*».

6-7. «Φόβος», «Θυμός». Οι επόμενες δύο συναντήσεις αφιερώθηκαν στην αναγνώριση και στην αντιμετώπιση δύο πανίσχυρων συναισθημάτων, του φόβου και του θυμού.

8. «Όχι». Πολλά άτομα λένε στις διαπροσωπικές τους σχέσεις «ναι» όταν στην πραγματικότητα θέλουν να πουν «όχι». Έτσι, αισθάνονται συχνά θύματα. Με τη δραστηριότητα αυτή τα μέλη ασκήθηκαν να διατυπώνουν ξεκάθαρα και χωρίς ενοχές αυτό που αισθάνονται ή αυτό που πιστεύουν.

9-10. «Επανατροφοδότηση». Στις δύο αυτές συναντήσεις τα μέλη μαθαίνουν να δέχονται τη θετική και την αρνητική κριτική, να εισπράττουν φιλοφρονήσεις και να κάνουν κριτική στους άλλους. Εμπεδώνονται η χρήση των μηνυμάτων του εγώ και η έκφραση των συναισθημάτων σε πρώτο πρόσωπο. Παραδείγματος χάρη, «*Αισθάνομαι ότι...*».

11. «Ενεργητική προσοχή». Τα μέλη της ομάδας ασκήθηκαν να διακρίνουν τη διαφορά ανάμεσα στην απλή επικοινωνία δύο ατόμων και στην ενεργητική προσοχή. Στη δεύτερη περίπτωση μαθαίνουν, μέσω της ενσυναίσθησης, να αντανακλούν το συναίσθημα που κρύβεται στα λόγια κάποιου, και έτσι να τον κατανοούν καλύτερα.

12. Αξιολόγηση. Η τελευταία συνάντηση αφορούσε την αξιολόγηση του σεμιναρίου. Τα μέλη της ομάδας περιέγραψαν ποιες αλλαγές αισθάνθηκαν ότι συνέβησαν στη συμπεριφορά και στον τρόπο της σκέψης τους, μέσα από αναφορές όπως:

- > Γράψε μερικά πράγματα που έμαθες σ' αυτή την ομάδα.
- > Γράψε μερικά πράγματα πάνω στα οποία θα ήθελες να εργαστείς.

Διαδικασία

Σε μία γενική συνάντηση οι συμμετέχουσες χωρίστηκαν σε δύο ομάδες παρέμβασης (12 άτομα σε κάθε ομάδα), τις οποίες διηύθυνε η ίδια γυναίκα θεραπεύτρια², με σχετικές σπουδές και μακρόχρονη εμπειρία στη διεύθυνση ομάδων. Ορίστηκαν, επίσης, ο χρόνος και ο τόπος της συνάντησης. Η κάθε ομάδα είχε συνολικά 14 συναντήσεις των 90 λεπτών, που πραγματοποιούνταν μία φορά την εβδομάδα σε χώρο του πανεπιστημίου. Ως κριτήριο επάρκειας συμμετοχής ορίστηκαν οι 10 παρουσίες.

Μετρήσεις – καταγραφές

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με δύο τρόπους: με τη χρήση ερωτηματολογίου και ημιδομημένων συνεντεύξεων.

1. Χορηγήθηκε το «Διαπολιτισμικό Ερωτηματολόγιο Αυτοεκτίμησης για Ενήλικες» δύο φορές, μία πριν και μία μετά την παρέμβαση, και συμπληρώθηκε σε ατομική βάση. Χορηγήθηκε, επί-

σης, στην ομάδα ελέγχου δύο φορές, την ίδια χρονική περίοδο με την ομάδα παρέμβασης. Το «Διαπολιτισμικό Ερωτηματολόγιο Αυτοεκτίμησης για Ενήλικες» (τύπος AD) (Culture-Free Self-esteem Inventory for Adults) του James Battle (1981) έχει αποδειχθεί αποτελεσματικό στη μέτρηση της αυτοεκτίμησης φοιτητών και ενηλίκων και έχει σταθμιστεί στα ελληνικά [Battle (Προσαρμογή: Αργυρακούλη), 2002]. Περιλαμβάνει 40 ερωτήσεις και τις ακόλουθες 4 υποκλίμακες: γενική αυτοεκτίμηση (16 δηλώσεις), κοινωνική αυτοεκτίμηση (8 δηλώσεις), προσωπική αυτοεκτίμηση (8 δηλώσεις) και ερωτήσεις ψεύδους (8 δηλώσεις). Χωρίς την κλίμακα ψεύδους το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 32 ερωτήσεις, που προτίθενται να μετρήσουν τη γενική εικόνα του εαυτού ενός ατόμου, την προσωπική και την κοινωνική. Οι απαντήσεις που δείχνουν υψηλή αυτοεκτίμηση βαθμολογούνται με 1 και εκείνες που δείχνουν χαμηλή με 0. Το μέγιστο πιθανό σύνολο αυτοεκτίμησης είναι 32 και υπάρχει η εξής κατάταξη: *πολύ υψηλή αυτοεκτίμηση* (30 βαθμούς και πάνω), *υψηλή* (27-29 βαθμούς), *μέση* (20-26 βαθμούς), *χαμηλή* (15-19 βαθμούς) και *πολύ χαμηλή* (14 βαθμούς ή λιγότερους). Η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου με τη μέθοδο εξέτασης-επανεξέτασης βρέθηκε ίση με 0.81.

2. Στο πλαίσιο της όλο και μεγαλύτερης ανάπτυξης και αξιοποίησης των ποιοτικών μεθόδων και της επικέντρωσης στο νόημα που δίνει κανείς στα γεγονότα της ζωής του (Σταλίκας, 2004), η παρούσα εργασία χρησιμοποιεί την ποιοτική ανάλυση και επιχειρεί να κατανοήσει τα προσωπικά βιώματα των μελών μέσα από τα λεγόμενά τους. Οι συνεντεύξεις είχαν ως στόχο να διερευνήσουν σε βάθος τις αντιλήψεις των μελών της ομάδας σχετικά με: (α) τις υποκειμενικές εμπειρίες, θετικές και αρνητικές, της συμμετοχής τους σε ένα πρόγραμμα διεκδικητικής συμπεριφοράς, με ερωτήσεις όπως «Τι σου άρεσε περισσότερο στην ομάδα;» και «Τι δε σου άρεσε ή τι σε δυσκόλεψε

2. Οι όροι «θεραπεύτης/τρια», «σύμβουλος», «συντονιστής» χρησιμοποιούνται στο κείμενο εναλλακτικά, για να δηλώσουν τον ειδικό που προσπαθεί να βοηθήσει ένα άλλο άτομο –ή μία ομάδα– να ξεπεράσει κάποια δυσκολία ή να αλλάξει κάποια στοιχεία του εαυτού του, με στόχο μία καλύτερη ποιότητα ζωής.

περισσότερο;», (β) τις αντιλήψεις των μελών της ομάδας για την προσωπική αλλαγή σε σχέση με τον εαυτό τους και σε σχέση με τους άλλους, όπως αλλαγές στον τρόπο που εκφράζουν τα συναισθήματά τους, αρνούνται να εκτελέσουν παράλογες απαιτήσεις των άλλων, αποδέχονται τη θετική και αρνητική κριτική και εκφράζουν τις προσωπικές απόψεις, τα πιστεύω και τις ιδέες τους στους άλλους, ιδιαίτερα όταν αυτές διαφέρουν από εκείνες των άλλων. (γ) τις συγκρούσεις με τον εαυτό τους και με τους άλλους ως αποτέλεσμα των προσωπικών τους αλλαγών και τον τρόπο με τον οποίο αντιμετώπισαν αυτές τις συγκρούσεις, (δ) τη διαμόρφωση των σχέσεων (θετικότερα ή πιο αρνητικά) με τους άλλους ως αποτέλεσμα της προσωπικής αλλαγής.

Λόγω της πολυπλοκότητας των υπό διερεύνηση θεμάτων επιλέχθηκε η ημιδομημένη συνέντευξη, επειδή παρέχει σημαντική ευελιξία στο συνεντευκτή να τροποποιεί τη διαδικασία «καθ' οδόν», όταν και όποτε αυτό κρίνεται αναγκαίο (Παρασκευόπουλος, 1993). Για τους σκοπούς του παρόντος άρθρου επιλέξαμε να εστιάσουμε την ανάλυση στα δεδομένα εκείνα που σχετίζονται με τις αντιλήψεις των μελών σχετικά με τις εσωτερικές και εξωτερικές συγκρούσεις που βίωσαν, ως αποτέλεσμα των αλλαγών στη συμπεριφορά τους, και στη διαμόρφωση των σχέσεων. Οι ερωτήσεις που ανταποκρίνονται σε αυτή τη θεματική περιοχή της έρευνας ήταν οι ακόλουθες:

1. Οι αλλαγές στη συμπεριφορά σου που βίωσες τη χρονιά αυτή σου δημιούργησαν κάποιες συγκρούσεις με τον εαυτό σου;

2. Μήπως δημιουργήθηκαν συγκρούσεις και με άλλα πρόσωπα; Αν ναι, τα πρόσωπα αυτά είναι τα πιο κοντινά σου (π.χ. οικογένεια), οι φίλοι σου ή τα πιο μακρινά πρόσωπα;

3. Πώς αντιμετώπισες αυτές τις συγκρούσεις; Πώς αντιμετώπισαν οι άλλοι την αλλαγή στη συμπεριφορά σου;

4. Χάλασαν ή βελτιώθηκαν κάποιες σχέσεις εξαιτίας αυτής της αλλαγής στον εαυτό σου;

Η κάθε συνέντευξη είχε κατά μέσο όρο διάρκεια μίας περίπου ώρας και πραγματοποιήθηκε

σε χώρο του πανεπιστημίου, ενώ προσπάθειες καταβλήθηκαν να περιοριστούν οι εξωτερικές ενόχλησεις και οι ενδεχόμενες επιδράσεις από την παρουσία τρίτων. Όλες οι συνεντεύξεις μαγνητοφωνήθηκαν, με την άδεια των συμμετεχόντων, και απομαγνητοφωνήθηκαν κατά λέξη για την πλήρη και ακριβή καταγραφή των απαντήσεων.

Η ανάλυση των δεδομένων των συνεντεύξεων ολοκληρώθηκε σε τρία στάδια (Borg & Gall, 1989). Στο πρώτο στάδιο όλες οι συνεντεύξεις μελετήθηκαν προσεκτικά από τον πρώτο ερευνητή της παρούσας εργασίας, διαβάστηκαν και ξαναδιαβάστηκαν πολλές φορές, και έγινε η πρώτη καταγραφή σημειώσεων. Στο δεύτερο στάδιο οι απαντήσεις που φαίνονταν να συγκλίνουν αποτέλεσαν τις κύριες θεματικές περιοχές που περιέχονταν στις συνεντεύξεις (first-level open codes). Κάθε θεματική απάντηση ταξινομήθηκε σε κατηγορίες, και έτσι δημιουργήθηκε ένα ταξινομητικό σύστημα κατηγοριοποίησης των δηλουμένων. Στο τρίτο στάδιο ο δεύτερος ερευνητής της παρούσας έρευνας επέλεξε τυχαία ένα ποσοστό (20% περίπου) των συνεντεύξεων και τις ανέλυσε και ο ίδιος, ώστε να διαπιστωθεί η αξιοπιστία του συστήματος (Borg & Gall, 1989). Επιπλέον, σε αυτό το στάδιο υπολογίστηκε ο βαθμός συμφωνίας ανάμεσα στους δύο βαθμολογητές, για να διαπιστωθεί η αξιοπιστία του συστήματος κατηγοριοποίησης (intercoder reliability). Ο βαθμός συμφωνίας μεταξύ των δύο βαθμολογητών ήταν περίπου 85%, ποσοστό που θεωρείται αρκετά ικανοποιητικό στο χώρο των ποιοτικών-εθνογραφικών μελετών.

Αποτελέσματα

Έλεγχος μεταβολής της αυτοεκτίμησης

Για τον έλεγχο των πιθανών μεταβολών στα επίπεδα της συνολικής αυτοεκτίμησης αλλά και των υποκλιμάκων της (γενικής, κοινωνικής, προσωπικής) της ομάδας παρέμβασης ως αποτέλεσμα της εφαρμογής του προγράμματος χρησιμοποιήθηκε το *t*-test για συσχετιζόμενα δείγματα,

Πίνακας 1

Συγκριτικά αποτελέσματα των μεταβολών της αυτοεκτίμησης και των υποκλιμάκων της για την πειραματική και την ομάδα ελέγχου

Αυτοεκτίμηση	Πειραματική ομάδα					Ομάδα ελέγχου			
	Προέλεγχος N = 24		Μεταέλεγχος N = 24		t	Προέλεγχος N = 24		Μεταέλεγχος N = 24	
	M.O.	T.A.	M.O.	T.A.		M.O.	T.A.	M.O.	T.A.
Συνολική	20.6	5.2	25.5	3.6	4.68***	21.08	4.69	21.95	5.01
Γενική	11	3.2	14.1	1.6	5.28***	11.45	3.69	12.03	4.21
Προσωπική	3.0	1.6	4.0	0.4	2.66**	3.46	2.73	3.18	1.83
Κοινωνική	6.5	1.6	7.3	0.8	2.14*	5.65	1.82	5.2	2.98

*** $p < 0.001$. ** $p < 0.01$. * $p < 0.05$.

με το οποίο συγκρίθηκαν οι μέσοι όροι πριν και μετά την παρέμβαση (Πίνακας 1).

Ο μέσος όρος της συνολικής αυτοεκτίμησης πριν τη συμμετοχή στο πρόγραμμα παρέμβασης ($M.O. = 20.6$, $T.A. = 5.2$) αυξήθηκε σημαντικά μετά την υλοποίηση του προγράμματος διεκδικητικής συμπεριφοράς ($M.O. = 25.5$, $T.A. = 3.6$), $t_{23} = 4.68$, $p < 0.001$. Ομοίως, ο μέσος όρος της γενικής αυτοεκτίμησης ($M.O. = 11.0$, $T.A. = 3.2$) τροποποιήθηκε ($M.O. = 14.1$, $T.A. = 1.6$), και η μεταβολή αυτή ήταν στατιστικά σημαντική ($t_{23} = 5.28$, $p < 0.001$). Στατιστικά σημαντική ήταν και η μεταβολή της προσωπικής αυτοεκτίμησης, από $M.O. = 3.0$ ($T.A. = 1.6$) αυξήθηκε σε $M.O. = 4.0$ ($T.A. = 0.4$), $t_{23} = 2.66$, $p < 0.01$. Τέλος, όσον αφορά τη μεταβολή του μέσου όρου της κοινωνικής αυτοεκτίμησης πριν ($M.O. = 6.5$, $T.A. = 1.6$) και μετά την παρέμβαση ($M.O. = 7.3$, $T.A. = 0.8$), η διαφορά που παρατηρήθηκε ήταν η μικρότερη, αλλά επίσης στατιστικά σημαντική ($t_{23} = 2.14$, $p < 0.05$).

Ως προς την ομάδα ελέγχου, το t -test για συσχετιζόμενα δείγματα που χρησιμοποιήθηκε δεν έδειξε στατιστικές σημαντικές διαφορές. Συγκεκριμένα, όπως φαίνεται και από τον Πίνακα 1, στην πρώτη εξέταση οι μέσοι όροι της συνολικής αυτοεκτίμησης ($M.O. = 21.08$, $T.A. = 4.69$), της γενικής ($M.O. = 11.45$, $T.A. = 3.69$), της προσωπικής ($M.O. = 3.46$, $T.A. = 2.73$) και της κοινωνι-

κής ($M.O. = 5.65$, $T.A. = 1.82$) δε διέφεραν σημαντικά ($p > 0.05$) από τους μέσους όρους της δεύτερης εξέτασης (συνολική: $M.O. = 21.95$, $T.A. = 5.01$, γενική: $M.O. = 12.03$, $T.A. = 4.21$, προσωπική: $M.O. = 3.18$, $T.A. = 1.83$, κοινωνική: $M.O. = 5.2$, $T.A. = 2.98$). Καμία από τις παραπάνω μετρήσεις δεν παρουσίασε στατιστική σημαντικότητα.

Συγκρούσεις ως αποτέλεσμα αλλαγής της συμπεριφοράς

Η άσκηση των ατόμων στη διεκδικητική συμπεριφορά είχε ως στόχο την αύξηση του επιπέδου αυτογνωσίας και αυτοεκτίμησης και την αλλαγή της συμπεριφοράς. Η αλλαγή της συμπεριφοράς ενός ατόμου είναι μια περίπλοκη διαδικασία, και βεβαίως δε συμβαίνει από τη μία στιγμή στην άλλη. Περιλαμβάνει την υιοθέτηση νέων, αποτελεσματικότερων μορφών συμπεριφοράς στη θέση των αναποτελεσματικών παλαιών και βασίζεται σε επιλογές που ικανοποιούν προσωπικά το άτομο, όπως και στην προσεκτική αξιολόγηση των κερδών και του τιμήματος που η κάθε νέα επιλογή συνεπάγεται (Enns, 1992). Ωστόσο η διαδικασία της αλλαγής είναι μια ψυχολογικά επώδυνη διαδικασία, καθώς το άτομο προσπαθεί, υπό το φως των νέων δεδομένων, να κατανοήσει

τον εαυτό του και να εφαρμόσει τις νέες στάσεις απέναντι στον εαυτό του και στους άλλους:

«Υπήρχε δυσκολία στην αρχή να πάρεις την απόφαση ότι, ναι, είσαι έτσι, είναι αυτά τα στοιχεία του χαρακτήρα σου, κάποια αρνητικά, και πρέπει εσύ να τα αλλάξεις». [Συν. 9]

«Υπήρχαν κάποια πράγματα που δε μου άρεζαν στον εαυτό μου και προσπαθούσα να τα αλλάξω, με δυσκόλεψε ότι έπρεπε να τα αλλάξω, ότι... να πάρω αυτή την απόφαση, ότι, ναι, δεν είναι σωστό αυτό που κάνεις, πρέπει να το δεις από αυτή την οπτική». [Συν. 10]

Η ανάλυση των ποιοτικών δεδομένων έδειξε ότι η αλλαγή της συμπεριφοράς μπορεί να οδηγήσει στη σύγκρουση του ατόμου με τον εαυτό του και με τους άλλους. Η σύγκρουση με τον εαυτό φαίνεται πως είναι μόνο προσωρινή, με τους άλλους είτε προσωρινή είτε και μόνιμη.

Συγκρούσεις με τον εαυτό

Αρκετές από τις συμμετέχουσες (25%) διαπίστωσαν κάποια σύγκρουση με τον εαυτό τους στη διαδικασία αλλαγής της συμπεριφοράς τους, όπως χαρακτηριστικά φαίνεται από το παρακάτω απόσπασμα:

«Με τον εαυτό μου υπήρξε σύγκρουση, ναι, γιατί εγώ ήξερα μέχρι τώρα να λύνω τα προβλήματα μου φωνάζοντας και επιτιθόντας³ στον άλλον, συζητούσα παράλληλα, αλλά με ένταση, με φωνές, είχα συνηθίσει έτσι να βρίσκω το δικίο μου, και ξαφνικά έπρεπε να αλλάξω τον εαυτό μου, ώστε να βρω άλλον τρόπο να λύνω το δικίο μου. Αυτό ήταν το μεγαλύτερό μου... δηλαδή στη φάση που εκνευριζόμουν κι έλεγα... έβγαине ένα διαβολάκι από δω κι έλεγε "Ελένη, φώναξε τώρα, γιατί αλλιώς δε θα βρεις το δικίο σου", κι έβγαине και το αγγελάκι από δω κι έλεγε "μάθε να τα λύνεις αλλιώς τα προβλήματά σου"». [Συν. 8]

Η σημαντικότερη αιτία της σύγκρουσης που οι συμμετέχουσες διατύπωσαν ήταν ότι έπρεπε να περιορίσουν εγκατεστημένες μέσα τους μορφές συμπεριφοράς, όπως ήταν η επιθετικότητα,

η υποχωρητικότητα, η μεμψιμοιρία, και ότι έπρεπε να συνηθίσουν έναν «νέο εαυτό», που μετασχηματίζεται και αλλάζει. Στις περισσότερες περιπτώσεις τα άτομα ομολογούν ότι είχαν συνηθίσει τον εαυτό τους να συμπεριφέρεται διαφορετικά και ότι έπρεπε συνειδητά να αλλάξουν ή να κάνουν διαφορετικές επιλογές από αυτές που η συνήθεια τους υπαγόρευε. Στα παρακάτω αποσπάσματα φαίνονται οι λόγοι των εσωτερικών συγκρούσεων:

«Με τον εαυτό μου δημιουργήθηκαν κάποιες συγκρούσεις γιατί τον είχα μάθει αλλιώς, είχε μάθει να υποχωρεί, να τα δέχεται όλα, να μη μιλάει, γενικά να είναι ένα άτομο υποχωρητικό και δεκτικό και να αισθάνεται άσχημα που το κάνει, πλέον με τον εαυτό μου ξεπεράστηκαν αυτές οι συγκρούσεις, γιατί άρχισε να αλλάζει ο εαυτός μου, να γίνεται διεκδικητικός και με τους σωστούς τρόπους και στις σωστές συνθήκες, εκεί που πρέπει». [Συν. 9]

Κάποιες από τις συμμετέχουσες βίωναν κάποια γνωστική σύγκρουση και ασυμφωνία μέσα τους σχετικά με το κόστος της κάθε επιλογής και τον αντίκτυπο που θα είχαν οι επιλογές τους στους άλλους. Πολύ σημαντικό στοιχείο φαίνεται να είναι ο εσωτερικός μονόλογος κάποιων μελών, που προσπαθούσαν να ξεπεράσουν τη σύγκρουση ενισχύοντας και ενδυναμώνοντας τις επιλογές τους. Φαίνεται ωστόσο ότι η ανάγκη για εσωτερική συνέπεια ήταν ο σημαντικότερος παράγοντας για τις τελικές επιλογές τους, όπως χαρακτηριστικά δείχνουν τα παρακάτω αποσπάσματα:

«Υπήρχαν στιγμές που σκεφτόμουν, τώρα, αν πω αυτό που νιώθω, μπορεί να δυσκολέψω τα πράγματα, μπορεί ο άλλος να μην το υπολογίσει, δηλαδή το σκεφτόμουν, αν και τελικά αυτό έκανα, έλεγα αυτό που σκεφτόμουν, ότι δηλαδή από τη στιγμή που τώρα βρίσκομαι εγώ στην κατάσταση που είμαι εγώ, ας πούμε δυσσαρεστημένη, καλύτερα είναι να πω ότι αυτό με ενοχλεί, ότι δε γίνεται να το κρατάω μέσα μου, γιατί χειροτερεύουν τα πράγματα, οπότε, έστω κι αν δυσσαρεστη-

3. Τα αποσπάσματα των συνεντεύξεων έχουν μεταφερθεί αυτούσια, χωρίς καμία εκφραστική-γλωσσική παρέμβαση.

θεί ο άλλος, καλύτερα είναι τουλάχιστον εγώ να ξεκαθαρίσω τη θέση μου» [Συν. 14]

«Ναι, είχα κάποια σύγκρουση με τον εαυτό μου, γιατί έλεγα τώρα πρέπει να πεις εσύ "όχι", τώρα πρέπει να κάνεις κάτι, του το 'λεγα (του εαυτού μου) και προσπαθούσα να τον ενδυναμώσω, έλεγα τώρα πρέπει να πεις "όχι", τώρα πρέπει να αντιδράσεις, και τις περισσότερες φορές το 'κανα». [Συν. 12]

Η σύγκρουση φαινόταν μεγαλύτερη όταν ένα μέλος συναντούσε άρνηση ή ειρωνεία από τους άλλους, που δυσκόλευε ή τροχοπεδούσε τη διαδικασία της αλλαγής:

«Ναι, είχα συγκρούσεις με τον εαυτό μου, ειδικά όταν οι άλλοι αντιδρούσαν, και έλεγα θα συγκρατηθώ, δε θα γυρίσω στα παλιά, δε θα ξαναγκρινιάσω, αισθανόμουν έναν εσωτερικό πόλεμο, θα εκφραστώ τώρα με θυμό... αλλά... κάτι πάλευε μέσα μου... ειδικά όταν οι άλλοι δεν καταλάβαιναν την προσπάθεια και το έπαιρναν ως ειρωνεία, μου ερχόταν να γυρίσω στα παλιά και προς το χειρότερο...». [Συν. 20]

Περισσότερες όμως ήταν εκείνες από τις συμμετέχουσες που δε βίωσαν κάποια σύγκρουση με τον εαυτό τους κατά τη διαδικασία της αλλαγής (40%). Οι λόγοι που επικαλούνται και στοιχειοθετούν την άποψή τους ήταν ότι: (α) ήταν συνειδητή η επιλογή τους, υπήρχε δηλαδή σαφής δέσμευση μέσα τους να αλλάξουν και, ως συνέπεια, είχαν σαφή εικόνα πώς να συμπεριφέρονται στον καθένα, (β) οι αλλαγές έγιναν σταδιακά, ώστε να ενσωματωθούν στην εικόνα του εαυτού τους ήπια και όχι απότομα, (γ) βίωσαν κάποια ικανοποίηση από την αλλαγή του εαυτού τους ή διαπίστωναν ότι οι σχέσεις με τους άλλους διαμορφώνονταν θετικότερα, πράγμα που τους έδινε ικανοποίηση να συνεχίσουν. Με τα λόγια των ίδιων των συμμετεχουσών, οι λόγοι για την έλλειψη σύγκρουσης με τον εαυτό φαίνονται στα παρακάτω αποσπάσματα:

«Όχι, δε νιώθω ότι βίωσα κάποια σύγκρουση, γιατί το 'κανα συνειδητά, ήταν δική μου επιλογή, εγώ ήθελα να αλλάξω». [Συν. 16]

«Δεν είχα σύγκρουση με τον εαυτό μου, έλεγα, ναι, θα κάνω αυτό, πρέπει να έχω αυτή τη συμπε-

ριφορά απέναντι σ' αυτό το άτομο, αυτή τη συμπεριφορά απέναντι σ' εκείνο». [Συν. 13]

«Με τον εαυτό μου είπα σιγά σιγά να προσπαθήσω να κάνω αυτό που θέλω, πήρα απόφαση ότι πρέπει να γίνω έτσι, γιατί έτσι πρέπει να είμαστε όλοι οι άνθρωποι, άρχισα σιγά σιγά με τα μικρά βήματα αυτά που έβλεπα, τις συμπεριφορές μου τις μικρές, να λέω ότι η Μαρίνα πρέπει να γίνει έτσι, να πείθω τον εαυτό μου... κάπως έτσι». [Συν. 9]

«Δεν ένιωθα να συγκρούομαι με τις παλιές μου συνήθειες, ένιωθα πολύ καλύτερα, ένιωθα δηλαδή, όταν έγινε αυτό και συζητήθηκαν κάποια πράγματα, ένιωθα πολύ καλύτερα με τον εαυτό μου». [Συν. 19]

Συγκρούσεις με τους άλλους

Κάθε αλλαγή στη συμπεριφορά ενός ατόμου συνεπάγεται μεταβολή των καθιερωμένων σχέσεων του με τους άλλους, ιδιαίτερα αν αυτή η αλλαγή «ξεβολεύει», ανατρέπει δηλαδή και αναπροσαρμόζει σχέσεις ισχύος του ενός πάνω στον άλλο. Στην πλειονότητά τους (60%) οι συμμετέχουσες ομολογούν ότι συγκρούστηκαν με τους άλλους, καθώς η συμπεριφορά τους από υποχωρητική έγινε περισσότερο διεκδικητική («ίσως κάποιες φορές που θέλησα να πω "όχι" απορήσανε με μένα, έδειξαν έκπληξη») ή από υποχωρητική έγινε επιθετική («τα μαζεύεις, τα μαζεύεις, εντάξει, δε γίνεται, κάποια στιγμή ξεσπάς»). Η βασικότερη αιτία των συγκρούσεων όμως προέκυπτε από τις διαφορετικές προσδοκίες των άλλων σχετικά με στάσεις και τρόπους συμπεριφοράς που προκαλούσαν δυσπιστία στην αρχή και έκπληξη, αλλά η επιμονή στη νέα συμπεριφορά φαίνεται τελικά πως έπειθε τους άλλους για τη σταθερότητα και τη μονιμότητα αυτής της αλλαγής:

«Τώρα, με τους άλλους σίγουρα μου δημιούργησε κάποιες συγκρούσεις, γιατί κάποια άτομα μου είπαν, έλα, μωρέ, εντάξει τώρα σε ξέρουμε τόσο καιρό, δε θα το κάνεις... Είναι αυτό το πράγμα, ότι είχα δημιουργήσει την εντύπωση στους άλλους, αλλά από τη στιγμή που άρχισα να λέω και "όχι" και να επιμένω σ' αυτό που θέλω, είδαν κι οι άλλοι κι άρχισαν να σκέφτονται, ναι, ίσως δεν

έπρεπε να στο ζητήσω αυτό, ίσως δεν ήταν η κατάλληλη στιγμή, κι άρχισαν κι άλλοι να αναρωτιούνται γι' αυτό που ζήτησα, σε κάποιες περιπτώσεις, που μου άρεσε να το βλέπω στους άλλους να λένε στον εαυτό τους, έπρεπε να το ζητήσω αυτό ή έπρεπε να κάνω αυτό, ή μήπως ήταν υπερβολικό...». [Συν. 9]

«Ναι, με φίλους υπήρξαν συγκρούσεις, γιατί έγινα πιο διεκδικητική, όταν σε κάποια πράγματα άρχισα να λέω όχι, δεν το θεωρώ σωστό για να το κάνω, δε θέλω να το κάνω, είδα ότι δυσανεκτήθηκαν αρκετά, και μάλιστα είδα και απομάκρυνση τον τελευταίο καιρό». [Συν. 19]

Σε κάποιες από τις συμμετέχουσες (35%) η αλλαγή της συμπεριφοράς τους φαίνεται πως έγινε πιο ανώδυνη, χωρίς να σημειωθούν συγκρούσεις με τους άλλους. Οι λόγοι αυτής της ήπιας μεταβατικής περιόδου οφείλονται: (α) στη σταδιακή και όχι απότομη αλλαγή της συμπεριφοράς, (β) στην ήπια, «ευγενική» διεκδικητική συμπεριφορά, ειδικά αν η προηγούμενη συμπεριφορά ήταν επιθετική, και (γ) στην απομάκρυνση ή στη διακοπή των σχέσεων με τους ανθρώπους με τους οποίους δημιουργήθηκαν κάποιες προστριβές:

«Δε με έφερνε σε σύγκρουση η αλλαγή της συμπεριφοράς μου, γιατί δεν το 'κανα απότομα, δεν το διεκδικούσα απότομα, απλά σιγά σιγά, με έμμεσο τρόπο ή πιο ήπια, θα το έλεγα, κι έτσι δε φάνηκε πάρα πολύ στο να διεκδικώ απότομα, κι έτσι το δέχτηκαν, ίσως μπορεί στην αρχή να είπαν τον λόγο, γιατί έτσι; Γιατί θέλεις να κάνεις αυτό; Αλλά το δέχτηκαν, δεν υπήρξαν συγκρούσεις». [Συν. 5]

«Όχι, δεν υπήρξαν συγκρούσεις, απεναντίας, με βοήθησε αυτό, δηλαδή, όταν είχα κάποιο πρόβλημα, θυμάμαι, πήγα και το είπα και με καλό τρόπο και όχι επιθετικά, γιατί μερικές φορές ήμουν επιθετική, το είπα με διεκδικητικό τρόπο και βοήθησε περισσότερο και να με καταλάβει και να βρούμε μια λύση». [Συν. 11]

«... Δεν πήγαινα σπίτι τους πολύ, κάναμε παρέα, αλλά όχι όπως ήμαστε πιο πριν, θέλω να τους μιλάω, αλλά όχι να 'μαστε το κολλητό που ήμαστε, γιατί κατάλαβα ότι υπήρχε εκμετάλλευση, όταν με χρειάζονταν η Γιώτα ήταν καλή, μετά βρήκαν κά-

ποιες άλλες, χώρισαν με εκείνες και στη Γιώτα δεν έδιναν σημασία». [Συν. 17]

Αντιμετώπιση των συγκρούσεων

Η σύγκρουση ανατρέπει την υπάρχουσα ισορροπία, αυτήν που το άτομο είχε δημιουργήσει μέσα του και με το περιβάλλον του, ανεξάρτητα με το κατά πόσο η ισορροπία αυτή του έδινε την αίσθηση της ικανοποίησης και της προσωπικής αξίας. Και επειδή, βεβαίως, κανείς δεν μπορεί να ανεχθεί τη σύγκρουση, την αντιμετωπίζει, συνήθως με τρόπους που προσιδιάζουν στην προσωπικότητά του και ταυτόχρονα του δίνουν την αίσθηση της προσωπικής ισορροπίας και ικανοποίησης. Τα μέλη της ομάδας που ομολόγησαν ότι έγιναν αλλαγές στη συμπεριφορά τους αντιμετώπισαν τις συγκρούσεις με τον εαυτό τους και με τους άλλους με διάφορους τρόπους:

(α) Γνωστικά, μέσα από τον προσωπικό μονόλογο:

«Απλά προσπαθούσα να τον ενθαρρύνω τον εαυτό μου σ' εκείνη την κατάσταση και μιλούσα και με τον εαυτό μου και γενικά ερχόμουν σε κάποια θέση, κι εντάξει, μετά... από τη στιγμή που θα αρχίσεις να μιλάς, μετά έρχεται εύκολα, είναι το θέμα να πάρεις την απόφαση να πεις την πρώτη κουβέντα...». [Συν. 12]

(β) Με επιμονή και απόλυτο τρόπο, μετά από δύσκολη φάση προσαρμογής:

«Ήμουν απόλυτη σ' αυτά που έλεγα, γιατί καταπιεζόμουν μέχρι πριν, και μόλις λέω θα το κάνω αυτό κι αυτό, βρήκα αντίσταση, αλλά επέμενα και το κατάφερα στο τέλος. Επιμονή και απολυτότητα». [Συν. 6]

(γ) Με προσωπική ικανοποίηση και ανακούφιση:

«Τις ευχαριστήθηκαν τις συγκρούσεις, δηλαδή μου άρεσε έτσι που έγινε, ξαλάφρωσα – δεν το περίμεναν οι άλλοι, ίσως παραξενεύτηκαν, έμειναν με ανοιχτό το στόμα, δεν μπορούσαν να μιλήσουν, δεν μπορούσαν να αντιδράσουν. Έκπληξη. Ίσως νόμιζαν ότι θα είμαι πάντα έτσι, ένα κοριτσάκι ήσυχο, δε μιλάει πολύ, την κάνουμε ό,τι θέλουμε...». [Συν. 7]

(δ) Με διάλογο και επικοινωνία:

«Αυτό που έκανα ήταν να πω ότι έχω ανάγκη

να πω αυτό που θέλω, το τόνιζα αρκετές φορές, το έλεγα στον άλλον, γιατί δεν ήθελα μέσα από τα λόγια μου να είναι επικριτικά ή να πω κάτι και να χαλάσουν οι σχέσεις. Προσπάθησα να πω ότι θέλω να κάνω στη ζωή μου αυτό που θέλω, για να αισθάνομαι εγώ καλά... το κατάφερα μέσα από την επικοινωνία και το λόγο...». [Συν. 10]

(ε) Με ενσυναίσθηση

«Καταλαβαίνουμε καλύτερα ο ένας τον άλλον, αρχίζουμε να μην τα παρεξηγούμε πολύ τα πράγματα, να λέμε, ίσως ναι, θα πρέπει να σ' ακούω, να δίνουμε περιθώρια, όπου κάποια στιγμή που θα ξεσπάσει ο άλλος – θα ανεχθείς δηλαδή το ξέσπασμα κάποιου λέγοντας τι; Ότι, εντάξει, είναι ένα συναίσθημα που πρέπει να βγει». [Συν. 3]

«Δε σου φταίει σε τίποτα ο άλλος, κάνε υπομονή». [Συν. 5]

«Να δω λίγο κι αυτούς, να έρθω λίγο στη θέση τους, να τους κάνω τα χατίρια». [Συν. 18]

(στ) Με την αποτίμηση των προσωπικών κερδών από τη διεκδικητική συμπεριφορά:

«Ο άλλος δεν μπορεί να σε κάνει ό,τι θέλει και να είσαι εσύ πάντα το κορόιδο και το θύμα, οπότε πρέπει κάποια στιγμή να ξυπνήσεις και να διεκδικήσεις κάποια πράγματα, κι έτσι νιώθεις και καλύτερα...». [Συν. 17]

Διαμόρφωση των διαπροσωπικών σχέσεων ως αποτέλεσμα αλλαγής της συμπεριφοράς

Στην ερώτηση «Χάλασαν ή βελτιώθηκαν κάποιες σχέσεις εξαιτίας αυτής της αλλαγής στον εαυτό σου;» τα περισσότερα μέλη (55%) απάντησαν ότι βελτιώθηκαν, 10% ότι χάλασαν, ενώ 20% απάντησαν ότι κάποιες βελτιώθηκαν και κάποιες χάλασαν. Ένα μικρό ποσοστό (10%) προσδιόρισε ότι βελτιώθηκαν οι σχέσεις με συγκεκριμένα μόνο άτομα, όπως με τους στενούς φίλους ή τους γονείς τους.

Σημαντικό, πάντως, είναι ότι στη μεγάλη τους πλειονότητα οι συμμετέχουσες διαπίστωσαν βελτίωση των διαπροσωπικών τους σχέσεων με τους άλλους. Οι αιτιακές αποδόσεις αυτής της βελτίωσης, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των μελών, ήταν η μεγαλύτερη αυτογνωσία αλλά και η κατανόηση των άλλων, η ειλικρίνεια στις διαπροσωπικές σχέ-

σεις και η θετικότερη αποδοχή της νέας συμπεριφοράς από τους άλλους, που λειτούργησε αυτοενισχυτικά για τα μέλη:

«Φυσικά και βελτιώθηκαν, δε χάλασε καμία, ίσα ίσα, αισθάνομαι πολύ καλύτερα με τον εαυτό μου ή ότι γνωρίζομαι συνεχώς και μαθαίνω και εμπειρίες από τα άλλα τα παιδιά και μου άρεσε πάρα πολύ να ακούω, το βρήκα πάρα πολύ ενδιαφέρον όλο αυτό. Βελτιώθηκαν... όπως ήμαστε... απλά ίσως λίγο μπορεί να έχει αλλάξει η συμπεριφορά στο να μπορούμε να μιλήσουμε καλύτερα, να υπάρχει καλύτερη επικοινωνία, πολύ πιο ήρεμη, με ηρέμηση, με χαλάρωση και έμαθα πολλά». [Συν. 5]

«Και εγώ αισθάνομαι καλύτερα και πιο άνετα και πιο... τα συναισθήματά μου είναι πιο ειλικρινή τώρα, αλλά... και γενικότερα η σχέση βελτιώθηκε, γιατί ξέραμε και οι δύο ότι αυτό ενοχλεί και τώρα επιβεβαιώθηκε. Στην αρχή η προσαρμοστική φάση ήταν δύσκολη, αλλά τώρα, ναι, είναι πιο ειλικρινής». [Συν. 6]

«Βελτιώθηκαν, πιστεύω. Αυτό που είπα και πριν, σε βλέπουν οι άλλοι με καλύτερο μάτι, δηλαδή από το να αρχίζεις να φωνάζεις με το παραμικρό και να οδύρεσαι είναι καλύτερο να το πεις με ευγενικό τρόπο...». [Συν. 11]

«Βελτιώθηκαν από τη στιγμή που δεν απαντάω επιθετικά αλλά διεκδικητικά, γίνομαι και πιο αρεστή στους άλλους, πιστεύω ότι σίγουρα βελτιώθηκαν, δε γίνομαι αντιπαθητική, που μπορεί να γινόμουν πριν, βελτιώθηκα, υπάρχει πολύς διάλογος τώρα». [Συν. 20]

Λιγότερα ήταν τα μέλη που παραδέχτηκαν ότι χειροτέρεψαν ή διακόπηκαν οι σχέσεις με κάποιους ανθρώπους, πράγμα που όμως τους έδωσε μεγάλη ικανοποίηση, γιατί, όπως ομολογούν, «έπρεπε να είχαν χαλάσει από καιρό».

«Έχω χαλάσει σχέσεις με ανθρώπους που με έκαναν να αισθάνομαι πίεση, άσχημα, και τις χάλασα, απομακρύνθηκα δηλαδή και νιώθω μια ηρεμία. Έχουν χαλάσει, αλλά δεν έχω πρόβλημα μ' αυτό, είμαι πολύ ευχαριστημένη, έπρεπε να τις είχα χαλάσει από καιρό...». [Συν. 7]

«Κάποιες χάλασαν, όταν έγινα εγώ πιο διεκδικητική, γιατί κατάλαβα ότι ο άλλος δεν μπορεί να σε κάνει ό,τι θέλει και να είσαι εσύ πάντα το κορόιδο και το θύμα, οπότε πρέπει κάποια στιγμή να ξυ-

πνήσεις και να διεκδικήσεις κάποια πράγματα, να πεις ότι εσύ ποιος νομίζεις ότι είσαι, θα παίξεις μαζί μου, θα με εκμεταλλεύεσαι;». [Συν. 17]

Κάποιες από τις συμμετέχουσες ανέφεραν στις συνεντεύξεις τους ότι κάποιες σχέσεις τους χάλασαν και κάποιες βελτιώθηκαν, διευκρινίζοντας αμέσως ότι αυτές που ήταν να κρατήσουν έγιναν καλύτερες, ενώ διακόπηκαν σχέσεις που δεν ήταν ουσιαστικές:

«Πιστεύω οι σχέσεις που από πριν ήταν να κρατήσουν και έμελλαν να κρατήσουν νομίζω ότι ενδυναμώθηκαν, μου έμειναν σχέσεις οι οποίες είναι πολύ καλύτερες πλέον». [Συν. 9]

«Βελτιώθηκαν με αυτούς που τελικά είχαν σημασία και αξία να βρίσκονται στη ζωή μου και να έχουμε τις επαφές, ναι, βελτιώθηκαν». [Συν. 14]

«Κάποιες προσωρινά, κάποιες μόνιμα. Αλλά αυτές που χάλασαν, δηλαδή προσωρινά, πιστεύω ότι είναι οι πιο δυνατές». [Συν. 19]

«Νομίζω σε κάποια άτομα χάλασαν, όχι απλά χάλασαν, διακόπηκαν. Ήταν σε κάποια άτομα τα οποία δύσκολα λέω "όχι", τα οποία μπαίνουν πολύ στη ζωή μου και δεν το θέλω, δεν μπορώ να μπερδεύονται οι άλλοι στη ζωή μου, ένωθα να με πιέζουν κάποια άτομα φιλικά πιο πολύ και, επειδή σε κάποια θέματα είπα ότι δεν μπορώ να μιλήσω τώρα γι' αυτό, παρατήρησα ότι απομακρύνθηκαν κι ενοχλήθηκαν πάρα πολύ από αυτή τη συμπεριφορά, αλλά τελικά δεν ήταν άτομα τα οποία ήταν δικά μου». [Συν. 10]

Συζήτηση

Τα αποτελέσματα της παρούσας εργασίας υποστηρίζουν απόλυτα την άποψη, που έχει επιβεβαιωθεί από την έρευνα, ότι η άσκηση στη διεκδικητική συμπεριφορά αυξάνει τα επίπεδα αυτοεκτίμησης των ατόμων που εκπαιδεύονται σε αυτήν (Brown & Carmichael, 1992. Lin et al., 2004. Μοργκεϊντ & συν., 2004. Montgomery, 1993. Morgan & Leung, 1980. Temple & Robson, 1991), και περισσότερο των γυναικών. Πράγματι, σύμφωνα με την έρευνα, οι γυναίκες δείχνουν χαμηλότερα επίπεδα διεκδικητικής συμπεριφοράς σε σχέση με τους άνδρες, ενώ η

άσκηση στη διεκδικητική συμπεριφορά έχει καλύτερα αποτελέσματα για τις γυναίκες (Stewart & Lewis, 1986).

Με την απόκτηση νέων, αποτελεσματικότερων τρόπων διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης τα μέλη μαθαίνουν να εκφράζουν τα συναισθήματά τους, να μειώνουν τους φόβους και το κοινωνικό άγχος και να τροποποιούν πεποιθήσεις και στάσεις, ώστε έτσι να υπερνικούν «αδυναμίες στις διαπροσωπικές λειτουργίες» (Moore, 1994, σ. 403). Η υποκείμενη υπόθεση στη διεκδικητική συμπεριφορά είναι ότι, όταν τα άτομα εκπαιδεύονται για τα δικαιώματά τους στις διαπροσωπικές σχέσεις και ξεπερνούν τα εσωτερικά εμπόδια προς την αλλαγή, μπορούν να καταπολεμήσουν την αρνητική κοινωνικοποίηση και να ικανοποιήσουν τις ανάγκες τους με άμεσο τρόπο (Enns, 1992).

Στην παρούσα έρευνα η σημαντική αύξηση όχι μόνο της συνολικής αυτοεκτίμησης αλλά και των υποκλιμάκων της, όπως της γενικής, της κοινωνικής και της προσωπικής αυτοεκτίμησης, επιβεβαιώνει την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης ως προς την αίσθηση της προσωπικής αξίας και της αυτοεκτίμησης των μελών. Μία πιθανή αιτία αύξησης της αυτοεκτίμησης είναι ότι η άσκηση στη διεκδικητική συμπεριφορά συνήθως συντελεί στη δυνατότητα ελεύθερων και αβίαστων επιλογών και στην καθαρότερη ταυτότητα του εγώ. Επιπλέον, τα μέλη έμαθαν, μέσα σε ένα κλίμα ασφάλειας και αποδοχής, να εκφράζουν τις απόψεις τους και τα συναισθήματά τους σε ένα ευρύ φάσμα ζητημάτων (όπως να αντιμετωπίζουν την αρνητική κριτική, να εκφράζουν τη δυσανεμία τους, να αρνούνται παράλογες απαιτήσεις, να διατυπώνουν σωστά τα αιτήματά τους) και να μοιράζονται τις εμπειρίες τους μεταξύ τους. Πολύ σημαντικό είναι το γεγονός ότι τα μέλη κατέκτησαν αυτό που ο Yalom (1995) ονομάζει «παγκοσμιότητα» (*universality*), γρήγορα δηλαδή συνειδητοποίησαν ότι δεν είναι τα μόνα που αντιμετωπίζουν τέτοιας φύσης προβλήματα, αλλά και ότι άλλα μέλη μοιράζονται τις ίδιες ανησυχίες και τους ίδιους προβληματισμούς. Αυτό τους βοήθησε να ολοκληρώσουν μέσα τους την έννοια του εγώ και να αυξήσουν την αυτοεκτίμησή τους. Τα

μέλη της πειραματικής ομάδας ευκολότερα πλέον απέφευγαν προβληματικές καταστάσεις, επικοινωνούσαν αποτελεσματικότερα μεταξύ τους, ξεπερνώντας έτσι συναισθήματα κατωτερότητας και βελτιώνοντας την αυτοεκτίμησή τους. Τέλος, η ανατροφοδότηση και η ενθάρρυνση των μελών από το συντονιστή της ομάδας μετά την εξάσκησή τους στις διάφορες δεξιότητες τα βοήθησαν να κατανοήσουν τον εαυτό τους και τους άλλους, και αυτό συνετέλεσε στην αύξηση της αυτοεκτίμησης.

Από την άλλη πλευρά, η ποιοτική ανάλυση των αποτελεσμάτων οδήγησε σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα σε ό,τι αφορά τις συνέπειες της αλλαγής της συμπεριφοράς για το ίδιο το άτομο και για τους άλλους. Σχεδόν τα μισά από τα μέλη παραδέχτηκαν ότι αισθάνθηκαν κάποιες εσωτερικές συγκρούσεις με τον εαυτό τους κατά τη διαδικασία της αλλαγής, καθώς παγιωμένες μορφές συμπεριφοράς έπρεπε να τροποποιηθούν, ενώ και η εικόνα του εαυτού βρισκόταν σε μια διαδικασία εξέλιξης (Anderson, 2001. Enns, 1992.). Το συμπέρασμα αυτό φαίνεται να συμφωνεί με τις βασικές απόψεις του Rogers, ο οποίος παραδέχεται ότι κάποια κατάσταση σύγκρουσης του ατόμου είναι πιθανή όταν βιώνει κάποια ασυνέπεια ανάμεσα στην εικόνα του εαυτού του, όπως την αντιλαμβάνεται ο ίδιος, και στις πραγματικές εμπειρίες του. Η φάση της ασυμφωνίας είναι μια κατάσταση έντασης και εσωτερικής σύγχυσης (Rogers, 1961), ενώ η ισορροπία επέρχεται όταν το άτομο καταφέρει να συμβολίσει τις νέες του εμπειρίες στην έννοια του εαυτού. Είναι φανερό ότι όλες αυτές οι μεταβολές, έστω και προσωρινά, μεταβάλλουν το status quo του εσωτερικού κόσμου του ατόμου, του τρόπου με τον οποίο έχει μάθει να χειρίζεται δύσκολες ή προβληματικές καταστάσεις και του τρόπου με τον οποίο «θεωρεί» τον εαυτό του σε σχέση με τους άλλους, προκαλώντας μια ανισορροπία ή μια γνωστική ασυμφωνία. Ωστόσο, επειδή τα αποτελέσματα της διεκδικητικής συμπεριφοράς ήταν αυτοενισχυτικά, τα μέλη παγίωσαν συμπεριφορές που τους έδιναν την αίσθηση ότι ήταν κυρίαρχα του εαυτού τους και των επιλογών τους.

Εξίσου αξιοσημείωτο, βέβαια, είναι και το γεγονός ότι τα μισά επίσης από τα μέλη της ομάδας δε διαπίστωσαν κάποια σύγκρουση με τον εαυτό τους κατά τη διαδικασία της αλλαγής. Αναφορικά με τις αιτίες αυτής της ομαλής μεταβατικής περιόδου, οι περισσότεροι αναφέρουν πως η επιλογή να αλλάξουν ήταν συνειδητή ή ότι δεν υπήρξαν θεαματικά διαφορετικές αλλά ήπιες και σταδιακές μεταβολές, ώστε δεν αισθάνθηκαν να συγκρούονται με τις παλιές τους συνήθειες. Προχωρώντας κανείς βαθύτερα στο συμπέρασμα αυτό, διαπιστώνει ότι, όταν κάποιος έχει συνειδητοποιήσει μέσα του τις αλλαγές που θέλει να κάνει στον εαυτό του και είναι βέβαιος για αυτές, τότε οι συγκρούσεις είναι πολύ λιγότερες (Lin et al., 2004). Είναι σημαντικό να σημειωθεί εδώ ότι η χρονική διάρκεια της παρέμβασης ήταν τετράμηνη, αρκετά μακρόχρονη δηλαδή ώστε να επιτευχθούν μικρές και όχι δραστικές και απότομες διαφοροποιήσεις από τη μία συνάντηση στην άλλη.

Πιο καθαρή φαίνεται πως είναι η εικόνα των συγκρούσεων των μελών με τους άλλους. Η μεγάλη πλειονότητα διαπίστωσε κάποιες, μικρότερης ή μεγαλύτερης έντασης, συγκρούσεις με τους άλλους. Αυτό φαίνεται εναργέστερα στις περιπτώσεις που τα μέλη είχαν πριν την παρέμβαση παθητική/υποχωρητική συμπεριφορά απέναντι στους άλλους. Στην περίπτωση αυτή είναι πιθανό πως διαταράσσεται η ισορροπία των σχέσεων που είχαν διαμορφώσει με τα σημαντικά –ή λιγότερο σημαντικά– πρόσωπα του περιβάλλοντός τους, τα οποία αισθάνθηκαν ότι απώλεσαν κεκτημένα δικαιώματα. Η επιμονή όμως και η σταθερότητα των μελών στις νέες μορφές συμπεριφοράς και η αυτοπεποίθησή για τις επιλογές τους ήταν οι τρόποι να ξεπεραστούν οι συγκρούσεις. Όσες από τις συμμετέχουσες δε διαπίστωσαν συγκρούσεις με τους άλλους απέδωσαν αυτό το γεγονός στην ηπιότητα της συμπεριφοράς τους, στην ευγένεια με την οποία έμαθαν να διεκδικούν ή στην εθελούσια απομάκρυνσή τους από άτομα που τους προκαλούσαν διεπικοινωνιακά προβλήματα. Συνολικά η γνωστική επεξεργασία των νέων σχημάτων συμπεριφοράς, η επιμονή στην αλλαγή λόγω αυτοενίσχυσης, η καθαριστική λύση κάποιων

προβληματικών σχέσεων, η ενσυναίσθηση και ο διάλογος αποτέλεσαν τους βασικότερους τρόπους με τους οποίους τα μέλη αντιμετώπισαν τις συγκρούσεις που βίωσαν είτε με τον εαυτό τους είτε με τους άλλους.

Ένα αξιοσημείωτο εύρημα της παρούσας μελέτης είναι ότι στις περισσότερες περιπτώσεις, σύμφωνα με τις αντιλήψεις των μελών της ομάδας, οι σχέσεις με τους άλλους βελτιώθηκαν, έστω και μετά από μερικούς κλυδωνισμούς. Οι συμμετέχουσες αποδίδουν τη βελτίωση των σχέσεων στην αυτογνωσία τους, στην καλύτερη κατανόηση των άλλων, στην ειλικρίνεια και στη μεγαλύτερη αυτοεκτίμησή τους. Πάντως, όσες σχέσεις χειροτέρεψαν μετά την υιοθέτηση διεκδικητικών αντιδράσεων θεωρήθηκαν από τα μέλη προβληματικές και δεν τους προκάλεσαν ιδιαίτερα προβλήματα –σε κάποιες περιπτώσεις μάλιστα έφεραν ανακούφιση–, γιατί «έπρεπε να είχαν χαλάσει από καιρό».

Εν κατακλείδι, μπορεί κανείς να συμπεράνει ότι η άσκηση στη διεκδικητική συμπεριφορά μέσα σε ένα κλίμα ασφάλειας και συναισθηματικής αποδοχής, παρά τις όποιες συγκρούσεις προσωρινά ή μόνιμα προκαλεί, αυξάνει την αυτοεκτίμηση, εξοπλίζει το άτομο με νέες δυνατότητες διαπροσωπικών επιλογών που είναι ικανοποιητικές για το ίδιο, αλλά, πιο σημαντικό από όλα, επικεντρώνεται στην ανάπτυξη νέων στάσεων απέναντι στον εαυτό, οδηγώντας το άτομο στην αυτοανάπτυξη και στην αυτοεξέλιξη.

Βιβλιογραφία

- Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (2001). *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships* (8th ed.). Atascadero, C.A.: Impact Publishers.
- Anderson, H. (2001). Postmodern collaborative and person-centered therapies: what would Carl Rogers say? *Journal of Family Therapy*, 23, 339-360.
- Aspy, D., Aspy, C., Russel, G., & Wedel, M. (2000). Carkhuff's human technology: A verification and extension of Kelly's (1997) suggestion to integrate the humanistic and technical components of counselling. *Journal of Counselling and Development*, 78, 29-37.
- Battle, J. (1981). *Culture-Free Self Esteem Inventory for Children and Adults*. Seattle: Special Child Publications.
- Battle, J. (Προσαρμογή: Ε. Αργυρακούλη) (2002). Διαπολιτισμικό Ερωτηματολόγιο Αυτοεκτίμησης για Ενήλικες (Culture-Free Self-Esteem Inventory for Adults). Στο Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα, & Π. Ρούσση (Επιμ. Έκδ.), *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα* (σ. 244-245). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Bond, M. (1988). Assertiveness training: when and why non-assertive? Part 2. *Nursing Times*, 84, 69-72.
- Borg, W. R., & Gall, M. D. (1989). *Educational Research*. New York: Longman.
- Bott, D. (2002). Comment-Carl Rogers and postmodernism: continuing the conversation. *Journal of Family Therapy*, 24, 326-329.
- Brown, G., & Carmichael, K. (1992). Assertiveness training for clients with a psychiatric illness: a pilot study. *British Journal of Occupational Therapy*, 55, 137-140.
- Cabe, M. C., & Timmins, F. (2003). Teaching assertiveness to undergraduate nursing students. *Nurse Education in Practice*, 3, 30-42.
- Capuzzi, D., & Gross, D. R. (2001). *Introduction to the counselling profession* (3rd ed.). Needham Heights, MA.: Allyn & Bacon.
- Efthimiou, K., & Kalantzi-Azizi, A. (2003, Σεπτέμβριος). *Cognitive Behavioural group therapy in assertive behavior through the development of social skills: Results of interventions in groups of students*. XXXIIIth European Congress of EABCT, Prague, Czech Republic.
- Enns, C. Z. (1992). Self-esteem groups: A synthesis of consciousness raising and assertiveness training. *Journal of Counseling and Development*, 71, 7-13.
- Geeler, M. I., Wildman, H., Kelly, J., & Laughlin, C. (1980). Teaching assertive and commendatory social skills to an interpersonally-deficient retarded adolescent. *Journal of Child Psychology*, 9, 17-21.

- Gijbels, N. (1993). Interpersonal skills training in nurse education: Some theoretical and curricular considerations. *Journal of Advanced Nursing*, 32, 1533-1541.
- Gladding, S. T. (2000). *Counseling: A comprehensive profession*. Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- Hsiao, W. (1992). From junior college students' sequence culture to talk about counselling. *Students' Counseling News Report*, 20, 22-35.
- Huey, W. C. (1998). Reducing adolescent aggression through group assertion training. *School Counselor*, 30, 193-203.
- Kim, Y. (2003). The effects of assertiveness training on enhancing the social skills of adolescents with visual impairments. *Journal of Visual Impairments and Blindness*, 97, 285-297.
- Kirschenbaum, H. (2004). Carl Rogers' life and work: An assessment of the 100th anniversary of his birth. *Journal of Counseling and Development*, 82, 116-124.
- Kirschenbaum, H., & Henderson, V. L. (Eds.) (1989). *Carl Rogers: Dialogues, Conversations with Martin Buber, Paul Tillich, B. F. Skinner, Gregory Bateson, Michael Polanyi, Rollo May, and others*. Boston: Houghton Mifflin.
- Landazabal, M. G. (2001). Assessment of a cooperative-creative program of assertive behavior and self-concept. *Spanish Journal of Psychology*, 83, 731-744.
- Lemanek, K., Williamson, D., Gresham, F., & Jensen, B. (1986). Social skills training with hearing impaired children and adolescents. *Behavior Modification*, 10, 55-71.
- Lin, Y. R., Shiah, I. S., Chang, Y., Lai, T., Wang, K., & Chou, K. (2004). Evaluation of an assertiveness training program on nursing and medical students' assertiveness, self-esteem, and interpersonal communication satisfaction. *Nurse Education Today*, 24, 656-665.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ. (2004). Ο ρόλος των θετικών συναισθημάτων στη Συμβουλευτική Ψυχολογία. *Ψυχολογία*, 11, 497-511.
- Μαυροειδή, Α., Ευθυμίου, Κ., Παυλάτου, Α., Τασίου, Α., & Καλαντζή-Αζίζι, Α. (2004). Δεκέμβριος). Ποιότητα ζωής και αυτοεκτίμηση μετά από την παρακολούθηση μιας ομαδικής γνωσιακής-συμπεριφοριστικής παρέμβασης για την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων και της διεκδικητικής συμπεριφοράς. 1ο Διεθνές Συνέδριο της Ψυχολογικής Εταιρείας Βορείου Ελλάδος «Ποιότητα Ζωής και Ψυχολογία». Θεσσαλονίκη.
- McNeilly, R. A., & Yorke, C. (1990). Social skills training and the role of a cognitive component in developing school assertion in adolescents. *Canadian Journal of Counseling*, 25, 217-229.
- Montgomery, E. R. (1993). An assertiveness training intervention for pregnant and parenting teen mothers to promote adaptive behaviours. *Dissertation Abstracts International*, 53(12-B), 6565.
- Moore, H. B. (1994). Person-centered approaches. In Douglas T. Prout & H. Thompson Prout (Eds.), *Counseling and psychotherapy with children and adolescents – Theory and practice for school and clinic settings* (2nd ed.). Vermont: CPPC.
- Morgan, B., & Leung, P. (1980). Effects of assertion training on acceptance of disability by physically disabled university students. *Journal of Counseling Psychology*, 27, 209-212.
- Norcross, J. C. (2004). Psychotherapy integration: Theoretical research and clinical development. *Ψυχολογία*, 11, 445-461.
- Nugent, F. A. (2000). *Introduction to the professional of counseling* (3rd ed.). Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Παρασκευόπουλος, Ι. Ν. (1993). *Μεθοδολογία επιστημονικής έρευνας* (Τόμος 2). Αθήνα.
- Pulsford, D. (1993). Reducing the threat: An experimental exercise to introduce role-play to student nurses. *Nurse Education Today*, 13, 145-148.
- Raudsepp, E. (2003). Are you properly assertive? *Supervision*, 64, 18-20.
- Rogers, C. R. (1942). *Counseling and Psychotherapy*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change.

- Journal of Consulting Psychology*, 21, 95-103.
- Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston, Mass.: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. R. (1980). *A way of being*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Rotheram, M. J., & Armstrong, M. (1980). Assertiveness training with high school students. *Adolescence*, 15, 267-276.
- Ryback, D. (2001). Mutual effect therapy and the emergence of transformational empathy. *Journal of Humanistic Psychology*, 41, 75-94.
- Schroll, E. F. (1997). *The effects of assertiveness training on the social behaviour of seriously disturbed adolescents in a residential treatment program*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of San Francisco, San Francisco.
- Shaft, R. S. (2000). Comparison, theory and integration. In R. S. Shaft (Ed.), *Theories of psychotherapy and counseling: Concepts and cases* (2nd ed., pp. 599-645). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Σταλίκας, Α. (2004). Ψυχοπαθολογίες και ψυχοθεραπείες στη μετανεωτεριστική εποχή: Αναζητώντας το υγιές. *Ψυχολογία*, 11, IX-XIII.
- Σταλίκας, Α., & Χαμοδράκα, Μ. (2004). *Η ενσυναίσθηση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Stewart, Ch. G., & Lewis, W. A. (1986). Effects of assertiveness training on the self-esteem of black high school students. *Journal of Counseling and Development*, 64, 638-641.
- Temple, S., & Robson, P. (1991). The effect of assertiveness training on self-esteem. *British Journal of Occupational Therapy*, 54, 329-332.
- Turner, G., Burciaga, C., Sussman, S., Klein-Selski, E., Craig, S., Dent, C., Mason, H., Stacy, A., Burton, D., & Flay, B. R. (1993). Which lesson components mediate refusal assertion skill improvement in school-based adolescent tobacco use prevention? *International Journal of the Addictions*, 28, 749-763.
- Weston, C., & Went, F. (1999). Speaking up for yourself: Description and evaluation of an assertiveness training group for people with learning disabilities. *British Journal of Disabilities*, 27, 110-115.
- Wood, P., & Mallinckrodt, B. (1990). Culturally sensitive assertiveness training for ethnic minority clients. *Professional Psychology Research and Practice*, 21, 5-11.
- Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy*. New York: Basic Books.
- Χαρίτου-Φατούρου, Μ. (2004). Σύγχρονες τάσεις της γνωστικής-συμπεριφοριστικής ψυχοθεραπείας στη μετανεωτεριστική εποχή. *Ψυχολογία*, 11, 488-496.

A person-centered assertiveness training intervention in women's groups: A quantitative and qualitative analysis

EFFI ARGYRAKOULI & MARIA ZAFIROPOULOU

University of Thessaly, Greece

ABSTRACT

The present study presents an assertiveness group training program with a person-centered orientation and investigates its efficacy on the self-esteem of the 24 participants. In addition, all participants took part in a semi-structured interview, on an individual basis, to explore their views on the consequences of the changes in their behavior due to improved assertiveness. Our program proved to be effective since a significant improvement in self-esteem was noticed after intervention. Some conflicts with the self and mostly with others are reported due to their more assertive behavior. According to participants' perceptions, however, in most cases their relationships with others proved finally to be more effective, despite some initial problems.

Key words: Assertiveness, Self-esteem, Conflicts, Person-centered Intervention.

Address: Maria Zafiropoulou, Laboratory of Developmental Psychology and Psychopathology, Department of Pre-school Education, University of Thessaly, Argonafton & Filellinon, 382 21 Volos, Greece. Tel. & Fax: 0030-210-8075978, E-mail: mzafiro@uth.gr