



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ
ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Ιωάννα Α. Τσιαπαρίκου

Επιβλέπων Καθηγητής

Καθηγητής Θεόδωρος Κατσανέβας

ΠΕΙΡΑΙΑΣ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2014



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΔΙΕΘΝΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

**ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΙ ΚΑΙ ΘΕΣΜΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ
ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΤΗΝ
ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ**

ΔΙΔΑΚΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΤΡΙΒΗ

Ιωάννα Α. Τσιαπαρίκου

ΕΠΤΑΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Θεόδωρος Κατσανέβας (Επιβλέπων), Καθηγητής

Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Παντελής Παντελίδης, Καθηγητής

Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Σταματίνα Χατζηδήμα, Καθηγήτρια

Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Ευάγγελος Σαμπράκος, Καθηγητής

Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Νικόλαος Φράγκος, Καθηγητής

Τμήμα Στατιστικής, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Λεωνίδας Χυτήρης, Καθηγητής

Τμήμα Οργάνωσης & Διοίκησης Επιχειρήσεων, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

Νικόλαος Μιγελακάκης, Επικ. Καθηγητής

Τμήμα Οικονομικής Επιστήμης, Πανεπιστήμιο Πειραιώς

ΠΕΙΡΑΙΑΣ

ΜΑΡΤΙΟΣ 2014

*Σε αυτούς που έφυγαν...
και σ' εκείνους που ήρθαν.
Στον αέναο κύκλο της ζωής.*

*Στους στόχους που εκπληρώθηκαν
και στους νέους που γεννώνται.
Στον αέναο κύκλο της δημιουργίας.*

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα εργασία, αποσκοπεί στη διερεύνηση των βασικών οικονομικών, θεσμικών και επί μέρους παραγόντων που επηρεάζουν την απασχολησιμότητα, τις επαγγελματικές επιλογές, την εύρεση εργασίας, τη χρονική διάρκεια της ανεργίας και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας, μέσω μιας ολιστικής προσέγγισης και συνδυασμού της οικονομικής της εργασίας με τη σύγχρονη συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Το επίκεντρο της διατριβής είναι η δημιουργία ενός πρωτότυπου μαθηματικού μοντέλου με το οποίο προσδιορίζεται ή ευχέρεια ή δυσχέρεια εύρεσης εργασίας σε επιμέρους περιπτώσεις ατόμων, ανάλογα με τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις και τις προτιμήσεις τους και ειδικές συνιστώσες που τους αφορούν. Ή και αντίστροφα, ο προσδιορισμός της χρονικής διάρκειας σε καθεστώς ανεργίας για διάφορα άτομα, σε σχέση με οικονομικούς και θεσμικούς παράγοντες και τις προσωπικές τους καταστάσεις και ιδιαιτερότητες. Για τον προσδιορισμό και επαλήθευση του πρωτότυπου μοντέλου μας, διενεργήθηκε εμπειρική έρευνα, στην οποία έλαβαν μέρος 304 άτομα διαφόρων ηλικιών, επαγγελματικών κλάδων, μορφωτικού επιπέδου, οικογενειακής κατάστασης και κοινωνικοοικονομικής θέσης. Οι συμμετέχοντες συμπλήρωσαν ειδικό ερωτηματολόγιο, καθώς και το Career Gate Test K.17 Plus. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, με την εισαγωγή ανεξάρτητων μεταβλητών, όπως το φύλο, η ηλικία η αυτοεικόνα, η αποφασιστικότητα, οι προοπτικές των επαγγελμάτων, το επίπεδο σπουδών, οι σχολικές επιδόσεις, το οικογενειακό εισόδημα, το επάγγελμα των γονέων, το μέσο αναζήτησης εργασίας και η οικονομική συγκυρία. Μετά από διαγνωστικούς ελέγχους προβλημάτων αυτοσυσχέτισης, ετεροσκεδαστικότητας και μη κανονικότητας, η έρευνα κατέληξε στα βέλτιστα μοντέλα που καθορίζουν τις εξαρτημένες μεταβλητές, τη χρονική διάρκεια αναζήτησης εργασίας και ανεργίας και τη συχνότητα αλλαγών θέσης εργασίας. Διαμορφώθηκαν πρωτότυπα και έγκυρα εργαλεία για ερευνητικές εφαρμογές σε ζητήματα οικονομικής της εργασίας, επαγγελματικής συμβουλευτικής, ανάπτυξης σταδιοδρομίας και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, με τα οποία προσδιορίζονται οι τάσεις ευχέρειας ή δυσχέρειας εύρεσης και διατήρησης εργασίας σε επαγγέλματα που συνάδουν με την προσωπικότητα επί μέρους ατόμων. Επιπλέον, τα ευρήματα των στατιστικών μας μοντέλων επιβεβαιώνουν το χρυσό κανόνα ανάπτυξης σταδιοδρομίας, καθώς αποδεικνύουν ότι άτομα με ισχυρή θέληση και αποφασιστικότητα, μπορούν να επιλέξουν από ένα ευρύτερο φάσμα επαγγελμάτων που ταιριάζουν με τον τύπο προσωπικότητάς τους, ακόμη και από τα επαγγέλματα των οποίων το μείγμα των άλλων παραγόντων όπως οι προοπτικές επαγγελμάτων, τα ατομικά οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα, είναι αρνητικά και το αντίστροφο.

Λέξεις κλειδιά: Ανάπτυξη σταδιοδρομίας, Εύρεση εργασίας, Απασχολησιμότητα, Ανεργία, Οικονομική της εργασίας, Συμβουλευτική σταδιοδρομίας, Λήψη επαγγελματικής απόφασης, Χρυσός κανόνας ανάπτυξης σταδιοδρομίας

ABSTRACT

The present study aims to investigate the basic economic, institutional and individual factors that affect employability, career choices, job find, the duration of unemployment and career development through a holistic approach and a combination of labor economics with modern career guidance. The focus of the thesis is the creation of an original mathematical model which predict the ability or difficulty of job find in the case of various people with particular interests, inclinations, preferences under the umbrella of certain economic and institutional factors. Or vice versa, the determination of the duration of unemployment for various individuals, in relation to economic and institutional factors and their personal characteristics, their inclinations and preferences, their school performance and decisiveness, their economic and family conditions. In order to identify and verify our prototype model, we conducted empirical research, attended by 304 people of various ages, work environment, educational level, family status and socioeconomic status. Those people completed a specific questionnaire and the career test named Career Gate Test K.17 Plus. The method used was that of multiple linear regression, with the introduction of independent variables such as gender, age, self-image, decisiveness, occupational prospects, level of education, school performance, family income, occupation of parents, means of job search and financial state. After diagnostics problems of autocorrelation, heteroscedasticity and non-normality, our investigation resulted in the best models that define the dependent variables, the duration of job search and unemployment, as well as the frequency of job change. Original and valid tools were developed for research applications in labor economics issues, career counseling, career development and human resources management, specifying the trends of difficulty in finding and maintaining work in occupations, that are consistent with the personality characteristics of particular persons. The findings of our statistical models confirm the golden rule of career development and prove that people with strong will and determination, may choose from a wider range of occupations that match their personality type, even from these professions where the mixture of other factors such as occupational prospects, personal, family and financial data, are negative and vice versa.

Keywords: Career development, Job find, Employability, Unemployment, Labor economics, Career guidance, Career choice, Golden rule of career development

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Για την ολοκλήρωση της διατριβής μου ιδιαίτερη σημασία έχει η ιδιαίτερη συμπαράσταση και καθοδήγηση από την τριμελή επιβλέπουσα επιτροπή που αποτελείται από τους καθηγητές Θεόδωρο Κατσανέβα, Παντελή Παντελίδη και Σταματίνα Χατζηδήμα. Ευχαριστώ και τους τρεις για τις χρήσιμες συμβουλές τους, την πρακτική και κυρίως την ψυχολογική υποστήριξη στο δύσκολο έργο της όλης επίπονης εργασίας, για ένα ιδιαίτερα δύσκολο και πρωτότυπο θέμα όπως αυτό που επιλέχθηκε.

Ευχαριστώ επίσης, τον Πρόεδρο του Τμήματος Οικονομικών Επιστημών του Πανεπιστημίου μας κ. Χρήστο Αγιακλόγλου, για τη διαμόρφωση του κατάλληλου και ισορροπημένου κλίματος συνεργασίας, αποδοχής και παρότρυνσης των διδακτορικών φοιτητών, όπως και για την εκτίμηση της όλης προσπάθειάς μου.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι η συνεισφορά του επιβλέποντος της διατριβής μου καθηγητή Θ. Κατσανέβα που πίστεψε στις δυνατότητές μου, με ενθάρρυνε και με ενίσχυε σε συνεχή βάση με πολύτιμες οδηγίες, ουσιαστικές παρατηρήσεις και κατευθύνσεις. Ο ρόλος του ως μέντορα και συμβούλου, ενέχει ανυπολόγιστη αξία στην πορεία της ζωής μου.

Ευχαριστώ, επίσης, τα εξωτερικά μέλη της εξεταστικής επιτροπής καθηγητή του τμήματος Στατιστικής του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών, κ. Νικόλαο Φράγκο και τον καθηγητή του τμήματος Οργάνωσης & Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Πειραιώς, κ. Λεωνίδα Χυτήρη. Επιπλέον, οφείλω ευχαριστίες στον επικ. καθηγητή κ. Νικόλαο Μιχελακάκη για τις ουσιαστικές του παρατηρήσεις στα μαθηματικά μοντέλα, καθώς και στην επικ.καθηγήτρια κ. Κλαίρη Οικονομίδου για τις χρήσιμες παρατηρήσεις της στην οικονομετρική ανάλυση. Ιδιαίτερες ευχαριστίες, επιθυμώ να απονείμω στον καθηγητή Ευάγγελο Σαμπράκο, για την ηθική και πρακτική στήριξή του, σε όλη τη διάρκεια της εργασίας μου.

Ευχαριστώ θερμά, επίσης, τον ερευνητή κ. Σωκράτη Σκλάβο του Πανεπιστημίου Αθηνών για την ουσιαστική του βοήθεια στην οικονομετρική και στατιστική ανάλυση.

Ακόμα, ευχαριστώ όλα τα μέλη του Δ.Σ. της ΕΛ.Ε.ΣΥΠ, (Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού), Ράνυ Καλούρη, Αρχάγγελο Γαβριήλ, Φωτεινή Κατσαμπούρη, Έλενα Μαστοράκη, Παναγιώτη Σαμοϊλη, τα οποία μου παρείχαν πλούσιο υλικό για τη συγγραφή της παρούσας διατριβής.

Δε θα μπορούσα να ξεχάσω τους συναδέλφους, μου οι οποίοι με στήριξαν ιδιαίτερα, απαλλάσσοντάς με από τρέχουσες εργασίες και παρέχοντάς μου πολύτιμο ελεύθερο χρόνο για τη διατριβή μου. Ιδιαίτερα ευχαριστώ τη φίλη και συνάδελφο Μαρία Κοζαδίνου για τη συνεχή ενθάρρυνσή της και κυρίως για την επιμέλεια των ιστογραμμάτων της εργασίας μου.

Η παρούσα διατριβή δε θα ήταν δυνατόν να ολοκληρωθεί χωρίς τη συνεχή και αδιάλειπτη στήριξη και αγάπη της οικογένειάς μου. Ευχαριστώ, το σύζυγό μου Μιχάλη που κατανόησε και στήριξε το έργο αυτό, αναλαμβάνοντας μεγάλο μέρος της ανατροφής του παιδιού μας και των καθημερινών υποχρεώσεων της οικογένειας. Ακόμα, η παρουσία και βοήθεια της μητέρας μου Μαγδαληνής, είναι ανεκτίμητη και ελπίζω η ολοκλήρωση της διατριβής μου να αποτελεί και για εκείνη αναγνώριση των κόπων της ζωής της. Ευχαριστώ, ακόμη, την αδερφή μου Ελισάβετ, για την ψυχολογική και ουσιαστική στήριξή της. Ο πατέρας μου Θανάσης, δεν είναι μαζί μας πια, αλλά ζει καθημερινά στη σκέψη μας και την καρδιά μας. Επίσης, χωρίς την παρουσία, το γέλιο και τη χαρά που μου πρόσφερε ο γιος μου, Θανάσης, δε θα ήταν δυνατό να ανταπεξέλθω σε ένα τόσο δύσκολο έργο. Ελπίζω να με συγχωρέσει για τον πολύτιμο χρόνο που του στέρησα από το παιχνίδι και την ανατροφή του, αλλά ελπίζω επίσης, η ενασχόλησή μου με την επιστήμη να του προσφέρει θετικό πρότυπο για τη μετέπειτα πορεία της ζωής του.

Η εκπόνηση της παρούσας διατριβής, είναι ένα ζωντανό παράδειγμα των ρόλων ζωής που αναπτύσσονται στο κυρίως μέρος της, καθώς και πραγματική απόδειξη του «χρυσού κανόνα», ότι δηλαδή με την απαιτούμενη θέληση και αποφασιστικότητα, υπομονή, επιμονή και επίπονη εργασία, μπορείς να καταφέρεις και να επιτύχεις σε αυτό που επιθυμείς και ταιριάζει με την προσωπικότητα, τις κλίσεις και τις προτιμήσεις σου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	i
ABSTRACT	ii
ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	iii
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	v
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ	ix
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ.....	xi
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ	xiii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΩΝ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....	xiv
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
1. Επαγγελματική συμβουλευτική: σταυροδρόμι συνάντησης κοινωνικών επιστημών.....	8
2. Θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας	12
Εισαγωγή	12
2.1. Ταξινόμηση των θεωριών	15
2.2. Ψυχολογικές θεωρίες.....	18
2.2.α. Θεωρίες Αναγκών - Η Θεωρία της Anne Roe.....	18
2.2.β. Ψυχοδυναμικές θεωρίες.....	20
2.3. Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων.....	21
2.3.α. Η Τυπολογική Θεωρία του Holland.....	21
2.3.β. Θεωρία εργασιακής προσαρμογής (Theory of Work Adjustment – TWA).....	25
2.4. Εξελικτικές Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης.....	26
2.4.α. Η Θεωρία των Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herma.....	27
2.4.β. Η εξελικτική θεωρία του Tiedeman	29
2.4.γ. Η εξελικτική θεωρία του Super –Η αυτοαντίληψη.....	31
2.4.δ. Η θεωρία της Gottfredson.....	36
2.4.ε. Μια εξελικτική-γενικού πλαισίου προσέγγιση (Η θεωρία των Vondracek, Lerner & Schulenberg).....	37
2.5. Θεωρίες Κοινωνικής Μάθησης – Θεωρία Κοινωνικής Μάθησης του Krumboltz.....	39
2.6. Κοινωνικοοικονομικές θεωρίες.....	41
2.6.α. Θεωρία επίτευξης κοινωνικής θέσης (Status Attainment Theory - SAT).....	41
2.6.β. Η θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Human Capital Theory).....	42
2.6.γ. Φυλή, Φύλο και σταδιοδρομία	43
2.6.δ. Θεωρία δύο διαφορετικών αγορών εργασίας (Dual Labor Market Theory).....	44
2.7. Νεότερες θεωρίες	45

2.7.α. Η Κοινωνικο-γνωστική θεωρία (Social-Cognitive theory)	46
2.7.β. Μοντέλο επεξεργασίας πληροφοριών για την επιλογή σταδιοδρομίας.....	48
(Career Information Processing Model of Career Choice – CIP)	48
2.7.γ. Μοντέλο σταδιοδρομίας βασισμένο στις αξίες	49
2.7.δ. Θεωρία γενικού πλαισίου (Contextualist theory of career).....	53
2.7.ε. Η θεωρία της κατασκευής σταδιοδρομίας (Theory of career construction)	54
2.7.στ. Δυναμικό μοντέλο της εξέλιξης της επαγγελματικής επιλογής	60
2.8. Θεωρίες λήψης αποφάσεων	62
2.8.α. Θεωρίες λήψης αποφάσεων.....	64
2.8.β. Το μοντέλο PIC	65
2.9. Μετανεωτερικές προσεγγίσεις στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας.....	67
2.9.α. Θεωρία των συστημάτων (Systems Theory Framework – STF)	67
2.9.β. Θεωρία της μάθησης για το τυχαίο (Happenstance Learning Theory).....	69
2.9.γ. Η θεωρία του χάους για τη σταδιοδρομία (The Chaos Theory of Careers)	70
Σύνοψη	71
3. Σύγχρονες τάσεις για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας	74
Εισαγωγή	74
3.1. Παγκοσμιοποίηση και επιπτώσεις στην εκπαίδευση και την απασχόληση	75
3.2. Ο ρόλος της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού στην απασχόληση	78
3.3 Ο ρόλος του Συμβούλου	80
4. Παράγοντες που επηρεάζουν τις επιλογές επαγγελματών και σταδιοδρομίας	83
Εισαγωγή	83
4.1. Ενδογενείς παράγοντες επιλογής σταδιοδρομίας.....	83
4.1.α. Γενετικοί παράγοντες.....	84
4.1.β. Προσωπικοί – Ψυχολογικοί παράγοντες	91
4.1.γ. Προσωπικοί – Κοινωνιολογικοί Παράγοντες	99
4.2. Εξωγενείς παράγοντες.....	108
4.2.α. Ο κόσμος της εργασίας	108
4.2.β. Κοινωνιολογικές επιδράσεις.....	112
4.2.γ. Οικονομικές επιδράσεις	116
4.3. Τυχαίοι παράγοντες	130
4.4. Βασικοί παράγοντες επαγγελματικών επιλογών: Προς ένα μοντέλο ευχέρειας ή δυσχέρειας υλοποίησης επαγγελματικής απόφασης.	134

5. Η χρήση των νέων τεχνολογιών στη συμβουλευτική ανάπτυξης σταδιοδρομίας	138
Εισαγωγή	138
5.1. Ιστορική εξέλιξη	139
5.2. Η χρήση των Τεχνολογιών της Πληροφορικής και της Επικοινωνίας (ΤΠΕ) στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας	140
5.3. Δυνατότητες εφαρμογών νέων τεχνολογιών στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας	141
5.4. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα	142
5.5. Ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας	144
5.6. Η χρήση του υπολογιστή ως εργαλείο συμβουλευτικής	146
5.7. Κατηγορίες ηλεκτρονικών εφαρμογών συμβουλευτικής καριέρας	148
5.7.α. Προγράμματα αξιολόγησης (ψυχομετρικά τεστ)	149
5.7.β. Προγράμματα που παρέχουν πληροφορίες σταδιοδρομίας	150
5.7.γ. Προγράμματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας	151
5.8. Επιλογή ηλεκτρονικών προγραμμάτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας.....	152
5.9. Το Career Gate Test K.17 Plus (www.careergatetest.gr).....	154
5.9.α. Περιεχόμενο	157
5.9.β. Μεθοδολογία, αξιοπιστία και εγκυρότητα	158
5.9.γ. Η ταξινόμηση των επαγγελματών σε 17 μεγάλες κατηγορίες	159
5.9.δ. Προδιαγραφές του Τεστ.....	162
5.9.ε. Αξιοπιστία, εγκυρότητα, λογισμικό & στάθμιση του C.G.T. K17	174
6. Ερευνητικό πλαίσιο	180
Εισαγωγή στην έρευνα πεδίου	180
6.1. Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης και ανάλυσης παλινδρόμησης.....	182
6.2. Περιορισμοί της μελέτης – Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες	186
7. Αποτελέσματα Στατιστικής Ανάλυσης	188
7.1. Το ερευνητικό δείγμα.....	188
7.2. Μέθοδος δειγματοληψίας	189
7.3. Το ερωτηματολόγιο - Το Career Gate Test K.17 Plus – Οι προοπτικές των επαγγελματών – Η οικονομική συγκυρία	190
7.3.α. Ερωτηματολόγιο	190
7.3.β. Το Career Gate Test K.17 Plus	191
7.3.γ. Οι προοπτικές των επαγγελματών	192
7.3.δ. Η οικονομική συγκυρία	194
7.4. Η έρευνα πιλότος	195

7.5. Δημογραφικά Στοιχεία	196
7.6. Οικογενειακά – Οικονομικά δεδομένα	198
7.7. Σπουδές – Σχολικές επιδόσεις.....	200
7.8. Επάγγελμα	202
7.9. Αυτοεικόνα – Αποφασιστικότητα	219
7.10. Συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού.....	223
7.11. Παράγοντες επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος	227
7.12. Αποτελέσματα CGT και εξάγωνο του Holland	229
8. Στατιστικά Μοντέλα Πρόβλεψης	235
Εισαγωγή	235
8.1. Πόσοι μήνες χρειάστηκαν έως την ανεύρεση εργασίας.....	237
8.2. Μήνες Ανεργίας.....	242
8.3. Συχνότητα αλλαγής εργασίας	247
9. Γενικές διαπιστώσεις - Συμπεράσματα.....	252
9.1. Γενικά.....	252
9.2. Στατιστικά Μοντέλα Πρόβλεψης	263
10. Για μια σύγχρονη αντίληψη ανάπτυξης σταδιοδρομίας	271
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	279
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ - I.....	318

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΣΧΗΜΑΤΩΝ

Σχήμα 2.1. Το εξάγωνο του Holland.....	23
Σχήμα 2.2. Γραφική επεξήγηση της θεωρίας εργασιακής προσαρμογής.....	26
Σχήμα 2.3. Τα στάδια επαγγελματικής ανάπτυξης στη θεωρία των Tiedeman και Ο' Hara.....	30
Σχήμα 2.4. Το ουράνιο τόξο της σταδιοδρομίας του Super.....	35
Σχήμα 2.5. Γραφική απεικόνιση της θεωρίας συστημάτων.....	69
Σχήμα 4.1. Ατομική καμπύλη προσφοράς εργασίας.....	118
Σχήμα 4.2. Μετατόπιση προσφοράς εργασίας.....	119
Σχήμα 4.3. Καμπύλη ζήτησης εργασίας.....	121
Σχήμα 4.4.αβ. Πιθανές μετατοπίσεις της καμπύλης ζήτησης εργασίας λόγω πτώσης των τιμών κεφαλαίου.....	123
Σχήμα 4.5. Προσδιορισμός της αμοιβής εργασίας σε συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού.....	127
Σχήμα 5.1. Δείγμα ερωτηματολογίου του τεστ όπως εμφανίζεται στην οθόνη του υπολογιστή.....	156
Σχήμα 5.2. Αποτέλεσμα μέτρησης του βαθμού ειλικρίνειας ενός τυχαίου χρήστη του CGT K.17 Plus.....	163
Σχήμα 5.3. Διασπορά της προσωπικότητας, όπως κατανέμεται στους έξι τύπους του Holland.....	164
Σχήμα 5.4. Βαθμός αυτοεικόνας και βαθμός αποφασιστικότητας.....	167
Σχήμα 5.5. Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται στις δεκαεπτά ομάδες επαγγελματιών K.17.....	168
Σχήμα 5.6. Αλγοριθμικά δεδομένα του Career Gate Test K.17 Plus.....	175
Σχήμα 7.1. Το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν στην Ελλάδα.....	195
Σχήμα 7.2. Ιστόγραμμα συχνοτήτων ηλικίας συμμετεχόντων.....	197
Σχήμα 7.3. Ποσοστιαία διάρθρωση του δείγματος ανά επαγγελματική ομάδα και φύλο.....	204
Σχήμα 7.4. Εξάρτηση βαθμού ικανοποίησης από το επίπεδο σπουδών.....	208
Σχήμα 7.5. Χρόνος ενσωμάτωσης στην εργασία.....	210
Σχήμα 7.6. Συνολικός χρόνος ανεργίας.....	213
Σχήμα 7.7. Συχνότητα αλλαγής εργασίας.....	214

Σχήμα 7.8. Επίδραση οικογενειακού εισοδήματος στο χρόνο ανεργίας.....	217
Σχήμα 7.9. Επίδραση αυτοεικόνας στο χρόνο ανεργίας.....	220
Σχήμα 7.10. Επίδραση αποφασιστικότητας στο χρόνο ανεργίας.....	222
Σχήμα 7.11. Συμβουλευτική και ηλικία.....	224
Σχήμα 7.12. Εξάγωνο Holland.....	232
Σχήμα 7.13. Συσχετίσεις μεταξύ τύπων προσωπικότητας κατά Holland.....	233
Σχήμα 8.1. Διάγραμμα καταλοίπων ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή (εκτίμηση) και ιστόγραμμα καταλοίπων.....	241
Σχήμα 8.2. Διάγραμμα καταλοίπων ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή (εκτίμηση) και ιστόγραμμα καταλοίπων.....	246
Σχήμα 8.3. Διάγραμμα καταλοίπων ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή (εκτίμηση) και ιστόγραμμα καταλοίπων.....	251

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 5.1. Οι 17 επαγγελματικές ομάδες της ταξινόμησης Κ.17.....	161
Πίνακας 5.2. Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται στις δεκαεπτά ομάδες επαγγεμάτων της ταξινόμησης Κ.17 σε φθίνουσα σειρά.....	169
Πίνακας 5.3. Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται σε 33 κυρίαρχα επαγγέλματα Α.Ε., με επισήμανση του βαθμού ταύτισης, των διεξόδων και των προοπτικών τους στην αγορά εργασίας.....	172
Πίνακας 5.4. Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται σε 20 κυρίαρχα επαγγέλματα Ε.Ε., με επισήμανση του βαθμού ταύτισης, των διεξόδων και των προοπτικών τους στην αγορά εργασίας.....	173
Πίνακας 5.5. Διασπορά προσωπικότητας κατά φύλο στους έξι τύπους του Holland στην Ελλάδα και στην Κύπρο σε ποσοστά %.....	176
Πίνακας 5.6. Διασπορά ενδιαφερόντων Κ.17 κατά φύλο στις 17 επαγγελματικές κατηγορίες της ταξινόμησης Κ.17 στην Ελλάδα και στην Κύπρο σε ποσοστά %....	177
Πίνακας 7.1. Ηλικιακές ομάδες συμμετεχόντων.....	198
Πίνακας 7.2. Ποσοστά επαγγελματικών ομάδων γονέων.....	199
Πίνακας 7.3. Οικογενειακό Εισόδημα.....	200
Πίνακας 7.4. Επίπεδο σπουδών.....	201
Πίνακας 7.5. Σχολικές επιδόσεις κατά την τελευταία σχολική τάξη.....	201
Πίνακας 7.6. Ποσοστιαία διάρθρωση του δείγματος ανά επαγγελματική ομάδα και φύλο.....	203
Πίνακας 7.7. Συνάφεια επαγγέλματος γονέων – τέκνου ανά επαγγελματική ομάδα.....	205
Πίνακας 7.8. Συνάφεια σπουδών με το επιθυμητό και το παρόν επάγγελμα.....	206
Πίνακας 7.9. Βαθμός ικανοποίησης από το παρόν επάγγελμα.....	207
Πίνακας 7.10. Εξάρτηση βαθμού ικανοποίησης από επίπεδο σπουδών.....	207
Πίνακας 7.11. Βαθμός ικανοποίησης των ατόμων που το επάγγελμά τους συνάδει με την προσωπικότητά τους (σύμφωνα με το CGT) και των ατόμων που το επάγγελμά τους δε συνάδει με την προσωπικότητά τους (σύμφωνα με το CGT)....	209
Πίνακας 7.12. Συσχέτιση τρόπου αναζήτησης εργασίας και συνάφεια	

επαγγέλματος γονιών-τέκνου.....	211
Πίνακας 7.13. Οικογενειακό εισόδημα και τρόπος αναζήτησης εργασίας.....	212
Πίνακας 7.14. Επίπεδο εκπαίδευσης και οικογενειακό εισόδημα.....	215
Πίνακας 7.15. Οικογενειακό εισόδημα και σχολικές επιδόσεις.....	216
Πίνακας 7.16. Οικογενειακό εισόδημα ως παράγοντας επιρροής χρόνου ανεργίας.....	217
Πίνακας 7.17. Αυτοεικόνα ως παράγοντας επιρροής χρόνου ανεργίας.....	220
Πίνακας 7.18. Αποφασιστικότητα ως παράγοντας επιρροής χρόνου ανεργίας.....	222
Πίνακας 7.19. Συμβουλευτική και ηλικία.....	224
Πίνακας 7.20. Συμβουλευτική και σχολικές επιδόσεις.....	225
Πίνακας 7.21. Συμβουλευτική και οικογενειακό εισόδημα.....	226
Πίνακας 7.22. Συμβουλευτική και τρόπος αναζήτησης εργασίας.....	226
Πίνακας 7.23. Παράγοντες επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος.....	228
Πίνακας 7.24. Ποσοστιαία κατανομή κατά τύπο προσωπικότητας.....	230
Πίνακας 7.25. Επικρατέστερες επαγγελματικές ομάδες ανά τύπο προσωπικότητας.....	231
Πίνακας 7.26. Συσχετίσεις μεταξύ τύπων προσωπικότητας κατά Holland.....	233
Πίνακας 8.1. Μεταβλητές που αφαιρέθηκαν μετά από παλινδρόμηση με StepWise.....	237
Πίνακας 8.2. ANOVA.....	238
Πίνακας 8.3. Πίνακας συντελεστών και ατομικής σημαντικότητας.....	238
Πίνακας 8.4. Παραδείγματα μοντέλου MAE.....	240
Πίνακας 8.5. Μεταβλητές που αφαιρέθηκαν μετά από παλινδρόμηση με StepWise.....	242
Πίνακας 8.6. ANOVA.....	243
Πίνακας 8.7. Πίνακας συντελεστών και ατομικής σημαντικότητας.....	243
Πίνακας 8.8. Παραδείγματα μοντέλου MA.....	245
Πίνακας 8.9. Μεταβλητές που αφαιρέθηκαν μετά από παλινδρόμηση με StepWise.....	247
Πίνακας 8.10. ANOVA.....	248
Πίνακας 8.11. Πίνακας συντελεστών και ατομικής σημαντικότητας.....	248
Πίνακας 8.12. Παραδείγματα ΣΑΕ.....	249

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ΑΕ	Ανώτερη – Ανώτατη Εκπαίδευση
ΑΕΙ	Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΑΕΠ	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
ΑΜΕΑ	Άτομα με Ειδικές Ανάγκες
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
ΑΣΠΑΙΤΕ	Ανώτατη Σχολή Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕ	Επαγγελματική Εκπαίδευση
ΕΙΕΑΔ	Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού
ΕΚΕΠ	Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΛΕΣΥΠ	Ελληνική Εταιρεία Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού
ΕΟΠΠΕΠ	Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού
ΕΠ	Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
ΕΣΠΑ	Εθνικό Στρατηγικό Πλαίσιο Αναφοράς
ΕΣΥΕ	Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
ΙΕΚ	Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης
ΙΕΠ	Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής
ΚΑΔ	Κωδικοί Αριθμοί Δραστηριότητας
ΚΕΠΕ	Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών
ΜΑ	Μήνες Ανεργίας
ΜΑΕ	Μήνες Αναζήτησης Εργασίας
ΜΜΕ	Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας
ΟΑΕΔ	Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού
ΟΕΕΚ	Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ΠΑΕΠ	Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική
ΠΑΣΥΛΕΣΥΠ	Πανελλήνιος Σύλλογος Λειτουργών Συμβουλευτικής Προσανατολισμού

ΣΑΕ	Συχνότητα Αλλαγής Εργασίας
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΣΤΑΚΟΔ-91	Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας
ΣΤΕΠ-92	Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγελμάτων
ΤΕΙ	Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα
ΤΠΕ	Τεχνολογίες της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΩΝ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

ACA	American Counseling Association – Αμερικάνικη Ένωση Συμβουλευτικής
ACSCI	Association of Computer-Based Systems for Career Information – Ένωση Συστημάτων Πληροφορικής για τη Σταδιοδρομία
CDI	Career Development Inventory (Τεστ Επαγγελματικής Ανάπτυξης)
CGT	Career Gate Test
CIP	Career Information Processing Model of Career Choice – Μοντέλο επεξεργασίας πληροφοριών για την επιλογή σταδιοδρομίας (Peterson, Sampson, & Reardon)
CVIS	Computerized Vocational Information System
ECES	Education and Career Exploration System
ISCO	International Standard Classification of Occupations – Διεθνής Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων-Διεθνές Γραφείο Εργασίας
ISCO-COM-88	International Standard Classification of Occupations – Διεθνής Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων – Ευρωπαϊκή Ένωση.
ISIC	International Standard Industrial Classification - Διεθνής Τυποποιημένη Ταξινόμηση των Οικονομικών Δραστηριοτήτων (Γραφείου Στατιστικής του ΟΗΕ)
ISVD	Information System for Vocational Decisions
LSD	Least Significant Differences

MBCD	Making Better Career Decisions – Λαμβάνοντας καλύτερες αποφάσεις σταδιοδρομίας (Gati)
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la communauté européenne (Statistical classification of economic activities in the European Community) – Στατιστική Ταξινόμηση των Οικονομικών Δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Ένωση
NBCC	National Board for Certified Counselors – Εθνικό Συμβούλιο Πιστοποιημένων Συμβούλων
NCDA	National Career Development Association – Εθνικός Σύνδεσμος Ανάπτυξης Σταδιοδρομίας
OLS	Ordinary Least Squares
PIC	Pre-screening, In-depth exploration and Choice model – Μοντέλο τριών σταδίων – διερευνητικό, εξερεύνησης σε βάθος και λήψης απόφασης (Gati & Asher)
RIASEC	Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional. Οι έξι τύποι προσωπικότητας του Holland – Ρεαλιστικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός, Συμβατικός
SAT	Status Attainment Theory (Blau & Duncan) – Θεωρία Επίτευξης Κοινωνικής Θέσης
SDS	Self-Directed Search – Αυτοκατευθυνόμενη Έρευνα (Holland)
STF	Systems Theory Framework – Θεωρία Συστημάτων (Patton & McMahon)
TWA	Theory of Work Adjustment (Θεωρία Εργασιακής Προσαρμογής)
VPI	Vocational Preference Inventory – Ευρετήριο Επαγγελματικών Προτιμήσεων (Holland)

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Είναι προφανές ότι για να κατανοήσουμε τη διαδικασία ανάπτυξης σταδιοδρομίας πρέπει να εκτιμήσουμε το ρόλο που η εργασία διαδραματίζει στη ζωή των ανθρώπων. Πολλοί άνθρωποι θεωρούν την εργασία ως το πιο σημαντικό στοιχείο της ταυτότητάς τους. Αυτό δεν αποτελεί έκπληξη, δεδομένου ότι η εργασία καθορίζει τα άτομα με τα οποία συνεργαζόμαστε στο μεγαλύτερο μέρος της καθημερινής ζωής, το χρόνο και τη διάρκεια των διακοπών, τους τύπους της συνεχούς εκμάθησης και εκπαίδευσης που χρειαζόμαστε, το είδος της επίβλεψης που θα έχουμε, το βαθμό αυτονομίας που θα βιώνουμε και το στυλ ζωής που θα απολαμβάνουμε. Δεν είναι τυχαίο το ότι μια από τις πρώτες ερωτήσεις που κάνουν οι άνθρωποι όταν συναντούν κάποιον για πρώτη φορά είναι «Τι δουλειά κάνεις;». Συνεπώς, ισχυροποιείται η πεποίθηση ότι το επάγγελμα αποτελεί έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες κοινωνικού στάτους (Super, 1976). Η επιλογή επαγγέλματος καθορίζει τον τρόπο που μας βλέπουν οι άλλοι, αλλά και συχνά την αντίληψη που έχουμε οι ίδιοι για τον εαυτό μας. Ο επαγγελματικός τίτλος τείνει να καθορίζει, ορθά ή λανθασμένα, την ταυτότητα του ατόμου περισσότερο από οποιοδήποτε άλλο χαρακτηριστικό του.

Αναμφισβήτητα, η εργασία ενέχει κεντρικό ρόλο στη ζωή των ανθρώπων σε όλες τις ιστορικές περιόδους και σε όλους τους πολιτισμούς. Σύμφωνα με μελέτες του Hagraz (1999) ανάμεσα σε διαφορετικά έθνη και πολιτισμούς, η εργασία βρέθηκε να ενέχει το δεύτερο σε σημαντικότητα ρόλο μετά την οικογένεια.

Στις Δυτικές κοινωνίες οι πολίτες τείνουν να υπερτιμούν τον «ατομικό έλεγχο» στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας (π.χ. κίνητρο, πειθαρχία, διατήρηση, στοχοθεσία) και υποτιμάται ο ρόλος των οικονομικών-κοινωνιολογικών-περιβαλλοντικών παραγόντων στη διαμόρφωση καριέρας (π.χ. ευκαιρίες που παρουσιάζονται, οικονομία, κοινωνικοοικονομικό επίπεδο). Συνεπώς, εάν κάποιο άτομο θεωρείται ότι έχει «επιτυχή καριέρα», κρίνεται θετικά, ανεξάρτητα εάν γνωρίζουμε το πρόσωπο ή όχι. Η αυθόρμητη υπόθεση είναι ότι το «μη επιτυχημένο επαγγελματικά» άτομο είναι κατώτερο. Η άρνηση των περιβαλλοντικών παραγόντων που επηρεάζουν τη διαμόρφωση σταδιοδρομίας, δεδομένου του κεντρικού ρόλου της εργασίας στη ζωή μας, δημιουργεί προβλήματα, καθώς συνδέουμε την εργασία με την αυτοεκτίμηση (Shanahan & Porfeli, 2002). Είναι προφανές ότι αν η αυτοεκτίμηση εξαρτάται σε βάθος από τη συμβολή στην εργασία, τότε στην περίπτωση που οι συνθήκες εργασίας

δεν είναι καλές θα έχουμε χαμηλή αυτοεκτίμηση, με ότι συνεπάγεται αυτό. Καθένας που έχει βρεθεί στη θέση να απολυθεί από τη δουλειά του, να εργάζεται κάτω από εξαιρετικά δύσκολες και μη ικανοποιητικές συνθήκες, να μην μπορεί να βρει δουλειά, ακόμη και να ζει πλάι σε κάποιον που βιώνει τα παραπάνω, μπορεί να αντιληφθεί τα ιδιαίτερα αρνητικά συναισθήματα που προκαλούνται από αρνητικές καταστάσεις στο χώρο της εργασίας (Niles & Harris-Bowlsby, 2009).

Σύμφωνα με τον Herr (1989), υψηλό επίπεδο αβεβαιότητας και δυσφορίας στην εργασία σχετίζονται άμεσα με υψηλά επίπεδα ψυχολογικού και σωματικού στρες. Επίσης, υψηλά επίπεδα ανεργίας έχουν συσχετιστεί με αυξημένα επίπεδα εθισμού σε ουσίες, διαπροσωπικής βίας, αυτοκτονιών, παραβατικής συμπεριφοράς και ψυχικών παθήσεων (Herr et al., 2004, Kalton, 2001). Είναι βέβαιο ότι οι δυσχέρειες στο χώρο της εργασίας μπορεί να αποβούν δραματικές ή και τραγικές για τη ζωή των ατόμων.

Δεδομένου του κυρίαρχου και καθοριστικού ρόλου που ενέχει η εργασία στη ζωή του σύγχρονου ανθρώπου, όπως και των ραγδαίων αλλαγών στο διεθνές κοινωνικοοικονομικό στερέωμα, γίνεται ιδιαίτερα αντιληπτός ο χρήσιμος ρόλος της συμβουλευτικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας, τόσο σε επίπεδο ατομικό όσο και συνολικά, σε επίπεδο οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής κάθε κράτους ή ομοσπονδίας κρατών.

Οι ραγδαίες αλλαγές σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο συνέβαλαν στην ανάγκη δημιουργίας ενός νέου πλαισίου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, που να ανταποκρίνεται στις νέες μεταβαλλόμενες απαιτήσεις. Οι αλλαγές αυτές τροφοδοτούνται από την αυξανόμενη παγκοσμιοποίηση, μεταβολές στην τεχνολογία και την πληροφορική, όπως και αξιοσημείωτες δημογραφικές μεταβολές. (Homer-Dixon, 2000). Ο βαθμός των αλλαγών αυτών είναι τέτοιου βεληνεκούς που αναγκάζει τα άτομα να προχωρήσουν σε κριτική αναθεώρηση βασικών σταθερών και κατά συνέπεια έχει μεγάλο αντίκτυπο στην ανάπτυξη συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Αυτό το χαοτικό περιβάλλον άλλαξε δραματικά τη φύση της εργασιακής ζωής και πολλοί ερευνητές έχουν καταγράψει τις αλλαγές αυτές (Amundson, Jang, & To, 2004; Feller, 2003; Herr, 1999). Οι αλλαγές αυτές συνοψίζονται στα εξής (Amundson, 2005):

- Μεγαλύτερος ανταγωνισμός και πίεση για αύξηση της παραγωγικότητας.
- Λιγότερο καθορισμένα και προβλέψιμα μονοπάτια σταδιοδρομίας – και κατά τη διάρκεια αναζήτησης εργασίας, αλλά και μέσα στο εργασιακό περιβάλλον.
- Συνεχείς αλλαγές στην αγορά καθοδηγούμενες από συγχωνεύσεις, εξαγορές, συνεργασίες, κλπ.
- Περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης σε διάφορα μέρη του κόσμου.
- Αύξηση των ελαστικών μορφών απασχόλησης.
- Αυξανόμενη εξέταση επιλογών αυτοαπασχόλησης.
- Αυξημένη ποικιλομορφία (γενετική, φυλετική) στα εργασιακά περιβάλλοντα.
- Έμφαση στις τεχνολογικές δεξιότητες.
- Αυξανόμενη ανάγκη για ειδικευμένο προσωπικό.
- Αυξανόμενη πολυπλοκότητα μεταξύ εργασίας και ζωής.
- Αυξανόμενη έμφαση σε ικανότητες επικοινωνίας, συνεργασίας, εργασία μέσα σε ομάδες, διαπροσωπικές σχέσεις κλπ.
- Ανάγκη για δια βίου μάθηση.
- Ανάγκη για συνεχείς καινοτομίες.
- Λιγότερες ευκαιρίες για ανοδική κινητικότητα.
- Μεγαλύτερες διαφορές εισοδήματος μεταξύ εργατών-υπαλλήλων και διευθυντικών στελεχών.

Το συνεχώς μεταβαλλόμενο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον έχει κολοσσιαίο αντίκτυπο στον κόσμο της εργασίας, με ριζικές ανακατατάξεις στις εργασιακές σχέσεις σε διεθνές και εγχώριο επίπεδο, καθώς και με διόγκωση του προβλήματος της ανεργίας. Ειδικότερα, στην Ελλάδα, η ανεργία που βρίσκεται σε δυσθεώρητο ύψος σήμερα, δημιουργεί οξύτατα ψυχολογικά και κοινωνικοοικονομικά προβλήματα, ιδιαίτερα στους νέους. Στο πλαίσιο των συνθηκών αυτών, η επαγγελματική σταδιοδρομία δεν μπορεί πια να έχει μονοσήμαντο χαρακτήρα. Η επαγγελματική ζωή δε θα αρχίζει και δε θα τελειώνει με την ίδια δουλειά για την πλειονότητα των εργαζομένων. Οι περισσότεροι νέοι θα αλλάξουν αρκετές φορές επαγγελματική δραστηριότητα στη διάρκεια της ζωής τους, ασκώντας επαγγέλματα είτε συναφή προς την αρχική τους επαγγελματική δραστηριότητα είτε και τελείως διαφορετικά. Όλα αυτά επιβάλλουν ριζική αναδιάρθρωση του προσανατολισμού τόσο των

εκπαιδευτικών προγραμμάτων και του περιεχομένου των σπουδών, όσο και των επαγγελματικών διεξόδων στις οποίες οδηγούν (Κασσωτάκης, 2003).

Η ρευστότητα στον εκπαιδευτικό χώρο και η εργασιακή αβεβαιότητα που επικρατεί στην επαγγελματική πραγματικότητα δυσκολεύει τη λήψη αποφάσεων σχετικών με την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος. Στο αβέβαιο και μεταβαλλόμενο αυτό περιβάλλον εργασιακών σχέσεων και δυνατοτήτων απασχόλησης ή απώλειας θέσεων εργασίας, η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας (career development) θεωρείται σήμερα διεθνώς, ως ένα σημαντικό εργαλείο θετικής παρέμβασης για την αντιμετώπιση και εξομάλυνση της υφιστάμενης κατάστασης (Παπάς, 2003).

Η ανάγκη για δια βίου παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας θεωρείται ως βασικό προαπαιτούμενο, ώστε κάθε άνθρωπος να εφοδιάζεται με γνώσεις, να αναπτύσσει δεξιότητες και να αποκτά τα εχέγγυα για να λαμβάνει τις αποφάσεις εκείνες που θα του εξασφαλίσουν ασφάλεια και επιτυχία στον εργασιακό στίβο, αλλά και στη ζωή του.

Η ανάγκη, όμως, για ανάπτυξη του κλάδου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας επιβάλλεται και σε κάθε σύγχρονη κοινωνία και κράτος. Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη ενός παραγωγικού μοντέλου, η αύξηση της απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας, η οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη περνούν μέσα από το σχεδιασμό και την ανάπτυξη του κλάδου συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Συνεπώς, τόσο σε μικροοικονομικό όσο και σε μακροοικονομικό επίπεδο, η συνεισφορά του κλάδου συμβουλευτικής και προσανατολισμού είναι θετική για την απόκτηση του καλύτερου δυνατού επιπέδου απασχόλησης.

Έχοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, η παρούσα διατριβή ασχολείται με τους οικονομικούς, θεσμικούς, κοινωνικούς, ατομικούς και άλλους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος και ανάπτυξη σταδιοδρομίας και ειδικότερα τη βαρύτητα που αυτοί έχουν στη λήψη εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής απόφασης. Μελετάται, ακόμη, η σχέση συνάφειας και αλληλεξάρτησης μεταξύ των διαφόρων αυτών παραγόντων και γίνεται προσπάθεια να αξιολογηθούν και να εκτιμηθούν κατάλληλα προς την κατεύθυνση της βέλτιστης απόφασης σχεδιασμού και υλοποίησης σταδιοδρομίας. Ειδικότερα, στο ερευνητικό μέρος της εργασίας, επιχειρείται η κατασκευή ενός μοντέλου πρόβλεψης της τάσης ευχέρειας ή δυσχέρειας επιλογής, ανάληψης και διατήρησης επαγγέλματος, που συνάδει με την προσωπικότητα, τις κλίσεις και τις προτιμήσεις των ατόμων. Η έρευνα αυτή φιλοδοξεί να συμβάλει στην καλύτερη κατανόηση των θεμάτων που σχετίζονται με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας

και τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, καθώς και στη δημιουργία απλών και εύχρηστων εργαλείων συμβουλευτικής παρέμβασης και στην εν γένει βελτίωση των υπηρεσιών συμβουλευτικής και προσανατολισμού.

Η διατριβή χωρίζεται σε δύο μέρη: (α) το θεωρητικό μέρος, που περιλαμβάνει μια εισαγωγή στις έννοιες που θα ερευνηθούν, καθώς και εκτεταμένη βιβλιογραφική επισκόπηση των θεωριών ανάπτυξης σταδιοδρομίας και εκτεταμένη ανάλυση και εμπρίθεια των παραγόντων που επηρεάζουν το σχεδιασμό και την υλοποίηση σταδιοδρομίας και (β) το ερευνητικό μέρος, το οποίο αποτελεί και τον πυρήνα της εργασίας και περιλαμβάνει τους στόχους της έρευνας, τη μεθοδολογία, την παρουσίαση των ευρημάτων και τα συμπεράσματα που εξάγονται.

Το πρώτο κεφάλαιο εισάγει στην έννοια της ανάπτυξης σταδιοδρομίας και στην ανάδειξη του κλάδου της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ως αυτοδύναμο επιστημονικό πεδίο, που στηρίζεται και αλληλεπικαλύπτεται από πληθώρα άλλων επιστημών, από τις οποίες δανείζεται θεωρητικό υπόβαθρο και μεθοδολογικό εξοπλισμό. Ενδεικτική είναι η σχέση της με τις επιστήμες των οικονομικών, της κοινωνιολογίας, της ψυχολογίας, της στατιστικής, των μαθηματικών, της οικονομικής της εργασίας, της παιδαγωγικής, της διαχείρισης ανθρώπινων πόρων, κλπ. Ειδικότερα, η οικονομική διάσταση του ζητήματος, που σε άλλες εποχές αντιμετωπίζονταν με επιφυλακτικότητα, αποτελεί σήμερα κατεξοχήν καθοριστικό παράγοντα ολιστικής θεώρησης του συγκεκριμένου κλάδου.

Το δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζει αναλυτικά τις υφιστάμενες θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας, όπως διαμορφώθηκαν από τους σημαντικότερους ερευνητές του κλάδου. Η ιστορική ανασκόπηση των διαφόρων θεωριών από τις αρχές του προηγούμενου αιώνα μέχρι σήμερα συμβαδίζουν και εκτυλίσσονται παράλληλα με τις σημαντικότερες αλλαγές του οικονομικού, κοινωνικού, εργασιακού και πολιτικού γίνεσθαι διεθνώς. Η εξέλιξη από τις ψυχολογικές θεωρίες και τις θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων στις εξελικτικές θεωρίες, αλλά και στις κονστρουκτιβιστικές και μετανεωτερικές θεωρίες καταδεικνύει αυτές ακριβώς τις αλλαγές της μεταμοντέρνας σημερινής κοινωνίας, όπου η καριέρα είναι μία μη προβλέψιμη, διαχρονική διαδικασία εξέλιξης, η οποία διαμορφώνεται σε αμφίδρομη σχέση με το περιβάλλον.

Το τρίτο κεφάλαιο αναφέρεται στις σύγχρονες τάσεις ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Η παγκοσμιοποίηση, η ραγδαία ανάπτυξη της τεχνολογίας, η απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, η διαρκής μετεξέλιξη του είδους και του περιεχομένου της

εργασίας έχουν ριζικές επιπτώσεις στην εκπαίδευση και την απασχόληση. Τα φαινόμενα αυτά αναλύονται διεξοδικά αναδεικνύοντας τη σημασία του ρόλου της συμβουλευτικής καριέρας για το άτομο, αλλά και για τη συνολική πολιτική μιας χώρας στο εκπαιδευτικό πεδίο και στο πεδίο της απασχόλησης. Επιπλέον, αναλύεται η βαρύτητα του ρόλου των συμβούλων σταδιοδρομίας και των απαιτήσεων που επιβάλλει σε αυτούς η ταχεία δυναμική του σύγχρονου κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος.

Σκοπός του τέταρτου κεφαλαίου είναι η διερεύνηση και η ανάλυση των παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Ο σχεδιασμός και υλοποίηση σταδιοδρομίας προκύπτει μέσω μιας διαδικασίας αλληλεπίδρασης ανάμεσα σε μεταβλητές που σχετίζονται με την προσωπικότητα, με περιβαλλοντικούς παράγοντες και διαστάσεις λήψης αποφάσεων. Παρουσιάζονται οι αλληλεπιδράσεις παραγόντων ατομικών, οικονομικών, θεσμικών, κοινωνιολογικών και άλλων στη λήψη και υλοποίηση των επαγγελματικών αποφάσεων, καθώς και τα ευρήματα διεθνών ερευνητικών εργασιών σχετικά με το ζήτημα αυτό.

Το πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζει τη χρήση των νέων τεχνολογιών στον κλάδο της συμβουλευτικής καριέρας, ως πολύτιμα εργαλεία στη διαδικασία σχεδιασμού σταδιοδρομίας. Ειδικότερα, επικεντρώνεται στην ανάπτυξη των εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν στο ερευνητικό μέρος της παρούσας εργασίας και συγκεκριμένα στην παρουσίαση του Career Gate Test K.17 Plus, αλλά και της έννοιας του ισοζυγίου ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων.

Το έκτο κεφάλαιο εισάγει ουσιαστικά στο ερευνητικό μέρος της εργασίας. Σε αυτό αναφέρονται οι σκοποί και οι υποθέσεις της διατριβής και ορίζεται το ερευνητικό πλαίσιο που ακολουθείται. Αναλύεται η μεθοδολογία της έρευνας που ακολουθήθηκε, όπως και η ανάλυση παλινδρόμησης. Επίσης, εξετάζονται τυχόν περιορισμοί της έρευνας.

Το έβδομο κεφάλαιο περιλαμβάνει αναλυτική περιγραφή του δείγματος, τη μέθοδο και διαδικασία της δειγματοληψίας, την παρουσίαση των εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν, του ερωτηματολογίου, του CGT, των επαγγελματικών προοπτικών και του ΑΕΠ, όπως και την έρευνα-πιλότο. Επίσης, παρουσιάζει τα αποτελέσματα των στατιστικών αναλύσεων.

Το όγδοο κεφάλαιο παρουσιάζει τα στατιστικά μοντέλα πρόβλεψης της τάσης ευχέρειας ή δυσχέρειας υλοποίησης επαγγελματικής απόφασης, επαγγελμάτων που

συνάδουν με την προσωπικότητα, τις κλίσεις και προτιμήσεις των ατόμων. Το κεφάλαιο αυτό αποτελεί την «καρδιά» της παρούσας διατριβής, καθώς παρουσιάζει ένα πρωτότυπο, εύχρηστο και αξιόπιστο εργαλείο-εφαρμογή συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Η εφαρμογή αυτή σε συνέργεια με αξιόπιστα ψυχομετρικά τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού, βάσεις δεδομένων πληροφόρησης και το απαιτούμενο θεωρητικό υπόβαθρο, όπως και τον απαραίτητο ρόλο του συμβούλου σταδιοδρομίας πιστεύουμε ότι θα αποτελέσει σημαντική συμβολή στο πρακτικό μέρος της επιστήμης του σχεδιασμού και ανάπτυξης σταδιοδρομίας, το οποίο υστερεί σε ανάπτυξη συγκριτικά με τη διαμόρφωση της θεωρητικής ανάλυσης του κλάδου.

Τέλος, το ένατο κεφάλαιο αναφέρεται στα συμπεράσματα που συνάγονται από τα αποτελέσματα της επεξεργασίας της έρευνας, ενώ το δέκατο κεφάλαιο καταλήγει σε προτάσεις και στη δυνατότητα αξιοποίησης των συμπερασμάτων στο πλαίσιο των υπηρεσιών του κλάδου της συμβουλευτικής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

1. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ: ΣΤΑΥΡΟΔΡΟΜΙ ΣΥΝΑΝΤΗΣΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

«Στόχος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι η καθοδήγηση και στήριξη του ατόμου ώστε να επιτυγχάνει πιο ικανοποιητική σταδιοδρομία και προσωπική ζωή – όχι μόνο να λαμβάνει μία επαγγελματική απόφαση» (Kumboltz, 2009, σ.135).

Ο ορισμός της επαγγελματικής συμβουλευτικής, στη σύγχρονη εποχή έχει ξεπεράσει κατά πολύ την απλή προσέγγιση που πρότεινε ο Parsons το 1909. Σύμφωνα με τη θεώρηση του Parsons στη σωστή επιλογή επαγγέλματος εμπλέκονται τρεις παράγοντες:

1. Η σαφής κατανόηση του εαυτού σου
2. Η γνώση των απαιτήσεων και των προοπτικών σε διάφορα είδη εργασίας
3. Ο ορθός συσχετισμός των δύο αυτών ομάδων παραγόντων.

Οι κύριες ιδέες των θεωριών προσανατολισμού και των τεχνικών επαγγελματικού προσανατολισμού του 20^{ου} αιώνα θα πρέπει να ανασχηματιστούν για να ταιριάξουν στη μεταμοντέρνα οικονομία. Οι παρούσες προσεγγίσεις είναι ανεπαρκείς. Πρώτον, έχουν εδραιωθεί σε εικασίες σταθερότητας των προσωπικών χαρακτηριστικών και των ασφαλών εργασιών σε περιορισμένους οργανισμούς. Δεύτερον, αντιλαμβάνονται την έννοια της σταδιοδρομίας ως μια αμετάβλητη αλληλουχία σταδίων (Savickas et al., 2010). Η ανθρώπινη συμπεριφορά δεν αφορά μονοδιάστατα ένα άτομο αλλά αλληλεπιδρά και στο οικονομικό περιβάλλον. Ανεξαρτήτως του πόσο σταθερά μπορεί να είναι τα ατομικά χαρακτηριστικά, το οικονομικό και το κοινωνικό περιβάλλον αλλάζει με ιλιγγιώδεις ρυθμούς. Διαπιστώνεται συνεπώς η αναγκαιότητα μοντέλων με έμφαση στην ανθρώπινη ευελιξία, την προσαρμοστικότητα και τη δια βίου μάθηση. Οι μελλοντικές μέθοδοι της επαγγελματικής συμβουλευτικής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας θα πρέπει να αποκτήσουν δυναμική προσέγγιση που θα ενθαρρύνει την ευφάνταστη σκέψη των ανθρώπων και την εξερεύνηση πιθανών εαυτών (Oyserman, Bybee, & Terry, 2006).

Το αντικείμενο της επαγγελματικής συμβουλευτικής έχει αποκτήσει τα τελευταία χρόνια σημαντικό βαθμό αυτοδυναμίας, τείνοντας να αναχθεί σε ξεχωριστή επιστήμη. Το ευδιάκριτο πλέον αυτό γνωστικό αντικείμενο στηρίζεται και αλληλεπικαλύπτεται, όπως συμβαίνει σε κάθε τέτοια περίπτωση σε παρεμφερείς επιστήμες, από τις οποίες

δανείζεται θεωρητικό υπόβαθρο και μεθοδολογικό εξοπλισμό. Ενδεικτική είναι η σχέση της επαγγελματικής συμβουλευτικής με την ψυχολογία, την παιδαγωγική, την κοινωνιολογία, την κοινωνική εργασία, την οικονομική της εργασίας, τη διαχείριση ανθρώπινων πόρων κ.α. (Δημητρόπουλος, 1999β).

Με δεδομένες τις παραπάνω διαπιστώσεις, αναδεικνύεται κυρίαρχη η ανάγκη αναθεώρησης της παλαιότερης θεωρητικής προσέγγισης του θεσμού, με επίκεντρο τη βαρύτητα που αποκτά ο πολυεπιστημονικός του χαρακτήρας, ο συνδυασμός ψυχομετρικών και οικονομικών δεδομένων, με την υποστήριξη της κοινωνιολογίας των επαγγελματιών και της παιδαγωγικής. Η έρευνα για το περιεχόμενο, το είδος και η μετεξέλιξη των επαγγελμάτων, οι προβλέψεις για τις προοπτικές τους, σε ένα διαρκώς μεταβαλλόμενο οικονομικό και εργασιακό γίγνεσθαι, αποτελούν πλέον αναπόσπαστο τμήμα της συμβουλευτικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Η καχυποψία και η άρνηση που υπήρχε απέναντι στην οικονομική διάσταση του ζητήματος για τις προβλέψεις των προοπτικών της αγοράς εργασίας και των επαγγελμάτων, σήμερα πλέον τείνει να εκλείψει. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός, η συμβουλευτική ανάπτυξης σταδιοδρομίας ή καριέρας, εμπεριέχουν μέσα και στην ίδια την εννοιολογική τους διάσταση λέξεις-κλειδιά, όπως «επάγγελμα» και «σταδιοδρομία» ή «καριέρα», που εμπίπτουν στην κατεξοχήν οικονομική θεώρηση του ζητήματος. Πολύ περισσότερο μάλιστα στη σημερινή εποχή, όπου πολλά επαγγέλματα πολλαπλασιάζονται, μεταβάλλονται, αλλοιώνονται, διασπώνται, άλλα συρρικνώνονται, άλλα πεθαίνουν, την ίδια ώρα που νέα γεννιούνται. Η σκληρή πραγματικότητα της καθημερινότητας προσγείωσε αντιλήψεις του παρελθόντος που απέκλειαν ή τοποθετούσαν στο περιθώριο αυτή την οικονομική διάσταση, αν μάλιστα ληφθεί υπόψη ότι σήμερα, οι επιλογές σπουδών και επαγγέλματος γίνονται με επίκεντρο τις επαγγελματικές προοπτικές, χωρίς αυτό να σημαίνει βέβαια ότι μια τέτοια μονόπλευρη αντίληψη είναι και σωστή.

Γεγονός είναι ότι, στη σύγχρονη εποχή, διαπιστώνεται η ισχυρή διεπιστημονική θεώρηση του θεσμού με συμβολή κατά κύριο λόγο της οικονομικής της εργασίας, της ψυχολογίας και κοινωνιολογίας της εργασίας και των επαγγελμάτων και της παιδαγωγικής. Σε αυτοτελή μεταπτυχιακά προγράμματα στην οικονομική της εργασίας που παρέχονται σε ευρύτατη κλίμακα διεθνώς, διδάσκονται μαθήματα ψυχολογίας της εργασίας και ανθρώπινων πόρων. Η κοινωνιολογία των επαγγελμάτων αποτελεί έναν αναπτυσσόμενο νέο κλάδο όπου διεθνώς παρέχονται αυτοτελή μεταπτυχιακά διπλώματα σε επίπεδο Μάστερ. Η ψυχολογία της εργασίας και ειδικότερα η

ψυχομετρία και η παιδαγωγική, δεν παύουν φυσικά να αποτελούν σημαντικές παραμέτρους της ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Η ψυχολογία της εργασίας και η ψυχομετρία επικεντρώνονται στη διερεύνηση της προσωπικότητας ενός ατόμου, του χαρακτήρα, των κλίσεων, των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων-δεξιοτήτων, στις επιμέρους ιδιαιτερότητές της. Η οικονομική της εργασίας κατά πρώτο λόγο και η κοινωνιολογία των επαγγελματιών κατά δεύτερο, διεισδύουν στον κόσμο της εργασίας και των επαγγελματιών και διερευνούν το είδος, τις συνθήκες και τις προϋποθέσεις άσκησής τους, καθώς και τις προοπτικές τους στο ραγδαίως μεταβαλλόμενο σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον. Η παιδαγωγική εντρύφα στην καλύτερη δυνατή μετάδοση της γνώσης της συμβουλευτικής για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας.

Κατ' επέκταση των παραπάνω συλλογισμών και σύμφωνα με τις κυρίαρχες διεθνείς τάσεις, η σύγχρονη συμβουλευτική για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας, βρίσκεται στο σταυροδρόμι της συνάντησης διάφορων κοινωνικών επιστημών και ειδικότερα της οικονομικής και της ψυχολογίας της εργασίας. Στον κλάδο συνεισφέρουν και άλλοι τομείς όπως η κοινωνιολογία των επαγγελματιών, η οργανωτική ψυχολογία, η διαχείριση ανθρώπινων πόρων, η στατιστική, τα μαθηματικά με τη χρήση κατάλληλων αλγορίθμων σε συνδυασμό με την πληροφορική για τη δημιουργία αξιόπιστων και έγκυρων αυτοματοποιημένων τεστ, καθώς και της καλύτερης δυνατής διαχείρισης και διάχυσης της πληροφόρησης μέσω ηλεκτρονικών αρχείων, βιβλιοθηκών και του διαδικτύου.

Στα πλαίσια της σύγχρονης διεπιστημονικής ολιστικής αντίληψης για τη λειτουργία του θεσμού και ειδικότερα της συμβουλευτικής για την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας, προβλέπεται ο επαναπροσδιορισμός και η ενοποίηση ή συνεργασία όχι μόνο των συναφών δομών δράσης, αλλά και των σχετικών όρων. Στην παρούσα διατριβή επιχειρείται να υποστηριχθεί ότι η συμβουλευτική ανάπτυξης σταδιοδρομίας, όπου εμπεριέχεται η έννοια του επαγγέλματος που αποτελεί κατεξοχήν οικονομικό όρο, εμπίπτει κατ' εξοχήν στο πεδίο της επιστήμης της οικονομικής της εργασίας και κατά δεύτερο σ' αυτόν της ψυχολογίας και της κοινωνιολογίας της εργασίας και των επαγγελματιών, ή της επαγγελματολογίας. Η μελέτη αυτή καθ' εαυτή της φύσης, του περιεχομένου, του αντικειμένου, της ταξινόμησης, των προοπτικών των επαγγελματιών αποτελεί μια επίπονη και ξεχωριστή επιστημονική διεργασία (Κατσανέβας, 2010).

Στην αγγλική γλώσσα, κυρίως στις χώρες με αγγλοσαξωνική προέλευση, χρησιμοποιούνται οι όροι “career counseling” και “career guidance”. Επιπλέον, συναντώνται και οι όροι “occupational orientation” και “career orientation”. Ο όρος

“career counseling” που συναντάται διεθνώς συνδέεται περισσότερο με την ψυχολογία και τη συμβουλευτική της υπόστασης, ενώ στην περίπτωση του “career guidance” εμπεριέχεται περισσότερο η έννοια της οδηγητικής, της καθοδήγησης ή της πλοήγησης στον κόσμο της εργασίας και μπορεί να υποθεθεί ότι είναι πιο κοντά στον κόσμο της οικονομίας και της εργασίας. Επίσης, οι άλλες δύο ορολογίες που χρησιμοποιούνται, όπως και ο αντίστοιχος όρος στην ελληνική, δηλαδή «επαγγελματικός προσανατολισμός» ή «προσανατολισμός καριέρας», εμπεριέχουν ιδιαίτερα έντονο το οικονομικό στοιχείο. Ο όρος career development ή career counseling development δηλαδή ανάπτυξη σταδιοδρομίας ή συμβουλευτική ανάπτυξη σταδιοδρομίας, αποτελούν τις πλέον σύγχρονες προσεγγίσεις του θεσμού.

Με το ζήτημα αυτό, τις σύγχρονες θεωρητικές εξελίξεις, τις πρακτικές εφαρμογές και την παρουσίαση ενός μοντέλου για το συνδυασμό των οικονομικών, ψυχομετρικών, κοινωνιολογικών και άλλων παραγόντων που επηρεάζουν τις επιλογές επαγγελματών και σταδιοδρομίας θα ασχοληθούμε στην παρούσα διδακτορική μας διατριβή.

2. ΘΕΩΡΙΕΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

« Στα 1950, η καριέρα ήταν ένα ταξίδι με τρένο, πάνω σε σταθερή τροχιά προς ένα συγκεκριμένο προορισμό. Κατά τη δεκαετία του 1970, ο κόσμος της εργασίας άρχισε να αλλάζει και η καριέρα μετατράπηκε περισσότερο σε ταξίδι με λεωφορείο, με την έννοια ότι τα λεωφορεία προσαρμόζονται στις αλλαγές στην κυκλοφορία και μπορεί να αλλάξουν διαδρομές ή ακόμα και προορισμούς, αλλά συνεχίζουν να λειτουργούν με βάση το πρόγραμμα που ορίζεται από την εταιρεία των λεωφορείων. Στον 21^ο αιώνα, το κατάλληλο όχημα για το ταξίδι αυτό θα είναι «όχημα παντός πίστας», καθώς το άτομο θα βρίσκεται στη θέση του οδηγού και θα πρέπει να έχει τον έλεγχο και να οδηγεί την δική του, μοναδική καριέρα προς την επιτυχία. Αυτοί που θα «μάθουν να οδηγούν» τη δική τους σταδιοδρομία θα φτάσουν στον προορισμό.»

Knowdell, 1996

Εισαγωγή

Η ανάπτυξη σταδιοδρομίας ορίζεται ως η δια βίου διαδικασία, που εμπεριέχει ψυχολογικούς, κοινωνιολογικούς, οικονομικούς και πολιτισμικούς παράγοντες, που επηρεάζουν τα άτομα στην επιλογή, προσαρμογή και εξέλιξη στα διάφορα επαγγέλματα, τα οποία συνολικά σχηματίζουν τη σταδιοδρομία τους (L.Isaacson & D.Brown, 2000).

Σκοπός της ενότητας αυτής είναι η επισκόπηση των θεωριών επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Θεωρία αποτελεί μια σειρά συνδεδεμένων υποθέσεων σχεδιασμένων με τρόπο ώστε να επεξηγούν μια συγκεκριμένη συμπεριφορά ή μια σειρά συμπεριφορών (Swanson & Fouad, 1999). Οι θεωρίες υπηρετούν ένα πολύ σημαντικό σκοπό στην ψυχολογία και τη συμβουλευτική, αυτόν της κατανόησης της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Στην ουσία, οι θεωρίες οδηγούν στην εμπέδωση πολύπλοκων πληροφοριών σχετικά με τη συμπεριφορά των ατόμων και βοηθούν στην κατανόηση αυτής και την πρόβλεψη της συμπεριφοράς τους στο μέλλον.

Ο Krumboltz (1994) παρομοιάζει το ρόλο μιας θεωρίας με αυτόν ενός οδικού χάρτη. Όπως οι χάρτες, έτσι και οι θεωρίες αντιπροσωπεύουν την πραγματικότητα και είναι σχεδιασμένοι με τέτοιον τρόπο ώστε να οδηγήσουν το χρήστη τους να αντιληφθεί την περιοχή. Οι οδηγοί χρησιμοποιούν τους χάρτες, ώστε να διευκολύνουν το ταξίδι τους από ένα σημείο σε ένα άλλο, ενώ οι σύμβουλοι χρησιμοποιούν τις θεωρίες σταδιοδρομίας, ώστε να εξηγήσουν τη συμπεριφορά ενός πελάτη τους σε σχέση με το επάγγελμα. Σύμφωνα με τον Krumboltz, οι χάρτες όπως και οι θεωρίες μπορεί να είναι χρήσιμοι για κάποιο σκοπό, ενώ να μην εξυπηρετούν κάποιον άλλο. Οι θεωρίες σταδιοδρομίας, για παράδειγμα, μπορεί να είναι χρήσιμες στην κατανόηση επιλογών σταδιοδρομίας, αλλά μπορεί να αποδειχτούν όχι και τόσο χρήσιμες σε άλλες περιστάσεις.

Οι θεωρίες, πάντα σύμφωνα με τον Krumboltz (1994), που είναι σχεδιασμένες με βάση την επεξήγηση και την πρόβλεψη της πολυσύνθετης ανθρώπινης συμπεριφοράς, παραλείπουν, από αναγκαιότητα, κάποιες πτυχές συμπεριφορών, παραμορφώνουν άλλες συμπεριφορές, ώστε να τις αναδείξουν και απεικονίζουν κάποιες μη παρατηρημένες συνθήκες ως πραγματικές. Κατά συνέπεια, μια θεωρία σταδιοδρομίας μπορεί να περιλαμβάνει κάποιες μεταβλητές που επεξηγούν τη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας, αλλά μπορεί να παραλείπουν άλλες συμπεριφορές που συνδέονται με διαπροσωπικές σχέσεις.

Οι θεωρίες που παρουσιάζονται παρακάτω, αποτελούν προσπάθειες επεξήγησης κάποιων συμπεριφορών, σχετικών με τη σταδιοδρομία. Οι περισσότερες θεωρίες αλληλεπικαλύπτονται σε κάποια σημεία, αλλά κάθε μία έχει διακριτά στοιχεία δόμησης. Πρόσφατα, έχουν γίνει προσπάθειες ενοποίησης των διάφορων θεωριών σε μία, η οποία θα επεξηγεί σε μεγαλύτερο βαθμό τις συμπεριφορές σταδιοδρομίας. Σε ένα σημαντικό συνέδριο του 1992 (Savickas & Lent, 1994), καταβλήθηκε προσπάθεια για ένα τέτοιο σκοπό. Παρότι το συνέδριο δεν κατέληξε σε μια ενοποιημένη θεωρία, οι διοργανωτές διαπίστωσαν ότι «η ψυχολογία σταδιοδρομίας υπηρετείται από διασπαρμένες θεωρητικές θέσεις. Φαίνεται ότι αυτή η ποικιλία θα συμπληρωθεί...ενώνοντας τα διάσπαρτα κομμάτια γνώσης» (Lent & Savickas, 1994, p.269). Με άλλα λόγια, παρότι υπάρχει σημαντική αλληλοεπικάλυψη μεταξύ των σημαντικότερων θεωριών σταδιοδρομίας, κάθε μία επεξηγεί κάποιες μοναδικές συμπεριφορές, σχετικές με το επάγγελμα και για το λόγο αυτό κάθε μία είναι χρήσιμη στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας.

Είναι ευρέως αποδεκτό ότι ο προπομπός των σύγχρονων θεωριών ανάπτυξης καριέρας παρουσιάστηκε το 1909, από τον Frank Parsons στο “Choosing Your Vocation”. Το τριμερές μοντέλο του Parson –κατανόηση του εαυτού, κατανόηση των απαιτήσεων των διαθέσιμων επαγγελμάτων και επιλογή βασισμένη στη λογική- καθόρισε τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας μέχρι τα μέσα του 20^{ου} αιώνα. Στη δεκαετία 1950 και 1960 παρατηρούμε μια έξαρση ανάπτυξης νεότερων θεωριών, μερικές από τις οποίες επιβιώνουν μέχρι και σήμερα. Από τότε και στο εξής σημαντικός αριθμός θεωριών έχουν παρουσιαστεί, γεγονός που καταδεικνύει την αντίληψη πλέον της σημασίας του ρόλου της εργασίας στη ζωή του ατόμου, την αύξηση της ανάγκης για καθοδήγηση και συμβουλευτική καριέρας, αλλά και τη γενικότερη κοινωνικοοικονομική ανάγκη για αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου με ορθολογικό τρόπο.

Στο κεφάλαιο αυτό θα συζητήσουμε τις θεωρίες που επηρέασαν σε μεγαλύτερο βαθμό τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και παρέμειναν βιώσιμες ως σήμερα. Επιπλέον, θα παρουσιαστούν συνοπτικά κάποιες νεότερες προσπάθειες έρευνας και θεώρησης της επιλογής και σχεδιασμού σταδιοδρομίας, που ανταποκρίνονται σε μεγαλύτερο βαθμό στις επιταγές της σύγχρονης παγκοσμιοποιημένης κοινωνίας.

Σύμφωνα με τους Isaacson L. και Brown D. (2000), οι θεωρίες επιλογής και ανάπτυξης καριέρας απαιτείται να:

1. Διευκολύνουν την κατανόηση των δυνάμεων που επηρεάζουν την επιλογή και ανάπτυξη σταδιοδρομίας
2. Ενεργοποιούν την έρευνα που θα βοηθήσει την κατανόηση της διαδικασίας επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας
3. Παρέχουν καθοδήγηση στην πρακτική εφαρμογή των ερευνητικών ευρημάτων.

Τα ευρήματα όλων των θεωριών και ερευνών που παρουσιάζονται στις επόμενες σελίδες, πέρα από μια στείρα ιστορική επισκόπηση, εξυπηρετούν την ανάγκη της έρευνάς μας για συμπαγές επιστημονικό υπόβαθρο και αποτελούν το εφαλτήριο για περαιτέρω προσφορά στην έρευνα και την πρακτική του σχεδιασμού σταδιοδρομίας.

2.1. Ταξινόμηση των θεωριών

Θεωρητικοί διαφόρων επιστημών έχουν ασχοληθεί με το θέμα επιλογής επαγγέλματος και ανάπτυξης σταδιοδρομίας, καθώς άπτεται του ενδιαφέροντος κλάδων όπως η ψυχολογία, η κοινωνιολογία, η οικονομική επιστήμη. Έχουν, επομένως προταθεί διάφορες ταξινομήσεις των θεωριών επαγγελματικής επιλογής, οι οποίες προσπαθούν να κατατάξουν την πληθώρα διαφορετικών θεωρητικών προσεγγίσεων, που χαρακτηρίζουν τον τομέα αυτό.

Ο Herr (1970) παρουσιάζει έξι κατηγορίες θεωριών για την επαγγελματική ανάπτυξη:

- I. Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων (Trait and factor theories)
- II. Οικονομικές θεωρίες
- III. Θεωρίες κοινωνικής δομής
- IV. Θεωρίες επεξεργασίας σύνθετων πληροφοριών
- V. Θεωρίες αναγκών
- VI. Θεωρίες αυτοαντίληψης

Ο Crites (1969) χρησιμοποιεί τρεις ευρύτερες κατηγορίες με επιμέρους υποδιαρέσεις:

- I. *Μη ψυχολογικές θεωρίες*, στις οποίες υπάγονται οι θεωρίες του τυχαίου και οι οικονομικές, πολιτιστικές και κοινωνιολογικές θεωρίες.
- II. *Ψυχολογικές θεωρίες*, στις οποίες υπάγονται οι θεωρίες χαρακτηριστικών – παραγόντων, οι ψυχοδυναμικές, οι εξελικτικές και οι θεωρίες των αποφάσεων.
- III. *Γενικές θεωρίες* (π.χ. θεωρία Holland).

Οι Osipow και Fitzgerald (1996) διακρίνουν πέντε κατηγορίες θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης:

- I. Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων
- II. Κοινωνιολογικές θεωρίες
- III. Εξελικτική θεωρία και αυτοαντίληψη
- IV. Θεωρίες προσωπικότητας
- V. Συμπεριφορικές θεωρίες

Αναφέραμε μερικές από τις ταξινομήσεις που έχουν διαμορφωθεί, οι οποίες καταδεικνύουν την πολυπλοκότητα του θέματος. Η συνεχόμενη και αδιάλειπτη έρευνα

στο θέμα της επαγγελματικής ανάπτυξης και του σχεδιασμού ζωής (όπως αναφέρεται στις πιο σύγχρονες θεωρίες), αναδεικνύει την ανάγκη για επαναπροσδιορισμό της ταξινόμησης των υφισταμένων θεωριών. Για το λόγο αυτό θα επιχειρήσουμε μια κατηγοριοποίηση των κυριότερων θεωριών, με κριτήριο την επιρροή που άσκησαν στην έρευνα και πρακτική της επαγγελματικής συμβουλευτικής, την αντοχή τους στο χρόνο, το βαθμό στον οποίο γίνονται κατανοητά, τη λογική τους υπόσταση, τη λειτουργικότητά τους, την ακρίβεια των προβλέψεών τους, εντάσσοντας επιπλέον τις νεότερες επιστημονικές προσεγγίσεις του θέματος.

Διακρίνουμε, συνεπώς διάφορες κατηγορίες:

- I. Ψυχολογικές θεωρίες που περιλαμβάνουν θεωρίες αναγκών και ψυχοδυναμικές θεωρίες
- II. Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων
- III. Εξελικτικές θεωρίες
- IV. Κοινωνικής μάθησης
- V. Κοινωνικοοικονομικές θεωρίες
- VI. Νεότερες θεωρίες, που διαχωρίζονται σε δύο ξεχωριστά φιλοσοφικά ρεύματα, τον θετικισμό και τον κονστρουκτιβισμό
- VII. Θεωρίες λήψης απόφασης
- VIII. Μετανεωτερικές θεωρίες

Οι *ψυχολογικές θεωρίες* συγκεντρώνουν την προσοχή τους στο άτομο, παραμελώντας σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό το κοινωνικό πλαίσιο μέσα στο οποίο γίνονται οι επιλογές και τους περιορισμούς που το πλαίσιο αυτό επιβάλλει στις ατομικές επιλογές.

Οι *θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων* είναι ουσιαστικά θεωρίες ταιριάσματος των χαρακτηριστικών των ατόμων με τα επαγγέλματα. Υποστηρίζουν ότι τα άτομα πρέπει να αναπτύσσουν τα χαρακτηριστικά τους, στα οποία περιλαμβάνονται τα ενδιαφέροντα, οι αξίες, η προσωπικότητα και οι δεξιότητες τους, όπως επίσης να επιλέγουν εργασιακά περιβάλλοντα που συνάδουν με αυτά.

Οι *εξελικτικές θεωρίες* βασίζονται ως ένα βαθμό στην υπόθεση ότι οι παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας σχετίζονται με στάδια προσωπικής και ψυχολογικής εξέλιξης.

Οι *διάφορες θεωρίες μάθησης* επιχειρούν να περιγράψουν τη διαδικασία με την οποία τα άτομα αναπτύσσονται, αλλά και τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος.

Οι κοινωνικοοικονομικές θεωρίες εστιάζουν λιγότερο στα ψυχολογικά χαρακτηριστικά, παρότι τα εκλαμβάνουν ως παράγοντα στη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής. Αντίθετα, εστιάζουν στο κοινωνικοοικονομικό στάτους του ατόμου και στην επιρροή των κοινωνιολογικών και οικονομικών παραγόντων στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Οι κοινωνιολόγοι τονίζουν τη θεσμική και δομική πλευρά της διαδικασίας μετάβασης στον κόσμο της εργασίας και όχι την ατομική, όπως σε μεγάλο βαθμό κάνουν οι ψυχολόγοι.

Οι νεότερες θεωρίες που παρουσιάζονται στην ενότητα αυτή είναι έξι. Δύο βασίζονται στις αρχές των θεωριών κοινωνικής μάθησης και μία στη θεωρία χαρακτηριστικών και παραγόντων. Οι υπόλοιπες τρεις εντάσσονται στο φιλοσοφικό ρεύμα του κονστρουκτιβισμού και έχουν προκαλέσει την προσοχή από τη δεκαετία του 1980, οπότε και άρχισαν να διατυπώνονται. Οι περισσότερες από αυτές τις θεωρίες (π.χ. Savickas, 1995) εστιάζουν στην εφαρμογή της θεωρίας στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και το σχεδιασμό ζωής.

Οι θεωρίες λήψης αποφάσεων επικεντρώνονται στον τρόπο που διαμορφώνονται οι αξιολογικοί προσανατολισμοί του ατόμου, μέσα σε ένα δεδομένο κοινωνικό πλαίσιο. Ιδιαίτερη μνεία θα πρέπει να γίνει στις διαφορές μεταξύ επαγγελματικής προτίμησης, επιλογής και επίτευξης. Αυτές οι διαφορές περιγράφονται από τον Vroom (1964), ο οποίος προσδιορίζει την επαγγελματική προτίμηση ως την απάντηση στο ερώτημα «Ποια σταδιοδρομία θα ήθελες να ακολουθήσεις;» Η επαγγελματική προτίμηση διαφέρει από την επαγγελματική επιλογή, καθώς η επιλογή αντιπροσωπεύει ένα σύνολο συμπεριφορών, οι οποίες αντανάκλουν τις ατομικές πράξεις και την αποδοχή του επικείμενου αποτελέσματος. Τέλος, η επαγγελματική επίτευξη αντανάκλαται στην πραγματική θέση στην οποία βρίσκεται το άτομο. Είναι φανερό ότι ενώ η επαγγελματική προτίμηση, επιλογή και επίτευξη μπορεί να είναι ταυτόσημες για ένα άτομο, είναι όμως δυνατό και να μη συμπίπτουν. Η προτίμηση εμπεριέχει την έννοια του τι θα γινόταν αν όλα ήταν δυνατά. Η επιλογή περιλαμβάνει τα αποτελέσματα και τους συμβιβασμούς που επιβάλλουν στο άτομο οι περιορισμοί που τίθενται από το περιβάλλον. Η επίτευξη αντανάκλα την ικανότητα του ατόμου να πραγματοποιήσει την επιλογή (Osipow & Fitzgerald, 1996).

Οι μετανεωτερικές θεωρίες συγκροτούνται από ένα σώμα πρόσφατων θεωρητικών προσεγγίσεων, που ενσωματώνουν πληθώρα στοιχείων προηγούμενων θεωριών, εντάσσοντάς τα σε ένα σύγχρονο πλαίσιο, λαμβάνοντας υπόψη το ολοένα και πιο σύνθετο κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον σε διεθνές επίπεδο. Έχουν κοινά στοιχεία,

καθώς αναγνωρίζουν τη μη γραμμική εξέλιξη της σταδιοδρομίας, ότι τα κοινωνικά φαινόμενα δεν καθορίζονται πλέον από σχέσεις αιτίας-αιτιατού, ενστερνίζονται την έννοια της πραγματικότητας ως κοινωνικής «κατασκευής» και τη σημασία του προσωπικού «νοήματος» στην εξέλιξη και διαμόρφωση της σταδιοδρομίας του κάθε ατόμου. Οι μετανεωτερικές θεωρίες, τρεις από τις οποίες θα παρουσιαστούν ενδεικτικά στην ενότητα αυτή, δεν απορρίπτουν τις παραδοσιακές θεωρήσεις και πρακτικές συμβουλευτικής, αλλά σε συνδυασμό με αυτές συμβάλουν στην ανάδυση ενός μοντέλου κατανόησης της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, στη νέα εποχή (Καλίρης, Κρίβας, 2013).

2.2. Ψυχολογικές θεωρίες

2.2.a. Θεωρίες Αναγκών - Η Θεωρία της Anne Roe

Σύμφωνα με τη θεωρία αναγκών της Roe, τα κληρονομικά χαρακτηριστικά κάθε ατόμου σε συνδυασμό με τις εμπειρίες που αποκτά κατά τη διάρκεια των παιδικών του χρόνων καθορίζουν τον ιδιαίτερο τρόπο με τον οποίο προσπαθεί να ικανοποιήσει τις ανάγκες του.

Η αναθεωρημένη εκδοχή της θεωρίας αυτής (Roe & Siegelman, 1964) χρησιμοποιεί τρία κύρια στοιχεία: α) θεωρίες προσωπικότητας (Murphy, 1947) που επεξηγούν τον τρόπο με τον οποίο η ψυχική ενέργεια του κάθε ατόμου διοχετεύεται προς συγκεκριμένες κατευθύνσεις. Βασική παραδοχή της θεωρίας είναι ότι οι εμπειρίες της παιδικής ηλικίας συσχετίζονται άμεσα με τις μετέπειτα επαγγελματικές επιλογές, β) η θεωρία των αναγκών του Maslow (1954) και γ) η καθοριστική σημασία των γενετικών επιρροών στις αποφάσεις επαγγελματικών επιλογών όσο και στην ανάπτυξη της ιεράρχησης των αναγκών.

Ο συνδυασμός των γενετικών παραγόντων και της ιεράρχησης των αναγκών επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές. Διαφορές στην επαγγελματική ανέλιξη ατόμων με όμοια γενετικά χαρακτηριστικά επεξηγούνται ως αποτέλεσμα διαφορών στην ανάπτυξη ικανών κινήτρων, τα οποία με τη σειρά τους αποδίδονται σε διαφορετικά είδη εμπειριών στην παιδική ηλικία.

Η επίδραση των παιδικών εμπειριών στη διαμόρφωση των αναγκών του ατόμου εμπεριέχονται στις εξής τρεις προτάσεις της Roe: α) οι ανάγκες που κατά την παιδική ηλικία ικανοποιούνται από τους γονείς κανονικά, δε μετατρέπονται σε κίνητρα, β) αν

ανάγκες χαμηλού επιπέδου, σύμφωνα με την κλίμακα του Maslow, δεν ικανοποιούνται κανονικά, παρεμποδίζουν την εμφάνιση αναγκών στο ανώτερο επίπεδο, και γ) ανάγκες που δεν ικανοποιούνται κανονικά, κατά την παιδική ηλικία, μετατρέπονται σε κίνητρα και η ικανοποίησή τους γίνεται σκοπός για το άτομο (Δημητρόπουλος, 1999β).

Ευνόητο είναι ότι κύριος υπεύθυνος για το βαθμό ικανοποίησης των αναγκών κατά την παιδική ηλικία είναι οι γονείς. Κατά συνέπεια, η Roe προτείνει ότι οι πρακτικές ανατροφής των παιδιών συσχετίζονται άμεσα με το είδος των αναγκών που ικανοποιούνται, με το βαθμό αλλά και την πιθανή καθυστέρηση στην ικανοποίησή τους.

Η παρούσα θεωρία διαχωρίζει τους τύπους ψυχολογικής συμπεριφοράς των γονέων σε τρεις: α) γονείς υπερπροστατευτικοί είτε γονείς με αυξημένες απαιτήσεις από τα παιδιά, β) γονείς με συμπεριφορά αδιαφορίας ή αποφυγής του παιδιού, που είτε αμελούν τις φυσικές ανάγκες του παιδιού είτε, ακόμη πιο σημαντικό, απορρίπτουν συναισθηματικά το παιδί και γ) γονείς με συμπεριφορά παραδοχής του παιδιού.

Η ψυχολογική συμπεριφορά των γονέων και η απορρέουσα ικανοποίηση των αναγκών του παιδιού διαμορφώνει συγκεκριμένους τύπους προσωπικότητας, οι οποίοι στη συνέχεια αντικατοπτρίζονται σε συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές και συμπεριφορές. Παραδείγματος χάρη, άτομα που απασχολούνται σε επαγγέλματα κοινωνικά, εκπαιδευτικά, δημοσίων σχέσεων προέρχονται από οικογένειες που επέδειξαν συμπεριφορά παραδοχής και αγάπης. Το επίπεδο όμως επαγγελματικής δραστηριότητας, κατά την Roe σχετίζεται άμεσα με γενετικά χαρακτηριστικά. Με αυτόν τον τρόπο εξηγούνται οι ατομικές διαφορές σε επαγγελματικό τομέα και επίπεδο. Η επιλογή του επαγγέλματος είναι αποτέλεσμα συγκερασμού της ψυχολογικής συμπεριφοράς των γονέων, της ικανοποίησης των αναγκών και γενετικών παραγόντων.

Η θεωρία της Roe παρουσιάζει αρκετές αδυναμίες και δομικά προβλήματα. Για παράδειγμα, η επιρροή των γονέων στην ιεράρχηση των αναγκών και κατά συνέπεια στην επιλογή του επαγγέλματος περιέχει αρκετές ασάφειες και δεν είναι δυνατόν να αξιολογηθεί εμπειρικά από τους ερευνητές. Όλοι οι επιστήμονες προέρχονται από οικογένειες που δίνουν λιγότερη έμφαση στις διαπροσωπικές σχέσεις; Τα ευρήματα της έρευνας (Roe & Siegelman, 1964) αποδεικνύουν ότι οι άντρες μηχανικοί ακολούθησαν περισσότερο τη φυσική τους κλίση και επηρεάστηκαν λιγότερο από τη συμπεριφορά των γονέων τους (Osipow, Fitzgerald, 1996).

Παρότι η θεωρία της Roe δεν έχει ιδιαίτερη επιρροή στη σύγχρονη έρευνα ανάπτυξης σταδιοδρομίας, συνεχίζει να ασκεί επίδραση υπό την έννοια ότι όλες οι νεότερες θεωρίες αναγνωρίζουν και ενστερνίζονται το σημαντικό ρόλο των γονέων και των ψυχολογικών αναγκών στην επαγγελματική επιλογή και συμπεριφορά.

2.2.β. Ψυχοδυναμικές θεωρίες

Μία ακόμη κατηγορία θεωριών με μεγάλη επίδραση στην έρευνα για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας αποτελούν οι ψυχαναλυτικές και ψυχοδυναμικές προσεγγίσεις. Άλλωστε ακόμη και ο ίδιος ο Freud ισχυριζόταν (Erikson, 1950) ότι η σημαντικότερη ένδειξη ψυχικής υγείας είναι η ικανότητα του ατόμου (να αγαπά) και να εργάζεται αποτελεσματικά, τονίζοντας το θεμελιωτικό ρόλο της εργασίας στην ψυχαναλυτική προσέγγιση της προσωπικότητας.

Θεμελιώδης αρχή της Ψυχανάλυσης αποτελεί το σκεπτικό ότι κάθε δημιουργική εκδήλωση, όπως είναι η επαγγελματική δραστηριότητα δεν είναι παρά εκδήλωση «μετουσίωσης» απωθημένων επιθυμιών και ενστίκτων σε κοινωνικά παραδεκτές μορφές συμπεριφοράς. Καθοριστικό ρόλο στις ψυχαναλυτικές απόψεις περί επιλογής επαγγέλματος διαδραματίζουν επίσης α) οι αρχές της ευχαρίστησης/ικανοποίησης και της πραγματικότητας και β) ο μηχανισμός της ταύτισης (Δημητρόπουλος, 1999).

Ο Brill (1949) είναι ένας από τους αναλυτές που ερεύνησαν σε βάθος θέματα επιλογής επαγγέλματος. Ανέπτυξε τη θεωρία του βασισμένος στην αρχή ότι η επαγγελματική επιλογή αποτελεί συνδυασμό της ευχαρίστησης και της πραγματικότητας, στα πλαίσια των υπαρκτών κοινωνικών περιορισμών.

Η πιο φιλόδοξη προσπάθεια ορισμού της διαδικασίας της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, στα πλαίσια των ψυχαναλυτικών αρχών, είναι η πρόταση των Bordin, Nachmann & Segal (1963). Οι Bordin et al. θεωρούν ότι τα πρώτα έξι χρόνια ζωής του ατόμου είναι καθοριστικά στη διαμόρφωση της προσωπικότητας και των αναγκών και κατ' επέκταση στη μετέπειτα εκλογή επαγγέλματος. Επισημαίνεται ότι οι αποφάσεις που αφορούν την επαγγελματική σταδιοδρομία αντανακλούν τις προσπάθειες του ατόμου να καταλήξει στη χρυσή τομή μεταξύ προσωπικότητας (εαυτού) και εργασίας. Συνεπώς τα άτομα που παρουσιάζουν δυσκολίες στην αποδοχή του εαυτού τους παρουσιάζουν και ανάλογες δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

Το σοβαρότερο μειονέκτημα των ψυχαναλυτικών θεωριών είναι ότι θεωρούν την επιλογή επαγγέλματος ως εκδήλωση προσωπικών τάσεων, λαμβάνοντας ως δεδομένη

την ελευθερία επιλογής, ανεξάρτητα από εξωτερικούς παράγοντες, ιδίως οικονομικούς.

2.3. Θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων

2.3.a. Η Τοπολογική Θεωρία του Holland

Η Θεωρία του Holland (Holland, 1959, 1962, 1963, 1966α, 1966β, 1968, 1973, 1985, 1992, 1997β) υιοθετεί την υπόθεση ότι οι επιλογές σταδιοδρομίας αποτελούν προέκταση της προσωπικότητας και προϋποθέτουν προσπάθεια ένταξης ευρέων τύπων ατομικής συμπεριφοράς σε συγκεκριμένα επαγγελματικά πλαίσια.

Οι βασικές υποθέσεις της θεωρίας αυτής αναλύονται ως εξής:

1. Η προσωπικότητα του ατόμου είναι ο κυρίαρχος παράγοντας στην επιλογή επαγγέλματος.
2. Τα τεστ ενδιαφερόντων αποτελούν ουσιαστικά τεστ προσωπικότητας.
3. Τα στερεότυπα που υιοθετούνται από τα άτομα σχετικά με τα διάφορα επαγγέλματα διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο στην εκλογή σταδιοδρομίας.
4. Η αυτογνωσία και η ξεκάθαρη αντίληψη του ατόμου σχετικά με τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του, τις ικανότητές του και τους στόχους του συσχετίζεται άμεσα με την επιλογή ενός περιορισμένου αριθμού εστιασμένων επαγγελματικών στόχων.
5. Τα μέλη ενός επαγγέλματος έχουν όμοιες προσωπικότητες και παρόμοια προσωπική εξέλιξη και αντιδρούν, επομένως, σε πολλές καταστάσεις με παρόμοιο τρόπο.
6. Η επαγγελματική επιτυχία και ικανοποίηση είναι άμεση απόρροια της εκλογής επαγγέλματος που να συνάδει με την προσωπικότητα του κάθε ατόμου.

Ο Holland κατατάσσει τα επαγγέλματα σε έξι μεγάλες κατηγορίες επαγγελματικού περιβάλλοντος: το ρεαλιστικό-πρακτικό, το διανοητικό, το καλλιτεχνικό, το κοινωνικό, το επιχειρηματικό και το συμβατικό. Σε καθεμιά από αυτές της κατηγορίες αντιστοιχεί και ένας τύπος προσωπικότητας.

Η προσωπικότητα αναπτύσσεται ως αποτέλεσμα συνδυασμού και αμφίδρομης δράσης των κληρονομικών χαρακτηριστικών, των δραστηριοτήτων στις οποίες κάθε

άτομο εκτίθεται και των ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και δεξιοτήτων που προκύπτουν από αυτές τις δραστηριότητες (Holland, 1997β).

Σύμφωνα με τη θεωρία του Holland, οι ανθρώπινες προσωπικότητες διακρίνονται στους παρακάτω έξι τύπους:

Στο *ρεαλιστικό-πρακτικό* τύπο (Realistic) που χαρακτηρίζεται από επιθετική συμπεριφορά, κλίνει προς δραστηριότητες που απαιτούν μηχανικές δεξιότητες και φυσική δύναμη. Τα άτομα αυτά προτιμούν ρεαλιστικές και πρακτικές ασχολίες, χρησιμοποιούν πρακτικούς τρόπους επίλυσης των προβλημάτων, αποφεύγουν δραστηριότητες που απαιτούν υποκειμενικότητα, διάνοηση, καλλιτεχνική έκφραση ή κοινωνικές ικανότητες. Περιγράφονται ως υλιστές, συναισθηματικά σταθεροί, μη κοινωνικοί, πρακτικοί τύποι. Προτιμούν αγροτικά, τεχνικά, μηχανικά και γενικά επαγγέλματα θετικής κατεύθυνσης.

Στο *διανοητικό-ερευνητικό* τύπο (Investigative) ανήκουν άτομα που χρησιμοποιούν την ευφυΐα, παράγουν και χειρίζονται ιδέες, λέξεις, σύμβολα. Προτιμούν επιστημονικά επαγγέλματα, θεωρητικές εργασίες, διάβασμα, συλλογές, άλγεβρα, ξένες γλώσσες. Είναι εσωστρεφείς, αποφεύγουν τις κοινωνικές σχέσεις, είναι επίμονοι και σχολαστικοί. Διακρίνονται κυρίως σε ακαδημαϊκούς και επιστημονικούς χώρους και συνήθως δεν έχουν ηγετικές ικανότητες.

Στον *καλλιτεχνικό* τύπο (Artistic) εντάσσονται άτομα που εκφράζονται και κοινωνικοποιούνται μέσω της καλλιτεχνικής έκφρασης. Κλίνουν προς απρογραμματίστες, ελεύθερες, αδέσμευτες, αισθητικές δραστηριότητες. Στρέφονται στη γλώσσα, τη μουσική, το δράμα, τη συγγραφή, τις τέχνες και γενικά δημιουργικές δραστηριότητες.

Στον *κοινωνικό* τύπο (Social) ανήκουν άτομα με επιβεβαιωμένες ικανότητες στο χειρισμό και την επαφή με άλλους. Έχουν κοινωνικές δεξιότητες και την ανάγκη για κοινωνική συναναστροφή. Προτιμούν εκπαιδευτικά, θεραπευτικά, και θρησκευτικά επαγγέλματα και δραστηριότητες που σχετίζονται με την πολιτική, τις κοινωνικές υπηρεσίες, τις δημόσιες σχέσεις, ενώ αποστρέφονται τις συστηματικές δραστηριότητες ή εκείνες που απαιτούν χειρονακτική χρήση μηχανών ή εργαλείων.

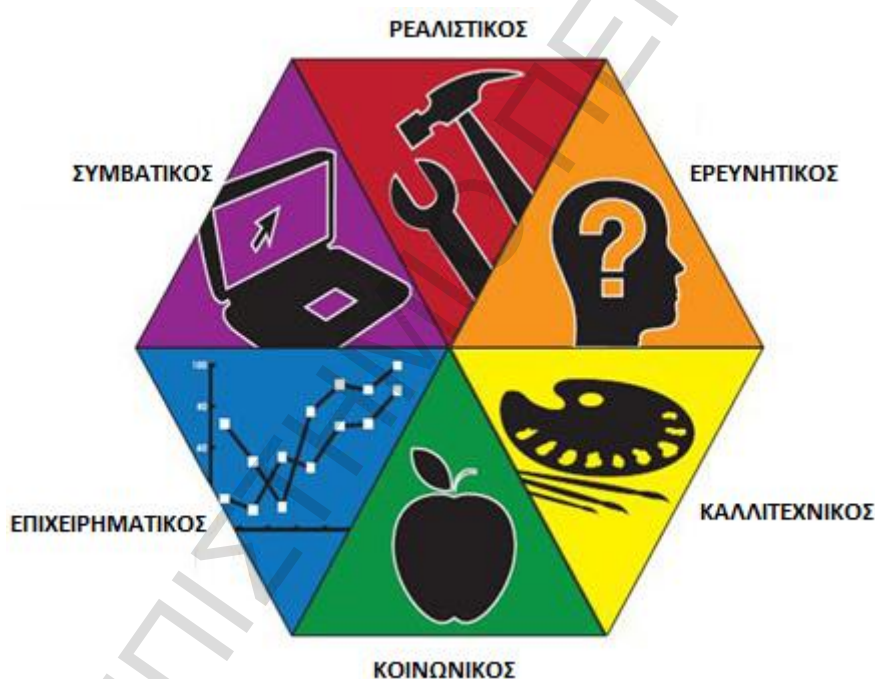
Στον *επιχειρηματικό* τύπο (Enterprising) ανήκουν άτομα παρορμητικά, ενθουσιώδη, περιπετειώδη, με τάσεις κυριαρχίας. Χαρακτηρίζονται ως εξωστρεφείς, επιθετικοί, πειστικοί, με ισχυρή αυτό-αποδοχή και αυτοπεποίθηση, δημοφιλείς, ομιλητικοί. Στρέφονται κυρίως προς ηγετικές θέσεις σε οργανισμούς και επιχειρήσεις και

προτιμούν δραστηριότητες που ικανοποιούν τις ανάγκες τους για κυριαρχία, αναγνώριση, επιβολή και δύναμη.

Στο συμβατικό τύπο (Conventional) ανήκουν άτομα που ακολουθούν δραστηριότητες κοινωνικά αποδεκτές. Η προσέγγιση τους στα προβλήματα είναι στερεοτυπική, ακριβής και όχι πρωτότυπη. Αγαπούν την τάξη, τη συστηματική τήρηση αρχείων ή υλικών και αποστρέφονται τις ελεύθερες, ασυστηματοποίητες δραστηριότητες. Προσανατολίζονται κυρίως σε υπαλληλικά επαγγέλματα.

Οι έξι τύποι προσωπικότητας απεικονίζονται στο εξάγωνο του Holland (σχήμα 2.1):

Σχήμα 2.1. Το εξάγωνο του Holland



Πηγή: (Προσαρμογή από Holland, 1985)

Οι τύποι που βρίσκονται σε γειτονικές κορυφές σχετίζονται περισσότερο μεταξύ τους παρά με τύπους που βρίσκονται σε κορυφές που δε γειτνιάζουν μεταξύ τους ή έχουν διαμετρικά αντίθετη θέση. Οι τύποι προσωπικότητας δεν είναι πάντοτε ξεκάθαροι και αμιγείς, καθώς είναι δυνατό να υπάρχει συνδυασμός τύπων (π.χ. Συμβατικός – Επιχειρηματικός – Ρεαλιστικός). Ένας σύνθετος τύπος πρέπει να αναζητήσει ένα αντίστοιχο σύνθετο περιβάλλον.

Ο Holland κατασκεύασε δυο όργανα μέτρησης που σχετίζονται με τη θεωρία του. Το πρώτο είναι το VPI (Vocational Preference Inventory – Ευρετήριο Επαγγελματικών Προτιμήσεων), το οποίο περιέχει έξι κλίμακες που αντιστοιχούν στους έξι τύπους προσωπικότητας και πέντε επιπλέον κλίμακες: Αυτοέλεγχος, Αρρενωπότητα, Κοινωνική Θέση, Ασυχνότητα και Συμφωνία. Το δεύτερο είναι το SDS (Self-Directed Search – Αυτοκατευθυνόμενη Έρευνα), που βαθμολογείται από τον ίδιο τον ενδιαφερόμενο.

Ο ίδιος ο Holland (1978), συνοψίζοντας τα ισχυρά σημεία και τις αδυναμίες της θεωρίας του, βρίσκει ότι έχει σαφήνεια, συνέπεια, έχει επιβεβαιωθεί από πολυάριθμες έρευνες και από την πρακτική της χορήγησης της επαγγελματικής οδηγικής, αλλά δεν έχει δοκιμαστεί με τρόπο αδιαμφισβήτητο ούτε μπορεί να θεωρηθεί σφαιρική και με καθολική ισχύ.

Σύμφωνα με τον Osipow (1983), η θεωρία έχει ελεγχθεί και υποστηριχτεί σε ικανοποιητικό βαθμό από τις εμπειρικές έρευνες. Οι επιφυλάξεις του εντοπίζονται όμως σε δύο σημεία:

α) Όπως συμβαίνει και με όλες τις θεωρίες που στηρίζονται στο ταίριασμα χαρακτηριστικών του ατόμου και του περιβάλλοντος, στη θεωρία του Holland δε λαμβάνεται υπόψη ότι το ίδιο το άτομο αλλάζει και μάλιστα πολλές φορές αλλάζει και το ίδιο του το περιβάλλον. Η θεωρία του Holland, αντίθετα, βασίζεται σε μια υποτιθέμενη σταθερότητα και διάρκεια των χαρακτηριστικών του ατόμου.

β) Η θεωρία δεν ερμηνεύει επαρκώς πώς ακριβώς επιτελείται η διαμόρφωση των τύπων της προσωπικότητας.

Το γεγονός ότι το άτομο έχει ένα συγκεκριμένο τύπο προσωπικότητας που ταιριάζει σε ένα ορισμένο περιβάλλον έχει βρεθεί να ισχύει, ερευνητικά, σε μεγάλο βαθμό. Παραμένει όμως ακόμη αδιευκρίνιστο σε ποιο βαθμό η τυπολογία αυτή είναι προϊόν μεταγενέστερων εμπειριών και μάθησης, πέραν αυτών της πρώτης παιδικής ηλικίας, και σε ποιο βαθμό αυτό δεν αποτελεί μια διαδικασία που συνεχίζεται σε όλη τη ζωή του ατόμου.

2.3.β. Θεωρία εργασιακής προσαρμογής (*Theory of Work Adjustment – TWA*)

Οι Lofquist & Dawis διαμόρφωσαν το μοντέλο εργασιακής προσαρμογής (TWA), στο Πανεπιστήμιο της Minnesota, αναπτύσσοντας μια προσέγγιση στο θέμα της εργασιακής ικανοποίησης και προσαρμογής. Η προσέγγισή τους αποτελεί μια προσεκτικά διαμορφωμένη θεωρία, προσανατολισμένη στο ύψος των θεωριών χαρακτηριστικών και παραγόντων. Η θεωρία τους παρουσιάστηκε σε μια σειρά εκδόσεων (Dawis, 1996; Dawis, England, & Lofquist, 1964; Dawis & Lofquist, 1984; Lofquist & Dawis, 1991).

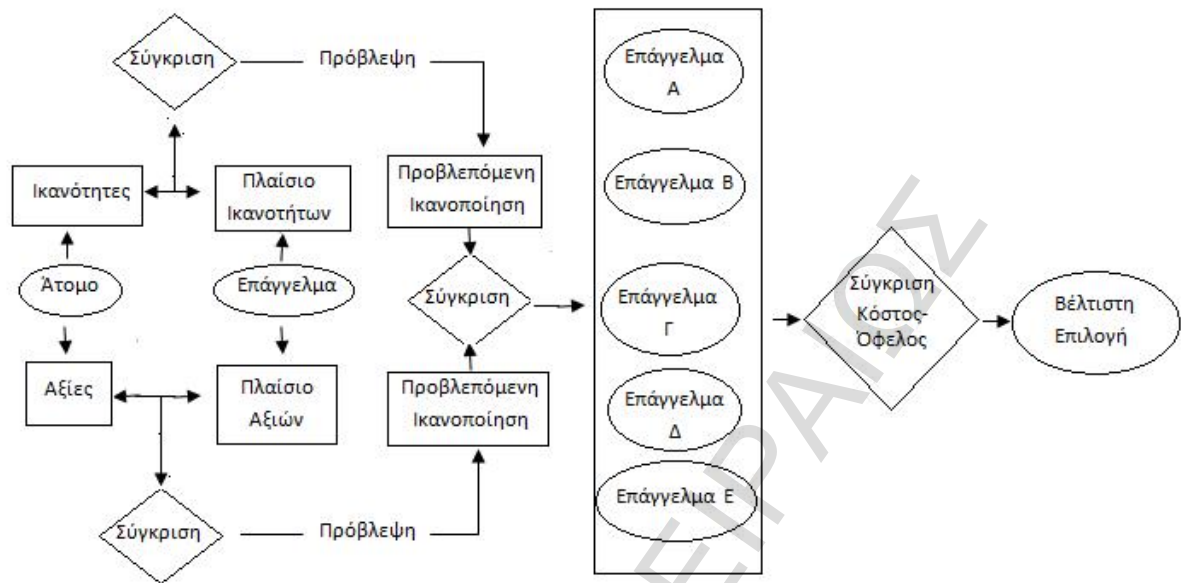
Η βασική υπόθεση που προτείνεται είναι ότι τα άτομα έχουν δύο είδη αναγκών: τις βιολογικές, όπως την ανάγκη για τροφή και τις ψυχολογικές, όπως η ανάγκη για κοινωνική αποδοχή. Αυτές οι ανάγκες προκαλούν αντίστοιχες συμπεριφορές επαγγελματικής επιλογής. Όταν οι συμπεριφορές αυτές έχουν ως αποτέλεσμα την ικανοποίηση των αναγκών ανατροφοδοτούνται και ενισχύονται.

Μια ακόμη υπόθεση που υποστηρίζεται, είναι ότι τα εργασιακά περιβάλλοντα έχουν απαιτήσεις ανάλογες με τις ανάγκες των ατόμων. Ταυτόχρονα, τα άτομα και τα εργασιακά περιβάλλοντα αναπτύσσουν μηχανισμούς ικανοποίησης των αναγκών τους. Όταν οι ανάγκες ενός ατόμου ικανοποιούνται στο πλαίσιο ενός εργασιακού περιβάλλοντος και όταν ταυτόχρονα οι ανάγκες του εργασιακού περιβάλλοντος ικανοποιούνται από το άτομο, τότε υπάρχει αντιστοίχιση και ισορροπία.

Σημαντικές έννοιες στη θεωρία αυτή είναι η εργασιακή προσωπικότητα και το εργασιακό περιβάλλον. Η εργασιακή προσωπικότητα εκφράζεται με τις ικανότητες, τις επαγγελματικές ανάγκες και τον τύπο της προσωπικότητας. Το εργασιακό περιβάλλον εκφράζεται με τις απαιτούμενες ικανότητες, με τις απαιτήσεις και τα εργασιακά ενισχυτικά στοιχεία (πηγές εργασιακής ικανοποίησης).

Υπάρχουν διάφοροι τύποι εργασιακής προσαρμογής. Η ευελιξία (ανεκτικότητα) στην έλλειψη αντιστοίχισης, η επιμονή (πόσο μπορεί να μείνει σε ένα περιβάλλον χωρίς αντιστοίχιση), η αντίδραση (πόσο μπορεί να διαφοροποιήσει τη δική του προσωπικότητα όταν λείπει η αντιστοίχιση), και η δραστηριοποίηση (πόσο θα προσπαθήσει να αλλάξει το περιβάλλον όταν λείπει η αντιστοίχιση).

Σχήμα 2.2. Γραφική επεξήγηση της θεωρίας εργασιακής προσαρμογής



Πηγή: Προσαρμογή από Dawis (1996)

Η θεωρία της εργασιακής προσαρμογής είναι μια από τις πιο προσεκτικά δομημένες θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής, αλλά δε χρησιμοποιήθηκε εκτενώς στην πρακτική, πιθανότατα λόγω της ύπαρξης της θεωρίας του Holland, με την οποία ταυτίζεται σε πολλά σημεία.

2.4. Εξελικτικές Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης

Η δεκαετία του 1950 ήταν εποχή αξιολογικών αλλαγών στην ιστορία των θεωριών σταδιοδρομίας. Αυτές οι αλλαγές αποδίδονται στην ανάπτυξη των εξελικτικών θεωριών, που θεωρούσαν την επαγγελματική επιλογή περισσότερο ως μια εξελικτική διαδικασία, παρά ως άσκηση ταιριάσματος προσωπικότητας και επαγγέλματος. Οι εξελικτικές θεωρίες δεν ανταγωνίζονται τις θεωρίες ταιριάσματος, που περιγράψαμε προηγουμένως. Θα λέγαμε ότι οι δύο ομάδες θεωριών συμπληρώνουν οι μία την άλλη. Σύμφωνα με τον Super (1992) «δεν έχει αξία να αναρωτιέσαι ποια ομάδα θεωριών είναι καλύτερη, καθώς καμία δεν είναι επαρκής χωρίς την άλλη (σ.36)».

2.4.a. Η Θεωρία των Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herma

Η πρώτη σημαντική εξελικτική θεωρία για την επιλογή επαγγέλματος παρουσιάστηκε από τους Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herma (1951), μια διεπιστημονική ομάδα (οικονομολόγος, ψυχίατρος, κοινωνιολόγος και ψυχολόγος) που συστάθηκε ειδικά για να διερευνήσει το θέμα της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Τα αποτελέσματα της έρευνάς τους βασίστηκαν σε εμπειρικά στοιχεία, αλλά και σε ήδη υπάρχοντα ερευνητικά στοιχεία και κατέληξαν σε τέσσερις τουλάχιστον σημαντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος. Ο πρώτος είναι ο παράγοντας της πραγματικότητας (reality factor) και αναφέρεται στις πιέσεις που δέχεται το άτομο προκειμένου να ανταποκριθεί στις επιταγές του περιβάλλοντος σχετικά με τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Ο δεύτερος είναι η επίδραση της εκπαιδευτικής διαδικασίας, με την έννοια της διευκόλυνσης είτε των περιορισμών που θέτει η εκπαίδευση που έχει λάβει το άτομο σε σχέση με τις επαγγελματικές του επιλογές. Τρίτον, οι συναισθηματικοί παράγοντες που εμπλέκονται στον τρόπο με τον οποίο το άτομο ανταποκρίνεται στις πιέσεις του περιβάλλοντος, θεωρήθηκαν ιδιαίτερα σημαντικοί για την επαγγελματική επιλογή. Τέλος, οι ατομικές αξίες είναι ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς αυτές ικανοποιούνται με διαφορετικό τρόπο και σε διαφορετικό βαθμό στα διάφορα επαγγέλματα.

Ο Ginzberg και οι συνεργάτες του θεώρησαν την επιλογή επαγγέλματος ως μια μη αναστρέψιμη διαδικασία που συμβαίνει σε συγκεκριμένες περιόδους της ζωής του ατόμου και χαρακτηρίζεται από συμβιβασμούς μεταξύ των προσωπικών επιθυμιών και των δυνατοτήτων. Η διαδικασία αυτή χωρίζεται σε τρία μεγάλα στάδια: α) το στάδιο της φαντασίας, β) το στάδιο των δοκιμαστικών επιλογών και γ) το ρεαλιστικό στάδιο.

Το στάδιο της φαντασίας αποτελεί την περίοδο εκείνη για την οποία γνωρίζουμε τα λιγότερα. Σύμφωνα με τον Ginzberg το κυρίαρχο χαρακτηριστικό αυτής της περιόδου είναι ότι οι επαγγελματικές προτιμήσεις των παιδιών δεν είναι ρεαλιστικές καθώς τα παιδιά αγνοούν την πραγματικότητα και κυριαρχούνται από την αρχή της ευχαρίστησης.

Το δοκιμαστικό στάδιο χωρίζεται σε τέσσερα υπο-στάδια: α) Ενδιαφέροντα, β) Ικανότητες, γ) Αξίες και δ) Μετάβαση. Συνεπώς τα παιδιά ξεκινούν τις επαγγελματικές τους αναζητήσεις σκεπτόμενα τι θα ήθελαν να κάνουν. Σύντομα αντιλαμβάνονται ότι κατέχουν κάποιες δεξιότητες σε μεγαλύτερο βαθμό από άλλους. Μεγαλώνοντας αρχίζουν να ιεραρχούν τις αξίες και τις προτεραιότητές τους και στο

στάδιο της μετάβασης αρχίζουν να αξιολογούν το κόστος και τις αμοιβές που συνεπάγεται η κάθε κατεύθυνση και μετακινούνται στο Ρεαλιστικό στάδιο.

Η Ρεαλιστική περίοδος χωρίζεται επίσης σε τρία υπό-στάδια: α) Το στάδιο της διερεύνησης, όπου το άτομο διερευνά τις διάφορες ευκαιρίες και εναλλακτικές λύσεις που του παρουσιάζονται, β) το στάδιο της αποκρυστάλλωσης, κατά το οποίο γίνεται μια τελική σύνθεση των δυνάμεων που πιέζουν το άτομο να πάρει αποφάσεις και το άτομο καταλήγει σε κάποια απόφαση και γ) το στάδιο του προσδιορισμού, κατά το οποίο καθορίζεται ο ειδικότερος τομέας εργασίας στο αντικείμενο που έχει ήδη καθοριστεί από προηγούμενες αποφάσεις.

Ο Ginzberg και οι συνεργάτες του δέχτηκαν ότι υπάρχουν ατομικές διαφορές στην εξελικτική αυτή διαδικασία, ανάλογα με τις ικανότητες, το φύλο και την κοινωνική προέλευση του ατόμου. Παρατήρησαν, για παράδειγμα, ότι κατά το δοκιμαστικό στάδιο τα αγόρια που προέρχονταν από στερημένο κοινωνικό περιβάλλον είχαν κατώτερους εκπαιδευτικούς στόχους από αυτούς που είχαν τα παιδιά που προέρχονταν από προνομιούχο κοινωνικό περιβάλλον και ότι το ρεαλιστικό στάδιο εμφανίζονταν πιο γρήγορα στα παιδιά από στερημένο περιβάλλον, που έδειχναν το ίδιο ενδιαφέρον με τα άλλα παιδιά για τη μελλοντική σταδιοδρομία τους, αλλά αντιμετώπιζαν το θέμα των επαγγελματικών τους αποφάσεων πιο παθητικά και δεν έπαιρναν πολλές πρωτοβουλίες για να επηρεάσουν την πορεία της σταδιοδρομίας τους. (Καντάς-Χαντζή, 1991).

Είκοσι χρόνια αργότερα ο Ginzberg (1972) απαντώντας στις κριτικές που διατυπώθηκαν αναθεώρησε ως προς τα τρία βασικά σημεία της αρχικής διατύπωσης της θεωρίας του, τη διαδικασία, τη μη αναστρεψιμότητα και το συμβιβασμό. Υποστήριξε ότι οι επαγγελματικές αποφάσεις λαμβάνουν χώρα καθ' όλη τη διάρκεια του βίου και δεν περιορίζονται στην εφηβεία και στα πρώτα χρόνια της ενήλικης ζωής. Η έννοια της μη αναστρεψιμότητας ανακαλείται εν μέρει και γίνεται δεκτό ότι η σταδιοδρομία είναι δυνατόν να επαναπροσδιοριστεί κατά τη διάρκεια της ζωής. Μια τέτοια διαδικασία εμπεριέχει κόστος, κόστος που σε πολλές περιπτώσεις λειτουργεί υπέρ της μη αναστρεψιμότητας της αρχικής επαγγελματικής απόφασης. Επίσης, η έννοια του συμβιβασμού αντικαθίσταται με αυτήν της «βελτιστοποίησης» (optimization), που δηλώνει τη συνεχή αναζήτηση του ατόμου για τον καλύτερο δυνατό συνδυασμό επαγγελματικών προτιμήσεων και διαθέσιμων ευκαιριών.

Η κύρια συνεισφορά του Ginzberg ήταν η παρακίνηση του ενδιαφέροντος για έρευνα πέρα από το συνταίριασμα ατόμου και εργασίας, σύμφωνα με τις θεωρίες

«χαρακτηριστικών και παραγόντων», στην εξελικτική διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής. Πρωτοστάτησε, επίσης, στη διατύπωση των περιορισμών που επιβάλλει η πραγματικότητα στις επιλογές των ατόμων και τόνισε το ρόλο των αξιών στην εξελικτική πορεία του ατόμου.

Ασφαλώς η θεωρία του Ginzberg έχει ιστορική αξία (τα στάδια φαίνεται ότι ισχύουν σε γενικά πλαίσια και αντικατοπτρίζουν μια ρεαλιστική άποψη της ανάπτυξης του ατόμου) καθώς επηρέασε βαθιά μεταγενέστερους θεωρητικούς της επαγγελματικής ανάπτυξης. Επισημαίνεται ότι η επιρροή της θεωρίας αυτής διαφαίνεται στο έργο των Super (1953), Gottfredson (1981) και Vondracek, Lerner και Schulenberg (1986).

Η θεωρία αυτή αποτελεί ένα καλό παράδειγμα για το πώς οι διάφορες θεωρίες αντανακλούν την εποχή κατά την οποία διατυπώθηκαν. Την εποχή που ο Ginzberg και οι συνεργάτες του διατύπωσαν τη θεωρία πιθανόν να ίσχυε η μη αναστρεψιμότητα των αποφάσεων, λόγω των περιορισμένων εκπαιδευτικών επιλογών, των αυστηρών κριτηρίων εισόδου στα πανεπιστήμια ή των οικογενειακών στερεοτύπων. Σήμερα, μεγαλύτεροι άντρες και γυναίκες συνεχίζουν τις σπουδές τους, αλλάζουν με μεγαλύτερη ευκολία επάγγελμα αρκετές φορές στη ζωή τους και άλλα οικογενειακά και κοινωνικά δεδομένα επιτρέπουν μεγαλύτερες αλλαγές ζωής και κατά συνέπεια επαγγέλματος από τη δεκαετία του 1950.

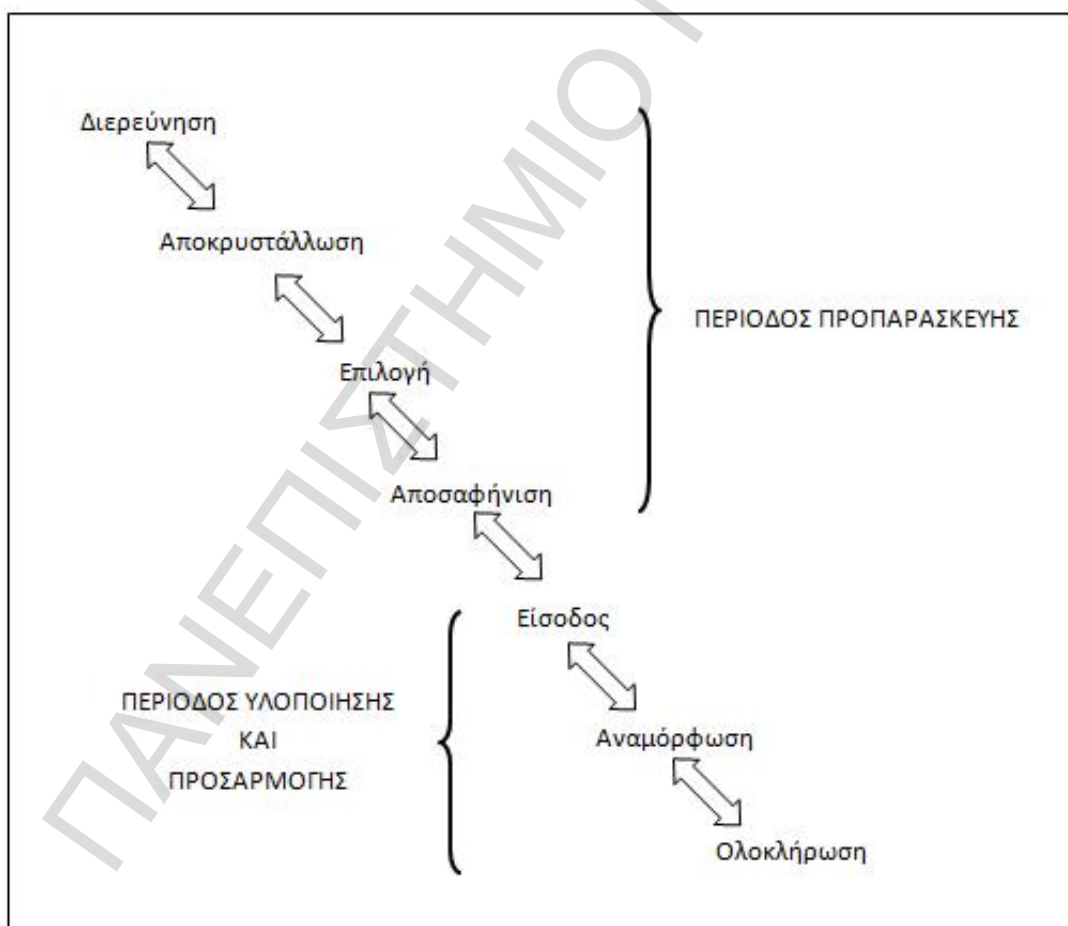
2.4.β. Η εξελικτική θεωρία του Tiedeman

Ακόμα μια παλαιότερη εξελικτική θεωρία διατυπώθηκε από τους Tiedeman & O' Hara (1963). Επηρεασμένοι από ερευνητές της εξελικτικής θεωρίας όπως ο Ginzberg και ο Super, δημιούργησαν μια πιο πολύπλοκη και για τούτο και πιο ρεαλιστική εκδοχή της εξελικτικής θεωρίας. Η προσέγγισή τους τονίζει το ρόλο της αυτό-αντίληψης κατά τη διάρκεια των σταδίων ανάπτυξης και περιλαμβάνει πιο πολύπλοκες και επεξεργασμένες έννοιες σχετικά με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή η επαγγελματική επιλογή ακολουθεί ορισμένα στάδια. Το πρώτο στάδιο, το στάδιο της Προσμονής (Anticipation) ή Προετοιμασίας (Preoccupation), το στάδιο της Υλοποίησης (Implementation) και το στάδιο της Προσαρμογής (Adjustment). Οι περίοδοι αυτοί χωρίζονται σε μικρότερα στάδια: διερεύνηση, αποκρυστάλλωση, επιλογή, αποσαφήνιση, εισαγωγή, αναμόρφωση και ολοκλήρωση. Η παραπάνω ακολουθία χαρακτηρίζεται από ανοργάνωτες σκέψεις

σχετικά με τους επαγγελματικούς τομείς, ακολουθούν αρχικές κρίσεις για τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα τους. Εν συνεχεία κάποιες προκαταρκτικές αποφάσεις λαμβάνονται, που συνοδεύονται από αμφιβολίες και περαιτέρω ανάπτυξη των αποφάσεων. Το άτομο εισάγεται σε κάποια επαγγελματική ομάδα και ταυτίζεται πλήρως με τους σκοπούς της ομάδας αυτής, στη συνέχεια αρχίζει να αμφισβητεί αυτούς τους σκοπούς και προσπαθεί να αναμορφώσει εν μέρει την ομάδα. Τέλος, στη φάση της ολοκλήρωσης το άτομο φαίνεται να επιλύει τις αντιθέσεις μεταξύ της ατομικότητάς του και των απαιτήσεων της επαγγελματικής ομάδας και καταφέρνει να ισορροπεί αυτά τα δύο.

Σχήμα 2.3. Τα στάδια επαγγελματικής ανάπτυξης στη θεωρία των Tiedeman και O'Hara



Πηγή: (Προσαρμογή από Κασσωτάκης, 2004)

Όλη η παραπάνω διαδικασία εξετάζεται μέσα στο πλαίσιο της προσπάθειας του ατόμου να διαμορφώσει ένα επαγγελματικό «εγώ».

Το έργο των Tiedeman και O'Hara γεφυρώνει κατά κάποιον τρόπο τις θεωρίες ανάπτυξης των Ginzberg και Super. Όλοι αυτοί οι ερευνητές συμφωνούν στο ότι η ανάπτυξη σταδιοδρομίας αποτελεί μια μορφή γενικότερης ανάπτυξης και εξέλιξης, με την έννοια ότι υπάρχει διάδραση μεταξύ αυτό-αντίληψης και επαγγελματικής απόφασης. Επιπλέον, προτείνεται ότι τα άτομα με ελλιπή αυτό-αξιολόγηση τείνουν να λαμβάνουν ακατάλληλες ή ανεπαρκείς επαγγελματικές αποφάσεις. Τέλος, οι παραπάνω συγγραφείς υιοθετούν την άποψη ότι η ικανότητα και το κίνητρο για ρεαλιστική αυτό-αξιολόγηση βελτιώνεται μέσω της μόρφωσης και της συμβουλευτικής. Η θεωρία του Tiedeman είναι αρκετά περίπλοκη και συχνά δυσνόητη. Συνδέεται περισσότερο με έννοιες και ερωτήματα φιλοσοφικού και υπαρξιακού περιεχομένου παρά με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας και η αξία της φαίνεται να έγκειται στον τρόπο που επηρέασε μεταγενέστερες θεωρίες.

2.4.γ. Η εξελικτική θεωρία του Super –Η αυτοαντίληψη

Ο Super έχει μελετήσει το θέμα της ανάπτυξης σταδιοδρομίας και έχει επηρεάσει τις σχετικές θεωρίες πιθανότατα όσο κανένας άλλος ερευνητής.

Η θεωρία του Super (1953) φαίνεται να επηρεάστηκε από προηγούμενες θεωρίες, όπως είναι τα εξελικτικά στάδια της Αυστριακής Charlotte Buehler, οι απόψεις του Bordin (1943) για την αυτοαντίληψη και των κοινωνιολόγων Miller και Form (1951) για τα πρότυπα σταδιοδρομίας (career patterns) (Osipow & Fitzgerald, 1996).

Κατά δηλώσεις του ίδιου του Super, η θεωρία του αποτελείται από «κομμάτια» σχετικών υποθέσεων, από τα οποία ελπίζει ότι θα ανακύψει μια ολοκληρωμένη θεωρία. Στην αρχική μορφή της θεωρίας του, ο Super παρουσίασε δέκα προτάσεις-θέσεις (1953), οι οποίες στη συνέχεια έγιναν δώδεκα (Super και Bachrach, 1957) και το 1990 επεκτάθηκαν στις δεκατέσσερις.

1. Όλοι οι άνθρωποι έχουν διαφορετικές ικανότητες και ξεχωριστές προσωπικότητες, ανάγκες, αξίες, ενδιαφέροντα, χαρακτηριστικά και αυτο-αντίληψη. Παρότι οι περισσότεροι άνθρωποι μοιάζουν μεταξύ τους σε πολλά χαρακτηριστικά, η μοναδικότητα κάθε ατόμου είναι προφανής και ευρέως αποδεκτή.

2. Με βάση τα χαρακτηριστικά αυτά ο κάθε άνθρωπος έχει τα προσόντα για έναν αριθμό επαγγελμάτων. Το εύρος των ικανοτήτων και των χαρακτηριστικών της κάθε προσωπικότητας είναι τόσο πλατύ, που κάθε άτομο διαθέτει τα προαπαιτούμενα για να επιτύχει σε ένα αντίστοιχο εύρος επαγγελμάτων. Τα επαγγέλματα που απαιτούν εξειδικευμένες ικανότητες, δεξιότητες ή χαρακτηριστικά είναι περιορισμένα.

3. Καθένα απ' αυτά τα επαγγέλματα απαιτεί ένα χαρακτηριστικό πλέγμα ικανοτήτων, ενδιαφερόντων και χαρακτηριστικών προσωπικότητας, αλλά υπάρχει αρκετή ελαστικότητα, ώστε κάθε άτομο να αντιστοιχεί σε μια ποικιλία επαγγελματικών ενασχολήσεων και σε κάθε επάγγελμα μια ποικιλία ατόμων.

4. Οι επαγγελματικές προτιμήσεις και ικανότητες, οι καταστάσεις μέσα στις οποίες οι άνθρωποι ζουν και εργάζονται και η αυτοεικόνα τους, αλλάζουν με το χρόνο και την πείρα (αν και οι αυτοαντιλήψεις σε γενικές γραμμές έχουν σχετική σταθερότητα από τα τελευταία χρόνια της εφηβείας μέχρι την ωριμότητα) κάνοντας με τον τρόπο αυτό την επιλογή και την προσαρμογή μια συνεχιζόμενη διαδικασία.

5. Αυτή η διαδικασία αλλαγής μπορεί να συνοψιστεί σε μια σειρά από «περιόδους ζωής» ή «μειζονες κύκλους» (a "maxicycle"), που χαρακτηρίζονται ως μια ακολουθία Ανάπτυξης, Διερεύνησης, Κατασταλάγματος (Establishment), Συντήρησης και Παρακμής. Επιπλέον, το στάδιο της Διερεύνησης μπορεί να χωριστεί στα υποστάδια α) της φαντασίας, β) στο δοκιμαστικό στάδιο και γ) στο ρεαλιστικό στάδιο, ενώ το στάδιο του Κατασταλάγματος χωρίζεται α) στη φάση της δοκιμής και β) στη φάση της σταθερότητας. Ένας μικρότερος κύκλος εμφανίζεται κατά τις μεταβατικές περιόδους από το ένα στάδιο στο επόμενο ή κάθε φορά που μια ασταθής σταδιοδρομία ή μια σταδιοδρομία πολλαπλών δοκιμών αποσταθεροποιείται, πράγμα που συνεπάγεται νέα ανάπτυξη, διερεύνηση και νέο καταστάλαγμα. Οι Murphy και Burck (1976), βασιζόμενοι στα στάδια ζωής του Super, υποστήριξαν ότι η συχνότητα με την οποία οι μεσήλικες αλλάζουν καριέρα καταδεικνύει την ύπαρξη ενός ακόμη σταδίου, αυτό της Ανανέωσης, το οποίο μπορεί να εισαχθεί ανάμεσα στο στάδιο του Κατασταλάγματος και της Συντήρησης. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, συνήθως ανάμεσα στις ηλικίες των 35 με 45, τα άτομα αναθεωρούν τους αρχικούς τους στόχους και σχέδια και είτε αποφασίζουν να επικεντρωθούν στα αρχικά αυτά σχέδια είτε αποφασίζουν να στραφούν σε νέα καριέρα.

6. Η φύση του προτύπου σταδιοδρομίας (career pattern) (δηλαδή το επαγγελματικό επίπεδο που επιτυγχάνει το άτομο, καθώς και η σειρά, η συχνότητα και η διάρκεια

των δοκιμαστικών και σταθερών ενασχολήσεων) καθορίζεται από το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των γονιών του, τις νοητικές του ικανότητες, την εκπαίδευση, τις δεξιότητες, τα ατομικά του χαρακτηριστικά, την επαγγελματική του ωριμότητα καθώς και από τις ευκαιρίες που του δίνονται. Όλοι οι παραπάνω παράγοντες καθορίζουν τις συμπεριφορές και τη νοοτροπία του κάθε ατόμου. Η επίδραση, όμως, ορισμένων από αυτούς, όπως το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των γονιών, είναι προφανώς σημαντικότερη από άλλους. Επίσης, οι νοητικές ικανότητες του ατόμου αποτελούν καθοριστικό παράγοντα για επαγγελματική επιτυχία. Η ικανότητα συνεργασίας είναι επίσης πολύ σημαντική. Ακόμα, το να βρεθείς στο σωστό μέρος τη σωστή στιγμή έχει μεγάλη σημασία. Συχνά πιστεύουμε ότι καθένας μπορεί να επιτύχει το στόχο του εάν προσπαθήσει πολύ σκληρά. Στην πραγματικότητα, βέβαια, υπάρχουν εξωγενείς παράγοντες που θέτουν περιορισμούς, οι οποίοι δεν είναι δυνατόν να ξεπεραστούν, παρά μόνο με ηράκλεια προσπάθεια.

7. Η επιτυχής ανταπόκριση στις απαιτήσεις του εργασιακού ή άλλου περιβάλλοντος, σε κάθε στάδιο ζωής ή καριέρας εξαρτάται από την ετοιμότητα του ατόμου να ανταποκριθεί στις ανωτέρω απαιτήσεις δηλαδή από την επαγγελματική ωριμότητα. Ο Super περιγράφει την επαγγελματική ωριμότητα ως ένα σύνολο φυσικών, ψυχολογικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών που αντιπροσωπεύει την ετοιμότητα και ικανότητα του ατόμου να ανταπεξέρχεται στα προβλήματα και τις προκλήσεις που προκύπτουν.

8. Η επαγγελματική ωριμότητα είναι μια υποθετική έννοια. Ο λειτουργικός ορισμός της είναι πιθανόν τόσο δύσκολος να προσδιοριστεί όσο και αυτός της ευφυΐας, με τη διαφορά ότι ιστορικά είναι πολύ νεότερη έννοια και με ακόμη λιγότερο εμπειριστατωμένα αποτελέσματα.

9. Η εξελικτική πορεία (ανάπτυξη) μέσα σε αυτές τις περιόδους ζωής μπορεί να καθοδηγηθεί εν μέρει με τη διευκόλυνση της διαδικασίας ωρίμανσης των ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων και εν μέρει με την υποβοήθηση του ατόμου για δοκιμαστικό έλεγχο της πραγματικότητας και ανάπτυξη της αυτοαντίληψης.

10. Η διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης είναι στην ουσία διαδικασία διαμόρφωσης-εξέλιξης και αξιοποίησης της αυτοεικόνας. Είναι μια διαδικασία συμβιβασμού κατά την οποία μορφοποιείται μια αυτοαντίληψη που είναι αποτέλεσμα αλληλενέργειας κληρονομικών ικανοτήτων, νευροενδοκρινικής δομής, των ευκαιριών που έχει να αναλάβει διάφορους ρόλους και της εκτίμησης που κάνει για

το βαθμό που τα αποτελέσματα της άσκησης ρόλων από μέρους του έχουν την έγκριση των ανωτέρων και των συντρόφων του.

11. Η διαδικασία σύνθεσης (ή συμβιβασμού) ανάμεσα στο άτομο και τους κοινωνικούς παράγοντες, ανάμεσα στην αυτοαντίληψη και την πραγματικότητα, είναι ουσιαστικά διαδικασία άσκησης ρόλων, ανεξάρτητα απ' το εάν τους ρόλους τους παίζει το άτομο στη φαντασία του, στη συμβουλευτική συνέντευξη ή σε δραστηριότητες της πραγματικής ζωής, όπως στη σχολική τάξη, σε λέσχες, σε μερική απασχόληση ή σε είσοδο σε κάποιο επάγγελμα.

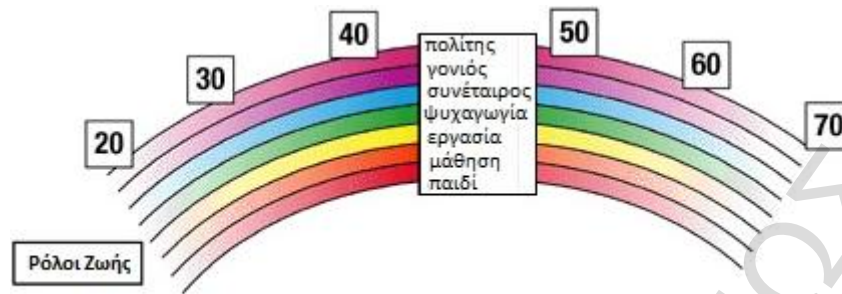
12. Η ικανοποίηση από την εργασία και από τη ζωή εξαρτώνται από το βαθμό που το άτομο βρίσκει ικανοποιητικές διεξόδους για τις ικανότητές του, τα ενδιαφέροντά του, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και τις αξίες του. Εξαρτώνται ακόμη από την είσοδό του σ' ένα επαγγελματικό περιβάλλον, σ' ένα ρόλο τον οποίο η εξέλιξή του και οι διερευνητικές εμπειρίες του έκαναν το άτομο να θεωρεί κατάλληλο.

13. Ο βαθμός ικανοποίησης που το άτομο επιτυγχάνει από την εργασία του είναι ανάλογος προς το βαθμό που μπόρεσε να πραγματοποιήσει την αυτοαντίληψή του.

14. Η εργασία και το συγκεκριμένο επάγγελμα παρέχουν στους περισσότερους ανθρώπους τη βάση για την οργάνωση της προσωπικότητας, αν και για ορισμένους η βάση αυτή δεν είναι κεντρική αλλά τυχαία, ίσως και ανύπαρκτη, και κεντρική θέση έχουν άλλα πράγματα, όπως είναι το σπίτι και οι κοινωνικές δραστηριότητες.

Το 1984 ο Super σχηματοποιεί την παρουσίαση της θεωρίας του στη μορφή ενός ουράνιου τόξου της σταδιοδρομίας, πάνω στο οποίο είναι τοποθετημένα τα γνωστά στάδια ζωής, (ανάπτυξη, διερεύνηση, αποκρυστάλλωση, συντήρηση και παρακμή) μαζί με μια σειρά ρόλων που το άτομο παίζει κατά τα στάδια αυτά (παιδί, μαθητής/σπουδαστής, ψυχαγωγούμενος, πολίτης, εργαζόμενος/άνεργος, σύζυγος, οικογενειάρχης, γονιός, συνταξιούχος).

Σχήμα 2.4. Το ουράνιο τόξο της σταδιοδρομίας του Super



Πηγή: <http://www.eoslifework.co.uk>

Ο Super, προκειμένου να εφαρμόσει τη θεωρία του κατασκεύασε ένα βασικό ψυχοτεχνικό εργαλείο, το Τεστ Επαγγελματικής Ανάπτυξης (Career Development Inventory – CDI).

Μέχρι το θάνατό του, το 1994, ο Super έγραψε περίπου 200 άρθρα, βιβλία, κεφάλαια βιβλίων και άλλες εκδόσεις, σχετικές με τη θεωρία του. Εκατοντάδες άλλες εκδόσεις έχουν γραφτεί στην επιστημονική βιβλιογραφία από τους μαθητές του ή άλλους παρακινούμενους από τη θεωρία του. Ο ίδιος ο Super (1990) παραδέχτηκε, όπως αναφέρεται στους Isaacson & Brown (2000, σ.36), ότι η θεωρία του δεν είναι σωστά δομημένη γιατί «δεν υπάρχει τσιμέντο που να συνδέει τα διάφορα κομμάτια της». Αυτός είναι πιθανόν ο λόγος που οι περισσότερες έρευνες που παρακινήθηκαν από τη θεωρία αυτή επικεντρώθηκαν σε ορισμένα κομμάτια της θεωρίας (π.χ. επαγγελματική ωριμότητα).

Η τελευταία αναθεωρημένη μορφή του μοντέλου του Super προσπαθεί να συνενώσει την ψυχολογική με την κοινωνιολογική προσέγγιση, με αποτέλεσμα να έχουμε λογικά και ολοκληρωμένα αποτελέσματα, που όμως είναι αδύνατο, λόγω της πολυπλοκότητάς τους να ελεγχθούν εμπειρικά, πράγμα που αποτελεί μεθοδολογική και επιστημονική ανάγκη, τουλάχιστον όσον αφορά τον τρόπο που κινείται η σύγχρονη ψυχολογία. Αναμφισβήτητα η θεωρία του Super είναι η πιο ολοκληρωμένη εξελικτική θεωρία για την επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά στο σημείο αυτό ακριβώς βρίσκεται η δύναμή της και η αδυναμία της (Καντάς και Χαντζή, 1991).

2.4.δ. Η θεωρία της Gottfredson

Η θεωρία της Gottfredson (1996) ερευνά τον τρόπο με τον οποίο οι επαγγελματικές φιλοδοξίες αναπτύσσονται και βασίζεται σε τέσσερις βασικές υποθέσεις: 1) η διαδικασία ανάπτυξης σταδιοδρομίας ξεκινά στην παιδική ηλικία, 2) οι επαγγελματικές φιλοδοξίες αποτελούν προσπάθειες πραγμάτωσης της αυτοαντίληψης, 3) η επαγγελματική ικανοποίηση εξαρτάται από το βαθμό που η σταδιοδρομία συνάδει με την αυτοαντίληψη και 4) οι άνθρωποι αναπτύσσουν επαγγελματικά στερεότυπα που οδηγούν στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος. Είναι φανερό ότι οι υποθέσεις της Gottfredson περί αυτοαντίληψης έχουν πολλά κοινά με τη θεωρία του Super, ενώ οι απόψεις της για τα επαγγελματικά στερεότυπα είναι ίδιες με αυτές του Holland.

Η διαφορά της Gottfredson από άλλους θεωρητικούς βρίσκεται στην υπόθεση ότι η αυτοαντίληψη δημιουργείται από ένα «κοινωνικό εαυτό» και ένα «ψυχολογικό εαυτό», με τον πρώτο να ενέχει σημαντικότερη επίδραση στη διαμόρφωση επαγγελματικών φιλοδοξιών. Το κοινωνικό μέρος αποτελείται από τις πτυχές της αυτοαντίληψης που αφορούν την ευφυΐα, το κοινωνικό γόητρο και το φύλο, ενώ το ψυχολογικό μέρος αποτελείται από μεταβλητές όπως οι αξίες και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας.

Σύμφωνα με την Gottfredson, οι άνθρωποι επιλέγουν καριέρα με τέτοιον τρόπο ώστε να διαμορφώσουν μια κοινωνική ταυτότητα βασισμένη στην επιλογή τους αυτή. Οι βασικές διαστάσεις που διαμορφώνουν την επαγγελματική επιλογή του ατόμου είναι οι εξής:

1. Η αρρενωπότητα/θηλυκότητα του κάθε επαγγέλματος (η κατάταξή τους δηλαδή ως προς το φύλο)
2. Το επίπεδο της αίγλης που έχει για το άτομο
3. Επαγγελματικό πεδίο.

Η συγγραφέας δίνει έμφαση στην αυτοεικόνα του κάθε ατόμου, και πώς αυτή οδηγεί στην εαυτοαντίληψη φύλου, η οποία οδηγεί στις επιλογές επαγγέλματος κατά τύπο φύλου. Έτσι το άτομο διαμορφώνει φιλοδοξίες που ανταποκρίνονται στη δική του εαυτοαντίληψη φύλου, από τη μια μεριά και στις δικές του ανάγκες για κοινωνική αίγλη, από την άλλη. Τόσο δε ισχυρούς θεωρεί τους δύο αυτούς παράγοντες η θεωρητικός που προτείνει ότι, όταν το άτομο είναι αναγκασμένο να κάνει συμβιβασμούς μεταξύ τύπου φύλου, αίγλης και επαγγελματικού πεδίου, ο

συμβιβασμός λειτουργεί εις βάρος του επαγγελματικού πεδίου (Δημητρόπουλος, 1999β).

Η θεωρία της Gottfredson επέδρασε αξιοσημείωτα στην έρευνα. Επιπλέον χρησιμοποιήθηκε ως βάση για προγράμματα με σκοπό την εξάλειψη ή τη μείωση της βαρύτητας του παράγοντα φύλο στη διαμόρφωση της επαγγελματικής επιλογής καθώς και άλλων παραγόντων που περιορίζουν την επιλογή σταδιοδρομίας (Hesketh, Pryor, & Gleitzman, 1989 – Lapan, Loehr-Lapan, & Tupper, 1993).

2.4.ε. Μια εξελικτική-γενικού πλαισίου προσέγγιση (Η θεωρία των Vondracek, Lerner & Schulenberg)

Οι Vondracek, Lerner & Schulenberg (1986) διατύπωσαν μια προσέγγιση που εμπεριέχει σημαντικές αλλαγές σε σχέση με τις υφιστάμενες εξελικτικές θεωρίες. Η προσέγγιση αυτή περιλαμβάνει τέσσερα θεμελιώδη στοιχεία:

1. Έμφαση στην εξελικτική διαδικασία κατά τη διάρκεια της ζωής
2. Διεπιστημονική προσέγγιση
3. Προοπτική γενικού πλαισίου
4. Αυξημένο ενδιαφέρον σχετικά με τις ατομικές διαφορές στην επαγγελματική συμπεριφορά και ανάπτυξη σταδιοδρομίας

Το μοντέλο αυτό σχεδιάστηκε ως ένα γενικό πλαίσιο, ένα «μεταμοντέλο», παρά ως μια συγκεκριμένη θεωρία ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Συνεπώς δεν είναι συγκεκριμένο σε ότι αφορά υποθέσεις ή διαδικασίες, παρότι έχει αποδειχθεί χρήσιμο στην ευρύτερη κατανόηση των παραγόντων που επηρεάζουν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Το δυναμικό μοντέλο αλληλεπίδρασης ανάπτυξης σταδιοδρομίας προτείνει έναν εξωτερικό κύκλο αποτελούμενο από οχτώ περιβαλλοντικές μεταβλητές (κοινωνική πολιτική και εκπαίδευση, επιχειρηματικό πλαίσιο, οικονομικές συνθήκες, εργασιακή νομοθεσία, περιβαλλοντικές συνθήκες, κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο, τεχνολογική ανάπτυξη και ευκαιρίες απασχόλησης) και τέσσερεις εσωτερικούς κύκλους που υπογραμμίζουν τη διάδραση μεταξύ των ρόλων της οικογένειας και των οικογενειακών – κοινωνικών δικτύων. Τα δίκτυα αυτά περιλαμβάνουν τους συνομήλικους, την ημιαπασχόληση, το σχολείο, την εργασία και τις διαπροσωπικές

σχέσεις για τους ενήλικους. Το μοντέλο αναδεικνύει την αλληλεπίδραση μεταξύ των εσωτερικών δικτύων, όπως και αυτών με το εξωτερικό πλαίσιο.

Η θεωρία αυτή (Vondracek, 1990) χρησιμοποιεί τον όρο της «πιθανολογικής επιγένεσης», που υποστηρίζει τη θέση ότι η κατεύθυνση της εξέλιξης είναι αβέβαιη, λόγω της πολυπλοκότητας της διάδρασης ατόμου-περιβάλλοντος, η οποία συσκοτίζει, έως ένα βαθμό, τον τρόπο με τον οποία τα γεγονότα επηρεάζουν την εξέλιξη και τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιδρούν σε αυτά τα γεγονότα. Συνεπώς, καθώς το άτομο αλλάζει και οι περιβαλλοντικές επιρροές αλλάζουν συνεχώς, αλλάζει και η απόφαση. Το μοντέλο εξέλιξης-γενικού πλαισίου υποθέτει ότι οι θεωρίες περιέχουν εγγενώς, πολλαπλές διαστάσεις γεγονότων που αλληλεξαρτώνται και μεταβάλλονται συνεχώς.

Το γενικό πλαίσιο, θεωρείται ως διαρκής αλλαγή σε όλα τα επίπεδα ανάλυσης και αλληλεπίδραση κάθε επιπέδου με όλα τα άλλα. Η αλλαγή σε ένα προκαλεί αλλαγές σε όλα (Vondracek et al., 1986). Επηρεαζόμενη από την εξελικτική ψυχολογία, η θεωρία αυτή τονίζει ότι η ζωή υπάρχει σε πολλαπλά επίπεδα (π.χ. βιολογικό, ψυχολογικό, κοινωνικό, δυαδικό, κοινοτικό, πολιτισμικό) και σε κάθε χρονική στιγμή μεταβολές σε οποιοδήποτε επίπεδο ή συνδυασμό επιπέδων ή και σε όλα επιδρούν στη λειτουργία του ατόμου. Για παράδειγμα, μια αλλαγή σε βιολογικό επίπεδο (π.χ. ασθένεια) μπορεί να συντελέσει σε αλλαγές στο ψυχολογικό επίπεδο (π.χ. μειωμένη αυτο-αποτελεσματικότητα). Επιπλέον αλλαγές σε άλλα επίπεδα θα ακολουθήσουν αναπόφευκτα.

Το αναπτυξιακό-γενικού πλαισίου μοντέλο αποτελεί μια από τις πρώτες προσπάθειες ενσωμάτωσης ατομικών και περιβαλλοντικών παραγόντων στη θεωρία ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Είναι επίσης σημαντική γιατί τοποθέτησε την ανάπτυξη σταδιοδρομίας στο χώρο της ανθρώπινης ανάπτυξης, χρησιμοποιώντας μια διεπιστημονική προσέγγιση (Vondracek & Fouad, 1994).

Η προσέγγιση αυτή, καθώς πηγάζει απευθείας από το χώρο της ανθρώπινης ανάπτυξης, δεν εστιάζει σε ομάδες που παραδοσιακά έχουν παραμείνει στο περιθώριο της βιβλιογραφίας. Οι Vondracek & Fouad (1994) υποστηρίζουν ότι καθώς το εξελικτικό-γενικού πλαισίου μοντέλο αφορά την επίδραση των συνεχών αλλαγών του κοινωνικοοικονομικού και πολιτισμικού περιβάλλοντος στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, εκλείπει η ανάγκη για διαφορετικές θεωρίες σε διαφορετικές ομάδες.

Είναι ξεκάθαρο ότι η διαρκής αλληλεπίδραση ατόμου-περιβάλλοντος κατά τη διάρκεια της ζωής του ατόμου αποτελεί ξεχωριστή εξέλιξη στις θεωρίες

σταδιοδρομίας. Παρά την παραδοχή των δημιουργών της (Vondracek & Kawasaki, 1995), ότι η προσέγγισή τους παραμένει ανολοκλήρωτη, η κατανοητή και εστιασμένη σε όλη τη διάρκεια της ζωής θεωρία αυτή παρέχει σημαντικά εφόδια για την ενσωμάτωση των θεωριών σταδιοδρομίας. Η θεωρία αυτή προτάθηκε, επίσης, ως ένα από τα έξι πιθανά πλαίσια ενοποίησης των θεωριών σταδιοδρομίας (Savickas, 1995).

2.5. Θεωρίες Κοινωνικής Μάθησης – Θεωρία Κοινωνικής Μάθησης του Krumboltz

Η πιο διαδεδομένη από αυτές της θεωρίες είναι αυτή που διατυπώθηκε από τον Krumboltz (Krumboltz, 1979 – Krumboltz, Mitchell & Jones, 1976 – Mitchell & Krumboltz, 1990, 1996). Η θεωρία αυτή ακολουθεί την ίδια κατεύθυνση με τη θεωρία του Bandura (1977, 1986), η οποία σε γενικές γραμμές υποστηρίζει ότι η εξέλιξη της προσωπικότητας του ατόμου είναι κυρίως διαδικασία και αποτέλεσμα κοινωνικής μάθησης.

Ο Krumboltz διακρίνει τέσσερις ομάδες παραγόντων που συμβάλλουν αποφασιστικά στην επιλογή επαγγέλματος:

1. Κληρονομικοί παράγοντες και ειδικές δεξιότητες. Τέτοια παραδείγματα είναι το φύλο, η φυλή και η εξωτερική εμφάνιση. Οι ειδικές δεξιότητες αφορούν κληρονομικά χαρακτηριστικά όπως η ευφυΐα και μουσικές και καλλιτεχνικές δεξιότητες.
2. Περιβαλλοντικές συνθήκες. Περιλαμβάνονται οι εξωγενείς παράγοντες, τους οποίους δεν μπορεί να ελέγξει το άτομο όπως η ύπαρξη ευκαιριών εργασίας και εκπαίδευσης, οι κοινωνικές πολιτικές, οι διαδικασίες επιλογής εργαζομένων, οι αμοιβές διαφόρων επαγγελμάτων, εργασιακοί νόμοι, η ύπαρξη φυσικών πόρων, φυσικές καταστροφές, τεχνολογική ανάπτυξη, εκπαιδευτικό σύστημα, οικογενειακές εμπειρίες και επιρροές, επιδράσεις από τον κοινωνικό περίγυρο.
3. Μαθησιακές εμπειρίες. Όλες οι προηγούμενες μαθησιακές εμπειρίες επηρεάζουν τη διαδικασία απόφασης σπουδών και σταδιοδρομίας. Αυτές κατατάσσονται σε δύο κατηγορίες: α) στις λειτουργικές (instrumental learning experiences), δηλαδή ενέργειες του ατόμου που επιδρούν στο περιβάλλον με τέτοιο τρόπο ώστε να παράγουν κάποιο αποτέλεσμα και β) συνειρμικές

(associative learning experiences), δηλαδή μάθηση του ατόμου που προέρχεται από επίκτητες αποκρίσεις σε εξωτερικά ερεθίσματα.

4. Δεξιότητες προσέγγισης έργου (task approach skills). Η αλληλεπίδραση των τριών παραπάνω παραγόντων έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία του τέταρτου αυτού παράγοντα, δηλαδή τις αξίες, τις συνήθειες, τα πρότυπα και τις αντιληπτικές και γνωστικές διαδικασίες που έχει αναπτύξει το άτομο ως συνέπεια της αλληλεπίδρασης των παραπάνω παραγόντων.

Συνοψίζοντας, το άτομο γεννιέται στον κόσμο φέροντας συγκεκριμένα γενετικά χαρακτηριστικά: φυλή, γένος, εμφάνιση, ειδικές δεξιότητες ή μειονεκτήματα. Στην πορεία του χρόνου το άτομο απαντά περιβαλλοντικές, οικονομικές, κοινωνικές και πολιτισμικές συνθήκες. Το άτομο μαθαίνει από αυτές, δημιουργεί προσωπικές παρατηρήσεις (self-observations) και δεξιότητες προσέγγισης έργου που εφαρμόζει στις νέες συνθήκες που συναντά. Οι πιθανές επιτυχίες ή αποτυχίες του ατόμου στις νέες αυτές συνθήκες επηρεάζουν και αλλάζουν την πορεία δράσης του ατόμου, δημιουργώντας επακόλουθες μαθησιακές εμπειρίες. Συνεπώς αυξάνεται η πιθανότητα το άτομο να προβεί σε όμοιες επιλογές που τον οδήγησαν σε μια επιτυχία και να αποφύγει επιλογές όμοιες με εκείνες που τον οδήγησαν σε μια αποτυχία. Η διαδικασία είναι περίπλοκη τόσο γιατί το άτομο αλλάζει συνεχώς ως αποτέλεσμα συνεχών νέων σειρών μαθησιακών εμπειριών, όσο και γιατί οι περιβαλλοντικές, πολιτισμικές και κοινωνικές συνθήκες μεταβάλλονται συνεχώς.

Η μεταφορά της θεωρίας της κοινωνικής μάθησης στο χώρο της επαγγελματικής επιλογής αντιμετωπίζει από την αρχή το πρόβλημα της ερμηνείας των άπειρων περιπτώσεων που παρουσιάζονται στο πολύπλοκο αυτό θέμα. Η θεωρία αποτελεί ένα αξιόλογο θεωρητικό ερμηνευτικό μέσο που όμως είναι δύσκολο να ελεγχθεί στην ολότητά του έξω από συνθήκες εργαστηρίου, πρώτον γιατί αναφέρεται σε παρελθοντικές συνθήκες και δεύτερο γιατί δεν είναι δυνατό να περιλάβει πολλούς άλλους παράγοντες που υπεισέρχονται στη διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής (π.χ. κοινωνία, οικονομία, οικογένεια).

Οι δυνατότητες παρέμβασης της θεωρίας αυτής στην επαγγελματική συμβουλευτική βρίσκονται στη διαδικασία μάθησης-λήψης αποφάσεων από το άτομο. Αυτή η διαδικασία είναι δυνατόν να προγραμματιστεί και να εφαρμοστεί κατά τέτοιο τρόπο, ώστε το άτομο να μάθει να παίρνει σωστές, ρεαλιστικές αποφάσεις. Εφόσον οι επαγγελματικές επιλογές και φιλοδοξίες αποτελούν προϊόντα μαθησιακών συνειρμών,

θα μπορούσαν με την κατάλληλη παρέμβαση να αναιρεθούν παλαιότεροι συνειρμοί και να δημιουργηθούν νέοι.

2.6. Κοινωνικοοικονομικές θεωρίες

Οι θεωρίες που παρουσιάστηκαν παραπάνω είναι κυρίως ψυχολογικές και εμπεριέχουν μια βασική υπόθεση, ότι τα άτομα ελέγχουν απόλυτα της ζωές τους. Ο βαθμός που ένα άτομο ελέγχει τη ζωή του διαφέρει από άτομο σε άτομο και ανάλογα με τις υφιστάμενες συνθήκες, όμως οι περισσότεροι θεωρητικοί συμφωνούν ότι τα άτομα ως ένα βαθμό ελέγχουν τη ζωή τους και ο ρόλος του συμβούλου σταδιοδρομίας είναι να ενισχύσει τα άτομα προς την κατεύθυνση αυτή.

Σε αντίθεση με τους ψυχολόγους, οι κοινωνιολόγοι και οι οικονομολόγοι τείνουν να ερευνούν τις συμπεριφορές μικρότερων και μεγάλων κοινωνικών ομάδων. Οι κοινωνιολόγοι συνήθως ασχολούνται με μικρές ομάδες, όπως είναι η οικογένεια, αλλά και με μεγαλύτερες, όπως οι γυναίκες ή οι μειονότητες. Οι οικονομολόγοι, από την άλλη, ενδιαφέρονται για τις οικονομικές δυνάμεις που επηρεάζουν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας ολόκληρου του εργατικού δυναμικού, όπως η επίδραση της προσφοράς και ζήτησης στους μισθούς και τις παροχές.

Τα τελευταία χρόνια παρουσιάζεται αυξανόμενο ενδιαφέρον από κοινωνιολόγους και οικονομολόγους για μεταβλητές όπως το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο, διάφορα εμπόδια στην επαγγελματική ανάπτυξη, όπως οι κοινωνικές διακρίσεις ή οι κρατικές παρεμβάσεις, και η αγορά εργασίας, που επιδρούν στην διαμόρφωση της σταδιοδρομίας. Τέτοιες προσεγγίσεις δίδουν μεγαλύτερη έμφαση σε παράγοντες εκτός ατομικού ελέγχου, σε αντίθεση με τις ψυχολογικές προσεγγίσεις του θέματος.

2.6.a. Θεωρία επίτευξης κοινωνικής θέσης (Status Attainment Theory - SAT)

Το 1967 οι Blau & Duncan εξέδωσαν την εργασία τους “The American Occupational Structure”, στην οποία τέθηκαν οι απαρχές της θεωρίας τους γνωστής ως SAT. Αρχικά η θεωρία τους πρεσβεύει ότι το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογενείας επηρεάζει την εκπαίδευση του ατόμου, η οποία με τη σειρά της επηρεάζει το επάγγελμα που το άτομο θα επιλέξει. Οι Blau & Dunkan ερεύνησαν την ανωτέρω υπόθεση σε ένα δείγμα 27.000 αντρών και απέδειξαν ότι το οικογενειακό επίπεδο

επηρεάζει τα επαγγελματικά επιτεύγματα των ατόμων, έμμεσα μέσω της εκπαίδευσης, αλλά και άμεσα.

Το αρχικό αυτό μοντέλο αναπτύχθηκε αργότερα από τον Sewell και τους συνεργάτες του (Sewell, Haller & Portes, 1969), οι οποίοι ενσωμάτωσαν σε αυτό μια σειρά μεταβλητών, όπως η ευφυΐα και οι σχολικές επιδόσεις, αλλά και κοινωνικο-ψυχολογικές διαδικασίες, όπως οι φιλοδοξίες και η παρακίνηση από το περιβάλλον.

Σύμφωνα με τους Hotchkiss & Borrow (1996), στη σημερινή του μορφή το μοντέλο αυτό υποστηρίζει ότι το οικογενειακό επίπεδο και οι ατομικοί παράγοντες συνδυάζονται μέσω κοινωνικο-ψυχολογικών διαδικασιών και επηρεάζουν την εκπαιδευτική επιλογή και κατά συνέπεια την επαγγελματική επιλογή. Κάποιοι ερευνητές επέκριναν τη θεωρία αυτή ως υπερβολικά απλοϊκή και πρότειναν άλλες εναλλακτικές, όπως εστιάζοντας στον τύπο της επιχείρησης, στον οποίο εργάζεται το άτομο.

2.6.β. Η θεωρία του Ανθρώπινου Κεφαλαίου (Human Capital Theory)

Μια άλλη προσέγγιση που προτάθηκε αρχικά από το Becker (1975), θέτει μια πιο μακροοικονομική διάσταση του θέματος της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Το μοντέλο αυτό επεξηγεί τις επαγγελματικές συμπεριφορές στα πλαίσια της διαδικασίας οικονομικής επένδυσης. Τα άτομα θεωρείται ότι έχουν μια σειρά περιορισμένων πόρων (ικανότητα, χρόνο, προσπάθεια), τους οποίους επενδύουν σε διάφορα έργα (εκπαίδευση, πρακτική, εργασία). Τέτοιου είδους επενδύσεις εμπεριέχουν και κάποιο κόστος, για παράδειγμα άτομα που επενδύουν σε εκτεταμένη εκπαίδευση θα δεχτούν σχετικά μειωμένο εισόδημα κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, προσδοκώντας μεγαλύτερα οφέλη αργότερα. Άλλη σημαντική υπόθεση της θεωρίας αυτής είναι ότι παρότι οι μισθοί καθορίζονται από την προσφορά και τη ζήτηση, οι ατομικές αμοιβές είναι συνάρτηση του ανθρώπινου κεφαλαίου (π.χ. εκπαίδευση, εμπειρία) και αντανακλούν την παραγωγικότητα, όπως επίσης πρεσβεύει ότι οι διακρίσεις τείνουν να εξλειφθούν υπό την πίεση μιας ανταγωνιστικής αγοράς.

2.6.γ. Φυλή, Φύλο και σταδιοδρομία

Τα τελευταία χρόνια και η θεωρία περί επίτευξης κοινωνικής θέσης, αλλά και η θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου δέχτηκαν σφοδρή κριτική από τη σχολή των δομικών (στρουκτουραλιστών), σε ότι αφορά τις υποθέσεις τους σχετικά με το ρόλο της ελευθερίας επιλογής και του ατομικού ελέγχου στη λήψη απόφασης επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Επιπλέον, παρά τη δυνατότητα της θεωρίας επίτευξης κοινωνικής θέσης να εξηγήσει τα επαγγελματικά επιτεύγματα λευκών ανδρών, δυσκολεύεται να εξηγήσει την εργασιακή κατάσταση των γυναικών ή των μειονοτήτων.

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες, ιστορικά, έχουν μεγαλύτερες επιδόσεις από τους άνδρες στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση – και συνεπώς θα οδηγούμασταν στην πρόβλεψη ότι θα κατακτούσαν θέσεις με υψηλότερες αμοιβές και μεγαλύτερη κοινωνική θέση- παραμένουν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους σε εργασίες χαμηλά αμειβόμενες και χαμηλής ιεραρχίας. Η έρευνα έχει αποδείξει ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άντρες ή απασχολούνται σε εργασίες που είναι χαμηλά αμειβόμενες (Reskin, 1993 ; Fitzgerald, 1986).

Παρόμοιες ανισοροπίες αναδείχτηκαν και σε μέλη φυλετικών ή εθνικών μειονοτήτων. Σύμφωνα με τον Wrigley (1982), παρότι οι διακρίσεις στο εκπαιδευτικό επίπεδο ανάμεσα σε μαύρους και λευκούς έχουν μειωθεί αισθητά, η ανεργία των μαύρων νέων παραδόξως παρουσίαζε τεράστια αύξηση. Συνεπώς, η σχέση μεταξύ εκπαίδευσης και εισόδου στην αγορά εργασίας (που αποτελεί βασική υπόθεση της θεωρίας επίτευξης θέσης) είναι διαφορετική για τους λευκούς και τους μαύρους. Επίσης, έρευνα του Saunders (1995) έδειξε σαφώς ότι οι Αφρικανοί-Αμερικάνοι αμείβονται πολύ λιγότερο από τους λευκούς.

Διατυπώθηκαν διάφορες υποθέσεις προκειμένου να εξηγηθούν οι ανωτέρω διακρίσεις. Προτάθηκε ότι οι χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις και οι χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών εξηγούνται από την επιλογή των ίδιων των γυναικών για επαγγέλματα που είναι ελαστικά στη διακοπτόμενη σταδιοδρομία που επιφέρει η ανατροφή των παιδιών και οι ευθύνες της οικογένειας (Super, 1957). Ομοίως, οι γυναίκες παραδοσιακά απασχολούνται περισσότερο σε επαγγέλματα κοινωνικού τύπου. Αυτό βέβαια δεν εξηγεί το γεγονός ότι οι γυναίκες αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες. Ο Fitzgerald (1986) παρατηρεί ότι οι άνδρες οδηγοί φορτηγών αμείβονται

περισσότερο από τις γυναίκες νοσοκόμες ή δασκάλες, επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερη μόρφωση.

Παρά το γεγονός ότι όλες οι μισθολογικές διαφορές δεν προκύπτουν μόνο από τις διακρίσεις, οι ανωτέρω εκτιμήσεις και τα στοιχεία αναδεικνύουν μεγάλο βαθμό διακρίσεων (Hanushek, 1981).

2.6.δ. Θεωρία δύο διαφορετικών αγορών εργασίας (Dual Labor Market Theory)

Όπως προαναφέρθηκε, οι στρουκτουραλιστές προσπαθώντας να εξηγήσουν την αποτυχία θεωριών, όπως η θεωρία επίτευξης κοινωνικής θέσης και ιδιαίτερα η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, σε θέματα γυναικών και μειονοτήτων, ανέπτυξαν μια δική τους εναλλακτική προσέγγιση. Η βασική υπόθεση των στρουκτουραλιστών είναι ότι μια ποικιλία παραγόντων σχετικών με την κοινωνική δομή επηρεάζουν τη λειτουργία του ατόμου και τα αποτελέσματα των επιλογών του. Ανάμεσα στους παράγοντες αυτούς είναι και οι κοινωνικές, φυλετικές, ταξικές, ή άλλου είδους διακρίσεις. Επιπλέον, οι στρουκτουραλιστές δίνουν έμφαση στη σημασία του επαγγελματικού διαχωρισμού και κατάτμησης, την ισορροπία της εργασιακής προσφοράς και ζήτησης, το μέγεθος της εργοδοτικής επιχείρησης ή βιομηχανίας και της γεωγραφικής της θέσης, τα εργατικά συνδικάτα και μια ποικιλία διαφόρων πλευρών των διαφόρων επιχειρήσεων, επαγγελματών και βιομηχανιών.

Μια από τις πρώτες προσεγγίσεις στα πλαίσια του στρουκτουραλισμού αποτελεί η θεωρία των δύο διαφορετικών αγορών εργασίας. Η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι η οικονομία χωρίζεται σε δύο τύπους επιχειρήσεων, αυτές που ανήκουν στον πυρήνα (μεγάλες μονοπωλιακές και ολιγοπωλιακές επιχειρήσεις) και αυτές που ανήκουν στην περιφέρεια (επιχειρήσεις που βασίζονται συνήθως σε ανειδίκευτους ή ημειδικευμένους εργάτες). Αυτές που ανήκουν στον πυρήνα προσφέρουν ευκαιρίες στους εργαζόμενους για επαγγελματική ανέλιξη. Τέτοιου είδους επιχειρήσεις κατέχουν κυρίαρχο ρόλο στις αγορές, είναι ανταγωνιστικές και χρησιμοποιούν εξελιγμένη τεχνολογία, ώστε να βελτιώνουν τη θέση τους στην αγορά. Συνήθως χρησιμοποιούν υψηλά ειδικευμένους εργαζόμενους, στους οποίους προσφέρουν υψηλές αμοιβές, ασφάλεια, επαγγελματική εξέλιξη και άλλα προνόμια. Στον αντίποδα, οι περιφερειακές επιχειρήσεις είναι μικρές, χαμηλής τεχνολογίας, και χρησιμοποιούν ανειδίκευτους ή ημειδικευμένους εργάτες και δεν επενδύουν στους υπαλλήλους τους μακροχρόνια. Οι υπάλληλοι αμείβονται για τη συγκεκριμένη εργασία με χαμηλές

αμοιβές και συνήθως άσχημες συνθήκες και απολύονται όταν δεν χρειάζονται πλέον. Εργαζόμενοι σε τέτοιες επιχειρήσεις έχουν μικρές πιθανότητες επαγγελματικής ανέλιξης. Οι δύο αυτές αγορές εργασίας συνήθως χωρίζονται με στεγανά και όποιος έχει την ατυχία να επιστρατευθεί στο ξεκίνημά του από την περιφερειακή αγορά εργασίας σπάνια έχει μετά την ευκαιρία να περάσει στην κύρια αγορά. Έτσι την πρώτη κοινωνική επιλογή ως προς το εργατικό δυναμικό την κάνει το εκπαιδευτικό σύστημα και μετά τη συνεχίζει και τη διαιώνίζει η ίδια η οικονομία και η αγορά εργασίας. (Hotchkiss & Borow, 1996).

Σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι γυναίκες και οι μειονότητες τείνουν να συγκεντρώνονται σε επιχειρήσεις της περιφέρειας και αυτό οφείλεται σε πολλούς παράγοντες, όπως οι διακρίσεις. Παρότι σήμερα είναι ευρέως αποδεκτό ότι η συγκεκριμένη θεωρία είναι υπεραπλουστευμένη, η σχολή των στρουκτουραλιστών έχει στηρίξει με αξιοσημείωτες έρευνες την υπόθεση ότι τα δομικά χαρακτηριστικά της κοινωνίας επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή, όπως και ότι διάφοροι χώροι της αγοράς εργασίας και της οικονομίας προσφέρουν διαφορετικές αμοιβές στο ανθρώπινο δυναμικό, ανάλογα με το φύλο ή τη φυλή.

2.7. Νεότερες θεωρίες

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιάσουμε έξι νεότερες θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Οι δύο πρώτες βασίζονται στη θεωρία μάθησης, ενώ η τρίτη είναι θεωρία χαρακτηριστικών και παραγόντων. Οι υπόλοιπες τρεις αποκλίνουν από τις κατηγοριοποιήσεις που παρουσιάστηκαν ως εδώ και βασίζονται στην κονστρουκτιβιστική φιλοσοφία, ενώ οι τρεις πρώτες βασίζονται στο θετικισμό. Οι διαφορές των δύο αυτών φιλοσοφικών ρευμάτων είναι σημαντικές, αλλά η μεγαλύτερη διαφορά τους έγκειται στις θέσεις τους σε ότι αφορά τη σχέση αιτίας – αποτελέσματος. Οι θετικιστές υποστηρίζουν τη σχέση αιτίας – αποτελέσματος, ενώ οι κονστρουκτιβιστές την αρνούνται. Για παράδειγμα, τα μοντέλα χαρακτηριστικών και παραγόντων υποστηρίζουν ότι αν ένα άτομο επιλέξει επάγγελμα που ταιριάζει σε μεγάλο βαθμό με τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και την προσωπικότητά του, το αποτέλεσμα θα είναι η ικανοποίηση από αυτό το επάγγελμα. Οι κονστρουκτιβιστές διαφωνούν με την παραπάνω αντιμετώπιση. Παρακάτω θα αναλυθούν περισσότερο οι διαφορές των δύο ρευμάτων.

2.7.a. Η Κοινωνικο-γνωστική θεωρία (Social-Cognitive theory)

Αυτή η θεωρία βασίζεται στην θεωρία μάθησης του Albert Bandura (1986), ενώ είναι παράλληλη μέχρι ενός σημείου και με τη θεωρία του Krumboltz. Η θεωρία αυτή, που διαμορφώθηκε από τους Lent, Brown & Hackett (1995, 1996) αναδεικνύει την ικανότητα των ατόμων να κατευθύνουν και να διαχειρίζονται την επαγγελματική τους συμπεριφορά, αλλά αναγνωρίζει, επίσης, πολλές προσωπικές και περιβαλλοντικές επιρροές (π.χ. κοινωνικοοικονομικούς περιορισμούς, κουλτούρα, κλπ.), που ενισχύουν ή μειώνουν την ικανότητα αυτοδιαχείρισης του ατόμου στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Οι κεντρικές θέσεις της θεωρίας αυτής συνοψίζονται στα εξής:

1. Η αλληλεπίδραση των ατόμων με το περιβάλλον αποτελεί μια δυναμική και συνεχή διαδικασία, με αποτέλεσμα τα άτομα να επηρεάζονται και να επηρεάζουν το περιβάλλον στο οποίο κινούνται.
2. Η συμπεριφορά ανάπτυξης σταδιοδρομίας επηρεάζεται από τέσσερις πλευρές του ατόμου: συμπεριφορά, ατομικές απόψεις για την αυτο-αποτελεσματικότητα, προσδοκίες για το αποτέλεσμα, και στόχους, έχοντας ως δεδομένα τα γενετικά καθορισμένα χαρακτηριστικά. Οι απόψεις για την αυτο-αποτελεσματικότητα αναφέρονται σε προσωπικές κρίσεις για την ικανότητα του ατόμου να οργανώνει και να εκτελεί διάφορα έργα (Bandura, 1986). Σε γενικές γραμμές τα πιστεύω του ατόμου για την αποτελεσματικότητά του προσδιορίζονται ή τροποποιούνται κυρίως από προηγούμενα προσωπικά επιτεύγματα (αλλά και από άλλους παράγοντες, όπως η ενισχυόμενη μάθηση, η κοινωνική πειθώ, η φυσιολογία του ατόμου κλπ.) (Bandura, 1997).

Το προσδοκώμενο αποτέλεσμα αναφέρεται στις συνέπειες που αναμένονται από συγκεκριμένες συμπεριφορές. Ενώ η αυτο-αποτελεσματικότητα ασχολείται με τις ικανότητες του ατόμου (π.χ. μπορώ να το κάνω;), οι προσδοκίες εμπεριέχουν τις συνέπειες μιας συγκεκριμένης ενέργειας (π.χ. αν δοκιμάσω να κάνω κάτι, τι πρόκειται να συμβεί;). Η αυτο-αποτελεσματικότητα μπορεί να επηρεάζει περισσότερο σε συνθήκες που απαιτούν πολύπλοκες και αυξημένες δεξιότητες (π.χ. αν θα επιδιώξω το ιατρικό επάγγελμα). Σε τέτοιες περιπτώσεις, τα άτομα μπορεί να έχουν αυξημένες προσδοκίες σχετικά με το αποτέλεσμα αυτής της επιλογής (π.χ. η ιατρική καριέρα θα μου αποφέρει ελκυστική αμοιβή) αλλά θα αποφύγουν να τις επιδιώξουν εφόσον δεν

πιστεύουν ότι έχουν τις απαιτούμενες ικανότητες. Στον αντίποδα, μπορούμε να φανταστούμε σενάρια υψηλής αυτο-αποτελεσματικότητας, αλλά χαμηλού επιπέδου προσδοκώμενου αποτελέσματος. Για παράδειγμα, κάποιες γυναίκες ή μέλη μειονοτήτων που έχουν αυτοπεποίθηση σχετικά με τις ικανότητές τους, σε ένα επαγγελματικό χώρο (π.χ. μαθηματικά, επιστήμες), απέχουν από το χώρο αυτό γιατί έχουν αρνητικές προσδοκίες από το αποτέλεσμα μιας τέτοιας επιλογής (πιστεύουν ότι θα συναντήσουν διακρίσεις, εχθρικό περιβάλλον, κλπ.).

Οι προσωπικοί στόχοι ορίζονται ως η πρόθεση του ατόμου να εμπλακεί σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα ή να παράγει ένα συγκεκριμένο αποτέλεσμα. (Lent, 2005)

3. Τα πιστεύω περί αυτο-αποτελεσματικότητας και οι προσδοκίες σχετικά με το αποτέλεσμα αλληλεπιδρούν άμεσα στην ανάπτυξη συγκεκριμένων ενδιαφερόντων. Οι άνθρωποι αναπτύσσουν ενδιαφέροντα για πράγματα που πιστεύουν ότι μπορούν να εκτελέσουν καλά και από τα οποία αναμένουν αξιολογικά αποτελέσματα.
4. Το φύλο, η φυλή, η φυσική υγεία, οι ειδικές ανάγκες, όπως και οι περιβαλλοντικές μεταβλητές επηρεάζουν την ανάπτυξη της αυτο-αποτελεσματικότητας, όπως και τα προσδοκώμενα αποτελέσματα και τελικά επηρεάζουν τους στόχους και τις επιδόσεις.
5. Η επιλογή σταδιοδρομίας επηρεάζεται και από άλλους άμεσους και έμμεσους παράγοντες, όπως οι διακρίσεις, οι οικονομικές μεταβλητές που επηρεάζουν την προσφορά και ζήτηση και η κουλτούρα του ατόμου. Έμμεσες μεταβλητές μπορεί να αποτελούν τα τυχαία γεγονότα.
6. Οι επιδόσεις στις σπουδές ή στα επαγγέλματα είναι το αποτέλεσμα αλληλεπιδράσεων μεταξύ ικανότητας, αυτο-αποτελεσματικότητας, προσδοκώμενου αποτελέσματος, και στόχων. Σε περιπτώσεις που όλα τα άλλα είναι ίδια, οι άνθρωποι με το υψηλότερο επίπεδο ικανοτήτων και τα πιο δυνατά πιστεύω περί αυτο-αποτελεσματικότητας, θα επιτύχουν το υψηλότερο επίπεδο σταδιοδρομίας. Παρ' όλα αυτά, τα πιστεύω περί αυτο-αποτελεσματικότητας και προσδοκώμενου αποτελέσματος μεταβάλλονται συνεχώς, καθώς τα άτομα αλληλεπιδρούν με το περιβάλλον τους.

2.7.β. Μοντέλο επεξεργασίας πληροφοριών για την επιλογή σταδιοδρομίας (Career Information Processing Model of Career Choice – CIP)

Το μοντέλο αυτό, γνωστό ως CIP, παρουσιάστηκε αρχικά το 1991 (Peterson, Sampson, & Reardon, 1991) και ανασκευάστηκε το 1996 (Peterson, Sampson, Reardon & Lenz) και βασίζεται, όπως και το κοινωνικογνωστικό μοντέλο στη θεωρία μάθησης. Σε αντίθεση όμως με τους Lent, Brown και Hackett, που χρησιμοποίησαν την έρευνα του Bandura (1986) ως βάση της θεωρίας τους, ο Peterson και οι συνεργάτες του χρησιμοποίησαν ένα παρακλάδι της θεωρίας μάθησης, το οποίο εστιάζει στην επεξεργασία πληροφοριών.

Το μοντέλο αυτό διατυπώνει ότι οι άνθρωποι αναπτύσσουν, σε σχέση με τις αποφάσεις σταδιοδρομίας, δύο τύπους γνώσης: την αυτογνωσία και γνώση σχετικά με τα επαγγέλματα και τις διαφόρων ειδών σταδιοδρομίες. Όταν έρθει η στιγμή επιλογής καριέρας, τα άτομα επεξεργάζονται τις γενετικές δεξιότητες που έχουν αναπτύξει, οι οποίες αναλύονται ως: επικοινωνία, ανάλυση, σύνθεση, αξιολόγηση και εκτέλεση. Η φάση της επικοινωνίας αρχίζει με κάποιο ερέθισμα από το εσωτερικό ή το εξωτερικό κάποιου οργανισμού, όπου υπάρχει πρόβλημα. Αντιδρώντας στο ερέθισμα αυτό, τα άτομα προσπαθούν να αναλύσουν τις πλευρές του προβλήματος. Στο στάδιο της σύνθεσης, τα άτομα εφευρίσκουν δυνατές λύσεις και ρεαλιστικές δυνατότητες. Στο στάδιο της αξιολόγησης διενεργείται μια ανάλυση κόστους/οφέλους βασιζόμενη στο σύστημα αξιών του ατόμου. Τέλος, αναπτύσσονται και εκτελούνται σχέδια προς την κατεύθυνση των εναλλακτικών που επιλέχθηκαν.

Στην κορυφή της πυραμίδας βρίσκονται οι γνωστικές λειτουργίες που είναι ουσιαστικές στον έλεγχο και την οργάνωση της διαδικασίας λήψης απόφασης. Αυτές περιλαμβάνουν την απόκτηση, αποθήκευση, ανάκληση και επεξεργασία των δεδομένων σχετικών με το πρόβλημα σταδιοδρομίας. Οι κυριότερες μεταγνωστικές λειτουργίες περιλαμβάνουν το διάλογο με τον εαυτό μας, την εαυτοαντίληψη, την επιθεώρηση και τον έλεγχο. Ο διάλογος με τον εαυτό μας είναι η εσωτερική διαδικασία που διενεργείται από το άτομο που προσπαθεί να λάβει μια απόφαση. Η διαδικασία αυτή βελτιστοποιείται όταν η εσωτερική φύση του διαλόγου αυτού είναι θετική (π.χ. είμαι καλός στη λήψη αποφάσεων, υπάρχουν πολλά πράγματα που μπορώ να κάνω). Η εαυτοαντίληψη είναι η γνωστική διαδικασία που διαμορφώνει τη λήψη απόφασης αξιολογώντας τους ρεαλιστικούς παράγοντες και απορρίπτοντας τους επιφανειακούς παράγοντες. Η λειτουργία επιθεώρησης και ελέγχου ενέχει μια χρονική

διάσταση (σε ποιο στάδιο βρίσκομαι στη διαδικασία λήψης απόφασης; Πού θα έπρεπε να βρίσκομαι σήμερα;). Αυτή η γνωστική διαδικασία, επίσης, επιτρέπει στα άτομα να κατανοήσουν αν έχουν συλλέξει αρκετές πληροφορίες, αν χρειάζεται να συλλέξουν περισσότερες και αν είναι η στιγμή να κινηθούν σε επόμενο στάδιο της διαδικασίας.

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα του συμβούλου σταδιοδρομίας είναι ο πελάτης που δεν είναι καλός στη λήψη απόφασης. Οι Sampson, Peterson, Lenz, Reardon, & Saunders (1996) ανέπτυξαν ένα εργαλείο σκέψης σταδιοδρομίας (Career Thoughts Inventory), ώστε να διαγνώσουν διάφορες πλευρές των προβλημάτων που σχετίζονται με τη λήψη απόφασης, το οποίο διευκολύνει τους συμβούλους να εφαρμόσουν στην πράξη τη συγκεκριμένη θεωρία.

2.7.γ. Μοντέλο σταδιοδρομίας βασισμένο στις αξίες

Ο D. Brown (1996, 1997) στηρίχθηκε στη δουλειά των Rokeach (1973), Super (1980, 1990) και σε μικρότερο βαθμό του Beck (1976), για να σχηματίσει την ολιστική επαγγελματική θεωρία επιλογής ζωής και ικανοποίησης. Ωστόσο, όπως σημείωσε ο D. Brown (1996), το πρώτο δείγμα της θεωρίας του στόχευε μόνο σε ανθρώπους με παραδοσιακές ευρωκεντρικές αξίες: ατομικισμός, μελλοντικός προσανατολισμός, προσανατολισμός δραστηριότητας, που δίνουν έμφαση στον αυτοέλεγχο, στα συναισθήματα και στις σκέψεις του ατόμου και στην κυριαρχία της φύσης.

Οι πολιτισμικές αξίες έχουν αναγνωριστεί ως σημαντικές μεταβλητές στην επαγγελματική εξέλιξη και συμπεριφορά, αλλά επειδή αυτές οι αξίες ποικίλουν από χώρα σε χώρα, μια περιεκτική θεωρία επαγγελματικής επιλογής και εξέλιξης πρέπει να λάβει υπόψη αυτόν τον παράγοντα. Σε αυτό το κομμάτι παρουσιάζεται μια αναθεώρηση της θεωρίας του Brown που επικεντρώνεται στο ρόλο των αξιών στην επαγγελματική εξέλιξη.

Ωστόσο, οι πολιτισμικές αξίες δεν είναι οι μοναδικές μεταβλητές που επηρεάζουν τη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής ή την τελική ικανοποίηση ή/και επιτυχία. Μεταβλητές όπως η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η επίδραση της οικογένειας ή της ομάδας και οι διακρίσεις λαμβάνονται υπόψη σε αυτή τη μελέτη, μαζί με παράγοντες όπως το γένος και η επάρκεια επειδή έχουν συνδεθεί εμπειρικά με τη λήψη αποφάσεων επαγγέλματος και με τα επαγγελματικά επιτεύγματα.

Μεταβλητές που επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή και ικανοποίηση

Αξίες

Οι αξίες είναι πεποιθήσεις που βιώνονται από το άτομο ως πρότυπα και σχετίζονται με το πώς ο καθένας θα έπρεπε λειτουργεί. Οι αξίες εξελίσσονται, τα άτομα αντιμετωπίζουν τις ανάγκες τους με κοινωνικά αποδεκτούς τρόπους (Rokeach, 1973), και έτσι η συμπεριφορική άποψη των αξιών σχηματίζεται από το πολιτισμικό πλαίσιο εντός του οποίου εξελίσσονται. Οι αξίες ενός ατόμου είναι η βάση για την αυτοαξιολόγησή του και την αξιολόγηση των άλλων και παίζουν ένα σημαντικό ρόλο στην καθιέρωση προσωπικών στόχων.

Έρευνες (Carter R.T, 1991; Kluckhorn & Strodtbeck, 1961) απέδειξαν ότι κάποιες αξίες φαίνεται να επικρατούν σε συγκεκριμένες πολιτιστικές ομάδες σε σχέση με άλλες αν και δεν είναι μη σύνηθες για διάφορες πολιτιστικές ομάδες να διατηρούν ίδιες αξίες. Αρκετές προσπάθειες στοχεύουν στη δημιουργία κατηγοριοποίησης των αξιών που καταδεικνύουν τις ομοιότητες και διαφορές ανάμεσα στις αξίες διαφορετικών πολιτιστικών ομάδων. Σύμφωνα με την πρωτοποριακή έρευνα των Kluckhorn και Strodtbeck, τυπικά περιλαμβάνονται κατηγοριοποιήσεις για αξίες αναφορικά με την ανθρώπινη φύση (οι άνθρωποι είναι καλοί, κακοί ή τίποτα από τα δύο), τη σχέση ατόμου-φύσης (η φύση κυριαρχεί επί των ανθρώπων, οι άνθρωποι κυριαρχούν στη φύση, το να ζει κανείς σε αρμονία με τη φύση είναι σημαντικό), χρονικός προσανατολισμός (παρελθόν, παρελθόν-μέλλον, παρόν ή κυκλικός προσανατολισμός), δραστηριότητα (το να υπάρχει κανείς, δηλαδή η αυθόρμητη αυτοέκφραση είναι απαραίτητη, το να γίνεται κανείς, δηλαδή η ελεγχόμενη αυτοέκφραση είναι σημαντική, το να κάνει κανείς, δηλαδή η προσανατολισμένη προς πράξεις αυτοέκφραση είναι σημαντική), αυτοέλεγχος (είναι σημαντικό κάποιος να ελέγχει τις σκέψεις του και τα συναισθήματά του), κοινωνικές σχέσεις (ατομικισμός, το άτομο είναι η πιο σημαντική κοινωνική μονάδα), συλλογικότητα ή αλλοκεντρισμός και η σημασία του να τοποθετούνται τα ενδιαφέροντα της ομάδας πάνω από τα ενδιαφέροντα του ατόμου.

Προτάσεις της Αξιακής Θεωρίας του Brown

1. Εργασιακές αξίες υψηλής προτεραιότητας είναι τα πιο σημαντικά συστατικά της επαγγελματικής επιλογής αν (α) τα άτομα αντιλαμβάνονται ότι μπορούν απεριόριστα να δράσουν επί των αξιών τους, (β) τουλάχιστον μια διαθέσιμη επιλογή θα

ικανοποιήσει τις αξίες του ατόμου, (γ) το άτομο έχει αξιακές πληροφορίες για τις επιλογές του και ακριβείς πληροφορίες για τις αξίες του, (δ) η δυσκολία εφαρμογής των επιλογών είναι περίπου η ίδια, (ε) οι διαθέσιμες χρηματικές πηγές του ατόμου είναι ικανές να υποστηρίξουν την εφαρμογή των επιλογών που βασίζονται στις αξίες. Συνεπώς, χωρίς άλλη παρέμβαση, τα άτομα που νιώθουν ότι είναι περιορισμένα, από τις πολιτισμικές τους αξίες ή από άλλες δυνάμεις, θα έχουν επαγγέλματα λιγότερο συνδεδεμένα με τις αξίες τους, σε σχέση με εκείνα που αισθάνονται ελεύθερα να επιλέξουν.

1.A. Η αντίληψη ότι κάποιος είναι σχετικά ελεύθερος να επιλέξει το επάγγελμά του βάσει των αξιών του, σχετίζεται με το φύλο του ατόμου που λαμβάνει την απόφαση, την παρουσία ή απουσία προβλημάτων ψυχικής υγείας, αντίληψης σχετικά με την πιθανότητα αντιμετώπισης ρατσισμού, η διαθεσιμότητα πόρων για εφαρμογή της απόφασης και η παρουσία ή απουσία συγκεκριμένων πολιτισμικών αξιών.

1.A.1. Τα άτομα που υποστηρίζουν τον ατομικισμό, θα νιώσουν λιγότερο περιορισμένα να δράσουν με βάση τις αξίες τους στην επιλογή του επαγγέλματος σε σχέση με τα άτομα που αξιολογούν περισσότερο τις συλλογικές σχέσεις, αν δεν εμποδίζονται από προβλήματα πνευματικής υγείας, έχουν πληροφορίες για τις επιλογές τους, έχουν παρόμοιες αντιλήψεις αναφορικά με την πιθανότητα να βιώσουν ρατσισμό, και αντιλαμβάνονται ότι οι πόροι είναι διαθέσιμοι για την εφαρμογή των επαγγελματικών τους επιλογών.

1.A.2. Με τους λοιπούς παράγοντες σταθερούς, ανάμεσα στους ανθρώπους που έχουν ίδιες αξίες, οι γυναίκες θα νιώσουν πιο περιορισμένες από τους άνδρες, στη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής (Melamed, 1995).

1.A.3. Φτωχά άτομα, ανεξαρτήτως εθνικότητας, θα έχουν χαμηλότερες επαγγελματικές προσδοκίες σε σχέση με τα περισσότερο ευκατάστατα (Jacobs, Karen & McClelland, 1991).

1.A.4. Φτωχά άτομα και μη εκπολιτισμένα μέλη ομάδων μειοψηφίας θα έχουν λιγότερη πρόσβαση στην πληροφόρηση σε σχέση με μέλη ομάδων πλειοψηφίας, ευκατάστατα και εκπολιτισμένα (Brown & Minor, 1992).

1.A.5. Άτομα που αντιμετωπίζουν συγκρούσεις στα αξιακά τους συστήματα, θα νιώσουν περιορισμένα κατά τη διαδικασία επιλογής λόγω της αμφιθυμίας τους που απορρέει από τη σύγκρουση.

1.A.6. Άτομα που έχουν υψηλά ιεραρχημένες αξίες που πρέπει να ικανοποιηθούν θα νιώσουν περιορισμένα κατά τη διαδικασία επαγγελματικής επιλογής.

2. Επειδή τα αξιακά συστήματα διαφέρουν, όπως και οι στρατηγικές επαγγελματικής επιλογής, τα μέλη εθνικών και πολιτιστικών ομάδων μειοψηφίας θα επιλέγουν τα επαγγέλματά τους με διαφορετικούς ρυθμούς. Η επίδραση στη διαδικασία επιλογής θα ενισχυθεί από ιστορικά γεγονότα διακρίσεων και ρατσισμού.

3. Για άτομα που λαμβάνουν τις δικές τους επαγγελματικές αποφάσεις και για άλλους που εμπλέκονται στη διαδικασία λήψης απόφασης, η διαδικασία επιλογής επαγγέλματος περιλαμβάνει μια σειρά εκτιμήσεων. Αυτό περιλαμβάνει (α) εκτιμήσεις όσον αφορά την ικανότητα, (β) εκτιμήσεις όσον αφορά τις αξίες και (γ) εκτιμήσεις όσον αφορά τη φύση των διαθέσιμων επαγγελματικών επιλογών τους. Για τα άτομα που τοποθετούν τις ανησυχίες της ομάδας πάνω από τις δικές τους ανησυχίες, αυτές οι εκτιμήσεις θα γίνουν πρωταρχικά από το άτομο που παίρνει τις αποφάσεις όχι από το άτομο που θα εφαρμόσει την απόφαση.

3.A. Τα άτομα που πιστεύουν στις συλλογικές αξίες και προέρχονται από περιβάλλοντα που δίνουν ελάχιστη βαρύτητα στην αξία της ανατροφοδότησης, θα (α) υποεκτιμήσουν την ικανότητα τους αν η ταπεινότητα είναι μια από τις βασικές τους αξίες, ή (β) θα είναι λιγότερο ικανοί να κάνουν αυτές τις εκτιμήσεις γιατί δεν υπάρχει έμφαση στις ομάδες τους στην προώθηση ανατροφοδότησης για δυνατότητες και αδυναμίες των ατόμων.

4. Άτομα που δίνουν προτεραιότητα σε σχέσεις και σε αξίες συνεργασίας θα βιώσουν μεγαλύτερο άγχος σε ρόλους που χαρακτηρίζονται από σύγκρουση, και θα είναι λιγότερο ικανοποιημένοι στους ρόλους αυτούς, από τα άτομα που προτιμούν τον ατομικισμό και τα ανταγωνιστικά επιτεύγματα. Επιπρόσθετα, άτομα με συλλογικές αξίες θα βιώσουν μεγαλύτερο άγχος από αυτούς που εκτιμούν τον ατομικισμό όταν οι επαγγελματικοί τους ρόλοι εμπλέκονται με τους προσωπικούς.

4.A. Η κατάκτηση ενός επαγγέλματος θα είναι μερικώς το αποτέλεσμα της ταύτισης πολιτισμικών αξιών σχετικών με τα επιτεύγματα με τις αξίες των προϊσταμένων στο επάγγελμα αυτό.

4.B. Οι πρωταρχικές πηγές της επαγγελματικής ικανοποίησης θα διαφέρουν σε άτομα με συλλογικές κοινωνικές αξίες και σε άτομα με αξίες ατομικισμού. Η πρωταρχική πηγή επαγγελματικής ικανοποίησης για άτομα με συλλογικές κοινωνικές αξίες θα βασιστεί κυρίως στην ανατροφοδότηση από άλλους και δεύτερον από την αυτοεκτίμηση. Η σημασία αυτών των δύο πηγών θα αντιστραφεί για άτομα που ενστερνίζονται την αξία του ατομικισμού.

5. Η επιτυχία στον επαγγελματικό ρόλο εξαρτάται από ένα συνδυασμό παραγόντων μεταξύ αυτών σχολαστική επάρκεια, ειδικές δεξιότητες, την ποιότητα και τον αριθμό των διαθέσιμων επαγγελματικών επιλογών, την οικογενειακή και κοινωνικοοικονομική κατάσταση, συμμετοχή στον επαγγελματικό ρόλο, και τα εμπόδια στον επαγγελματικό χώρο ως αποτέλεσμα διακρίσεων.

2.7.δ. Θεωρία γενικού πλαισίου (*Contextualist theory of career*)

Η θεωρία αυτή εντάσσεται στο ευρύτερο φιλοσοφικό ρεύμα του κονστρουκτιβισμού. Σύμφωνα με τον Young και τους συνεργάτες του (Young, Valach, & Collin, 1996), η διχοτόμηση που χρησιμοποιείται από τους θεωρητικούς των χαρακτηριστικών και παραγόντων, ώστε να περιγράψουν το άτομο και το εργασιακό περιβάλλον δεν είναι σωστή. Ο μόνος τρόπος να γνωρίσουμε το άτομο είναι μέσα στο γενικό πλαίσιο του περιβάλλοντός του, όπως το βιώνει το ίδιο το άτομο και όπως το ίδιο το άτομο αντιλαμβάνεται το νόημά των εμπειριών του.

Οι θεωρητικοί γενικού πλαισίου δεν θεωρούν ότι οι ενέργειες των ατόμων είναι αποτέλεσμα γεγονότων του παρελθόντος ή του παρόντος. Οι συμπεριφορές που σχετίζονται με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι αποτελέσματα κατευθυνόμενων στόχων της κατασκευής του γενικότερου πλαισίου μέσα στο οποίο τα άτομα λειτουργούν.

Ο Young και οι συνεργάτες του υποστηρίζουν ότι οι ενέργειες και οι δράσεις που λαμβάνονται σχετικά με την ανάπτυξη καριέρας αποτελούν μια σειρά στοχοθετημένων συμπεριφορών που κατευθύνονται ταυτόχρονα από το άτομο και το κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο ανήκουν.

Οι ενέργειες λαμβάνουν χώρα με μια σειρά συνεχόμενων βημάτων, μέσα σε ένα ευρύτερο κοινωνικό πλαίσιο, από το οποίο το άτομο δεν μπορεί να αποσπαστεί. Η ερμηνεία των σχετιζόμενων με τη σταδιοδρομία ενεργειών είναι αναπόσπαστο μέρος ενός ευρύτερου συνόλου του πλαισίου στο οποίο τα άτομα ανήκουν και των ατομικών στόχων. Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν επίσης το φύλο και η γενικότερη κουλτούρα του ατόμου, λόγω των διαφορετικών αντιλήψεων που έχουν αναπτυχθεί ως αποτέλεσμα αυτών των μεταβλητών. Η ερμηνεία λαμβάνει χώρα σε δύο επίπεδα: στο παρόν πλαίσιο και στο αναμενόμενο μελλοντικό πλαίσιο. Η εφαρμογή της θεωρίας χρησιμοποιεί τις προσωπικές αφηγήσεις των ατόμων, που αποτελούν προσωρινές ερμηνείες των γεγονότων που οδηγούν στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Εάν τα άτομα

ερωτηθούν «γιατί επέλεξες το σημερινό σου επάγγελμα;» θα κατασκευάσουν αφηγήσεις βασισμένες στην προσωπική τους ερμηνεία των γεγονότων που τους οδήγησαν στην σταδιοδρομία τους. Ένας από τους ρόλους του συμβούλου σταδιοδρομίας είναι να βοηθήσει τους πελάτες του να προβάλλουν τις αφηγήσεις τους σε μελλοντικό πλαίσιο.

Αρκετοί ερευνητές έχουν ασχοληθεί με την εφαρμογή της θεωρίας γενικού πλαισίου στην συμβουλευτική σταδιοδρομίας. Αξιοσημείωτη είναι η συμβολή του M. Savickas (2005), που αναλύεται παρακάτω.

2.7.ε. Η θεωρία της κατασκευής σταδιοδρομίας (*Theory of career construction*)

Η θεωρία κατασκευής σταδιοδρομίας εξηγεί τις ερμηνευτικές και διαπροσωπικές διαδικασίες, μέσα από τις οποίες τα άτομα ερμηνεύουν το νόημα και την κατεύθυνση της επαγγελματικής τους συμπεριφοράς. Η θεωρία επικαιροποιεί και αναβαθμίζει τη θεωρία επαγγελματικής ανάπτυξης του Super (1957), ώστε να χρησιμοποιηθεί στις σημερινές πολυπολιτισμικές και παγκοσμιοποιημένες κοινωνίες. Επιπλέον, ο Savickas θεωρεί ότι τα ευρήματα της επαγγελματικής ψυχολογίας, όπως το εξάγωνο του Holland ή τα στάδια ανάπτυξης του Super αποτελούν περισσότερο κοινωνικά κατασκευάσματα και λιγότερο επιστημονικές ανακαλύψεις. Όπως αναφέρει ο ίδιος ο Savickas (2005, σ.42) «προσπάθησα να εξελίξω τις θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας ανασκευάζοντας τις κεντρικές τους θεωρήσεις, προσπάθησα να συνδυάσω τα διάφορα κομμάτια τους».

Η κονστρουκτιβιστική θεωρία υποστηρίζει ότι κατασκευάζουμε αναπαραστάσεις της πραγματικότητας, αλλά δεν κατασκευάζουμε την ίδια την πραγματικότητα. Εξετάζει την καριέρα από μια προοπτική γενικού πλαισίου (contextualist), που θεωρεί ότι η ανάπτυξη προκύπτει από την προσαρμογή στο περιβάλλον παρά από την ωρίμανση εσώτερων δομών. Η θεωρία αυτή ισχυρίζεται ότι τα άτομα κατασκευάζουν τη σταδιοδρομία τους ανακαλύπτοντας το νόημα των επαγγελματικών συμπεριφορών και εμπειριών τους. Ενώ ο αντικειμενικός ορισμός της σταδιοδρομίας ερμηνεύεται ως η σειρά των θέσεων που καταλαμβάνει το άτομο από το σχολείο έως τη συνταξιοδότηση, ο υποκειμενικός ορισμός της, που χρησιμοποιείται στην κονστρουκτιβιστική θεωρία δεν ερμηνεύεται ως το σύνολο των επαγγελματικών εμπειριών, αλλά το μοτίβο αυτών των εμπειριών σε ένα συνεχές σύνολο, το οποίο παράγει μια αφήγηση που εμπεριέχει νόημα. Οι σύμβουλοι που χρησιμοποιούν τη

θεωρία αυτή ακούνε τις αφηγήσεις των πελατών τους και διαμορφώνουν άποψη ως προς τον τύπο της επαγγελματικής τους προσωπικότητας, την ευκολία προσαρμογής και τις πτυχές της ζωής που τους οδήγησαν σε επαγγελματικές αποφάσεις.

Ο Savickas (2002) διατύπωσε 16 προτάσεις που διαμορφώνουν τη βάση της κοστρουκτιβιστικής θεωρίας.

1. *Η κοινωνία και οι θεσμοί της διαμορφώνουν την πορεία ζωής του ατόμου, μέσω των κοινωνικών του ρόλων. Η δομή της ζωής του ατόμου, όπως διαμορφώνεται από κοινωνικά στοιχεία (π.χ. το φύλο), αποτελείται από κύριους και ελάσσονες ρόλους. Η ισορροπία σε βασικούς ρόλους, όπως η δουλειά και η οικογένεια επιφέρει σταθερότητα στη ζωή του ατόμου, ενώ η ανισορροπία επιφέρει πίεση.*
2. *Το επάγγελμα αποτελεί έναν κεντρικό ρόλο για τους περισσότερους ανθρώπους, παρ' όλο που για κάποιους ανθρώπους ο ρόλος αυτός είναι ελάσσονος σημασίας ή ακόμη και ανύπαρκτος. Άλλοι ρόλοι ζωής, όπως ο ρόλος του φοιτητή, του οικογενειάρχη, του γονιού, του ανθρώπου που του αρέσει να αξιοποιεί τον ελεύθερο χρόνο του, του πολίτη, μπορεί να θεωρούνται κεντρικοί για κάποιους. Οι προσωπικές προτιμήσεις σχετικά με τους ρόλους ζωής του κάθε ατόμου έχουν βαθιές ρίζες στις κοινωνικές πρακτικές που περιβάλλουν τα άτομα και τα εντάσσουν σε άνισες κοινωνικές θέσεις.*
3. *Το μοτίβο καριέρας κάθε ατόμου, το επαγγελματικό δηλαδή επίπεδο, η συνέχεια, η συχνότητα και η διάρκεια των επαγγελμάτων στα οποία σταδιοδρομεί, προκαθορίζεται από το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των γονιών του και από τις σπουδές του, τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, τις ικανότητες, δεξιότητες, την αυτοαντίληψή του, και το βαθμό επαγγελματικής προσαρμογής, τα οποία αλληλεπιδρούν με τις ευκαιρίες που προσφέρει η κοινωνία στην οποία ανήκει.*
4. *Οι άνθρωποι διαφέρουν σε επαγγελματικά χαρακτηριστικά, όπως οι ικανότητες, τα προσωπικά χαρακτηριστικά και η αυτοαντίληψη.*
5. *Κάθε επάγγελμα απαιτεί ένα διαφορετικό μοτίβο επαγγελματικών χαρακτηριστικών, με ευρεία όμως ανεκτικότητα, ώστε μια ευρεία γκάμα ανθρώπων να μπορούν να αξιοποιηθούν στο κάθε επάγγελμα.*
6. *Όλοι οι άνθρωποι είναι κατάλληλοι για μια μεγάλη γκάμα επαγγελμάτων, λόγω των διαφόρων επαγγελματικών χαρακτηριστικών τους, αλλά και λόγω των διαφόρων απαιτήσεων του κάθε επαγγέλματος.*

7. Η επαγγελματική επιτυχία εξαρτάται από το βαθμό στον οποίο τα άτομα βρίσκουν στους επαγγελματικούς τους ρόλους επαρκείς διεξόδους για τα κυρίαρχα επαγγελματικά τους χαρακτηριστικά.
8. Ο βαθμός ικανοποίησης των ατόμων από τη δουλειά τους είναι συνάρτηση του βαθμού στον οποίο ικανοποιούν τις επαγγελματικές τους αυτοαντιλήψεις. Η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από την εγκαθίδρυση σε έναν τύπο επαγγέλματος, μια εργασιακή κατάσταση και έναν τρόπο ζωής που τους επιτρέπει να διαδραματίσουν τους ρόλους ζωής που θεωρούν σημαντικούς.
9. Η διαδικασία της κατασκευής καριέρας αποτελείται ουσιαστικά από την ανάπτυξη και εκτέλεση επαγγελματικών αυτοαντιλήψεων, μέσα από εργασιακούς ρόλους. Οι αυτοαντιλήψεις διαμορφώνονται μέσω της αλληλεπίδρασης των έμφυτων ικανοτήτων, της φυσικής και σωματικής διάπλασης, των ευκαιριών που προσφέρονται για ανάληψη διαφόρων ρόλων, και της αξιολόγησης του βαθμού στον οποίο οι ρόλοι αυτοί έχουν την έγκριση του κοινωνικού περιβάλλοντος. Η ικανοποίηση των αυτοαντιλήψεων, μέσω των εργασιακών ρόλων, περιλαμβάνει τη σύνθεση και το συμβιβασμό ανάμεσα σε προσωπικούς και κοινωνικούς παράγοντες.
10. Παρότι οι αυτοαντιλήψεις παραμένουν σχετικά σταθερές από τα τελευταία χρόνια της εφηβείας και μετά, με αποτέλεσμα τη σχετική συνέχεια στις επιλογές των ατόμων, όμως είναι δυνατό να αλλάξουν με το χρόνο και τις εμπειρίες, καθώς το περιβάλλον στο οποίο το άτομο ζει και εργάζεται, αλλάζει συνεχώς.
11. Η διαδικασία εργασιακών αλλαγών χαρακτηρίζεται από ένα μεγακύκλο (macicycle) σταδίων, που αποτελείται από περιόδους ανάπτυξης, διερεύνησης, εγκαθίδρυσης, διαχείρισης και αποδέσμευσης. Τα πέντε αυτά στάδια χωρίζονται σε περιόδους που χαρακτηρίζονται από επαγγελματικούς αναπτυξιακούς στόχους, τους οποίους τα άτομα βιώνουν ως κοινωνικές προσδοκίες.
12. Ένας μικροκύκλος (minicycle) ανάπτυξης, διερεύνησης, εγκαθίδρυσης, διαχείρισης και αποδέσμευσης λαμβάνει χώρα κατά τη διάρκεια μετάβασης από το ένα στάδιο καριέρας στο επόμενο, καθώς και κάθε φορά που η καριέρα του ατόμου αποσταθεροποιείται από κοινωνικοοικονομικά ή προσωπικά γεγονότα, όπως μια ασθένεια ή ένα ατύχημα, κλείσιμο ενός εργοστασίου ή μιας εταιρίας, επανασχεδιασμός ή αυτοματοποίηση μιας εργασίας.
13. Η επαγγελματική ωρίμανση είναι ένα ψυχολογικό κατασκευάσμα, που περιγράφει το βαθμό επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου κατά τη διάρκεια των σταδίων

σταδιοδρομίας, από την ανάπτυξη ως την αποδέσμευση. Από κοινωνιολογική άποψη, η επαγγελματική ωρίμανση του ατόμου μπορεί να οριστεί λειτουργικά συγκρίνοντας τους αναπτυξιακούς στόχους που επιτεύχθηκαν κατά τη διάρκεια της ζωής με αυτούς που προσδοκούσε το άτομο.

14. Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι ένα ψυχοκοινωνιολογικό κατασκεύασμα, που περιγράφει την ετοιμότητα του ατόμου και τους διαθέσιμους πόρους ώστε να ανταπεξέλθει σε σύγχρονους και μελλοντικούς στόχους επαγγελματικής ανάπτυξης. Η ευκολία προσαρμογής των νοοτροπιών, των αξιών και των ικανοτήτων αυξάνεται με την ανάπτυξη της συνείδησης, του ελέγχου, των αντιλήψεων και της αυτοπεποίθησης.
15. Η κατασκευή καριέρας διαμορφώνεται από αναπτυξιακούς στόχους, επαγγελματικές μεταβάσεις και προσωπικά τραύματα και προάγεται από τις αντιδράσεις σε αυτές τις αλλαγές της ζωής.
16. Η κατασκευή καριέρας, σε κάθε στάδιο, μπορεί να διαμορφωθεί με συζητήσεις που επεξηγούν τους επαγγελματικούς αναπτυξιακούς στόχους, και τις εργασιακές μεταβάσεις, με ασκήσεις που ενδυναμώνουν την ευκολία προσαρμογής και με δραστηριότητες που αποκρυσταλλώνουν και αξιολογούν τις επαγγελματικές αυτοαντιλήψεις.

Τα τρία βασικά στοιχεία της ανωτέρω θεωρίας είναι η επαγγελματική προσωπικότητα (vocational personality), η επαγγελματική προσαρμοστικότητα (career adaptability) και οι ιστορίες ζωής των ατόμων (life themes).

Επαγγελματική προσωπικότητα

Τα άτομα διαμορφώνουν προσωπικότητες στην οικογένειά τους και αναπτύσσουν την προσωπικότητά τους στη γειτονιά και στο σχολείο, καθώς διάγουν το στάδιο ανάπτυξης της σταδιοδρομίας τους. Η επαγγελματική προσωπικότητα ορίζεται ως οι ικανότητες, οι ανάγκες, οι αξίες και τα ενδιαφέροντα που σχετίζονται με τη σταδιοδρομία του ατόμου. Το εύρος των διαφορετικών προσωπικοτήτων, ιδιαίτερα όπως αυτές σχετίζονται με τους εργασιακούς ρόλους, περιγράφεται εκτενώς από την κατηγοριοποίηση του Holland (1997b). Η κονστρουκτιβιστική θεωρία χρησιμοποιεί τους έξι τύπους προσωπικότητας του Holland (RIASEC), καθώς θεωρεί ότι αποτυπώνουν σε ικανοποιητικό βαθμό την εργασιακή ταυτότητα του ατόμου, που περιλαμβάνει τις ικανότητες, δεξιότητες, αξίες και ενδιαφέροντα του.

Επαγγελματική προσαρμοστικότητα

Η εργασία παρέχει ένα μηχανισμό κοινωνικής ολοκλήρωσης, με τον οποίο τα άτομα συμμετέχουν και εντάσσονται σε μια κοινωνία. Ενώ η επαγγελματική προσωπικότητα εστιάζει στο επαγγελματικό περιεχόμενο της σταδιοδρομίας, η προσαρμοστικότητα εστιάζει στη διαδικασία με την οποία τα άτομα συνδέονται με την κοινωνία και κατασκευάζουν την καριέρα τους. Συνοπτικά, η προσαρμοστικότητα ασχολείται με το *πώς* ένα άτομο χτίζει την καριέρα του, ενώ η επαγγελματική προσωπικότητα ασχολείται με το *τι* είδους καριέρα χτίζει.

Στην κονστρουκτιβιστική θεωρία, τα προσαρμοζόμενα άτομα:

1. Σκέπτονται για το μέλλον τους ως εργαζόμενοι.
2. Αυξάνουν τον προσωπικό τους έλεγχο στο εργασιακό τους μέλλον.
3. Επιδεικνύουν *περιέργεια* εξερευνώντας πιθανούς εαυτούς και μελλοντικά σενάρια.
4. Ενδυναμώνουν την *αυτοπεποίθησή* τους, ώστε να επιδιώξουν τις φιλοδοξίες τους.

Χρησιμοποιώντας τις παραπάνω έννοιες, ο σύμβουλος σταδιοδρομίας ακούγοντας τις αφηγήσεις των ατόμων μπορεί να αξιολογήσει την προσαρμοστικότητά τους και να προσφέρει, εφόσον ενδείκνυται, ένα αναπτυξιακό σχέδιο ώστε να αυξήσει τους πόρους και την ετοιμότητα προσαρμογής του πελάτη.

Ιστορίες ζωής (Life themes)

Το αφηγηματικό στοιχείο της θεωρίας κατασκευής καριέρας εστιάζει στο *γιατί* της επαγγελματικής συμπεριφοράς. Οι ιστορίες καριέρας αποκαλύπτουν το νόημα των επιλογών και της προσαρμογής του ατόμου σε εργασιακούς ρόλους. Συνδυάζοντας το *γιατί* μιας σταδιοδρομίας με το *πώς* και το *τι*, η κατασκευή καριέρας γίνεται κατανοητή. Μελετώντας την επαγγελματική προσωπικότητα και την προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας ως ξεχωριστές μεταβλητές χάνεται η δυναμική που ενσωματώνει τα δύο αυτά στοιχεία σε ένα ολοκληρωμένο σύνολο. Το ουσιαστικό νόημα μιας σταδιοδρομίας και η δυναμική κατασκευής της αποκαλύπτονται μέσα από τις προσωπικές ιστορίες, σχετικές με τους στόχους, τις μεταβάσεις και τις τραυματικές εμπειρίες που έχει αντιμετωπίσει το κάθε άτομο. Οι ιστορίες καριέρας εξηγούν γιατί τα άτομα κάνουν συγκεκριμένες επιλογές και μας αποκαλύπτουν το ιδιαίτερο νόημα των επιλογών αυτών. Μέσω των αφηγήσεων, τα άτομα έχουν τη δυνατότητα να

οργανώσουν την ταυτότητά τους, τα γεγονότα και τις καταστάσεις της ζωής τους, να τα ερμηνεύσουν και να αντλήσουν νοήματα (Chen, 1997 – Cochran, 1997). Οι Savickas & Baker (2005) ανακεφαλαιώνοντας την έρευνα ζωής μέσω των αφηγήσεων, τονίζουν ότι το σημαντικότερο είναι να ερευνηθεί ο τρόπος που τα άτομα κατανοούν τον εαυτό τους και τον κόσμο τους, πώς αντιλαμβάνονται την καθημερινή τους ζωή. Οι προσωπικές αφηγήσεις εκφράζουν τη μοναδικότητα του κάθε ατόμου, στα πλαίσια ενός ιδιαίτερου περιβάλλοντος. Οι αφηγηματικές προσεγγίσεις στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στηρίζονται στις εμπειρίες των ατόμων ως βαρυσήμαντες πηγές για τον περαιτέρω σχεδιασμό και οικοδόμηση της ζωής τους. Οι προσωπικές ιδέες των ανθρώπων μπορεί να μεταποιηθούν από νέες εμπειρίες και ακόμα από την παρατήρηση των συμπεριφορών των άλλων. Τα ενδιαφέροντά τους δεν είναι ποτέ εντελώς αμετάβλητα και ο εαυτός συνεχώς ανασχηματίζεται (Savickas et al., 2009).

Η επαγγελματική ταυτότητα διαμορφώνεται από την αυτοοργάνωση των πολλαπλών εμπειριών της καθημερινής ζωής. Συνεπώς, προϋπόθεση σχετικά με τις αναγκαίες αλλαγές στα μοντέλα σταδιοδρομίας και τις μεθόδους συμβουλευτικής είναι να παραδεχτούμε ότι η συμβουλευτική εφαρμόζεται πέρα από ελεγχόμενες καταστάσεις.

Η συμβουλευτική στο σχεδιασμό ζωής συμπεριλαμβάνει την οικοδόμηση σταδιοδρομίας και την ξεπερνά. Στοχεύει να βοηθήσει τους ανθρώπους να συνειδητοποιήσουν τους τρόπους με τους οποίους αρθρώνουν τους βασικούς ρόλους και τομείς ζωής σε σχέση με κάποιες μεγάλες μελλοντικές προσδοκίες σε έναν ή περισσότερους ρόλους. Έπειτα τους ενθαρρύνει να βρουν τρόπους να αυξήσουν τις πιθανότητες στο να πετύχουν τις προσδοκίες τους, όπως για παράδειγμα, με το να καθορίσουν τις προτεραιότητές τους, να συγκεκριμενοποιήσουν τη στήριξη, να καλλιεργήσουν πηγές και να συμμετέχουν σε δραστηριότητες (Savickas et al., 2009).

Η συμβουλευτική κατασκευής καριέρας βοηθάει τα άτομα να χρησιμοποιούν την εργασία, αλλά και άλλους ρόλους ζωής, ώστε να γίνουν αυτοί που πραγματικά είναι και να ζήσουν τη ζωή που ονειρεύτηκαν.

2.7.στ. Δυναμικό μοντέλο της εξέλιξης της επαγγελματικής επιλογής

Γενικό πλαίσιο

Στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν τις αμφιβολίες σχετικά με τις ιεραρχικές και σχετικές με το χρόνο προσεγγίσεις επαγγελματικής εξέλιξης, οι Van Esbroeck και Zaman (1999) σχεδίασαν ένα *δυναμικό μοντέλο εξέλιξης της επαγγελματικής επιλογής*. Το κλειδί στο μοντέλο αυτό είναι η ιδέα ότι η λήψη επαγγελματικής απόφασης απαιτεί το πέρασμα από 6 δραστηριότητες επαγγελματικής επιλογής. Αυτές οι δραστηριότητες είναι η ενσυναίσθηση, η εξερεύνηση του εαυτού, η εξερεύνηση του περιβάλλοντος, η εξερεύνηση της σχέσης μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος (και τα τρία συνδέονται με τη διεύρυνση της γνώσης, της ανακάλυψης του ατόμου, του επαγγέλματος και της απασχόλησης), η ειδίκευση (εμβάθυνση γνώσης και εξειδίκευση των επιλογών) και η απόφαση.

Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο στο δυναμικό μοντέλο είναι η αντίληψη της αλληλοσύνδεσης και αμοιβαίας επιρροής για κάθε μια από τις δραστηριότητες εξέλιξης της επαγγελματικής επιλογής. Αυτές οι έξι δραστηριότητες επαγγελματικής επιλογής είναι όλες απαραίτητες για να καταλήξουμε σε μια απόφαση και να κινηθούμε προς την κατεύθυνση πραγματοποίησης της. Αλλά δεν μπορούν να ειδωθούν ως ανεξάρτητες δραστηριότητες που θα πρέπει να τοποθετηθούν σε μια συγκεκριμένη αλληλουχία. Δουλεύοντας σε μια δραστηριότητα θα επηρεάσει το επίπεδο εξέλιξης όλων των άλλων δραστηριοτήτων. Για παράδειγμα, η εξερεύνηση του περιβάλλοντος θα επηρεάσει τις εξελίξεις στη δραστηριότητα της εξειδίκευσης και αντίστροφα.

Δραστηριότητες εξέλιξης της επαγγελματικής επιλογής

Είναι προτιμητέο να μιλάμε για «δραστηριότητες», παρά να χρησιμοποιούμε τους όρους «βήμα», «καθήκον», «στάδιο» και «φάση» που δίνουν την εντύπωση ότι είναι υποχρεωτικά και δηλώνουν κάποιο είδος ιεραρχίας.

Οι εξελικτικές δραστηριότητες συνδέονται στενά με τα 3 στοιχεία του μοντέλου αντιστοίχισης (Parsons, 1909) και κάποια από τα εξελικτικά στάδια όπως έχουν οριστεί από τον Super (1963). Ακόμα, τα 5 βήματα όπως έχουν οριστεί από τον Janssen (1993, 1997), της ενσυναίσθησης, της ανακάλυψης, της αποκρυστάλλωσης, της απόφασης και της εφαρμογής, τα οποία χρειάζονται απέναντι στην επιλογή του επαγγέλματος, αντικατοπτρίζονται στις 6 δραστηριότητες. Με τη σειρά του, το

μοντέλο του Janssen, είναι σε ένα βαθμό συνδεδεμένο με τις ιδέες του Tiedeman (1961), ο οποίος επίσης υποθέτει ιεραρχία σε σχέση με τις περιόδους και τα στάδια σε ένα μικρό κύκλο λήψης αποφάσεων.

Οι δραστηριότητες της εξέλιξης της επαγγελματικής επιλογής στο δυναμικό μοντέλο μπορούν να περιγραφούν ως εξής:

Ενσυναίσθηση. Σημαίνει να γνωρίζει το άτομο ποιες δραστηριότητες επαγγελματικής επιλογής θα χρειαστούν, ποιες θα είναι οι δυσκολίες που θα αντιμετωπιστούν και ποιες θα είναι οι συνέπειες των επιλογών που έχουν πραγματοποιηθεί.

Ανακάλυψη του εαυτού. Αποτελεί τη διαδικασία της ενεργούς συλλογής πληροφοριών μέσω διαφορετικών πηγών με απώτερο σκοπό τη διεύρυνση της γνώσης και της διορατικότητας του ατόμου. Αυτή η ανακάλυψη σχετίζεται με όλες τις δραστηριότητες που στοχεύουν στην καλύτερη γνώση του ατόμου, όπως δεξιότητες και ικανότητες, ενδιαφέροντα, αξίες, αυτοπεποίθηση κλπ. Ο έλεγχος της πραγματικότητας αποτελεί επίσης μέρος της αυτοεξερεύνησης.

Ανακάλυψη του περιβάλλοντος. Σχετίζεται με μια ευρεία έρευνα όλων των πιθανών εναλλακτικών σε σχέση με τα επαγγέλματα. Περιλαμβάνει συλλογή, ανάλυση και εκτίμηση των πληροφοριών για τις επαγγελματικές τους εναλλακτικές. Όλες αυτές οι πληροφορίες πρέπει να ειπωθούν ως μέρος μιας ευρύτερης κοινωνικής άποψης σύμφωνα με την οποία οι ιδέες βασίζονται στην προσβασιμότητα. Αυτή η πληροφόρηση θα επιτρέψει την εξειδίκευση των προτιμήσεων για τις ομάδες ανά τομέα και ανά επίπεδο.

Ανακάλυψη της σχέσης μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος. Έχει να κάνει με την ανακάλυψη των πιθανών επιρροών στις επιλογές, περιλαμβάνοντας το ρόλο άλλων σημαντικών ανθρώπων, κοινωνικών επιρροών, οικονομικών παραγόντων, σημαντικών γεγονότων κλπ. Θα πρέπει να αναγνωριστεί ότι αυτές οι επιρροές μπορούν να είναι τονωτικές αλλά και περιοριστικές.

Εξειδίκευση. Είναι η διαδικασία της εξειδίκευσης των επιλογών μέσω της ανάλυσης των διαθέσιμων πληροφοριών για το εσωτερικό (άτομο) και το εξωτερικό (περιβάλλον) και τη σχέση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος. Η εξειδίκευση πρέπει να οδηγήσει στην οριοθέτηση των πιθανών επιλογών.

Απόφαση. Συνδέει την ουσιαστική επιλογή μιας εναλλακτικής με την ενσωμάτωση της αποκτηθείσας γνώσης και την δράση. Παραδείγματα χαρακτηριστικής συμπεριφοράς αποτελούν:

- Απόφαση επί των προτεραιοτήτων
- Ιεράρχηση
- Ανάπτυξη ικανοτήτων λήψης απόφασης
- Πραγματοποίηση σχεδίων για εφαρμογή των προτιμήσεων

Λειτουργικότητα του μοντέλου

Το δυναμικό μοντέλο είναι η πραγματοποίηση ενός μικρού κύκλου που ξεκινά όποτε ένα άτομο αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα απόφασης ή επιλογής. Αυτός ο κύκλος ξεκινά με επεξεργασία σε οποιαδήποτε από τις έξι δραστηριότητες επαγγελματικής επιλογής και τελειώνει με την εφαρμογή της απόφασης. Προφανώς, αυτό δε σημαίνει το τέλος της εξέλιξης, γιατί η εμπειρία που έχει αποκτηθεί κατά τη διάρκεια της εφαρμογής μπορεί να οδηγήσει σε ένα πρόβλημα απόφασης ή επιλογής. Τότε ξεκινάει ένας νέος μικρός κύκλος.

Το προτεινόμενο δυναμικό μοντέλο της επαγγελματικής εξέλιξης είναι ένα πνευματικό πλαίσιο συνεχούς αλληλουχίας μικρών κύκλων -κάθε ένας από αυτούς σχετίζεται με μια συγκεκριμένη επαγγελματική απόφαση ή επιλογή- που καθορίζει τη δια βίου επαγγελματική εξέλιξη του ατόμου. Μπορεί ακόμα να επηρεάσει την προσέγγιση του συμβούλου. Το μοντέλο σχετίζεται με τις ιδέες που περιλαμβάνονται στη θεωρία γενικού πλαισίου (Young et al., 2002) και στη θεωρία κατασκευής σταδιοδρομίας του Savickas (2002). Ωστόσο, ο τρόπος που το μοντέλο εφαρμόζεται, είναι διαφορετικός, γιατί χτίζεται κυρίως πάνω σε παραδοσιακές αντιλήψεις προγραμμάτων επαγγελματικής εξέλιξης και παρεμβάσεις.

2.8. Θεωρίες λήψης αποφάσεων

Η σημασία των αποφάσεων

Η ζωή μας είναι, μέσα στ' άλλα, μια ατέλειωτη αλυσίδα αποφάσεων, από τις οποίες μερικές τις συνειδητοποιούμε, μερικές όχι. Οι αποφάσεις αυτές αναφέρονται σε όλους τους τομείς της δραστηριότητάς μας, από τους πιο απλούς μέχρι τους πιο σύνθετους. Κάποιες αποφάσεις έχουν καθοριστικό ρόλο στη ζωή μας, όπως οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις. Οι λόγοι που καθιστούν τις αποφάσεις αυτές σημαντικές είναι ευνόητοι (Horrock, 1976):

1. Από τις αποφάσεις αυτές θα εξαρτηθεί η ευκολία απασχόλησης στο μέλλον. Η δυνατότητα απασχόλησης σε πολλά επαγγέλματα είναι σήμερα αβέβαιη, ιδιαίτερα στις σημερινές συνθήκες τεχνολογικής ανάπτυξης και οικονομικής διαμόρφωσης, αλλά και λόγω των επιδράσεων της παγκοσμιοποίησης, των τοπικών οικονομικών κρίσεων και της παγκόσμιας οικονομικής κινητικότητας και ανισορροπίας.
2. Οι αποφάσεις αυτές συμβάλλουν στην επιτυχία ή αποτυχία του ατόμου. Η σωστή αξιοποίηση των ικανοτήτων που διαθέτει το άτομο αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες που συντελούν στην επαγγελματική επιτυχία.
3. Αυτές οι αποφάσεις καθορίζουν το βαθμό ικανοποίησης του ατόμου από την εργασία του. Αν η επαγγελματική κατεύθυνση που το άτομο προτίμησε ή αναγκάστηκε να ακολουθήσει δεν ταιριάζει με τα ατομικά του χαρακτηριστικά, τις προσωπικές του φιλοδοξίες, τα ενδιαφέροντά του, τις αξίες του, είναι μάλλον απίθανο να αντλήσει επαγγελματική ικανοποίηση, ένα σημαντικότατο στοιχείο στην ζωή του ατόμου.
4. Η επιλογή εκπαιδευτικής-επαγγελματικής κατεύθυνσης είναι στην ουσία επιλογή τρόπου ζωής. Ο τρόπος που θα ζήσει το άτομο, οι οικονομικές δυνατότητες, η οικογένεια που θα δημιουργήσει είναι όλα συνάρτηση αυτών των αποφάσεων.
5. Όλες οι επιμέρους αποφάσεις των επιμέρους ατόμων έχουν αποφασιστική επίδραση στον τρόπο με τον οποίο το οικονομικό σύστημα θα χρησιμοποιήσει και θα αξιοποιήσει το εργατικό δυναμικό της χώρας. Επίσης, από το σύνολο αυτών των αποφάσεων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό το ποσοστό ανεργίας, υποαπασχόλησης, υπεραπασχόλησης ή ετεροαπασχόλησης, η κοινωνική πολιτική της χώρας, η κατανομή του εργατικού δυναμικού. Για να πλησιάσουν όλα αυτά σε κάποιο ορθολογιστικό επίπεδο απαιτείται ένα ορθολογιστικό σύνολο επιμέρους αποφάσεων.
6. Από αυτές τις αποφάσεις, τέλος, εξαρτάται το επαγγελματικό επίπεδο στο οποίο θα κινείται το άτομο μέσα σε κάποια επαγγελματική κατεύθυνση ή σε κάποια «εσωτερική αγορά εργασίας», αν δηλαδή θα εξελίσσεται κατακόρυφα ή απλώς θα κινείται οριζόντια.

Είναι προφανές ότι οι αποφάσεις που αφορούν τις σπουδές και την επιλογή επαγγελμάτων είναι καθοριστικές για τη ζωή του ατόμου, αλλά και για το σύνολο της

κοινωνίας και επομένως διαφαίνεται και ο σημαντικός ρόλος της συμβουλευτικής και του προσανατολισμού προς τη διαδικασία λήψης σωστών αποφάσεων.

2.8.α. Θεωρίες λήψης αποφάσεων

Όλες οι θεωρίες που συζητήθηκαν προηγουμένως αναγνωρίζουν το σημαντικότατο ρόλο της διαδικασίας λήψης αποφάσεων στην επιλογή επαγγέλματος και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Παρ' όλα αυτά, αν εξαιρέσουμε τη θεωρία κοινωνικής μάθησης του Kumboltz, οι περισσότεροι θεωρητικοί δεν έδωσαν ιδιαίτερο βάρος στον τρόπο με τον οποίο τα άτομα λαμβάνουν αυτές τις αποφάσεις. Παραπάνω αναφέρθηκαν οι λόγοι οι οποίοι προσδίδουν ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Στην ενότητα αυτή θα αναφερθούμε στις σημαντικότερες θεωρητικές προσεγγίσεις του θέματος, ώστε να καταλάβουμε τη διαδικασία αυτή.

Οι Jepsen & Dilley (1974) διακρίνουν τα διάφορα μοντέλα λήψης απόφασης σε α) κανονιστικά, που περιγράφουν πώς θα έπρεπε να παίρνονται οι αποφάσεις και β) περιγραφικά, που περιγράφουν πώς συνήθως παίρνονται οι αποφάσεις. Η διαδικασία περιλαμβάνει α) το πρόσωπο που πρόκειται να πάρει μια απόφαση, β) μια κατάσταση που απαιτεί τη λήψη μιας απόφασης και γ) ορισμένες πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά τη λήψη της απόφασης. Το άτομο επεξεργάζεται νοητικά τις εναλλακτικές λύσεις και ζυγίζει τα πιθανά αποτελέσματα με βάση: α) την πιθανότητα που έχουν να συμβούν και β) την αξία ή ωφελιμότητα που έχουν για το άτομο. Δυο μοντέλα από κάθε τύπο θα παρουσιαστούν συνοπτικά.

Σύμφωνα με το μοντέλο του Mitchell (1975), το άτομο που πρόκειται να πάρει μια απόφαση προσπαθεί να ταιριάζει την υπάρχουσα κατάσταση με την ιδανική κατ' αυτόν κατάσταση και επιλέγει την εναλλακτική λύση που προσομοιάζει στην ιδανική αυτή κατάσταση. Ο Mitchell διακρίνει τέσσερα στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη από το άτομο που πρόκειται να λάβει μια απόφαση:

1. *Οριστικοί περιορισμοί* είναι οι παράγοντες που πρέπει να υπάρχουν ή να μην υπάρχουν, προκειμένου η απόφαση να είναι βιώσιμη.
2. Τα *αρνητικά χαρακτηριστικά* είναι μη επιθυμητές πλευρές της απόφασης.
3. Τα *θετικά χαρακτηριστικά* είναι επιθυμητές πλευρές της απόφασης.
4. Τα *ουδέτερα χαρακτηριστικά* είναι αδιάφορες πλευρές της απόφασης.

Το άτομο που θα λάβει την απόφαση χρησιμοποιεί αυτά τα στοιχεία με ποικίλους τρόπους, όπως συγκρίνοντας μόνο τα θετικά χαρακτηριστικά, σκεπτόμενος μόνο τις εναλλακτικές λύσεις, ζυγίζοντας τα θετικά με τα αρνητικά χαρακτηριστικά, απορρίπτοντας μια εναλλακτική λύση μόνο για τα αρνητικά της, και άλλους συνδυασμούς.

Ο Tversky (1972) προτείνει ένα μοντέλο το οποίο ονομάζει απόρριψη με βάση τα χαρακτηριστικά. Η προσέγγιση αυτή εστιάζει ταυτόχρονα σε όλες τις επιλογές, με κάθε επιλογή να εμπεριέχει μια ποικιλία χαρακτηριστικών. Στο μοντέλο αυτό το κάθε χαρακτηριστικό (π.χ. η ασφάλεια που παρέχει το επάγγελμα) ζυγίζεται για την κάθε εναλλακτική λύση και οι συνδυασμοί που αποτυγχάνουν να ικανοποιήσουν τις ελάχιστες προδιαγραφές του ατόμου απορρίπτονται.

Παραδείγματα περιγραφικών μοντέλων είναι το μοντέλο προσδοκιών του Vroom (1964) και το μοντέλο σύγκρουσης των Janis & Mann (1977). Ο Vroom χρησιμοποιεί δύο λέξεις-κλειδιά κατά την ανάπτυξη της θεωρίας του: *σθένος*, το οποίο μπορεί να εξισωθεί με τις προτιμήσεις και *προσδοκίες*, που αποτελούν την πίστη ότι οι επιλογές μπορεί να πραγματοποιηθούν. Οι δύο αυτές πλευρές της θεωρίας είναι κρίσιμες για τη λήψη κάθε απόφασης και αλληλεπιδρούν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας. Η *δύναμη* ή *πίεση* να ληφθεί μια συγκεκριμένη απόφαση συνδέεται ευθέως με το σθένος και τη δύναμη των προσδοκιών.

Οι Janis & Mann (1977) υποθέτουν ότι επέρχεται σύγκρουση όποτε ένα άτομο έρχεται αντιμέτωπο με την ανάγκη για λήψη μιας απόφασης, η οποία επιφέρει άγχος και αβεβαιότητα. Το άτομο θα προσπαθήσει να συλλέξει πληροφορίες για τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις που έχει και θα ζυγίσει τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της καθεμιάς. Αυτός θεωρείται ο καλύτερος τρόπος για να ληφθεί μια σωστή απόφαση.

2.8.β. Το μοντέλο PIC

Οι Gati & Asher (2001) πρότειναν ένα μοντέλο λήψης απόφασης, στην προσπάθειά τους να βοηθήσουν τα άτομα να ανταπεξέλθουν στην πολυπλοκότητα που εμπεριέχει η λήψη απόφασης σταδιοδρομίας. Το μοντέλο PIC (pre-screening, in-depth exploration and choice) περιέχει τρία στάδια: το διερευνητικό, της σε βάθος εξερεύνησης και της λήψης απόφασης.

Το μοντέλο αυτό είναι ιδιαίτερα χρήσιμο σε περιπτώσεις επιλογής, που χαρακτηρίζονται από ένα μεγάλο αριθμό εναλλακτικών, όπως οι περιπτώσεις λήψης απόφασης σταδιοδρομίας.

Ο στόχος του πρώτου σταδίου, της *διερεύνησης*, είναι να εντοπίσει ένα μικρό αριθμό «υποσχόμενων» εναλλακτικών, που θα συνάδουν με τις προτιμήσεις του ατόμου. Ο Gati (1986, 1996) προτείνει στο στάδιο της διερεύνησης μια αλληλουχία αποκλεισμού εναλλακτικών, που θα λαμβάνει υπόψη τις προτιμήσεις του ατόμου ως προς τα ζητήματα σταδιοδρομίας, που έχουν μεγαλύτερο βάρος για τον ίδιο. Τέτοια ζητήματα μπορεί να αφορούν κάθε σχετικό παράγοντα, που λαμβάνει υπόψη το άτομο κατά τη διαδικασία λήψης απόφασης σταδιοδρομίας (π.χ. διάρκεια εκπαίδευσης, εργασιακό περιβάλλον, προϋπόθεση λεκτικών ικανοτήτων). Η διερεύνηση αρχίζει με βάση το πιο σημαντικό, κατά το ίδιο το άτομο, ζήτημα σταδιοδρομίας, ώστε εναλλακτικές που δεν συνάδουν με αυτό αποκλείονται (π.χ. εκπαίδευση που υπερβαίνει τα δύο χρόνια). Έπειτα, διερευνάται το επόμενο κατά σειρά σημαντικότητας ζήτημα με τον ίδιο τρόπο και αποκλείονται εναλλακτικές. Αυτή η διαδικασία επαναλαμβάνεται μέχρι να παραμείνει μόνο ένας μικρός αριθμός «υποσχόμενων» εναλλακτικών για το άτομο.

Ο στόχος του επόμενου σταδίου, αυτού της σε βάθος εξερεύνησης, είναι να συλλεχθούν περιεκτικές πληροφορίες σχετικά με κάθε μία από τις «υποσχόμενες» εναλλακτικές και να επαληθευτεί η καταλληλότητά τους. Οι πληροφορίες αυτές επιτρέπουν στο άτομο να εξετάσει εάν η κάθε εναλλακτική πραγματικά συνάδει με τα ενδιαφέροντά του και εάν το άτομο ικανοποιεί τις απαιτήσεις της. Συνήθως, κατά τη διάρκεια του σταδίου αυτού, κάποιες από τις εναλλακτικές «με προοπτική» θεωρούνται ακατάλληλες και παραμένει τελικά μόνο ένας μικρός αριθμός κατάλληλων.

Ο στόχος του τρίτου σταδίου, της επιλογής, είναι να εντοπίσει την καταλληλότερη εναλλακτική. Αυτό γίνεται συγκρίνοντας τις κατάλληλες εναλλακτικές, εστιάζοντας στις πλευρές κατά τις οποίες αυτές διαφέρουν.

Το πρόβλημα με τα μοντέλα λήψης αποφάσεων είναι αν τα άτομα πράγματι παίρνουν αποφάσεις με τον τρόπο που αυτά περιγράφουν. Οι μέχρι τώρα ενδείξεις είναι ότι κάτι τέτοιο δεν συμβαίνει, τουλάχιστον όχι απόλυτα (Mitchell, 1982). Όπως φαίνεται, απέχουμε ακόμα πολύ από το να κατανοήσουμε με ακρίβεια το πώς γίνεται η επεξεργασία των πληροφοριών από το άτομο. Από την άλλη πλευρά τα μοντέλα λήψης αποφάσεων μας δίνουν ένα αρκετά ικανοποιητικό ποσοστό πρόβλεψης, πράγμα που εξηγεί τη δημοτικότητά τους (Καντάς, Χαντζή, 1991).

Ο σύμβουλος σταδιοδρομίας αντιμετωπίζει σοβαρά διλήμματα κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής με την οποία προσπαθεί να βοηθήσει τον πελάτη να λάβει μια απόφαση. Είναι πιθανόν κάποιο από τα μοντέλα που περιγράφηκαν να ταιριάζει σε κάποια άτομα ή περιστάσεις περισσότερο, ενώ κάποιο άλλο να είναι περισσότερο ικανοποιητικό σε κάποιες άλλες συνθήκες. Ο σύμβουλος πρέπει να επιλέξει ποιο μοντέλο θα είναι περισσότερο χρήσιμο στο άτομο που καλείται να βοηθήσει. Η δυσκολία του κάθε συμβούλου έγκειται στην αδυναμία να είναι βέβαιος για τα χαρακτηριστικά του πελάτη του (όπως για τα κίνητρά του, την αυτογνωσία και τις αξίες του). Σε κάθε περίπτωση, ο σύμβουλος θα πρέπει να επιλέξει ένα μοντέλο ή ένα συνδυασμό μοντέλων, τον οποίο θα θεωρήσει κατάλληλο. Η παρέμβασή του όμως πρέπει να περιορίζεται σε ρόλο καθοδηγητικό, συντονιστικό, υποστηρικτικό και διευκολυντικό. Τις αποφάσεις τις παίρνει το ίδιο το άτομο.

2.9. Μετανεωτερικές προσεγγίσεις στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας

2.9.a. Θεωρία των συστημάτων (Systems Theory Framework – STF)

Η θεωρία συστημάτων προτάθηκε ως ένα πιθανό πλαίσιο αντιμετώπισης πολλών πτυχών της ανθρώπινης συμπεριφοράς. Θεωρητικοί από διάφορες επιστήμες, όπως φυσική, μαθηματικά συνέβαλαν στην ανάπτυξη της θεωρίας συστημάτων.

Οι Patton & McMahon (1999, 2006) επέκτειναν την εφαρμογή της θεωρίας συστημάτων ως ένα μεταθεωρητικό πλαίσιο στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας και ως οδηγό στον επανακαθορισμό της πρακτικής συμβουλευτικής καριέρας.

Στο πλαίσιο της θεωρίας συστημάτων για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας (STF), οι επιρροές περιεχομένου είναι (1) το ατομικό σύστημα και (2) το περιβαλλοντικό

σύστημα. Οι επιρροές διαδικασίας είναι (1) η αναδρομική φύση της αλληλεπίδρασης μεταξύ του ατομικού και του περιβαλλοντικού συστήματος, (2) η αλλαγή κατά τη διάρκεια του χρόνου και (3) η τύχη. Το πλαίσιο παρουσιάζεται σύμφωνα με αυτά τα στοιχεία που αποτελούν τα συστατικά της προσέγγισης της θεωρίας συστημάτων στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, την αλληλοσυσχέτισή τους και τη συνεισφορά τους στο όλον.

Το ατομικό σύστημα. Προηγουμένως περιγράφηκε η ιδιαίτερη έμφαση που δίδει η βιβλιογραφία ανάπτυξης σταδιοδρομίας στο ρόλο που έχει το άτομο στην επιλογή καριέρας και αναπτυξιακής διαδικασίας. Στο κέντρο του STF βρίσκεται το ατομικό σύστημα, όπου αποτελεί απεικόνιση μιας σειράς ενδοπροσωπικών επιδράσεων στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, όπως η προσωπικότητα, οι ικανότητες, το φύλο, ο σεξουαλικός προσανατολισμός. Κάποιες από αυτές τις επιρροές λήφθηκαν υπόψη από θεωρητικούς, ενώ άλλες όχι.

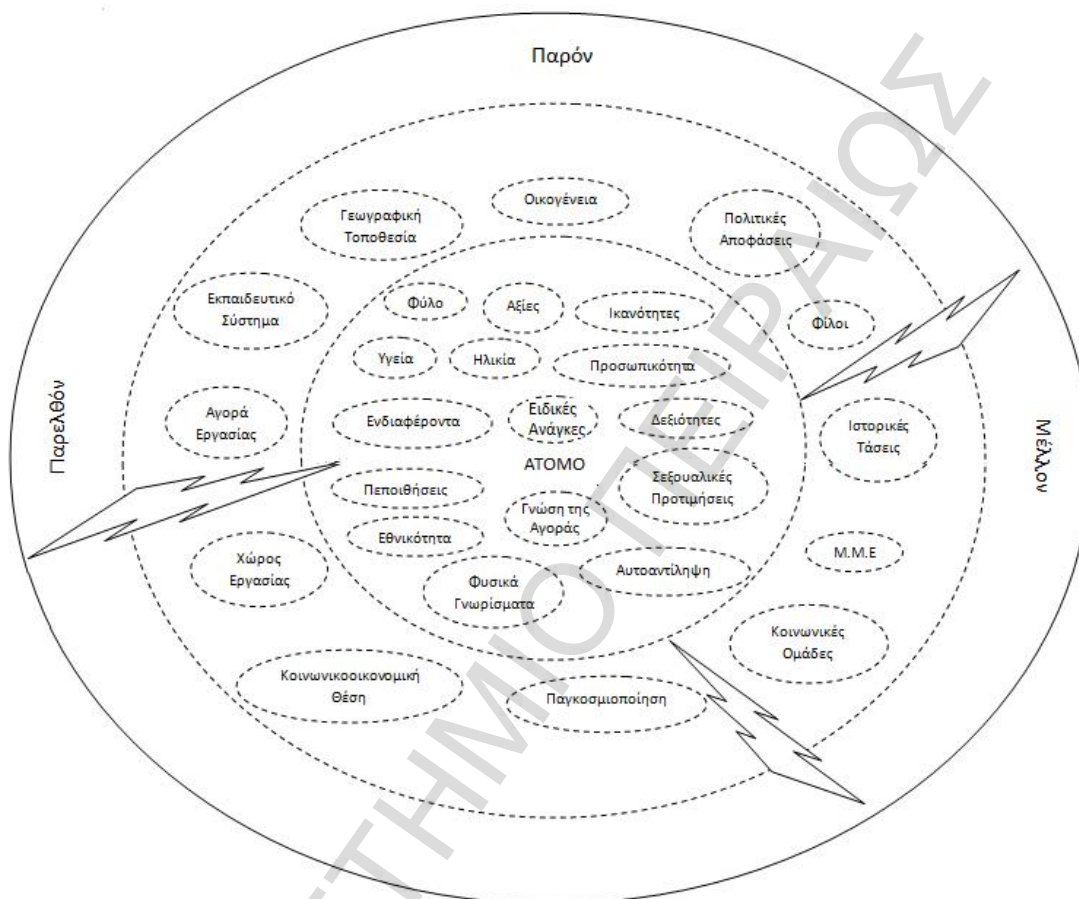
Το περιβαλλοντικό σύστημα. Καθώς τα άτομα δεν ζουν απομονωμένα, το ατομικό σύστημα συνδέεται με επιδράσεις που περιλαμβάνουν το κοινωνικό σύστημα που περιβάλλει το άτομο, όπως και το ευρύτερο κοινωνικοπεριβαλλοντικό σύστημα. Ενώ η επίδραση ορισμένων παραγόντων στις θεωρητικές προσεγγίσεις της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, όπως η γεωγραφική τοποθεσία ή οι πολιτικές αποφάσεις, είναι λιγότερο κατανοητή, ο ρόλος τους όμως στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι καθοριστικός.

Το STF παρουσιάζει την ανάπτυξη σταδιοδρομίας ως μια δυναμική διαδικασία, που επηρεάζεται από την αναδρομικότητα, την αλλαγή με το πέρασμα του χρόνου και την τύχη (Σχήμα 2.5). Θεμελιώδες στοιχείο για την κατανόηση του STF αποτελεί η έννοια ότι κάθε σύστημα είναι «ανοιχτό». Ένα ανοιχτό σύστημα υπόκειται στις εξωτερικές επιρροές και μπορεί να επηρεάσει, επίσης, οτιδήποτε είναι εκτός συνόρων του. Αυτή η αλληλεπίδραση ορίζεται με τον όρο αναδρομικότητα και απεικονίζεται σε διαγραμματική μορφή με διακεκομμένες γραμμές, που αντιπροσωπεύουν τη διαπερατότητα των συνόρων κάθε συστήματος.

Επιπλέον, αναγνωρίζεται ότι οι επιδράσεις σε ένα άτομο είναι δυνατόν να αλλάξουν με την πάροδο του χρόνου. Η τελική επιρροή της τύχης, στο STF απεικονίζεται διαγραμματικά ως αστραπές, αντικατοπτρίζοντας την αυξημένη αναγνώριση του ρόλου που διαδραματίζει η τύχη στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Όλα τα συστήματα επιρροής τοποθετούνται στο πλαίσιο του χρόνου - του παρόντος, του

παρελθόντος και του μέλλοντος – τα οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένα, το παρελθόν επηρέασε το παρόν, ενώ το παρελθόν και το παρόν επηρεάζει το μέλλον.

Σχήμα 2.5. Γραφική απεικόνιση της θεωρίας συστημάτων



Πηγή: (Προσαρμογή από Patton & McMahon, 1999)

Η θεωρία συστημάτων παρέχει ένα πλαίσιο που αντιπροσωπεύει τις σύνθετες και πολύπλοκες αλληλεπιδράσεις των πολλαπλών επιρροών στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Επιπλέον, παρέχει ένα μεταθεωρητικό πλαίσιο ενσωμάτωσης των υφισταμένων θεωριών, αλλά και ενσωμάτωσης της θεωρίας με την πρακτική.

2.9.β. Θεωρία της μάθησης για το τυχαίο (Happenstance Learning Theory)

Σε προηγούμενη ενότητα αναπτύχθηκε η θεωρία κοινωνικής μάθησης του Krumboltz και των συνεργατών του (Krumboltz, 1979 – Krumboltz, Mitchell & Jones, 1976 – Mitchell and Krumboltz, 1990, 1996), η οποία τονίζει τη σημασία των συμπεριφορών

και της κοινωνικής μάθησης στη λήψη απόφασης σταδιοδρομίας. Ο Krumboltz και οι συνεργάτες του, σε νεότερες προσεγγίσεις (Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999 – Krumboltz & Henderson, 2002 – Krumboltz & Levin, 2004 – Krumboltz, 2009) αναγνωρίζουν τη σημασία των τυχαίων γεγονότων στη ζωή των ανθρώπων, παρέχοντας συστηματικές προτάσεις συμβουλευτικής καριέρας και στήριξης των ατόμων, προκειμένου να αντιμετωπίσουν απρόσμενα γεγονότα. Ο Krumboltz (2009, 2011) πρόσφατα μετονόμασε τη θεωρία του σε Θεωρία της Μάθησης για το Τυχαίο. Διατυπώνει τέσσερις θεμελιώδεις προτάσεις προς τους συμβούλους σταδιοδρομίας. *Πρόταση (1)*: Ο στόχος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι η βοήθεια των πελατών, ώστε να μαθαίνουν να αναλαμβάνουν δράση και να επιτυγχάνουν μεγαλύτερο βαθμό ικανοποίησης στην καριέρα και στην προσωπική ζωή και όχι να λαμβάνουν μόνο μία επαγγελματική απόφαση. *Πρόταση (2)*: Η χρήση των Τεχνολογιών της Πληροφορικής και της Επικοινωνίας στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας χρησιμοποιούνται για να ενεργοποιήσουν τη μάθηση και όχι για να ταιριάξουν προσωπικά χαρακτηριστικά με επαγγελματικά χαρακτηριστικά. *Πρόταση (3)*: Οι συμβουλευόμενοι μαθαίνουν να εμπλέκονται σε εξερευνητικές δράσεις ως μέσο παραγωγής ευεργετικών απρόσμενων γεγονότων. *Πρόταση (4)*: Η επιτυχία της συμβουλευτικής αξιολογείται από τα επιτεύγματα του συμβουλευόμενου στον πραγματικό κόσμο.

2.9.γ. Η θεωρία του χάους για τη σταδιοδρομία (*The Chaos Theory of Careers*)

Μια πρόσφατη θεωρητική προσέγγιση προστίθεται στις θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας, η θεωρία του χάους, που προσομοιάζει με τις κοστρουκτιβιστικές θεωρίες. Η θεωρία του χάους εστιάζει στους απρόβλεπτους παράγοντες της ζωής και την έλλειψη ελέγχου των ατόμων στη ζωή τους. Η θεωρία αυτή βασίζεται σε αρχές προερχόμενες από τη Φυσική. Χρησιμοποιώντας το μοντέλο αυτό, οι Bright & Pryor (2009, 2011) αναπτύσσουν προτάσεις σχετικά με την εφαρμογή της θεωρίας του χάους στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας (Sharf, 2013). Τονίζουν τη χαοτική αλληλεπίδραση του ατόμου και των πλαισίων δράσης. Εξηγούν ότι η σταδιοδρομία είναι ένα πολύπλοκο, αυτοοργανούμενο σύστημα, ευάλωτο στις απρόβλεπτες αλλαγές και δίνουν έμφαση στις μη-γραμμικές σχέσεις, στο απρόοπτο και στην αβεβαιότητα στη διαμόρφωση καριέρας. Στόχος της θεωρίας είναι η διευκόλυνση προσαρμογής στις

αλλαγές και η κατανόηση μορφών σταθερότητας μέσα από φαινομενικά απρόβλεπτα περιβάλλοντα.

Σύνοψη

Οι θεωρίες επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας προσφέρουν στους ερευνητές και τους συμβούλους σταδιοδρομίας πολύτιμες κατευθύνσεις σχετικά με τα πολύπλοκα φαινόμενα που εμπεριέχει μια τέτοια διαδικασία. Η έρευνα και η ανάπτυξη θεωριών αρχίζουν από την αρχή του 20^{ου} αιώνα (Parsons, 1909) και συνεχίζονται μέχρι και σήμερα.

Η τρέχουσα πρακτική καθοδήγησης σταδιοδρομίας σε σχέση με τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές επιλογές συνδέεται με δύο σύγχρονες θεωρητικές προσεγγίσεις: τα μοντέλα αντιστοίχισης, που σχετίζονται με τις αρχικές ιδέες του Parsons, και τις εξελικτικές θεωρίες, επηρεασμένες από τις ιδέες των Ginzberg, Ginsburg, Axelrad και Herma (1951) και Super (1953). Αυτά τα σύγχρονα θεωρητικά μοντέλα έχουν χρησιμοποιηθεί για περαιτέρω εξελίξεις εισάγοντας αντιλήψεις από την κοινωνική και γνωστική ψυχολογία (Krumboltz et al, 1976).

Οι περισσότερες θεωρίες επαγγελματικής εξέλιξης που έχουν αναπτυχθεί είναι κατά ένα μεγάλο μέρος συνδεδεμένες με τα δύο βασικά μοντέλα. Η προσέγγιση αυτή συμβαδίζει με την κοινωνία του 20^{ου} αιώνα, όπου η καριέρα νοείται ως λογική, σταθερή και προβλέψιμη. Η καριέρα θα μπορούσε να περιγραφεί ως μια σκάλα που θα πρέπει κάποιος να ανέβει. Ωστόσο, η παροντική κοινωνία έχει αλλάξει: βρισκόμαστε σήμερα σε μια μετα-μοντέρνα κοινωνία, όπου η καριέρα είναι μια μη προβλέψιμη, διαχρονική διαδικασία εξέλιξης, η οποία διαμορφώνεται με μικρά βήματα και με αμφίδρομη σχέση με το περιβάλλον και πρέπει να ειπωθεί ως μέρος ενός ευρύτερου πλαισίου παρά ως μια δραστηριότητα από μόνη της. Επιπλέον, πρόσφατες αντιλήψεις περί σταδιοδρομίας (Greenhaus, Callanan, & Godshalk, 2000) αναγνωρίζουν τη σημασία και άλλων ρόλων ζωής όπως του δια βίου μαθητή, του οικογενειάρχη κλπ.

Οι νέες εξελίξεις οδήγησαν στη σύγκλιση των δύο μοντέλων (Savickas & Lent, 1994). Σύμφωνα με τους Savickas et al. (2009), ο σχεδιασμός ζωής αποτελεί το διακύβευμα στη θεωρία σταδιοδρομίας. Η σχεδίαση της ζωής αποτελεί μια διαρκή διαδικασία «κατασκευής του εαυτού» (self-construction), που εμπεριέχει λογικά, συναισθηματικά, κοινωνικά και κοινωνιολογικά στοιχεία. Η προσέγγιση αυτή

χαρακτηρίζει τη σταδιοδρομία και τη σχεδίαση ζωής ως μέρος της συνολικής ζωής ενός ατόμου, της πορείας της ζωής του και του κοινωνικο-πολιτισμικού πλαισίου.

Σήμερα, οι θεωρίες χαρακτηριστικών και παραγόντων, ιδιαίτερη αυτή του Holland έχει τη μεγαλύτερη επίδραση, πιθανόν λόγω της ευκολίας εφαρμογής της. Παρ' όλα αυτά αυξάνεται συνεχώς το ενδιαφέρον για τις θεωρίες μάθησης καθώς και για τις θεωρίες δόμησης ή κατασκευής σταδιοδρομίας.

Κατά τη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, θεωρητικοί και πρακτικοί της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας τονίζουν την αποσπασματική και κατακερματισμένη φύση του μεγαλύτερου μέρους των θεωριών ανάπτυξης σταδιοδρομίας και εγείρουν την ανάγκη για ενοποιητικό πλαίσιο, με ενσωμάτωση στοιχείων από διαφορετικές θεωρίες. Ο ίδιος ο Holland (1985) σχολιάζει ότι το μοντέλο του λειτουργεί καλύτερα αν θεωρηθεί σε ένα ευρύτερο «πλαίσιο», ενώ αναγνωρίζει και την επίδραση τυχαίων παραγόντων. Ο Osipow (1983, σ.313) παρατηρεί ότι «οι περισσότεροι μελετητές επέλεξαν να τονίσουν το ρόλο μίας ή δύο μεταβλητών, σε σχέση με τις υπόλοιπες, αλλά σχεδόν όλοι αναγνώρισαν ότι πολλαπλοί παράγοντες επηρεάζουν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας».

Κατά τη δεκαετία του 1990, μια σειρά δημοσιεύσεων υποστηρίζουν την ανάγκη προς ενοποίηση των θεωριών, ενώ το σημαντικότερο γεγονός προς αυτή την κατεύθυνση αποτελεί η διεξαγωγή ενός συνεδρίου, το 1992, στο Πανεπιστήμιο του Michigan των Η.Π.Α., με θέμα «Προς ενοποίηση στη θεωρία και πρακτική ανάπτυξης σταδιοδρομίας», ενδεικτικό της σημασίας του ζητήματος για τους θεωρητικούς του κλάδου (Savickas & Lent, 1994). Στο συνέδριο αυτό δεν επιτεύχθηκε ο στόχος προς ενοποίηση των θεωριών, αναγνωρίστηκαν όμως τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα της και τέθηκαν οι βάσεις της αναγνώρισης χρήσιμων στοιχείων όλων των θεωριών και το έναυσμα για συνεχή εξέλιξη και ανάπτυξη νέων θεωρητικών προσεγγίσεων που συνδυάζουν τις παραδοσιακές προσεγγίσεις, εισάγουν νέα στοιχεία και εντάσσονται στη διαρκή μετεξέλιξη του γενικότερου περιβαλλοντικού πλαισίου.

Το μοντέλο που παρουσιάζεται στην παρούσα διατριβή λαμβάνει υπόψη όλες τις υφιστάμενες θεωρίες, αντλεί στοιχεία από αυτές, με σκοπό τη δημιουργία ενός εύχρηστου εργαλείου πρακτικής συμβουλευτικής καριέρας. Χρησιμοποιείται η ευρέως διαδεδομένη κατηγοριοποίηση του Holland στους 6 τύπους προσωπικότητας (RIASEC) και το ταίριασμα ενδιαφερόντων με επαγγέλματα. Τονίζει την αναγκαιότητα για διεπιστημονική προσέγγιση του κλάδου ανάπτυξης σταδιοδρομίας, με συμβολή από τις επιστήμες της οικονομικής της εργασίας, της στατιστικής, των

μαθηματικών και όχι μόνο του κλάδου της ψυχολογίας. Θεωρεί ότι το ευρύτερο προσωπικό-κοινωνικό-οικονομικό-πολιτικό περιβάλλον επιβάλλεται να ληφθεί υπόψη στο σχεδιασμό και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας και υπ' αυτή την έννοια συγκλίνει με το θεωρητικό πλαίσιο θεωριών κοινωνικής μάθησης, αλλά και της θεωρίας συστημάτων. Ενστερνίζεται την έννοια της «κατασκευής εαυτού» και το σχεδιασμό σταδιοδρομίας ως αναπόσπαστο μέρος του σχεδιασμού ζωής. Αναγνωρίζει την επίδραση των τυχαίων παραγόντων στην πορεία της ζωής των ατόμων. Τονίζει την αναγκαιότητα γεφύρωσης του χάσματος μεταξύ θεωρίας και πρακτικής στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας και για το λόγο αυτό επικεντρώνεται στη μορφοποίηση ενός εργαλείου λήψης απόφασης σταδιοδρομίας, λαμβάνοντας υπόψη και τις θεωρητικές προσεγγίσεις των μοντέλων λήψης απόφασης.

Εισαγωγή

Οι ραγδαίες εξελίξεις των τελευταίων χρόνων στους περισσότερους τομείς της οικονομίας και της κοινωνίας ανατρέπουν τις συμβατικότητες του παρελθόντος και επιβάλλουν νέους όρους αντίληψης και αντιμετώπισης των ανθρώπινων δραστηριοτήτων, ενώ παράλληλα αποτελούν πρόκληση για το μέλλον.

Η βιομηχανική επανάσταση που επέφερε καθοριστικές αλλαγές στην οικονομική και κοινωνική διάρθρωση, κατά τον 18^ο αιώνα, έδωσε τη θέση της στην επανάσταση της υψηλής τεχνολογίας, της πληροφορικής και της κοινωνίας της γνώσης στο δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα. Ορισμένοι αναλυτές, όπως ο μελλοντολόγος Άλβιν Τόφλερ (1980), μιλούν για την είσοδο της ανθρωπότητας στη φάση του λεγόμενου «τρίτου κύματος», οι επιπτώσεις της οποίας θα είναι καθοριστικές για την εξέλιξη της ανθρωπότητας και απαιτούν ταχύτατη προσαρμογή στις ανάγκες της παγκοσμιοποίησης.

Οι ραγδαίες επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης και της επέλασης της τεχνολογίας φαίνεται να έχουν θετικά αλλά και αρνητικά αποτελέσματα στα άτομα και τους λαούς. Δημιουργούν νέες ευκαιρίες για παραγωγικές δραστηριότητες και διαμορφώνουν καινούργιες δυνατότητες απασχόλησης. Οι εξελίξεις αυτές, βέβαια, αφορούν κυρίως τον αναπτυγμένο κόσμο. Η δυσάρεστη πλευρά του σύγχρονου θριάμβου της πληροφορικής και της παγκοσμιοποιημένης οικονομίας είναι αυτή η διογκούμενη διεύρυνση του χάσματος ανάμεσα σε πλούσιες και φτωχές χώρες (Κατσανέβας 2002α).

Η παγκοσμιοποίηση, με μέσο το διαδίκτυο, καταργεί τις αποστάσεις, σηματοδοτεί το «τέλος» της γεωγραφίας και όπως υποστηρίζεται από τον κοινωνιολόγο καθηγητή Ζ. Μπάουμαν (2004): «ο σύγχρονος άνθρωπος γίνεται μάρτυρας της απολιτικοποιημένης κατάργησης της εθνικής κυριαρχίας. Η οικονομία, δηλαδή το κεφάλαιο και οι χρηματιστηριακοί πόροι κινούνται πιο γρήγορα από την πολιτική.» Οι δημοκρατικοί θεσμοί και τα κεκτημένα των εργαζομένων έχουν χάσει την πρότερα ισχύ τους και οδηγούμαστε κατά τον εμπειρογνώμονα του Ο.Η.Ε καθηγητή Ζιγκλέρ

(2004) σε μια νέα «παγκόσμια α-κρατική εξουσία», στα πλαίσια της οποίας καταργείται ότι έχει κατακτήσει η ανθρωπότητα από την εποχή του διαφωτισμού.

Είναι υπαρκτός ο κίνδυνος, συνεπώς, να εμφανιστούν νέες μορφές κοινωνικού αποκλεισμού ως συνέπεια της περιορισμένης πρόσβασης στις πληροφορίες και την έλλειψη δυνατότητας χρήσης των νέων τεχνολογιών (Κασσωτάκης, 2004). Διαφαίνεται συνεπώς η αναγκαιότητα αντιμετώπισης των παραπάνω, στον τομέα της εκπαίδευσης και απασχόλησης, με μέτρα και παρεμβάσεις για επαγγελματική συμβουλευτική και καθοδήγηση των πολιτών, ώστε να παραμένουν ενεργά μέλη της παραγωγικής διαδικασίας, αλλά και ολοκληρωμένες προσωπικότητες.

3.1. Παγκοσμιοποίηση και επιπτώσεις στην εκπαίδευση και την απασχόληση

Η έκρηξη της τεχνολογίας και των διαρκών αναδιαρθρώσεων σε όλους τους τομείς της οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και η διεθνοποίηση της οικονομίας οδηγεί στον άκρατο ανταγωνισμό που επιβάλλεται με πολιτικούς και οικονομικούς όρους. Τα εθνικά κράτη ταλαντεύονται στην προσπάθεια να ανταποκριθούν στην ανάγκη ανταγωνιστικότητας της οικονομίας και την καταπολέμηση της ανεργίας.

Φυσικό επακόλουθο των ισχυρών τάσεων που επιφέρει η παγκοσμιοποίηση στην οικονομία και στην πολιτική καθώς και των ιλιγγιωδών ταχυτήτων με τις οποίες ανανεώνεται η σύγχρονη τεχνολογία είναι η ριζική αναδιάρθρωση στους τομείς της εκπαίδευσης και της εργασίας. Τα παραδοσιακά εκπαιδευτικά συστήματα απαξιώνονται και δημιουργείται η ανάγκη για νέα ευέλικτα, προσαρμοσμένα στις σύγχρονες ανάγκες. Η ταχύτητα αύξησης των γνώσεων έχει ως αποτέλεσμα την ταχύτερη απαξίωση κάθε είδους αρχικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των εργαζομένων. Υποστηρίζεται ότι κάθε χρόνο απαξιώνεται το 7% περίπου της πρακτικά εκμεταλλεύσιμης γνώσης (Κασσωτάκης, 2004).

Η οικονομική και κοινωνική πραγματικότητα της σύγχρονης εποχής χαρακτηρίζεται από τη διαρκή μετεξέλιξη του είδους και του περιεχομένου της εργασίας, των επαγγελμάτων και της σταδιοδρομίας, την ανατροπή των υφιστάμενων εργασιακών σχέσεων και την αποσταθεροποίηση και αναμόρφωση των δομών απασχόλησης.

Οι παραγωγικές δραστηριότητες και το κεφάλαιο συγκεντρώνονται σε διεθνικές επιχειρήσεις, ενώ οι μετακινήσεις των επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με σκοπό τη μείωση του κόστους είναι συχνότατο φαινόμενο. Επιπλέον, η αύξηση των ιδιωτικοποιήσεων, η απελευθέρωση της αγοράς εργασίας και η συρρίκνωση των ελεγκτικών μηχανισμών επιφέρουν ριζικές αλλαγές στον τομέα της απασχόλησης. Ο αναγκαίος χρόνος εργασίας για την παραγωγή προϊόντων μειώνεται, καθώς αυξάνονται οι επενδύσεις για εφαρμογή νέων τεχνολογιών. Η ανεργία διογκώνεται, τα δικαιώματα των εργαζομένων συρρικνώνονται, ενώ περιορίζεται το δικαίωμα σταθερής και αόριστης διάρκειας της απασχόλησης (Κουζής, 2001). Προωθούνται οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης, η προσαρμοστικότητα, ενώ το ωράριο εργασίας επιμηκώνεται και οι ρυθμοί εργασίας εντατικοποιούνται με παράλληλη συγκράτηση των αμοιβών. (Φακιολάς, 2005).

Οι αλλαγές αυτές έχουν επιπτώσεις και στην επαγγελματική σταδιοδρομία των ατόμων, η οποία χαρακτηρίζεται από αλληπάλληλους επαγγελματικούς αναπροσανατολισμούς και επαγγελματική αβεβαιότητα. Στα πλαίσια των παραπάνω τάσεων, απαιτείται επιχειρηματική και παραγωγική ευελιξία και υψηλός βαθμός προσαρμοστικότητας τόσο των επιχειρήσεων όσο και των εργαζομένων.

Στην παγκοσμιοποιημένη εποχή της υψηλής τεχνολογίας, αναδεικνύεται η έννοια της «απασχολησιμότητας», δηλαδή «της ευελιξίας και ετοιμότητας του σύγχρονου ανθρώπου να επαναπροσανατολίζει τη σταδιοδρομία του, στην κατεύθυνση νέων ειδικοτήτων που ανατέλλουν, μέσα από την ταχύτατη μετεξέλιξη της σύγχρονης τεχνολογίας». Ως συμπληρωματικός αναφέρεται τελευταία ο όρος «flexicurity» που σε ελεύθερη μετάφραση σημαίνει «ευέλικτη εργασία με ασφάλεια». Η ταχύτατη προσαρμογή στις ανάγκες της παγκοσμιοποίησης με εργαλείο την αποκαλούμενη ευέλικτη εργασία με ασφάλεια και την προσήλωση στην κοινωνική οικονομία της αγοράς αποτελεί επίσης ένα σημαντικό υπό συζήτηση θέμα.

Στα πλαίσια των εξελίξεων αυτών, βαρύνουσα σημασία αποκτά η «δια βίου κατάρτιση» και η ανάγκη ευελιξίας στις μεταβαλλόμενες συνθήκες εργασίας. Ο εφοδιασμός των εργαζομένων με τις αναγκαίες επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες θα είναι στο μέλλον υπόθεση ενός ευέλικτου συστήματος εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, ικανού να αναπροσαρμόζεται ταχύτατα στις αλλαγές. Κατ' επέκταση, η θεωρία και η πρακτική της συμβουλευτικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας, δηλαδή η συμβουλευτική υποστήριξη για το δια βίου προσανατολισμό ενός ατόμου σε κατάλληλα επαγγέλματα και την ανάπτυξη της επαγγελματικής του

σταδιοδρομίας (Hansen et al, 2000)¹, οφείλει να προσαρμοστεί στη νέα πραγματικότητα.

Η πρωτοβουλία της Ε.Ε. για την Ευελιξία και την Ασφάλεια στην Εργασία (Mission for Flexicurity 2008) παραθέτει τις βασικές αρχές που διέπουν την ευελιξία με ασφάλεια:

- Η μετακίνηση από τη νοοτροπία της ασφαλούς εργασίας στη νοοτροπία της ασφαλούς απασχολησιμότητας.
- Η μετακίνηση από την προσπάθεια για την προστασία των θέσεων εργασίας στην προσπάθεια για την προστασία των ανθρώπων.
- Οι ευέλικτες αγορές εργασίας και τα υψηλά επίπεδα ασφάλειας των εργαζομένων μπορούν να επιτευχθούν αν δίνονται στους εργαζόμενους τα μέσα να ανταποκριθούν στις αλλαγές, να παραμείνουν στην αγορά εργασίας και να προχωρήσουν στην επαγγελματική τους ζωή.
- Η έμφαση στη δια βίου μάθηση και κατάρτιση, στη βελτίωση της εξατομικευμένης υποστήριξης των ατόμων που ψάχνουν δουλειά, στην ισότητα ευκαιριών για όλους και στην ισότητα των δύο φύλων.
- Η έμφαση στην ομαλή μετάβαση μεταξύ θέσεων εργασίας αναβαθμίζοντας διαρκώς τις ικανότητες των εργαζομένων και παρέχοντας την απαραίτητη κοινωνική προστασία στις περιόδους μετάβασης.

Στην Ελλάδα έχουν διατυπωθεί επιφυλάξεις (Κουζής, 2001) για τη δυνατότητα ισορροπίας μεταξύ των δύο ανταγωνιστικών πόλων, της ευελιξίας και της ασφάλειας, ιδιαίτερα λαμβάνοντας υπόψη τα κοινωνικοοικονομικά δεδομένα της χώρας, αλλά και εν μέσω της τρέχουσας οικονομικής κρίσης.

¹ Βλ. Hansen, L. S., Dagley, J. C., Engels, D. W., Goodman, J., Hayslip, J. B., Herr, E. H., et al. (2000). Επίσης, Βλαχάκη, Φ. (2007). Πρακτικά του πανελληνίου συνεδρίου με θέμα «Η επαγγελματική συμβουλευτική στην εποχή της παγκοσμιοποίησης και της πολυπολιτισμικότητας», 4-5/12/2004. Επίσης, βλ. Πρακτικά του Α' διεθνούς συνεδρίου του ΕΚΕΠ στις 9-11/5/2001 με θέμα: Εξελίξεις στη συμβουλευτική και τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην αγωγή του 21^{ου} αιώνα. Επίσης, Τζεκίνης, Χ., Swats, G. (2001). Επίσης, Chisholm, L (2004). Επίσης, Wanna, J. (2004, ed.). Watts, A. G., Fretwell, D. (2003). Επίσης, Sultana, R.G., Watts, A.G. (2005). Επίσης, βλ. ιστοσελίδα www.iccdpp.org, (International Center for Career Development and Public Policy). Επίσης, www.ncda.org

3.2. Ο ρόλος της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού στην απασχόληση

Η συμβουλευτική ανάπτυξης σταδιοδρομίας, αποτελεί μια διαχρονική διαδικασία στη διάρκεια ολόκληρης της εργασιακής ζωής ενός ατόμου που προβλέπεται, κατά μέσο όρο, να αλλάζει 8-10 επαγγέλματα, ειδικότητες ή θέσεις εργασίας. Σύμφωνα με έρευνες που έχουν γίνει στις ΗΠΑ, ένας μέσος εργαζόμενος αλλάζει δέκα εργασίες στη διάρκεια της εργασιακής ζωής του μεταξύ 18 και 65 ετών. Οι επτά από τις δέκα αυτές εργασίες αφορούν τα δέκα πρώτα χρόνια. Η μέση διάρκεια της εργασίας σε νεαρά άτομα κάτω των 25 ετών είναι πολύ μικρή, περίπου τρεις μήνες. Επιπλέον, το 40% των εργαζομένων πάνω από 40 ετών διατηρεί μια εργασία πάνω από 20 χρόνια ή και περισσότερο (Κατσανέβας, 2008; Topel & Ward, 1992; Κιουλάφας, 1992).

Η ταχύτατη μετεξέλιξη της τεχνολογίας στην εποχή μας έχει ως αποτέλεσμα τη δημιουργία πλήθους νέων επαγγελμάτων που δίνουν τη θέση τους σε παλαιά που τείνουν να εξαφανιστούν. Είναι αδύνατο χωρίς την απαραίτητη καθοδήγηση και προσανατολισμό από ενημερωμένους και οργανωμένους φορείς να μπορέσει το άτομο να παρακολουθήσει τις αλλαγές στην οικονομία και τις νέες τάσεις στην αγορά εργασίας (Δημητρόπουλος, 1999β). Η στενότητα σε εργατικό δυναμικό που παρατηρείται σε ορισμένους οικονομικούς κλάδους και η υπερπληθώρα δυναμικού σε άλλους, αναδεικνύει έλλειψη ρεαλιστικού προσανατολισμού κατά τη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων.

Οι συχνές αλλαγές επαγγέλματος, ειδικότητας και θέσεων εργασίας στη νέα εποχή της υψηλής τεχνολογίας, οδηγούν νομοτελειακά στην καθιέρωση της δια βίου συμβουλευτικής για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Η συμβουλευτική υποστήριξη για την επιλογή σπουδών και επαγγέλματος δεν αφορά μόνο το τέλος της περιόδου της υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή του Λυκείου. Η μύηση στα ζητήματα αυτά πρέπει να αρχίζει από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση ή ακόμη και από την προσχολική αγωγή και να επεκτείνεται σε όλη τη διάρκεια της ενεργού ζωής κάθε ατόμου. Η διάκριση ανάμεσα σε εκπαιδευτικές και εξωεκπαιδευτικές υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι αναγκαίο να εξαλειφθεί στο μέλλον, ενώ οργανωτικές δομές επαγγελματικής καθοδήγησης που εμμένουν σε αναχρονιστικούς διαχωρισμούς και στεγανά, χωρίς συντονισμό μεταξύ τους τείνουν να ξεπεραστούν από τις εξελίξεις (Κασσωτάκης, Μαρμαρινός, 2005). Στο κοντινό μέλλον, οι φορείς που διαχειρίζονται

το θεσμό μέσα από διαφορετικές δημόσιες υπηρεσίες, στην εκπαίδευση και την αγορά εργασίας, είναι πολύ πιθανό να ενοποιηθούν ή να συνεργάζονται σε στενή βάση.

Η συμβουλευτική ανάπτυξης σταδιοδρομίας, για να λειτουργήσει επιτυχώς, συνεπάγεται την ενοποίηση ή τη στενή συνεργασία των διάφορων υπηρεσιών που ασκούν επαγγελματική συμβουλευτική στην εκπαίδευση, στους δημόσιους φορείς επαγγελματικού προσανατολισμού και απασχόλησης, υπό την αιγίδα ή τη συντονιστική δράση δημοτικών κέντρων για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την Απασχόληση, με κεντρικό συντονιστή Εθνικά Κέντρα επαγγελματικού προσανατολισμού, που ήδη λειτουργούν με παρόμοιους ή συναφείς τίτλους, σε όλες σχεδόν τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του ΟΟΣΑ (Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης). Ο ενοποιημένος θεσμός παρέχει υπηρεσίες συμβουλευτικής καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας ενός ατόμου, από το σχολείο μέχρι και την ύστερη ωριμότητα και παρεμβαίνει με αυξημένη παρουσία σε ειδικές κατηγορίες του πληθυσμού, όπως οι γυναίκες, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι αποφυλακισμένοι, τα ΑΜΕΑ, κλπ. (Φιακιοιάς, 2005). Επισημαίνεται επίσης, ότι αν και στη συμβουλευτική ανάπτυξης σταδιοδρομίας ή στον επαγγελματικό προσανατολισμό όπως έχει μέχρι σήμερα καθιερωθεί ο θεσμός, συνήθως καταφεύγουν γόνιμοι μεγαλομεσαίων εισοδηματικών τάξεων, οι υπηρεσίες της είναι περισσότερο αναγκαίες για άτομα περιορισμένων οικονομικών δυνατοτήτων, αφού με τον τρόπο αυτό μπορεί να τους δοθούν ευκαιρίες επιλογής κατάλληλων επαγγελμάτων και σημαντικής ιεραρχικής ανέλιξης. Έτσι η συμβουλευτική ανάπτυξης σταδιοδρομίας μπορεί να υπηρετήσει και την ανάγκη, μερικής έστω, άρσης των κοινωνικών και οικονομικών ανισοτήτων.

Μια κοινωνία ως σύνολο δεν μπορεί να επιβιώσει χωρίς εργασία, όπως δεν μπορεί και η πλειονότητα των ατόμων της κοινωνίας, ανεξάρτητα από τον αριθμό των ατόμων που μπορεί να στηρίζει η κοινωνία χωρίς να συμμετέχουν στην παραγωγή (Rifkin 1996). Επιπλέον, καμιά κοινωνία δεν μπορεί να επιβιώσει, να συντηρηθεί, να διαγωνιστεί και να ανθίσει αν δεν επιτύχει να δημιουργήσει και να διατηρήσει άτομα ευτυχισμένα, άτομα ικανοποιημένα σε όλους τους τομείς: στον προσωπικό, στον οικογενειακό, στον κοινωνικό, στον επαγγελματικό. Συνεπώς ο θεσμός της Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού στοχεύει αφενός στη δημιουργία ατόμων που να ικανοποιούν τις ανάγκες της κοινωνίας σε ανθρώπινο δυναμικό και αφετέρου στην ικανοποίηση των ατόμων της κοινωνίας (Δημητρόπουλος, 1999β).

3.3 Ο ρόλος του Συμβούλου

Οι στόχοι τους οποίους θέτει η επαγγελματική συμβουλευτική περιλαμβάνουν: α) τη βελτίωση της αυτογνωσίας, β) την ανάπτυξη της επαγγελματικής ωριμότητας, γ) την ικανότητα προσδιορισμού εναλλακτικών και επαγγελματικών λύσεων, δ) την ανάπτυξη δεξιοτήτων για την καλύτερη εφαρμογή κατάλληλων διαδοχικών προσεγγίσεων, ε) την καλλιέργεια ικανοτήτων στη λήψη αποφάσεων, στ) την προώθηση και αύξηση των δεξιοτήτων στην αναζήτηση πληροφοριών, ζ) την υποβοήθηση του ατόμου κατά την είσοδό του στον κόσμο της εργασίας, η) την ικανοποίηση του ατόμου από την εργασία, θ) την παραγωγικότητα στην εργασία, ι) τη στήριξη και βελτίωση της επαγγελματικής εξέλιξης, ια) τον καθορισμό ρεαλιστικών στόχων ως προς την αναζήτηση και επιλογή εργασίας και ιβ) τη διερεύνηση των εναλλακτικών επαγγελματικών δυνατοτήτων των ατόμων (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2004).

Οι δραστηριότητες στις οποίες επικεντρώνονται οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού επιγραμματικά συνίστανται στα ακόλουθα (Κασσωτάκης κ.α., 2002, Κατσανέβας, 2009):

- Αναπτύσσουν ποικίλες δραστηριότητες ατομικής και συλλογικής πληροφόρησης για θέματα επαγγελματικής σταδιοδρομίας και απασχόλησης. Συλλέγουν, αξιολογούν και παρέχουν αξιόπιστες πληροφορίες σχετικά με τις ευκαιρίες απασχόλησης, τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και τις προοπτικές των επαγγελμάτων.
- Συλλέγουν, αξιολογούν και παρέχουν πληροφορίες για όλα τα επίπεδα και τα προγράμματα σπουδών.
- Πραγματοποιούν συμβουλευτικές συνεντεύξεις και ενισχύουν την απόκτηση αυτογνωσίας των κλίσεων, ενδιαφερόντων, δεξιοτήτων των ατόμων.
- Χρησιμοποιούν αξιόπιστα εργαλεία, όπως έγκυρα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Αξιολογούν τα αποτελέσματα των συνεντεύξεων και τα πορίσματα των τεστ, ώστε να βοηθήσουν τα άτομα είτε στην επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος, είτε στον επανασχεδιασμό της καριέρας τους, όπως σε περιπτώσεις ανέργων ή ατόμων που επιθυμούν βελτίωση της επαγγελματικής τους ζωής.
- Οργανώνουν ημερίδες πληροφόρησης απευθυνόμενες σε διαφορετικές ομάδες, όπως μαθητές, φοιτητές, γονείς, ανέργους, ενήλικους, μετανάστες,

AMEA, ειδικές κοινωνικές ομάδες όπως αποφυλακισμένοι, άτομα σε απεξάρτηση και άλλοι.

- Συνεργάζονται και παραπέμπουν κατά περίπτωση σε άλλους επιστήμονες, όπως κλινικούς ψυχολόγους, σύμβουλους οικογενείας κλπ.
- Επιδιώκουν τη συνεργασία με φορείς εμπλεκόμενους στις δραστηριότητές τους, όπως δημόσιες υπηρεσίες που πραγματεύονται την εκπαίδευση, την κατάρτιση, αλλά και την απασχόληση, ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς επαγγελματικής κατάρτισης, κοινωνικούς εταίρους, συνδικαλιστικούς φορείς κλπ.
- Σχεδιάζουν και πραγματοποιούν έρευνες και μελέτες, ανανεώνουν συνεχώς τις γνώσεις τους, παρακολουθούν τις εξελίξεις και συμμετέχουν σε επιστημονικά συνέδρια που αφορούν τον τομέα τους.

Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού θα πρέπει να είναι σύμβουλοι, μέντορες, δάσκαλοι και λειτουργοί ταυτόχρονα. Στόχος της κατάρτισής τους είναι η απόκτηση καλής θεωρητικής και πρακτικής γνώσης σε θέματα ενημέρωσης, καθοδήγησης και ψυχολογικής υποστήριξης του ατόμου. Κεντρικό άξονα των επιδιώξεων της εκπαίδευσής τους είναι η κατανόηση των στόχων της επαγγελματικής συμβουλευτικής, η εξοικείωση με τη μεθοδολογία τους και η ενημέρωση τόσο της ιστορικής διαδρομής τους, όσο και των σύγχρονων επιστημονικών μεθόδων στον τομέα αυτό (Κασσωτάκης, & Μάνος, 2004).

Επιπλέον βασικό μέλημά τους θα είναι να κατανοήσουν και να ενστερνιστούν τους οικονομικούς και κοινωνικούς παράγοντες που επηρεάζουν την τάση επιλογής επαγγέλματος και σπουδών, όπως η επιρροή των γονιών και άλλων συγγενικών προσώπων, το εκπαιδευτικό σύστημα, ο φιλικός και κοινωνικός περίγυρος, οι αξίες και τα στερεότυπα που εμπεριέχει το εκάστοτε κοινωνικό περιβάλλον, οι κοινωνικοί θεσμοί και άλλοι. Το ίδιο ισχύει και για το ρόλο προσωπικών παραγόντων, όπως το φύλο, η νοημοσύνη, οι κλίσεις, τα ταλέντα, η αυτοαντίληψη, τα ενδιαφέροντα και γενικότερα τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του ατόμου (Grinder, 1969).

Η επαγγελματική καθοδήγηση αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι των υπόλοιπων πτυχών της προσωπικότητας του ατόμου. Είναι απαραίτητο συνεπώς οι σύμβουλοι της επαγγελματικής σταδιοδρομίας να προσεγγίζουν το άτομο ολιστικά και να μην περιορίζονται μόνο στη βοήθεια του ατόμου να επιλέξει επάγγελμα. Ο

προσανατολισμός είναι ανάγκη να καλύπτει όλες τις κατηγορίες σημαντικών παραγόντων που επηρεάζουν το άτομο, όπως τους προσωπικούς, τους κοινωνικούς, τους εκπαιδευτικούς και τους επαγγελματικούς (Δημητρόπουλος, 1999β).

4. Παράγοντες που επηρεάζουν τις επιλογές επαγγελματιών και σταδιοδρομίας

Εισαγωγή

Η επιλογή επαγγέλματος και η ανάπτυξη σταδιοδρομίας επηρεάζεται από ένα συνδυασμό ψυχολογικών και κοινωνικοοικονομικών ή περιβαλλοντικών παραγόντων. Παράγοντες, όπως τα ενδιαφέροντα, οι κλίσεις, το φύλο, το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο και το επάγγελμα των γονιών, η αυτοεικόνα και οι εκπαιδευτικές φιλοδοξίες και επιδόσεις, επεξηγούν ως ένα βαθμό τη λήψη αποφάσεων που σχετίζονται με το επάγγελμα και την καριέρα ενός ατόμου.

Η βιβλιογραφική επισκόπηση, που παρουσιάστηκε σε προηγούμενη ενότητα, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η επιλογή επαγγέλματος και ο σχεδιασμός και υλοποίηση σταδιοδρομίας προκύπτει μέσω μιας διαδικασίας αλληλεπίδρασης ανάμεσα σε μεταβλητές που σχετίζονται με την προσωπικότητα, με περιβαλλοντικούς παράγοντες και διαστάσεις λήψης αποφάσεων.

Ο σκοπός αυτής της ενότητας είναι να διερευνήσει τους ανθρώπινους και περιβαλλοντικούς παράγοντες που επηρεάζουν τα άτομα να επιλέξουν κάποιο επάγγελμα, να προετοιμαστούν γι' αυτό, να εισέλθουν σε αυτό, επιτυγχάνοντας και κερδίζοντας ικανοποίηση από αυτό. Από την άλλη πλευρά, ερευνούμε τις παραμέτρους που εμποδίζουν την επιτυχή ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Οι παράγοντες που σχετίζονται με το άτομο χαρακτηρίζονται ως ενδογενείς και διαχωρίζονται σε τρεις κατηγορίες – γενετικοί, προσωπικοί-ψυχολογικοί και προσωπικοί-κοινωνιολογικοί. Αντίθετα, οι παράγοντες που συνδέονται με την εργασία ή με κοινωνιολογικές διαστάσεις χαρακτηρίζονται ως εξωγενείς και διαχωρίζονται, επίσης, σε τρεις κατηγορίες – επαγγελματικός χάρτης, κοινωνιολογικοί και οικονομικοί παράγοντες (Isaacson, Brown, 2000).

4.1. Ενδογενείς παράγοντες επιλογής σταδιοδρομίας

Πολλοί είναι οι παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα και έμμεσα την πορεία της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου. Η επιλογή σταδιοδρομίας καθορίζεται από

συνδυασμό παραγόντων που επιδρούν στο άτομο και από την αλληλεπίδραση δεσμευτικών ή περιοριστικών και διευκολυντικών ή ενθαρρυντικών καταστάσεων. Ο καθηγητής Ε. Δημητρόπουλος (2004) θεωρεί ότι κανείς παράγοντας δεν πρέπει να εξετάζεται μεμονωμένα ως προς την επίδραση που έχει στην επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου.

Οι ενδογενείς παράγοντες περιλαμβάνουν τους βιολογικούς ή κληρονομικούς, όπως οι έμφυτες ικανότητες των ατόμων, τα όρια της νοητικής ανάπτυξης, το φύλο, τη σωματική διάπλαση και γενικά τα ατομικά χαρακτηριστικά, η διαμόρφωση των οποίων δεν αποδίδεται σε εξωτερικές επιδράσεις. Ευνόητο είναι πως ένα αδύναμο σωματικά άτομο δεν μπορεί να ακολουθήσει το επάγγελμα του γυμναστή, ενώ υπάρχουν επαγγέλματα που παραδοσιακά ασκούνται από άντρες, ή αντίστροφα από γυναίκες, παρόλο που αυτή η τάση ολοένα μειώνεται τελευταία (Κατσανέβας, 2007α).

Στους ενδογενείς παράγοντες ανήκουν και τα επίκτητα χαρακτηριστικά της κάθε προσωπικότητας, που αποτελούν συνέπεια της επίδρασης του περιβάλλοντος κατά τη διάρκεια όλης της ζωής του ατόμου. Παραδείγματα τέτοιων χαρακτηριστικών αποτελούν οι αξίες που διαμορφώνει το άτομο κατά τη διάρκεια του βίου του, τα συναισθήματα που αναπτύσσει, η ανάπτυξη ενδιαφερόντων και κλίσεων, οι προδιαθέσεις του απέναντι σε άτομα, καταστάσεις ή θεσμούς και τέλος οι ανάγκες του.

4.1.α. Γενετικοί παράγοντες

Φύλο

Τις τελευταίες δεκαετίες, έχει παρουσιαστεί μια έκρηξη έρευνας σχετικά με τις επιδράσεις του φύλου στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Πράγματι, δεν είναι υπερβολή να αναφέρουμε ότι η ανάπτυξη καριέρας των γυναικών αποτελεί σήμερα το πιο ζωντανό κομμάτι των ερευνητικών προσπαθειών στην επαγγελματική ψυχολογία. Οι παραδοσιακές θεωρίες λήψης επαγγελματικής απόφασης και προσαρμογής έχουν κατηγορηθεί ως ανδροκεντρικές και ότι αγνοούν την πραγματικότητα της ζωής των γυναικών. Νέες θεωρίες έχουν προταθεί που βασίζονται είτε αποκλειστικά σε γυναικείες εμπειρίες (Betz & Fitzgerald, 1987; Fassinger, 1985) είτε σχεδιάστηκαν ώστε να απευθύνονται και στα δύο φύλα (Astin, 1984; Farmer, 1985; L.S. Gottfredson,

1981). Επιπλέον, παραδοσιακές θεωρίες αναπροσαρμόστηκαν ώστε να ενσωματώσουν μεταβλητές σχετικές με το φύλο (Super, 1980).

Η έρευνα, εδώ και 30 χρόνια, καταδεικνύει με συνέπεια διαφορές στις επαγγελματικές φιλοδοξίες ανάμεσα στα δύο φύλα. Οι Sellers, Satcher, & Comas (1999) θεώρησαν το ρόλο των στερεοτύπων για τα δύο φύλα και της επιρροής του στην επιλογή επαγγέλματος ως κυρίαρχο στην κοινωνία μας. Τα κορίτσια στην εφηβεία είναι πιθανότερο να εκφράσουν υψηλότερες επαγγελματικές φιλοδοξίες από τα συνομήλικά τους αγόρια. Οι έφηβοι άρρενες είναι πιθανότερο να φιλοδοξούν προς επαγγέλματα μεσαίου κύρους, ενώ οι επαγγελματικές φιλοδοξίες των συνομήλικων κοριτσιών πιθανότερα στρέφονται προς επαγγέλματα υψηλού και μεσαίου κύρους (Apostal & Biden, 1991; Betz & Fitzgerald, 1987; Davey & Stoppard, 1993; G.D.Gottfredson & Holland, 1975; Rojewski, 1996). Παρά τις υψηλότερες στοχεύσεις, τα κορίτσια τείνουν να περιορίσουν το εύρος των δυνάμενων επαγγελμάτων σε πρώιμο ηλικιακό στάδιο και είναι πιθανότερο, σε σχέση με τα αγόρια, να προσαρμόσουν στο πέρασμα του χρόνου, προς τα κάτω τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους προσδοκίες.

Αυτές οι διαφορές, σε συνδυασμό με τα χαμηλότερα επαγγελματικά επιτεύγματα των γυναικών οδήγησε κάποιους ερευνητές στο συμπέρασμα ότι το φύλο είναι από τους πιο ισχυρούς και επίμονους παράγοντες στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας (L.S. Gottfredson, 1981, 1996; Hall, 1994). Η επιρροή του φύλου δεν είναι απλά ισχυρή, αλλά επιδρά στα παιδιά σε πολύ πρώιμο ηλικιακό στάδιο. Διάφορες ερμηνείες προτάθηκαν προκειμένου να επεξηγήσουν τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, οι οποίες περιλαμβάνουν πιθανή μεροληψία στους κοινωνικοοικονομικούς δείκτες που χρησιμοποιούνται στην κωδικοποίηση των επαγγελμάτων, την αυξητική τάση των μισθών σε επαγγέλματα χαμηλού κύρους, το μεγαλύτερο γεωγραφικό περιορισμό των γυναικών, τις αυξανόμενες επαγγελματικές ευκαιρίες για τις γυναίκες σε επαγγέλματα υψηλού κοινωνικού στάτους, προβληματισμούς σχετικά με την εξισορρόπηση καριέρας και οικογένειας, την παρουσία παιδιών στο νοικοκυριό και σχέδια γάμου και γονιμότητας (Apostal & Biden, 1991; Betz, 1993; Dunne, Elliot, & Carlsen, 1981; Fitzgerald, Fassinger, & Betz, 1995; Maxwell & Cumming, 1988).

Άλλες εξηγήσεις για τις διαφορές των δύο φύλων ως προς τις επαγγελματικές προσδοκίες έχουν επίσης προταθεί. Οι Davey & Stoppard (1993) βρήκαν ότι οι γυναίκες διαθέτουν περισσότερο ευέλικτο προσανατολισμό σε ότι αφορά τους διάφορους ρόλους ζωής (π.χ. οικογένεια και καριέρα) από τους άντρες. Αυτή η

ευελιξία δύναται να εξηγήσει τις διαφορές που προκύπτουν μεταξύ γυναικείων φιλοδοξιών, προσδοκιών και επιτευγμάτων. Ο Astin (1984) εξήγησε ότι οι νέες γυναίκες αναμένεται να επιδιώξουν περισσότερο παραδοσιακά γυναικεία επαγγέλματα από ότι θα επιθυμούσαν γιατί θεωρούνται πιο προσβάσιμα σε σχέση με τα κυρίαρχα αντρικά επαγγέλματα. Η αυτοεικόνα του φύλου και τα στερεότυπα σχετικά με τα αντρικά και γυναικεία επαγγέλματα, περιγράφηκε από την L.S. Gottfredson (1996), μεταξύ άλλων, ότι αποτελούν άλλες πιθανές επεξηγήσεις για τις παρατηρούμενες διαφορές των δύο φύλων. Παρότι είναι αλήθεια ότι άνδρες και γυναίκες επηρεάζονται από τον στερεοτυπικό σε σχέση με τα επαγγέλματα των δύο φύλων, τρόπο σκέψης, τα αποτελέσματα συνήθως μεροληπτούν υπέρ των ανδρών σε όρους ευκαιριών απασχόλησης και δυνατότητες εισοδήματος (Dunne et al., 1981). Δεδομένου ότι η έρευνα συνεπώς καταδεικνύει διαφορές στα δύο φύλα σε σχέση με τις επαγγελματικές προσδοκίες, φιλοδοξίες και επιλογές, είναι αναμφισβήτητο ότι η ανάπτυξη καριέρας και η διαδικασία επίτευξης κοινωνικής θέσης των γυναικών είναι περισσότερο σύνθετη από αυτή των ανδρών (Betz, 1993).

Αναμφισβήτητα, το φύλο είναι ένας από τους πιο καθοριστικούς παράγοντες επιρροής της επαγγελματικής συμπεριφοράς. Παρότι είναι ισχυρός αρνητικός δείκτης του επαγγελματικού επιπέδου, η επίδρασή του συνήθως παρατηρείται σε σχέση με τους επαγγελματικούς τομείς. Είναι ευρέως γνωστές οι αναφορές σχετικά με τα γυναικεία επαγγέλματα, όπως νοσοκόμα ή γραμματέας, ενώ αρκετές έρευνες επικεντρώνονται στην μικρή αντιπροσώπευση των γυναικών σε επιστημονικά, τεχνολογικά και διοικητικά επαγγέλματα. Παρά τις ισχυρές διαφωνίες σχετικά με το νόημα, τις αιτίες και τις επιπτώσεις των διαφορών που σχετίζονται με το φύλο, η δύναμή τους είναι αναμφισβήτητη και το φύλο είναι το πιο ευρέως αποδεκτό παράδειγμα της σημασίας του πολιτισμικού περιβάλλοντος στην διαμόρφωση σταδιοδρομίας.

Φυσιολογία

Υπάρχουν προφανείς διαφορές ανάμεσα στα άτομα, όπως το ύψος ή το βάρος. Υπάρχουν, όμως και λιγότερο προφανείς διαφορές, οι οποίες αναδεικνύονται με ευκολία. Ορισμένες φυσικές ικανότητες είναι απαραίτητες, προκειμένου ένα άτομο να ικανοποιεί τις ελάχιστες απαιτήσεις ενός επαγγέλματος. Οι επαγγελματίες αθλητές, αποτελούν παράδειγμα για τον τρόπο με τον οποίο ο παράγοντας αυτός σχετίζεται με

τα προσόντα που απαιτούνται από διάφορα επαγγέλματα. Χαρακτηριστικά είναι τα παραδείγματα ενός τυπικού αναβάτη αλόγων, ενός παίχτη μπάσκετ, ενός αρσιβαρίστα ή ενός μαραθωνοδρόμου. Οι περισσότεροι άνθρωποι διαθέτουν ικανές φυσικές δεξιότητες, προκειμένου να ανταπεξέλθουν στα περισσότερα επαγγέλματα. Παρ' όλα αυτά, όμως, η απουσία μίας απαιτούμενης ικανότητας είναι δυνατόν να αποκλείσει το άτομο από ένα επάγγελμα (Κατσανέβας, 2010).

Επιπλέον, αναφερόμαστε σε ένα άτομο ως ανάπηρο ή άτομο με ειδικές ανάγκες ή ειδικές ικανότητες, όταν δε διαθέτει ή διαθέτει περιορισμένες φυσικές ή νοητικές ικανότητες. Η διαμόρφωση σταδιοδρομίας τέτοιων ατόμων προφανώς επηρεάζεται ισχυρά από την έλλειψη συγκεκριμένων ικανοτήτων. Το ζήτημα της αναπηρίας, βεβαίως είναι ιδιαίτερα σοβαρό και εκφεύγει το σκοπό της παρούσας ανάλυσης, αλλά σαφώς περιορίζει τη συμμετοχή σε ένα ευρύ πεδίο επαγγελμάτων. Τα άτομα, με ειδικές ανάγκες, απαιτείται να εστιάσουν σε επαγγέλματα, όπου η ικανότητα που δε διαθέτουν δε θεωρείται απαραίτητη. Οποσδήποτε, όμως, υπάρχει πλήθος παραδειγμάτων τέτοιων ατόμων, όπου η έλλειψη ικανοτήτων δεν τους εμπόδισε να διαπρέψουν σε τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας και του αθλητισμού και αυτό αποτελεί απόδειξη της δύναμης που έχει η θέληση, η αποφασιστικότητα και η εσωτερική δύναμη του χαρακτήρα, στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Κληρονομικότητα

Στενά συνδεδεμένες με την έννοια της τύχης είναι διάφορες περιστάσεις, στις οποίες τα άτομα δεν ασκούν κανένα έλεγχο. Ένας παράγοντας που ανήκει σε αυτήν την κατηγορία είναι τα γενετικά χαρακτηριστικά. Όπως με τους τυχαίους παράγοντες, η επίδραση της κληρονομικότητας δεν έχει αναλυθεί ενδελεχώς από τους θεωρητικούς της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, οι οποίοι απλά αναγνωρίζουν τη συμβολή της και προχωρούν σε άλλα θέματα. Δεν είναι δύσκολο να καταλάβουμε για ποιο λόγο συμβαίνει αυτό.

Η Αμερική είναι η γη, όπου πιστεύεται ευρέως ότι «καθένας μπορεί να γίνει Πρόεδρος». Έχοντας ανατραφεί με μια εθνική ιδεολογία ισότητας και επιτευγμάτων που βασίζονται στην προσπάθεια, οι Αμερικάνοι αισθάνονται παραδοσιακά άβολα με το ρόλο των γενετικών παραγόντων στην ανθρώπινη συμπεριφορά. Πολλοί ψυχολόγοι, ευαίσθητοι στις καταστροφικές δυνατότητες ντετερμινιστικών επιχειρημάτων, δε βλέπουν με καλό μάτι την έρευνα που καταδεικνύει την επίδραση της βιολογίας στο

πεπρωμένο των ανθρώπων. Μετά από δεκαετίες διαμαχών, σχεδόν όλοι συμφωνούν ότι τα γενετικά χαρακτηριστικά τοποθετούν συγκεκριμένα όρια, πέρα από τα οποία οι περιβαλλοντικοί παράγοντες δεν μπορούν να εμπλουτίσουν ή να εμποδίσουν την ανάπτυξη του ατόμου.

Παρότι η πλειοψηφία της έρευνας και η συζήτηση εστιάζει στις ικανότητες, μια σειρά μελετών έχουν ασχοληθεί με την κληρονομικότητα των ενδιαφερόντων. Αρχίζοντας με τον H.D.Carter (1932), το μεγαλύτερο μέρος της μελέτης του ισχυρίζεται την παρουσία ενός μέτριου ως και ισχυρού γενετικού παράγοντα. Οι Grotevant, Scarr, & Weinberg (1977) σύγκριναν τις απαντήσεις 114 βιολογικών οικογενειών και 109 θετών οικογενειών. Στις βιολογικές οικογένειες παρατηρήθηκαν αξιοσημείωτες ομοιότητες στο προφίλ ενδιαφερόντων γονιών-τέκνων, από ότι στις θετές οικογένειες. Οι Grotevant et al., ισχυρίζονται ότι η κληρονομικότητα ενδέχεται να επηρεάζει τα ενδιαφέροντα, μέσω συσχέτισης των κληρονομικών ικανοτήτων, της προσωπικότητας ή των κληρονομικών επιπέδων ωριμότητας.

Ερευνητές στο Πανεπιστήμιο της Μινεσότα (Bouchard, Lykken, McGue, Segal & Tellegen, 1990a, 1990b; Lykken, Bouchard, McGue, & Tellegen, 1993; Moloney, Bouchard, & Segal, 1991) ανακίνησαν την υπόθεση των γενετικών χαρακτηριστικών ως επιδρώντα παράγοντα στα ενδιαφέροντα. Αυτοί οι ερευνητές επέδειξαν σημαντικά στοιχεία τα οποία εμφανίζουν ότι πάνω από το 50% των ενδιαφερόντων σχετίζεται με γενετικά χαρακτηριστικά. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα αποτελούσαν δίδυμα αδέρφια, τα οποία χωρίστηκαν σε μικρή ηλικία και ανατράφηκαν από διαφορετικές οικογένειες, οι οποίοι υποβλήθηκαν σε περίπου πενήντα ώρες ιατρικής και ψυχολογικής αξιολόγησης για έξι μέρες. Κάθε περιοχή ενδιαφερόντων (ικανότητες, ενδιαφέροντα, προσωπικότητα) αξιολογήθηκε με διάφορες μετρήσεις, ενώ μια συστηματική αξιολόγηση της οικογένειας ανατροφής διεξήχθη επίσης, μέσω συνεντεύξεων και ερωτηματολογίων. Η έρευνα αυτή αποτελεί μια από τις πιο εκτεταμένες αναλύσεις, που διεξήχθη ποτέ, των γενετικών επιρροών στην ανθρώπινη συμπεριφορά.

Η μελέτη αυτή απέδειξε ότι η κληρονομικότητα αποτελεί ισχυρότατο παράγοντα επίδρασης στα ενδιαφέροντα. Επιβεβαίωσαν την επίδραση του γενετικού στοιχείου στην ανάπτυξη ενδιαφερόντων και παρείχαν αξιοσημείωτα στοιχεία ότι το ίδιο συμβαίνει και με τις αξίες που σχετίζονται με την εργασία (Keller, Bouchard, Arvey, Segal, & Dawis, 1992) και την επαγγελματική ικανοποίηση (Bouchard, Arvey, Keller, & Segal, 1992).

Φυλή/Εθνικότητα

Η Smith (1983) κάνει διαχωρισμό μεταξύ φυλής, εθνικότητας και μειονοτήτων. Ορίζει τη φυλή ως μια υποομάδα ατόμων που μοιράζονται συγκεκριμένα φυσικά χαρακτηριστικά και γενετική καταγωγή. Η εθνικότητα αναφέρεται ως μια ομάδα που μοιράζεται την ίδια ιστορία και αξίες και θεωρείται περισσότερο πολιτιστική, παρά βιολογική. Ο όρος μειονότητα σχετίζεται με τα παραπάνω, αλλά και διαχωρίζεται. Αναφέρεται σε «μια ομάδα ατόμων που, λόγω των φυσικών ή πολιτιστικών χαρακτηριστικών τους είναι απομονωμένοι από την υπόλοιπη κοινωνία στην οποία ζουν, έχουν διαφορετική και άνιση μεταχείριση και θεωρούν τους εαυτούς τους ως αντικείμενα συλλογικών διακρίσεων» (σ.347).

Τις τελευταίες δεκαετίες, αξιοσημείωτη έρευνα έχει ασχοληθεί με τους τρόπους με τους οποίους αυτές οι μεταβλητές επηρεάζουν τη διαδικασία και το αποτέλεσμα της ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Γνωστές ως «ειδικές ομάδες» στη βιβλιογραφία (L.S.Gottfredson, 1986), αυτό το κομμάτι των ερευνών αποτελείται κυρίως από μελέτες που συγκρίνουν τα επαγγελματικά αποτελέσματα φυλετικών ομάδων (συνήθως μαύροι και λευκοί) και με συνέπεια καταδεικνύει σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο, τόσο σε εκπαιδευτικές επιδόσεις, όσο και στην κατανομή τους στα διάφορα επαγγέλματα. Μια άλλη μεγάλη μερίδα ερευνητών έχει ασχοληθεί με την εγκυρότητα των διαφόρων θεωριών και εργαλείων λήψης επαγγελματικής απόφασης σε διαφορετικές φυλετικές ομάδες. Παρότι υπάρχουν αντεγκλήσεις, σημαντικά στοιχεία προτείνουν ότι τόσο οι θεωρίες όσο και τα εργαλεία είναι έγκυρα ως ένα βαθμό τόσο σε μαύρους όσο και σε άλλες φυλετικές ομάδες (Osipow & Fitzgerald, 1996).

Ας γυρίσουμε πίσω στους ορισμούς της Smith (1983) περί φυλής, εθνικότητας και μειονοτήτων ώστε να εξετάσουμε τι πραγματικά επηρεάζει την επαγγελματική ανάπτυξη και σταδιοδρομία των ατόμων. Αν η φυλή ορίζεται ως μια βιολογική, γενετική παράμετρος, είναι προφανές ότι επηρεάζει ελάχιστα την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Το μειονεκτικό επαγγελματικό στάτους των μη-Καυκάσιων φυλών εξηγείται καλύτερα από τη σκοπιά των μειονοτήτων, σε αντίθεση με τη φυλή και δεν υπάρχουν ευρήματα που να αποδεικνύουν την ύπαρξη χαρακτηριστικών που σχετίζονται με το επάγγελμα και βασίζονται στη φυλή. Όπως υπονοείται από την παραπάνω συζήτηση σχετικά με την κοινωνική θέση, η σχέση της φυλής με το

κοινωνικό στάτους, την εκπαίδευση και τις ευκαιρίες είναι αυτή που επηρεάζει σημαντικά την επαγγελματική συμπεριφορά και διαμορφώνει αυτό που ονομάζουμε φυλετικές διαφορές.

Η κατάσταση είναι ακόμα πιο σύνθετη, σχετικά με τις εθνικότητες. Πολιτιστικά κατευθυνόμενη ενθάρρυνση προς ορισμένα ενδιαφέροντα, αξίες και κινητήρια πρότυπα επηρεάζουν το μορφωτικό επίπεδο, το βαθμό συμμετοχής σε εκπαιδευτικά προγράμματα κλπ. Η επιρροή της εθνικότητας, διαχωρισμένη από τη φυλή και τις μειονότητες, είναι δύσκολο να αποκρυσταλλωθεί και παραμένει τελείως ανεξερεύνητη στον τομέα της ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Παραταύτα, υπάρχουν σημαντικά στοιχεία σχετικά με τη σημασία των κοινωνικοπολιτισμικών επιδράσεων στην επαγγελματική συμπεριφορά.

Σεξουαλικός προσανατολισμός

Σε δραματική αντίθεση με την πληθώρα άρθρων και βιβλίων που μελετούν την σημαντική επίδραση του φύλου στην επαγγελματική συμπεριφορά, ο σεξουαλικός προσανατολισμός και οι επιπτώσεις του αγνοείται σήμερα σε τέτοιο βαθμό όσο αγνοήθηκαν το φύλο και η φυλή 30 χρόνια πριν. Ελάχιστες μελέτες στην επαγγελματική ψυχολογία περιλαμβάνουν το θέμα. Είναι ευρέως αποδεκτό πλέον ότι μέρος του πληθυσμού είναι ομοφυλόφιλοι και προφανές ότι η ιδιαιτερότητά τους διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στην επαγγελματική συμπεριφορά.

Οι Morgan & Brown (1991) σκιαγραφούν τους τρόπους με τους οποίους οι σεξουαλικές κατευθύνσεις επηρεάζουν την ανάπτυξη σταδιοδρομίας, εστιάζοντας ιδιαίτερα σε γυναίκες ομοφυλόφιλες. Παρά τις ευρείες διακρίσεις κατά των ομοφυλόφιλων ανδρών και γυναικών, οι γυναίκες ομοφυλόφιλες παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης από τις υπόλοιπες γυναίκες, γεγονός που εξηγείται από το ρόλο του γάμου και της οικογένειας στη ζωή των ετεροφυλόφιλων γυναικών. Η πρόσφατη βιβλιογραφία στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας των γυναικών, η οποία επιδεικνύει ισχυρές φεμινιστικές τάσεις, σιωπά σε σχέση με τις γυναίκες ομοφυλόφιλες, ενώ τονίζει τη σημασία των προσδοκιών γάμου και οικογένειας και την αντίθεση οικογένειας-καριέρας, ως σημαντικότερο επεξηγηματικό παράγοντα επαγγελματικής συμπεριφοράς.

Ομοίως, οι Morgan & Brown (1991), ασχολούνται με το ζήτημα της ομοφοβίας και τις επιδράσεις της στον επαγγελματικό σχεδιασμό ομοφυλόφιλων ατόμων.

Σημειώνουν ότι η αυτοαπασχόληση αποτελεί συνηθισμένη πρακτική για αυτά τα άτομα σε σχέση με τον υπόλοιπο πληθυσμό και ότι τα άτομα αυτά συνήθως κατευθύνονται προς επαγγέλματα, όπου η ομοφυλοφιλία είναι περισσότερο αποδεκτή.

Τα τελευταία χρόνια, δειλά έχουν εμφανιστεί κάποια άρθρα που ασχολούνται με το θέμα, αλλά υπάρχει ακόμα μεγάλο επιστημονικό κενό, το οποίο πρέπει να καλυφθεί από τους ερευνητές του χώρου.

4.1.β. Προσωπικοί – Ψυχολογικοί παράγοντες

Ενδιαφέροντα

Το θέμα που έχει μελετηθεί περισσότερο στην επαγγελματική ψυχολογία και ανάπτυξη σταδιοδρομίας, όπως και αυτό με το οποίο συνήθως αναγνωρίζεται ο χώρος της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι η μελέτη των επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Τα ενδιαφέροντα μπορούν να οριστούν με ποικίλους τρόπους. Αρχικά, ο όρος αναφέρεται σε μια ευθεία προτίμηση για μια συγκεκριμένη εργασία ή δραστηριότητα (π.χ. μαθηματικά, κηπουρική). Ο πρωτότυπος ορισμός των ενδιαφερόντων εκφράστηκε από την κλασική ρήση του Strong: «Τι είναι ενδιαφέροντα;... Θυμίζω τροπισμό. Κατευθυνόμαστε προς αγαπημένες δραστηριότητες και αποφεύγουμε δραστηριότητες που αντιπαθούμε» (1960, σ.12). (Osipow, Fitzgerald, 1996, σ.56).

Περισσότερο σύνθετα από τα βασικά ενδιαφέροντα, που αντιπροσωπεύουν δραστηριότητες που μας έλκουν ή τις οποίες αντιπαθούμε, είναι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα, που αποτελούν ξεχωριστά μοτίβα ενδιαφερόντων που χαρακτηρίζουν μέλη μιας συγκεκριμένης επαγγελματικής ομάδας. Πρόσφατες έρευνες στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας έχουν καταδείξει ότι τα μέλη επαγγελματικών ομάδων (π.χ. μουσικοί, νοσοκόμες) παρουσιάζουν τον ίδιο συνδυασμό ενδιαφερόντων, που τους ξεχωρίζει από το γενικό πληθυσμό ή άλλες επαγγελματικές ομάδες (Osipow, Fitzgerald, 1996). Σε αυτή τη θεωρητική βάση έχουν αναπτυχθεί μια σειρά από ερωτηματολόγια και τεστ προσδιορισμού επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Περισσότερο από μια απλή συμπάθεια ή αντιπάθεια προς μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα αντιπροσωπεύουν ετερογενή μοτίβα ενδιαφερόντων, τυπικά των μελών ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος. Τέτοια ερωτηματολόγια παρέχουν πληροφορίες που αφορούν το βαθμό ομοιότητας ανάμεσα στο μοτίβο απαντήσεων ενός ατόμου και τα χαρακτηριστικά ατόμων που είναι ικανοποιημένα σε μια σειρά επαγγελμάτων.

Σε γενικότερο επίπεδο ανάλυσης βρίσκονται οι ευρέως αποδεκτές τυπολογίες, ιδιαίτερα αυτή του Holland (1966, 1973, 1985, 1997b), όπως έχει ήδη περιγραφεί. Αρκετά ερωτηματολόγια είναι διαθέσιμα και παρέχουν πληροφορίες βασισμένα στο σύστημα του Holland, όπως το Vocational Preference Inventory (VPI) και το Self-Directed Search (SDS), τα οποία είναι και τα περισσότερο γνωστά. Η τυπολογία του Holland ήταν τόσο επιτυχής, ώστε έχει κυριαρχήσει στο χώρο της θεωρίας και μέτρησης ενδιαφερόντων μέχρι και σήμερα.

Υπήρξαν κι άλλοι μελετητές των επαγγελματικών ενδιαφερόντων (π.χ. Prediger, 1982), οι οποίοι όμως δεν κατάφεραν να τραβήξουν την προσοχή των συμβούλων και θεωρητικών σταδιοδρομίας.

Επιπρόσθετα, η έρευνα έχει εξετάσει τους διάφορους τρόπους με τους οποίους εκτιμώνται τα ενδιαφέροντα. Ο Crites (1969) περιγράφει τέσσερις μεθόδους εκτίμησης ενδιαφερόντων: τα πρόδηλα ενδιαφέροντα, τα δοκιμασμένα, τα εκφραζόμενα και τα προκύπτοντα. Τα πρόδηλα ενδιαφέροντα συνάγονται από τη συμμετοχή ενός ατόμου σε μια συγκεκριμένη δραστηριότητα (π.χ. ένα άτομο που παρακολουθεί κονσέρτα θεωρείται ότι παρουσιάζει ενδιαφέρον για τη μουσική), ενώ τα δοκιμασμένα ενδιαφέροντα αναφέρονται σε εκτιμήσεις της γνώσης για μια συγκεκριμένη δραστηριότητα. Κανένα από τα παραπάνω δεν έχει τραβήξει το ενδιαφέρον των ερευνητών, παρ' όλα αυτά τα εκφραζόμενα ενδιαφέροντα και τα προκύπτοντα ενδιαφέροντα παραμένουν το ζήτημα μιας συζήτησης σχετικά με το ποια είναι τα πιο αποτελεσματικά και έχουν μεγαλύτερη επιρροή. Ο Super (1957) υποστηρίζει ότι τα ενδιαφέροντα κατανομούνται σε τρεις κατηγορίες: α) τα εκφραζόμενα, εκείνα δηλαδή που γνωρίζει ήδη το άτομο και τα εκφράζει, β) τα πρόδηλα, που φαίνονται από την ενασχόληση του ατόμου σε ποικίλους τομείς και γ) τα προκύπτοντα, αυτά δηλαδή που προκύπτουν μετά από συμβουλευτικές υπηρεσίες, εξέτασης με τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού ή ψυχομετρικά τεστ. Επιπλέον σε έρευνες που έχουν γίνει σε ότι αφορά τη σχέση μεταξύ των ποικίλων ενδιαφερόντων προκύπτει ότι τα εκφραζόμενα ενδιαφέροντα έχουν την ίδια προγνωστική αξία με τα πρόδηλα (Whitney 1969).

Όπως τονίζουν οι Walsh & Betz (1985) «η πιο ευθεία και απλή μέθοδος εκτίμησης ενδιαφερόντων είναι η ερώτηση» (σ.232). Συνεπώς, τα εκφραζόμενα ενδιαφέροντα περιλαμβάνουν απλά ερωτήματα του είδους «τι σου αρέσει να κάνεις;» ή «τι θα ήθελες να κάνεις όταν τελειώσεις το σχολείο;», ή το άτομο μπορεί να ερωτηθεί σχετικά με τις προτιμήσεις του για μια ποικιλία δραστηριοτήτων, έργων ή επαγγελμάτων. Τέτοια

τεστ ενδιαφερόντων αποτελούν σήμερα την πλέον αναγνωρισμένη μέθοδο εκτίμησης ενδιαφερόντων. Ο Crites (1969) σημειώνει ότι τα εκφραζόμενα ενδιαφέροντα «παρουσιάζουν μεγάλες διακυμάνσεις από τη μια περίπτωση στην άλλη» (σ.30), υπονοώντας ότι τα προκύπτοντα ενδιαφέροντα, που βασίζονται σε έγκυρες μετρήσεις αναγνωρισμένων τεστ είναι περισσότερο αξιόπιστα.

Ικανότητες, δεξιότητες

Ευρέως αποδεκτές ως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες επιρροής των επαγγελματικών επιλογών, οι ικανότητες και δεξιότητες, αναφέρονται σε μεγάλο μέρος της βιβλιογραφίας ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Οι ικανότητες περιγράφουν «τι μπορεί να κάνει ένα άτομο, ή τι είναι εν δυνάμει ικανός να κάνει στο μέλλον» (Betz, Fitzgerald, & Hill, 1989, σ.28). Ομοίως, οι Bennett, Seashore & Wesman (1982) ορίζουν τις δεξιότητες ως «κατάσταση ή σειρά χαρακτηριστικών που περιγράφουν την ικανότητα ενός ατόμου να αποκτά με εκπαίδευση κάποιες (συνήθως συγκεκριμένες) γνώσεις, δεξιότητες, κλπ., όπως η ικανότητα να μιλάει γλώσσες ή να παράγει μουσική» (σ.2). Οι Walsh & Betz (1985) το θέτουν ορθότερα όταν δηλώνουν: «ουσιαστικά, δεξιότητα είναι η ικανότητα να μαθαίνεις» (σ.164).

Η ικανότητα μπορεί να εξεταστεί σε διάφορα επίπεδα, από τη γενική μαθησιακή ικανότητα (γνωστή και ως γενική νοημοσύνη) έως και περισσότερο συγκεκριμένες ικανότητες σχετικές με τα επαγγέλματα, όπως η χειρονακτική επιδεξιότητα, η μηχανική κατανόηση και η ταχύτητα και ακρίβεια γραφής. Η γενική νοημοσύνη ή γενική μαθησιακή ικανότητα (η ευρεία ικανότητα λογικής και συλλογισμού) θεωρείται συνώνυμη με τη γενική ικανότητα μάθησης.

Από την άλλη μεριά, συγκεκριμένες δεξιότητες αποτελούν περισσότερο στενά ορισμένες ικανότητες απόκτησης ή εκτέλεσης μιας δεξιότητας που σχετίζεται με συγκεκριμένο επάγγελμα.

Υπάρχουν διάφορα τεστ και δοκιμασίες που αξιολογούν είτε τους δείκτες γενικής νοημοσύνης είτε επιμέρους δείκτες επαγγελματικών δεξιοτήτων και ικανοτήτων, που εκφεύγουν από το σκοπό της παρούσας μελέτης. Είναι όμως σημαντικό να αναφερθούμε στις κριτικές τέτοιων τεστ και μετρήσεων δεξιοτήτων, καθώς έχουν κατηγορηθεί για ευρήματα που μεροληπτούν έναντι συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων (π.χ. οι μαύροι ως ομάδα συνεχώς παρουσιάζουν χαμηλότερες μαθησιακές επιδόσεις από τους λευκούς, όπως και οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες σε

συγκεκριμένους τύπους δεξιοτήτων όπως χωρική ικανότητα, μηχανική κατανόηση, κλπ.). Σε συνδυασμό με το ευρέως αποδεκτό συμπέρασμα ότι οι μετρήσεις ικανοτήτων σχετίζονται αμυδρά με την πραγματική επίδοση στην εργασία (Ghiselli, 1966, 1973) έχουν οδηγήσει μια μερίδα ψυχολόγους, κοινωνικούς ακτιβιστές και πολιτικούς να ζητούν την απόσυρσή τους. Άλλοι ερευνητές, όπως ο Hunter (1986) θεωρούν ότι τέτοιες απόψεις είναι πρώιμες, καθώς κατέδειξε ότι οι μετρήσεις της γενικής μαθησιακής ικανότητας είναι έγκυροι δείκτες επιδόσεων τόσο σε εκπαιδευτικά προγράμματα όσο και στην εργασία.

Οι επιπτώσεις τέτοιων ευρημάτων στη διαμόρφωση εκπαιδευτικών και εργασιακών πολιτικών είναι αμφιλεγόμενες. Η L.S.Gottfredson (1988) ισχυρίζεται ότι πολιτικές προσλήψεων, βασισμένες αποκλειστικά σε ικανότητες γενικής μάθησης, θα συνέβαλαν σημαντικά στη βελτίωση των επιδόσεων και στην αύξηση της εθνικής παραγωγικότητας, αλλά τέτοιες πολιτικές θα επιδείνωναν την ήδη επιβαρυνόμενη επαγγελματική κατάσταση μειονοτήτων και άλλων μη προνομιούχων ομάδων και θα πόλωναν τη σύγκρουση μεταξύ οικονομικών και κοινωνικών προτεραιοτήτων.

Παρότι οι επιπτώσεις αυτών των ευρημάτων στην οικονομική και κοινωνική πολιτική δεν είναι ξεκάθαρες, τα ευρήματα, όμως είναι. Οι ικανότητες αποτελούν ισχυρούς δείκτες πρόβλεψης τόσο εκπαιδευτικών όσο και εργασιακών επιδόσεων. Οι θεωρητικοί και πρακτικοί συμβουλευτικής σταδιοδρομίας οφείλουν να λάβουν υπόψη τις μεταβλητές αυτές, προκειμένου να παρέχουν μια ολοκληρωμένη εικόνα της διαμόρφωσης επαγγελματικών επιλογών και ανάπτυξης σταδιοδρομίας (Osipow, Fitzgerald, 1996).

Προσωπικότητα

Οι θεωρητικές παραδοχές των Holland (1997b) και Super (1990) αναγνωρίζουν την προσωπικότητα ως καίριο παράγοντα επαγγελματικής επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Οι ισχυρισμοί του Holland, ότι τα τεστ ενδιαφερόντων αποτελούν και τεστ προσωπικότητας, φαίνεται να μην ισχύουν εκτός του κλάδου ανάπτυξης σταδιοδρομίας, ενώ τα «εργαλεία» που ανέπτυξε έχουν καταχωρηθεί ως τεστ ενδιαφερόντων και μετρούν τις προτιμήσεις (Kapes, Mastie, & Whitfield, 1994).

Η προσωπικότητα ορίζεται ως το σύνολο των θεωρήσεων, αντιλήψεων, συναισθημάτων και στάσεων ενός ατόμου και είναι δυνατόν να επεκτείνεται, ώστε να συμπεριλάβει τη συνολική συμπεριφορά του (Issacson & Brown, 2000).

Ιστορικά, ο ρόλος της προσωπικότητας στην επιλογή επαγγέλματος θεωρήθηκε δευτερεύων σε σχέση με τα ενδιαφέροντα, κατάσταση που συνεχίζεται μέχρι σήμερα. Από την ανάπτυξη, όμως, του Myers-Briggs Type Indicator (MBTI) (Myers & Briggs, 1993), αναζωπυρώθηκε το επιστημονικό ενδιαφέρον για το ρόλο της προσωπικότητας στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Σύμφωνα με το MBTI, η προσωπικότητα περιγράφεται από τέσσερα πολικά σχήματα:

Εξωστρέφεια	-	Εσωστρέφεια
Αίσθηση	-	Διαίσθηση
Σκέψη	-	Συναίσθημα
Κρίση	-	Αντίληψη

Κάθε τύπος προσωπικότητας, όπως κατηγοριοποιείται από τα αποτελέσματα του MBTI, έχει συγκεκριμένες προτιμήσεις, στις οποίες περιλαμβάνονται και οι προτιμήσεις προς συγκεκριμένα επαγγελματικά περιβάλλοντα. Για παράδειγμα, περίπου τα μισά από τα άτομα που απασχολούνται σε επαγγέλματα πρόνοιας, όπως ερευνήθηκε από τους Myers & McCaulley (1998), εμφανίζονται στο επαγγελματικό τους προφίλ ως ΔΣ (Διαίσθηση, Συναίσθημα). Αυτό σημαίνει ότι ο τρόπος που εκλαμβάνουν τις πληροφορίες είναι η Διαίσθηση (σε αντίθεση με τις 5 αισθήσεις), ενώ ο τρόπος που χρησιμοποιούν τις πληροφορίες είναι το Συναίσθημα (σε αντίθεση με τη Σκέψη).

Αξίες

Ο Rokeach (1973) ορίζει τις αξίες ως γνωστικές ανάγκες που καθοδηγούν τη συμπεριφορά μας και αποτελούν κριτήρια με τα οποία κρίνουμε τη συμπεριφορά μας, όπως και αυτή των άλλων. Αναγνωρισμένοι θεωρητικοί και ερευνητές αξιολογούν τις αξίες ως θεμελιώδη παράγοντα στη διαδικασία διαμόρφωσης σταδιοδρομίας. Οι εργασιακές αξίες (Fouad, 1995; Super & Sverko, 1995), οι πολιτισμικές αξίες (Hartung, et al., 1998; Ibrahim, Ohnishi, & Wilson, 1994) αποτελούν ισχυρές μεταβλητές στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας και τη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος.

«Οι αξίες αποτελούν θεμελιώδη εσωτερικά «πιστεύω», τα οποία βιώνονται από τα άτομα ως πρότυπα που καθοδηγούν τη συμπεριφορά τους και το πώς «πρέπει» να λειτουργούν» (D. Brown, 2002, p.468). Τα άτομα βιώνουν τις αξίες ως τα «πρέπει»

που οδηγούν τόσο τις διαδικασίες όσο και τους στόχους που επιδιώκουν. Η ιδέα ότι οι αξίες λειτουργούν ως πρότυπα, τις διαχωρίζει τόσο από τα ενδιαφέροντα όσο και από τις προσδοκίες, που έχουν τα άτομα.

Οι αξίες αναπτύσσονται έτσι ώστε τα άτομα να ικανοποιούν τις ανάγκες τους σε κοινωνικά αποδεκτά πλαίσια (Rokeach, 1973) και έτσι διαμορφώνονται από τον πολιτισμικό περίγυρο του ατόμου. Το αποτέλεσμα είναι ότι οι διάφορες πολιτισμικές ομάδες αναπτύσσουν μοναδικές πολιτισμικές αξίες, παρότι τα αξιακά πεδία των ατόμων μέσα σε μία πολιτισμική ομάδα δεν είναι πάντα ομοιογενή. Οι αξίες αποκρυσταλλώνονται όταν τα άτομα τις αναγνωρίζουν και διαβλέπουν τον τρόπο με τον οποίο επηρεάζουν τη συμπεριφορά τους. Ιεραρχούνται, όταν τα άτομα δύνανται να τις τοποθετήσουν σε σειρά, ανάλογα με τη σημασία τους. Τέλος, οι αξίες παρέχουν τη βάση εξορθολογισμού της ατομικής συμπεριφοράς (Rokeach, 1973). Είναι σχετικά εύκολο για ένα Γενικό Διευθυντή να δικαιολογήσει την απόλυση χιλιάδων εργαζομένων, στο όνομα της αύξησης των ίδιων κεφαλαίων των μετόχων, εάν ο Γενικός Διευθυντής ιεραρχεί υψηλά την οικονομική ευημερία, ανεξαρτήτως του κόστους της ανθρώπινης δυστυχίας (D. Brown, 2002, p.469).

Το αξιακό σύστημα περιέχει όλες τις αξίες των ατόμων, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών και πολιτισμικών. Οι πολιτισμικές αξίες αναγνωρίζονται ως αυτές που διαμορφώνονται σε συγκεκριμένες πολιτισμικές ομάδες (R.T.Carter, 1991). Περιλαμβάνουν αξίες σχετικές με την ανθρώπινη φύση, τη σχέση ανθρώπου-περιβάλλοντος, το χρονικό προσανατολισμό (παρελθόν, παρόν, μέλλον), τη δραστηριότητα και την αυτοέκφραση (αυθορμητισμός, εγκράτεια, κλπ.), τον αυτοέλεγχο, τις κοινωνικές σχέσεις (ατομικισμός, το άτομο είναι η πιο σημαντική κοινωνική μονάδα, συλλογικότητα, οι ανάγκες της ομάδας ιεραρχούνται ως πιο σημαντικές από τις ανάγκες του ατόμου).

Εργασιακές αξίες είναι αυτές που τα άτομα θεωρούν ότι πρέπει να ικανοποιηθούν, ως αποτέλεσμα της συμμετοχής τους σε ένα εργασιακό ρόλο. Οικονομική ευμάρεια, αλτρουισμός, επιτεύγματα και υπευθυνότητα αποτελούν παραδείγματα εργασιακών αξιών.

Επιπρόσθετα, τα άτομα αναπτύσσουν μια σειρά άλλων αξιών, τις οποίες προσπαθούν να ικανοποιήσουν μέσω άλλων ρόλων ζωής, όπως η οικογένεια (D.Brown, 1996). Τα παραπάνω μας οδηγούν στο συμπέρασμα ότι οι πολιτισμικές και εργασιακές αξίες αποτελούν πρωταρχικές μεταβλητές επιρροής της διαδικασίας λήψης επαγγελματικής απόφασης, επιλογής επαγγέλματος και ικανοποίησης από το επιλεγθέν

επάγγελμα. Παρ' όλα αυτά, άλλοι ρόλοι ζωής, επίσης, επηρεάζουν πολλές πτυχές της διαδικασίας ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

Αυτοαντίληψη, αυτοεκτίμηση και αυτογνωσία

Η βαθιά αντίληψη και επίγνωση των ατομικών χαρακτηριστικών του κάθε ατόμου είναι ουσιώδης παράγοντας και εφελκυστήρας για την ορθολογική ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Επιβάλλεται να γνωρίζει κανείς ποιος πραγματικά είναι, τι επιζητεί και τι του ταιριάζει. Να έχει αποκρυσταλλώσει τα κριτήρια με βάση τα οποία θα επιλέξει τη δραστηριότητα που θα ασκήσει στη ζωή του και να έχει αποσαφηνίσει τις προσωπικές του αξίες. Είναι αναγκαίο να έχει πλήρη αντίληψη των δυνατοτήτων του και των τομέων στους οποίους υστερεί. Απαιτείται δηλαδή να αποκτήσει αυτογνωσία. Με αυτό τον τρόπο θα μπορέσει να αξιοποιήσει τις ικανότητες, τις κλίσεις και τα ταλέντα του και δεν θα οδηγηθεί σε ένα αγώνα επιδίωξης μη ρεαλιστικών στόχων και απραγματοποιήτων ονείρων και κατά συνέπεια σε απογοήτευση και κοινωνική μνησικακία (Φλουρής, 2004).

Αυτογνωσία σημαίνει επίγνωση των αντιδράσεων του εαυτού. Είναι η γνώμη που έχει το άτομο για τη συμπεριφορά του, τις στάσεις, τις αξίες, τις πεποιθήσεις και τα συναισθήματά του. Είναι η ικανότητα αναγνώρισης περιοχών προσωπικής, εκπαιδευτικής και επαγγελματικής εξέλιξης (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2004).

Οι ικανότητες αυτογνωσίας περιλαμβάνουν:

- Δεξιότητες διατήρησης θετικής αυτοαντίληψης
- Δεξιότητες διατήρησης αποτελεσματικής συμπεριφοράς
- Κατανόηση αναπτυξιακών αλλαγών και μεταβάσεων.

Οι ενήλικες πρέπει να αναπτύξουν θετική αυτοεικόνα που περιλαμβάνει την ακριβή κατανόηση των ικανοτήτων, ενδιαφερόντων, δυνάμεων και αξιών. Επιπλέον, οι ενήλικες πρέπει να κατανοήσουν τη σημασία των προσωπικών χαρακτηριστικών στη διαμόρφωση των αποφάσεων σταδιοδρομίας. Μια ολιστική κατανόηση της αυτοαντίληψης σχετικά με τους ρόλους-ζωής παρέχει στέρεο υπόβαθρο για εκπαιδευτική και εργασιακή εξερεύνηση. Δεξιότητες που σχετίζονται με διαπροσωπική επικοινωνία, διαχείριση άγχους και η κατανόηση της διά βίου ανάπτυξης είναι θεμελιώδεις για την υποβοήθηση των ενηλίκων στη διαχείριση της ανάπτυξης σταδιοδρομίας (NOICC, 1992).

Συχνά, οι πάροχοι υπηρεσιών συμβουλευτικής καριέρας βοηθούν τους πελάτες τους να αναπτύξουν ακριβή αντίληψη των προσωπικών χαρακτηριστικών τους, μέσω των δραστηριοτήτων αυτοαξιολόγησης. Τα αποτελέσματα της αξιολόγησης μπορεί να εκτιμηθούν σε μια προσωπική συνεδρία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας ή σε συνεδρίες μικρών ομάδων. Οι σύμβουλοι παρέχουν ποικιλία τυποποιημένων αξιολογήσεων, όπως ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων, μετρήσεις προσωπικότητας και ωριμότητας σταδιοδρομίας. Επίσης, οι σύμβουλοι εκθέτουν τους πελάτες τους σε προγράμματα καθοδήγησης σταδιοδρομίας, με τη βοήθεια ηλεκτρονικού υπολογιστή, ώστε να αναπτύξουν τις δυνατότητες αυτοεξερεύνησης.

Η αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση παίζουν αποφασιστικό ρόλο στην επιλογή επαγγέλματος και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Συνήθως το άτομο που έχει υψηλό βαθμό αυτοαντίληψης, βάζει υψηλούς στόχους, θεωρώντας ότι έχει τις ικανότητες και τις αναγκαίες προϋποθέσεις να τους πετύχει. Προσανατολίζεται, κατά κανόνα, προς ανώτατες σπουδές και επαγγέλματα υψηλά στην κοινωνική ιεραρχία. Είναι απαραίτητο βέβαια η θετική αυτοαντίληψη να είναι ρεαλιστική, αλλιώς ελλοχεύουν κίνδυνοι απογοήτευσης και εμφάνισης ψυχολογικών και κοινωνικών προβλημάτων, ακόμα και αποκλίνουσας συμπεριφοράς σε περίπτωση που η αυτοαντίληψη δεν είναι συμβατή με την πραγματικότητα. Στον αντίποδα, άτομα με χαμηλό βαθμό αυτοαντίληψης και αυτοεκτίμησης αναπτύσσουν φόβους μπροστά στην επιλογή επαγγέλματος, αλλά και εξάρτηση από εξωτερικούς παράγοντες. Ο κίνδυνος σε αυτές τις περιπτώσεις είναι να παραμείνουν αναξιοποίητα τα προσόντα και οι δεξιότητες και ικανότητες αυτών των ατόμων (Φλουρής, 2004).

Άνθρωποι αυτάρκεις με αυτοπεποίθηση έχουν επίγνωση των δυνατοτήτων τους, των προτιμήσεών τους, του συνεχώς μεταβαλλόμενου κόσμου της εργασίας και επωμίζονται την ευθύνη της ατομικής και επαγγελματικής τους εξέλιξης και είναι σε θέση να χειρίζονται τη σχέση κατάρτισης και εργασίας σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2004).

Επομένως ένας από τους θεμελιώδεις ρόλους του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού είναι και η υποβοήθηση του ατόμου στην ανάπτυξη επαρκούς αυτογνωσίας, αυτοεκτίμησης και αυτοαντίληψης, ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της συμβατότητας της προσωπικότητας με την επιλογή σταδιοδρομίας.

4.1.γ. Προσωπικοί – Κοινωνιολογικοί Παράγοντες

Οικογένεια

Θεωρητικά η επιλογή ορισμένης εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής κατεύθυνσης είναι ελεύθερη. Ο βαθμός όμως της ελευθερίας περιορίζεται σημαντικά όταν η επιλογή σπουδών και επαγγέλματος ενταχθεί μέσα σε συγκεκριμένο κοινωνικό, οικονομικό αλλά και πολιτικό πλαίσιο. Όπως εύστοχα παρατηρεί η Καλτσούνη-Νόβα «κοινωνικοί παράγοντες που το άτομο ελάχιστα μπορεί να επηρεάσει, προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό τις εναλλακτικές επαγγελματικές επιλογές του, την πρόσβαση σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες, τις στάσεις του απέναντι σε επαγγέλματα, την απόκτηση εφοδίων και δεξιοτήτων για την άσκηση ενός επαγγέλματος κ.λπ.» (Καλτσούνη-Νόβα, 2000).

Η επιρροή της οικογένειας στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας δεν είναι εύκολο να διαχωριστεί από την κοινωνικοοικονομική θέση και συχνά στη βιβλιογραφία της κοινωνιολογίας, οι δύο έννοιες θεωρούνται ταυτόσημες. Παρ' όλα αυτά υπάρχει μια σειρά επιρροών της οικογένειας στην επαγγελματική συμπεριφορά που είναι ξεκάθαρα διαφορετικές από τις μεταβλητές που λαμβάνονται υπόψη ως δείκτες κοινωνικοοικονομικού επιπέδου. Οι Schulenberg, Vondracek, & Crouter (1984) αναγνωρίζουν δομικά στοιχεία (π.χ. μέγεθος οικογένειας, σειρά γέννησης), όπως και διαδικαστικά στοιχεία (π.χ. πρακτικές κοινωνικοποίησης, στυλ ανατροφής) ως επιπρόσθετες επιρροές στην ανάπτυξη καριέρας.

Η επιρροή της οικογενειακής δομής στην ανάπτυξη του παιδιού έχει αναγνωριστεί τόσο από τους ψυχολόγους όσο και από κοινωνιολόγους. Σε σχέση με τις μεταβλητές ανάπτυξης σταδιοδρομίας, υπάρχει μια αρνητική συσχέτιση ανάμεσα στο μέγεθος της οικογένειας και τις εκπαιδευτικές επιδόσεις (Zajonc, 1976), παρόλο που κάποιοι ισχυρίζονται ότι αυτή η σχέση μετριάζεται από το επίπεδο εκπαίδευσης των γονέων.

Επιπλέον έχει υποστηριχτεί ότι ακόμη και η σειρά γέννησης επηρεάζει την επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης των ατόμων. Λέγεται ότι τα πρωτότοκα παιδιά στρέφονται συχνότερα προς τα εκπαιδευτικά επαγγέλματα, επειδή ανατίθεται συχνά σε αυτά η φύλαξη και προσοχή των μικρότερων αδελφών τους (Βαμβούκας, 1982). Ανάλογη επίδραση ασκούν και άλλα χαρακτηριστικά της οικογένειας, όπως είναι ο αριθμός των παιδιών, η απουσία ενός εκ των γονέων, η διαφορά ηλικίας μεταξύ γονέων και παιδιών, αλλά και μεταξύ αδελφών. Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλές

έρευνες οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η επίδραση της μητέρας στην επαγγελματική πορεία των παιδιών είναι συχνά πολύ ισχυρότερη από αυτήν του πατέρα τους. Αυτό συμβαίνει ιδίως στις πολυπληθείς χαμηλότερες κοινωνικές τάξεις (Πάντα 1988, Τσολακίδου 1997).

Οι λειτουργικές μεταβλητές έχουν εξεταστεί σε βάθος από τους ερευνητές ψυχολόγους, έχοντας ως αποτέλεσμα έναν αξιοσημείωτο όγκο βιβλιογραφίας, που συνδέει τη γονική συμπεριφορά με την ανάπτυξη σταδιοδρομίας των τέκνων. Για παράδειγμα, οι γονείς έχουν συνδεθεί με την ανάπτυξη των ενδιαφερόντων των παιδιών (Heilbrun, 1969; Schneider, DeWinne, & Overton, 1980; Werts, 1968) και την επαγγελματική ωριμότητα (McNair & Brown, 1983; Miller, 1978). Επιπρόσθετα, σημαντική έρευνα έχει γίνει σχετικά με το ρόλο των οικογενειακών επιδράσεων στην αναποφασιστικότητα καριέρας (Blustein, Walbridge, Friedlander, & Palladino, 1991; Goodstein, 1972; Lopez & Andrews, 1987; Schumrum & Hartman, 1988).

Η κοινωνικοποίηση του ατόμου είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική του ανάπτυξη, ανεξάρτητα από τις ατομικές του προτιμήσεις, δεξιότητες και κλίσεις. Η πρωτογενής κοινωνικοποίηση, ιδιαίτερα στις μικρές ηλικίες συντελείται σχεδόν αποκλειστικά μέσα στο οικογενειακό περιβάλλον. Τα μέλη του οικογενειακού περιβάλλοντος αποτελούν τα αρχικά πρότυπα μίμησης και υιοθέτησης κοινωνικών και επαγγελματικών ρόλων. Το γονεϊκό σύστημα αξιών διαμορφώνει τις φιλοδοξίες και τις επαγγελματικές προσδοκίες του νεαρού ατόμου που αναπτύσσεται σύμφωνα με τις οικογενειακές αρχές. Το επάγγελμα του παιδιού συχνά είναι ίδιο με του πατέρα ή της μητέρας και έτσι εξασφαλίζεται η οικογενειακή παράδοση και συνέχεια. Επιπλέον συχνά οι ίδιοι οι γονείς επεμβαίνουν στην επιλογή επαγγέλματος των παιδιών τους. Αυτό παρατηρείται σε κάθε κοινωνία, αλλά ιδιαίτερα σε χώρες, όπως η Ελλάδα, όπου το κράτος πρόνοιας δεν αναπτύχθηκε έγκαιρα στον απαιτούμενο βαθμό, ο ρόλος της οικογένειας στην υποστήριξη του μέλλοντος της επόμενης γενιάς γίνεται πρωταρχικός (Πατινιώτης, 2004).

Έρευνες έχουν συσχετίσει τον τρόπο ανατροφής των παιδιών μέσα στην οικογένεια με τις επαγγελματικές προτιμήσεις, τα κίνητρα, αλλά και με το χρόνο της επαγγελματικής τους ωρίμανσης, το χρόνο δηλαδή που θα είναι έτοιμα να συνδυάσουν ορθολογικά τους ατομικούς παράγοντες με τα κοινωνικοοικονομικά δεδομένα και την αγορά εργασίας και να είναι ικανοί να προχωρήσουν στη λήψη της σωστής απόφασης επαγγελματικής κατεύθυνσης που θα τους οδηγήσει σε επαγγελματική επιτυχία και προσωπική ολοκλήρωση. Θεωρείται ότι τα παιδιά που ανατρέφονται σε

υπερπροστατευτικό οικογενειακό περιβάλλον, καθυστερούν να ωριμάσουν επαγγελματικά, ενώ η πλήρης ικανοποίηση των αναγκών τους δεν ευνοεί, σύμφωνα με τη θεωρία της Roe την ανάπτυξη κινήτρων (Roe 1956 & 1972, Δημητρόπουλος 1998, Κάντας και Χαντζή 1991).

Η διαθέσιμη βιβλιογραφία υποστηρίζει ότι οι γονείς διαδραματίζουν πρωταρχικό ρόλο στη διαμόρφωση των επαγγελματικών φιλοδοξιών των παιδιών. Οι Steinberg, Dornbusch και οι συνεργάτες τους, ειδικότερα, διεξήγαγαν μια σειρά από έρευνες, που καταδεικνύουν την ισχυρή επίδραση της οικογενειακής ζωής στις προσδοκίες και τα επιτεύγματα. Κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι τα είδη γονικής διαπαιδαγώγησης και πρακτικής διαμορφώνουν τις ακαδημαϊκές ικανότητες και επιτεύγματα. Συγκεκριμένα, διαπαιδαγώγηση, δημοκρατική αλλά με ξεκάθαρους περιοριστικούς κανόνες, απαιτητική αλλά υποστηρικτική, ανοιχτής επικοινωνίας και ενθάρρυνσης της ανεξαρτησίας, διαμορφώνει θετική επίδραση στις ακαδημαϊκές επιδόσεις και στα δύο φύλα και ανεξάρτητα από το κοινωνικοοικονομικό στάτους. Οι έφηβοι που μεγαλώνουν σε τέτοιο περιβάλλον παρουσιάζουν καλύτερα εχέγγυα να ισορροπήσουν ατομικές και συλλογικές απαιτήσεις, διαγράφουν υψηλότερο βαθμό αυτοαντίληψης των ικανοτήτων τους και είναι περισσότερο αυτοδύναμοι σε σχέση με άλλους νέους (Steinberg, Dornbusch, & Brown, 1992; Steinberg, Lamborn, Dornbusch, & Darling, 1992).

Άλλες έρευνες εστιάζουν στη σχέση μεταξύ του επαγγέλματος των γονιών, τις αξίες τους και τις πρακτικές ανατροφής των παιδιών τους, αποδεικνύοντας ότι όσο υψηλότερο είναι το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο των γονιών, είναι πιθανότερο να ακολουθούν ένα αποτελεσματικότερο πρότυπο ανατροφής και να ενισχύουν κοντινές και επικοινωνιακές σχέσεις γονέων-παιδιού (Gecas & Nye, 1974; Greenberger, O'Neil, & Nagel, 1994). Οι Mortimer & Finch (1986), καταδεικνύουν ότι ο βαθμός στήριξης στη σχέση γονιών-παιδιού επηρεάζει τις στάσεις και συμπεριφορές των παιδιών και διευκολύνει τα κοινωνικοοικονομικά τους επιτεύγματα. Για παράδειγμα, οι κοντινότερες και πιο επικοινωνιακές σχέσεις με τους γονείς έχουν ως αποτέλεσμα τη μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση των παιδιών.

Οι Schulenberg, Vondracek και Crouter (1984) καταλήγουν στο ότι η επίδραση της οικογένειας στην επαγγελματική ανάπτυξη εδράζεται σε δύο διαστάσεις: 1) στην παροχή ευκαιριών (για παράδειγμα, εκπαιδευτικών, οικονομικών, πληροφόρησης) και 2) μέσω της κοινωνικοποίησης (για παράδειγμα, μέσω των γονικών πρακτικών και των σχέσεων γονιών-παιδιού). Δεδομένων των συνεχόμενων αλλαγών στην οικογένεια, η

επίδραση της οικογένειας στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας αναμένεται, επίσης, να αλλάξει σημαντικά. Η αυξανόμενη ένταξη των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η συμβολή τους στο οικογενειακό εισόδημα, για παράδειγμα, δύναται να αλλάξει την ιστορική φύση του φύλου στην επαγγελματική κοινωνικοποίηση.

Σε γενικές γραμμές, το οικογενειακό περιβάλλον επενεργεί στη διαμόρφωση του χαρακτήρα του κάθε ανθρώπου και επηρεάζει την επαγγελματική του κατεύθυνση με δύο τρόπους, είτε συνειδητά, είτε ασυνείδητα. Οι γονείς επηρεάζουν συνειδητά την ανάπτυξη του παιδιού μέσω των προσδοκιών τους, των επιθυμιών τους, των ευκαιριών για σπουδές που προσφέρουν, των κατευθύνσεων και αρχών που προσπαθούν να τους εμφυσήσουν. Μη συνειδητά το επηρεάζουν με την οικονομική τους κατάσταση, με το πολιτιστικό τους επίπεδο, με το μορφωτικό τους επίπεδο, με το είδος σπουδών που έχουν κάνει, με το επάγγελμά τους, με τον τρόπο ζωής τους, με τις αξίες που προωθούν, και ιδιαίτερα τις επαγγελματικές, με το πρότυπο γενικά που προσφέρουν οι ίδιοι (Δημητρόπουλος, 2004).

Κοινωνικοοικονομική θέση

Η κοινωνική τάξη ή το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο αναγνωρίζεται ευρέως ως καθοριστικός παράγοντας επαγγελματικής συμπεριφοράς, από τα αρχικά στάδια του επιστημονικού αυτού πεδίου. Η σχέση μεταξύ επαγγέλματος και κοινωνικής τάξης είναι στην πραγματικότητα τόσο ισχυρή, ώστε το επάγγελμα να αποτελεί τον καλύτερο δείκτη της κοινωνικής τάξης.

Παρότι οι μελέτες των επαγγελματικών επιτευγμάτων και της επαγγελματικής κινητικότητας αποτελούν γενικότερα το πεδίο των κοινωνιολόγων της εργασίας, η σχέση μεταξύ του κοινωνικοοικονομικού στάτους με σημαντικούς ψυχολογικούς παράγοντες, όπως οι ικανότητες, οι αξίες και οι φιλοδοξίες είναι ευρέως αναγνωρισμένη, παρά το γεγονός ότι το νόημα και η αιτιατή κατεύθυνση αυτής της σχέσης είναι πολυσυζητημένη. Κλασσικές μελέτες της επαγγελματικής επιλογής κατά τη δεκαετία του 1950 (Sewell, Haller, & Straus, 1957) έδειξαν ότι το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο συνέβαλε καθοριστικά στις επαγγελματικές και εκπαιδευτικές φιλοδοξίες αγοριών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, πολύ παραπάνω από ότι ο παράγοντας των ικανοτήτων, παρότι και αυτός ήταν καθοριστικός.

Παρά τα συχνά αντικρουόμενα ευρήματα (π.χ. Rashmi, Kauppi, Lewko, & Urajnik, 2002; Sellers et al., 1999), διαφαίνεται ότι το κοινωνικοοικονομικό στάτους

διαδραματίζει σημαντικό ρόλο, είτε άμεσα, είτε έμμεσα, στον καθορισμό επαγγελματικών ή εκπαιδευτικών προσδοκιών (π.χ., Furlong & Cartmel, 1995; Holmes & Esses, 1988; Rojewski & Yang, 1997; Wahl & Blackhurst, 2000). Γενικότερα, τα ευρήματα των ερευνών σημειώνουν θετικές συσχετίσεις μεταξύ οικονομικοκοινωνικής θέσης και επαγγελματικών προσδοκιών. Άτομα που προέρχονται από υψηλότερα κοινωνικοοικονομικά στρώματα φιλοδοξούν, προσδοκούν και επιτυγχάνουν υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και επαγγέλματα μεγαλύτερου κύρους, σε σχέση με άτομα που προέρχονται από χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα.

Οι Schoon & Parsons (2002), για παράδειγμα, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το κοινωνικοοικονομικό στάτους της οικογένειας σχετίζεται με τα μελλοντικά επαγγελματικά επιτεύγματα των τέκνων. Επιπλέον, διαπίστωσαν ότι αυτή η σχέση επεξηγείται από τις εκπαιδευτικές προσδοκίες και τα εκπαιδευτικά επιτεύγματα, κατά τη διάρκεια των σχολικών χρόνων. Δηλαδή, παιδιά από χαμηλότερα κοινωνικοοικονομικά στρώματα είχαν χαμηλότερες σχολικές επιδόσεις και είχαν χαμηλότερες μελλοντικές εκπαιδευτικές φιλοδοξίες, από ότι παιδιά που προέρχονταν από υψηλότερη κοινωνικοοικονομική θέση. Συνεπώς, οι εκπαιδευτικές τους επιδόσεις και όχι η κοινωνικοοικονομική τους θέση, τους οδήγησε στο να καταλήξουν σε επαγγέλματα χαμηλότερου κύρους.

Πρόκειται για ευρήματα ιδιαίτερης σημασίας, καθώς καταδεικνύουν ότι τα μελλοντικά επαγγελματικά επιτεύγματα του κάθε ατόμου δεν αποτελούν αναπόφευκτο αποτέλεσμα του περιβάλλοντος ανατροφής. Οι πιθανές περιοριστικές επιρροές της κοινωνικοοικονομικής προέλευσης των ατόμων, στη μελλοντική τους σταδιοδρομία, δύναται να μειωθούν με τη στήριξη, οικογενειακή ή άλλη, των παιδιών να διαμορφώσουν καλύτερες σχολικές επιδόσεις και κατά συνέπεια να αναπτύξουν υψηλότερα επίπεδα εκπαιδευτικών φιλοδοξιών, για το μέλλον τους (Brown & Lent, 2005).

Η θεωρία επίτευξης κοινωνικής θέσης, που περιγράφηκε ανωτέρω, τονίζει ιδιαίτερα τον τρόπο με τον οποίο το κοινωνικοοικονομικό στάτους παρέχει συγκεκριμένο πλαίσιο ανάπτυξης επαγγελματικών προσδοκιών και επιτευγμάτων (Hellenga, Aber, & Rhodes, 2002; W.H.Sewell et al., 1969). Ο Friesen (1986) ισχυρίζεται ότι είναι απαραίτητο να κατανοήσουμε τόσο την ευκαιρία, όσο και τη διαδικασία. Σε ότι αφορά την ευκαιρία, το κοινωνικοοικονομικό στάτους παρέχει μεγαλύτερη πρόσβαση στις απαιτούμενες πηγές χρηματοδότησης της εκπαίδευσης, παρέχει εξειδικευμένες εκπαιδευτικές εμπειρίες και έκθεση σε πρότυπα ρόλων

μεγαλύτερου επαγγελματικού κύρους. Αντίστροφα, η κοινωνικοοικονομική θέση μπορεί να προκαλέσει μεροληψία και δομικά εμπόδια, τα οποία θα επηρεάσουν αρνητικά τις φιλοδοξίες και προσδοκίες των ατόμων που προέρχονται από χαμηλότερα κοινωνικοοικονομικά στρώματα.

Επιπλέον, η κοινωνικοοικονομική θέση της οικογένειας ενέχει σημαντικές επιπτώσεις στην ανάπτυξη εργασιακών αξιών (Lindsay & Knox, 1984; Mortimer & Kumka, 1982). Οι αξίες αυτές, γνωστές και ως επαγγελματικές αξίες, αποτελούν αξιολογήσεις της σημασίας των διαφόρων απολαβών που προσφέρονται μέσω της εργασίας.

Ένα μεγάλο μέρος της κοινωνιολογικής έρευνας στην επιλογή επαγγέλματος εστιάζει στο εργασιακό περιβάλλον των γονιών ως πλαίσιο για την επαγγελματική ανάπτυξη των παιδιών. Τα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων των γονιών επηρεάζουν τις αξίες και την προσωπικότητα των γονιών, οι οποίες με τη σειρά τους διαμορφώνουν τη γονική συμπεριφορά. Μέσω του προσανατολισμού ανατροφής και της συμπεριφοράς των γονιών, οι συνθήκες εργασίας των γονιών επηρεάζουν την ανάπτυξη ενδιαφερόντων, αξιών και φιλοδοξιών των παιδιών. Οι Kohn και Schooler (1983) ισχυρίζονται ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που είναι σημαντικά για την επιτυχία στην εργασία του πατέρα, επηρεάζουν τις ιδιότητες που οι ίδιοι αξιολογούν ως σημαντικότερες για τα παιδιά τους. Ο πατέρας που το επάγγελμά του απαιτεί τη λήψη ανεξάρτητων αποφάσεων ενσταλάζει στα παιδιά του την αξία της αυτονομίας, αυτός που η εργασία του απαιτεί την υπακοή σε οδηγίες και την επίβλεψη άλλων είναι πιθανότερο να επιθυμεί τα παιδιά του να είναι υπάκουα. Οι αξίες αυτές μεταφέρονται στα παιδιά και επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος τους, όπως και τις ικανότητές τους να συμπεριφέρονται με αυτόνομο τρόπο, διαγωνίζοντας την ταξική δομή μεταξύ των γενεών.

Η έρευνα, κατά τις δύο τελευταίες δεκαετίες, εστιάζει τόσο στα εργασιακά χαρακτηριστικά του πατέρα όσο και της μητέρας. Σε μια έρευνα που εστιάζει στα επαγγέλματα και τις αξίες τόσο του πατέρα όσο και της μητέρας, οι Ryu και Mortimer (1996) καταλήγουν ότι οι έφηβοι διαμορφώνουν τις επαγγελματικές τους αξίες περισσότερο από το γονέα του ίδιου φύλου. Στην πραγματικότητα, οι εργασιακές εμπειρίες της μητέρας διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στον εργασιακό προσανατολισμό της κόρης.

Είναι βέβαιο ότι κάθε σοβαρή προσπάθεια ανάλυσης της διαδικασίας ανάπτυξης σταδιοδρομίας οφείλει να λάβει υπόψη την παράμετρο της κοινωνικής θέσης, όταν

επιχειρεί να κατανοήσει ή να επεξηγήσει τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα σχετίζονται με τον κόσμο της εργασίας.

Εκπαιδευτικά δεδομένα

Το σχολείο, μετά την οικογένεια, είναι ο φορέας που έχει τη μακρότερη επίδραση και σημαντικότερη επαφή με το παιδί. Είναι επόμενο, λοιπόν, η επίδρασή του στην εξέλιξη του ατόμου να είναι ιδιαίτερα αποφασιστική, κυρίως μέσω της ύλης που το σχολείο διδάσκει, των αξιών που προωθεί, των προτύπων που προσφέρει, των κατευθύνσεων στις οποίες δίνει προτεραιότητα και αίγλη, των επαγγελμάτων που εξυψώνει, της μεθοδολογίας που χρησιμοποιεί, των καταστάσεων μάθησης που δημιουργεί, των εξωσχολικών δραστηριοτήτων που οργανώνει, της παρωθητικής του ικανότητας κ.τ.λ. (Δημητρόπουλος, 2004).

Το περιεχόμενο του προγράμματος σπουδών και η διδακτική πράξη σχετίζεται αναμφίβολα με την αφύπνιση των ενδιαφερόντων των μαθητών, την ανάπτυξη των κλίσεων τους, και την αντίληψη που διαμορφώνουν για τον κόσμο συνολικά και ειδικότερα για την αγορά εργασίας και την κοινωνία. Η έμφαση την οποία το εκπαιδευτικό σύστημα δίνει στην ανάπτυξη των διαφόρων δεξιοτήτων και στην απόκτηση εμπειριών εκ μέρους των εκπαιδευομένων, ο βαθμός εναρμόνισης των γνώσεων και δεξιοτήτων που παρέχει το σχολείο με τις κοινωνικο-οικονομικές ανάγκες και απαιτήσεις της αγοράς αποτελούν, επίσης, παράγοντες που επηρεάζουν άμεσα και έμμεσα το μετέπειτα προσανατολισμό των μαθητών (Βάγгер, 2004).

Ένας ακόμη παράγοντας που αναμφίβολα επηρεάζει τον εκπαιδευτικό και επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών είναι οι μαθησιακές τους επιδόσεις και η αξιολόγηση του μαθητή, όπως ορίζεται από το εκπαιδευτικό σύστημα. Οι βαθμοί που λαμβάνουν στα διάφορα μαθήματα σχετίζονται όχι μόνο με την αυτοαντίληψη που διαμορφώνουν για τις κλίσεις, τις ικανότητες και τις αδυναμίες τους, αλλά σε πολλά εκπαιδευτικά συστήματα αποτελούν βασικό κριτήριο επιλογής των υποψηφίων για τις διάφορες κατευθύνσεις σπουδών, επιλογή που προσδιορίζει με τη σειρά της το επαγγελματικό μέλλον των εκπαιδευομένων. Η αξιολόγηση της επίδοσης του μαθητή λειτουργεί, με άλλα λόγια, ως έμμεσο σύστημα πληροφόρησης του ίδιου και της οικογένειάς του για τις ικανότητες του και το μαθησιακό του επίπεδο, αλλά και ως μηχανισμός κοινωνικής επιλογής και κατανομής κοινωνικών ρόλων (Κασσωτάκης, 1990).

Μια σειρά συγγραφέων (Alexander & Eckland, 1975; Haller & Virkler, 1993; Marjoribanks, 2002; Mau & Bikos, 2000, Rottinghaus et al., 2002; Schoon & Parsons, 2002) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι εκπαιδευτικές φιλοδοξίες – η εντύπωση που σχηματίζεται σχετικά με τις ακαδημαϊκές ικανότητες και το επίπεδο εκπαίδευσης που επιθυμεί κάθε άτομο – και οι ακαδημαϊκές επιδόσεις αποτελούν το θεμέλιο της επιλογής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Σε μια προσεκτική επισκόπηση της βιβλιογραφίας, που ασχολείται με τη σύνδεση μεταξύ ακαδημαϊκών επιδόσεων και ανάπτυξης σταδιοδρομίας, ο Arbona (2000) αναγνωρίζει μια σειρά παραγόντων πρόβλεψης της σχολικής επιτυχίας - και έμμεσα των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών φιλοδοξιών – στους οποίους περιλαμβάνονται το κοινωνικοοικονομικό στάτους, ο βαθμός νοημοσύνης παιδιών και γονέων, η ποιότητα της εκπαίδευσης, οι γονικές επιρροές και επιρροές φίλων και παράγοντες παρακίνησης.

Ο ρόλος των εκπαιδευτικών φιλοδοξιών στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας είναι ιδιαίτερα σημαντικός. Μέσα από μια σύνθεση διαδικασιών και αλληλεπιδράσεων, υψηλές εκπαιδευτικές προσδοκίες αυξάνουν τις ευκαιρίες που έχει ένα άτομο να προχωρήσει σε ανώτερα επίπεδα εκπαίδευσης και κατά συνέπεια να αποκτήσει μεγαλύτερες επαγγελματικές δυνατότητες στην ενήλικη ζωή του. Αντίθετα, χαμηλότερες εκπαιδευτικές προσδοκίες μπορεί να οδηγήσουν τους εφήβους να αποκλείσουν υψηλότερες εκπαιδευτικές δραστηριότητες και με τον τρόπο αυτό να περιορίσουν τις μελλοντικές επαγγελματικές ευκαιρίες.

Πράγματι, δεδομένων των αθροιστικών επιδράσεων, οι χαμηλές εκπαιδευτικές επιδόσεις σε νεαρή ηλικία είναι πολύ δύσκολο να βελτιωθούν καθώς τα παιδιά μεγαλώνουν (Arbona, 2000). Οι Mau & Bikos (2000), σκιαγραφούν ότι ο μοναδικός καλύτερος παράγοντας πρόβλεψης των επαγγελματικών φιλοδοξιών είναι οι σχολικές επιδόσεις. Το ακαδημαϊκό πρόγραμμα του Γυμνασίου-Λυκείου (προετοιμασία για ανώτερες σχολές ή για τεχνολογικά ιδρύματα), το είδος του σχολείου και η ακαδημαϊκή επάρκεια αποτελούν άλλους παράγοντες πρόβλεψης τόσο των εκπαιδευτικών, όσο και των επαγγελματικών προσδοκιών.

Ειδική σημασία έχουν επίσης, τα εκπαιδευτικά δεδομένα, ο χάρτης της μεταλυκειακής εκπαίδευσης σε μια χώρα, η δομή και οι κατευθύνσεις του εκπαιδευτικού συστήματος, τα συστήματα των εξετάσεων, οι διαδικασίες επιλογής, οι επιρροές που ασκούν οι καθηγητές, σε συνδυασμό με τις μαθησιακές επιδόσεις. Ο ρόλος των παραγόντων αυτών γίνεται ιδιαίτερα εμφανής στη χώρα μας από τις

επιπτώσεις που έχει το εκπαιδευτικό σύστημα, παρά τις συνεχείς μεταρρυθμίσεις της εκάστοτε κυβέρνησης, στον προσανατολισμό των μαθητών.

Όλοι οι αναλυτές του συστήματος αυτού συμφωνούν ότι το σχολείο στην Ελλάδα και ιδιαίτερα το Λύκειο καλλιεργεί τη μονομερή ανάπτυξη των δεξιοτήτων των μαθητών, δεν ευνοεί την παροχή γενικών γνώσεων και κυρίως οδηγεί τους μαθητές σε εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, τις οποίες δεν επιθυμούσαν οι ίδιοι (Κασσωτάκης & Παπαγγελή-Βουλιουρή, 1996).

Η εισαγωγή ενός υποψήφιου σε σχολές όπου δεν επιθυμούσε να εισαχθεί επειδή η βαθμολογία του στις εξετάσεις ήταν χαμηλότερη από τις απαιτούμενες βάσεις στις πρώτες προτιμήσεις του, μπορεί να τον οδηγήσει στην επιλογή επαγγελμάτων που δεν θα τις έκανε υπό άλλες συνθήκες (Roberts, 1981). Σχετικές έρευνες αποδεικνύουν ότι ένα μικρό ποσοστό υποψηφίων στις εισαγωγικές εξετάσεις επιτυγχάνει σύμφωνα με την πρώτη επιλογή τους. Εάν δεν επιτύχουν να πραγματοποιήσουν την πρώτη επιλογή τους δε συνεχίζουν όλοι μαζικά τις προσπάθειές τους και καταλήγουν να συμβιβαστούν σε επαγγελματικές επιλογές που είτε δεν επιθυμούσαν καθόλου, είτε ήταν ουδέτεροι ως προς αυτές, είτε τις επιθυμούσαν σε υποδεέστερο βαθμό από τις πρώτες επιλογές τους (Κασιμάτη, 1991).

Σύμφωνα με το ελληνικό Σύνταγμα όλα τα άτομα έχουν τις ίδιες ευκαιρίες να αποκτήσουν πανεπιστημιακή μόρφωση. Εντούτοις, ευκολότερη πρόσβαση έχουν οι νέοι που προέρχονται από εύπορες και μορφωμένες οικογένειες, επειδή έχουν τη δυνατότητα να ανταπεξέλθουν στα οικονομικά εμπόδια που επιτάσσει το σημερινό εκπαιδευτικό σύστημα, όπως πρόσβαση στην ιδιωτική εκπαίδευση, παροχή φροντιστηρίων, ξένων γλωσσών, δυνατότητα να σπουδάσουν σε περιοχές διαφορετικές από τον τόπο κατοικίας, κ.α.

Συνεπώς, δύο προβλήματα παρουσιάζονται στην υπόθεση ότι όλοι οι νέοι έχουν ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση: Πρώτον, η πρόσβαση στην εκπαίδευση μπορεί να μην είναι ομοιόμορφα ίση και δεύτερο, η ποιότητα της εκπαίδευσης πιθανόν να μην είναι ίδια. Η υπόθεση ότι επειδή η εκπαίδευση παρέχεται δωρεάν είναι προσβάσιμη σε όλους αποτελεί υπεραπλούστευση. Μια σειρά από κρυφά κόστη, όπως αγορά βιβλίων, κόστη δραστηριοτήτων, μεταφορικά, κ.α., εμποδίζουν μεγάλο αριθμό παιδιών χαμηλού οικονομικού επιπέδου να συμμετέχουν ισότιμα στις εκπαιδευτικές δραστηριότητες.

Επίσης, αν η εκπαίδευση και η επίδοση σχετίζεται με την κοινωνική τάξη, τότε οι αποτυχόντες θα είναι ενδεχομένως από χαμηλά κοινωνικά στρώματα (αγρότες,

εργάτες, τεχνίτες) και ίσως μαθητές χωριών που μειονεκτούν έναντι των μαθητών των πόλεων στην επίτευξη των προσδοκιών τους. Ο κύκλος αυτός οδηγεί στην άνιση κατανομή των φοιτητών ανάλογα με την κοινωνική καταγωγή και επιφέρει άνισες χωροταξικές δομές, αφού οι μεγάλες πόλεις και ιδιαίτερα η Αθήνα είναι το μεγαλύτερο κέντρο εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αναζητήσεων (Κανελλόπουλος, 1992).

Το σχολείο ως παράγοντας κοινωνικοποίησης αλλά και ως φορέας οικονομικών, πολιτικών και πολιτιστικών αξιών συντελεί στον επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων, ιδιαίτερα όταν βρίσκεται σε συνεργασία με τους κοινωνικούς φορείς της περιοχής (σύλλογοι γονέων, επιχειρήσεις, τοπική αυτοδιοίκηση, κ.τ.λ.). Αυτό σημαίνει ότι η ποιοτική αναβάθμιση του σχολείου, η αναμόρφωση του περιεχομένου των προγραμμάτων σπουδών, ο εκσυγχρονισμός των μεθόδων διδασκαλίας και αξιολόγησης που εφαρμόζει, η αναβάθμιση του προσωπικού του και η καλύτερη σύνδεσή του με τον κοινωνικό του περίγυρο και ιδιαίτερα τον εργασιακό χώρο θα επηρεάσουν θετικά τον προσανατολισμό των μαθητών.

Από τα ανωτέρω γίνεται αντιληπτό ότι η γενικότερη αναδιάρθρωση της δομής και λειτουργίας του εκπαιδευτικού μας συστήματος, έτσι ώστε να αυξηθεί η ελευθερία επιλογής σπουδών και η ευελιξία στη λήψη αποφάσεων από τους μαθητές θα συμβάλει καθοριστικά στην ανάπτυξη προς τη σωστή κατεύθυνση επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Βάγγερ, 2004).

4.2. Εξωγενείς παράγοντες

4.2.a. Ο κόσμος της εργασίας

Οι προοπτικές των επαγγελματιών, οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας

Οι επαγγελματικές προοπτικές, οι αμοιβές και οι συνθήκες εργασίας, ιδιαίτερα στην ανασφαλή εποχή μας, έχουν ιδιαίτερη σημασία για την επιλογή επαγγελματιών, αν και αυτό διαφοροποιείται κατά περίπτωση. Ορισμένοι προτιμούν να απασχολούνται σε ένα επάγγελμα με υψηλό κύρος και καλές συνθήκες εργασίας, όπως του δικαστή. Σε άλλους, βαρύνει περισσότερο η μονιμότητα, η ασφάλεια εργασίας, όπως αυτή του μέσου δημόσιου υπάλληλου και λιγότερο οι πιθανότητες ιεραρχικής και εισοδηματικής ανέλιξης. Άλλοι προτιμούν να δοκιμαστούν στον κόσμο επιχειρήσεων

με την προσδοκία απόκτησης υψηλών εισοδημάτων, αλλά και την ανασφάλεια που τον περιβάλλει (Κατσανέβας, 2009).

Ειδικοί παράμετροι που διαφοροποιούν τις επαγγελματικές επιλογές είναι επίσης το είδος, το περιεχόμενο, οι συνθήκες και οι αμοιβές εργασίας και το κύρος του κάθε επαγγέλματος. Άτομα με εξωστρεφή χαρακτήρα, προτιμούν να ασχολούνται με εργασίες μέσα από τις οποίες έρχονται σε επαφή με άλλους ανθρώπους, όπως οι δημόσιες σχέσεις και οι πωλήσεις. Σε εσωστρεφείς και κλειστούς χαρακτήρες, ταιριάζει περισσότερο ο μοναχικός χώρος εργασίας ενός χημικού εργαστηρίου ή ενός ηλεκτρονικού υπολογιστή. Ορισμένοι προτιμούν να δουλεύουν στην ύπαιθρο ή να κάνουν πολλά ταξίδια. Σε άλλους αρέσει να δουλεύουν σε κλειστούς χώρους μέσα σε γραφεία. Κάποιοι έχουν ηγετικές τάσεις, παίρνουν πρωτοβουλίες, ενώ σε άλλους ταιριάζει περισσότερο να είναι πειθαρχημένοι και να κάνουν μια τακτική ζωή. Άλλοι έχουν, ή νομίζουν ότι έχουν, καλλιτεχνικές κλίσεις ή ταλέντα για κάποια μορφή τέχνης.

Η κατάλληλη ενημέρωση για την επαγγελματική επιλογή προϋποθέτει ένα ικανοποιητικό επίπεδο αυτογνωσίας. Η αυτογνωσία είναι δυνατόν βέβαια να κατακτηθεί σταδιακά και παράλληλα με τη συλλογή πληροφοριών για τις προοπτικές των επαγγελμάτων, τις συνθήκες εργασίας, τις αμοιβές, τα πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα κάθε επαγγέλματος, ώστε να οδηγηθεί σε κάποιες επιλογές.

Οι σχετικές πληροφορίες που οφείλει το άτομο να γνωρίζει για την ορθολογική επιλογή κάποιου επαγγέλματος συνοψίζονται ως εξής (Κατσανέβας 2002):

- Είδος και αντικείμενο εργασίας, περιεχόμενο επαγγέλματος και συναφή επαγγέλματα.
- Υπάρχουσες επιχειρήσεις ή εργασιακοί χώροι και προοπτικές καριέρας.
- Αμοιβές, όροι και συνθήκες εργασίας (μισθοί, επιδόματα, σταθερότητα εργασίας, άδειες, κοινωνικές παροχές, ασφαλιστικές και συνταξιοδοτικές παροχές, ιεραρχική ανέλιξη).
- Προϋποθέσεις εισόδου στο επάγγελμα, σπουδές, εμπειρία, προσβάσεις, ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, δυνατότητες και δεξιότητες που απαιτούνται.
- Προοπτικές αγοράς εργασίας.

Το κάθε άτομο δεν μπορεί βέβαια με ακρίβεια να γνωρίζει όλες τις ανωτέρω πληροφορίες και να προβλέψει τις συνιστώσες που συμβάλλουν στη διαμόρφωση της

απόφασής του για την επιλογή ορισμένης επαγγελματικής επιλογής. Το επίπεδο, για παράδειγμα, της οικονομικής ανάπτυξης μιας συγκεκριμένης χώρας ή περιοχής δεν είναι με σαφήνεια γνωστό για τη μελλοντική περίοδο, κατά την οποία το άτομο θα επιδιώξει να ενταχθεί στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, η προσφορά και η ζήτηση εργαζομένων δεν μπορούν με ακρίβεια να προβλεφθούν για την περίοδο κατά την οποία αυτός θα ενδιαφερθεί να εισέλθει στην αγορά εργασίας.

Οι έρευνες για τις προοπτικές των επαγγελματιών που διεξάγουν διάφοροι φορείς και οι μελέτες που διενεργούν τα ποικιλώνυμα παρατηρητήρια απασχόλησης συνεισφέρουν στην έγκυρη πληροφόρηση των νέων, όσον αφορά τις δυνατότητες ένταξής τους σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς χώρους και στις τάσεις που διαγράφονται για τις θετικές ή αρνητικές προοπτικές των επαγγελματιών σε μεσοπρόθεσμη περίοδο (Παπάς, 2004).

Στην Ελλάδα, οι έρευνες για τις προοπτικές των επαγγελματιών υπήρξαν περιορισμένες μέχρι πρόσφατα (Katsanevas & Livanos, 2011). Οι κυριότεροι λόγοι για τους οποίους δεν υπήρξε το ανάλογο ερευνητικό ενδιαφέρον για το συγκεκριμένο κλάδο στη χώρα μας συνοψίζονται στη διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας τις τελευταίες δεκαετίες, όπου επικρατούσαν οι μικρής κλίμακας αγροτικές καλλιέργειες και επιχειρήσεις οικογενειακής δομής, η συγκριτικά μεγάλη έκταση της αυτοαπασχόλησης, τα μεγάλα ποσοστά μικρών επιχειρήσεων, που απασχολούν λίγους εργαζόμενους και συνήθως μέλη οικογενείας, η έλλειψη βαριάς βιομηχανίας και άρα η μικρή ζήτηση τεχνολογικών ειδικοτήτων, το δυσανάλογο μέγεθος του δημόσιου τομέα. Επιπλέον, η έλλειψη στατιστικών στοιχείων και η μη καταγεγραμμένη οικονομική δραστηριότητα δυσχέραιναν το έργο της πρόβλεψης των επαγγελματικών προοπτικών (Karadinos, 2000).

Παρ' όλα αυτά, τα τελευταία χρόνια μια σειρά επίσημων φορέων έχουν επιδείξει ερευνητικό ενδιαφέρον σχετικά με τις επαγγελματικές προβλέψεις. Μεταξύ αυτών (Karasiotou, 2004) είναι το ΠΑΕΠ (Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική – Πληροφορική), όπου διεξήγαγε μια σειρά μελετών σχετικά με την αγορά εργασίας και τις ανάγκες για επαγγελματικές δεξιότητες, ο ΟΕΕΚ (Οργανισμός Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης), όπου διεξάγει έρευνες και διατηρεί στατιστικά στοιχεία που αφορούν επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, το ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, που διεξάγει ετήσιες έρευνες για την αγορά εργασίας, το Παιδαγωγικό Ινστιτούτο, που ασχολείται με θέματα εκπαίδευσης και απασχόλησης, το οποίο αντικαταστάθηκε από το ΙΕΠ (Ινστιτούτο Εκπαιδευτικής Πολιτικής) και το ΕΚΕΠ (Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού

Προσανατολισμού), το οποίο συγχωνεύτηκε στον ΕΟΠΠΕΠ (Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού) και αποτελεί το εθνικό κέντρο συμβουλευτικής και προσανατολισμού σταδιοδρομίας.

Επιπρόσθετα, έχουν διεξαχθεί και ανεξάρτητες έρευνες σχετικές με το ζήτημα αυτό. Αυτές περιλαμβάνουν μελέτες του ΣΕΒ (Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών) και του ΚΕΠΕ (Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών) – (1996), όπως και έρευνες ιδιωτικών φορέων. Παρότι το ΠΑΕΠ, θεωρείται ο Οργανισμός με τη σημαντικότερη συμβολή στις πολιτικές απασχόλησης στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια και παρά τις προσπάθειες που έχει επιδείξει και τη σημαντική χρηματοδότηση που έχει λάβει έχει υποστεί κριτικές σχετικά με τις μεθόδους και τα αποτελέσματα των ερευνών του ως μη ανταποκρινόμενα στις διεθνείς πρακτικές (Livanos, 2008).

Σήμερα το ΠΑΕΠ έχει συγχωνευτεί και μετονομαστεί σε ΕΙΕΑΔ (Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας και Ανθρώπινου Δυναμικού). Ο ρόλος του ΕΙΕΑΔ θεωρείται ζωτικής σημασίας, καθώς αποτελεί τον υπεύθυνο, επιτελικό φορέα για το σχεδιασμό, την ανάπτυξη και λειτουργία του Εθνικού Συστήματος Σύνδεσης Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης με την Απασχόληση. Αποστολή του είναι η συνεχής διερεύνηση, καταγραφή και τεκμηρίωση των αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό της αγοράς εργασίας και ο προσδιορισμός των σχετικών προς τις ανάγκες αυτές επαγγελμάτων.

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφερθούμε στην αξιοσημείωτη και πρωτοπόρα έρευνα, για τα ελληνικά δεδομένα, του καθηγητή Θ. Κατσανέβα (1992, 1997, 1998, 2000_α, 2000_β, 2001, 2002_α, 2002_β, 2003_α, 2003_β, 2004_α, 2004_β, 2006, 2007, 2007_β, 2009) και της επιστημονικής του ομάδας, που διεξάγεται περισσότερο από δεκαπέντε χρόνια και ανανεώνεται συνεχώς, στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς, σχετικά με τις διαφαινόμενες τάσεις και προοπτικές των επαγγελμάτων για μια περίοδο 5 έως 10 ετών.

Κεντρικός πυλώνας της ανάλυσης της προαναφερθείσας έρευνας αποτελεί το λεγόμενο ισοζύγιο ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων (balance of demand and supply of professions), με το οποίο προσδιορίζεται ποια επαγγέλματα έχουν μέλλον και ποια είναι κορεσμένα στη σημερινή αγορά εργασίας για τα επόμενα 5-10 χρόνια.

Το ισοζύγιο επαγγελμάτων συνυπολογίζει τη ζήτηση και την προσφορά που υπάρχει για κάθε επάγγελμα και προσδιορίζει αν είναι ανερχόμενο ή κορεσμένο. Όταν για ένα επάγγελμα υπάρχουν περισσότερες θέσεις εργασίας από όσες ζητούνται τότε

το επάγγελμα αυτό θεωρείται ανερχόμενο, έχει δηλαδή θετικές ή πολύ θετικές προοπτικές. Αντίθετα όταν υπάρχουν λιγότερες θέσεις εργασίας από την αντίστοιχη προσφορά εργασίας από νέους, εργαζόμενους ή ανέργους θεωρείται ότι είναι κορεσμένο, έχει δηλαδή περιορισμένες ή αρνητικές προοπτικές. Όταν ένα άτομο γνωρίσει ποια επαγγέλματα του ταιριάζουν, αφού έχει αποκτήσει επαρκή βαθμό αυτογνωσίας, τότε συνήθως είναι προτιμότερο να διαλέξει από τα επαγγέλματα που του ταιριάζουν εκείνα που είναι ανερχόμενα και κατά το δυνατόν να αποφύγει όσα είναι κορεσμένα. Ο παραπάνω κανόνας, φυσικά, δεν είναι απόλυτος ούτε και αποτελεί πανάκεια για σίγουρη επαγγελματική αποκατάσταση. Ακόμη και αν κάποιος επιλέξει ένα ανερχόμενο επάγγελμα δε θα επιτύχει εφόσον δεν είναι εργατικός, κινητικός και δε φροντίζει να ανανεώνει συνεχώς τις γνώσεις του. Αντίθετα, κάποιος που έχει επιμονή, θέληση, αποφασιστικότητα, πείσμα και ζήλο, που έχει τα κατάλληλα προσόντα και ανανεώνει τις γνώσεις του μπορεί να αποδειχθεί ιδιαίτερα ανταγωνιστικός σε κάποιο επάγγελμα που θεωρείται κορεσμένο και να πετύχει στην επαγγελματική του σταδιοδρομία (Κατσανέβας, 2009). Επιπλέον κάποιος που ήδη έχει επιλέξει ένα κορεσμένο επάγγελμα, γνωρίζοντας τις τάσεις της αγοράς μπορεί να αναπροσανατολίσει την καριέρα του και να κατευθυνθεί σε ειδικεύσεις με θετικές προοπτικές.

4.2.β. Κοινωνιολογικές επιδράσεις

Σε προηγούμενη ενότητα αυτού του κεφαλαίου, συζητήθηκαν οι κοινωνικοί παράγοντες επιρροής στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, που είχαν άμεση σχέση με το οικογενειακό περιβάλλον. Στην παρούσα ενότητα, εστιάζουμε σε ευρύτερες κοινωνιολογικές πτυχές που επιδρούν στην επιλογή επαγγέλματος και τη διαδικασία διαμόρφωσης καριέρας.

M.M.E., Κοινωνικά Στερεότυπα, Κοινωνικό Γόητρο των επαγγελματικών δραστηριοτήτων

Ανάμεσα στους παράγοντες κοινωνικοποίησης που διαμορφώνουν το άτομο και επηρεάζουν την επιλογή επαγγελματικής ανάπτυξης είναι ο ρόλος ποικίλων κοινωνικών ομάδων, όπως θρησκευτικών, αθλητικών, πολιτιστικών, πολιτικών και άλλων, άλλοτε άτυπων και άλλοτε τυπικών. Οι άτυπες ομάδες διαδραματίζουν

σημαντικό ρόλο ιδιαίτερα στη φάση της εφηβείας, όπου το άτομο προσπαθεί να αποκτήσει την ανεξαρτησία του από τους γονείς του και να κατακτήσει την αυτονομία του.

Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στο σημείο αυτό και στον καθοριστικό ρόλο για την κοινωνικοποίηση των νέων, αλλά και τη μετέπειτα διαμόρφωση του λεγόμενου «πνεύματος της εποχής», των μέσων μαζικής ενημέρωσης (Μ.Μ.Ε.) έντυπων και ηλεκτρονικών. Τα Μ.Μ.Ε. συντελούν στην ευρύτερη διάδοση και ισχυροποίηση ορισμένων κοινωνικο-πολιτιστικών προτύπων και αξιών, στην προβολή ρόλων, θέσεων και κοινωνικών αντιλήψεων, ευνοώντας τη μίμησή τους εκ μέρους των πολιτών και ιδιαίτερα των νέων (Κασσωτάκης – Μαρμαρινός, 2004). Διαμορφώνουν καθοριστικά την κοινωνική νοοτροπία και τις κυρίαρχες μέσα στο κοινωνικό σώμα τάσεις, φτάνοντας μάλιστα στο σημείο να θεωρούνται τα ισχυρότερα μέσα χειραγώγησης της κοινής γνώμης (Εκο, 1990).

Οι εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προτιμήσεις των ατόμων επηρεάζονται βαθύτατα και από ποικίλα κοινωνικά στερεότυπα, παγιωμένες και άκαμπτες, δηλαδή, αντιλήψεις του κοινωνικού σώματος, οι οποίες δε βασίζονται σε λογική διεργασία και σε βαθύτερη ανάλυση της πραγματικότητας. Συνήθως απορρέουν από προκαταλήψεις και υπεραπλουστευτικές γενικευμένες σχηματοποιήσεις εξωτερικών επιφανόμενων της πραγματικότητας (Γεωργιάς, 1986). Τα κοινωνικά στερεότυπα ενισχύονται από τα πρότυπα που προβάλλει κάθε κοινωνία, θέμα στο οποίο, όπως προαναφέρθηκε, παίζουν σημαντικό ρόλο τα Μ.Μ.Ε. και οι διάφοροι φορείς αγωγής, καθώς και από καθιερωμένες κοινωνικές τελετουργίες (κοινωνικές εκδηλώσεις, επιβραβεύσεις, κοινωνικές συνήθειες κ.τ.λ.)

Αρκετά από τα στερεότυπα αυτά αφορούν επαγγελματικές δραστηριότητες στις οποίες προσδίδονται αυθαίρετα θετικά ή αρνητικά χαρακτηριστικά. Οι αντιλήψεις αυτές επηρεάζουν τα άτομα στη διαμόρφωση των επαγγελματικών τους προτιμήσεων και καθορίζουν τις επιλογές τους (Κασσωτάκης 2004, Δημητρόπουλος 1986). Η επίδραση των κοινωνικών στερεοτύπων είναι συχνά αρνητική με την έννοια ότι στενεύει τον επαγγελματικό ορίζοντα των νέων και περιορίζει την ευελιξία των επιλογών τους.

Στην αντιμετώπιση του φαινομένου αυτού υπεισέρχεται ο θεσμός του επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής, όπου με τη σωστή ενημέρωση, την καθοδήγηση προς την πλευρά ανάπτυξης αυτογνωσίας στοχεύει στη διαμόρφωση κριτικής στάσης απέναντι στην κοινωνική πραγματικότητα.

Ένας από τους σημαντικούς παράγοντες που σχετίζονται με την κοινωνική αξιολόγηση των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και κατ' επέκταση με τη θέση τους στην κοινωνική ιεραρχία είναι το «γόητρο» (prestige) των επαγγελμάτων και των σπουδών που οδηγούν σε αυτά. Το γόητρο σχετίζεται με τις ηθικές και πολιτιστικές αξίες που ενσωματώνει το κάθε επάγγελμα και την οικονομική, πολιτική και κοινωνική ισχύ που αντιπροσωπεύει (Κασσωτάκης, 2004).

Το υψηλό κοινωνικό γόητρο των μη χειρωνακτικών δραστηριοτήτων συνδέεται με την παράδοση της κλασσικής αρχαιότητας, ιδιαίτερα της ελληνικής, η οποία υιοθετήθηκε από το δυτικοευρωπαϊκό πολιτισμό. Σύμφωνα με αυτήν, η μη χειρωνακτική εργασία είναι χαρακτηριστικό του ελεύθερου πολίτη. Αντίθετα, η χειρωνακτική εργασία, με την οποία ταυτίζονται συχνά και οι χαμηλών απαιτήσεων τεχνικές επαγγελματικές δραστηριότητες, εθεωρείτο ίδιο του δούλου (Vernant, 1962). Για το λόγο αυτό οι τεχνικές δραστηριότητες, που δεν κατατάσσονται στις επιστημονικές τεχνολογικές ενασχολήσεις, βρίσκονται, συνήθως, χαμηλά στην κλίμακα του κοινωνικού γόητρου. Το φαινόμενο αυτό είναι ιδιαίτερα έντονο στη χώρα μας και έχει σοβαρές επιπτώσεις τόσο στην κατανομή του μαθητικού δυναμικού στους κλάδους της Γενικής και της Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης, όσο και στους διάφορους τομείς της απασχόλησης (Κασσωτάκης, 1986).

Από τα παραπάνω διαπιστώνεται η σημαντικότητα του ρόλου που ασκούν οι διάφοροι κοινωνικοί παράγοντες στην επαγγελματική ανάπτυξη, αλλά και η σημασία που έχει το επάγγελμα στην κοινωνική διαστρωμάτωση και στο προσωπικό κύρος των ατόμων.

Επαγγελματική κινητικότητα

Το πρότυπο του φτωχού, αλλά εργατικού και φιλόδοξου παιδιού, που ξεκινά από χαμηλά και κατακτά την κορυφή, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της Δυτικής κουλτούρας. Στις δυναμικές, αναπτυσσόμενες και χαλαρά ταξικές δυτικοευρωπαϊκές χώρες των τελευταίων δεκαετιών, υπήρξαν τέτοιες ευκαιρίες και κάθε κοινότητα διαθέτει τα δικά της παραδείγματα αυτοδημιούργητων επιτυχημένων ανθρώπων.

Οι κοινωνιολόγοι εισήγαγαν τον όρο *κάθετη κινητικότητα*, χαρακτηρίζοντας έτσι, την κίνηση από ένα επαγγελματικό επίπεδο σε ένα υψηλότερο ή χαμηλότερο. Αντίθετα, με τον όρο *οριζόντια κινητικότητα*, χαρακτηρίζουν το φαινόμενο, όπου παρά

τη διαρκή περιβάλλουσα αλλαγή, τα άτομα παραμένουν στο ίδιο επίπεδο (Isaacson & Brown, 2000).

Οι βιογραφίες αυτοδημιούργητων ανδρών και γυναικών συχνά υπονοούν ότι η ατομική επιτυχία είναι αποτέλεσμα επίμονης και σκληρής δουλειάς, πίστης και αρετής. Αυτή η άποψη, βέβαια, υιοθετεί τη θέση ότι μόνο το άτομο είναι ενεργό, ενώ οι συνθήκες στις οποίες το άτομο δραστηριοποιείται είναι παθητικές και αδρανείς. Οι ιστορίες αποτυχίας, από την άλλη πλευρά, συχνά τοποθετούν το άτομο στο ρόλο του αβοήθητου, κατατρεγμένου θύματος ανελέητων και μη ελεγχόμενων καταστάσεων. Σε μια τέτοια περίπτωση, υιοθετείται η άποψη ότι το άτομο είναι παθητικό και οι συνθήκες είναι πανίσχυρες. Εάν, όμως, θεωρήσουμε τα άτομα και την εργασία τους ως αλληλεπιδρώντα, σε μία αμφίδρομη σχέση, στην οποία και τα δύο συνεισφέρουν και από την οποία και τα δύο ωφελούνται, τότε κατανοούμε ότι και τα δύο μέρη είναι ενεργά. Μια ρεαλιστική θεώρηση της κινητικότητας προϋποθέτει την παραδοχή της αλληλεπίδρασης.

Οι Hotchkiss & Borow (1996) ανακεφαλαιώνουν την έρευνα περί επίτευξης κοινωνικής θέσης, όρου που επεξηγεί τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα επιδιώκουν και επιτυγχάνουν κοινωνικούς στόχους, όπως εκπαίδευση, επάγγελμα και εισόδημα. Η γενική υπόθεση είναι ότι η κοινωνική θέση των γονιών επηρεάζει ισχυρά, άμεσα και έμμεσα, την κοινωνική θέση των τέκνων. Αρκετές έρευνες, επίσης, αναγνωρίζουν την εκπαίδευση, την παροχή κινήτρων, την επιρροή συνομηλίκων και φίλων και τη νοημοσύνη, ως καθοριστικούς παράγοντες επαγγελματικής κινητικότητας (Isaacson & Brown, 2000).

Παλαιότερες κοινωνιολογικές έρευνες (Form & Miller, 1949) ανέδειξαν την επίδραση της πρώτης εργασίας, πλήρους απασχόλησης, στο μελλοντικό επαγγελματικό επίπεδο. Οι έρευνες αυτές ισχυρίζονται ότι οι εργάτες τείνουν να παραμένουν στο ίδιο, περίπου, επαγγελματικό επίπεδο, με το αρχικό. Πιο πρόσφατα, ο Borow (1981) τόνισε ότι το πρώτο επάγγελμα έχει σημαντική επίδραση σε ολόκληρη την επαγγελματική ιστορία κάποιου. Είναι δυνατόν να περιορίσει τη μελλοντική ανάπτυξη κάποιου, όπως και να διευρύνει τις μελλοντικές ευκαιρίες ανέλιξης και να διευκολύνει την κινητικότητα. Ο Borow επισημαίνει ότι τα άτομα πρέπει να βοηθούνται να αντιληφθούν τις ευκαιρίες ανοδικής κινητικότητας, που προσφέρει κάθε επάγγελμα ή θέση. Συνεπώς, τονίζεται και πάλι η αλληλεπίδραση του ατόμου με την εργασία και η σημασία της πληροφόρησης, του σχεδιασμού, των εκπαιδευτικών

ευκαιριών και της υποστήριξης και ενθάρρυνσης από τους γονείς και τον κοινωνικό περίγυρο, για αποτελεσματική και ικανοποιητική ανάπτυξη καριέρας.

4.2.γ. Οικονομικές επιδράσεις

Έκπληξη προκαλεί το γεγονός ότι ενώ υπάρχει πλούσια βιβλιογραφία σχετικά με τους ατομικούς παράγοντες που επιδρούν στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, οι οικονομικές πτυχές του ζητήματος δεν έχουν αναλυθεί στον ίδιο βαθμό.

Παράγοντες όπως η προσφορά και ζήτηση εργασίας, η απασχόληση και ανεργία, τα συστήματα αμοιβών, δομικές αλλαγές, κλπ., αποτελούν εξίσου σημαντικούς παράγοντες διαμόρφωσης και ανάπτυξης καριέρας. Σε έκτακτες περιόδους, μάλιστα, οικονομικής κρίσης, όπως η σημερινή για τη χώρα μας, το ειδικό βάρος τέτοιων παραγόντων πολλαπλασιάζεται, καθώς επιδρούν καθοριστικά στα μοντέλα λήψης απόφασης επαγγελματικών και εκπαιδευτικών επιλογών και ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Αρκετές από τις σημαντικές θεωρίες ανάπτυξης καριέρας, που παρουσιάστηκαν, φαίνεται να χάνουν το νόημά τους σε περιόδους και καταστάσεις κοινωνικοοικονομικής απορρύθμισης.

Προσφορά και ζήτηση

Σε μια ελεύθερη οικονομία, ο βασικός παράγοντας καθορισμού της αμοιβής εργασίας είναι η αναλογία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ενός συγκεκριμένου τύπου εργαζομένου. Με άλλα λόγια, οι μισθοί και τα ημερομίσθια καθορίζονται από τον αριθμό των εργαζομένων με συγκεκριμένα προσόντα, που επιθυμούν να τα διαθέσουν αντί ορισμένου αντιτίμου και του αριθμού των εργοδοτών που επιθυμούν να αγοράσουν αυτά τα προσόντα έναντι αμοιβής. Κάθε παράγοντας που τείνει να αυξήσει τον αριθμό διαθέσιμων εργαζομένων, προκαλεί, συνήθως, μείωση των αμοιβών. Αντίθετα, κάθε παράγοντας που μειώνει τον αριθμό διαθέσιμων εργαζομένων τείνει να αυξήσει τους μισθούς. Ομοίως, κάθε παράγοντας που αυξάνει τη ζήτηση των εργοδοτών για εργαζόμενους προκαλεί αύξηση μισθών, ενώ κάθε παράγοντας που τη μειώνει προκαλεί μείωση μισθών (Isaacson, Brown, 2000).

Προσφορά εργασίας

Γενικά, η προσφορά εργασίας σε σχέση με το ύψος της αμοιβής εργασίας παρουσιάζεται στο σχήμα 4.1.

Η προσφορά εργασίας αυξάνεται, όπως φαίνεται και στο σχήμα 4.1, όσο αυξάνεται το ύψος του μισθού. Αυτό φαίνεται να ισχύει μέχρι ενός σημείου αύξησης της αμοιβής εργασίας (κάτω από το σημείο W^*). Από το σημείο αυτό και άνω παρουσιάζεται μια κάμψη της καμπύλης προς τα πίσω, δηλαδή φαίνεται ότι από ένα ύψος αμοιβής και άνω παρουσιάζεται μείωση στην προσφορά εργασίας².

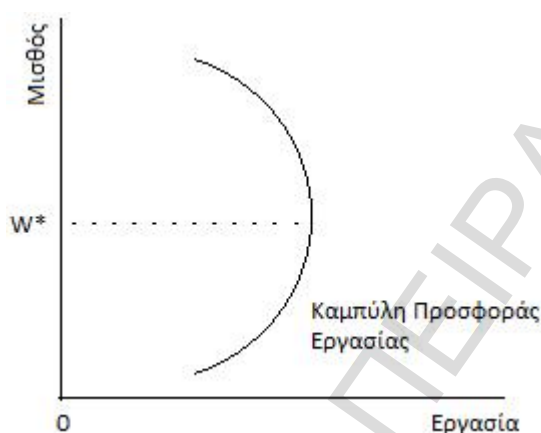
Η συνολική προσφερόμενη ποσότητα στην αγορά εργασίας επηρεάζεται από τους παρακάτω παράγοντες:

- Από το μέγεθος του πληθυσμού. Η αύξηση του πληθυσμού συνεπάγεται και αύξηση της προσφοράς εργασίας και αντίστροφα.
- Από την ατομική και οικογενειακή προσφορά εργασίας. Η προσφερόμενη ποσότητα εργασίας ενός ατόμου εξαρτάται από την αμοιβή του, αλλά και από την αμοιβή εργασίας των λοιπών μελών της οικογένειας, όπως και από τις δαπάνες που προκαλούνται από την συμμετοχή των μελών της οικογένειας στην αγορά εργασίας (δαπάνες για περιποίηση τέκνων, οικιακές εργασίες, κλπ.).

² Αυτό εξηγείται ως αποτέλεσμα του αυξημένου εισοδήματος (income effect) και ως αποτέλεσμα του φαινομένου της υποκατάστασης μεταξύ ελεύθερου χρόνου και χρόνου εργασίας (substitution effect). Τα δύο αυτά επιδρούν προς αντίθετες κατευθύνσεις και συχνά δημιουργούν ασάφεια στην συνολική πρόβλεψη της προσφοράς εργασίας. Η αντίδραση της προσφοράς εργασίας σε μια απλή αύξηση του μισθού περιλαμβάνει τόσο την επίδραση αυξημένου εισοδήματος (income effect), όσο και την επίδραση υποκατάστασης (substitution effect). Το αυξημένο εισόδημα είναι το αποτέλεσμα της ενίσχυσης του πλούτου ενός εργαζόμενου, μετά από μία αύξηση μισθού. Δεδομένου του καταβαλλόμενου επιπέδου εργασίας, ο εργαζόμενος θα έχει πρόσβαση σε περισσότερες πηγές πλούτου από πριν, καθώς περισσότερο εισόδημα θα λαμβάνεται για τις ίδιες ώρες εργασίας. Η επίδραση της υποκατάστασης είναι αποτέλεσμα του γεγονότος ότι μία αύξηση του μισθού αυξάνει το κόστος ευκαιρίας του ελεύθερου χρόνου. Αν η επίδραση του αυξημένου εισοδήματος υπερिσχύει, το άτομο θα αντιδράσει σε μία αύξηση μισθού μειώνοντας την προσφορά εργασίας. Αν η επίδραση υποκατάστασης υπερिσχύει η ατομική καμπύλη προσφοράς εργασίας θα έχει θετική κλίση. Στο σχήμα 4.1, η ατομική προσφερόμενη εργασία αυξάνεται (επικρατεί η επίδραση υποκατάστασης) όσο αυξάνεται ο μισθός, για όσο οι μισθοί είναι σχετικά χαμηλοί (κάτω από το σημείο W^*). Σε μεγαλύτερα επίπεδα μισθών, όμως, περεταίρω αύξηση έχει ως αποτέλεσμα μείωση της προσφερόμενης εργασίας (επικρατεί η επίδραση αυξημένου εισοδήματος). (Ehrenberg & Smith, 2006).

- Από την ένταση της εργασίας, τη διαφοροποίηση, δηλαδή, της παραγόμενης ποσότητας προϊόντων με ίδιες τεχνολογικές συνθήκες εργασίας.³

Σχήμα. 4.1. Ατομική καμπύλη προσφοράς εργασίας



Πηγή: (Προσαρμογή από Ehrenberg & Smith, 2006)

Η ελαστικότητα της προσφοράς εργασίας καταδεικνύει την ευαισθησία της αντίδρασης της προσφοράς εργασίας στις μεταβολές της αμοιβής εργασίας. Ορίζεται δε ως η ποσοστιαία μεταβολή της προσφερόμενης ποσότητας προς την ποσοστιαία μεταβολή του μισθού:

$$\varepsilon = \frac{\frac{dL}{L}}{\frac{dW}{W}} = \frac{dL}{dW} \cdot \frac{W}{L}$$

Η αύξηση της προσφερόμενης εργασίας, λόγω αύξησης του μισθού, όταν όλοι οι άλλοι παράγοντες παραμένουν σταθεροί, σημαίνει μετακίνηση επί της αυτής καμπύλης

³ Η μέτρηση της προσφοράς εργασίας αποτυπώνεται στον τύπο: $L = \sum_{i=1}^k a_i \cdot L_i$

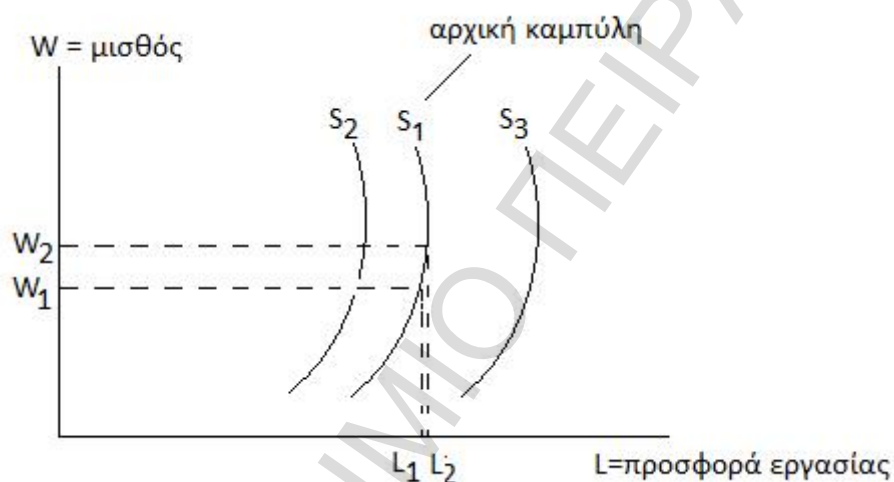
όπου L_i = ο αριθμός ωρών εργασίας του ατόμου i

a_i = ο δείκτης έντασης εργασίας του ατόμου i

k = ο αριθμός των ικανών προς εργασία ατόμων.

προσφοράς. Η αύξηση της προσφοράς εργασίας λόγω μεταβολής άλλων παραγόντων και εφόσον ο μισθός παραμένει σταθερός σημαίνει μετατόπιση της καμπύλης προσφοράς προς τα αριστερά ή δεξιά, ανάλογα. Μετατόπιση της καμπύλης θα έχουμε και επί μειώσεως μισθού και προσφερόμενης εργασίας συγχρόνως (σχήμα 4.2). (Κατσανέβας, 1994).

Σχήμα 4.2. Μετατόπιση προσφοράς εργασίας



Πηγή: (Προσαρμογή από Κατσανέβας, 1994)

Ζήτηση εργασίας

Οι επιχειρήσεις συνδυάζουν διάφορους παράγοντες – κυρίως κεφάλαιο και εργασία - προκειμένου να παράγουν προϊόντα ή υπηρεσίες, που πωλούνται στην αγορά. Η συνολική τους παραγωγή και ο τρόπος με τον οποίο συνδυάζουν εργασία και κεφάλαιο επηρεάζεται από τρεις δυνάμεις: τη ζήτηση του προϊόντος, την ποσότητα εργασίας και κεφαλαίου που μπορούν να αποκτήσουν σε δεδομένες τιμές και την τεχνολογική εξέλιξη. Η μελέτη της ζήτησης εργασίας εξαρτάται από το πώς επιδρούν οι τρεις αυτοί παράγοντες. Θα συζητήσουμε πώς επηρεάζει τη ζήτηση εργασίας η αλλαγή σε κάθε έναν από τους παραπάνω παράγοντες, δεδομένου ότι οι υπόλοιποι δύο παραμένουν σταθεροί.

Πώς επηρεάζει τη ζήτηση εργασίας μια διαφοροποίηση των μισθών; Υποθέτουμε ότι η διαθέσιμη τεχνολογία, οι συνθήκες απόκτησης κεφαλαίου και η σχέση μεταξύ

ζήτησης και προσφοράς προϊόντων παραμένουν αμετάβλητα. Αν έχουμε μία αύξηση των μισθών, αυτό σημαίνει αύξηση του κόστους και άρα αύξηση της τιμής του προϊόντος. Επειδή οι καταναλωτές αντιδρούν στην αύξηση των τιμών αγοράζοντας λιγότερο, οι εργοδότες θα μειώσουν τα επίπεδα παραγωγής και άρα και εργασίας. Αυτή η μείωση στη ζήτηση εργασίας αποκαλείται κλιμακωτή αντίδραση (scale effect).

Δεύτερο, αν έχουμε αύξηση των μισθών (υποθέτοντας ότι η τιμή του κεφαλαίου δε μεταβάλλεται, τουλάχιστον βραχυχρόνια), οι εργοδότες έχουν κίνητρο να περικόψουν το κόστος υιοθετώντας τεχνολογίες που βασίζονται περισσότερο στο κεφάλαιο και λιγότερο στην εργασία. Η ζήτηση για εργασία θα μειωθεί, λόγω της μετατόπισης προς μέσα παραγωγής έντασης κεφαλαίου. Το αποτέλεσμα αυτό αποκαλείται αποτέλεσμα υποκατάστασης, καθώς όσο αυξάνονται οι μισθοί αντικαθίσταται η εργασία από το κεφάλαιο στη διαδικασία παραγωγής.

Η επίδραση των μισθών στα επίπεδα εργασίας απεικονίζεται στο σχήμα 4.3. Η καμπύλη έχει αρνητική κλίση, καταδεικνύοντας ότι όσο οι μισθοί αυξάνονται, μειώνεται η ζήτηση εργασίας.⁴

⁴ Μια άλλη διάκριση στη διερεύνηση της συμπεριφοράς της καμπύλης ζήτησης εργασίας είναι μεταξύ βραχυχρόνιας και μακροχρόνιας. Σε μικρά χρονικά διαστήματα, οι εργοδότες δυσκολεύονται να αντικαταστήσουν την εργασία με κεφάλαιο (ή το αντίστροφο) και οι πελάτες είναι δυνατόν να μη διαφοροποιήσουν τη ζήτηση για τα προϊόντα τους κατά πολύ, ως αντίδραση σε κάποια αύξηση τιμών. Χρειάζεται χρόνος ώστε να προκύψει πλήρης προσαρμογή στη συμπεριφορά κατανάλωσης και παραγωγής. Σε μεγαλύτερα χρονικά διαστήματα, βέβαια, οι αντιδράσεις στις αλλαγές είτε στους μισθούς ή σε άλλους παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση εργασίας είναι μεγαλύτερες και πιο ολοκληρωμένες. Κρίνουμε αναγκαίο, πριν προχωρήσουμε στην ανάλυση της ζήτησης εργασίας να αναφερθούμε για λίγο στη θεωρία της παραγωγής προϊόντος. Η θεμελιώδης προϋπόθεση της θεωρίας ζήτησης εργασίας είναι ότι οι εργοδότες αναζητούν τη μεγιστοποίηση των κερδών τους. Η προϋπόθεση αυτή αποτελεί συνάρτηση της απόφασης για αύξηση ή μείωση της παραγωγής. Τα κέρδη μεγιστοποιούνται όταν η παραγωγή είναι σε επίπεδο όπου το οριακό εισόδημα ισούται με το οριακό κόστος. Μια επιχείρηση μπορεί να επεκτείνει ή να περιστείλει την παραγωγή της, διαφοροποιώντας τη χρήση των εισροών της, δηλαδή των συντελεστών παραγωγής (κεφαλαίου και εργασίας). Οι αποφάσεις, δηλαδή, συνδυασμού των συντελεστών παραγωγής αποτελούν το κριτήριο μεγιστοποίησης κέρδους. Χρησιμοποιώντας μία επιπλέον μονάδα είτε κεφαλαίου είτε εργασίας, δημιουργείται επιπλέον εισόδημα για την επιχείρηση, λόγω της επιπρόσθετης παραγωγής και πώλησης. Ομοίως, μειώνοντας την εργασία ή το κεφάλαιο, μειώνεται το εισόδημα της επιχείρησης, λόγω της μείωσης του παραγόμενου προϊόντος που είναι διαθέσιμο για πώληση. Συνεπώς, το οριακό εισόδημα που σχετίζεται με την εισροή μιας μονάδας συντελεστών παραγωγής βρίσκεται από το συνδυασμό δύο ποσοτήτων: τη μεταβολή της παραγόμενης ποσότητας (οριακό προϊόν) και του οριακού εισοδήματος. Το οριακό εισόδημα που παράγεται από την εισροή μιας μονάδας παραγωγικών συντελεστών καλείται οριακό προϊόν.

Το οριακό προϊόν εργασίας, ή MP_L , ορίζεται ως η μεταβολή του συνολικού προϊόντος (ΔQ), η οποία επέρχεται από τη χρησιμοποίηση μιας επιπλέον μονάδας εργασίας, εφόσον το κεφάλαιο παραμένει σταθερό:

$$MP_L = \Delta Q / \Delta L \text{ (το κεφάλαιο παραμένει σταθερό)}$$

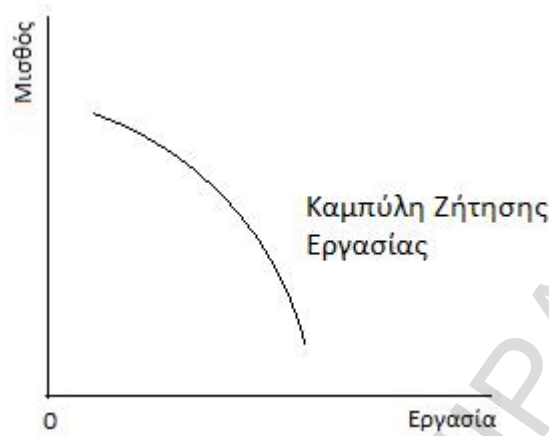
Ομοίως, οριακό προϊόν κεφαλαίου (MP_K) ορίζεται ως η μεταβολή του συνολικού προϊόντος, η οποία επέρχεται από τη χρησιμοποίηση μιας επιπλέον μονάδας κεφαλαίου (ΔK), εφόσον η εργασία παραμένει σταθερή:

$$MP_K = \Delta Q / \Delta K \text{ (η εργασία παραμένει σταθερή)}$$

Βραχυχρόνια καμπύλη ζήτησης εργασίας

Η βραχυχρόνια εξέταση της συμπεριφοράς της καμπύλης ζήτησης εργασίας είναι η απλούστερη εξήγηση του τρόπου με τον οποίο η συμπεριφορά μεγιστοποίησης κέρδους των επιχειρήσεων επηρεάζει την καμπύλη ζήτησης εργασίας. Στη βραχυχρόνια

Σχήμα 4.3. Καμπύλη ζήτησης εργασίας



Πηγή: (Προσαρμογή από Ehrenberg & Smith, 2006)

περίοδο το κεφάλαιο παραμένει σταθερό, άρα η μοναδική απόφαση που πρέπει να ληφθεί από μια επιχείρηση είναι η αύξηση ή η μείωση της παραγωγής, δηλαδή η αύξηση ή η μείωση της εργασίας. Ο επιχειρηματίας θέλει να προσδιορίσει πόση ποσότητα εργασίας θα απασχολήσει, ώστε το παραγόμενο προϊόν να μεγιστοποιεί τα κέρδη του. Ο εργοδότης θα αυξάνει την πρόσληψη εργαζομένων όσο το οριακό προϊόν υπερβαίνει το οριακό κόστος. Άρα, ο επιχειρηματίας θα συνεχίσει να προσλαμβάνει εργαζόμενους μέχρι το οριακό προϊόν εργασίας να είναι ίσο με το οριακό κόστος: $MP_L \cdot p = W$ (p = η τιμή ανά μονάδα προϊόντος, MP_L = το οριακό προϊόν εργασίας δηλαδή το επιπλέον παραγόμενο προϊόν, και W = το οριακό κόστος, δηλαδή ο μισθός).

Εφόσον βραχυχρόνια το κεφάλαιο παραμένει σταθερό, η συνάρτηση κόστους είναι $C=iK+wL$ (i =αμοιβή κεφαλαίου K , w =αμοιβή εργασίας L), $C=\beta_0+w \cdot \lambda(Q)$ ($\beta_0 = iK$ =σταθερά και $\lambda(Q)=L$ που βρίσκεται από τη συνάρτηση παραγωγής αν λυθεί ως προς L). Η συνάρτηση κέρδους είναι $P=R-C$ (P =κέρδη, R =έσοδα, C =κόστος). Αλλά $R=PQ$ και $C=\beta_0+w \cdot \lambda(Q)$, συνεπώς:

$P=p \cdot Q - \beta_0 - w \cdot \lambda(Q)$ (p =η τιμή κατά μονάδα προϊόντος Q). Προς μεγιστοποίηση του κέρδους παραγωγίζουμε τη συνάρτηση ως προς Q και εξισώνουμε με το μηδέν: $\partial P/\partial Q = P - W \partial L/\partial Q = 0$. Λύνοντας ως προς P έχουμε: $P = W \partial L/\partial Q$. Επειδή: $\partial L/\partial Q = 1/(\partial Q/\partial L) = 1/\lambda'(L)$ ή $P \lambda'(L) = W$, όπου $\lambda(L)$ =παράγωγος της συνάρτησης παραγωγής ως προς L =οριακό προϊόν. Η εξίσωση αυτή δίνει το γενικό κανόνα για την εύρεση της συνάρτησης ζήτησης εργασίας και αποτελεί τη συνθήκη ισορροπίας. Αν χρησιμοποιήσουμε σαν παράδειγμα τη συνάρτηση παραγωγής Cobb-Douglas έχουμε:

$\partial Q/\partial L = \alpha \cdot \beta_1 L^{\beta_1-1} K^{\beta_2}$. Άρα η συνθήκη ισορροπίας είναι: $P(\alpha \beta_1 L^{\beta_1-1} K^{\beta_2}) = W$. Λύνοντας την τελευταία εξίσωση ως προς L παίρνουμε: $L^{\beta_1-1} = 1/\alpha \beta_1 \cdot 1/P \cdot 1/K^{\beta_2} \cdot W$ και:

$L = (\alpha \beta_1)^{1/1-\beta_1} \cdot P^{1/\beta_1} \cdot K^{\beta_2/\beta_1} \cdot W^{1/\beta_1-1}$, όπου αποτελεί τη βραχυχρόνια συνάρτηση ζήτησης εργασίας.

Μακροχρόνια ζήτηση εργασίας. Θεωρούμε ότι μακροχρόνια το κεφάλαιο μπορεί να μεταβληθεί από τον επιχειρηματία. Άρα, η μακροχρόνια συνάρτηση ζήτησης εργασίας λαμβάνεται κατά ανάλογο τρόπο, δηλαδή η συνθήκη ισορροπίας είναι:

$P \cdot \partial Q/\partial K = i$ (αμοιβή κεφαλαίου). Αλλά: $\partial Q/\partial K = \alpha \beta_2 L^{\beta_1} K^{\beta_2-1}$ και με αντικατάσταση της $\partial Q/\partial L$ έχουμε: $P \alpha \beta_2 L^{\beta_1} K^{\beta_2-1} = i$. Την τελευταία λύνοντας ως προς K παίρνουμε:

$K = (\alpha \beta_2)^{1/1-\beta_2} \cdot P^{1/\beta_2} \cdot L^{1/\beta_2} \cdot i^{1/\beta_2-1}$. Θέτοντας την παραπάνω τιμή του K στη συνάρτηση βραχυχρόνιας ζήτησης εργασίας, έχουμε τη μακροχρόνια συνάρτηση ζήτησης εργασίας:

$$L = (\alpha P)^{1/1-\beta_1-\beta_2} \cdot (\beta_1/W)^{1-\beta_1-\beta_2} \cdot (\beta_2/i)^{\beta_1/\beta_1-\beta_2}$$

Από τη σχέση αυτή προκύπτει ότι αν $\beta_1+\beta_2 < 1$, τότε η ζητούμενη ποσότητα εργασίας αυξάνει, όταν ο εργατικός μισθός και η τιμή του κεφαλαίου μειώνονται ή η τιμή του προϊόντος αυξάνει..

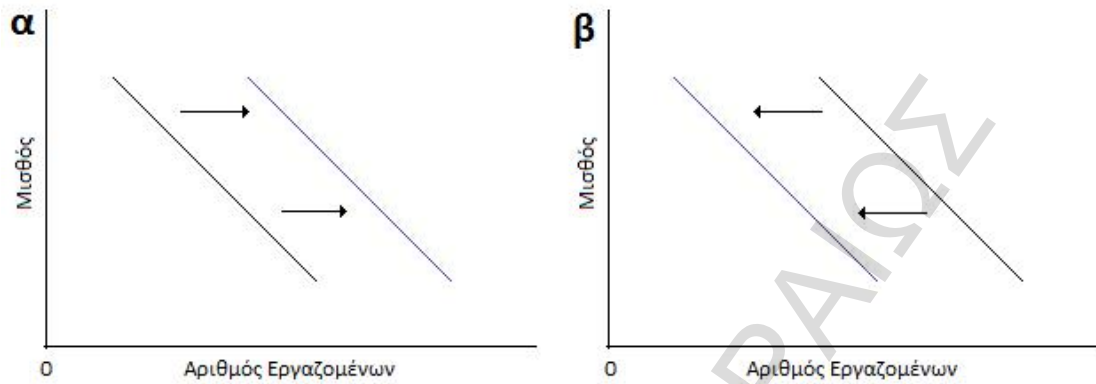
Πέραν της διαφοροποίησης των μισθών, υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τη ζήτηση εργασίας. Υποθέτουμε, ότι η ζήτηση ενός προϊόντος αυξάνεται τόσο ώστε σε κάθε επίπεδο τιμής, τα περισσότερα προϊόντα θα μπορούσαν να πωληθούν. Υποθέτουμε, επίσης, ότι στην περίπτωση αυτή δεν αλλάζει η δεδομένη τεχνολογία, όπως και οι συνθήκες απόκτησης κεφαλαίου και εργασίας. Καθώς, ο εργοδότης θα προσπαθήσει να μεγιστοποιήσει τα κέρδη του, η ζήτηση εργασίας θα αυξηθεί σε κάθε μισθολογικό επίπεδο (κλιμακωτή αντίδραση). (Όσο οι σχετικές τιμές κεφαλαίου και εργασίας παραμένουν αμετάβλητες δεν έχουμε αποτέλεσμα υποκατάστασης.) Στην περίπτωση αυτή έχουμε μετατόπιση της συνολικής καμπύλης ζήτησης προς τα δεξιά, η οποία δείχνει ότι σε κάθε πιθανό επίπεδο μισθών, η ζήτηση εργασίας αυξάνεται (σχήμα 4.4_α).

Υποθέτουμε ότι η ζήτηση προϊόντος, η τεχνολογία και οι συνθήκες προσφοράς εργασίας παραμένουν αμετάβλητες, αλλά η προσφορά κεφαλαίου μεταβάλλεται, καθώς μειώνεται στο μισό η τιμή του. Αν αναλογιστούμε την κλιμακωτή αντίδραση και το αποτέλεσμα υποκατάστασης έχουμε: Πρώτον, όταν οι τιμές του κεφαλαίου μειώνονται, το κόστος παραγωγής μειώνεται. Μειωμένο κόστος παραγωγής σημαίνει αύξηση της παραγωγής και συνεπώς αύξηση της ζήτησης εργασίας σε κάθε δεδομένο επίπεδο μισθών. Συνεπώς, η κλιμακωτή αντίδραση υπαγορεύει ότι η μείωση των τιμών του κεφαλαίου τείνει να αυξήσει τη ζήτηση εργασίας, σε κάθε επίπεδο μισθών.

Η δεύτερη επίδραση μιας μείωσης των τιμών κεφαλαίου είναι το αποτέλεσμα υποκατάστασης, όπου οι επιχειρήσεις υιοθετούν τεχνολογίες έντασης κεφαλαίου, ως αντίδραση στο φθηνότερο κεφάλαιο. Αυτές οι επιχειρήσεις υποκαθιστούν την εργασία με κεφάλαιο και θα χρησιμοποιούν λιγότερη εργασία για μια δεδομένη παραγωγή προϊόντων. Καθώς θα ζητείται λιγότερη εργασία σε κάθε επίπεδο μισθών και παραγωγής, η καμπύλη ζήτησης εργασίας τείνει να μετατοπίζεται προς τα αριστερά (σχήμα 4.4_β).

Η πτώση των τιμών κεφαλαίου, τότε, ενεργοποιεί δύο αντίθετα αποτελέσματα στη ζήτηση εργασίας. Η κλιμακωτή αντίδραση (scale effect) μετατοπίζει την καμπύλη ζήτησης εργασίας προς τα δεξιά, ενώ η επίδραση υποκατάστασης (substitution effect) μετατοπίζει την καμπύλη ζήτησης εργασίας προς τα αριστερά (σχήμα 4.4_{αβ}).

Σχήμα 4.4αβ. Πιθανές μετατοπίσεις της καμπύλης ζήτησης εργασίας λόγω πτώσης των τιμών κεφαλαίου.



Πηγή: (Προσαρμογή από Ehrenberg & Smith, 2006)

Στην πραγματικότητα, βέβαια, μια σειρά μεταβλητών ελέγχουν και περιορίζουν την ελεύθερη λειτουργία της αγοράς και συνεπώς την ελεύθερη λειτουργία της αναλογίας προσφοράς-ζήτησης. Κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες αναπτύχθηκαν με σκοπό την προστασία των εργαζομένων, ενώ άλλοι σχεδιάστηκαν με στόχο την προστασία ορισμένων ομάδων εργοδοτών.

Οι παράγοντες που παρεμποδίζουν την ελεύθερη διαμόρφωση προσφοράς – ζήτησης, προέρχονται από τρία μέρη: το κράτος, τους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Παραδείγματα ελέγχου της αγοράς από το κράτος αποτελούν η νομολογία και η κοινωνική πρακτική. Υπάρχουν νόμοι που καθορίζουν τους κατώτατους μισθούς, ασφαλιστικοί νόμοι, περιορισμοί απολύσεων, κανόνες υγιεινής και ασφάλειας, μεταναστευτικοί περιορισμοί και επιδόματα ανεργίας και πρόνοιας που χρηματοδοτούνται από τους φόρους στους οποίους υπόκειται ο εργοδότης. Όλοι αυτοί οι κανόνες αυξάνουν το κόστος εργασίας για τον εργοδότη (Ehrenberg & Smith, 2006).

Οι εργοδότες μπορούν να παρέμβουν στην ελεύθερη λειτουργία προσφοράς – ζήτησης, ασκώντας πρακτικές προσλήψεων που εμποδίζουν την πρόσβαση σε εργασία ορισμένων εργαζομένων.

Επιπλέον, οι εργαζόμενοι ή οι εκπρόσωποί τους (σωματεία, κλπ.) είναι δυνατόν να παρέμβουν στην εξίσωση προσφοράς και ζήτησης. Οι ομάδες εργαζομένων μπορεί να διεκδικούν τον καθορισμό αμοιβών, μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων,

διασφαλίζοντας ότι όλοι οι εργαζόμενοι ενός κλάδου θα αμείβονται με τον ίδιο μισθό για την ίδια εργασία.

Πολυάριθμοι, ακόμη, παράγοντες, μπορούν να επηρεάσουν την αναλογία προσφοράς – ζήτησης. Τα προσόντα που απαιτεί κάθε επάγγελμα, η σταθερότητα και ασφάλεια ενός συγκεκριμένου επαγγέλματος, η ευκολία ή δυσχέρεια μετακίνησης επιχειρήσεων σε διάφορες γεωγραφικές περιοχές, η δυσκολία μετακίνησης από ένα επάγγελμα σε άλλο, η άνιση πρόσβαση σε εκπαιδευτικές ευκαιρίες, τα κλειστά επαγγέλματα και τα επαγγελματικά δικαιώματα, η ελεύθερη πρόσβαση στην πληροφόρηση, η κρατική πρόνοια, η γενική κατάσταση της οικονομίας και των επιχειρήσεων είναι μερικοί μόνο από τους παράγοντες που μπορούν να αυξήσουν ή να μειώσουν την αναλογία προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Απασχόληση και ανεργία

Η εξέλιξη των οικονομικών δεικτών μιας χώρας, η γενική οικονομική κατάσταση και ειδικότερα το μέγεθος της απασχόλησης και της ανεργίας⁵ αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες επίδρασης της επαγγελματικής επιλογής των ατόμων. Ειδικότερα στις σημερινές συνθήκες, όπου τα μεγέθη της εγχώριας, αλλά και διεθνούς ανεργίας,

⁵ Με τον όρο απασχόληση προσδιορίζεται το ποσοστό του εργατικού δυναμικού (οικονομικά ενεργός πληθυσμός) που σε μια δεδομένη στιγμή συμμετέχει ενεργά στην παραγωγική διαδικασία.

Η ανεργία αφορά το σύνολο των ατόμων που μπορούν και θέλουν να εργαστούν, αλλά δεν μπορούν να βρουν απασχόληση. Το εργατικό δυναμικό αποτελείται από όσους έχουν εργασία (απασχολούμενοι) και εκείνους που δεν απασχολούνται (άνεργοι) αλλά έχουν δηλώσει ότι επιθυμούν και είναι διαθέσιμοι να εργασθούν. Το μη-εργατικό δυναμικό είναι το μέρος του ενήλικου πληθυσμού που ασχολείται με τα οικιακά, είναι συνταξιούχοι, ασθενούν σοβαρά ώστε να απέχουν από την εργασία ή γενικότερα δεν ψάχνουν για εργασία.

Η ανεργία εκφράζεται ως ποσοστό επί τοις εκατό του εργατικού δυναμικού. Η δυσκολία μέτρησης της ανεργίας οφείλεται στο ότι μεγάλα τμήματα του πληθυσμού βρίσκονται σε ενδιάμεσες καταστάσεις, μεταξύ εργασίας, ανενεργού πληθυσμού και ανεργίας.

Ανεργία τριβής είναι η προσωρινή αδυναμία της αγοράς εργασίας να απορροφήσει άμεσα άνεργους, παρότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, για τις οποίες οι άνεργοι έχουν τα απαραίτητα προσόντα και επαγγελματική εξειδίκευση. Η εποχιακή ανεργία αφορά την προσωρινή και επαναλαμβανόμενη ανεργία, που συνοδεύει τις ετήσιες μεταβολές της παραγωγικής δραστηριότητας ορισμένων κλάδων, όπως οι αγροτικές ή τουριστικές επιχειρήσεις. Η κυκλική ανεργία εμφανίζεται από τις μεταβολές της οικονομικής δραστηριότητας, κατά τη διάρκεια του οικονομικού κύκλου. Διαρθρωτική ή τεχνολογική ανεργία εμφανίζεται ως συνέπεια της παρακμής ορισμένων τομέων, λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης.

Η υποαπασχόληση παραπέμπει σε εργαζόμενους, που απασχολούνται, στη διάρκεια ενός έτους, αρκετά λιγότερες ώρες από τις συνήθεις. Η πολυαπασχόληση αναφέρεται σε διάφορες εργασίες, συνήθως διαφορετικού τύπου, με τις οποίες απασχολείται το ίδιο άτομο. Τα τελευταία χρόνια, αυξάνεται η εμφάνιση της τηλεργασίας, που αφορά την απασχόληση από απόσταση, κυρίως μέσω του διαδικτύου.

Η ετεροαπασχόληση έχει αναφορά στα άτομα εκείνα που απασχολούνται σε αντικείμενα εργασίας εντελώς διαφορετικά από το περιεχόμενο των σπουδών και των επαγγελματικών προσδοκιών τους.

παρουσιάζουν πρωτοφανή αύξηση, η παροχή συμβουλευτικής στήριξης και προσανατολισμού θεωρείται βασική συνιστώσα για τη διαμόρφωση αποτελεσματικής εκπαιδευτικής-επαγγελματικής διαδρομής του κάθε ατόμου.

Τα άτομα, εκτός από την ικανοποίηση των προσωπικών τους ενδιαφερόντων και κλίσεων, οφείλουν να λάβουν σοβαρά υπόψη τα κοινωνικο-οικονομικά οφέλη που προσφέρει κάθε εκπαιδευτική και επαγγελματική επιλογή. Συχνά, η κατεύθυνση των ατόμων προς συγκεκριμένες εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές επιλογές χαρακτηρίζονται από «εξορθολογισμένο ρεαλισμό». Εξετάζουν τις οικονομικές απαιτήσεις των διαφόρων σπουδών και τη δυνατότητά τους να ανταποκριθούν σε αυτές και συνεκτιμούν αν οι σπουδές που επιθυμούν να ακολουθήσουν θα τους εξασφαλίσουν την είσοδο σε ένα επάγγελμα με καλές προοπτικές απασχόλησης. Για το λόγο αυτό, παρατηρείται συχνά απόκλιση μεταξύ της επιθυμίας των ατόμων να ακολουθήσουν ορισμένη εκπαιδευτική ή επαγγελματική κατεύθυνση και της τελικής επιλογής τους (Παπάς, 2004).

Η διαδικασία επιλογής και υλοποίησης σταδιοδρομίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με οικονομικές μεταβλητές και πρωτίστως με τον παράγοντα του προβλεπόμενου ποσοστού απασχόλησης και ανεργίας στους διαφόρους κλάδους της οικονομίας.

Η ετεροαπασχόληση φαίνεται να είναι η φυσική συνέπεια της αυξανόμενης ανασφάλειας για την επαγγελματική αποκατάσταση. Η ανεργία, επίσης, συμβάλλει σ' αυτό, επειδή οι άνεργοι εξαναγκάζονται να αποδέχονται οποιαδήποτε θέση εργασίας, ακόμη και άσχετη με την ειδικότητά τους. Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στο γεγονός ότι η μαζική προσφορά πτυχιούχων Πανεπιστημίου και ο σκληρός ανταγωνισμός για τις περιορισμένες καλές θέσεις εργασίας τα τελευταία χρόνια έχουν οδηγήσει πολλούς νέους πτυχιούχους στην αναζήτηση κατώτερων θέσεων εργασίας (Πατινώτης, 2004).

Οι ραγδαίες εξελίξεις στον κόσμο της εργασίας, καθώς και η αποσταθεροποίηση των εργασιακών σχέσεων, εισήγαγαν στο λεξιλόγιο την έννοια της απασχολησιμότητας (employability). Η έννοια αυτή σχετίζεται με την κατάσταση, στην οποία ένας εργαζόμενος οφείλει, με διαρκείς μετεκπαιδεύσεις, να μπορεί και να δέχεται να απασχοληθεί σε μια νέα ειδικότητα ή θέση εργασίας, στην περίπτωση που η προηγούμενη ειδικότητά του ή θέση έχουν απαξιωθεί από τις τεχνολογικές εξελίξεις. Ο πλέον πρόσφατος όρος της απασχολησιμότητας με ασφάλεια (employability with flexicurity) αναφέρεται στο συνδυασμό απασχολησιμότητας με ασφάλεια εργασίας, που μπορεί να παρέχεται από κρατικούς φορείς στο στάδιο της μετάβασης ενός

εργαζομένου από την προηγούμενη, στην επόμενη ειδικότητα ή θέση εργασίας (Κατσανέβας, 2010).

Ο όρος ευελιξία με ασφάλεια (flexicurity) βρίσκεται υψηλά στην ατζέντα της δημόσιας συζήτησης και πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση, τις τελευταίες δεκαετίες (INE/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2012). Σε γενικές γραμμές μπορεί να οριστεί ως «μία πολιτική στρατηγική, που επιδιώκει από τη μία πλευρά να τονώσει την ευελιξία των αγορών εργασίας, καθώς και την ευελιξία του τρόπου οργάνωσης της εργασίας και από την άλλη να διασφαλίσει συνθήκες εργασιακής σταθερότητας και κοινωνικής προστασίας εντός και εκτός της αγοράς εργασίας» (Κουζής, 2008).

Παρά την έντονη υποστήριξη της ευελιξίας με ασφάλεια, από τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, παρουσιάζεται ιδιαίτερος σκεπτικισμός ως προς τα θετικά του αποτελέσματα, ιδιαίτερα σε περιόδους κρίσης, από μελετητές και κοινωνικούς ετέρους. Ο προβληματισμός συνοψίζεται στην αποσαφήνιση του κατά πόσο ο επιδιωκόμενος στόχος είναι η εξισορρόπηση των δύο πόλων, δηλαδή κατά πόσο προτάσσεται η ασφάλεια του εργαζομένου ή υπερέχει η ευελιξία για τη διευκόλυνση των εργοδοτών. Σε χώρες μάλιστα όπως η Ελλάδα, με ελλειμματικό κοινωνικό κράτος, με μάλλον μη ελεγχόμενη αγορά εργασίας και συνθήκες πρωτοφανούς οικονομικής κρίσης, οι παράμετροι αυτοί ενέχουν αυξημένους κοινωνικούς κινδύνους.

Η αμοιβή εργασίας

Η αμοιβή της εργασίας είναι το αντάλλαγμα που εισπράττει ο εργαζόμενος για την εργασία που παρέχει. Οι εργαζόμενοι όλων των κατηγοριών, που συμμετέχουν ενεργά στην παραγωγική διαδικασία, μισθωτοί, εργοδότες, αυτοαπασχολούμενοι, αμείβονται με διαφορετικό τρόπο⁶.

⁶ Η αμοιβή αναλόγως του χρόνου εργασίας, ή χρονοαμοιβή, καθορίζεται σύμφωνα με τη χρονική διάρκεια της εργασίας, που συνήθως ανέρχεται σε πέντε ημέρες, για 40 ώρες την εβδομάδα. Οι απασχολούμενοι με χρονοαμοιβή είναι κατά κανόνα εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

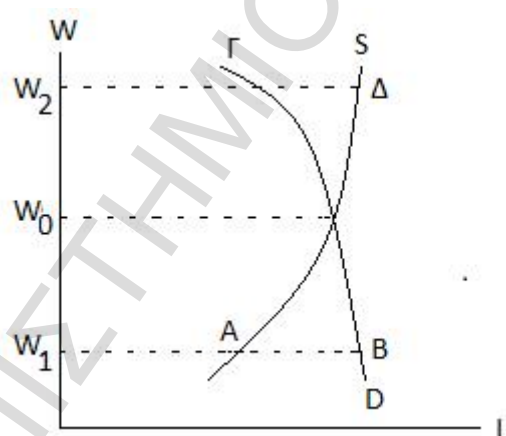
Η αμοιβή κατ' αποκοπή, ή με το κομμάτι, ή αμοιβή φασόν, εξαρτάται από την απόδοση. Ο εντολέας εργοδότης παραγγέλει την παραγωγή συγκεκριμένου έργου ή υπηρεσίας σε εντελλόμενο απασχολούμενο, για το οποίο συμφωνείται από πριν μια συγκεκριμένη αμοιβή. Ο εντελλόμενος θεωρείται τυπικά και στην ουσία, ως απασχολούμενος με σύμβαση έργου και η αμοιβή του προσδιορίζεται με βάση τις μονάδες του παραγόμενου προϊόντος ή υπηρεσίας.

Η χρονοαμοιβή με βραβεία υπεραπόδοσης (bonus), είναι ένα μεικτό σύστημα με βάση μια συμφωνημένη αμοιβή αναλόγως του χρόνου εργασίας, πάνω από την οποία ο απασχολούμενος μπορεί να εισπράξει επιπλέον αμοιβή, ανάλογα με την υπεραπόδοσή του. Αυτό σημαίνει ότι, όταν στην παραγωγή ενός προϊόντος ή έργου ξεπεραστούν τα αναμενόμενα όρια, τότε χορηγούνται βραβεία υπεραπόδοσης. Ορίζεται δηλαδή ένα εγγυημένο ελάχιστο επίπεδο αμοιβής και πάνω σ' αυτό μια

Τα επίπεδα των αμοιβών εργασίας στη σύγχρονη οικονομική, κοινωνική και επιχειρησιακή πραγματικότητα, καθορίζονται από τις δυνάμεις της αγοράς, σε συνδυασμό με θεσμικούς παράγοντες, όπως η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η παρέμβαση του κράτους.

Οι κανόνες της ζήτησης και προσφοράς εργασίας, όπως απεικονίζονται και από τις κλασικές καμπύλες αδιαφορίας στην οικονομική θεωρία, αποτελούν το βασικό παράγοντα διαμόρφωσης του επιπέδου των αμοιβών. Σε καθεστώς απόλυτης ελευθερίας των αγορών, η αμοιβή του συντελεστή εργασία, αυξάνει όταν υπάρχει αυξημένη ζήτηση και μειωμένη προσφορά εργασίας. Και μειώνεται όταν υφίσταται αυξημένη προσφορά και μειωμένη ζήτηση εργασίας. Αυτό, ισχύει ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου δεν παρεμβαίνουν θεσμικοί παράγοντες και ειδικότερα οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και το κράτος (σχήμα 4.5).

Σχήμα 4.5. Προσδιορισμός της αμοιβής εργασίας σε συνθήκες πλήρους ανταγωνισμού



Πηγή: (Προσαρμογή από Κατσανέβας, 1994)

μεγαλύτερη αμοιβή ανάλογα με την επιπλέον απόδοση. Βραβεία υπεραπόδοσης χορηγούνται ατομικά ή και σε ομάδες εργαζομένων.

Τα επιδόματα αποτελούν πρόσθετες παροχές σε χρήμα ή είδος που παρέχονται σε στελέχη και εργαζόμενους κατά περίπτωση και για διάφορους λόγους, πραγματικούς ή προσχηματικούς. Σκοπό έχουν τη βελτίωση των εργασιακών σχέσεων, αλλά πολύ συχνά είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων των συνδικαλιστικών οργάνων με την εργοδοσία.

Στις κοινωνικές παροχές εντάσσονται η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, τα συστήματα συνταξιοδότησης, καθώς και τα επιδόματα τέκνων και προύπηρεσίας που διαφέρουν σε επιμέρους κλάδους εργαζομένων. Επίσης, ως κοινωνικές παροχές θεωρούνται η δημιουργία κατασκηνώσεων, καταναλωτικών και οικοπεδικών συνεταιρισμών που αφορούν τους εργαζόμενους συγκεκριμένων κλάδων και επιχειρήσεων (Κατσανέβας, Τσιαπαρικού, 2013).

Στο σχήμα 4.5 απεικονίζονται οι καμπύλες ζήτησης και προσφοράς εργασίας συγχρόνως, προκειμένου να εξετασθεί η συμβολή τους στον προσδιορισμό της αμοιβής εργασίας. Υποθέτουμε ότι ο μισθός βρίσκεται σε επίπεδα του σημείου W_1 . Σε αυτό το χαμηλό επίπεδο μισθού, σύμφωνα με το σχήμα 4.5, η ζήτηση είναι μεγαλύτερη από την προσφορά εργασίας. Οι εργοδότες, συνεπώς, θα ανταγωνίζονται για τους λίγους εργαζόμενους της αγοράς και θα προκύψει έλλειψη εργαζομένων. Η επιθυμία των επιχειρήσεων να προσελκύσουν περισσότερους εργαζόμενους θα τους οδηγήσει στην προσφορά αυξημένων μισθών και με τον τρόπο αυτό θα προκύψει συνολική αύξηση των επιπέδων μισθού στην αγορά εργασίας. Όσο αυξάνεται ο μισθός δύο γεγονότα θα συμβούν. Πρώτο, περισσότεροι εργαζόμενοι θα επιλέξουν την εισοδό τους στην αγορά εργασίας και θα αναζητήσουν δουλειά (κίνηση επί της καμπύλης προσφοράς εργασίας) και δεύτερο, οι αυξημένοι μισθοί θα παρακινήσουν τους εργοδότες να αναζητήσουν λιγότερους εργαζόμενους (κίνηση επί της καμπύλης ζήτησης εργασίας).

Αν οι μισθοί αυξηθούν στο σημείο W_2 , η προσφορά θα υπερβαίνει τη ζήτηση εργασίας. Οι εργοδότες θα επιθυμούν λιγότερους εργαζόμενους από το διαθέσιμο αριθμό εργαζομένων και δεν θα είναι δυνατόν να βρουν δουλειά όλοι όσοι επιθυμούν να εργαστούν, γεγονός που θα έχει ως αποτέλεσμα πλεόνασμα σε εργατική δύναμη. Οι εργοδότες θα έχουν υπερπροσφορά εργαζομένων για κάθε ανοιχτή θέση εργασίας και θα έχουν τη δυνατότητα να πληρώνουν χαμηλότερους μισθούς για εργαζόμενους με υψηλά προσόντα. Ακόμη, εφόσον θα χαμηλώνουν τα επίπεδα των μισθών θα έχουν τη δυνατότητα να προσλαμβάνουν περισσότερους εργαζόμενους. Κάποιοι εργαζόμενοι θα δέχονται ευχαρίστως χαμηλότερους μισθούς, αρκεί να βρουν εργασία. Άλλοι θα εγκαταλείπουν την αγορά, όσο οι μισθοί θα πέφτουν. Έτσι, ζήτηση και προσφορά θα τείνουν να ισορροπήσουν όσο οι μισθοί πέφτουν από το επίπεδο W_2 .

Το επίπεδο μισθών όπου η ζήτηση ισούται με την προσφορά είναι το επίπεδο ισορροπίας της αγοράς. Στο σημείο W_0 του σχήματος 4.5, οι εργοδότες καλύπτουν τις κενές θέσεις εργασίας και όλοι όσοι επιθυμούν να εργαστούν σε αυτή την αγορά εργασίας βρίσκουν τις κενές αυτές θέσεις. Στο σημείο αυτό δεν υπάρχει έλλειψη ή υπερπροσφορά. Όλα τα μέρη είναι ικανοποιημένα και δεν υπάρχουν άλλοι παράγοντες που θα μπορούσαν να μεταβάλουν τους μισθούς.

Το γεγονός ότι υπάρχει ένα σημείο ισορροπίας ζήτησης και προσφοράς εργασίας στη θεωρία, δε σημαίνει ότι αυτό μπορεί να επιτευχθεί ή να επιτευχθεί γρήγορα και στην πράξη. Η αγορά εργασίας υπόκειται σε πολλαπλές δυνάμεις που παρεμποδίζουν

την προσαρμογή τόσο των μισθών όσο και της απασχόλησης στις μεταβολές της ζήτησης και της προσφοράς. Κάποιοι από αυτούς τους παράγοντες είναι αποτέλεσμα οικονομικών δυνάμεων. Για παράδειγμα, η αλλαγή εργασίας από έναν εργαζόμενο απαιτεί συχνά να επενδύσει σε νέες δεξιότητες. Από την πλευρά του εργοδότη, νέες προσλήψεις μπορεί να συμπεριλαμβάνουν κόστος αναζήτησης και εκπαίδευσης τους, ενώ απολύσεις ή μειώσεις μισθών μπορεί να θεωρηθούν ως άδικες και να επηρεάσουν την παραγωγικότητα των υπολοίπων εργαζομένων.

Άλλα εμπόδια στην ελεύθερη προσαρμογή της αγοράς εδράζονται σε δυνάμεις εκτός αγοράς: νόμοι ή θεσμοί που περιορίζουν τις επιλογές των ατόμων και των επιχειρήσεων. Συλλογικές συμβάσεις, καθορισμός κατώτατων μισθών και συνδικάτα επιδρούν καθοριστικά στον προσδιορισμό της αμοιβής εργασίας.

Ειδικοί παράγοντες που διαφοροποιούν τις αμοιβές εργασίας σε επιμέρους επαγγέλματα και θέσεις εργασίας είναι :

- Το κοινωνικό κύρος του επαγγέλματος,
- Η μονιμότητα εργασίας,
- Η ικανοποίηση που προσφέρει η εργασία
- Η επικινδυνότητα του επαγγέλματος,
- Οι συνθήκες εργασίας και οι ενδοεπιχειρησιακές σχέσεις
- Τα προσωπικά ενδιαφέροντα, οι κλίσεις, προτιμήσεις, ταλέντα των ατόμων
- Οι δεξιότητες, οι ικανότητες, η θέληση και η απαιτούμενη εμπειρία
- Η οικογενειακή παράδοση σε σχέση με το επάγγελμα

Υψηλό κοινωνικό κύρος, ικανοποίηση από την εργασία, μονιμότητα, χαμηλή επικινδυνότητα, καλές συνθήκες εργασίας και ευνοϊκό ενδοεπιχειρησιακό κλίμα, επηρεάζουν θετικά την προσέλκυση περισσότερων ατόμων σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα τη γενικότερη συμπίεση των αμοιβών. Τα προσωπικά ενδιαφέροντα, οι κλίσεις, οι προτιμήσεις, τα ταλέντα, οι δεξιότητες, ικανότητες, η θέληση, η εμπειρία, η οικογενειακή συνάφεια, επηρεάζουν επίσης την κατεύθυνση των προσωπικών επαγγελματικών επιλογών και κατ' επέκταση τη διαμόρφωση των επιπέδων της αμοιβής εργασίας. (Κατσανέβας & Τσιαπαρίκου, 2013).

Δομικές αλλαγές και επιδράσεις

Ένας παράγοντας που επηρεάζει σημαντικά τους εργαζόμενους και τη σταδιοδρομία τους είναι οι συνεχείς αλλαγές που λαμβάνουν χώρα στον εργασιακό χάρτη. Για παράδειγμα, η χρήση των ηλεκτρονικών υπολογιστών απλοποίησε κάποιες εργασίες, όπως οι ταμίες των σουπερ μάρκετ και εξάλειψε ορισμένες θέσεις εργασίας στο βιομηχανικό τομέα ή στον τραπεζικό κλάδο. Η χρήση υπολογιστών, από την άλλη, έκανε πιο σύνθετες άλλες εργασίες, όπως των λογιστών, λόγω της αναγκαιότητας διαχείρισης προηγμένων λογισμικών συστημάτων.

Η αλλαγή αποτελεί μέρος της ζωής και επηρεάζει καταλυτικά την εργασιακή δομή που μας περιβάλλει. Μεταβολές που επήλθαν, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90, αποτελούν η συρρίκνωση του δευτερογενούς τομέα και η αντικατάστασή του από τον τομέα των υπηρεσιών. Θέσεις εργασίας, που άνθιζαν κατά την προηγούμενη περίοδο, όπως εργολάβοι οικοδομών, ταμίες, γραμματείς, υπάλληλοι, πωλητές, σερβιτόροι, οδηγοί, κλπ., συρρικνώνονται σήμερα, λόγω της στροφής των επιχειρήσεων σε άλλες δραστηριότητες. Εργαζόμενοι σε φθίνοντες κλάδους, που κατείχαν υψηλούς μισθούς και παροχές αναγκάζονται να μετακινηθούν σε αναπτυσσόμενους τομείς, ακολουθώντας προγράμματα μετεκπαίδευσης, αποδεχόμενοι συχνά χαμηλότερους μισθούς και μεγαλύτερη εργασιακή ανασφάλεια.

Η αξιολόγηση του ατόμου, με όρους ικανοτήτων, προσόντων και εκπαιδευτικών επιδόσεων χρησιμοποιείται τυπικά στην επαγγελματική ανάπτυξη. Εξίσου σημαντική επίδραση, όμως, ασκούν παράγοντες που δεν ελέγχονται από το άτομο και διαμορφώνουν τον κόσμο της εργασίας και τη σχέση του ατόμου με αυτόν. Η εξέταση των ικανοτήτων προκειμένου να εισέλθει ένα άτομο σε ένα συγκεκριμένο κλάδο, είναι εξίσου σημαντική με την εκτίμηση των περιορισμών στην είσοδο αυτού του επαγγέλματος, τις κοινωνικές προεκτάσεις και τις οικονομικές παραμέτρους που ισχύουν για το επάγγελμα αυτό.

4.3. Τυχαίοι παράγοντες

Οι τυχαίες συμπτώσεις στη διαδρομή ζωής ενός ατόμου, αποτελούν ένα επιπλέον παράγοντα που μπορεί να βαρύνει την πλάστιγγα προς την κατεύθυνση της επιλογής ορισμένων επαγγελματικών κατευθύνσεων (Caplow, 1954).

Πιθανώς τη βαθύτερη πρόκληση για την ανθρωποκεντρική προσέγγιση στην κατανόηση της επαγγελματικής συμπεριφοράς αποτελεί η πρόταση ότι οι πιο σημαντικοί παράγοντες επιρροής της επαγγελματικής επιλογής βρίσκονται πάνω από τις προσπάθειες και τον έλεγχο των ατόμων. Αυτή η πρόταση είναι ευρέως γνωστή ως θεωρία της τύχης της επαγγελματικής επιλογής, παρότι όπως κατέδειξε ο Crites (1969) αυτή η θέση είναι επιστημονικά ανυπόστατη και προτείνει ότι είναι αδύνατο να προβλέψεις επαγγελματικά αποτελέσματα με δεδομένα την επιρροή τυχαίων παραγόντων. Ο Bandura (1982) παρουσίασε την πιο λεπτομερή ψυχολογική προσέγγιση της επίδρασης της τύχης στην πορεία της ζωής. Περιορίζοντας τη συζήτηση σε τυχαία περιστατικά, αναπάντεχες συναντήσεις με πρόσωπα που δεν ήταν οικεία, περιγράφει τη δραματική επίδραση τέτοιων απροσδόκητων συμβάντων σε αυτούς που τους παρουσιάζονται. Όπως σημειώνει «η γνώση μαθησιακών και επικοινωνιακών δεξιοτήτων, δε μας λέει από μόνη της πολλά σχετικά με την πορεία που θα λάβει η προσωπική ζωή ενός ατόμου» (σ.747).

Οι θεωρίες της λήψης απόφασης καριέρας δεν αποκλείουν την πιθανότητα τυχαίων παραγόντων, παρότι μόνο ο Krumboltz (2009, 2011) ρητά αναγνωρίζει την επίδρασή τους όταν περιγράφει το θεωρητικό του πλαίσιο. Στις περισσότερες θεωρίες λήψης απόφασης σταδιοδρομίας, η σημασία και οι επιδράσεις της τύχης δε συζητούνται συστηματικά. Τέτοιοι παράγοντες θεωρούνται παραδοσιακά, τουλάχιστον με όρους μεθοδολογίας, ως τυχαία σφάλματα, τα οποία όσο περισσότερο ελαχιστοποιούνται τόσο καλύτερες αποφάσεις μπορούν να ληφθούν, αυξάνοντας το βαθμό ελέγχου του ατόμου. Οι ερευνητές της σταδιοδρομίας, έτσι, προσπαθούν να κατανοήσουν τις μη τυχαίες ή συστηματικές μεταβλητές, ώστε να μειώσουν τις επιδράσεις των τυχαίων στοιχείων στις προβλέψεις τους. Οι οικονομολόγοι και άλλοι που υιοθετούν τη μακροσκοπική προσέγγιση, όμως, είναι περισσότερο πιθανό να εστιάσουν σε τέτοιες μεταβλητές, προσπαθώντας να εισάγουν κάποια συστηματική οργάνωση στις προφανείς μη συστηματικές πλευρές της ζωής.

Ο ρόλος της τύχης στην επαγγελματική συμπεριφορά έχει ερευνηθεί πολύ λίγο από την ψυχολογική προσέγγιση. Σε μια από αυτές τις εξαιρέσεις, οι Hart, Rayner, & Christiansen (1971) μελέτησαν τις ιστορίες σταδιοδρομίας εξήντα ανδρών διαφόρων επαγγελματικών επιπέδων. Βρήκαν ξεκάθαρη συσχέτιση ανάμεσα στο επίπεδο και τη σημασία που οι συγκεκριμένοι άνδρες απέδιδαν στην επίδραση των τυχαίων παραγόντων στην επαγγελματική τους ζωή. Όσοι βρίσκονταν σε ανώτερα επαγγελματικά επίπεδα εστίαζαν σχεδόν πλήρως στη σημασία των ατομικών τους

σχεδίων και αποφάσεων, ενώ αυτοί με επαγγέλματα χαμηλότερου κύρους προσέδιδαν έμφαση στο ρόλο των τυχαίων παραγόντων. Ο Hart και οι συνεργάτες του (1971) προτείνουν ότι οι θα πρέπει να μελετηθεί πιο σοβαρά ο ρόλος των τυχαίων παραγόντων, σε ότι αφορά την είσοδο σε κάποιο επάγγελμα, ειδικότερα στα επαγγέλματα χαμηλού κύρους. Αντίθετα οι Salomone & Slaney (1981) εξέτασαν ένα δείγμα περισσότερων από 900 εργατών και εμφάνισαν ότι οι τυχαίοι παράγοντες διαδραμάτισαν ελάχιστο ρόλο στην επιλογή επαγγέλματος. Σε άλλη μελέτη (Slaney, 1980) τα ευρήματα έδειξαν ότι παρότι αρκετές μαύρες γυναίκες σημείωσαν τυχαία περιστατικά ως παράγοντες επιρροής της επαγγελματικής τους ανάπτυξης, καμία από τις λευκές γυναίκες δεν έκανε το ίδιο. Δεν υπάρχει άμεση επεξήγηση για αυτά τα ασύμβατα ευρήματα, όμως, με δεδομένη τη μη συστηματική καταχώρηση των τυχαίων περιστατικών, δεν είναι ξεκάθαρο πώς τα άτομα αντιλαμβάνονται τον όρο τύχη. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει μεγάλο περιθώριο για λανθασμένες ερμηνείες.

Η σχετική αγνόηση των τυχαίων παραγόντων στη βιβλιογραφία ανάπτυξης σταδιοδρομίας είναι περίεργη, αφού υπάρχουν πολλά καθημερινά γεγονότα, τα οποία είναι απρόβλεπτα και αναπάντεχα στη ζωή των ανθρώπων (Bandura, 1982). Καθημερινά αντιμετωπίζουμε προσωπικά συμβάντα, όπως ατυχήματα ή ασθένειες προσωπικές ή κοντινών προσώπων, αλλά και θετικά περιστατικά (αναπάντεχη εγκυμοσύνη, αλλαγή πόλης της εργασίας του συζύγου), όπως και μια ποικιλία άλλων συμβάντων (κλείσιμο επιχειρήσεων, τεχνολογικές εξελίξεις ή φθίνοντα επαγγέλματα, ξαφνική άνθιση σε οικονομικούς κλάδους), αλλά και φυσικές η ανθρώπινες καταστροφές (πόλεμοι, τυφώνες, πυρκαγιές, πλημμύρες).

Πιθανή εξήγηση για την αντιμετώπιση του θέματος μπορεί να σχετίζεται με την πίστη στον έλεγχο των ανθρώπινων υποθέσεων. Η πίστη ότι, τα αποτελέσματα είναι ζήτημα προσωπικής βούλησης, δεξιοτήτων και προσπάθειας είναι κεντρικό θέμα της ατομιστικής ιδεολογίας, αλλά έχει και εμπειρικά συνδεθεί με μια σειρά θετικών επιτευγμάτων, συμπεριλαμβανομένων και των επαγγελματικών (Findley & Cooper, 1983), στοιχειοθετώντας την άποψη ότι τα επιτεύγματα αποτελούν αποτέλεσμα των ατομικών προσπαθειών.

Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, ειδικότερα, πιθανώς λόγω της μεγαλύτερης έκθεσής τους σε άτομα που αντιμετωπίζουν τις επιδράσεις των τυχαίων γεγονότων, αναφέρονται περισσότερο στη σημασία απρόβλεπτων περιστατικών (π.χ. Cabral & Salomone, 1990; Entine, 1976; Gaymer, 1972; Gordus, 1986; Roessler & Bolton, 1985).

Οι ψυχολόγοι της εργασίας δεν έχουν επιδείξει το αναμενόμενο ενδιαφέρον στην έρευνα ή την έννοια του ρόλου της τύχης ως επιδρώντα παράγοντα της επαγγελματικής συμπεριφοράς, παρά τις αξιοσημείωτες ανεπίσημες παρατηρήσεις (και κάποια ερευνητικά στοιχεία) ότι τέτοια γεγονότα είναι διαδεδομένα. Μεγαλύτερη προσοχή σε τέτοια γεγονότα έστρεψαν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας. Αν αυτή η κατάσταση άλλαζε τόσο στην εφαρμογή όσο και στη θεωρία θα ήταν ευεργετικό για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Οι τυχαίες καταστάσεις, όσο κι αν δεν μπορούν να γίνουν δεκτές μοιρολατρικά, ως προς την ανάπτυξη και συμπεριφορά του ατόμου, στην καθημερινή πραγματικότητα κάθε άλλο παρά μπορούν να αγνοηθούν, ιδιαίτερα όταν η οικονομική κατάσταση και κατ' επέκταση η κατάσταση στην αγορά εργασίας παρουσιάζει υπολογίσιμη ρευστότητα. Μπορεί ίσως να υποστηριχτεί ότι τα τυχαία περιστατικά είναι αποφασιστικότερος παράγοντας όχι στα σημεία των επιλογών σπουδών ή επαγγέλματος, αλλά στη φάση υλοποίησής τους (Δημητρόπουλος, 2004).

Τα τυχαία περιστατικά, οι καλότυχες ή κακότυχες συμπτώσεις και συγκυρίες που απαντώνται στη διάρκεια ζωής των ανθρώπων, είναι δυνατόν να επηρεάσουν, συχνά καθοριστικά, τόσο την επαγγελματική όσο και την προσωπική του πορεία. Το σημαντικό για τον κάθε άνθρωπο είναι να αναγνωρίσει έγκαιρα τις ευκαιρίες που συναντά, να τις αξιοποιήσει κατάλληλα και να επιλέξει τη σωστή παρέμβαση για το μέλλον του. «Να βρεθεί στην επάνω μεριά του κύματος, χωρίς βέβαια αυτό να συνεπάγεται βλάβη για τους συνανθρώπους του, στους οποίους οφείλει να προσφέρει ενδιαφέρον και αλληλεγγύη» (Κατσανέβας, 2009, σ.206). Η συνεχή προσπάθεια για αυτοβελτίωση, απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, εξακολουθεί, βέβαια, να αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την εξέλιξη των ατόμων σε ένα ολοένα και ανταγωνιστικότερο εργασιακό περιβάλλον. Όσες καλοτυχίες και ευνοϊκές καταστάσεις και να συναντήσει κάποιος στη διάρκεια της ζωής του δεν θα μπορέσει να τις αξιοποιήσει, εφόσον δεν καταβάλλει κόπο και δεν φροντίσει να αποκτήσει τα κατάλληλα εφόδια για να εισέλθει, να καθιερωθεί και να διαπρέψει στον εργασιακό στίβο.

4.4. Βασικοί παράγοντες επαγγελματικών επιλογών: Προς ένα μοντέλο ευχέρειας ή δυσχέρειας υλοποίησης επαγγελματικής απόφασης.

Η προσωπικότητα του κάθε ανθρώπου εμπεριέχει κληρονομικά χαρακτηριστικά και επηρεάζεται από εξωγενείς επιρροές, οι οποίες είναι συνάρτηση οικογενειακών, πολιτιστικών, εθνολογικών, κοινωνικών, μορφωτικών, οικονομικών και διάφορων άλλων παραμέτρων, καθώς και τυχαίων περιστατικών. Ενδεικτικά, αναφέρονται πιο κάτω ορισμένα χαρακτηριστικά και ειδικοί παράμετροι της ανθρώπινης προσωπικότητας που ενδιαφέρουν ειδικότερα τις επαγγελματικές επιλογές και την εργασιακή ανέλιξη του κάθε ατόμου όπως:

1. οι προτιμήσεις και τα ενδιαφέροντα, οι κλίσεις και τα ταλέντα, οι ικανότητες και οι δεξιότητες,
2. οι γενικές ικανότητες, οι ειδικές δεξιότητες, οι εκπαιδευτικές και επιμέρους επιδόσεις, η αντίληψη, η ευφυΐα, η λογική, η μνήμη, η κριτική σκέψη, η αισθητική, η ευρηματικότητα, η δημιουργικότητα, η δυνατότητα προφορικής και γραπτής έκφρασης,
3. η θέληση, η επιμονή, η υπομονή, η εργατικότητα, η κινητικότητα, η αποφασιστικότητα, η συνέπεια, η αντοχή, η εντιμότητα,
4. οι πεποιθήσεις, οι αξίες, οι προσδοκίες, οι φιλοδοξίες, η φιλοσοφία και στάση ζωής,
5. η εσωστρέφεια ή η εξωστρέφεια, η κοινωνικότητα, η συλλογικότητα, η ευαισθησία, η διαίσθηση, η συναισθηματική ισορροπία και η συναισθηματική νοημοσύνη,
6. το φύλο, η σωματική διάπλαση, η υγεία, η εμφάνιση, κτλ.

Λαμβάνοντας υπόψη τους παραπάνω παράγοντες επιρροής ανάπτυξης σταδιοδρομίας επιλέξαμε τους κυριότερους από αυτούς, με σκοπό την εισαγωγή τους σε ένα μοντέλο λήψης επαγγελματικής απόφασης. Με τον τρόπο αυτό **επιχειρείται η δημιουργία ενός γραμμικού μοντέλου, με το οποίο θα προβλέπεται, με μερική προσέγγιση, ο βαθμός ευχέρειας ή δυσχέρειας που θα έχουν συγκεκριμένα άτομα στην υλοποίηση επαγγελματικής απόφασης, σε επαγγέλματα που προτιμώνται από τα άτομα αυτά, αφού έχει εξαχθεί ότι ταιριάζουν στην προσωπικότητά τους, μετά από μετρήσεις με αξιόπιστα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού.**

Συγκεκριμένα, ο βαθμός ευχέρειας ή δυσχέρειας στην υλοποίηση επαγγελματικής απόφασης θα καθοριστεί μέσω τριών υπό-μοντέλων, που θα προβλέπουν το χρόνο εύρεσης εργασίας για ένα συγκεκριμένο άτομο σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα (από αυτά που ταιριάζουν στην προσωπικότητά του), το συνολικό χρόνο ανεργίας και το σχετικό αριθμό αλλαγών επαγγέλματος. Οι προβλέψεις αυτές θα βοηθήσουν το άτομο να λάβει αποφάσεις για την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία, έχοντας ένα παραπάνω εφόδιο, τη γνώση της σχετικής ευχέρειας ή δυσχέρειας να υλοποιήσει με επιτυχία τις προτιμήσεις και προσδοκίες του.

Κατόπιν των ανωτέρω, επιλέξαμε τους κυριότερους παράγοντες επίδρασης στην επιλογή επαγγέλματος και ανάπτυξης σταδιοδρομίας, που ήταν δυνατόν να περιλάβουμε στο μοντέλο ως εξής:

1. *Η συμβατότητα της προσωπικότητας και κυρίως των ενδιαφερόντων, των προτιμήσεων, των κλίσεων, των ταλέντων με επαγγέλματα.* Ο παράγοντας αυτός είναι ο πλέον σημαντικός και για το λόγο αυτό, τα επαγγέλματα τα οποία θα διερευνώνται ως προς την ευχέρεια ή δυσχέρεια υλοποίησής τους, θα πρέπει να παρουσιάζουν ταύτιση με την προσωπικότητα του ατόμου, τουλάχιστον σε βαθμό 50%, σύμφωνα με αξιόπιστα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού.
2. *Οι προοπτικές των επαγγελμάτων.* Ο παράγοντας αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός, καθώς αντιπροσωπεύει ένα μεγάλο μέρος της ευχέρειας ή δυσχέρειας πραγματοποίησης των επαγγελματικών επιλογών.
3. *Το οικογενειακό και οικονομικό περιβάλλον.* Όπως αναλύθηκε προηγουμένως, με βάση τις έρευνες και τη σχετική βιβλιογραφία, τα οικογενειακά δεδομένα, η κοινωνικοοικονομική θέση της οικογένειας, το επάγγελμα των γονέων, αποτελούν κυρίαρχο παράγοντα στο σχεδιασμό και την υλοποίηση της ανάπτυξης σταδιοδρομίας.
4. *Εκπαιδευτικά δεδομένα.* Οι εκπαιδευτικές επιδόσεις αποτελούν σοβαρή ένδειξη για τις ικανότητες, δεξιότητες και δυνατότητες πραγματοποίησης των επαγγελματικών επιλογών των ατόμων.
5. *Αυτοεικόνα, θέληση και αποφασιστικότητα.* Η αυτοαντίληψη, ο βαθμός αυτοεικόνας που παρουσιάζουν τα άτομα, αλλά και ο βαθμός θέλησης και αποφασιστικότητας που κατέχουν, της σταθερής, δηλαδή και ανυποχώρητης προσήλωσης στην τήρηση και εφαρμογή των αποφάσεών τους, αποτελούν

συντελεστές θεμελιώδους σημασίας για την υλοποίηση των επαγγελματικών επιλογών τους.

6. *Οικονομική συγκυρία.* Η γενικότερη πορεία της οικονομίας της χώρας ή του τόπου στον οποίο αναζητείται εργασία, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος ενός ολοκληρωμένου μοντέλου πρόβλεψης υλοποίησης επαγγελματικών επιλογών. Ως αντιπροσωπευτικός παράγοντας της γενικότερης οικονομικής συγκυρίας επιλέχθηκε το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ), το σύνολο, δηλαδή, όλων των προϊόντων και αγαθών που παράγει μια οικονομία.

7. *Το φύλο.* Το φύλο, όπως αναπτύχθηκε ανωτέρω σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, αποτελεί μία από τις σημαντικότερες μεταβλητές επιρροής στη λήψη επαγγελματικής απόφασης, λόγω των πραγματικών διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των δύο φύλων, αλλά και των διαχρονικών στερεοτύπων που συνεχίζουν να εδράζονται στην κοινωνική δομή.

8. *Η ηλικία.* Η ηλικία καθορίζει, επίσης, σημαντικά την ευχέρεια ή δυσχέρεια υλοποίησης επαγγελματικών αποφάσεων, καθώς δύναται να επηρεάσει θετικά ή αρνητικά την ανάληψη επαγγέλματος ή τον αναπροσανατολισμό σταδιοδρομίας.

Οι ανωτέρω παράγοντες εισήχθησαν σε ένα γραμμικό μοντέλο πρόβλεψης της σχετικής ευχέρειας ή δυσχέρειας επαγγελματικών επιλογών, που ταυτίζονται ως ένα βαθμό με την προσωπικότητα συγκεκριμένων ατόμων και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε επόμενη ενότητα. Το βασικό αυτό μαθηματικό μοντέλο έχει τη μορφή:

$$y = \beta_0 + \beta_1 QW + \beta_2 P + \beta_3 F + \beta_4 O + \beta_5 S + \beta_6 A + \varepsilon$$

y = Βαθμός ευχέρειας ή δυσχέρειας επαγγελματικών επιλογών

QW = Επιδόσεις και θέληση

P = Επαγγελματικές προοπτικές

F = Οικογενειακά δεδομένα

O = Οικονομικά δεδομένα

S = Φύλο

A = Ηλικία

ε = τυχαίοι παράγοντες

Ακολουθεί προηγουμένως ανάλυση των εργαλείων που χρησιμοποιήθηκαν στην έρευνα και κυρίως του Career Gate Test K.17 Plus, και της έννοιας του ισοζυγίου ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων, καθώς αποτελούν κυρίαρχα στοιχεία για τη μελέτη και την κατασκευή του μοντέλου.

5. Η ΧΡΗΣΗ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΩΝ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Εισαγωγή

Οι εξελίξεις στον τομέα των νέων Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών προκαλούν επανάσταση σε όλους τους τομείς της ζωής, διαφοροποιούν καθιερωμένες αντιλήψεις, νοοτροπίες, συμπεριφορές, επιδρούν άμεσα στις διαπροσωπικές σχέσεις, διαμορφώνουν νέες προοπτικές στον κόσμο της εργασίας, της παιδείας, των συναλλαγών κ.α. (Καλαβά-Μυλωνά, 2008).

Η ενσωμάτωση των νέων αυτών τεχνολογιών στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας έχει επιφέρει το μετασχηματισμό των παραδοσιακών όρων άσκησης και παροχής υπηρεσιών στον τομέα αυτό, σε μια προσπάθεια διεύρυνσης του ορίζοντα των εφαρμογών και μεγιστοποίησης των θετικών αποτελεσμάτων της συμβουλευτικής.

Δημιουργείται παράλληλα ένα πρότυπο παροχής υπηρεσιών το οποίο αντιστοιχεί προς τα σύγχρονα πολιτισμικά και κοινωνικά δεδομένα, ενώ διαμορφώνονται προσδοκίες για νέες πιο άμεσες και αποτελεσματικές μορφές συμβουλευτικής. Προφανώς οι ανωτέρω εξελίξεις εγείρουν ερωτήματα όχι μόνο σε επίπεδο μεθοδολογίας και αποτελεσματικότητας, αλλά και ηθικά και δεοντολογικά ζητήματα (Τσέργας, 2008).

Οι Rogers & Barry (1967) υποστηρίζουν ότι, η αποτελεσματικότητα του έργου του συμβούλου εξαρτάται, κατά κύριο λόγο, από το βαθμό ποιότητας της συμβουλευτικής σχέσης την οποία αναπτύσσει ο ίδιος με το συμβουλευόμενο και δευτερευόντως, από την καταλληλότητα της μεθόδου προσέγγισης ή το μέγεθος της επιστημονικής του κατάρτισης.

Σύμφωνα με την παραδοσιακή μορφή της συμβουλευτικής προσέγγισης, ακόμα και ο λιγότερο παρεμβατικός σύμβουλος αποτελούσε το μοναδικό καθοδηγητή σε όλες τις λειτουργίες του επαγγελματικού προσανατολισμού. Η διείσδυση της νέας τεχνολογίας, μέσω του διαδικτύου ή εξειδικευμένων λογισμικών, αλλάζει τη δυναμική αυτής της σχέσης και διαφοροποιεί τους παραδοσιακούς ρόλους του καθενός.

Ανεξάρτητα από το διάχυτο προβληματισμό και τις επιφυλάξεις ως προς τις αρνητικές επιδράσεις, η ενσωμάτωση της νέας τεχνολογίας στην καθημερινότητά μας αποτελεί μια παγκόσμια πραγματικότητα μη αναστρέψιμη. Σήμερα ο ηλεκτρονικός υπολογιστής αποτελεί απαραίτητο εργαλείο για το σύμβουλο σταδιοδρομίας.

5.1.Ιστορική εξέλιξη

Η ανάπτυξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μέσω Η/Υ συνδέεται με τη ραγδαία ανάπτυξη της πληροφορικής. Στα τέλη της δεκαετίας του 1960, στην πρώτη περίοδο της ανάπτυξης της πληροφορικής, η επικοινωνία γινόταν με μία ελεύθερη φόρμα γραφής ή μέσω της συμπλήρωσης ερωτήσεων πολλαπλής επιλογής (Τσέργας, 2008).

Πρωτοστάτης στην προσπάθεια χρήσης των νέων τεχνολογιών ως εργαλείο συμβουλευτικής και προσανατολισμού ήταν η Harris-Bowlsbey, η οποία συμμετείχε ενεργά στο σχεδιασμό του Computerized Vocational Information System (CVIS), που λειτούργησε το 1968. Επίσης, οι Donald Super και Roger Myers στο Πανεπιστήμιο Columbia δημιούργησαν το Education and Career Exploration System (ECES) και ο David Tiedeman στο Harvard με τους συνεργάτες του, ανέπτυξαν ένα πρόγραμμα που ονομάστηκε Information System for Vocational Decisions (ISVD). (Issacson & Brown, 2000).

Τα συστήματα αυτά αποτέλεσαν τις πιο εκτεταμένες προσπάθειες να μηχανογραφήσουν μεγάλο μέρος της συμβουλευτικής διαδικασίας. Παρείχαν την ανάπτυξη και αποθήκευση πληροφοριών που αφορούσαν το άτομο και το βοηθούσαν στη βελτίωση της αυτογνωσίας, περιείχαν εκτενή πληροφόρηση για τις μελλοντικές ευκαιρίες, καθώς και διαδικασίες σχεδιασμού και ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Το μειονέκτημά τους ήταν ότι απαιτούσαν μεγάλη χωρητικότητα, το οποίο ήταν ανέφικτο, σε όρους κόστους-οφέλους, για την εποχή.

Την περίοδο 1965-1980, τα περισσότερα προγράμματα συμβουλευτικής με τη χρήση Η/Υ, περιορίστηκαν σε μεγάλα συστήματα, με υπέρμετρο κόστος σε χρήμα και χρόνο.

Τα συστήματα που δημιουργήθηκαν διακρίνονται σε δύο κατηγορίες: α) σε αυτά που εστίαζαν σε προγράμματα που θα παρείχαν εύκολη και γρήγορη πρόσβαση σε ποιοτικές πληροφορίες σχετικές με τα διάφορα επαγγέλματα και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα και β) σε αυτά που έδιναν έμφαση στη διαδικασία σχεδιασμού

σταδιοδρομίας και παρείχαν δυνατότητες εξερεύνησης εαυτού, στρατηγικών λήψης απόφασης και πτυχές ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Ελάχιστα από αυτά απέβλεπαν μόνο προς τη μία ή την άλλη κατεύθυνση. Η πρόσφατη τάση στη χρήση των τεχνολογιών και της πληροφορικής στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας, όπως θα δούμε παρακάτω, είναι η ενοποίηση των δύο κατηγοριών, η τάση ολιστικής αντιμετώπισης του σχεδιασμού σταδιοδρομίας.

5.2. Η χρήση των Τεχνολογιών της Πληροφορικής και της Επικοινωνίας (ΤΠΕ) στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας

Με τον όρο Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνίας στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας (ΤΠΕ) αναφερόμαστε σε μια σειρά υπηρεσιών, που παρέχονται μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή, οι οποίες σχεδιάστηκαν προκειμένου να συμβάλλουν σε ένα ή περισσότερα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας (Niles & Bowsbey, 2009). Μία απλή εφαρμογή μπορεί, για παράδειγμα να περιλαμβάνει μία απογραφή ενδιαφερόντων, την ερμηνεία της και την πρόταση μίας λίστας επαγγελματών. Το περιεχόμενο μιας περιεκτικότερης εφαρμογής περιλαμβάνει δραστηριότητες που σχετίζονται με όλα ή τα περισσότερα στάδια του σχεδιασμού σταδιοδρομίας, όπως αποτίμηση ενδιαφερόντων, στρατηγικές έρευνας των επαγγελματών, πληροφορίες για τα διάφορα επαγγέλματα, στρατηγικές εκπαιδευτικής έρευνας και ευκαιριών και εκπαιδευτικές πληροφορίες γενικότερα. Επίσης, είναι δυνατόν να περιλαμβάνει οδηγίες σχετικά με την οργάνωση των επαγγελματών, σχετικά με τη λήψη απόφασης και/ή σχετικά με τους τρόπους και δεξιότητες εύρεσης εργασίας. Οι περισσότερες εφαρμογές, βέβαια βρίσκονται ανάμεσα στα δύο παραπάνω παραδείγματα.

Οι εφαρμογές που σχεδιάστηκαν και παρέχονται στον 21^ο αιώνα χαρακτηρίζονται από κάποια νέα χαρακτηριστικά, σε σχέση με τις παλαιότερες εκδοχές τους που περιλαμβάνουν τα εξής:

- Οι περισσότερες εφαρμογές διακινούνται μέσω του διαδικτύου, σε αντίθεση με τις παλαιότερες όπου ήταν εγκαταστημένες σε έναν υπολογιστή ή δίκτυο.
- Προκειμένου να ενισχυθεί το περιεχόμενο των εφαρμογών χρησιμοποιούνται δυναμικά γραφικά, ήχος και επίκαιρα video.
- Παρέχονται πολλαπλοί σύνδεσμοι (links) που οδηγούν σε άλλους ιστότοπους του διαδικτύου και έπειτα πίσω στην εφαρμογή, με σκοπό την επέκταση των πληροφοριών που είναι χρήσιμες για το χρήστη.

- Οι πιο περιεκτικές εφαρμογές παρέχουν τη δυνατότητα στο χρήστη να δημιουργήσει ένα ηλεκτρονικό χαρτοφυλάκιο, το οποίο θα διατηρεί και θα επικαιροποιεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του.
- Οι πιο σύνθετες εφαρμογές, συνήθως περιλαμβάνουν περιεχόμενο που απευθύνεται σε πολλαπλές ομάδες χρηστών (π.χ. φοιτητές ανάλογα με τη βαθμίδα φοίτησης, μαθητές γυμνασίου ή λυκείου, ενηλίκους εργαζόμενους, γονείς, συμβούλους, κ.λπ.) και κατευθύνουν το χρήστη στο κατάλληλο υλικό.
- Υπάρχει αυξημένη δυνατότητα αποθήκευσης εγγράφων (πιστοποιητικών, αντίγραφων, βιογραφικών, συνοδευτικών επιστολών, δείγματα δουλειάς) στο χαρτοφυλάκιο του χρήστη, ώστε να στέλνονται ανάλογα σε εκπαιδευτικά ιδρύματα ή σε πιθανούς εργοδότες.
- Υπάρχει η πρόσφατη τάση δημιουργίας δωρεάν υπηρεσιών διαδικτύου, που παρέχονται από διάφορα κράτη, μέσω συντονισμένων δράσεων και χρηματοδότησης υπουργείων εργασίας, παιδείας, εμπορίου ή άλλων ειδικευμένων οργανισμών.
- Οι περισσότερες εφαρμογές παρέχονται τους χρήστες σε δύο ή και περισσότερες γλώσσες (π.χ. Αγγλικά και Ελληνικά).

5.3. Δυνατότητες εφαρμογών νέων τεχνολογιών στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας

Η ανάπτυξη των εφαρμογών νέας τεχνολογίας στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας από τη δεκαετία του 1960 μέχρι σήμερα επιβεβαιώνει τις υπερβάλλουσες δυνατότητες των ηλεκτρονικών υπολογιστών ως προς τη βοήθεια που μπορούν να παρέχουν στη διαδικασία σχεδιασμού σταδιοδρομίας. Οι δυνατότητες αυτές περιλαμβάνουν:

Διαχείριση και ερμηνεία τεστ και ερωτηματολογίων. Οι υπολογιστές μπορούν με συνέπεια να διαχειριστούν τεστ ενδιαφερόντων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων, εμπειριών, προσωπικότητας, αξιών, κλπ., να τα αξιολογήσουν και να παρέχουν μία κατανοητή γραπτή αναφορά. Στην εποχή των πολυμέσων είναι σε θέση να ενισχύσουν τα αποτελέσματα με τη χρήση γραφικών που βοηθούν ως προς την καλύτερη αντίληψη τους από το χρήστη.

Έρευνα σε βάσεις δεδομένων. Οι ηλεκτρονικοί υπολογιστές έχουν τη δυνατότητα να ερευνούν μεγάλες βάσεις δεδομένων σχετικές με επαγγέλματα, εκπαιδευτικά ιδρύματα, ευκαιρίες υποτροφιών ή χρηματοδότησης, με μεγάλη ταχύτητα

χρησιμοποιώντας συνδυασμό διαφόρων χαρακτηριστικών. Αυτές οι βάσεις δεδομένων μπορούν, επίσης, να επικαιροποιούνται καθημερινά, μέσω διαδικτύου. Οι Η/Υ μπορούν εύκολα να διατρέχουν ανάμεσα σε διαφορετικές βάσεις δεδομένων. Για παράδειγμα, όταν ένας χρήστης μαθαίνει για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα μπορεί εύκολα να μεταφερθεί σε μια βάση δεδομένων που περιέχει μεγάλες εταιρείες που συνδέονται με αυτό το επάγγελμα. Ακολούθως, μπορεί να διατρέξει σε άλλη βάση δεδομένων που περιέχει πληροφορίες υποτροφιών ή χρηματοδότησης για εκπαιδευτικά προγράμματα που οδηγούν σε αυτό το επάγγελμα.

Τυποποιημένη παροχή. Οι Η/Υ διαθέτουν τη μοναδική δυνατότητα να παρέχουν την ίδια υπηρεσία σε όλους τους χρήστες, σε κάθε περιοχή, όπου υπάρχει η απαραίτητη τεχνολογία. Το περιεχόμενο παρέχεται με τυποποιημένο τρόπο, μπορεί όμως να διαφοροποιείται ανάλογα με τις ανάγκες του κάθε χρήστη (ηλικία, μορφωτικό επίπεδο, προηγούμενα αποτελέσματα, κλπ.).

Παρακολούθηση εξέλιξης του χρήστη κατά τη διάρκεια της διαδικασίας σχεδιασμού σταδιοδρομίας. Με τη χρήση ενός ηλεκτρονικού φακέλου που διατηρεί πληροφορίες για τους χρήστες, ο υπολογιστής μπορεί να παρακολουθεί την πρόοδο κάθε χρήστη και να την αναφέρει στους εκάστοτε αρμόδιους. Με τον τρόπο αυτό παρέχεται η δυνατότητα σύνδεσης υπηρεσιών ανθρώπινης υποστήριξης και υπηρεσιών ηλεκτρονικής υποστήριξης. Πολλά προγράμματα παρέχουν τη δυνατότητα δημιουργίας και διατήρησης ηλεκτρονικού χαρτοφυλακίου. Οι χρήστες μπορούν να δημοσιεύουν κάποια μέρη του χαρτοφυλακίου τους σε άλλους, όπως συμβούλους, εργοδότες, κλπ., και να το επικαιροποιούν συνεχώς.

Παροχή οδηγιών. Παραδείγματα διδακτικών θεμάτων σχετικών με το σχεδιασμό σταδιοδρομίας είναι το πώς να λάβετε μια απόφαση, πώς να συντάξετε ένα αποτελεσματικό βιογραφικό, πώς να συμπεριφερθείτε σε μία συνέντευξη εργασίας.

Σύνδεση πηγών. Είναι δυνατή η επέκταση των πηγών που μπορεί να συμβουλευτεί ο χρήστης με τη σύνδεση της εφαρμογής σχεδιασμού σταδιοδρομίας με άλλους ιστότοπους ή άτομα που μπορούν να παρέχουν σχετικές πληροφορίες.

5.4. Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα

Η εφαρμογή των νέων Τεχνολογιών της Πληροφορίας και των Επικοινωνιών στο πεδίο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, όπως κάθε καινοτομία έχει επιφέρει πολλές μεταβολές στη μεθοδολογία και στην πρακτική της συμβουλευτικής.

Τα πλεονεκτήματα από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας θα μπορούσαν να συνοψιστούν στα ακόλουθα σημεία (Τάμπασης & Τούμπας, 2008):

- Διάχυση της πληροφορίας
- Ευρύτερη προσβασιμότητα, ανεξαρτήτως χώρου και χρόνου
- Προώθηση της κινητικότητας και της δια βίου μάθησης
- Άμεση ανταλλαγή πολιτισμικών στοιχείων
- Καλύτερη διαχείριση του χρόνου του ενδιαφερόμενου
- Παροχή αυτονομίας και εξασφάλιση εμπιστευτικότητας, εχεμύθειας και ανωνυμίας
- Δυνατότητα διατήρησης αρχείων για μεγάλο χρονικό διάστημα, για χρήση, επανεξέταση, επικαιροποίηση ή έλεγχο τους (Murphy & Mitchell, 1998)
- Δυνατότητα συνεχούς ανανέωσης των πηγών πληροφορίας
- Εύρεση εξειδικευμένης πληροφόρησης
- Εξερεύνηση περισσότερων πηγών πληροφόρησης και διεύρυνση των επιλογών.
- Συχνά μικρότερο κόστος συνεδρίας σε σχέση με την πρόσωπο με πρόσωπο συμβουλευτική (Robson & Robson, 2000)
- Διευκολύνεται η αυτοαποκάλυψη του συμβουλευόμενου σε μεγαλύτερο βαθμό εξαιτίας της απόστασης (Barak, 1999)

Τα μειονεκτήματα από τη χρήση των νέων τεχνολογιών στο σχεδιασμό καριέρας εντοπίζονται στα εξής σημεία:

- Στον τεράστιο όγκο των πληροφοριών και στις δυσκολίες για την αρχειοθέτησή τους
- Στην επίδραση στη διαπροσωπική επικοινωνία μεταξύ συμβούλου και ενδιαφερομένου
- Στον κίνδυνο της ελλιπούς ανανέωσης των πηγών πληροφόρησης και την εξαγωγή μη έγκυρων αποτελεσμάτων
- Στις ελλείψεις στο σχεδιασμό των ιστοσελίδων πληροφοριών
- Στην απουσία άμεσου διαλόγου και επικοινωνίας, περιορίζοντας τη δυνατότητα αποσαφήνισης των αναγκών του πελάτη, των συναισθημάτων και των κινήτρων του, με αποτέλεσμα το λανθασμένο σχεδιασμό και τις ασύμβατες παρεμβάσεις (Τσέργας, 2008)

- Στην πιθανότητα εξαπάτησης είτε του συμβούλου, είτε του συμβουλευόμενου, εξαιτίας της ανωνυμίας

Η θέσπιση κανόνων και η δημιουργία ενός πλαισίου που θα εγγυάται την αξιοπιστία της συμβουλευτικής παρέμβασης είναι η απάντηση στα μειονεκτήματα τα οποία περιγράφηκαν παραπάνω.

Παρά τα μειονεκτήματα και τις όποιες ενστάσεις, η συμβουλευτική σταδιοδρομία από απόσταση ή μέσω διαδικτύου αποτελεί σε πολλές περιπτώσεις τη μοναδική δυνατότητα για παροχή υποστήριξης, ενώ καθιστά τη συμβουλευτική προσιτή σε ανθρώπους, που δεν έχουν πρόσβαση σε αντίστοιχες υπηρεσίες ή για άλλους λόγους δε θα κατέφευγαν σε μία πρόσωπο με πρόσωπο συμβουλευτική.

5.5. Ζητήματα ηθικής και δεοντολογίας

Τέσσερα είναι τα θεμελιώδη ζητήματα ηθικής που προκύπτουν από την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στη συμβουλευτική σταδιοδρομία. «Υπευθυνότητα» να διατηρηθούν υψηλά επίπεδα επαγγελματικής πρακτικής, η χρήση «μέσων ενημέρωσης» υψηλού επιπέδου, «σεβασμός» στην ιδιοσυγκρασία του συμβουλευόμενου και η χρήση αξιόπιστων και αποτελεσματικών «ηλεκτρονικών εφαρμογών» στη συμβουλευτική διαδικασία (Stewart, 1999).

Ο κώδικας δεοντολογίας ορίζει ότι όταν γίνεται χρήση ηλεκτρονικών εφαρμογών, ο συμβουλευόμενος πρέπει να είναι διανοητικά, συναισθηματικά και βιολογικά σε θέση να χρησιμοποιήσει αυτή την εφαρμογή. Οι ηλεκτρονικές εφαρμογές πρέπει να είναι διαθέσιμες σε όλους τους ενδιαφερόμενους και να είναι κατάλληλα σχεδιασμένες ανάλογα με τις ανάγκες τους. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα πρέπει να αποφεύγουν προγράμματα που μπορεί να παραβιάζουν τις αρχές της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, που προσεγγίζουν επιφανειακά την εξερεύνηση για καριέρα ή που δεν αφήνουν τη λήψη απόφασης στον ίδιο τον ενδιαφερόμενο (Herr & Cramer, 1996).

Οι σύμβουλοι πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι συμβουλευόμενοι αντιλαμβάνονται πλήρως το σκοπό και τη λειτουργία ενός ηλεκτρονικού προγράμματος και να καταβάλουν κάθε προσπάθεια προκειμένου να διορθώσουν πιθανές παρανοήσεις. Μετά την περαίωση του προγράμματος, οι σύμβουλοι πρέπει να αναζητούν κάθε ακατάλληλη χρήση του προγράμματος, να επιβεβαιώνουν ότι ο πελάτης έχει

κατανοήσει τα αποτελέσματα επαρκώς και να εκτιμήσουν επακόλουθες ανάγκες που πιθανόν να έχουν προκύψει μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος. Επίσης, κάθε δεδομένο που προέκυψε μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος πρέπει να διαφυλάσσεται ως απόρρητο και να καταστρέφεται όταν δε χρειάζεται περαιτέρω.

Οι σύμβουλοι πρέπει να αποφεύγουν την τάση να χρησιμοποιούν σε όλους τους συμβουλευόμενους ηλεκτρονικές εφαρμογές, αλλά να διασφαλίζουν τη χρήση των εφαρμογών ως ένα εργαλείο συμβουλευτικής και όχι ως αυτόνομη υπηρεσία συμβουλευτικής. Προωθώντας κάθε συμβουλευόμενο να συμμετέχει σε ένα τυποποιημένο πρόγραμμα μπορεί να οδηγήσει κάποιους από τους ενδιαφερόμενους να αισθανθούν ότι δεν αντιμετωπίζονται κατάλληλα οι ατομικές τους ανάγκες. Η απόφαση για χρήση ενός προγράμματος πρέπει να επακολουθήσει μετά την πλήρη διερεύνηση των αναγκών του κάθε ατόμου και το πρόγραμμα πρέπει να αποτελεί ξεκάθαρα ενσωματωμένο μέρος της διαδικασίας συμβουλευτικής όπως αναπτύσσεται σε συνεργασία με τον ενδιαφερόμενο (Stewart, 1999).

Οι Howland και Palmer (1992) επισημαίνουν μια σειρά ηθικών ζητημάτων σχετικά με τη χρήση ΤΠΕ, όπως περιγράφονται από την Association of Computer-Based Systems for Career Information (ACSCI). Η ποιοτική χρήση των ΤΠΕ, προϋποθέτει οι εφαρμογές να θεμελιώνονται σε κάποια αναγνωρισμένη θεωρία ανάπτυξης σταδιοδρομίας και λήψης επαγγελματικής απόφασης. Επίσης, οι ηλεκτρονικές εφαρμογές πρέπει να είναι υψηλής ποιότητας, να επιδεικνύουν εγκυρότητα και αξιοπιστία, σεβασμό στην ισότητα των φύλων και των πολιτιστικών αξιών και να είναι ευανάγνωστες και εύχρηστες.

Σύμφωνα με τις παροτρύνσεις της ACSCI, το προσωπικό που εμπλέκεται στη χρήση ηλεκτρονικών εφαρμογών συμβουλευτικής επιβάλλεται να διαθέτει πλήρη γνώση των λειτουργιών τους, του θεωρητικού υπόβαθρου και της πρακτικής ερμηνείας τους και να εκπαιδεύεται συνεχώς στη χρήση των προγραμμάτων αυτών. Επιπρόσθετα, η ACSCI επισημαίνει ότι οι πληροφορίες και οι βάσεις δεδομένων σχετικά με τα επαγγέλματα πρέπει να είναι ακριβείς, επίκαιρες, ανάλογες με την τοπική κοινωνία και να μην περιέχουν διακρίσεις. Οι σύμβουλοι που επιλέγουν τη χρήση προγραμμάτων που ικανοποιούν τα παραπάνω κριτήρια επιδεικνύουν σεβασμό προς την προσωπικότητα του πελάτη και αναγνωρίζουν το δικαίωμα σε σύγχρονες και κατάλληλες υπηρεσίες (<http://www.esi.cc/acsci.pdf>).

Κανόνες δεοντολογίας σχετικά με την εφαρμογή των νέων τεχνολογιών στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας έχουν εκδώσει μια σειρά από Οργανισμούς όπως η

NCDA (<http://www.ncda.org>), το National Board for Certified Counselors (NBCC) (<http://www.nbcc.org>, και η American Counseling Association (ACA) (<http://www.counseling.org>), οι οποίοι είναι αναρτημένοι στις ιστοσελίδες τους.

5.6. Η χρήση του υπολογιστή ως εργαλείο συμβουλευτικής

Ο κατάλογος των δυνατοτήτων των ηλεκτρονικών εφαρμογών στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας είναι εντυπωσιακός. Με μια πρώτη ματιά φαίνεται ότι οι ηλεκτρονικές εφαρμογές μπορούν να παρέχουν υπηρεσίες σχεδιασμού σταδιοδρομίας χωρίς τη στήριξη συμβούλου σταδιοδρομίας. Μια πιο διερευνητική επισκόπηση της πραγματικότητας, όμως, καταδεικνύει ότι η άποψη αυτή είναι λανθασμένη. Αρχικά, όταν οι ενδιαφερόμενοι εκδηλώσουν την επιθυμία για συμβουλευτική σταδιοδρομίας, η επιθυμία τους μπορεί να υποκρύπτει άλλες ανάγκες ή ανησυχίες. Κατά τη συζήτηση του συμβούλου με τον ενδιαφερόμενο, προκύπτουν αυτές οι ανάγκες, εφόσον υπάρχουν πραγματικά. Προφανώς ένας υπολογιστής δεν έχει την ικανότητα της διάκρισης. Δεύτερο, δεν είναι δυνατόν όλα τα άτομα που έχουν ανάγκη συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, να έχουν το βέλτιστο αποτέλεσμα από μια ηλεκτρονική υπηρεσία συμβουλευτικής, καθώς κάθε ένας έχει διαφορετικό στυλ εκμάθησης και διαφορετικό τύπο προσωπικότητας. Περαιτέρω, κάποια άτομα δεν είναι έτοιμα να αντλήσουν πληροφορίες, καθώς δεν είναι σε θέση να τις χρησιμοποιήσουν αποτελεσματικά. Τρίτο, έρευνες (Taber & Luzzo, 1999; Whiston, Brecheisen & Stephens, 2003) σχεδιασμένες να καθορίσουν τον καλύτερο τρόπο παροχής υπηρεσιών σχεδιασμού σταδιοδρομίας έχουν αποδείξει ότι η βέλτιστη παροχή τέτοιων υπηρεσιών είναι ο συνδυασμός ανθρώπινης υποστήριξης και ηλεκτρονικών εργαλείων. Μια σειρά καθηκόντων των συμβούλων σταδιοδρομίας δεν μπορούν να αντικατασταθούν από έναν υπολογιστή, όπως:

- Η απόφαση για το αν ένα άτομο είναι έτοιμο και σε θέση να αντλήσει πληροφορίες από τον υπολογιστή και να τις χρησιμοποιήσει αποτελεσματικά.
- Η ερμηνεία των τεστ και ερωτηματολογίων ώστε να βοηθήσουν τον ενδιαφερόμενο να λάβει την βέλτιστη απόφαση.
- Η παροχή βοήθειας στο συμβουλευόμενο να αναγνωρίσει τις προσωπικές αξίες που θα τον οδηγήσουν στη μείωση των εναλλακτικών που προτείνονται από τον υπολογιστή.

- Η παροχή κινήτρων και ψυχολογικής υποστήριξης για τη συνέχιση του σχεδιασμού καριέρας.
- Η πρόταση δημιουργικών εναλλακτικών, τις οποίες «δεν γνωρίζει» ο υπολογιστής (Niles & Bowsbey, 2009).

Διάφορες έρευνες έχουν παρουσιάσει στοιχεία σχετικά με την αποτελεσματικότητα ηλεκτρονικών προγραμμάτων και ιστοσελίδων στο διαδίκτυο. Σε έρευνα που διεξήχθη στο Ισραήλ, οι Gati, Gadassi & Shemesh (2006) δοκίμασαν την εγκυρότητα του Making Better Career Decisions (MBCD), μιας ηλεκτρονικής εφαρμογής για τη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας. Εβδομήντα πελάτες που είχαν χρησιμοποιήσει την εφαρμογή ερωτήθηκαν έξι χρόνια μετά για το τωρινό τους επάγγελμα και το βαθμό ικανοποίησης από αυτό. Οι συμμετέχοντες διαχωρίστηκαν σε δύο ομάδες, αυτούς που επέλεξαν επάγγελμα το οποίο συμπεριλαμβανόταν στην προτεινόμενη από την εφαρμογή λίστα και αυτούς που επέλεξαν επάγγελμα που δεν προτεινόταν στη λίστα της εφαρμογής. Στην πρώτη ομάδα το 84% ήταν πολύ ικανοποιημένοι από την επαγγελματική τους επιλογή και το 16% ήταν μέτρια ικανοποιημένοι. Από αυτούς που επέλεξαν επάγγελμα που δεν προτεινόταν από την εφαρμογή, αντίθετα, μόνο το 38% ήταν πολύ ικανοποιημένοι από την επιλογή τους, το 44% παρουσίαζαν μέτριο βαθμό ικανοποίησης, ενώ το 18% ήταν απογοητευμένοι από την επιλογή τους.

Μια σειρά από άλλες έρευνες με σκοπό την περιγραφή και αξιολόγηση διαφόρων τύπων ηλεκτρονικών εφαρμογών ως προς την αποτελεσματικότητα τους στη λήψη επαγγελματικής απόφασης κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι εφαρμογές νέων τεχνολογιών στη συμβουλευτική διευκολύνουν τη διαδικασία και προκαλούν υψηλά επίπεδα ικανοποίησης στους χρήστες (Ballantine, 1986; Hesketh, Wilson, Faulkner & Jackson, 1987; Sampson & Watts, 1992; Watts & Jackson, 2000; Watts, Kidd & Knasel, 1991).

Όπως προαναφέρθηκε, ένα από τα μεγαλύτερα πλεονεκτήματα της πρόσωπο με πρόσωπο συμβουλευτικής σταδιοδρομίας είναι η ικανότητα του συμβούλου να σχεδιάσει τη διαδικασία συμβουλευτικής ανάλογα με τις συγκεκριμένες ανάγκες του κάθε ατόμου. Παρότι οι ηλεκτρονικές εφαρμογές δεν έχουν την αξίωση να παρέχουν προσωπική συμβουλευτική, πολλές από αυτές τολμούν να παρέχουν όχι μόνο πληροφορίες σχετικά με την σταδιοδρομία, αλλά καθοδήγηση στο πλαίσιο της διαδικασίας λήψης επαγγελματικής απόφασης (Gati, 1996; Katz, 1993). Η διάγνωση των μοναδικών ατομικών δυσκολιών κατά τη λήψη επαγγελματικής απόφασης είναι

ένα κρίσιμο ζήτημα σε ότι αφορά τη βελτίωση των νέων ηλεκτρονικών εφαρμογών καθοδήγησης σταδιοδρομίας. Αυτή η διάγνωση μπορεί να χρησιμοποιηθεί ώστε να κατευθύνει τους χρήστες προγραμμάτων προς τα περιεχόμενα εκείνα των προγραμμάτων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες του κάθε χρήστη ή στις περιπτώσεις όπου τα προγράμματα δεν είναι σε θέση να παρέχουν την απαιτούμενη βοήθεια (π.χ. όταν τα άτομα αντιμετωπίζουν δυσκολίες που σχετίζονται με εξωτερικές παραμέτρους), να συστήνεται ατομική συμβουλευτική (Gati, Saka & Krausz, 2001).

Ο Gati και οι συνεργάτες του, (2001) κατέδειξαν σε σχετική έρευνα την αξιοσημείωτη αποτελεσματικότητα των ηλεκτρονικών προγραμμάτων συμβουλευτικής στη μείωση των δυσκολιών λήψης επαγγελματικής απόφασης, ειδικότερα εκείνων που σχετίζονται με την έλλειψη πληροφόρησης. Ωστόσο, τα ευρήματα έδειξαν ότι οι ηλεκτρονικές εφαρμογές δε δύνανται να αντικαταστήσουν πλήρως τους συμβούλους σταδιοδρομίας, τουλάχιστον στο κοντινό μέλλον. Πράγματι, οι ΤΠΕ δεν πρέπει να θεωρούνται ως υποκατάστατα των συμβούλων σταδιοδρομίας, αλλά ως πολύτιμο συμπληρωματικό εργαλείο της διαδικασίας συμβουλευτικής (Gati, 1994; Harris-Bowlsbey, 1992; Sampson et al. 1990; Tait, 1999). Ενσωματώνοντας ποιοτικές ηλεκτρονικές εφαρμογές στην πρόσωπο με πρόσωπο διαδικασία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας μπορεί να εξοικονομηθεί πολύτιμος χρόνος από τον ειδικευμένο σύμβουλο, ώστε να τον διαθέσει στα ζητήματα που μόνο αυτός μπορεί να αντιμετωπίσει, όπως για παράδειγμα να βοηθήσει τους συμβουλευόμενους να ανταπεξέλθουν σε δυσκολίες που σχετίζονται με την έλλειψη ετοιμότητας και με εσωτερικές ή εξωτερικές αντιθέσεις, όπως και να τους βοηθήσει να εξωτερικεύσουν και να ξεκαθαρίσουν τις προτιμήσεις τους.

5.7. Κατηγορίες ηλεκτρονικών εφαρμογών συμβουλευτικής καριέρας

Οι ηλεκτρονικές εφαρμογές συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, είτε παρέχονται μέσω διαδικτύου, είτε είναι εγκαταστημένες τοπικά σε Η/Υ, διαχωρίζονται σε τρεις τύπους: προγράμματα αξιολόγησης, προγράμματα επαγγελματικών πληροφοριών και προγράμματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας (Niles & Harris-Bowlsbey, 2009). Στη διάρκεια του χρόνου, τα διάφορα προγράμματα εξελίσσονται, κινούνται από τη μια κατηγορία στην άλλη και συνήθως δεν ανήκουν αμιγώς σε κάποια από τις παραπάνω

κατηγορίες. Παρακάτω θα αναφερθούν ενδεικτικά τα πιο έγκυρα, αξιόπιστα, με θεωρητικό υπόβαθρο και ευρέως διαδεδομένα στο εξωτερικό και την ελληνική αγορά.

5.7.a. Προγράμματα αξιολόγησης (ψυχομετρικά τεστ)

Από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα και έπειτα, με την ανάπτυξη της μελέτης των ατομικών διαφορών και τις εξελίξεις στο χώρο της επαγωγικής στατιστικής, οι ψυχολόγοι μπόρεσαν να επινοήσουν και να κατασκευάσουν εργαλεία αξιολόγησης και καταγραφής των ανθρώπινων χαρακτηριστικών, τα οποία καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα διαφορετικών στοιχείων, από συναισθήματα και φόβους μέχρι ικανότητες, κλίσεις, επιτεύξεις και ενδιαφέροντα, ανθρώπινες πεποιθήσεις, στάσεις, επιθυμίες και ανάγκες. Δύο είναι οι στόχοι αυτής της καταγραφής. Ο πρώτος είναι η αρτιότερη κατανόηση του ανθρώπου και ο δεύτερος είναι η πρόθεση παρέμβασης και εφαρμογής της γνώσης που αποκτήθηκε επιστημονικά για τη βελτίωση της καθημερινής ζωής του ανθρώπου (Σταλίκας, Τριλιβά & Ρούσση, 2002).

Τα ψυχομετρικά τεστ, που απασχολούν το θέμα της παρούσας διατριβής περιλαμβάνουν τεστ προσωπικότητας, δηλαδή δοκιμασίες που μετρούν τα ανθρώπινα χαρακτηριστικά και ειδικότερα αυτά που σχετίζονται με το επάγγελμα και τη σταδιοδρομία. Στο διαδίκτυο είναι διαθέσιμα μια σειρά από ηλεκτρονικά προγράμματα, που περιλαμβάνουν ψυχομετρικές δοκιμασίες τέτοιου τύπου.

Οι εφαρμογές αυτές περιλαμβάνουν ένα ή περισσότερα τεστ ή ερωτηματολόγια, τα οποία εκτιμούν και ερμηνεύουν ενδιαφέροντα, ικανότητες, δεξιότητες, προσωπικά χαρακτηριστικά και/ή αξίες σχετιζόμενες με το επάγγελμα. Στη σύγχρονη εποχή διατίθενται διεθνώς εκατοντάδες αυτοματοποιημένα τεστ, η συντριπτική πλειοψηφία των οποίων έχουν την έδρα τους στις ΗΠΑ και τον Καναδά (Κατσανέβας & Καβρουλάκη, 2008). Στη μηχανή αναζήτησης του Google, το Φεβρουάριο 2013, στα λήμματα career tests και career planning tests προέκυψαν αντίστοιχα 48.500.000 και 93.100.000 ιστοσελίδες, ενώ για την Ελλάδα στα λήμματα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού προέκυψαν αποτελέσματα για 121.000 ιστοσελίδες. Στην πραγματικότητα, τα αυτοματοποιημένα τεστ που παρέχονται μέσω διαδικτύου, πρέπει να ανέρχονται σε δεκάδες ή και εκατοντάδες.

Ενδεικτικά, τα κυριότερα τεστ που χρησιμοποιούνται διεθνώς:

- Self-Directed Test (Holland, 1994)
- Campbell Interest and Skill Survey (Campbell, 1992)

- The Strong Interest Inventory (Strong, 2004)
- The Myers-Briggs Type Indicator (Myers & Briggs, 1993)
- The Keirsey Character Sorter (Keirsey, 1999).

Στην Ελλάδα:

- Career Gate Test K17 Plus (Κατσανέβας, 2006)
- E-Mellon (Τουντουπούλου, 2008)
- Πυξίδα (Παναγόπουλος, 2008)

5.7.β. Προγράμματα που παρέχουν πληροφορίες σταδιοδρομίας

Οι εφαρμογές αυτές επικεντρώνονται στην έρευνα σε βάσεις δεδομένων. Τα συστήματα πληροφόρησης (βάσεις δεδομένων) συνιστούν συστήματα διαχείρισης, οργάνωσης, αποθήκευσης και ανάκλησης της πληροφορίας. Αποτελούν, ίσως τα πιο διαδεδομένα μέσα για την οργάνωση της πληροφορίας, ενώ επιπλέον προωθούν με άμεσο τρόπο τη διάχυσή της. Παράλληλα, είναι φιλικά και εύκολα για το χρήστη.

Οι βάσεις αυτές είναι περιεκτικές και συνήθως περιλαμβάνουν επαγγέλματα, μεγάλες εταιρείες, εκπαιδευτικά ιδρύματα, υποτροφίες, μαθητείες και εύρεση εργασίας. Διαχωρίζονται σε προγράμματα που παρέχονται από κρατικούς φορείς και σε εμπορικά διαθέσιμα προγράμματα, που παρέχονται από ιδιώτες.

Η προώθηση και υποστήριξη των συστημάτων πληροφόρησης έχει ενσωματωθεί στα κείμενα για την εφαρμογή μιας ευρωπαϊκής πολιτικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ενίσχυση της κινητικότητας. Ο στόχος που επιδιώκεται είναι η άμεση και ανοικτή για όλους τους πολίτες πρόσβαση στην έγκυρη και αξιόπιστη πληροφόρηση.

Με τη συνεργασία των ευρωπαϊκών κρατών για την οργάνωση και τη δόμηση ευρωπαϊκών συστημάτων πληροφόρησης, η χρήση τους έχει καθιερωθεί καθώς σήμερα λειτουργούν πολλές βάσεις δεδομένων που παρέχουν χρήσιμες πληροφορίες για τα ευρωπαϊκά συστήματα εκπαίδευσης (Δίκτυο Ευρυδίκη – www.eurydice.org), τις ευκαιρίες μάθησης (<http://europa.eu.int/ploteus>), τις θέσεις εργασίας στην Ευρώπη (<http://europass.cedefop.europa.eu>) κ.ά. (Τάμπασης & Τούμπας, 2008).

Στην Ελλάδα λειτουργούν μια σειρά από συστήματα πληροφόρησης είτε κρατικά είτε ιδιωτικής πρωτοβουλίας. Ενδεικτικά κρατικές ιστοσελίδες για αναζήτηση θέσεων εργασίας είναι οι ακόλουθες:

www.asep.gr, www.oaed.gr, www.et.gt.

Αναζήτηση για θέσεις εργασίας στον ιδιωτικό τομέα παρέχονται από τις ιστοσελίδες: www.diorismos.gr, www.kariera.gr.

Αντίστοιχες βάσεις δεδομένων είναι διαθέσιμες σε όλα τα κράτη. Με την καθιέρωση και εφαρμογή των παραπάνω πληροφορικών συστημάτων στον ευρωπαϊκό και στον παγκόσμιο χώρο, η πληροφορία αναπτύσσει ένα υπερεθνικό περιεχόμενο (Τούμπας, 2005). Πέραν όλων των άλλων, από πολιτική άποψη για τη λειτουργία του επαγγελματικού προσανατολισμού, η ανοικτή πρόσβαση στην οργανωμένη και συστηματική πληροφόρηση θεωρείται σημαντική για τον εκδημοκρατισμό της κοινωνίας, καθώς βοηθά στην εξισορρόπηση του ελλείμματος πληροφόρησης που παρατηρείται στις μη προνομιούχες κοινωνικές ομάδες.

5.7.γ. Προγράμματα σχεδιασμού σταδιοδρομίας

Οι εφαρμογές σχεδιασμού σταδιοδρομίας, συνήθως περιλαμβάνουν αξιολόγηση, εκτενείς βάσεις δεδομένων, οδηγίες, διαδραστικές δραστηριότητες, έρευνα και ηλεκτρονικό χαρτοφυλάκιο. Η μοναδικότητά τους, όμως, έγκειται στη συνεχή επίβλεψη της διαδικασίας σχεδιασμού καριέρας που λαμβάνει χώρα μέσα στο πρόγραμμα. Τα συστήματα αυτά συνήθως έχουν συγκεκριμένο θεωρητικό υπόβαθρο, φυλάσσουν ατομικά αρχεία χρήσης και παρέχουν αναφορά σε συμβούλους σταδιοδρομίας. Τέτοιες εφαρμογές περιλαμβάνονται ενδεικτικά:

Διεθνώς:

- CareerCruising, <http://www.careercruising.com>
- DISCOVER, <http://www.act.org>
- The Kuder Career Planning System, www.kuder.com
- SIGI-PLUS, www.valparint.com/sigi.htm

Στην Ελλάδα:

- Η Διαδικτυακή Διαδραστική Πύλη Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για εφήβους αναπτύσσεται από τον ΕΟΠΠΕΠ με τη συγχρηματοδότηση του Ε.Π. «Εκπαίδευση και Δια Βίου Μάθηση» του Υπουργείου Παιδείας, ΕΣΠΑ 2007-2013 (www.eoppep.gr/teens/). Η Διαδικτυακή Διαδραστική Πύλη Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού για

εφήβους είναι ένα φιλικό διαδραστικό εργαλείο πολυμέσων που περιλαμβάνει τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού (ενδιαφερόντων, κλίσεων, προτιμήσεων), ατομικό φάκελο δεξιοτήτων, ικανοτήτων, πληροφορίες για τα επαγγέλματα και την αγορά εργασίας, ενώ διευκολύνει την πρόσβαση στην πληροφόρηση μέσω συνδέσεων σε άλλες βάσεις δεδομένων.

- Το Career Gate Test K.17 Plus, το οποίο αποτελεί και το εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην πρωτογενή έρευνά μας και αναλύεται παρακάτω.

5.8. Επιλογή ηλεκτρονικών προγραμμάτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας

Το ζήτημα της επιλογής ενός ηλεκτρονικού προγράμματος επαγγελματικού προσανατολισμού είναι κρίσιμο, ιδιαίτερα στη σημερινή εποχή, όπου η αγορά σχετικών εφαρμογών γνωρίζει αλματώδη ανάπτυξη (Walsh & Osipow, 1988). Οι Katz & Shatkin (1980) παραθέτουν ένα εννοιολογικό σχήμα αξιολόγησης των διαφόρων συστημάτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας, που περιλαμβάνει τα παρακάτω σημεία:

«(1) έκταση (πληροφόρηση και καθοδήγηση, επεξεργασία πληροφοριών, πληθυσμό και ρυθμίσεις), (2) περιεχόμενο (αξιολόγηση, πληροφόρηση, λήψη απόφασης και σχεδιασμός), (3) δομή (απευθείας πρόσβαση στην πληροφορία, δομημένη έρευνα για τα επαγγέλματα, ηλεκτρονικές διαβάσεις και ανακεφαλαίωση για λήψη απόφασης, (4) ύφος, στυλ (διαδραστικότητα, υλισμικό, σχεδιασμός προγράμματος, γραφή και παρουσίαση, (5) διαδικασίες (τι περιλαμβάνεται, πηγές πληροφόρησης, ερμηνεία πληροφοριών, επικαιροποίηση), (6) κόστος (τυπικό κόστος ανά ώρα για κάθε παρεχόμενη υπηρεσία), (7) αποτελέσματα, και (8) λογική που οδηγεί στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας, όπως και μοντέλα λήψης απόφασης σταδιοδρομίας. [σ.ι]»

Σύμφωνα με τον Shatkin (1980), τα οχτώ αυτά κριτήρια αξιολογούν τα διάφορα ηλεκτρονικά προγράμματα, ως προς το περιεχόμενο, το σκοπό τους, τη συνοχή τους, τη σύνδεση μεταξύ των διαφόρων υπηρεσιών που παρέχουν, τη διαδραστικότητα, την επιλογή των πληροφοριών, την προετοιμασία και ερμηνεία τους, το κόστος, τα αποτελέσματά τους και το θεωρητικό τους υπόβαθρο.

Οι Niles & Harris-Bowlsbay (2009), συνοψίζουν επίσης, τα κρίσιμα ζητήματα που επιβάλλεται να ληφθούν υπόψη κατά την επιλογή μιας ηλεκτρονικής πλατφόρμας

ανάπτυξης σταδιοδρομίας. 1) Η θεωρητική βάση της εφαρμογής, 2) ποιότητα, περιεκτικότητα και δυνατότητα πλήρους κατανόησης των βάσεων δεδομένων, 3) ευκολία έρευνας, 4) περιεχόμενο προγράμματος, 5) φιλικότητα προς το χρήστη και παρουσίαση, 6) δυνατότητες πολυμέσων (γραφήματα, ήχος, βίντεο, κλπ), 7) ποιότητα και δυνατότητα εντοπισμού του δημιουργού της εφαρμογής, ώστε να διασφαλίζεται η επιστημονική του κατάρτιση και επάρκεια στον τομέα της ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

Το θέμα της επιλογής των διαφόρων ηλεκτρονικών συστημάτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας εκφεύγει του θέματος της παρούσας ανάλυσης, καθώς μια σειρά ερευνητών θέτουν κριτήρια τα οποία και χρησιμοποιούν για τη σύγκριση και αξιολόγηση τέτοιων εφαρμογών (Maze & Cummings, 1982; Maze (1984); Shatkin (1980); Katz & Shatkin (1983); Nagy & Donald (1981); Κατσανέβας & Καβρουλάκη (2008)).

Όπωςδήποτε, τα συστήματα πληροφόρησης και οι ηλεκτρονικές εφαρμογές ανάπτυξης σταδιοδρομίας συμβάλλουν αναμφισβήτητα στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος. Επιπλέον, τα συστήματα αυτά παρέχουν μεγαλύτερη ευελιξία στην υλοποίηση ενός προγράμματος ανάπτυξης καριέρας σε πολλά επίπεδα, όπως προγράμματα που παρέχονται σε σχολεία, πανεπιστήμια, κρατικές δομές παιδείας, απασχόλησης και με πολλούς τρόπους, όπως προγράμματα ατομικής συμβουλευτικής, παρεμβάσεις σε ομάδες ή εργαστήρια ή προγράμματα μέσα σε αίθουσες διδασκαλίας.

Η ευελιξία των ηλεκτρονικών εφαρμογών μπορεί να εξοικονομήσει πολύτιμο χρόνο στο σύμβουλο σταδιοδρομίας, αλλά από την άλλη πλευρά μπορεί να οδηγήσει σε μη ολοκληρωμένες παρεμβάσεις, όταν οι χρήστες τις χρησιμοποιούν μόνο για συλλογή πληροφοριών, είτε αυτογνωσίας είτε επαγγελματιών και δεν ενσωματώνουν τις πληροφορίες αυτές στο πλαίσιο μιας περιεκτικής διαδικασίας ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

Όπως προαναφέρθηκε κάποια από τα ζητήματα που πρέπει να εξετάζουν οι επαγγελματίες του χώρου πριν να επιλέξουν μια ηλεκτρονική εφαρμογή, περιλαμβάνουν την έγκυρη προβλεψιμότητα και την έλλειψη μελετών αποτελεσμάτων αξιολόγησης. Αυτό είναι ένα κρίσιμο πρόβλημα, το οποίο πρέπει να αντιμετωπιστεί, προτού οι διάφορες εφαρμογές εμπνεύσουν εμπιστοσύνη στους συμβούλους. Επιπρόσθετα, η έλλειψη πληροφόρησης σχετικά με τα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά της κάθε εφαρμογής αποτελεί, επίσης, σοβαρή παράλειψη. Ένας άλλος προβληματισμός αφορά το θεωρητικό υπόβαθρο στο οποίο θεμελιώνονται τα διάφορα προγράμματα. Ο ρόλος του συμβούλου, επίσης, είναι ένα ζήτημα που χρειάζεται

στοχαστικό έλεγχο και εξαρτάται περισσότερο από το σκοπό του παρεχόμενου προγράμματος.

Το πιο ανησυχητικό ζήτημα, όμως, είναι η πιθανότητα κάποιος χρήστης να επιλέξει κατεύθυνση σταδιοδρομίας χωρίς επίγνωση του ευρύτερου πλαισίου της διαβίου ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Επαναδιατυπώνοντας, η έλλειψη κατάλληλης καθοδήγησης μπορεί να οδηγήσει τους χρήστες να θεωρήσουν ότι η υπόδειξη τριών ή πέντε επαγγελματικών επιλογών από μια εφαρμογή, αποτελεί και το πέρας της εξερεύνησης σταδιοδρομίας. Η εκμάθηση δεξιοτήτων ανάπτυξης σταδιοδρομίας, απαραίτητη για τη λήψη μεταγενέστερων αποφάσεων καριέρας ή αποφάσεων ζωής θα έχει χαθεί. Στην ουσία, αν τα συστήματα αυτά επικεντρώνονται στην επιλογή καριέρας σε αντίθεση με την ανάπτυξη καριέρας, αποτυγχάνουν να ανταπεξέλθουν στο στόχο και τις δυνατότητές τους. Τέλος, η ανάπτυξη τέτοιων εφαρμογών είναι αλματώδης και το περιεχόμενό τους τόσο εξελιγμένο, όπου η επιλογή ενός από αυτά είναι ιδιαίτερα σύνθετη. Συνεπώς, οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας χρειάζονται επαρκή εκπαίδευση τόσο στη θεωρία ανάπτυξης σταδιοδρομίας όσο και στο σχεδιασμό τέτοιων εργαλείων, προκειμένου να προβούν σε εμπειριστατωμένες και σοφές επιλογές ανάμεσα στην πληθώρα ηλεκτρονικών εφαρμογών (Walsh & Osipow, 1988).

5.9. Το Career Gate Test K.17 Plus (www.careergatetest.gr)

Η επιστημονική ομάδα της C.G.T. ασχολείται με θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, συμβουλευτικής, απασχόλησης, επαγγελμάτων και εκπαίδευσης πάνω από είκοσι χρόνια και μέλη της έχουν δημοσιεύσει περισσότερες από 100 σχετικές εργασίες, έρευνες, μελέτες, μονογραφίες, βιβλία. Η εταιρεία στελεγχώνεται από οικονομολόγους, ψυχολόγους και κοινωνιολόγους της εργασίας, σύμβουλους σταδιοδρομίας, εκπαιδευτικούς και πληροφορικούς επιστήμονες. Βασική αρχή του μοντέλου που προωθεί η ομάδα του C.G.T., είναι η ολιστική αντίληψη για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας που θεωρεί ότι αποτελεί ένα σύγχρονο πολυκλαδικό αντικείμενο όπου συναντώνται οι ως άνω επιστημονικοί κλάδοι.

Η επιστημονική ομάδα της C.G.T. καταρτίζει ειδικές εκδόσεις αυτοματοποιημένων τεστ για διάφορες χώρες και επιμέρους ομάδες του πληθυσμού, για μεταπτυχιακούς φοιτητές, για σπουδαστές τεχνικών-επαγγελματικών σχολών, για ανέργους, για άτομα με ειδικές ανάγκες, για ειδικές κατηγορίες ανθρώπινου δυναμικού κλπ. Παράλληλα,

αναπτύσσει πρωτότυπη διεθνώς σχετική τεχνογνωσία, ανανεώνει και εμπλουτίζει συνεχώς τις σχετικές έρευνες, τα εκπαιδευτικά, οικονομικά-εργασιακά και ψυχομετρικά δεδομένα των τεστ, παράγει και δημοσιοποιεί συναφείς αναλύσεις και στοιχεία, οργανώνει εκπαιδευτικά σεμινάρια και επιμορφώσεις για τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Η βάση του θεωρητικού μοντέλου της C.G.T. είναι η γενικώς αποδεκτή τυπολογία Holland των έξι τύπων προσωπικότητας, σε συνδυασμό με την πρωτότυπη ταξινόμηση K.17. Η τελευταία στηρίζεται σε ένα ισορροπημένο συνδυασμό οικονομικών, ψυχομετρικών και εκπαιδευτικών παραμέτρων το οποίο είναι ιδιαίτερα προσαρμόσιμο σε διάφορες εθνικές και επαγγελματικές κατηγορίες και ομάδες.

Κεντρικός σκοπός των τεστ που παράγει η C.G.T. είναι ο ακριβής προσδιορισμός των κατάλληλων επαγγελματικών ομάδων και επαγγελμάτων που ταιριάζουν σε κάθε ανθρώπινη προσωπικότητα. Τα τεστ έχουν υψηλούς δείκτες αξιοπιστίας και εγκυρότητας, όπως έχει διαπιστωθεί από ειδικές μελέτες και στην πράξη. Διακρίνονται για τη φιλικότητα και ταχύτητα στη χορήγηση, την ακρίβεια και ευκρίνεια των συμπερασμάτων που εκδίδονται στις προσωπικές τους εκθέσεις.

Τα τελευταία χρόνια, τα πνευματικά προϊόντα της C.G.T. βρίσκουν σημαντική αναγνώριση και υλοποιούνται ευρύτατα στην Ελλάδα από δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς. Στην Κύπρο, το Υπουργείο Παιδείας και Πολιτισμού, ύστερα από διεθνή δημόσιο διαγωνισμό έχει επιλέξει το Career Gate Test K.17 για όλα τα δημόσια σχολεία της χώρας και το ίδιο έχει γίνει με το Υπουργείο Εργασίας για το δικό του χώρο ευθύνης.

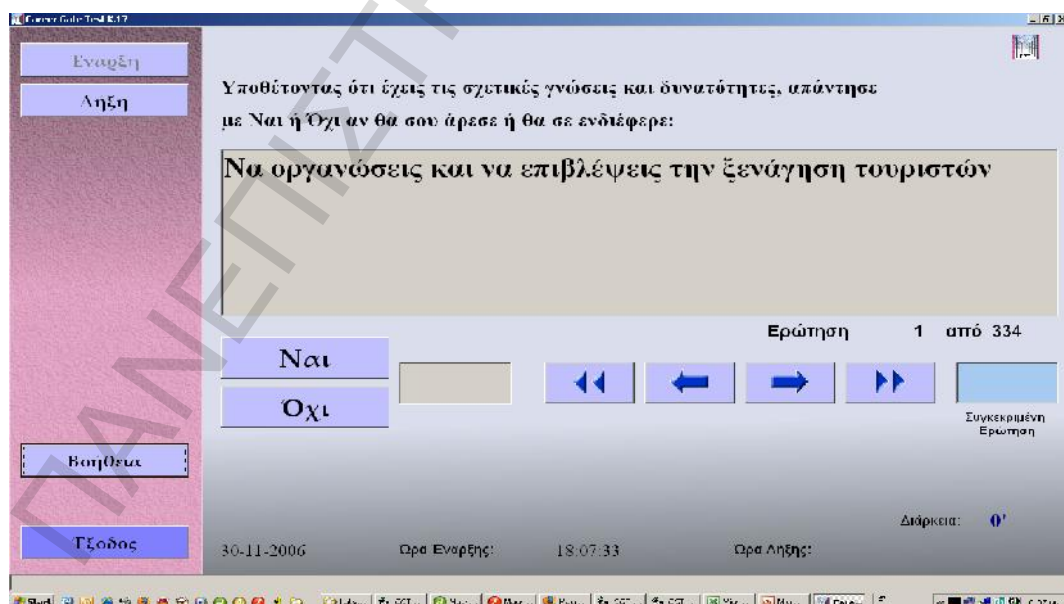
Κατά την τρέχουσα περίοδο, τα τεστ της C.G.T. προωθούνται σε διάφορες χώρες, ενώ σύντομα θα διατίθενται και από την ιστοσελίδα σε διάφορες γλώσσες.

Το Career Gate Test K.17 Plus (Καβρουλάκη & Λιβανός, 2008) είναι ένα σύγχρονο, αυτοματοποιημένο τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού που χαρτογραφεί την προσωπικότητα και καταγράφει τις επαγγελματικές κλίσεις ενός ατόμου, όπως αντιστοιχούν σε δύο επίπεδα σπουδών: α) ανώτερης-ανώτατης εκπαίδευσης και β) επαγγελματικής εκπαίδευσης. Επισημαίνει ποια από τα επαγγέλματα αυτά έχουν θετικές ή περιορισμένες προοπτικές στην αγορά εργασίας καθώς και τις δυνατότητες διεξόδων τους σε άλλες ειδικότητες στην αγορά εργασίας. Παράλληλα, χαρτογραφείται η προσωπικότητα του χρήστη όπως διασπείρεται στους έξι τύπους προσωπικότητας του Holland. Επιπλέον, στη διευρυμένη αυτή έκδοση του

τεστ καταγράφονται οι βαθμοί αυτοεικόνας και αποφασιστικότητας ενώ εμπεριέχεται αυτοματοποιημένος έλεγχος ειλικρίνειας.

Το Career Gate Test K.17 Plus χορηγείται εύκολα και σύντομα, μέσω υπολογιστή, σε μισή ώρα περίπου, ενώ υπάρχει ενσωματωμένος έλεγχος ειλικρίνειας των απαντήσεων. Το βασικό ερωτηματολόγιο περιέχει 315 ερωτήσεις ενδιαφερόντων όπως λ.χ. «θα σε ενδιέφερε να μάθεις πώς λειτουργεί μια ηλεκτρική μηχανή;», «θα σου άρεσε να διδάσκει σε παιδιά;», «θα σου άρεσε να φωτογραφίσεις ένα τοπίο;» κλπ. Περιλαμβάνει επίσης, 42 ερωτήσεις καταστάσεων του τύπου «επιμένω στην άποψή μου», ή «δεν ενοχλούμαι εύκολα», όπου ο χρήστης καλείται να απαντήσει αν του ταιριάζουν ή όχι κατά περίπτωση. Οι απαντήσεις συγκεντρώνονται σε ειδικό αρχείο και ύστερα από αυτόματη επεξεργασία μέσω του λογισμικού του συστήματος, τα συμπεράσματα, τυπώνονται στην εξατομικευμένη έκθεση. Ένα δείγμα από το ερωτηματολόγιο, όπως εμφανίζεται στην οθόνη του υπολογιστή παρουσιάζεται με την ακόλουθη μορφή (Σχήμα 5.1):

Σχήμα 5.1. Δείγμα ερωτηματολογίου του τεστ όπως εμφανίζεται στην οθόνη του υπολογιστή



Πηγή: www.careergatetest.gr

5.9.α. Περιεχόμενο

Η εξατομικευμένη προσωπική έκθεση του Career Gate Test K.17 Plus, περιλαμβάνει κυρίως τα ακόλουθα:

1. Επισήμανση του βαθμού ειλικρίνειας των απαντήσεων.
2. Διασπορά της προσωπικότητας, των ενδιαφερόντων και των κλίσεων του χρήστη στους έξι τύπους προσωπικότητας του Holland (πρακτικός, ερευνητικός, καλλιτεχνικός, κοινωνικός, επιχειρηματικός, συμβατικός τύπος) και παράθεση συνοπτικών επεξηγηματικών κειμένων.
3. Καταγραφή των βαθμών αυτοεικόνας και αποφασιστικότητας του χρήστη.
4. Διασπορά των επαγγελματικών κλίσεων του χρήστη στις δεκαεπτά μεγάλες ομάδες επαγγελμάτων και αναλυτική περιγραφή τους με πίνακες και ιστογράμματα.
5. Επισήμανση των έξι επικρατέστερων ομάδων-υποομάδων της ταξινόμησης K.17 που ξεχωρίζουν για τον χρήστη όπως προκύπτουν από τη βαθύτερη ανάλυση των απαντήσεών του.
6. Ανάδειξη 33 επαγγελμάτων που ταιριάζουν περισσότερο με την προσωπικότητα του χρήστη και αντιστοιχούν κυρίως σε επίπεδο ανώτερης, ανώτατης ή και μεταπτυχιακής εκπαίδευσης.
7. Ανάδειξη 20 επαγγελμάτων που ταιριάζουν περισσότερο με την προσωπικότητα του χρήστη και αντιστοιχούν κυρίως σε επίπεδο επαγγελματικής εκπαίδευσης.
8. Προσδιορισμό των θετικών ή αρνητικών εργασιακών προοπτικών των ως άνω επαγγελμάτων στην Ελλάδα και διεθνώς.
9. Προσδιορισμό του εύρους των διεξόδων ενός επαγγέλματος σε άλλα επαγγέλματα ή ειδικότητες.
10. Συνοδευτικά κείμενα που αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό, την αγορά εργασίας, τα κριτήρια επιλογής επαγγέλματος κα.

Καθένα από τα 33 επαγγέλματα του επιπέδου Α.Ε. και τα 20 επαγγέλματα του επιπέδου Ε.Ε., χαρακτηρίζεται ως προς την προοπτική του στην αγορά εργασίας για τα επόμενα δέκα περίπου χρόνια, με ένα από τα ακόλουθα σύμβολα:

- *** Πολύ θετικές προοπτικές
- ** Θετικές προοπτικές
- * Περιορισμένες προοπτικές

Ένας άλλος δείκτης που παρατίθεται στους ίδιους πίνακες, είναι αυτός των επαγγελματικών διεξόδων σε άλλα επαγγέλματα ή ειδικότητες, που σηματοδοτείται ως εξής:

- ΔΔΔ Επάγγελμα με ευρύτερες επαγγελματικές διεξόδους
- ΔΔ Επάγγελμα με ικανοποιητικές επαγγελματικές διεξόδους
- Δ Επάγγελμα με περιορισμένες επαγγελματικές διεξόδους

5.9.β. Μεθοδολογία, αξιοπιστία και εγκυρότητα

Το Career Gate Test K.17 Plus έχει σταθμιστεί και ελεγχθεί για την αξιοπιστία και την εγκυρότητά του. Ο έλεγχος ειλικρίνειας που εμπεριέχεται στο λογισμικό του, αποκλείει τη δυνατότητα να εκδοθούν μη αξιόπιστα αποτελέσματα σε επαναληπτική χορήγησή του στο ίδιο άτομο (test-retest). Η εγκυρότητά του έχει ελεγχθεί από τη σύγκριση των αποτελεσμάτων πολλών τεστ με ελεγμένες και διαγνωσμένες καταστάσεις περιπτώσεων. Η στάθμισή του έχει αξιοποιηθεί κατάλληλα στη φάση του σχεδιασμού του και έχει δημοσιευτεί και σε προηγούμενες εισηγήσεις της επιστημονικής ομάδας σε συνέδρια της ΕΛ.Ε.Σ.Υ.Π (Κατσανέβας, 2007β). Γενικότερα, από τη μαζική χορήγηση του τεστ, υπάρχουν θετικότερες αναφορές και ουδέποτε αναφέρθηκε σοβαρή διάσταση προς το αναμενόμενο αποτέλεσμα.

Κεντρικό στοιχείο του Career Gate Test K.17 Plus είναι η διασπορά των επαγγελματικών κλίσεων κάθε ατόμου σε δεκαεπτά μεγάλες ομάδες επαγγελμάτων της δοκιμασμένης με επιτυχία στην πράξη σύγχρονης «ταξινόμησης Κ.17», που στηρίζεται σε ισορροπημένο συνδυασμό οικονομικών, ψυχομετρικών και εκπαιδευτικών δεδομένων. Τα επαγγέλματα που περιέχονται στο τεστ, η ομαδοποίηση και η ονοματολογία τους, προέρχονται από πολυσχιδή διερεύνηση και αντιπροσωπεύουν την πραγματική εικόνα της σύγχρονης ελληνικής αγοράς εργασίας και του εκπαιδευτικού συστήματος, ενώ γίνεται αναφορά και στη διεθνή πραγματικότητα. Πρόκειται για επαγγέλματα που η παρουσία τους στο τεστ δεν έγινε ύστερα από απλή μετάφραση

αντίστοιχων διεθνών δεδομένων, αλλά που συνδέονται άμεσα και πρακτικά με τη σύγχρονη καθημερινή εργασιακή και εκπαιδευτική πραγματικότητα της χώρας. Η γενικότερη φιλοσοφία του τεστ συνδυάζει την επιστημονική ορθότητα και αξιοπιστία, την εγκυρότητα, με την ταχύτητα και τη φιλικότητα στη διεκπεραίωσή του, ενώ η εξατομικευμένη έκθεση, με τα προσεκτικά επιλεγμένα κατάλληλα κείμενα, είναι εύκολα κατανοητή από το χρήστη και παράλληλα παρέχει πλούσια επιπλέον δεδομένα στο σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού.

5.9.γ. Η ταξινόμηση των επαγγελματών σε 17 μεγάλες κατηγορίες

Η στατιστική ταξινόμηση των επαγγελματών, η ονοματολογία και η ομαδοποίησή τους σε μεγάλες κατηγορίες και υποκατηγορίες αποτελούν ένα πολύπλοκο πρόβλημα μεθοδολογίας, που αντιμετωπίζεται με διάφορους τρόπους ανάλογα με το σκοπό που εξυπηρετεί η κάθε περίπτωση. Η ΕΣΥΕ (Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος), για λόγους ενιαίας στατιστικής ταξινόμησης, αλλά και ανάλυσης σε βάθος των σχετικών δεδομένων, χρησιμοποιεί την αναθεωρημένη ΣΤΕΠ-92 (Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγελματών), η οποία στηρίζεται στις αντίστοιχες ταξινομήσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας ISCO (International Standard Classification of Occupations) και της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ISCO-COM-88) (ΕΣΥΕ, 1995). Κύριος σκοπός της ΣΤΕΠ-92 της ΕΣΥΕ είναι να καλύψει τις ανάγκες απογραφών και άλλων ερευνών που διενεργούνται, ώστε να υπάρχει δυνατότητα στατιστικών συγκρίσεων σε διεθνές επίπεδο. Επίσης, η ΕΣΥΕ χρησιμοποιεί τη ΣΤΑΚΟΔ-91 (Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας). Η τελευταία στηρίχτηκε στη Διεθνή Τυποποιημένη Ταξινόμηση των Οικονομικών Δραστηριοτήτων (ISIC – International Standard Industrial Classification) του Γραφείου Στατιστικής του ΟΗΕ (η οποία καταρτίστηκε για πρώτη φορά το 1948 και αναθεωρήθηκε το 1958, το 1968 και το 1989), καθώς και στην ταξινόμηση NACE της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΣΥΕ, 1994).

Στις χώρες της Βόρειας Αμερικής, και ειδικότερα στις ΗΠΑ, στον Καναδά και στο Μεξικό, έχει καθιερωθεί η Τυποποιημένη Ταξινόμηση Επαγγελματών Βόρειας Αμερικής (North American Standard Classification of Occupations), η οποία έχει επίσης ανάλογες διεθνείς αναφορές και αντιστοιχίες. Παρόμοιες ομαδοποιήσεις και ταξινομήσεις επαγγελματών έχουν γίνει από πολυάριθμους φορείς σε διάφορες χώρες του κόσμου.

Για τις ανάγκες του ελληνικού φορολογικού συστήματος και της προσαρμογής και συγκρισιμότητας του με τα ευρωπαϊκά και διεθνή δεδομένα στη χώρα μας, έχει εκπονηθεί το πρόγραμμα TAXIS, για το οποίο έχουν δημιουργηθεί νέοι κωδικοί αριθμοί δραστηριότητας (ΚΑΔ), καθώς και εθνική ονοματολογία οικονομικών δραστηριοτήτων (Ηπειρωτική, 1998-1999).

Στον αντίποδα αυτών των ταξινομήσεων έχουν καταρτιστεί ομαδοποιήσεις και ταξινομήσεις επαγγελμάτων από διαπρεπείς ψυχολόγους της εργασίας, με βασικό κριτήριο τις ψυχομετρικές συσχετίσεις της προσωπικότητας με τα διάφορα επαγγέλματα. Επίσης, υπάρχουν ομαδοποιήσεις και ταξινομήσεις που καταρτίζονται από ιδιωτικά κέντρα εργασίας ή έντυπα μαζικής κυκλοφορίας, με κύριο κριτήριο την εξυπηρέτηση των πρακτικών αναγκών της επιχειρηματικής ή εκδοτικής τους δραστηριότητας (Κατσανέβας, 2007).

Η «ταξινόμηση Κ.17» είναι προϊόν πολυετών ερευνών του καθηγητή κ. Κατσανέβα (2004, 2006) και της επιστημονικής του ομάδας και αποτελεί μια σύγχρονη ομαδοποίηση-ταξινόμηση των επαγγελμάτων, η οποία στηρίζεται σε οικονομικά, ψυχομετρικά και εκπαιδευτικά δεδομένα και συγκεκριμένα:

α) Στη διάρθρωση της οικονομίας και της παραγωγικής δραστηριότητας, με υπαγωγή των επαγγελμάτων ιεραρχικά στους τρεις τομείς της παραγωγής, στη γεωργία, στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες, στον τελευταίο από τους οποίους, στη σημερινή εποχή, απασχολείται το μεγαλύτερο μέρος του εργατικού δυναμικού.

β) Στη συσχέτιση των επαγγελμάτων με την ανθρώπινη προσωπικότητα, σύμφωνα με παραδεκτά ψυχομετρικά δεδομένα και ειδικότερα όσον αφορά τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις, τις προτιμήσεις, τις δεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση των επιμέρους επαγγελμάτων, τις προϋποθέσεις εκπαίδευσης και εμπειρίας, καθώς και τη συγγένεια και αλληλεξάρτηση των επαγγελμάτων μεταξύ τους.

γ) Στη συσχέτιση των επαγγελμάτων με τις διαφορετικές εκπαιδευτικές κατευθύνσεις και βαθμίδες που υπάρχουν στη σύγχρονη ελληνική, κυρίως, αλλά και στη διεθνή πραγματικότητα.

δ) Στις ανάγκες πρακτικών εφαρμογών για λόγους επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαιδευτικών εφαρμογών και μέτρων πολιτικής για την απασχόληση.

Οι δεκαεπτά επαγγελματικές ομάδες και υποομάδες της ταξινόμησης Κ.17 είναι οι ακόλουθες:

Πίνακας 5.1. Οι 17 επαγγελματικές ομάδες και υποομάδες της ταξινόμησης Κ.17

1	Γεωργία, Κτηνοτροφία, Αλιεία, Μεταλλεία, Γεωλογία, Δάση
2	Κατασκευές, Μηχανολογία, Σιδηρουργία, Ξυλουργία, Υαλουργία, Κλωστοϋφαντουργία, Ένδυση, Υπόδηση
3	Χημεία, Ενέργεια, Φάρμακα, Τρόφιμα, Ποτά
4	Πληροφορική, Τηλεπικοινωνίες
4.1	Λογισμικό (Software)
4.2	Υλισμικό (Hardware)
5	Οικονομία, Τράπεζες Διοίκηση
6	Εμπόριο, Δημόσιες σχέσεις
7	Νομικά επαγγέλματα
8	Μεταφορές, Ναυτιλία
9	Τουρισμός
10	Αθλητισμός
11	Ενημέρωση και Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας
12	Καλές, Εφαρμοσμένες και Γραφικές Τέχνες
13	Υγεία, Πρόνοια
13.1	Υγεία
13.2	Πρόνοια
14	Εκπαίδευση, Θεωρητικές Επιστήμες
14.1	Παιδαγωγικά, Φιλολογία, Ξένες γλώσσες
14.2	Ιστορία, Αρχαιολογία, Εθνογραφία, Γεωγραφία
14.3	Κοινωνιολογία, Διεθνολογία, Πολιτικές Επιστήμες
15	Φυσικομαθηματικές Επιστήμες
16	Στρατιωτικά και Αστυνομικά Επαγγέλματα
17	Εκκλησιαστικά Επαγγέλματα – Λειτουργήματα

Η έρευνα για τα επαγγέλματα και την ταξινόμηση Κ., στηρίζεται σε μια σειρά πρωτογενών μελετών και δημοσιεύσεων (Katsanevas, Jechinis, & Papavasiliou 1989; Κατσανέβας, 1997, 1998, 2000α, 2000β, 2001, 2002α, 2002β, 2003α, 2003β, 2004α, 2004β, 2007β, 2009; Κατσανέβας, Λιβανός, 2003; Katsanevas & Livanos, 2011).

Ο αριθμός των επαγγελμάτων που εμπεριέχονται στο λογισμικό του τεστ είναι περίπου 700, με βασικό κριτήριο την ορατή παρουσία τους στη σύγχρονη πραγματικότητα της ελληνικής αγοράς εργασίας. Δεν είναι δηλαδή, ούτε πολύ μεγάλος, ώστε να δημιουργείται σύγχυση, ούτε πολύ μικρός ώστε να δημιουργούνται ελλιπή συμπεράσματα. Κάθε ομάδα επαγγελμάτων απαρτίζεται από επιμέρους επαγγέλματα και ειδικότητες, όπου μπορεί να συνυπάρχουν πτυχιούχοι Α.Ε.Ι., Τ.Ε.Ι., Ι.Ε.Κ., ή απόφοιτοι σχολών μαθητείας και ταχύρρυθμης εκπαίδευσης του Ο.Α.Ε.Δ., των Σχολών του Υπουργείου Παιδείας και άλλων δημόσιων φορέων, τεχνικών επαγγελματικών λυκείων ή ιδιωτικών σχολών που λειτουργούν είτε ως Ι.Ε.Κ. είτε ως εργαστήρια ελευθέρων σπουδών (Κατσανέβας, 2004β).

5.9.δ. Προδιαγραφές του Τεστ

Τα σύγχρονα αυτοματοποιημένα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού τα οποία χορηγούνται μέσω διαδικτύου, θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από τα ακόλουθα βασικά κριτήρια:

Οι ιστοσελίδες που διαθέτουν σύγχρονα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού θα πρέπει να παρέχουν επαρκείς πληροφορίες σχετικά με το δημιουργό τους, το θεωρητικό υπόβαθρο, το βασικό σχεδιασμό και το επιστημονικό υπόβαθρο στο οποίο βασίζονται, όπως επίσης πληροφορίες σχετικά με την αξιοπιστία και την εγκυρότητα.

Το CGT Κ.17 πληροί τα ανωτέρω κριτήρια, ενώ χορηγείται μέσα από ένα καλαίσθητο και φιλικό προς το χρήστη περιβάλλον.

Επίσης παρέχει κατάλληλες και κατανοητές οδηγίες για την εφαρμογή του τεστ, παρέχει τη δυνατότητα επιστροφής και απάντησης του ερωτηματολογίου για δεύτερη φορά (αν αυτό κρίνεται αναγκαίο), χρησιμοποιεί προηγμένη τεχνολογία κατασκευής του προγραμματισμού του τεστ και της ιστοσελίδας. Η πλοήγηση στην ιστοσελίδα είναι εύκολη ενώ τα ελκυστικά γραφικά εξυπηρετούν πέραν της απαραίτητης καλαισθησίας και την ανάγκη για σωστή και επικεντρωμένη αντίληψη των αποτελεσμάτων. Τέλος, το τεστ ακολουθεί τους διεθνείς κανόνες αναφορικά με το

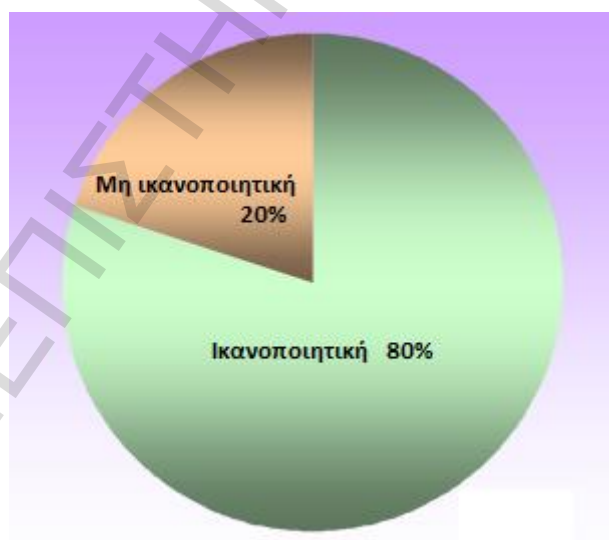
σχεδιασμό των ιστοσελίδων και την τήρηση των κανόνων δεοντολογίας και ασφάλειας των προσωπικών δεδομένων.

Το ερωτηματολόγιο περιέχει εύκολα κατανοητές ερωτήσεις, οι οποίες, όπως προαναφέρθηκε, διακρίνονται σε 315 ερωτήσεις ενδιαφερόντων, κλίσεων, προτιμήσεων και 42 ερωτήσεις που σκοπό έχουν την μέτρηση του βαθμού αυτοεικόνας και αποφασιστικότητας του ατόμου. Ο αριθμός των ερωτήσεων δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερος γιατί έτσι το τεστ θα είναι κουραστικό και απωθητικό στη χρήση του.

Το λογισμικό του C.G.T. K.17 Plus ελέγχει αυτόματα την ειλικρίνεια των απαντήσεων στο ερωτηματολόγιο, εξετάζοντας τη συνέπεια και τη σοβαρότητά τους. Αν ο βαθμός ειλικρίνειας είναι κάτω από ορισμένα επιτρεπτά όρια, το λογισμικό του τεστ δεν εκδίδει αποτελέσματα.

Το παρακάτω γράφημα (5.2) παρουσιάζει το αποτέλεσμα μέτρησης του βαθμού ειλικρίνειας ενός τυχαίου χρήστη του τεστ.

Σχήμα 5.2. Αποτέλεσμα μέτρησης του βαθμού ειλικρίνειας ενός τυχαίου χρήστη του CGT K.17 Plus



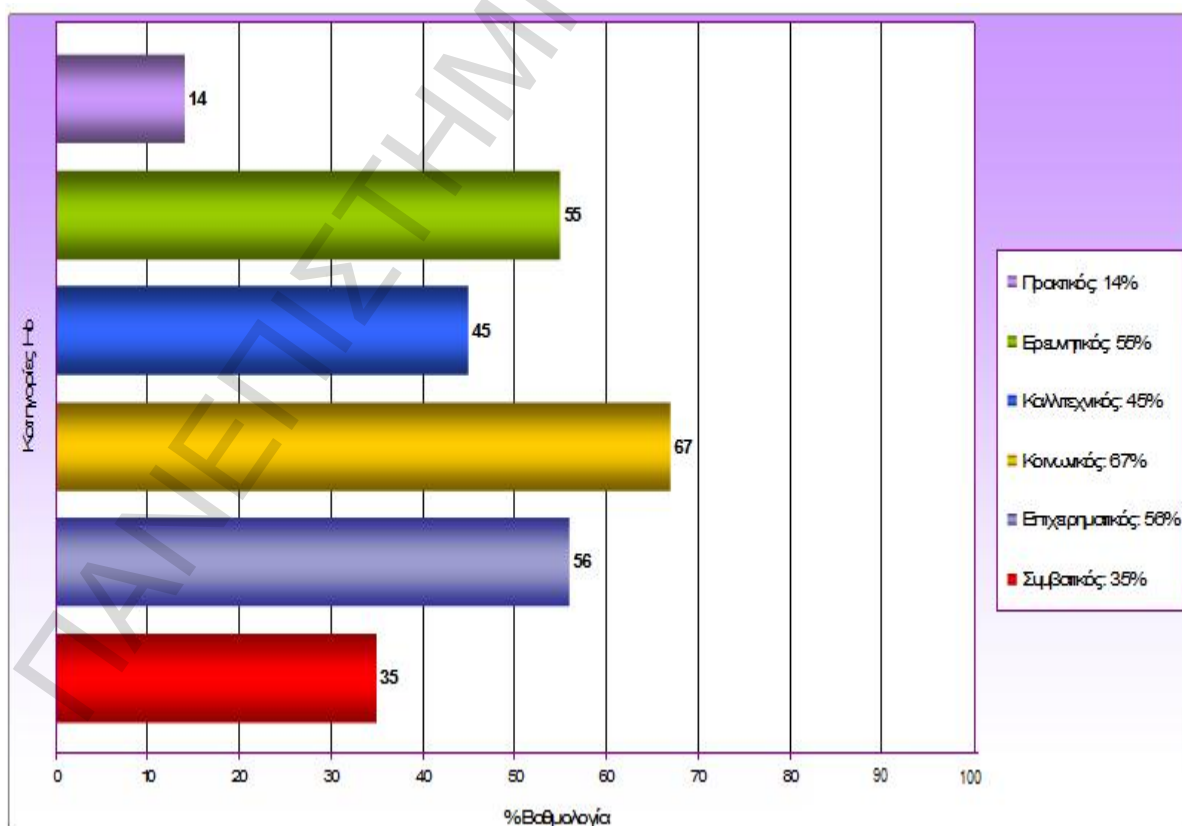
Πηγή: www.careergatetest.gr

Η προσωπική έκθεση που προκύπτει από το τεστ είναι κατανοητή και καταλήγει σε σαφή, συγκεκριμένα συμπεράσματα. Με άλλα λόγια, γίνεται κατανοητή από το μέσο πολίτη, ενώ παράλληλα υποκρύπτει περισσότερα στοιχεία ανάλυσης για τον ειδικευμένο στη χρήση του σύμβουλο.

Η προσωπική έκθεση εμπεριέχει εύληπτα και κατανοητά κείμενα, ιστογράμματα. Επίσης, δίνεται η δυνατότητα να εκτυπώνεται από εκτυπωτή που είναι συνδεδεμένος με τον υπολογιστή του χρήστη, σε μορφή που επιτρέπει την πλήρη εμφάνιση των αποτελεσμάτων ώστε να μπορούν να διαβαστούν οποιαδήποτε στιγμή.

Το ιστόγραμμα που ακολουθεί (5.3) απεικονίζει τη διασπορά των παραγόντων της προσωπικότητας ενός τυχαίου χρήστη του τεστ, δηλαδή των κλίσεων, των ενδιαφερόντων, των προτιμήσεων, στους έξι ψυχολογικούς τύπους του Holland, σύμφωνα με τις απαντήσεις του ίδιου στο ερωτηματολόγιο του Career Gate Test K.17, Plus.

Σχήμα 5.3. Διασπορά της προσωπικότητας, όπως κατανέμεται στους έξι τύπους του Holland



Πηγή: www.careergatetest.gr

Τα περισσότερα άτομα είναι συνήθως πολυσύνθετοι χαρακτήρες που εμπεριέχουν επιμέρους στοιχεία από τους διάφορους τύπους προσωπικότητας, με περισσότερες ή μικρότερες αναλογίες από τον καθένα.

Η διασπορά και το κατά περίπτωση εύρος του ιστογράμματος με τους τύπους προσωπικότητας, όπως εμφανίζονται στην εξατομικευμένη προσωπική έκθεση, μπορεί να οδηγήσουν σε κατάλληλα συμπεράσματα για το σύμβουλο επαγγελματικού προσανατολισμού.

Στη θεωρία του Holland, αλλά και σε διάφορες άλλες επιστημονικές αναλύσεις έχουν στηριχτεί πολυάριθμες πρακτικές εφαρμογές, με τις οποίες διερευνάται η ανθρώπινη προσωπικότητα και επιχειρείται η συσχέτισή της με διάφορα επαγγέλματα και κατ' επέκταση με συγγενείς σπουδές και καριέρα. Το Career Gate Test K.17 αξιοποιεί το μοντέλο Holland ως επιπλέον συνοδευτικό και χρήσιμο στοιχείο της εξατομικευμένης προσωπικής έκθεσης.

Κλίμακες αυτοεικόνας και αποφασιστικότητας

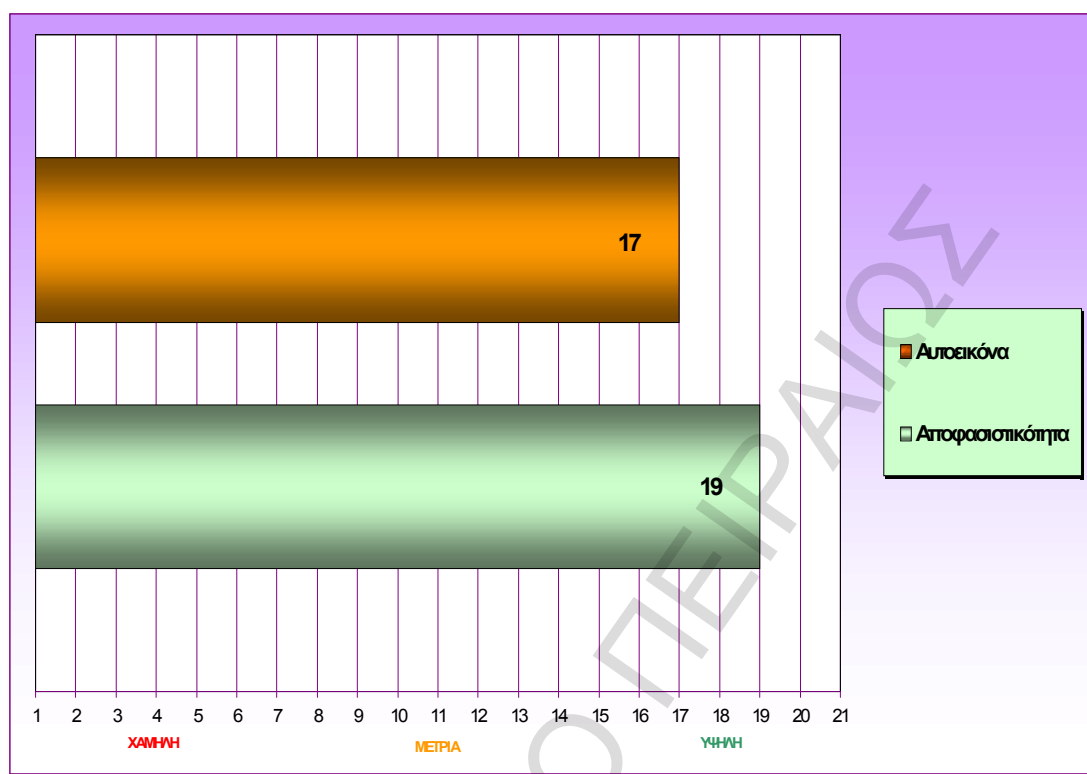
Αυτοεικόνα

Με τις ξεχωριστές ερωτήσεις του «Career Gate Test», αξιολογείται ο βαθμός αυτοεικόνας, που αποτελεί ειδικό παράγοντα της προσωπικότητας, ο οποίος, εκτός των άλλων, ενδιαφέρει την εργασιακή συμπεριφορά ενός ατόμου και τις επαγγελματικές του επιλογές. Πολύ υψηλή ή πολύ χαμηλή κλίμακα αυτοεικόνας συνήθως αποτελεί μάλλον αρνητική κατάσταση. Γενικότερα, η πλέον ορθολογική συμπεριφορά θεωρείται αυτή που βρίσκεται στο μέσο και λίγο προς τα επάνω της ως άνω κλίμακας. Τα σχετικά συμπεράσματα, συνεκτιμώνται και με άλλα δεδομένα, ειδικότερα όσον αφορά τις επαγγελματικές επιλογές. Ο βαθμός αυτοεικόνας ενός τυχαίου χρήστη, όπως προέκυψε από τις απαντήσεις του στο ερωτηματολόγιο, εμφανίζεται πιο κάτω στο ιστόγραμμα 5.4.

Με τις ξεχωριστές ερωτήσεις του «Career Gate Test», αξιολογείται το επίπεδο αποφασιστικότητας, συνέπειας, μεθοδικότητας και ως ένα βαθμό των ηγετικών ικανοτήτων. Τα αποτελέσματα συνεκτιμώνται με τα άλλα δεδομένα της προσωπικότητας και των ενδιαφερόντων, όσον αφορά τις επαγγελματικές επιλογές. Υψηλός δείκτης αποφασιστικότητας, αποτελεί ένδειξη ηγετικών ικανοτήτων, γεγονός που αποτελεί ένα θετικό κριτήριο καταλληλότητας για επαγγέλματα που προϋποθέτουν παρόμοια δεδομένα προσωπικότητας. Παρ' όλα αυτά, υψηλοί δείκτες αποφασιστικότητας, αν και αποτελούν ένα πρόκριμα, δεν προδικάζουν βεβαιότητα επαγγελματικής επιτυχίας, αφού χρειάζεται να συνεκτιμηθούν και άλλοι παράγοντες. Άτομα με υψηλή αποφασιστικότητα και αυτοεικόνα είναι πιθανό να διαθέτουν χαμηλό δείκτη συναισθηματικής νοημοσύνης, με συνέπεια η υψηλή αυτοεικόνα και αποφασιστικότητα να έχουν αρνητικές επιπτώσεις στην καριέρα τους. Όμως, η συναισθηματική νοημοσύνη⁷ και σταθερότητα, αποτελούν παράγοντες της προσωπικότητας που επιδέχονται βελτίωση. Ο βαθμός αποφασιστικότητας, συνέπειας, μεθοδικότητας ενός τυχαίου χρήστη, όπως προέκυψε από τις απαντήσεις του ερωτηματολογίου του τεστ εμφανίζεται πιο κάτω στο ιστόγραμμα 5.4.

⁷ Η ύπαρξη ενός γενικού δείκτη νοημοσύνης έχει αμφισβητηθεί από πολλούς, οι οποίοι υποστηρίζουν ότι δεν υφίσταται ένας τέτοιος γενικός δείκτης ή εφόσον γίνει αποδεκτή η σχετική ύπαρξή του, δεν είναι δυνατό να μετρηθεί με επάρκεια. Αντίθετα είναι γενικότερα αποδεκτό, ότι κάθε άνθρωπος διαθέτει σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό επιμέρους ικανότητες και δεξιότητες, γλωσσικές, αριθμητικές, χωροαντιληπτικές κλπ. Για τη συναισθηματική νοημοσύνη βλ. Γκόλεμαν, Ντ.(2005). Η συναισθηματική νοημοσύνη. Ελληνικά Γράμματα και του ιδίου (2009). Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας. Ελληνικά Γράμματα. Επίσης, βλ.: Bradbery, T., Greaves, J. (2009). Συναισθηματική νοημοσύνη. Εκδόσεις Κριτική. Επίσης: <https://www.talentsmart.com/> και www.equickbook.com. Η φράση «νοημοσύνη της καρδιάς» έχει αναφερθεί πρώτα στο αριστουργηματικό δοκίμιο του Σάιντ Εξυπερύ, «Ο Μικρός Πρίγκιπας», το οποίο κυκλοφορεί σε διάφορες εκδόσεις.

Σχήμα 5.4. Βαθμός αυτοεικόνας και βαθμός αποφασιστικότητας

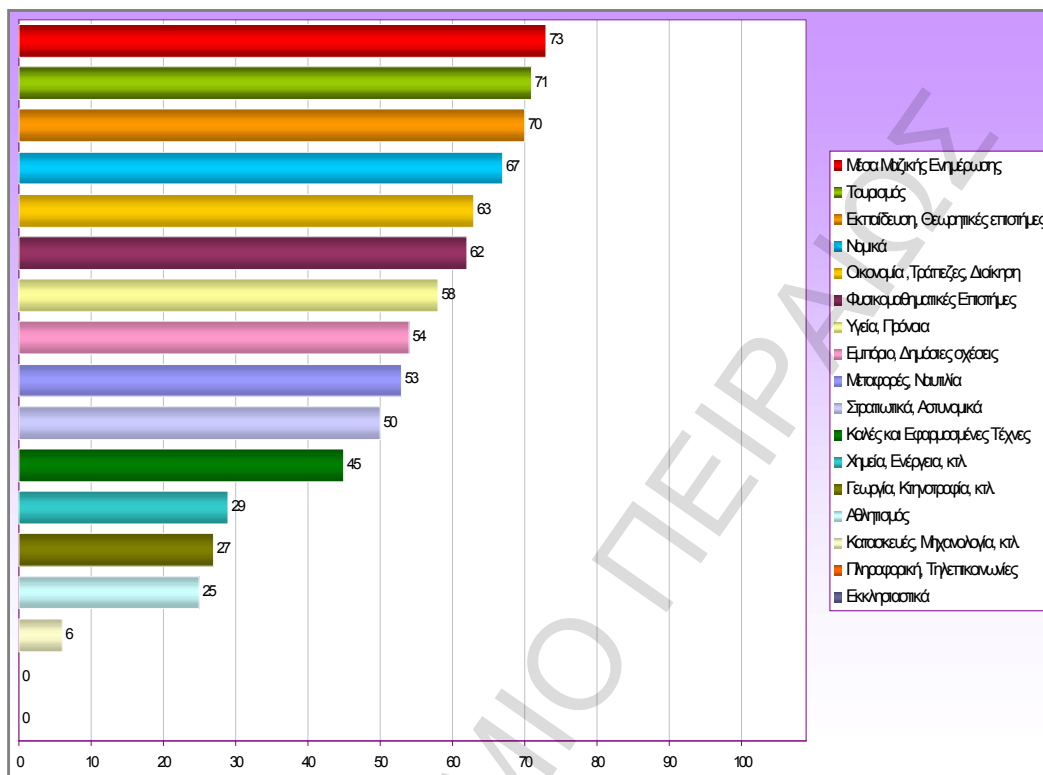


Πηγή: www.caregatetest.gr

Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται στις δεκαεπτά ομάδες επαγγελμάτων της ταξινόμησης Κ.17

Στο ιστόγραμμα που εμφανίζεται πιο κάτω (5.5), απεικονίζονται με παραστατικό τρόπο οι επαγγελματικές κλίσεις, προτιμήσεις και ενδιαφέροντα ενός τυχαίου χρήστη, σε σχέση με τις δεκαεπτά γενικές ομάδες επαγγελμάτων της «ταξινόμησης Κ.17», σύμφωνα με τις απαντήσεις του στο ερωτηματολόγιο, αφού αξιολογήθηκαν ως αξιόπιστες από τον αυτόματο έλεγχο ειλικρίνειας.

Σχήμα 5.5. Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται στις δεκαεπτά ομάδες επαγγελμάτων της ταξινόμησης Κ.17



Πηγή: www.careergatetest.gr

Όπως φαίνεται στο παραπάνω ιστόγραμμα, η προσωπικότητα, οι κλίσεις και οι προτιμήσεις του χρήστη έχουν ισχυρότερη ταύτιση με τις ομάδες εκείνες των επαγγελμάτων που εμφανίζουν μεγαλύτερο γράφημα, σε αντίθεση με τις ομάδες εκείνες με μικρότερο. Επισημαίνεται εδώ ότι, άτομα με πολυδιάστατη προσωπικότητα και πολλαπλά ενδιαφέροντα και κλίσεις, εμφανίζουν ιστόγραμμα με μεγαλύτερο γράφημα σε πολλές ομάδες επαγγελμάτων, ενώ το αντίστροφο ισχύει σε άτομα με λίγα ή χαμηλά ενδιαφέροντα και κλίσεις.

Στον πίνακα που ακολουθεί (5.2) παρουσιάζεται η διασπορά ή η ταύτιση των παραγόντων της προσωπικότητας, των κλίσεων, των ενδιαφερόντων, των προτιμήσεων του ανωτέρω χρήστη σε φθίνουσα σειρά, στις δεκαεπτά ομάδες επαγγελμάτων της ταξινόμησης Κ.17.

Πίνακας 5.2. Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται στις δεκαεπτά ομάδες επαγγελμάτων της ταξινόμησης Κ.17 σε φθίνουσα σειρά

A/A	Ομάδα επαγγελμάτων	%
1	Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης	73
2	Τουρισμός	71
3	Εκπαίδευση, Θεωρητικές επιστήμες	70
4	Νομικά	67
5	Οικονομία ,Τράπεζες, Διοίκηση	63
6	Φυσικομαθηματικές Επιστήμες	62
7	Υγεία, Πρόνοια	58
8	Εμπόριο, Δημόσιες σχέσεις	54
9	Μεταφορές, Ναυτιλία	53
10	Στρατιωτικά, Αστυνομικά	50
11	Καλές και Εφαρμοσμένες Τέχνες	45
12	Χημεία, Ενέργεια, κτλ.	29
13	Γεωργία, Κτηνοτροφία, κτλ.	27
14	Αθλητισμός	25
15	Κατασκευές, Μηχανολογία, κτλ.	6
16	Πληροφορική, Τηλεπικοινωνίες	0
17	Εκκλησιαστικά	0

Πηγή: www.careergatetest.gr

Από τις 17 αυτές γενικές ομάδες επαγγελμάτων, θα προκύψουν οι έξι επικρατέστερες, σε σχέση με την προσωπικότητά του χρήστη, ομάδες και υποομάδες και τελικά 33 επαγγέλματα που συνδέονται με σπουδές ανώτερης-ανώτατης εκπαίδευσης (Α.Ε.) και 20 επαγγέλματα που συνδέονται με σπουδές επαγγελματικής εκπαίδευσης (Ε.Ε.).

Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται σε 33 επαγγέλματα Ανώτερης-Ανώτατης Εκπαίδευσης (Α.Ε.) και 20 επαγγέλματα Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (Ε.Ε.)

Στους δύο σημαντικούς πίνακες εδώ, εμφανίζονται συγκεκριμένα επαγγέλματα που ταιριάζουν περισσότερο με την προσωπικότητα, τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις και τις προτιμήσεις του τυχαίου χρήστη. Από την επεξεργασία των απαντήσεών του στο ερωτηματολόγιο του τεστ αναδείχτηκαν:

α) 33 τέτοια επαγγέλματα που συνδέονται κυρίως με εκπαίδευση ανώτερου, ανώτατου ή και μεταπτυχιακού επιπέδου (Α.Ε.) και

β) 20 επαγγέλματα που συνδέονται με μέση ή και μεταλυκειακή επαγγελματική εκπαίδευση ή και εργασιακή εμπειρία (Ε.Ε.).

Τα επαγγέλματα που περιέχονται στους πίνακες αυτούς (5.3 και 5.4) συνιστούν ένα αξιόπιστο δείγμα των επαγγελμάτων που ταιριάζουν στο χρήστη⁸. Ο βαθμός ταύτισής τους με την προσωπικότητά του εμφανίζεται επίσης στους ίδιους πίνακες, μαζί με τις προοπτικές και τις διεξόδους τους στην αγορά εργασίας.

Γενικότερα, στους πίνακες του Career Gate Test K.17, Plus, επαγγέλματα που συνήθως συνδυάζονται με τυπικές ή άτυπες γνώσεις σε ανώτερο, ανώτατο ή και μεταπτυχιακό επίπεδο, υπάγονται στο επίπεδο της επιλεγόμενης Ανώτερης-Ανώτατης Εκπαίδευσης, που σηματοδοτείται με τα αρχικά Α.Ε. (Ανώτερη-Ανώτατη Εκπαίδευση).

Επαγγέλματα που συνδέονται με μέσες ή μεταλυκειακές, τυπικές ή άτυπες σπουδές ή και σχετική εργασιακή εμπειρία, υπάγονται στο επίπεδο που σηματοδοτείται με τα αρχικά Ε.Ε. (Επαγγελματική Εκπαίδευση).

Ορισμένες ομάδες επαγγελμάτων της ταξινόμησης K.17, όπως τα νομικά, τα φυσικομαθηματικά, τα εκπαιδευτικά, δεν εμπεριέχουν ειδικότητες που υπάγονται στο επίπεδο της επαγγελματικής εκπαίδευσης (Ε.Ε.). Γι' αυτό σε ορισμένες περιπτώσεις στο σχετικό πίνακα, δεν αποκλείεται να εμφανιστούν λιγότερα από 20 ή και κανένα από τα επαγγέλματα αυτά, όταν οι απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο του τεστ συγκεντρώνονται κυρίως ή αποκλειστικά στις αντίστοιχες ομάδες. Κάτι τέτοιο όμως είναι πολύ σπάνιο να συμβεί.

Καθένα από τα 33 επαγγέλματα του επιπέδου Α.Ε. και τα 20 επαγγέλματα του επιπέδου Ε.Ε., χαρακτηρίζεται ως προς την προοπτική του στην ελληνική, κυπριακή,

⁸ Τα επαγγέλματα αυτά, όπως έχει αναφερθεί, έχουν προέλθει από τις έξι επικρατέστερες ομάδες και υποομάδες επαγγελμάτων που εμφανίζονται στο ιστόγραμμα 5.5.

και τη διεθνή αγορά εργασίας⁹ για τα επόμενα δέκα περίπου χρόνια, με ένα από τα ακόλουθα σύμβολα (βλ. σχετικούς πίνακες 5.3 & 5.4):

- *** Πολύ θετικές προοπτικές
- ** Θετικές προοπτικές
- * Περιορισμένες προοπτικές

Ένας άλλος δείκτης που παρατίθεται στους ίδιους πίνακες, είναι αυτός των επαγγελματικών διεξόδων σε άλλα επαγγέλματα ή ειδικότητες, που σηματοδοτείται ως εξής:

- ΔΔΔ Επάγγελμα με ευρύτερες επαγγελματικές διεξόδους
- ΔΔ Επάγγελμα με ικανοποιητικές επαγγελματικές διεξόδους
- Δ Επάγγελμα με περιορισμένες επαγγελματικές διεξόδους

Επαγγέλματα με ευρύτερες επαγγελματικές διεξόδους είναι εκείνα που παρέχουν ευελιξία μεταπήδησης του ατόμου που τα ασκεί σε ένα άλλο, συνήθως συναφές ή και διαφορετικό επάγγελμα. Στην περίπτωση αυτή, υπάγονται κυρίως οι απόφοιτοι θεωρητικών σπουδών όπως οι κοινωνιολόγοι, οι πολιτικοί επιστήμονες, οι φιλόλογοι, οι ιστορικοί, οι θεολόγοι, οι μαθηματικοί, οι φυσικοί κλπ., οι οποίοι μέσω των σπουδών τους, αποκτούν ευρύτερη μόρφωση και τη δυνατότητα να αναπτύσσουν κριτική σκέψη, δηλαδή να «μαθαίνουν πώς να μαθαίνουν». Γι' αυτό και συνήθως τούς είναι πιο εύκολο να μεταπηδήσουν, ύστερα από κατάλληλη μετεκπαίδευση ή εργασιακή εμπειρία, σ' ένα άλλο επάγγελμα, όπως λχ. των μέσων επικοινωνίας, των δημοσίων σχέσεων, του εμπορίου, των μεταφορών ή ακόμα και της πληροφορικής. Αντίθετα, ένας γιατρός, οδοντίατρος, πολιτικός μηχανικός, κλπ., ύστερα από πολυετή εκπαίδευση και ενασχόληση με το στενό εργασιακό του αντικείμενο, είναι δύσκολο και μάλλον ασυνήθιστο να μεταπηδήσει σε διαφορετικό κλάδο. Γι' αυτό και στην τελευταία περίπτωση, οι διεξόδοι σε άλλα επαγγέλματα θεωρούνται περιορισμένες.

⁹ Οι δείκτες των εργασιακών προοπτικών στηρίζονται σε πολυετείς σχετικές έρευνες και εκτιμήσεις του μοντέλου «του ισοζυγίου της ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων». Όσον αφορά τη διεθνή αγορά εργασίας, αφορούν τη μέση κατάσταση ανεπτυγμένων ή ταχέως αναπτυσσόμενων χωρών. Βλ. Κατσανέβας, Θ. (2002 και 2004). Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος. Πατάκης. Μέρος Γ και Μέρος Δ. Επίσης: www.careergatetest.com και www.unipi.gr/katsanevas.

Πίνακας 5.3. Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται σε 33 κυρίαρχα επαγγέλματα Α.Ε., με επισήμανση του βαθμού ταύτισης, των διεξόδων και των προοπτικών τους στην αγορά εργασίας

Επάγγελμα	Βαθμός ταύτισης	Διεξοδοί	Προοπτικές		
			Ελλάδα	Κύπρος	Διεθνώς
Διεθνολόγος	100	ΔΔΔ	*	*	*
Κοινωνιολόγος	100	ΔΔΔ	*	*	*
Πολιτικός Επιστήμονας	100	ΔΔΔ	*	*	*
Κοινωνιολόγος της εργασίας	100	ΔΔ	*	*	*
Πολιτικός επιστήμονας – Οικονομολόγος	100	ΔΔΔ	**	**	**
Αρχαιολόγος	92	ΔΔ	*	*	*
Ιστορικός	92	ΔΔ	*	*	*
Ιστορικός-Εθνολόγος	92	ΔΔ	*	*	*
Γεωγράφος	92	ΔΔ	*	*	*
Διπλωμάτης-Διπλωματικός υπάλληλος	92	Δ	***	***	***
Βιβλιοθηκονόμος	92		*	*	*
Κοινωνιολόγος-Ανθρωπολόγος	92	ΔΔΔ	*	*	
Δημοσιογράφος	83	ΔΔΔ	*	**	*
Διαφημιστής δημιουργικού	83	ΔΔ	**	**	**
Επιμελητής εκδόσεων	83	ΔΔ	**	*	**
Μεταφραστής- Διερμηνέας	83	Δ	**	***	**
Παραγωγός ραδιοφώνου	83	Δ	*	**	*
Παραγωγός τηλεόρασης και κινημ/φου	83	Δ	*	**	*
Στέλεχος τουριστικών επιχειρήσεων	81	ΔΔ	**	***	**
Ξεναγός	81	ΔΔ	**	***	**
Στέλεχος δημοσίων σχέσεων ξενοδοχείων	81	ΔΔ	**	***	**
Διοικητικό στέλεχος ξενοδοχείου	81		**	***	**
Τουριστικός πράκτορας (tour operator)	81	Δ	**	**	**
Δικηγόρος	76	ΔΔΔ	*	**	**
Δικαστής	76	Δ	***	***	***
Εισαγγελέας	76	Δ	***	***	***
Νομικός σύμβουλος	76	ΔΔΔ	*	**	**
Ψυχολόγος	74	ΔΔ	*	*	*
Κοινωνικός Λειτουργός	74	ΔΔ	**	*	**
Σύμβουλος σταδιοδρομίας	74				

Πηγή: www.careergatetest.gr

Πίνακας 5.4. Διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων, όπως κατανέμονται σε 20 κυρίαρχα επαγγέλματα Ε.Ε., με επισήμανση του βαθμού ταύτισης, των διεξόδων και των προοπτικών τους στην αγορά εργασίας

Επάγγελμα	Βαθμός ταύτισης	Διεξοδοι	Προοπτικές		
			Ελλάδα	Κύπρος	Διεθνώς
Βοηθός προσωπάρχη	100		*	*	*
Στέλεχος πολιτικού γραφείου	100				
Υπάλληλος γραφείου	100		*	*	*
Υπάλληλος πρεσβείας	100		**	**	**
Βοηθός ερευνών	100		*	*	*
Βιβλιοπώλης	92				
Βρεφονηπιοκόμος (Baby sitter)	92		**	**	**
Συνοδός σχολικού λεωφορείου	92		*	*	*
Παιδονόμος-Φύλακας σχολείου	92		*	*	*
Υπάλληλος εκπαιδευτικού κέντρου	92		*	**	*
Ηχολήπτης	83	Δ	*	*	*
Εικονολήπτης	83	Δ	*	*	*
Μοντέρ	83	Δ	*	*	*
Επιμελητής ραδιοφωνικών παραγωγών	83	Δ	*	*	*
Μάγειρας	81	Δ	** *	***	***
Ζαχαροπλάστης	81	Δ	***	***	***
Ξενοδοχοϋπάλληλος	81	Δ	**	**	**
Υποθηκοφύλακας	76	Δ	***		
Δικαστικός επιμελητής	76	Δ	**		

Πηγή: www.careergatetest.gr

5.9.ε. Αξιοπιστία, εγκυρότητα, λογισμικό & στάθμιση του C.G.T. K17

Αξιοπιστία και εγκυρότητα του τεστ

Η αξιοπιστία του τεστ υπολογίστηκε με βάση τη μέθοδο των επαναληπτικών μετρήσεων (test-retest). Κατά συνέπεια, η διασπορά της προσωπικότητας στους έξι τύπους του Holland, καθώς επίσης και στις 17 επαγγελματικές κατηγορίες της ταξινόμησης K-17, εξετάστηκε σε ένα δείγμα 150 μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης 15-16 ετών, με τα ακόλουθα αποτελέσματα:

Ο συντελεστής αξιοπιστίας επαναληπτικής μέτρησης για τη διασπορά της προσωπικότητας στους έξι τύπους του Holland βρέθηκε να είναι .91

Ο συντελεστής αξιοπιστίας επαναληπτικής μέτρησης για τη διασπορά της προσωπικότητας και των επαγγελματικών κλίσεων με βάση την ταξινόμηση K-17 βρέθηκε να είναι .92

Η εγκυρότητα του τεστ, όπως συνηθίζεται, ελέγχθηκε μέσω ενός μεγάλου αριθμού συστηματικών παρατηρήσεων, με εξαιρετικά αποτελέσματα. Γενικότερα, από τη μαζική χορήγηση του τεστ, υπάρχουν θετικότερες αναφορές και ουδέποτε αναφέρθηκε σοβαρή διάσταση προς το αναμενόμενο αποτέλεσμα. Ειδικότερα, το τεστ έγινε δεκτό από ευρύ κοινό εξαιτίας της ισχυρής εγκυρότητας, αξιοπιστίας, φιλικότητας προς τον χρήστη και της σαφήνειας της προσωπικής έκθεσης.

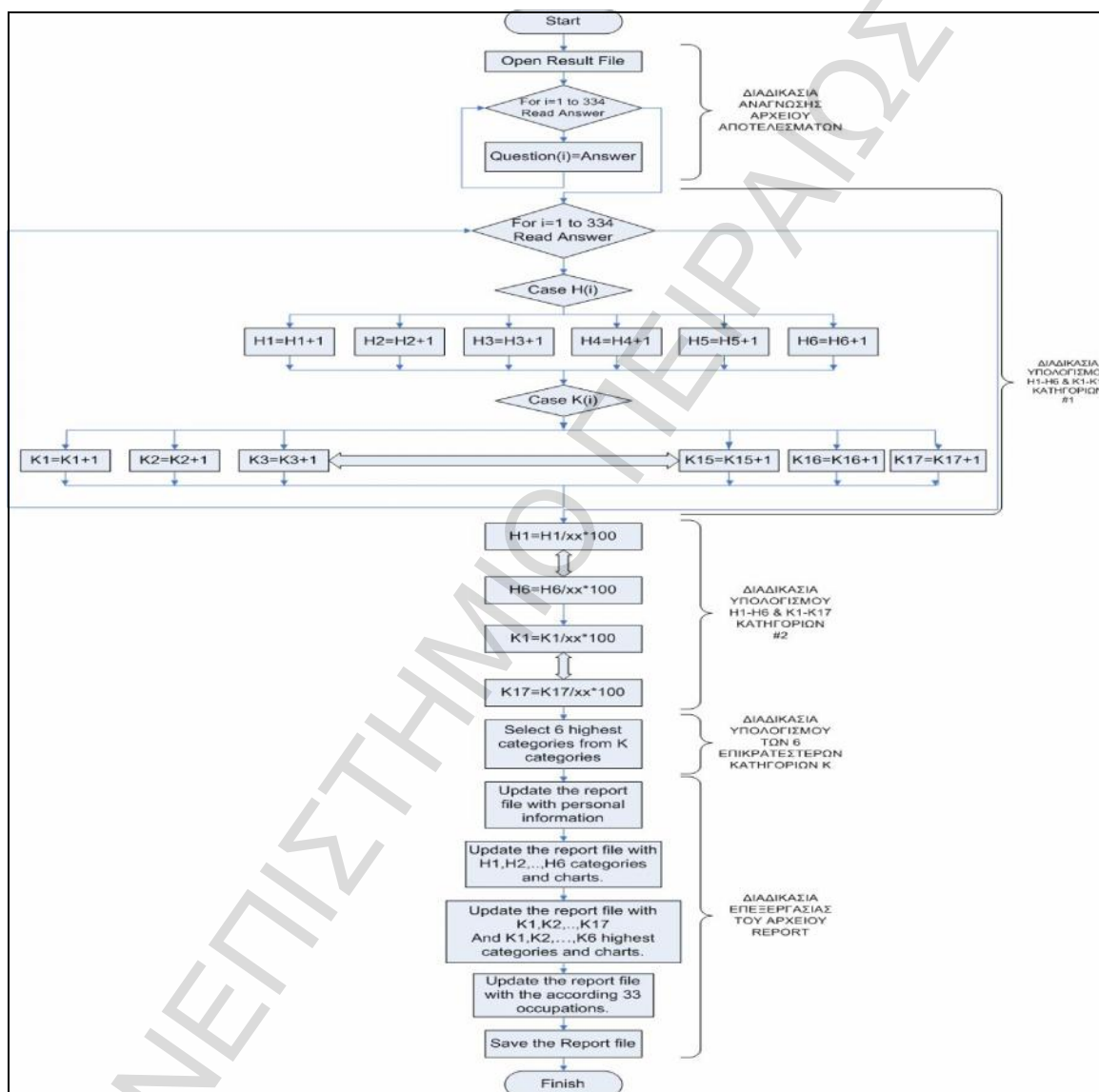
Η εγκυρότητα και η αξιοπιστία του τεστ, ενισχύθηκε από την ύπαρξη του ελέγχου ειλικρίνειας των απαντήσεων του χρήστη, με την ύπαρξη παγίδων ή επαναλαμβανόμενων ερωτήσεων με διαφορετική διατύπωση. Αν ο βαθμός του ελέγχου ειλικρίνειας είναι κάτω από 75% τότε δεν θα μπορεί να εξαχθεί η προσωπική του έκθεση. Για το λόγο αυτό, τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα και το αποτέλεσμα του ελέγχου ειλικρίνειας ήταν κάτω του 75% εξαιρέθηκαν από την ανάλυση.

Λογισμικό του τεστ και μαθηματικά δεδομένα

Το Career Gate Test K.17 στηρίζεται σε κατάλληλη συσχέτιση επιλεγμένων επαγγελμάτων με τις απαντήσεις που δίνει στο ερωτηματολόγιο του τεστ ο χρήστης. Οι κατευθύνσεις των απαντήσεων στις ομάδες επαγγελμάτων της ταξινόμησης K.17 και των παραγόντων προσωπικότητας του Holland, συνιστούν το κυρίαρχο ζήτημα της

πνευματικής ιδιοκτησίας του τεστ. Μέρος του σχετικού αλγόριθμου παρατίθεται στο παρακάτω σχήμα 5.6.

Σχήμα 5.6. Αλγοριθμικά δεδομένα του τεστ



Πηγή: www.careergatetest.gr

Στάθμιση του τεστ

Η στάθμιση της διασποράς των παραγόντων προσωπικότητας, των ενδιαφερόντων, των προτιμήσεων, των κλίσεων και των δύο φύλων στους έξι τύπους προσωπικότητας του John Holland και στις 17 επαγγελματικές κατηγορίες της «ταξινόμησης K.17», παρατίθεται στον παρακάτω πίνακα (5.5). Η εξαγωγή των σχετικών συμπερασμάτων,

έγινε μέσα από επιστημονική διαδικασία στατιστικής στάθμισης δείγματος 10.500 νεαρών ατόμων, στην πλειοψηφία τους ηλικίας 15-18 ετών.

Πίνακας 5.5. Διασπορά προσωπικότητας κατά φύλο στους έξι τύπους του Holland στην Ελλάδα και στην Κύπρο σε ποσοστά %

	<i>Σύνολο</i>	<i>Αγόρια</i>	<i>Κορίτσια</i>
Πρακτικός	34	47	21
Ερευνητικός	41	44	38
Καλλιτεχνικός	45	38	53
Κοινωνικός	44	38	51
Επιχειρηματικός	41	41	33
Συμβατικός	38	41	33

Πηγή: www.careergatetest.gr

Από την ως άνω στάθμιση, προκύπτουν ιδιαίτερα ενδιαφέροντα συμπεράσματα για τις επιλογές σπουδών και επαγγέλματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με τη στάθμιση που αφορά το μοντέλο των έξι τύπων του Holland, είναι εμφανέστατη η μεγάλη διαφορά της προσωπικότητας και των ενδιαφερόντων όσον αφορά τον πρακτικό τύπο, που ταιριάζει με τεχνικά, τεχνολογικά, μηχανολογικά και υπαίθρια επαγγέλματα. Στον τύπο αυτό, κατευθύνονται τα ενδιαφέροντα του 47% των αγοριών, έναντι μόλις 21% των κοριτσιών. Σημαντικές είναι επίσης οι διαφορές στον καλλιτεχνικό τύπο, όπου τα κορίτσια μάλλον υπερεκπροσωπούνται με 53% του συνόλου, έναντι 38% των αγοριών και το ίδιο περίπου ισχύει στην περίπτωση του κοινωνικού τύπου με 51% έναντι αντίστοιχα 38%. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η διαπίστωση ότι τα κορίτσια και τα αγόρια παρουσιάζουν περίπου παρόμοια συμπεριφορά όσον αφορά τον επιχειρηματικό τύπο και αυτό καταδεικνύει ότι τείνουν να ανατραπούν τα παραδοσιακά στερεότυπα, όπου στον κόσμο της επιχειρηματικότητας, κυρίαρχη ήταν η παρουσία του άνδρα

Πίνακας 5.6. Διασπορά ενδιαφερόντων Κ.17 κατά φύλο στις 17 επαγγελματικές κατηγορίες της ταξινόμησης Κ.17 στην Ελλάδα και στην Κύπρο σε ποσοστά %

	Σύνολο	Αγόρια	Κορίτσια
Γεωργία, Κτηνοτροφία, Αλιεία	27	30	24
Κατασκευές, Μηχανολογία, Σιδηρουργία	34	48	19
Χημεία, Ενέργεια, Φάρμακα, Τρόφιμα, Ποτά	34	37	30
Πληροφορική, Τηλεπικοινωνίες	35	53	17
Οικονομία, Διοίκηση, Τράπεζες, Ασφάλειες	34	30	38
Δημόσιες σχέσεις, εμπόριο	31	28	34
Νομικά	37	31	43
Μεταφορές, Ναυτιλία	34	38	30
Τουρισμός	37	30	43
Αθλητισμός, Φύλαξη	38	42	34
Ενημέρωση και Μέσα Μαζικής Επικοινωνίας	45	39	51
Καλές, Εφαρμοσμένες Τέχνες	45	38	53
Υγεία, Πρόνοια	46	40	53
Εκπαίδευση, Θεωρητικές επιστήμες	43	40	45
Φυσικομαθηματικές επιστήμες	41	47	36
Στρατιωτικά, Αστυνομικά	39	42	36
Εκκλησιαστικά	17	26	5

Πηγή: www.careergatetest.gr

Παρόμοια συμπεράσματα προκύπτουν και από την ανάλυση της στάθμισης στην ταξινόμηση Κ.17. Τα κορίτσια ενδιαφέρονται πολύ λιγότερο από τα αγόρια για τους κλάδους της γεωργίας, των κατασκευών-μηχανολογίας καθώς και για την πληροφορική. Αντίθετα, εμφανίζουν υψηλότερες προτιμήσεις για τους τομείς της ενημέρωσης, των καλών τεχνών, για τα νομικά, τον τουρισμό, την υγεία και πρόνοια. Η διάρθρωση αυτών των μαζικών προτιμήσεων ανάμεσα στα δύο φύλα, οδηγεί στο γενικό συμπέρασμα ότι οι γυναίκες, κατά κύριο λόγο, δεν επιλέγουν κατευθύνσεις σπουδών και επαγγέλματος όπως η πληροφορική και οι κατασκευές όπου

προσφέρονται μεγαλύτερες ευκαιρίες και δυνατότητες απασχόλησης και επιχειρηματικότητας.

Στα πλαίσια του σεμιναρίου επιμόρφωσης σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού που διενεργήθηκε στις 8 Ιουνίου 2011 στην ΑΣΠΑΙΤΕ με συνεργασία της ΠΑ.ΣΥ.ΛΕ.ΣΥ.Π. (Χατζησταμάτης, 2011) και της επιστημονικής ομάδας της Career Gate Test, χορηγήθηκαν δωρεάν κωδικοί τεστ από την τελευταία σε 60 επαγγελματίες συμβούλους-μέλη της ΠΑ.ΣΥ.ΛΕ.ΣΥ.Π. Οι σύμβουλοι απάντησαν σε ανώνυμο ερωτηματολόγιο που κατήρτισε ο Πρόεδρος του συλλόγου σύμβουλος-ερευνητής κ. Βίκτωρ Χατζησταμάτης από το οποίο προέκυψαν τα ακόλουθα βασικά συμπεράσματα:

Το 52% των συμμετεχόντων συμβούλων στο ανώνυμο ερωτηματολόγιο απάντησε ότι το Career Gate Test είναι πολύ καλύτερο από άλλα γνωστά τεστ, το 35% ότι είναι παρόμοιο και το 4% υποδεέστερο. Το 92% ανέφερε ότι θα το χρησιμοποιήσουν στο μέλλον, το 98% ότι οι οδηγίες συμπλήρωσής του είναι άριστες έως καλές, το 96% ότι το τεστ συνδέεται επιτυχώς με επαγγελματικές επιλογές, το 96% ότι ο χρόνος συμπλήρωσής του είναι ικανοποιητικός, και το 72% ότι η έκθεσή του είναι εξαιρετικά έως αρκετά πλήρης.

Σύμφωνα με τις απαντήσεις των συμβούλων στην ίδια έρευνα, το C.G.T. είναι εύχρηστο, έγκυρο, αξιόπιστο, σύγχρονο, ευχάριστο, διαθέτει έλεγχο ειλικρίνειας, χορηγείται εύκολα και άμεσα και η έκθεσή του είναι εμπειριστατωμένη και σαφής. Τέλος, από τις απαντήσεις των συμβούλων προέκυψε ότι θεωρούν πως εκτός από το τεστ, αναγκαία είναι και η διαπροσωπική συμβουλευτική.

Στη σημερινή εποχή της γνώσης και της παγκοσμιοποίησης όπου η ανεργία και η επαγγελματική αβεβαιότητα είναι τα κύρια χαρακτηριστικά της, δύο είναι τα βασικά ερωτήματα που φαίνεται να θέτουν οι νέοι αλλά και οι πιο ώριμοι άνθρωποι: «*Ποιο επάγγελμα μου ταιριάζει;*», «*Ποιο επάγγελμα να διαλέξω για να βρω εργασία και να έχω μια επιτυχημένη καριέρα;*». Οι επαγγελματικές επιλογές αποτελούν καίριας σημασίας αποφάσεις που προκαθορίζουν το μέλλον κάθε ανθρώπου. Για το λόγο αυτό πρέπει να λαμβάνονται με σύνεση, περίσκεψη και αυτογνωσία, με προσεκτική και όχι επιπόλαια αποκρυπτογράφηση της προσωπικότητας, των κλίσεων, των ταλέντων, των δυνατοτήτων ενός ατόμου, καθώς και των επαγγελμάτων που του ταιριάζουν. Το Career Gate Test K.17 Plus ως αξιόπιστο και έγκυρο εργαλείο μπορεί να συμβάλλει σημαντικά στην αναγνώριση των καλύτερων δυνατών παρόμοιων επιλογών. Τα παραπάνω, καθώς και η πολυετής, επιτυχής εφαρμογή του στην ελληνική

πραγματικότητα, καθιστούν το Career Gate Test K.17 Plus πρόσφορο εργαλείο στην έρευνά μας, η οποία αντιλαμβάνεται την ταύτιση σε μεγάλο βαθμό της προσωπικότητας με το επάγγελμα, ως προαπαιτούμενο για την επιτυχή ανάπτυξη σταδιοδρομίας του κάθε ατόμου.

6. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Εισαγωγή στην έρευνα πεδίου

Στην παρούσα προσέγγισή μας, υιοθετείται η άποψη ότι το επίπεδο της επαγγελματικής ιεραρχίας στο οποίο μπορεί να φτάσει ο κάθε άνθρωπος εξαρτάται και από τις γενικές και ειδικές ικανότητες, τις επιδόσεις, τη θέληση και την προσπάθεια που καταβάλλει. Στην αρχή και στη διαδρομή της επαγγελματικής ζωής του καθένα, η συγκυρία, η τύχη, αποτελούν και αυτοί παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν την πορεία σταδιοδρομίας ενός ατόμου. **Τα παραπάνω δεδομένα θα διερευνηθούν, με βάση υφιστάμενες θεωρίες και έρευνα πεδίου, με σκοπό να αναδειχτούν οι κυρίαρχοι παράγοντες που επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας.**

Στη διατριβή μας θα εξετάσουμε τις θετικές και αρνητικές προεκτάσεις, με τη διερεύνηση και ανάλυση πραγματικών περιστατικών της υπόθεσης του χρυσού κανόνα για τις επιλογές σταδιοδρομίας (Κατσανέβας, 2009). **Θα εξετάσουμε δηλαδή την ισχύ της υπόθεσης ότι άτομα με υψηλές επιδόσεις και ισχυρή θέληση, μπορούν να επιλέγουν από ευρύτερο πεδίο επαγγελμάτων και σταδιοδρομίας που τους ταιριάζουν ακόμα και από εκείνα με αρνητικές προοπτικές ή εκείνα που δε συντρέχουν στην περίπτωση τους άλλοι θετικοί παράγοντες όπως τα οικογενειακά, τα οικονομικά, τα εκπαιδευτικά δεδομένα. Αντίθετα, άτομα με χαμηλές επιδόσεις χωρίς σοβαρές ελπίδες βελτίωσής τους και με αδύναμη θέληση, είναι προτιμότερο να στρέφονται σε επαγγέλματα και σταδιοδρομία που κατ' αρχήν τους ταιριάζουν και κατά δεύτερο λόγο έχουν διαπιστωμένες καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, ή για τα οποία συνυπάρχουν και άλλοι θετικοί παράγοντες από τους προαναφερθέντες.**

Όσο υψηλότερες είναι οι μαθησιακές επιδόσεις και ο βαθμός θέλησης ενός ατόμου, τόσο ευρύτερη μπορεί να είναι η δυνατότητα, το «ρίσκο» επιλογής επαγγελμάτων που αντιπροσωπεύονται από περιορισμένες ή και ελάχιστες θέσεις στην αγορά εργασίας και το μείγμα των επιμέρους παραγόντων είναι αρνητικό ή και πολύ αρνητικό. Αυτό σημαίνει λχ. ότι ένα άτομο, που έχει ιδιαίτερα υψηλές επιδόσεις σε φιλολογικά μαθήματα, με ισχυρές γλωσσικές δεξιότητες, ισχυρή θέληση και βούληση να ακολουθήσει το επάγγελμα του φιλόλογου εκπαιδευτικού που είναι ιδιαίτερα

κορεσμένο, μπορεί και είναι σκόπιμο να το επιλέξει, αφού είναι πολύ πιθανό ότι θα έχει ικανοποιητική επαγγελματική αποκατάσταση και σταδιοδρομία. Αν διαθέτει σιγουριά για την επιλογή του, ξέρει τι θέλει και τι μπορεί να κάνει, τότε μπορεί και να το πετύχει. Αντίθετα ένα άτομο με χαμηλές επιδόσεις και όχι ιδιαίτερα ισχυρή θέληση, που είτε ο ίδιος ή οι γονείς του επιμένουν να γίνει λχ. γιατρός, ένα επίσης πολύ δύσβατο και ανταγωνιστικό επάγγελμα, είναι πολύ πιθανό να οδηγηθεί σε επαγγελματικά και προσωπικά αδιέξοδα. Το άτομο αυτό, είναι πολύ προτιμότερο να διαλέξει επαγγέλματα που του ταιριάζουν και έχουν καλές προοπτικές ή συνηγορούν θετικά οι άλλοι παράγοντες και να αποφύγει όσα δεν του ταιριάζουν ακόμα και όταν έχουν καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, όπως λχ. η πληροφορική, ή συνηγορούν στην επιλογή του οι άλλοι καθοριστικοί παράγοντες που αναπτύχθηκαν πιο πάνω.

Στη σύγχρονη εποχή των ταχύτατων αλλαγών και μετεξελίξεων, όπως αναπτύχθηκε σε ειδικό κεφάλαιο (κεφάλαιο 3), ένας εργαζόμενος είναι πολύ πιθανό να υποχρεωθεί να αλλάξει ένα ή περισσότερα επαγγέλματα στη διάρκεια της σταδιοδρομίας του. Επιπλέον, υπάρχει σήμερα ένας πολύ μεγάλος αριθμός επαγγελμάτων από τα οποία καλείται να κάνει τις επιλογές του και αυτό σημαίνει ότι οφείλει να μη σκέφτεται μονοδιάστατα και να επιμένει στην επιλογή ενός και μόνο επαγγέλματος. Στην πραγματικότητα, υπάρχουν πολύ περισσότερα από ένα επαγγέλματα και κατεύθυνση σταδιοδρομίας που ταιριάζουν στον καθένα. Αν για κάποιους λόγους, δεν είναι εφικτή η επιλογή του πρώτου σε προτίμηση επαγγέλματος, οφείλει και μπορεί να προχωρήσει στα επόμενα. Αλλά σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να επιλέξει εκείνα που του είναι κατ' εξοχήν απωθητικά. **Στην διατριβή μας, θα εξεταστεί ο βαθμός που ισχύει η υπόθεση ότι ένα άτομο πρέπει οπωσδήποτε να αποφύγει, την επιλογή επαγγέλματος ή επαγγελμάτων που βρίσκονται σε πλήρη αντίθεση με την προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντα του.**

Η αποφυγή επαγγελμάτων και σταδιοδρομίας που ταιριάζουν σε ένα άτομο, υποστηρίζεται ότι ίσως έχει περισσότερο σημασία και από την επιλογή επαγγελμάτων και σταδιοδρομίας που του ταιριάζουν. Γι' αυτό και ο καθένας θα πρέπει να έχει μπροστά του έναν ανοικτό ορίζοντα και να επιλέξει από έναν κατάλογο πολλών επαγγελμάτων που του ταιριάζουν, συνυπολογίζοντας και τη βαρύτητα των άλλων παραγόντων ή κριτηρίων που συνυπάρχουν και να αποφύγει οπωσδήποτε επαγγέλματα που είναι εντελώς αταίριαστα με το χαρακτήρα του. Στην τελευταία περίπτωση, η επαγγελματική αποτυχία λέγεται ότι είναι σχεδόν βέβαιη. Ενώ, αν επιλεγούν επαγγέλματα δεύτερα, τρίτα, τέταρτα, κλπ. σε σειρά προτεραιότητας ως προς το βαθμό

ταύτισης της προσωπικότητας του συγκεκριμένου ατόμου, το πιθανότερο είναι να οδηγηθούν σε μια επιτυχημένη επαγγελματική διαδρομή, ειδικότερα μάλιστα αν συντρέχουν και άλλοι θετικοί παράγοντες ή και τυχαίες καταστάσεις.

Ο βαθμός ελέγχου των υποθέσεων αυτών, η παράθεση παράλληλων και επιμέρους υποθέσεων και συμπερασμάτων, σε συνδυασμό με την ανάπτυξη ενός μαθηματικού μοντέλου που συνεκτιμά τους βαθμούς επιρροής των οικονομικών, ψυχομετρικών και άλλων δεδομένων στις επιλογές επαγγελμάτων και σταδιοδρομίας, αποτελεί τον κεντρικό πυρήνα της προτεινόμενης διατριβής. Έτσι, προσδιορίζοντας ως σταθερό συντελεστή τον παράγοντα της ταύτισης της προσωπικότητας με το επάγγελμα, θα διερευνηθεί αρχικά ο βαθμός συσχέτισης του με τους μεταβλητούς παράγοντες επιρροής ανάπτυξης σταδιοδρομίας **με linear model**.

6.1. Μεθοδολογία στατιστικής ανάλυσης και ανάλυσης παλινδρόμησης

Η στατιστική ανάλυση πραγματοποιήθηκε με το στατιστικό πρόγραμμα SPSS (ver. 19) (IBM, 2010), και η εξαγωγή συμπερασμάτων στηρίζεται σε επίπεδο σημαντικότητας 5% (πιθανότητας σφάλματος τύπου I: απόρριψη μηδενικής υπόθεσης αν είναι ορθή). Απορρίπτεται η μηδενική υπόθεση όταν η τιμή p (μέγιστη τιμή επιπέδου σημαντικότητας ώστε να μην απορριφθεί η μηδενική υπόθεση) είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητας.

Ο έλεγχος Student-t είναι παραμετρικός και ελέγχει το μέσο όρο τυχαίου δείγματος με τιμή του ερευνητή, όταν αυτές προέρχονται από κανονική κατανομή. Επίσης συγκρίνει μέσους όρους από τυχαία δείγματα ανεξάρτητα μεταξύ τους (κάθε ένα προερχόμενα από κανονική κατανομή). Ο έλεγχος μέσων όρων πραγματοποιείται μετά τον έλεγχο ομοσκεδαστικότητας (ισότητα διασπορών, μηδενική υπόθεση) του Levene-F και τροποποιείται κατάλληλα αν απορρίπτεται η ομοσκεδαστικότητα.

Ο μη παραμετρικός έλεγχος Kolmogorov-Smirnov ελέγχει αν τα δεδομένα προέρχονται από κανονική κατανομή (μηδενική υπόθεση). Συνήθως, σε περίπτωση που το τυχαίο δείγμα τιμών είναι μεγάλο σε μέγεθος, προκύπτει κανονικότητα σύμφωνα με το Κεντρικό Οριακό Θεώρημα. Η αντιμετώπιση της μη-κανονικότητας γίνεται με την λογαριθμική τεχνική. Ο λογάριθμος των τιμών, εφόσον πρόκειται για θετικές τιμές, αυξάνει την πιθανότητα να έχουμε κανονική κατανομή.

Ο έλεγχος Pearson Chi-square αποτελεί μια επαγωγική διαδικασία η οποία διερευνά τη σχέση μεταξύ δύο κατηγορικών (ποιοτικών) μεταβλητών που υπεισέρχονται στην δομή ενός πίνακα συνάφειας. Συγκεκριμένα, ελέγχει την υπόθεση ότι δύο μεταβλητές είναι ανεξάρτητες μεταξύ τους, ή πιο απλά, ότι δεν επιδρά η μία στην άλλη (μηδενική υπόθεση).

Το binomial test είναι μια μη παραμετρική διαδικασία (όταν δηλαδή δεν είναι κανονική η μεταβλητή ελέγχου) για τον έλεγχο εάν η μέση τιμή της μεταβλητής είναι ίση (μηδενική υπόθεση) ή διάφορη από μια προκαθορισμένη από τον ερευνητή αριθμητική τιμή.

Ο μη- παραμετρικός έλεγχος του Mann – Whitney, ο οποίος είναι ισοδύναμος με τον έλεγχο του Wilcoxon ελέγχει την υπόθεση ότι δύο δειγματικές κατανομές που αφορούν μια ποσοτική (ή διατεταγμένη) μεταβλητή προέρχονται από τον ίδιο πληθυσμό (μηδενική υπόθεση). Χρησιμοποιείται όταν τουλάχιστον μια μεταβλητή δεν είναι κανονική κατανομή.

Η μέθοδος του Kruskal – Wallis είναι μια μη παραμετρική ανάλυση διακύμανσης προς έναν παράγοντα η οποία χρησιμοποιείται στις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν διασφαλίζονται οι προϋποθέσεις κανονικότητας τιμών. Η μέθοδος αυτή είναι μια προέκταση των τεστ των Wilcoxon και Mann –Whitney η οποία ελέγχει την υπόθεση ότι ένα σύνολο κ- ανεξάρτητων δειγμάτων προέρχονται από τον ίδιο πληθυσμό (μηδενική υπόθεση).

Περισσότερο αξιόπιστη της παραπάνω μεθόδου είναι η μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης (ANOVA). Προϋποθέσεις εφαρμογής είναι η κανονικότητα των τιμών (βλ. Kolmogorov-Smirnov) και η ομοσκεδαστικότητα ανάμεσα στα επίπεδα του παράγοντα (Levene-F).

Γενίκευση της μονοπαραγοντικής ανάλυσης διασποράς είναι η GLM Univariate: ανάλυση διακύμανσης προς δύο ή περισσότερους παράγοντες, όταν μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών υπάρχουν ποσοτικές μεταβλητές (η διαδικασία αυτή ακολουθεί τη λογική της ανάλυσης παλινδρόμησης).

Όταν στην ανάλυση διακύμανσης απορριφθεί η μηδενική υπόθεση (δηλαδή, ο παράγοντας δεν επιδρά) δεχόμαστε ότι τουλάχιστον δύο από τις κ- πληθυσμιακές μέσες τιμές διαφέρουν μεταξύ τους. Για να εντοπιστούν ποιες μέσες τιμές διαφέρουν μεταξύ τους κάνουμε έλεγχο πολλαπλών συγκρίσεων (Multiple comparisons tests). Με μη απόρριψη ομοσκεδαστικότητας (μηδενική υπόθεση) πραγματοποιούμε έλεγχο LSD ή Bonferroni για να αυξήσουμε τη συντηρητικότητα του ελέγχου. Αντιθέτως, σε

περίπτωση άνισων διακυμάνσεων διενεργούμε συγκρίσεις με Dunnetts T3 , ή Dunnetts C.

Η συσχέτιση (εναλλακτική υπόθεση) δύο κανονικών ποσοτικών μεταβλητών βρίσκεται από το συντελεστή συσχέτισης του Pearson. Σε περίπτωση μη κανονικότητας ή ύπαρξης ακραίων τιμών χρησιμοποιούνται οι συντελεστές συσχέτισης του Kendall (για διατακτικές μεταβλητές) ή συνήθως του Spearman (ποσοτικές, μη κανονικές).

Ο μη παραμετρικός έλεγχος ποσοτών χρησιμοποιείται ώστε να διακρίνουμε ισότητα ποσοτών σε τάξεις δεδομένων (μηδενική υπόθεση). Ο έλεγχος πραγματοποιείται με την κατανομή χ^2 με βαθμούς ελευθερίας όσες και οι τάξεις, αλλά μια λιγότερη.

Ο έλεγχος α -Cronbach χρησιμοποιείται κυρίως για την αξιολόγηση της πιστότητας του ερωτηματολογίου, καθώς ίδιες στο περιεχόμενο ερωτήσεις εμφανίζονται σε τυχαία διάταξη. Αν απαντηθούν με τον ίδιο τρόπο τότε αυξάνεται η πιστότητα συνολικά του ατόμου που συμμετέχει στην έρευνα. Αν το άτομο απαντά τυχαία, τότε η πιστότητα μειώνεται. Στην περίπτωση μας όμως, χρησιμοποιείται ως ένα μέτρο συνάφειας μεταξύ διαφορετικών περισσοτέρων από δύο μεταβλητών. Χρησιμοποιούμε την τιμή 0.7 ώστε αν ξεπερασθεί τότε δεχόμαστε αξιοπιστία ερωτηματολογίου. Για δύο μεταβλητές χρησιμοποιούμε τη συσχέτιση κατά Pearson, Kendall ή Spearman (βλ. παραπάνω).

Η ανάλυση κυρίων συνιστωσών είναι μια μέθοδος η οποία έχει σκοπό να δημιουργήσει γραμμικούς συνδυασμούς των αρχικών μεταβλητών ώστε οι συνδυασμοί αυτοί να είναι ασυσχέτιστοι και να περιέχουν όσο γίνεται μεγαλύτερο μέρος της διακύμανσης των αρχικών μεταβλητών. Το κέρδος από τη διαδικασία αυτή είναι η μείωση του χώρου των μεταβλητών καθώς αρκετές από αυτές είναι συσχετισμένες και άρα μεταφέρουν την ίδια πληροφορία. Έτσι μπορούμε να κρατήσουμε την κυριότερη από αυτές (κύρια συνιστώσα) και έτσι επαγωγικά να κρατήσουμε όσο γίνεται αυτές που αποτελούν τη βάση του χώρου των μεταβλητών. Τα δεδομένα είναι κατάλληλα προς την παραγοντική ανάλυση μεθόδου κυρίων συνιστωσών εφόσον η στατιστική συνάρτηση του Kaiser-Meyer-Olkin είναι μεγαλύτερη από 0.5 και ο έλεγχος του Bartlett απορρίπτει την μηδενική υπόθεση περί ασυσχέτιστων ανά δύο μεταβλητών. Η περιστροφή των αξόνων γίνεται με τη μέθοδο Varimax. Το ποσοστό της διακύμανσης (μεταβλητότητας) που εκφράζουν οι κύριες μεταβλητές κυμαίνεται από 0% έως 100% και αποτυπώνει την ορθή χρήση του στατιστικού αυτού εργαλείου. Κριτήριο για τον

αριθμό των κυρίων συνιστωσών είναι να έχουν απόλυτο ιδιοτιμή > 1 , και οι μεταβλητές που κατατάσσονται σε μία κύρια συνιστώσα έχουν βάρος > 0.5 .

Ο έλεγχος ανεξαρτησίας σε πίνακα συνάφειας διερευνά κατά πόσο ένας παράγοντας (σε r – επίπεδα) επιδρά (εναλλακτική υπόθεση) σε ένα αποτέλεσμα (σε c – επίπεδα). Πρόκειται για έλεγχο καλής προσαρμογής και πραγματοποιείται με την κατανομή χ^2 με βαθμούς ελευθερίας $(r-1)(c-1)$. (Δαμιανού, Κούτρας, 1988; Παπαϊωάννου, Φερεντίνος, 2000; Καρλής, 2005).

Πολυμεταβλητή παλινδρόμηση - Οικονομετρικό υπόδειγμα: Έστω η μεταβλητή Y ως συνάρτηση k - ερμηνευτικών μεταβλητών $X_j, j=1, \dots, k$. Τότε το οικονομετρικό υπόδειγμα βασιζόμενο σε δείγμα n -παρατηρήσεων είναι η γραμμική συναρτησιακή σχέση $Y_i = \beta_0 + \beta_1 \cdot X_{1,i} + \dots + \beta_k \cdot X_{k,i} + \varepsilon_i$ όπου $Y_i, i=1, \dots, n$ είναι η i -παρατήρηση της εξαρτημένης μεταβλητής και $X_{j,i}, j=1, \dots, k$ είναι η i -παρατήρηση της j -ερμηνευτικής μεταβλητής (μη στοχαστική) η οποία επιδρά στην εξαρτημένη με κλίση β_j , (β_0 είναι ο σταθερός όρος).

Στην γραμμική συναρτησιακή σχέση θεωρούμε την ύπαρξη διαταρακτικού παράγοντα $\varepsilon_i, i=1, \dots, n$, ο οποίος αναφέρεται συνήθως ως τυχαίο σφάλμα και περιλαμβάνει όλες τις υπόλοιπες ερμηνευτικές μεταβλητές οι οποίες δεν εμφανίζονται στο υπόδειγμα. Οι βασικές υποθέσεις που συνιστούν το ανωτέρω γραμμικό υπόδειγμα είναι:

$E(\varepsilon_i) = 0, E(\varepsilon_i^2) = \text{Var}(\varepsilon_i) = \sigma^2, E(\varepsilon_i \cdot \varepsilon_j) = 0, i \neq j$, κανονικότητα τυχαίων σφαλμάτων, δεν υπάρχουν υψηλές συσχετίσεις (> 0.7) μεταξύ των ερμηνευτικών μεταβλητών και ο αριθμός των παρατηρήσεων του δείγματος είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των ερμηνευτικών μεταβλητών ($n > k+1$).

Η μέθοδος εκτίμησης των συντελεστών $\beta_j, j=0, \dots, k$ του υποδείγματος είναι η OLS (ordinary least squares) και δοθέντος της ισχύος των υποθέσεων του τυχαίου σφάλματος, οι εκτιμήσεις είναι άριστες: γραμμικές, αμερόληπτες και ελάχιστης διασποράς (BLUE, σύμφωνα με το θεώρημα Gauss-Markov). Ως εκ τούτου, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στις ανωτέρω υποθέσεις ώστε τα τελικά αποτελέσματα-εκτιμήσεις να χαρακτηρίζονται από αξιοπιστία (Αγιακλόγλου, Μπένος, 2003; Αγιακλόγλου, Οικονόμου, 2004).

Λόγω της ύπαρξης αρχικά υψηλού αριθμού ερμηνευτικών μεταβλητών (k) το τελικό μοντέλο ενδέχεται να είναι πολύπλοκο και ακόμη να περιέχει μεταβλητές οι οποίες είναι μη στατιστικά σημαντικές (μηδενική υπόθεση: $\beta_j = 0$). Για το λόγο αυτό

εφαρμόζεται η διαδικασία STEPWISE σύμφωνα με την οποία επιλέγεται το βέλτιστο μοντέλο, δηλαδή αυτό το οποίο περιέχει μόνο τις στατιστικά σημαντικές μεταβλητές οι οποίες και επεξηγούν (συντελεστής προσδιορισμού R^2) όσο γίνεται περισσότερο την συμπεριφορά της εξαρτημένης μεταβλητής. (Wooldridge, 2012).

6.2. Περιορισμοί της μελέτης – Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Η έρευνά μας υπόκειται σε μια σειρά από περιορισμούς, που οφείλουμε να επισημάνουμε. Συγκεκριμένα, ο αυξημένος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου και του CGT και η δυσχέρεια χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας, είχαν ως αποτέλεσμα το περιορισμένο δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα ανάλυση.

Η γεωγραφική απόσταση και η δυσχέρεια εύρεσης ικανού αριθμού ατόμων από ημιαστικές και αγροτικές περιοχές, που δέχθηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα, σε συνδυασμό με τη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή και του αυξημένου χρόνου συμπλήρωσης ερωτηματολογίου και CGT, οδήγησαν στο μικρό αριθμό δείγματος από περιοχές εκτός αστικών κέντρων. Συνεπώς, η επέκταση των αποτελεσμάτων στο σύνολο της επικράτειας δεν είναι ασφαλής και θα πρέπει να επαναληφθεί η έρευνα και για αυτές τις περιοχές με ικανό δείγμα.

Στη δημιουργία των μαθηματικών μοντέλων, κρίθηκε σκόπιμο να αποκλεισθούν τα άτομα των οποίων το επάγγελμα δεν ταυτιζόταν με τις κλίσεις, προτιμήσεις και την προσωπικότητά τους τουλάχιστον κατά 50%, σύμφωνα με τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την συμπλήρωση του CGT. Η επιλογή αυτή βασίζεται στην πεποίθηση, όπως επαληθεύεται και από τις θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας που αποτέλεσαν το επιστημονικό υπόβαθρο της μελέτης, ότι πέραν από την ανάγκη εύρεσης και διατήρησης εργασίας, η εργασία αυτή θα πρέπει να ταιριάζει με την προσωπικότητα του ατόμου, ώστε να αντλεί ικανοποίηση από αυτή και παράλληλα να ενσαρκώνει την ολιστική αντίληψη περί σχεδιασμού ζωής. Ο αποκλεισμός των ατόμων που το επάγγελμά τους δε συνάδει με την προσωπικότητα, τις κλίσεις και τις προτιμήσεις τους, μειώνει το δείγμα της έρευνας κατά πολύ. Συνεπώς, προκειμένου να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα για τη λειτουργικότητα του μοντέλου, η έρευνα θα πρέπει να επαναληφθεί με μεγαλύτερο δείγμα.

Στην έρευνά μας, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες να προσδιορίσουν αναδρομικά τους παράγοντες που τους επηρέασαν στην επιλογή σπουδών και επαγγέλματος. Αυτό ενέχει τον κίνδυνο, η μνήμη τους να επηρεάζεται από την πάροδο του χρόνου και ορισμένα γεγονότα, συνθήκες, συναισθήματα ή αποφάσεις να μην ανακαλούνται. Επίσης, οι απόψεις είναι δυνατόν να αλλοιωθούν ή να εξελιχθούν από μετέπειτα εμπειρίες είτε εκπαιδευτικές είτε επαγγελματικές και από την ωριμότητα που επέρχεται με την εμπειρία και την πάροδο των ετών.

Επιπρόσθετα, τα ερωτηματολόγια βασίζονται στην αυτοαναφορά και ζητούν προσωπικά δεδομένα. Συνεπώς, υπάρχει πάντα ο κίνδυνος, οι απαντήσεις να μην είναι απόλυτα ειλικρινείς ή τα άτομα να προσπαθούν να προβάλλουν τα γεγονότα κατά τρόπο ωραιοποιημένο ή κατά τον τρόπο που θα προτιμούσαν οι ίδιοι να έχουν συμβεί.

Τέλος, επειδή τα ερωτηματολόγια (δεν ισχύει για το CGT που περιέχει ενσωματωμένο έλεγχο ειλικρίνειας) διανεμήθηκαν και απαντήθηκαν για πρώτη φορά, θα πρέπει η έρευνα να επαναληφθεί, προκειμένου να διαπιστωθεί η εγκυρότητα και η ακρίβειά τους. Επιπρόσθετα, επειδή δεν υπάρχουν αντίστοιχες μελέτες στον ελληνικό, αλλά και στο διεθνή χώρο, τα αποτελέσματα δεν είναι δυνατόν να συγκριθούν με αποτελέσματα άλλων ερευνών, παρά μόνο με επιμέρους αποτελέσματα διεθνών ερευνών. Ακόμη όμως και η σύγκριση επιμέρους αποτελεσμάτων ενέχει κινδύνους καθώς υπάρχουν ιδιαιτερότητες σε κάθε κοινωνία στην αγορά εργασίας, στις προοπτικές των επαγγελμάτων, στο εκπαιδευτικό σύστημα, στις οικογενειακές σχέσεις και τη δομή της κοινωνίας. Η δειγματοληπτική εφαρμογή των μοντέλων ανάπτυξης σταδιοδρομίας, που παρουσιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο, σε χώρες του εξωτερικού, αποκτά συνεπώς ιδιαίτερο ενδιαφέρον για μελλοντική έρευνα.

Επιπλέον, σε μελλοντική έρευνα θα ήταν ενδιαφέρον να ενσωματωθούν στοιχεία που σχετίζονται με την επαγγελματική ιεραρχία, το κύρος των επαγγελμάτων, τις αμοιβές εργασίας και τις συσχετίσεις με τους άλλους παράγοντες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγέλματος. Ακόμη, η εφαρμογή των μοντέλων σε ειδικές ομάδες του πληθυσμού, όπως μειονότητες, μετανάστες, γυναίκες, ΑΜΕΑ, κλπ., όπως και εξ' αρχής έρευνα στοχευμένη σε αυτές τις επιμέρους ομάδες, παρουσιάζει ιδιαίτερη πρόκληση για μελλοντικές έρευνες.

Παρά τους περιορισμούς που αναφέρθηκαν, τα αποτελέσματα του πρωτογενούς επιστημονικού μας έργου, είναι αξιόπιστα και πρωτότυπα και ας μου επιτραπεί να αναφέρω, συνιστούν ένα καινοτόμο επιστημονικό βήμα, στο οποίο μπορεί να στηριχθούν και μεταγενέστερες εργασίες.

7. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ

7.1. Το ερευνητικό δείγμα

Το ερωτηματολόγιο, καθώς και το τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού Career Gate Test K.17 Plus (CGT K.17), χορηγήθηκε σε 400 άτομα, προκειμένου να συμμετάσχουν στην έρευνα. Επιλέχθηκε η απλή τυχαία δειγματοληψία.

Στόχος μας αποτελούσε το δείγμα να είναι τυχαίο, ώστε κάθε παρατηρησιακή μονάδα του πληθυσμού να έχει ίσες δυνατότητες να συμπεριληφθεί στο δείγμα. Η επιλογή δηλαδή ενός στοιχείου του πληθυσμού να είναι ανεξάρτητη από την επιλογή ενός άλλου στοιχείου του πληθυσμού.

Επίσης, στόχος ήταν το δείγμα να είναι αντιπροσωπευτικό, δηλαδή να έχει τα χαρακτηριστικά και τις ιδιότητες του πληθυσμού από τον οποίο προέρχεται (Δαφέρμος, 2005).

Το δείγμα της έρευνας επιλέχθηκε τυχαία με μοναδικά κριτήρια:

- Την ελληνική ιθαγένεια
- Την προφορική συναίνεση για συμμετοχή στην έρευνα
- Η ηλικία τους να κυμαίνεται μεταξύ 18 έως 65 ετών

Ο ηλικιακός περιορισμός τέθηκε, ώστε τα άτομα που θα ελάμβαναν μέρος στην έρευνα να είναι σε παραγωγική ηλικία, δηλαδή να είναι ενήλικες και είτε να έχουν εργαστεί, είτε να βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας και να μην έχουν συνταξιοδοτηθεί.

Στόχος αποτελούσε η όσο το δυνατόν ευρύτερη κάλυψη όλων των ηλικιακών ομάδων, των επαγγελματικών κλάδων, των διαφόρων επιπέδων σπουδών, οικογενειακής κατάστασης, κοινωνικοοικονομικής θέσης, καθώς και γεωγραφικής κατανομής του δείγματος.

Ο ανωτέρω στόχος επιτεύχθηκε εν μέρει, καθώς καλύφθηκε το μεγαλύτερο μέρος των ανωτέρω κριτηρίων, με μοναδική εξαίρεση τη γεωγραφική κατανομή, καθώς το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος προέρχεται από τα αστικά κέντρα, ενώ ένα μικρό μέρος του δείγματος διαμένει σε ημιαστικές και αγροτικές περιοχές.

Διανεμήθηκαν συνολικά 400 ερωτηματολόγια και CGT K.17, από τα οποία επεστράφησαν συμπληρωμένα 348, δίνοντας ένα ποσοστό ανταπόκρισης 87%. Από αυτά, τα 44 είτε δεν είχαν συμπληρωθεί πλήρως, είτε δεν είχαν συμπληρώσει το

ερωτηματολόγιο, είτε το CGT K.17 και αποκλείστηκαν από τη μελέτη. Τελικώς το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στην έρευνα αποτελείται από 304 άτομα ηλικίας από 18 έως 58 ετών (μέση ηλικία 33.7).

7.2. Μέθοδος δειγματοληψίας

Η συλλογή των στοιχείων έγινε με ανώνυμα αυτοσυμπληρούμενα ερωτηματολόγια, καθώς και ανώνυμη συμπλήρωση του CGT K.17, τα οποία επιστρέφονταν είτε ταυτόχρονα ηλεκτρονικά, ώστε να ταυτίζονται με το ίδιο άτομο, είτε παραλαμβάνονταν και τα δύο ταυτόχρονα σε έντυπη μορφή από την ερευνήτρια.

Η διανομή του ερωτηματολογίου και του CGT K.17 έγινε σε 400 τυχαία άτομα και ξεκίνησε τον Σεπτέμβριο του 2011, ενώ η διεκπεραίωση της έρευνας και η συλλογή των ερωτηματολογίων και των CGT K.17 ολοκληρώθηκε τον Ιούλιο του 2012. Η προσωπική επαφή της ερευνήτριας με κάθε ένα από τα επιλεγθέντα άτομα, οι συνεχείς οχλήσεις τηλεφωνικές ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, η χορήγηση και συλλογή των ερωτηματολογίων και αποτελεσμάτων CGT K.17 σε ηλεκτρονική μορφή, αλλά και η προσωπική χορήγηση και συλλογή τους σε έντυπη μορφή και η μεταφορά δεδομένων του CGT K.17 στη συνέχεια σε υπολογιστή, επιμήκυναν κατά πολύ το χρόνο διεξαγωγής της έρευνας.

Τα ερωτηματολόγια δόθηκαν σε ηλεκτρονική μορφή και απαντήθηκαν αντίστοιχα. Το CGT K.17 διανεμήθηκε ηλεκτρονικά, μέσω διαδικτύου, με την αποστολή κωδικών ελεύθερης πρόσβασης, ενώ τα αποτελέσματά του τεστ απεστάλησαν από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, επίσης ηλεκτρονικά.

Η χρονική διάρκεια συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου ήταν περίπου 15 λεπτά. Η χρονική διάρκεια συμπλήρωσης του CGT K.17 ήταν περίπου από 30 έως 45 λεπτά.

Κατά τη διάρκεια της έρευνας, διαπιστώθηκε αδυναμία κάποιων ηλικιακών ή άλλων ομάδων να χειριστούν επαρκώς το διαδίκτυο και τον ηλεκτρονικό υπολογιστή. Προκειμένου να μην αποκλειστούν από την έρευνα, άτομα μεγαλύτερων ηλικιών ή χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου, με περιορισμένες δυνατότητες χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή, αποφασίστηκε η χορήγηση του CGT K.17 σε έντυπη μορφή και η μεταφορά τους σε ηλεκτρονικό υπολογιστή, ώστε να εξαχθούν τα αποτελέσματα. Η τακτική αυτή διευκόλυνε κατά πολύ την έρευνα, καθώς παρείχε τη δυνατότητα να αυξήσουμε επαρκώς το δείγμα, συμπεριλαμβάνοντας διάφορες

πληθυσμιακές ομάδες, που δεν είχαν τη δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν ηλεκτρονικά μέσα.

Από το σύνολο των 400 ατόμων στα οποία χορηγήθηκε το ερωτηματολόγιο και το CGT K.17, τελικώς 304 άτομα απάντησαν και στα δύο. Ο αριθμός των συμμετεχόντων κρίνεται ικανοποιητικός, λαμβάνοντας υπόψη τις τεχνικές δυσκολίες που αναφέρθηκαν ανωτέρω, δηλαδή την απαιτούμενη χρονική διάρκεια συμπλήρωσης και των δύο, η οποία ήταν περίπου 1 ώρα, καθώς και τις δυσκολίες που προέκυψαν με τη μη επαρκή γνώση χρήσης ηλεκτρονικού υπολογιστή από όλες τις πληθυσμιακές ομάδες. Τα συμπεράσματα που εξάγονται από το συγκεκριμένο δείγμα που έλαβε μέρος στην έρευνα εμπεριέχουν πιθανότητα στατιστικού σφάλματος. Η επέκτασή τους στο σύνολο του πληθυσμού της χώρας απαιτεί τη συνέχεια της έρευνας σε μεγαλύτερα πληθυσμιακά δείγματα, τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά. Αποτελεί όμως μια αρκετά ικανοποιητική ένδειξη των γενικών τάσεων των παραγόντων επιλογής επαγγέλματος και ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Συνιστά, επιπλέον, μια πρωτότυπη βάση για μελλοντικές έρευνες.

7.3. Το ερωτηματολόγιο - Το Career Gate Test K.17 Plus – Οι προοπτικές των επαγγελματιών – Η οικονομική συγκυρία

7.3.a. Ερωτηματολόγιο

Για τη συλλογή των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε ανώνυμο ερωτηματολόγιο που σχεδιάστηκε από την ερευνήτρια, με βάση τη διεθνή βιβλιογραφία και αφορά:

1. **Δημογραφικά στοιχεία.** Περιλαμβάνει στοιχεία όπως το φύλο, η ηλικία, περιοχή κατοικίας και χρόνος διαμονής σε αυτή, προηγούμενη περιοχή κατοικίας και χρόνος διαμονής σε αυτή.
2. **Οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα.** Περιλαμβάνει στοιχεία όπως το επάγγελμα των γονέων, ώστε να συνδεθεί με την επιλογή επαγγέλματος των συμμετεχόντων στην έρευνα. Επίσης, περιλαμβάνει δεδομένα σχετικά με το εισόδημα των γονέων, ως δείκτης της κοινωνικοοικονομικής θέσης της οικογένειας.
3. **Σπουδές.** Περιλαμβάνει πληροφορίες για το επίπεδο σπουδών, τις εκπαιδευτικές επιδόσεις και τα κοινωνικοοικονομικά εμπόδια που συνετέλεσαν στην εκπαιδευτική πορεία των συμμετεχόντων στη μελέτη. Κατά το σχεδιασμό

ελήφθησαν υπόψη το εκπαιδευτικό σύστημα της χώρας, οι εκπαιδευτικές του βαθμίδες, καθώς και οι αλλαγές του κατά τη διάρκεια των προηγούμενων δεκαετιών, ώστε να συμπεριλαμβάνει όλες τις πιθανές βαθμίδες, που έχουν παρακολουθήσει οι συμμετέχοντες στην έρευνα.

4. **Επαγγελματική διαδρομή.** Περιλαμβάνει στοιχεία σχετικά με το νυν επάγγελμα των συμμετεχόντων, τα επαγγέλματα που θα επιθυμούσαν να κάνουν (εκφρασμένα ενδιαφέροντα), το βαθμό ικανοποίησης από το επάγγελμά τους, το χρονικό διάστημα αναζήτησης πρώτης εργασίας, τον τρόπο εύρεσης εργασίας, το χρονικό διάστημα εργασίας σε επάγγελμα αρεσκείας, το χρονικό διάστημα συνολικής ανεργίας και τον αριθμό αλλαγών επαγγέλματος και τον προσδιορισμό τους.

5. **Συμβουλευτική.** Περιλαμβάνει πληροφορίες σχετικές με το εάν και από ποιον φορέα, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, έχουν λάβει συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού, ως δείκτης της αναγκαιότητας ή μη της συμβουλευτικής για τον ορθολογικό σχεδιασμό ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

6. **Παράγοντες επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος.** Σκοπός είναι η διερεύνηση των παραγόντων επιρροής επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος των συμμετεχόντων στην έρευνα και σύγκρισή τους με τα αποτελέσματα του σχεδιαζόμενου μοντέλου λήψης επαγγελματικής απόφασης. Οι απαντήσεις βαθμολογούνται σε κλίμακα τύπου Likert από 1 έως 5, η οποία αντιστοιχεί σε απαντήσεις από Καθόλου έως Πολύ.

7.3.β. To Career Gate Test K.17 Plus

Η χρήση του Career Gate Test K.17 Plus έγινε μετά από άδεια της Career Gate Test και του δημιουργού του, καθηγητή Θεόδωρου Κατσανέβα. Η εμπορική αξία του τεστ ορίζεται σήμερα σε 47 €. Για τις ανάγκες της έρευνας, ο καθηγητής Θεόδωρος Κατσανέβας και η επιστημονική ομάδα του, παραχώρησαν τη δωρεάν χρήση του τεστ, σε όλους τους συμμετέχοντες στην έρευνα, επιβεβαιώνοντας ότι η δημιουργία αυτού του εύχρηστου, πρωτότυπου και αποτελεσματικού εργαλείου επαγγελματικού προσανατολισμού δεν έχει κερδοσκοπικά χαρακτηριστικά, αλλά πρωτίστως επιστημονικά και κοινωνικά κριτήρια.

Τα αποτελέσματα του CGT K.17, παρέχουν σημαντικότερες πληροφορίες σχετικά με το βαθμό αυτοεικόνας και αποφασιστικότητας των συμμετεχόντων, με τους τύπους

προσωπικότητας στις οποίες ανήκουν, κατά Holland, με την ταύτιση της προσωπικότητας με επαγγελματικές ομάδες, τόσο ανωτέρας όσο και μέσης εκπαίδευσης.

Όπως διευκρινίστηκε σε προηγούμενες ενότητες, η ταύτιση της προσωπικότητας, των ενδιαφερόντων, των κλίσεων με συγκεκριμένα επαγγέλματα αποτελεί προαπαιτούμενο για την ορθολογική ανάπτυξη σταδιοδρομίας ενός ατόμου και κατά συνέπεια για την ικανοποίηση την οποία θα αντλεί από το επάγγελμά του, αλλά και την προσωπική ευτυχία και ολοκλήρωση της προσωπικότητάς του. Δεδομένου αυτού, η ταύτιση της προσωπικότητας με το επάγγελμα, τουλάχιστον σε ποσοστό 50%, θεωρήθηκε απαραίτητη προϋπόθεση για την κατασκευή του μοντέλου λήψης απόφασης, όπως θα περιγράψουμε αναλυτικά παρακάτω.

7.3.γ. Οι προοπτικές των επαγγελμάτων

Όπως αναφέρθηκε ήδη, οι προοπτικές των επαγγελμάτων στην αγορά εργασίας αποτελούν πρωταρχική παράμετρο για τον κλάδο ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Η ορθολογική λήψη επαγγελματικής απόφασης προϋποθέτει επαρκή γνώση της αγοράς εργασίας, αναλυτική πληροφόρηση για τους επαγγελματικούς κλάδους και τα διάφορα επαγγέλματα και πληροφορίες για τις προοπτικές που έχουν στο μέλλον τα επαγγέλματα αυτά.

Στην παρούσα έρευνα χρησιμοποιήθηκε ως εξαρτημένη μεταβλητή, στην επεξεργασία των στατιστικών μοντέλων, οι προοπτικές των επαγγελμάτων, όπως έχουν δημοσιευτεί σε πολυάριθμες μελέτες του καθηγητή Θ.Κατσανέβα και της επιστημονικής του ομάδας στο Πανεπιστήμιο Πειραιώς (1992, 1997, 1998, 2000^α, 2000^β, 2001, 2002^α, 2002^β, 2003^α, 2003^β, 2004^α, 2004^β, 2006, 2007, 2007^β, 2009; Katsanevas & Livanos, 2011). Οι σχετικές έρευνες σχετικά με τις διαφαινόμενες τάσεις και προοπτικές των επαγγελμάτων για χρονική περίοδο πέντε έως δέκα ετών, διεξάγονται για περισσότερο από είκοσι χρόνια και ανανεώνονται συνεχώς.

Η κλίμακα που χρησιμοποιείται στις παραπάνω δημοσιευμένες προβλέψεις προοπτικών των επαγγελμάτων, για λόγους εναρμόνισης με τα συνήθη διεθνή πρότυπα είναι τριών βαθμίδων και συγκεκριμένα:

- *** Πολύ θετικές προοπτικές
- ** Θετικές προοπτικές
- * Περιορισμένες προοπτικές

Για να προσδιοριστούν οι ανοδικές ή καθοδικές αυτές τάσεις, έχει χρησιμοποιηθεί μια πολυσύνθετη επιστημονική μεθοδολογία, που συνδυάζει εκτιμήσεις των τάσεων της οικονομίας και των επιμέρους κλάδων της, καθώς και πρωτογενείς έρευνες με προσωπικές συνεντεύξεις και ερωτηματολόγια (Κατσανέβας, 2002).

Συνοπτικά, όπως αναφέρεται από τον καθηγητή κ.Κατσανέβα (2002, σ.98) και με δεδομένη την έλλειψη επαρκών επίσημων στατιστικών στοιχείων και παρόμοιων ερευνών στη χώρα μας, η σχετική μεθοδολογία στηρίζεται στα ακόλουθα βασικά δεδομένα¹⁰:

- Στην εξέταση των μεσομακροπρόθεσμων διεθνών οικονομικών τάσεων και των επιπτώσεών τους στην ελληνική οικονομία.
- Στην εξέταση των τάσεων οικονομίας σε εθνικό, κλαδικό και περιφερειακό επίπεδο.
- Στην κυλιόμενη πολυετή και ανανεούμενη εμπειρική έρευνα που γίνεται με ερωτηματολόγια, συνεντεύξεις, συζητήσεις και εκτιμήσεις για τη ζήτηση και προσφορά επαγγελματιών.

Τα ισοζύγια των επιμέρους επαγγελματιών είναι πιθανό να αλλοιώνονται μερικώς στην πορεία του χρόνου υπό την επίδραση απρόβλεπτων παραγόντων, όπως λ.χ. οι γενικές και κλαδικές εξελίξεις της διεθνούς και ελληνικής οικονομίας, αλλά και από την επίπτωση που μπορεί να έχει η ευρεία δημοσιοποίηση των επιμέρους επαγγελματικών προοπτικών στις προτιμήσεις επιλογής των επαγγελματιών αυτών. Για το λόγο αυτό οι έρευνες ανανεώνονται κάθε 2-3 χρόνια.

Σε ότι αφορά τις προοπτικές των επαγγελματιών για τα προηγούμενα έτη, πριν δηλαδή τις πρώτες δημοσιεύσεις του ισοζυγίου προσφοράς και ζήτησης επαγγελματιών του καθηγητή Θ.Κατσανέβα και με δεδομένο την έλλειψη άλλων στατιστικών στοιχείων ή σχετικών ερευνών, χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Υπηρεσίας. Συγκεκριμένα, αξιοποιήθηκαν οι Συνοπτικές Στατιστικές Επετηρίδες της Ελλάδος, όπως δημοσιεύονται από την ΕΛ.ΣΤΑΤ, τα στοιχεία σχετικά με την απασχόληση και την ανεργία, τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και κατά ομάδες ατομικών επαγγελματιών, σε σύγκριση με το συνολικό οικονομικά ενεργό πληθυσμό.

¹⁰ Αναλυτικότερα βλέπε Κατσανέβας, Θ. (2002) *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*, Πατάκη, Γ' Μέρος, Κεφ.18, σ.98-100. Επίσης, Katsanevas, T. & Karakitsos, S. (1999).

7.3.δ. Η οικονομική συγκυρία

Οι προοπτικές των επαγγελματιών, η αγορά εργασίας, η ευχέρεια ή δυσχέρεια με την οποία τα άτομα θα κατορθώσουν να υλοποιήσουν τις επαγγελματικές τους αποφάσεις εξαρτώνται σε μεγάλο βαθμό από τα απρόβλεπτα γεγονότα που επηρεάζουν το γενικότερο οικονομικό κλίμα μιας χώρας, αλλά και συγκεκριμένων οικονομικών κλάδων. Η οικονομική συγκυρία επηρεάζει οπωσδήποτε καθοριστικά κάθε οικονομική δραστηριότητα σε μια χώρα. Ειδικότερα, η σημερινή πρωτοφανής οικονομική κρίση που έχει πλήξει τη χώρα μας, εδώ και μία πενταετία, σαφώς επηρεάζει κατ' αρνητικό τρόπο το σύνολο της οικονομικής δραστηριότητας και κατά συνέπεια τις προσπάθειες ανάληψης εργασίας. Τα αποτελέσματα της οικονομικής αυτής κρίσης αντανακλώνται στα δυσθεώρητα σημερινά ύψη των δεικτών ανεργίας και ιδιαίτερα στους νέους.

Δεδομένης της καθοριστικής επιρροής του γενικότερου οικονομικού κλίματος μιας χώρας στην υλοποίηση των επαγγελματικών επιλογών, θεωρήθηκε απαραίτητη η εισαγωγή στα στατιστικά μοντέλα μιας ανεξάρτητης μεταβλητής, που απεικονίζει την οικονομική συγκυρία.

Ως αντιπροσωπευτικότερος δείκτης της οικονομικής συγκυρίας, διαχρονικά, επιλέχθηκε το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ)¹¹, το σύνολο, δηλαδή, όλων των προϊόντων και αγαθών που παράγει μια οικονομία¹². Ο υπολογισμός του ετήσιου ρυθμού αύξησης του ΑΕΠ έχει ως στόχο να επιτρέψει συγκρίσεις της δυναμικής της οικονομικής ανάπτυξης, τόσο διαχρονικά όσο και μεταξύ των οικονομιών.

¹¹ Επιλέχθηκε ο δείκτης ετήσιας ποσοστιαίας μεταβολής του ΑΕΠ (GDP growth – annual %), σύμφωνα με τα στοιχεία της World DataBank, σε σταθερές τιμές (έτος βάσης 2005).

¹² Το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν εκφράζεται μαθηματικά ως εξής: $GDP = C + I + G + NX$

όπου: (C) κατανάλωση, (I) επένδυση, (G) δημόσιες δαπάνες για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών και (NX) καθαρές εξαγωγές μείον τις εισαγωγές.

Κατανάλωση (consumption) είναι η δαπάνη που πραγματοποιούν τα νοικοκυριά για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών, δηλαδή η συνολική τους κατανάλωση.

Επένδυση (investment) είναι η δαπάνη για την αγορά κεφαλαιουχικού εξοπλισμού, αποθεμάτων και κτιρίων, συμπεριλαμβανόμενης και της δαπάνης για την αγορά νέων κατοικιών. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται και έξοδα αγοράς άλλων αγαθών, όπως τα έξοδα έρευνας και ανάπτυξης.

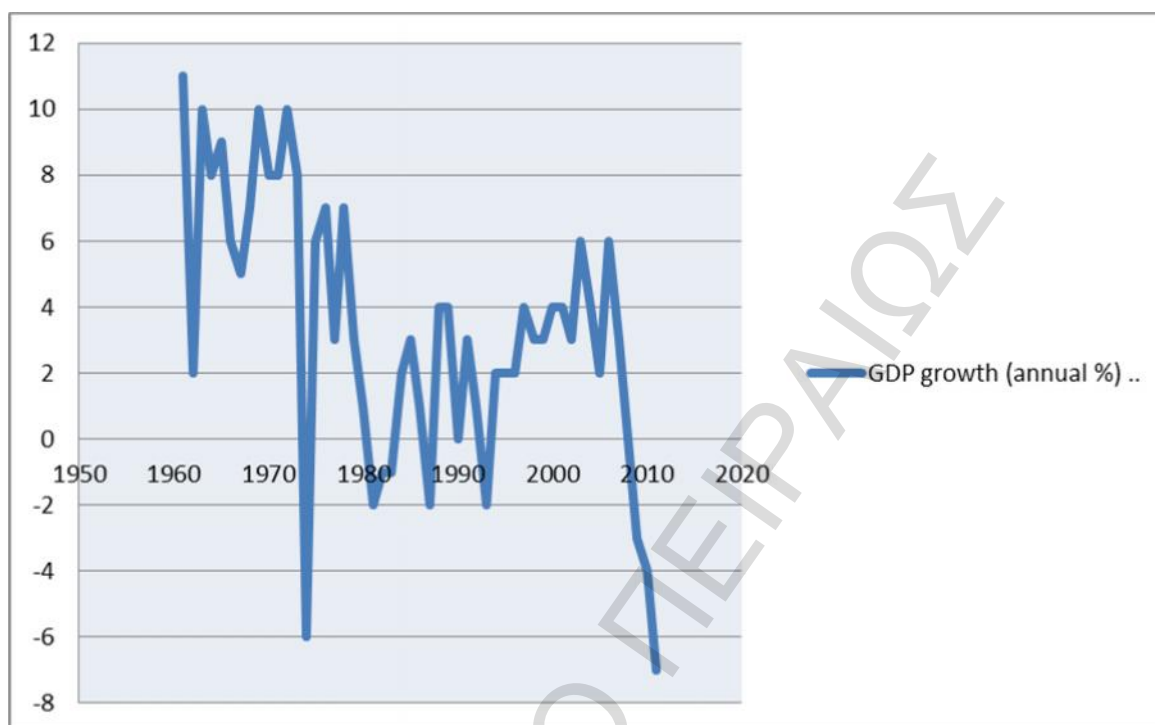
Δημόσιες δαπάνες (government expenses) είναι οι δαπάνες για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών τις οποίες πραγματοποιούν η τοπική αυτοδιοίκηση, οι κυβερνήσεις των πολιτειών και η ομοσπονδιακή κυβέρνηση π.χ. αγορά υποβρυχίου για το ναυτικό.

Καθαρές εξαγωγές (net exports) είναι η δαπάνη για την αγορά αγαθών και υπηρεσιών που παράγονται στην εγχώρια οικονομία και αγοράζονται από αλλοδαπούς (εξαγωγές)

Εισαγωγές (Imports) Είναι το κόστος οποιωνδήποτε αγαθών ή υπηρεσιών όπου ως χώρα κατασκευής δεν είναι η χώρα στην οποία υπολογίζεται το Α.Ε.Π.

Αποπληθωριστής του ΑΕΠ ή Δείκτης Τιμών του ΑΕΠ : αριθμοδείκτης που μετρά τις μεταβολές όλων των τιμών των αγαθών και υπηρεσιών που παράγονται σε μια οικονομία, δηλαδή του ΑΕΠ. Ισούται με το λόγο του ονομαστικού ΑΕΠ στο έτος βάσης προς το ονομαστικό ΑΕΠ στο έτος που έχει επιλεγεί ως βάση επί εκατό.

Σχήμα 7.1. Το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν στην Ελλάδα



Πηγή: World DataBank

7.4. Η έρευνα πιλότος

Τον Απρίλιο του 2011 έγινε η προκαταρκτική μελέτη (pilot study) σε 30 άτομα, που επιλέχθηκαν τυχαία, προκειμένου να διαπιστωθεί η πληρότητα, η σαφήνεια και η καταλληλότητα των ερωτηματολογίων και να προσδιοριστεί ο απαιτούμενος χρόνος συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου και του CGT Κ.17. Τα αποτελέσματα της πιλοτικής μελέτης θεωρήθηκαν θετικά, καθώς έδειξαν ότι τα εργαλεία ήταν κατανοητά και εύχρηστα.

Στα οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα, αρκετοί συμμετέχοντες ρώτησαν αν το οικογενειακό εισόδημα αφορά τη γονική ή την οικογένεια που δημιούργησαν οι ίδιοι, καθώς και ζήτησαν διευκρινίσεις σχετικά με το χρόνο στον οποίο αναφέρεται η ερώτηση. Κατόπιν αυτού συμπεριλήφθησαν στο ερωτηματολόγιο οι ανάλογες διευκρινίσεις. Επίσης, στην επαγγελματική διαδρομή θεωρήθηκε απαραίτητο να συμπεριληφθεί το έτος κατά το οποίο οι συμμετέχοντες ξεκίνησαν την αναζήτηση

εργασίας, καθώς μετά από συζητήσεις με τους επιβλέποντες καθηγητές θεωρήθηκε αναγκαία η εισαγωγή της μεταβλητής του ΑΕΠ, ως δείκτη της γενικότερης οικονομικής κατάστασης της χώρας, τη δεδομένη στιγμή αναζήτησης εργασίας.

Ο χρόνος που απαιτήθηκε για τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου και του CGT K.17 κυμάνθηκε από 45 έως 60 λεπτά. Μετά τη συμπλήρωσή τους ακολούθησε συζήτηση με ικανοποιητικό αριθμό συμμετεχόντων, προκειμένου να διευκρινιστούν τυχόν προβλήματα ή παραλείψεις. Στην πλειονότητά τους, οι συμμετέχοντες αποφάνθηκαν ότι το ερωτηματολόγιο ήταν σαφές, κατανοητό και σύντομο. Σχετικά με το CGT K.17, απάντησαν ότι ήταν πολύ ενδιαφέρον, εύχρηστο, αποκάλυπτε πτυχές της προσωπικότητάς τους και στο μεγαλύτερο ποσοστό συνέπεσε με τις επαγγελματικές προτιμήσεις τους, αλλά και την αντίληψη του χαρακτήρα τους. Το μοναδικό πρόβλημα παρουσιάστηκε, όπως προαναφέρθηκε, με τα άτομα που παρουσίαζαν δυσχέρεια στη χρήση του ηλεκτρονικού υπολογιστή και για το λόγο αυτό αποφασίστηκε και η έντυπη χορήγηση ερωτηματολογίου και τεστ.

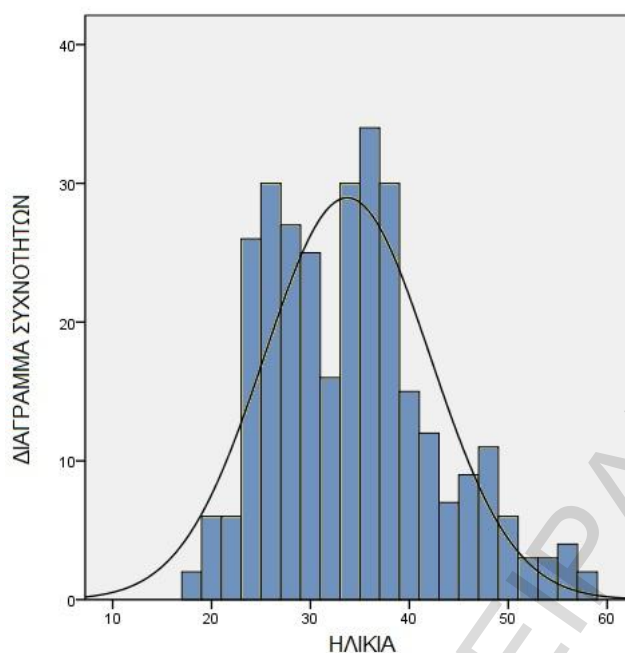
7.5. Δημογραφικά Στοιχεία

Φύλο συμμετεχόντων

Σε σύνολο $N = 304$ ατόμων, οι 146 είναι άντρες και οι 158 γυναίκες και αντιστοιχούν σε ποσοστά 48% και 52% αντίστοιχα. Ποσοστιαία, δεν υπερτερεί το ένα φύλο έναντι του άλλου (μηδενική υπόθεση: τα ποσοστά ανάμεσα στα δύο φύλα είναι ίσα, $\chi^2 = 0.474$, $df = 1$, $p = 0.491$) στη συμμετοχή της έρευνας.

Ηλικία συμμετεχόντων

Οι ηλικίες κατανέμονται κανονικά (μηδενική υπόθεση: η ηλικία είναι κανονική κατανομή, Kolmogorov-Smirnov test, $Z = 1.311$, $p = 0.064$) (σχήμα 7.2) και κυμαίνονται από 18 έως 58 ετών, με μέση τιμή 33.7 και τυπική απόκλιση 8.375.



Σχήμα 7.2. Ιστόγραμμα συχνοτήτων ηλικίας συμμετεχόντων (σε αντιπαράβολή με την καμπύλη κανονικής κανονικής κατανομής).

Η ηλικία των ανδρών και γυναικών είναι (μέσος όρος \pm τυπική απόκλιση) 34.6 ± 7.9 και 32.9 ± 8.8 έτη αντίστοιχα. Οι τυπικές αποκλίσεις διαφέρουν σημαντικά μεταξύ τους (μηδενική υπόθεση: οι τυπικές αποκλίσεις είναι ίσες μεταξύ τους, Levene's test, $F = 9.992$, $p = 0.002$) σε αντίθεση με τους μέσους όρους (μηδενική υπόθεση: οι μέσοι όροι είναι ίσοι μεταξύ τους, t- test, $t = 1.689$, $df = 301.733$, $p=0.092$).

Παρατηρούμε ότι ο κύριος όγκος των συμμετεχόντων ανήκει στην ηλικιακή ομάδα 29 έως 38 (135/304), γεγονός που ενισχύει τις ανάγκες της έρευνας, καθώς πρόκειται για το μέρος του πληθυσμού, που βρίσκεται στην ακμή της παραγωγικής δραστηριότητας και συμμετέχει ενεργά στις παραγωγικές διαδικασίες.

Πίνακας 7.1. Ηλικιακές ομάδες συμμετεχόντων

	<i>Ηλικιακή Ομάδα</i>				
	18-28	29-38	39-48	49-58	
<i>Άνδρες</i>	32	87	19	8	146
	33.0%	64.4%	35.2%	44.4%	48.0%
<i>Γυναίκες</i>	65	48	35	10	158
	67.0%	35.6%	64.8%	55.6%	52.0%
<i>Σύνολο</i>	97	135	54	18	304

Η κατανομή ηλικιών δεν είναι ποσοστιαία ίση ανάμεσα στα φύλα (τα ποσοστά αναφέρονται στις στήλες, Pearson $\chi^2 = 27.025$, $df = 3$, $p < 0.001$). Παρατηρούμε ανισοκατανομή σε όλες τις ηλικιακές ομάδες με περισσότερες γυναίκες από ότι άνδρες στην πρώτη (67%) και τρίτη (64.80%) ηλικιακή ομάδα (18-28, $\chi^2 = 11.227$, $p = 0.001$; 29-38, $\chi^2 = 11.267$, $p = 0.001$; 39 – 48, $\chi^2 = 4.741$, $p = 0.029$) με εξαίρεση την τελευταία (49-58, $\chi^2 = 0.222$, $p = 0.637$).

Τόπος Κατοικίας

Η συντριπτική πλειοψηφία του 93.1% (283/304) διαμένει σε αστικές περιοχές και σε ποσοστό 3.3% (10/304) σε προάστιο, ενώ τέλος το υπόλοιπο 3.6% (11/304) δήλωσε άλλη περιοχή (εκτός κέντρου και προαστίων). Η ανισοκατανομή αυτή επιβεβαιώνεται στατιστικά ($\chi^2 = 488.533$, $df = 2$, $p < 0.001$).

7.6. Οικογενειακά – Οικονομικά δεδομένα

Επάγγελμα Γονέων

Στον παρακάτω πίνακα (7.2) παρουσιάζουμε τα ποσοστά επαγγελματικών ομάδων γονέων (N=304). Τα μεγαλύτερα ποσοστά για τον πατέρα εμφανίζονται στην επαγγελματική ομάδα κατασκευών-μεταποίησης (28%). Αντίστοιχα για τη μητέρα το μεγαλύτερο ποσοστό εμφανίζεται στον κλάδο οικιακών εργασιών (41.10%).

Πίνακας 7.2. Ποσοστά επαγγελματικών ομάδων γονέων

<i>Επάγγελμα</i>	<i>Πατέρας</i>	<i>Μητέρα</i>
<i>Αγροτικός Τομέας</i>	8.2%	5.60%
<i>Κατασκευές, Μεταποίηση, κλπ.</i>	28.00%	3.90%
<i>Χημεία, Ενέργεια, Τρόφιμα</i>	1.60%	0.70%
<i>Η/Υ, Τηλεπικοινωνίες</i>	0.70%	0.30%
<i>Οικονομία, Τράπεζες, Διοίκηση</i>	21.40%	24.30%
<i>Εμπόριο, Δημόσιες Σχέσεις</i>	9.20%	6.60%
<i>Νομικά επαγγέλματα</i>	1.00%	0.70%
<i>Μεταφορές, Ναυτιλία</i>	12.50%	1.00%
<i>Τουρισμός</i>	2.30%	3.00%
<i>Αθλητισμός</i>	1.30%	0.30%
<i>MME</i>	1.00%	0.30%
<i>Καλές, Εφαρμοσμένες, Γραφικές Τέχνες</i>	2.30%	1.30%
<i>Υγεία, Πρόνοια</i>	2.60%	4.90%
<i>Εκπαίδευση, Θεωρητικές επιστήμες</i>	2.60%	4.90%
<i>Θετικές Επιστήμες (Μαθηματικά, Φυσική)</i>	0.70%	0.30%
<i>Στρατιωτικά και Αστυνομικά</i>	4.30%	0.70%
<i>Επαγγέλματα</i>		
<i>Εκκλησιαστικά</i>	0%	0%
<i>Οικιακά</i>	0%	41.10%

Οικογενειακό εισόδημα

Η οικονομική κατάσταση της οικογένειας ενός ατόμου αποτελεί, όπως προαναφέρθηκε, αποφασιστικό παράγοντα για την πορεία της μελλοντικής του σταδιοδρομίας. Στον παρακάτω πίνακα (7.3) παρουσιάζουμε τα ποσοστά οικογενειακού εισοδήματος, όπως διαχωρίζονται σε τρεις βαθμίδες (Χαμηλό, Επαρκές, Πολύ ικανοποιητικό), (N=304). Τα μεγαλύτερα ποσοστά εμφανίζονται στη βαθμίδα 'Επαρκές' (49.7%), ενώ ένα σημαντικό ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα προέρχεται από οικογένεια με 'πολύ ικανοποιητικό' εισόδημα (40.8%). Τέλος, μόνο το 9.5% του συνόλου των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα δηλώνει 'χαμηλό' οικογενειακό εισόδημα.

Πίνακας 7.3. Οικογενειακό Εισόδημα

	<i>Ποσοστό</i>	<i>Αθροιστικό Ποσοστό</i>
<i>Χαμηλό</i>	9.5%	9.5%
<i>Επαρκές</i>	49.7%	59.2%
<i>Πολύ Ικανοποιητικό</i>	40.8%	100%

7.7. Σπουδές – Σχολικές επιδόσεις

Επίπεδο Σπουδών

Για τη μελέτη του επιπέδου σπουδών, λάβαμε υπόψη όλο το δείγμα (N=304). Σε ποσοστό πάνω από το μισό πληθυσμό (53.3%) έχουν ανώτατο επίπεδο σπουδών. Το ποσοστό μειώνεται για χαμηλότερα επίπεδα σπουδών δηλαδή, 33.2% για μεταλυκειακή και τεχνολογική εκπαίδευση και 13.5% μέχρι δευτεροβάθμια εκπαίδευση (πίνακας 7.4). Το επίπεδο σπουδών διαφέρει σημαντικά μεταξύ των δύο φύλων ($\chi^2 = 15.084$, $df = 2$, $p = 0.001$) όταν οι σπουδές ομαδοποιηθούν σε 3 επίπεδα, δηλαδή, μέχρι δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο), μεταλυκειακή και τεχνολογική εκπαίδευση (ΙΕΚ, ΤΕΙ) και ανώτατη (ΑΕΙ, Μεταπτυχιακός ή Διδακτορικός Τίτλος σπουδών). Οι άνδρες έχουν σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό (70.7% > 29.3%) σε επίπεδο μέχρι δευτεροβάθμια εκπαίδευση

($\chi^2=7.049$, $df=1$, $p=0.008$), και λιγότερο ποσοστό (38.9% < 61.1%) σε επίπεδο ανώτατης εκπαίδευσης ($\chi^2=8.000$, $df=1$, $p=0.005$). Σε επίπεδο μεταλυκειακής ή τεχνολογικής εκπαίδευσης τα ποσοστά (53.5%, 46.4%) δε διαφέρουν σημαντικά ($\chi^2=0.485$, $df=1$, $p=0.486$).

Πίνακας 7.4. Επίπεδο σπουδών

<i>Επίπεδο Σπουδών</i>	<i>Άνδρες</i>	<i>Γυναίκες</i>	<i>Άνδρες & Γυναίκες</i>
<i>Έως Δευτεροβάθμια</i>	70.7%	29.3%	13.5%
<i>Μεταλυκειακή - Τεχνολογική</i>	53.5%	46.5%	33.2%
<i>Ανώτατη</i>	38.9%	61.1%	53.3%

Σχολικές Επιδόσεις

Για τη μελέτη του επιπέδου σπουδών (πίνακας 7.5) λάβαμε υπόψη όλο το δείγμα (N=304). Χωρίζουμε τις επιδόσεις της τελευταίας τάξης σε διατακτική κλίμακα: 1-9, 10-14, 15-17, 18-20. Η διάμεσος κατηγορία για άνδρες και γυναίκες είναι 15-17. Σε αυτή την κατηγορία δε συναντάται διαφορά ποσοστών, 37.7% άνδρες, 36.7% γυναίκες ($\chi^2=0.080$, $df=1$, $p=0.778$). Στην κατηγορία χαμηλών βαθμών 10-14, οι άνδρες υπερτερούν σε ποσοστό 32.9% έναντι 13.9% των γυναικών ($\chi^2=9.657$, $df=1$, $p=0.002$) ενώ στην κατηγορία αριστείας 18-20 υπερτερούν οι γυναίκες σε ποσοστό 49.4% έναντι 25.3% ($\chi^2=14.617$, $df=1$, $p<0.001$). Συνολικά, οι επιδόσεις της τελευταίας τάξης διαφέρουν σημαντικά ανάμεσα στα δύο φύλα ($\chi^2=29.927$, $df=3$, $p<0.001$).

Πίνακας 7.5. Σχολικές επιδόσεις κατά την τελευταία σχολική τάξη

<i>Σχολικές Επιδόσεις</i>	<i>Άνδρες</i>	<i>Γυναίκες</i>	<i>Άνδρες & Γυναίκες</i>
<i>1-9</i>	4.1%	0%	2%
<i>10-14</i>	32.9%	13.9%	23%
<i>15-17</i>	37.7%	36.7%	37.2%
<i>18-20</i>	25.3%	49.4%	37.8%

Λόγοι που εμπόδισαν περαιτέρω εκπαιδευτική κατάρτιση

Από τους 303 συμμετέχοντες στην έρευνα, το 40.9% (124) δήλωσαν ότι δεν χρειάστηκαν επιπλέον εκπαίδευση, ενώ σε ποσοστό 30.7% (93) δήλωσαν ότι θα επιθυμούσαν να λάβουν περαιτέρω εκπαίδευση αλλά για οικονομικούς λόγους δεν ήταν εφικτό. Τέλος, σε ποσοστό 28.4% (86) δήλωσαν ότι δεν έλαβαν περαιτέρω εκπαίδευση για άλλους λόγους, οι οποίοι ως επί το πλείστον περιγράφηκαν ως προσωπικοί (δημιουργία οικογένειας, παιδιά, θάνατος συγγενικού προσώπου, κλπ.).

Οι παραπάνω μετρήσεις είναι ανεξάρτητες του φύλου ως παράγοντα (Pearson $\chi^2=2.901$, $df=2$, $p=0.234$)

7.8. Επάγγελμα

Διάρθρωση δείγματος κατά επαγγελματική ομάδα

Συνολικά 267 από τους 304 συμμετέχοντες εργάζονται ή έχουν εργαστεί τουλάχιστον μια φορά (11 άτομα είναι σε φάση σπουδών, και 26 σε καθεστώς ανεργίας). Στον παρακάτω πίνακα (7.6) παρουσιάζονται τα ποσοστά σε κάθε τομέα. Παρατηρούμε ότι υπάρχει εκπροσώπηση από αρκετούς κλάδους με τη μεγαλύτερη από τον κλάδο οικονομίας συμπεριλαμβανομένου του τραπεζικού τομέα και της διοίκησης (27%) και του κλάδου υγείας (15,4%) και μικρότερη εκπροσώπηση από τους κλάδους θρησκευτικών επαγγελμάτων (0.4%), ΜΜΕ, χημείας-ενέργειας-τροφίμων και αγροτικού τομέα (1.1%).

Η εκπροσώπηση των συμμετεχόντων στους διάφορους επαγγελματικούς κλάδους αντικατοπτρίζει, ως ένα βαθμό, τη διάρθρωση της ελληνικής οικονομίας και δραστηριότητας και συγκεκριμένα την ετεροβαρή ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα των υπηρεσιών σε αντίθεση με τη χαμηλή ανάπτυξη του πρωτογενούς και δευτερογενούς τομέα της οικονομίας.

Πίνακας 7.6. Ποσοστιαία διάρθρωση του δείγματος ανά επαγγελματική ομάδα και φύλο

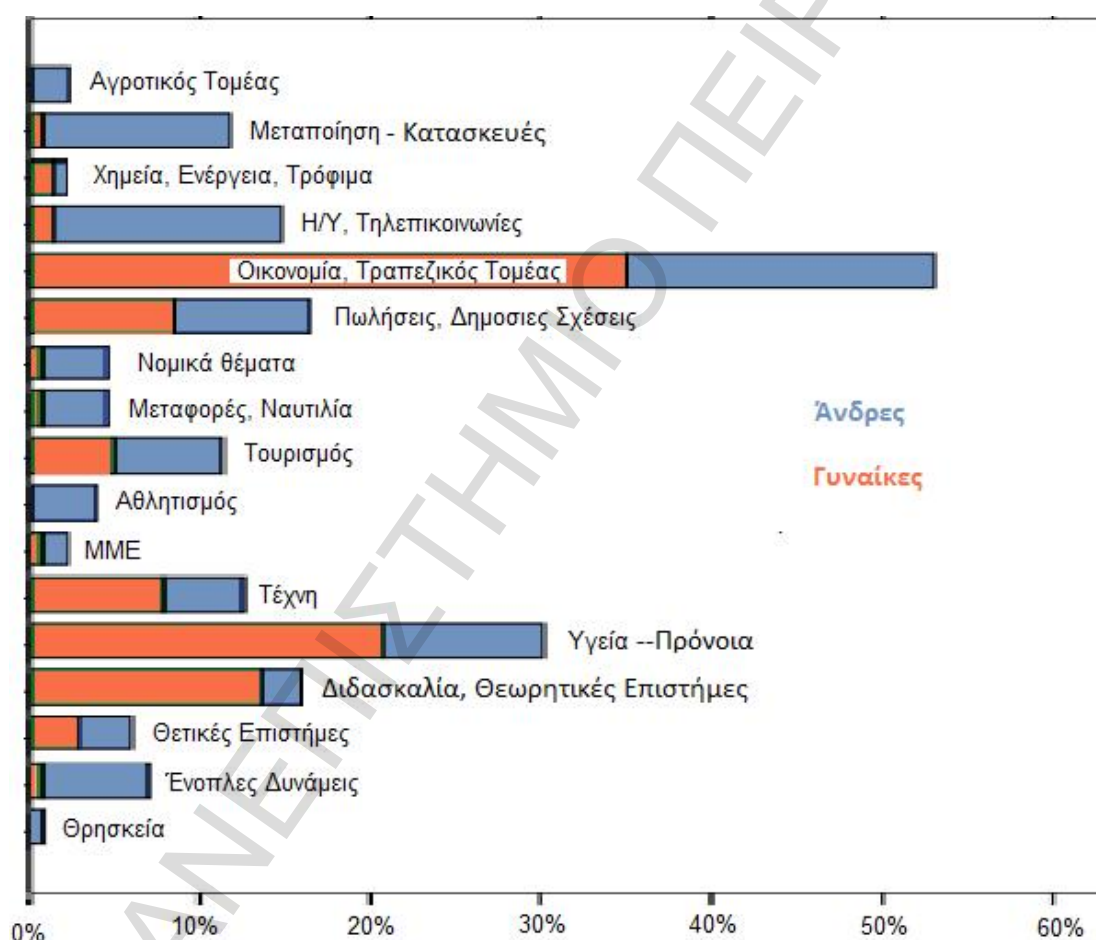
<i>Επάγγελμα</i>	<i>Ποσοστό</i>	<i>Ανδρες</i>	<i>Γυναίκες</i>
Αγροτικός Τομέας	1.1%	100%	-
Κατασκευές,Μεταποίηση	5.6%	93.3%	6.7%
Χημεία,Ενέργεια, Τρόφιμα	1.1%	33.3%	66.7%
Η/Υ, Τηλεπικοινωνίες	7.1%	89.5%	10.5%
Οικονομία,Τράπεζες,Διοίκηση	27%	31.9%	68.1%
Πωλήσεις,Δημόσιες Σχέσεις	8.2%	45.5%	54.5%
Νομικά επαγγέλματα	2.2%	83.3%	16.7%
Μεταφορές, Ναυτιλία	2.2%	83.3%	16.7%
Τουρισμός	5.6%	53.3%	46.7%
Αθλητισμός	1.9%	100%	-
ΜΜΕ	1.1%	66.7%	33.3%
Τέχνες	6.4%	35.3%	64.7%
Υγεία, Πρόνοια	15.4%	29.3%	70.7%
Εκπαίδευση,Θεωρητικές Επιστήμες	8.2%	13.6%	86.4%
Θετικές Επιστήμες	3%	50%	50%
Στρατιωτικά επαγγέλματα	3.4%	88.9%	11.1%
Θρησκευτικά επαγγέλματα	0.4%	100%	-
Σύνολο	100%		

Επιπλέον, διακρίνονται σημαντικές διαφορές στη διάρθρωση των επαγγελματικών ομάδων ανάμεσα στα δύο φύλα. Συγκεκριμένα, τα επαγγέλματα του αγροτικού τομέα (100%), των κατασκευών-μεταποίησης (93,3%), των Η/Υ – τηλεπικοινωνιών (89,5%), των νομικών (83,3%), των μεταφορών-ναυτιλίας (83,3%), του αθλητισμού (100%), των ΜΜΕ (66,7%), των ενόπλων δυνάμεων (88,9%) και της θρησκείας (100%), καταλαμβάνονται κατά σημαντική πλειοψηφία από το ανδρικό φύλο. Αντίθετα, οι γυναίκες επικρατούν σημαντικά στα επαγγέλματα που αφορούν χημεία-ενέργεια-τρόφιμα (66,7%), οικονομία-τράπεζες-διοίκηση (68,1%), τέχνες (64,7%), υγεία-πρόνοια (70,7%), εκπαίδευση-θεωρητικές επιστήμες (86,4%). Δεν παρατηρούνται

σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα σε επαγγέλματα που αφορούν εμπόριο-πωλήσεις-δημόσιες σχέσεις, σε τουριστικά επαγγέλματα και σε θετικές επιστήμες.

Τα παρατηρούμενα ποσοστά ανά φύλο και επαγγελματική ομάδα (σχήμα 7.3) συνάδουν γενικότερα με τις επικρατούσες στερεοτυπικές ή μη αντιλήψεις περί αντρικών και γυναικείων επαγγελμάτων.

Σχήμα 7.3. Ποσοστιαία διάρθρωση του δείγματος ανά επαγγελματική ομάδα και φύλο



Συνάφεια μεταξύ επαγγέλματος γονέων - τέκνου

Σε σύνολο 267 ατόμων (όσοι εργάζονται ή έχουν τουλάχιστον μία φορά εργαστεί), διαπιστώθηκε ότι για το 75.7% (202) των συμμετεχόντων στην έρευνα το επάγγελμά τους δεν ταιριάζει με το επάγγελμα των γονέων τους (και των δύο). Το επάγγελμα του 16.1% (43) των συμμετεχόντων στην έρευνα ταιριάζει με το επάγγελμα του ενός γονιού και το επάγγελμα του υπολοίπου 7.9% (21) έχει κοινό επάγγελμα και με τους δύο γονείς.

Στον παρακάτω πίνακα (7.7) παρουσιάζονται τα κοινά επαγγέλματα που ασκούν οι συμμετέχοντες με τους γονείς τους.

Πίνακας 7.7. Συνάφεια επαγγέλματος γονέων – τέκνου
ανά επαγγελματική ομάδα

Επαγγελματική Ομάδα	Ποσοστό
Αγροτικός Τομέας	9.6%
Οικονομία, Τραπεζικός Τομέας	33%
Πωλήσεις, Δημόσιες Σχέσεις	9.6%
Νομικά θέματα	9.6%
Μεταφορές, Ναυτιλία	4.8%
Τουρισμός	23.8%
Τέχνη	4.8%
Υγεία	4.8%

Ως παράγοντες που πιθανόν να επιδρούν στην παραπάνω συνάφεια ή μη επαγγέλματος με αυτό των γονέων εξετάσαμε:

1. την αποφασιστικότητα ($\chi^2 = 5.098$, $df = 4$, $p = 0.277$),
2. το φύλο ($\chi^2 = 0.223$, $df = 2$, $p = 0.895$),
3. τη σχολική επίδοση τελευταίας τάξης σχολείου ($\chi^2 = 9.744$, $df = 6$, $p = 0.136$),
4. το εισόδημα της οικογένειας ($\chi^2 = 21.006$, $df = 4$, $p < 0.001$), και
5. το επίπεδο σπουδών ($\chi^2 = 7.514$, $df = 4$, $p = 0.111$).

Ο μόνος παράγοντας που στατιστικά επιδρά είναι το εισόδημα της οικογένειας και η περαιτέρω διερεύνηση του έδειξε θετική συσχέτιση (Kendall's $\tau_b = 0.206$, $p < 0.001$), δηλαδή όσο καλύτερο το εισόδημα της οικογένειας, τόσο αυξάνεται η πιθανότητα αμφότεροι γονείς και παιδί να έχουν συναφές επάγγελμα.

Συνάφεια σπουδών και επαγγέλματος

Οι σπουδές για όσους εργάζονται ή έχουν εργαστεί (N=267) είναι σε ισχυρή συνάφεια (Cronbach' $\alpha > 0.7$) με το επιθυμητό αλλά και το παρόν επάγγελμα.

Πίνακας 7.8. Συνάφεια σπουδών με το επιθυμητό και το παρόν επάγγελμα

<i>Μεταβλητές</i>	<i>Cronbach' α</i>
Σπουδές & Παρόν Επάγγελμα	0.706
Σπουδές & Επιθυμητό Επάγγελμα	0.783
Επιθυμητό & Παρόν Επάγγελμα	0.730
Σπουδές, Επιθυμητό & Παρόν Επάγγελμα	0.760

Βαθμός ικανοποίησης από το παρόν επάγγελμα

Κατά πλειοψηφία, οι συμμετέχοντες στην έρευνα, δηλώνουν πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το τωρινό τους επάγγελμα και στατιστικά υπερτερούν έναντι άλλου βαθμού ικανοποίησης (πίνακας 7.9), ($\chi^2 = 157.438$, $df = 4$, $p = 0.001$).

Επίσης παρατηρήσαμε ότι ο βαθμός ικανοποίησης από το επάγγελμα δεν εξαρτάται από το φύλο (πίνακας 7.9), ($\chi^2 = 2.158$, $df = 1$, $p = 0.707$).

Πίνακας 7.9. Βαθμός ικανοποίησης από το παρόν επάγγελμα

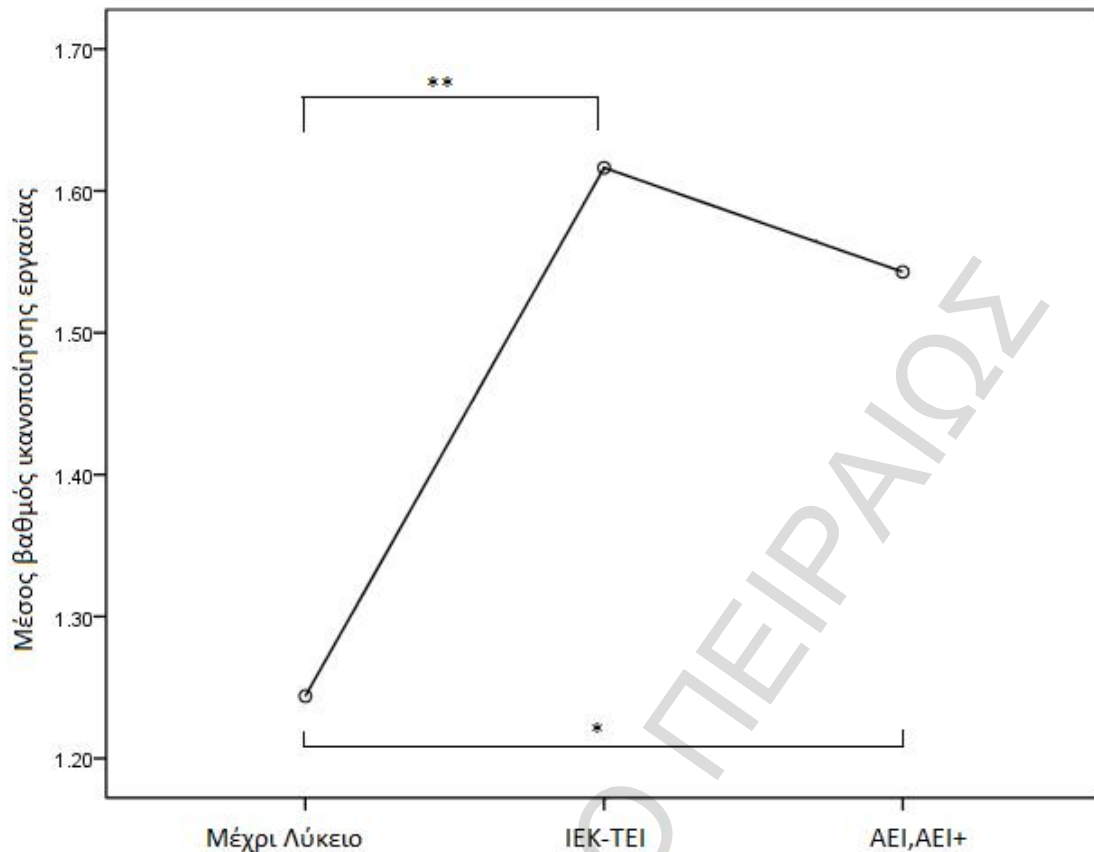
<i>Βαθμός ικανοποίησης επαγγέλματος</i>	<i>Άνδρες</i>	<i>Γυναίκες</i>	<i>Σύνολο</i>
<i>Καθόλου</i>	0.7%	1.5%	2.2%
<i>Ελάχιστα</i>	5.2%	5.2%	10.5%
<i>Μέτρια</i>	11.2%	11.2%	22.5%
<i>Πολύ</i>	21%	26.6%	47.6%
<i>Πάρα Πολύ</i>	9.4%	7.9%	17.2%
<i>Σύνολο</i>	47.6%	52.4%	100%

Αντιθέτως, ο βαθμός ικανοποίησης εξαρτάται από το επίπεδο σπουδών (parametric One Way Anova, πίνακας 7.10).

Πίνακας 7.10. Εξάρτηση βαθμού ικανοποίησης από επίπεδο σπουδών

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Between Groups</i>	3.996	2	1.998	4.037	.019
<i>Within Groups</i>	130.641	264	.495		
<i>Total</i>	134.637	266			

Η ορθότητα του συμπεράσματος ενισχύεται από την αποδοχή ομοσκεδαστικότητας (ισότητα διασπορών, Levene's $F = 1.322$, $p = 0.268$).



Σχήμα 7.4. Εξάρτηση βαθμού ικανοποίησης από το επίπεδο σπουδών

Εφαρμόζοντας πολλαπλές συγκρίσεις με μέθοδο Least Significant Differences (LSD) παρατηρούμε ότι ο μέσος βαθμός ικανοποίησης αυξάνεται σημαντικά (σχήμα 7.4, $p = 0.006$, **) από επίπεδο “Μέχρι Λύκειο” (1.24 ± 0.73 , $N=41/267$) στο επίπεδο ΙΕΚ-ΤΕΙ (1.62 ± 0.65 , $N=86$) και επίσης σημαντικά ($p = 0.017$ *) στο επίπεδο ΑΕΙ – Μεταπτυχιακές σπουδές (ΑΕΙ+), (1.54 ± 0.72). Από το επίπεδο ΙΕΚ-ΤΕΙ ο μέσος βαθμός ικανοποίησης μειώνεται αλλά αυτό το εύρημα δεν αποτελεί σημαντικό αποτέλεσμα ($p = 0.447$).

Βαθμός ικανοποίησης ατόμων που ασκούν επάγγελμα που τους ταιριάζει ή όχι, σύμφωνα με τα αποτελέσματα του CGT

Σε σύνολο 267 ατόμων που εργάζονται ή έχουν εργαστεί, τα 222 ασκούν επάγγελμα που ταιριάζει με την προσωπικότητά τους, τις κλίσεις και τις προτιμήσεις τους, σύμφωνα με τα αποτελέσματα του CGT. Τα αποτελέσματα του τεστ έδειξαν ότι το επάγγελμα των υπολοίπων 45 δε συνάδει με την προσωπικότητά τους.

Συγκρίνοντας το βαθμό ικανοποίησης των δύο ομάδων (πίνακας 7.11) συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία των ατόμων (71.2%), που ασκούν επάγγελμα που ταιριάζει στην προσωπικότητά τους, εμφανίζουν υψηλό βαθμό ικανοποίησης, ενώ μόνο το 21.2% δηλώνει μέτρια ικανοποιημένο και μόλις το 7.7% δηλώνει καθόλου ή ελάχιστα ικανοποιημένο.

Αντίθετα, η πλειοψηφία των ατόμων (66.7%) που ασκούν επάγγελμα που δεν ταιριάζει με την προσωπικότητά τους, σύμφωνα με το CGT, δηλώνουν καθόλου, ελάχιστα ή μέτρια ικανοποιημένοι (διάμεσος τιμή: μέτρια ικανοποίηση).

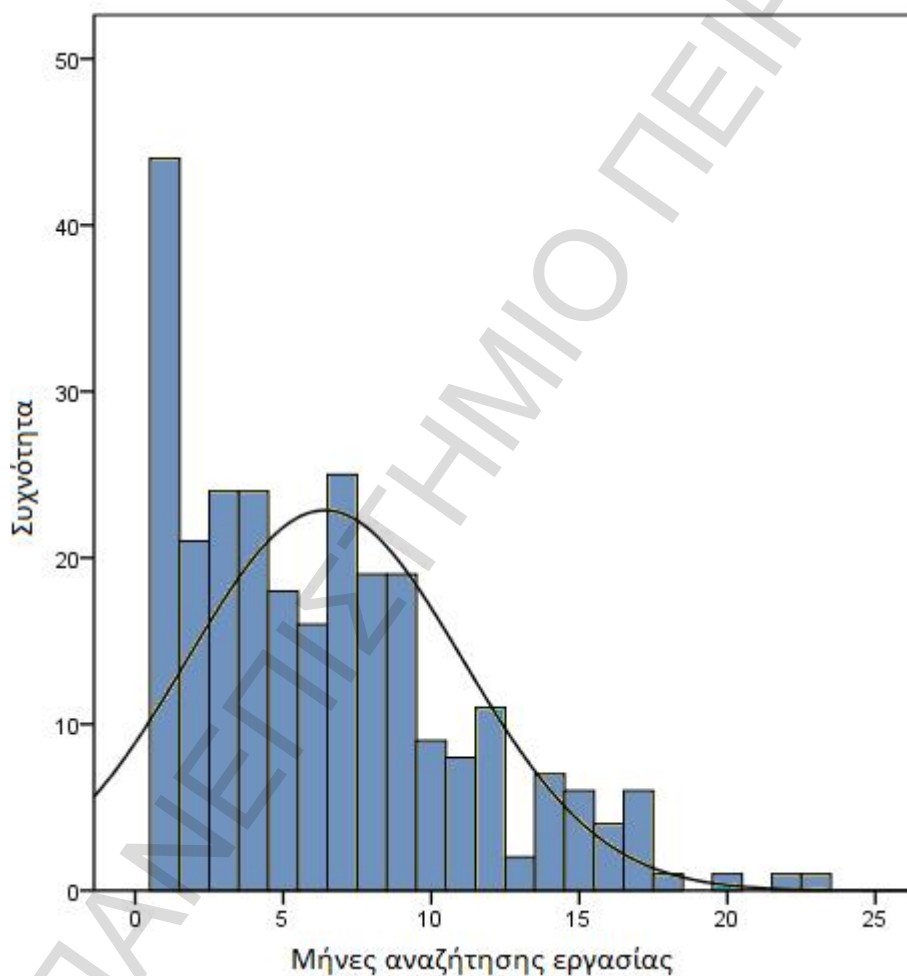
Τα παραπάνω αποτελέσματα επιβεβαιώνουν την αρχική μας υπόθεση, ότι ένα άτομο πρέπει οπωσδήποτε να αποφύγει, την επιλογή επαγγέλματος ή επαγγελμάτων που βρίσκονται σε πλήρη αντίθεση με την προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντα του, καθώς το πιθανότερο είναι ότι θα βιώσουν χαμηλό βαθμό ικανοποίησης από το επάγγελμά τους, γεγονός που δύναται να τους οδηγήσει σε επαγγελματικά, αλλά και προσωπικά αδιέξοδα.

Πίνακας 7.11. Βαθμός ικανοποίησης των ατόμων που το επάγγελμά τους συνάδει με την προσωπικότητά τους (σύμφωνα με το CGT) και των ατόμων που το επάγγελμά τους δε συνάδει με την προσωπικότητά τους (σύμφωνα με το CGT)

<i>Βαθμός ικανοποίησης επαγγέλματος</i>	<i>Άτομα με επάγγελμα που συνάδει με την προσωπικότητά τους (σύμφωνα με το CGT) Ποσοστό (%)</i>	<i>Άτομα με επάγγελμα που συνάδει με την προσωπικότητά τους (σύμφωνα με το CGT) Αθροιστικό ποσοστό (%)</i>	<i>Άτομα με επάγγελμα που δε συνάδει με την προσωπικότητά τους (σύμφωνα με το CGT) Ποσοστό (%)</i>	<i>Άτομα με επάγγελμα που δε συνάδει με την προσωπικότητά τους (σύμφωνα με το CGT) Αθροιστικό ποσοστό (%)</i>
<i>Καθόλου</i>	0.9%	0.9%	8.9%	8.9%
<i>Ελάχιστα</i>	6.8%	7.7%	28.9%	37.8%
<i>Μέτρια</i>	21.2%	28.8%	28.9%	66.7%
<i>Πολύ</i>	51.8%	80.6%	26.7%	93.3%
<i>Πάρα Πολύ</i>	19.4%	100%	6.7%	100%
<i>Σύνολο</i>	100%	-	100%	-

Χρόνος ενσωμάτωσης στην εργασία

Ο χρόνος ενσωμάτωσης στην εργασία για το σύνολο των 267 ατόμων στους 304 είναι 6.41 ± 4.66 (μέσος όρος \pm τυπική απόκλιση) μήνες με εύρος από 1 έως 23 μήνες από την έναρξη αναζήτησης, δηλαδή ο ελάχιστος χρόνος εύρεσης εργασίας είναι ένας μήνας και ο μέγιστος είναι 23 μήνες. Η κατανομή του χρόνου ενσωμάτωσης στην εργασία χαρακτηρίζεται ως δεξιά ασύμμετρη (σχήμα 7.5) (δείκτης ασυμμετρίας 0.897).



Σχήμα 7.5. Χρόνος ενσωμάτωσης στην εργασία

Τρόπος εύρεσης εργασίας

Σε ποσοστό 41.6% (111/267) οι προσωπικές σχέσεις συνετέλεσαν στην εύρεση εργασίας, ποσοστό 31.5% (84) ανέλαβαν εργασία μέσω βιογραφικού ή αγγελιών, 15.7% (42) μέσω διαγωνισμού ΑΣΕΠ, και 11.2% (30) απασχολήθηκαν στην οικογενειακή επιχείρηση. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι σημαντικό ποσοστό αναζήτησε εργασία μέσω προσωπικών γνωριμιών, όπου αποτελεί και καθιερωμένο μέσο αναζήτησης εργασίας στην Ελλάδα. Ο τρόπος αυτός αναζήτησης εργασίας υποκρύπτει διαρθρωτικές στρεβλώσεις και αδυναμίες που επικρατούν τις τελευταίες δεκαετίες και μέχρι σήμερα στην ελληνική αγορά εργασίας, με ελλείψεις στην πληροφόρηση, στην ενημέρωση, αλλά και ανισομερή και αναξιοκρατική πρόσβαση στην εργασία.

Τρόπος αναζήτησης εργασίας και συνάφεια επαγγέλματος γονιών-τέκνου

Για τις ανάγκες των συγκρίσεων μεταξύ μεταβλητών και τη λειτουργικότητα των στατιστικών μοντέλων, η μεταβλητή τρόπος αναζήτησης εργασίας μετατράπηκε σε νέα μεταβλητή, στην οποία συγχωνεύτηκε το ποσοστό αυτών που απάντησαν ότι αναζήτησαν εργασία μέσω βιογραφικού-αγγελιών και αυτών που απάντησαν μέσω διαγωνισμών ΑΣΕΠ. Παρακάτω (πίνακας 7.12) εξετάζουμε εάν ο τρόπος αναζήτησης εργασίας επηρεάζεται από τη συνάφεια επαγγέλματος γονιών-τέκνου.

Πίνακας 7.12. Συσχέτιση τρόπου αναζήτησης εργασίας και συνάφεια επαγγέλματος γονιών-τέκνου

	<i>Βιογραφικό- Αγγελίες- ΑΣΕΠ</i>	<i>Προσωπικές Γνωριμίες</i>	<i>Οικογενειακή επιχείρηση</i>
<i>Κανείς</i>	54%	42%	4%
<i>Ένας</i>	27.3%	50%	22.7%
<i>Αμφότεροι</i>	26%	21.7%	52.2%

Συμπεραίνουμε ότι ο τρόπος αναζήτησης εργασίας επηρεάζεται από την συνάφεια επαγγέλματος γονιών-τέκνου (Pearson, $\chi^2 = 59.568$, $df = 4$, $p < 0.001$). Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που κανένας από τους δύο γονείς του δεν ασκεί το ίδιο επάγγελμα με αυτούς αναζήτησε εργασία μέσω βιογραφικού-αγγελιών-διαγωνισμών (54%). Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών που και οι δύο γονείς τους ασκούν το ίδιο επάγγελμα (52.2%) αναζήτησε εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση.

Οικογενειακό εισόδημα και αναζήτηση εργασίας

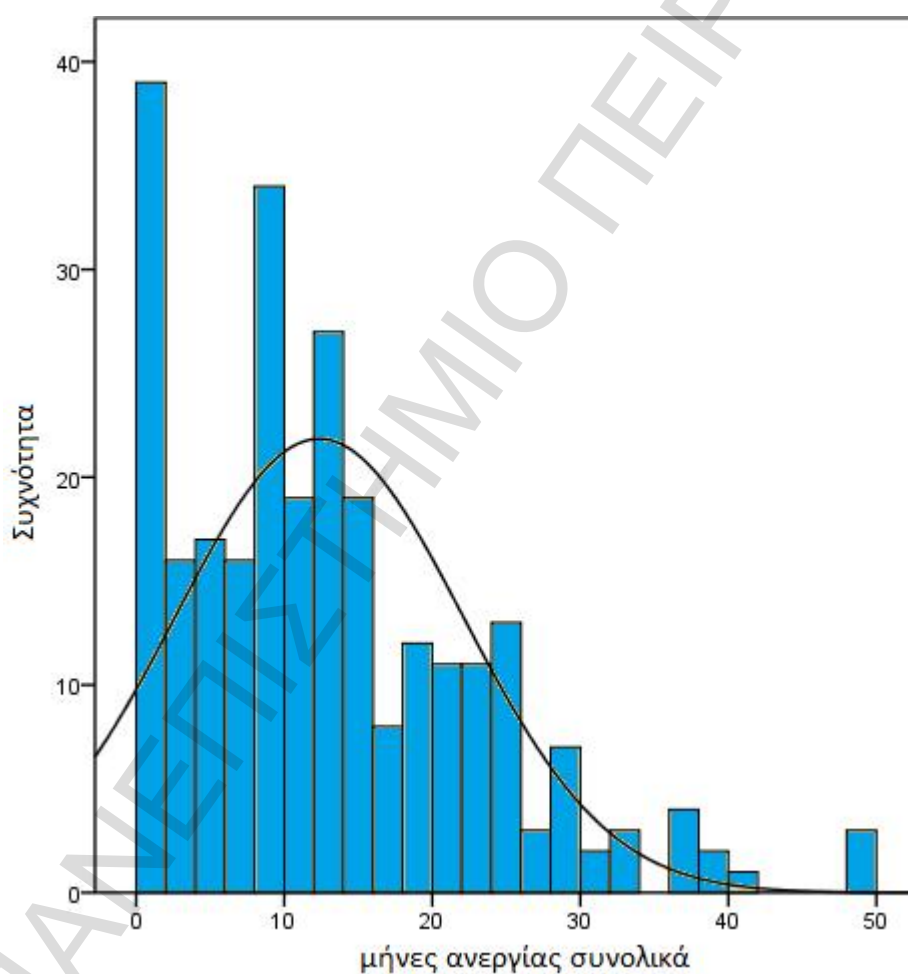
Πίνακας 7.13. Οικογενειακό εισόδημα και τρόπος αναζήτησης εργασίας

	<i>Βιογραφικό Αγγελίες ΑΣΕΠ</i>	<i>Προσωπικές γνωριμίες</i>	<i>Οικογενειακή επιχείρηση</i>
<i>Χαμηλό</i>	53.8%	42.3%	3.8%
<i>Επαρκές</i>	46.5%	48.1%	5.4%
<i>Ικανοποιητικό</i>	46.4%	33.9%	19.6%

Η ανάλυση των στοιχείων της έρευνας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το οικογενειακό εισόδημα επηρεάζει τον τρόπο αναζήτησης εργασίας (Pearson, $\chi^2=15.338$, $df=4$, $p=0.004$). Συγκεκριμένα, το μεγαλύτερο ποσοστό (53.8%) αυτών που προέρχονται από οικογένειες με χαμηλό εισόδημα αναζήτησαν εργασία μέσω βιογραφικού-αγγελιών-διαγωνισμών, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό ατόμων (42.3%) με χαμηλό εισόδημα προσέφυγαν στις προσωπικές γνωριμίες για εύρεση εργασίας. Τα άτομα με επαρκές εισόδημα αναζήτησαν εργασία μέσω βιογραφικού-αγγελιών-διαγωνισμών ή μέσω προσωπικών γνωριμιών και σχεδόν ισοκατανέμονται (46.5% και 48.1% αντίστοιχα). Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι υψηλό ποσοστό (46.4%) ατόμων με ικανοποιητικό ή πολύ ικανοποιητικό οικογενειακό εισόδημα κατέφυγαν στην αναζήτηση εργασίας με βιογραφικό-αγγελίες-διαγωνισμούς. Επίσης, αυξάνεται κατά πολύ το ποσοστό αυτών που προέρχονται από οικογένειες με υψηλά εισοδήματα και ανέλαβαν εργασία σε οικογενειακή επιχείρηση (19.6%), σε σχέση με τα άτομα χαμηλού και επαρκούς εισοδήματος (3.8% και 5.4% αντίστοιχα).

Συνολικός χρόνος ανεργίας

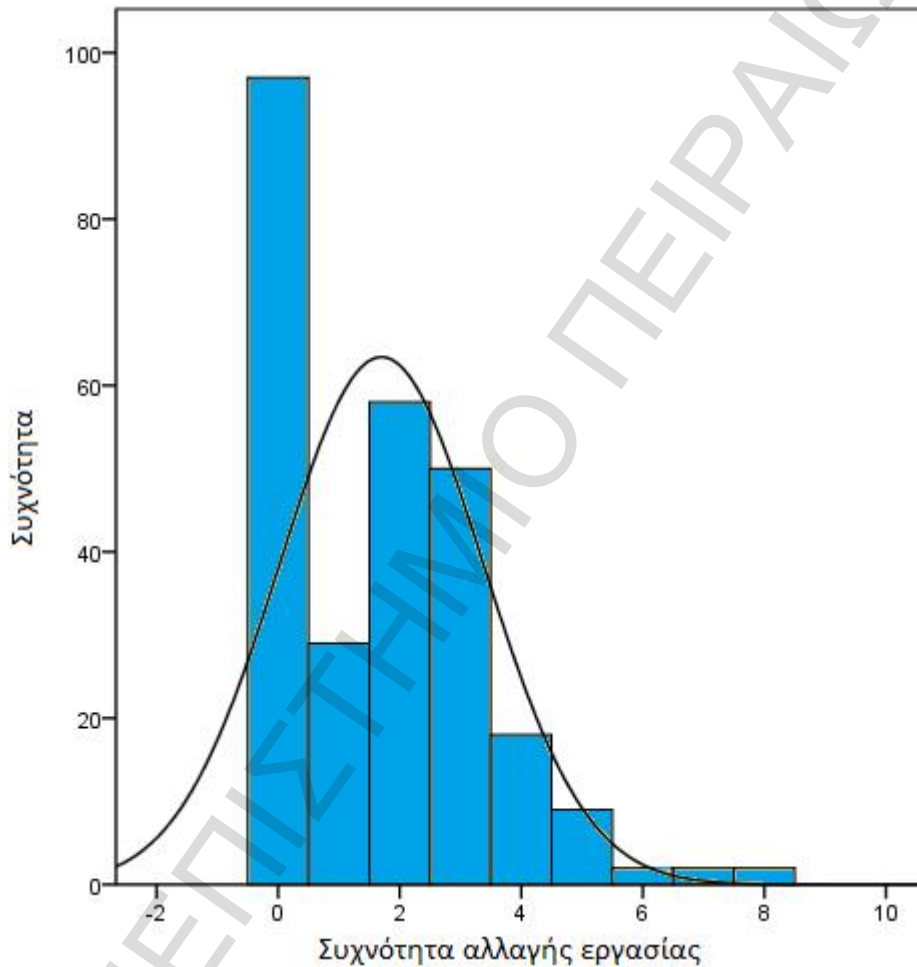
Ο συνολικός χρόνος ανεργίας για κάθε έναν από τους 267 στους 304 συμμετέχοντες είναι 12.36 ± 9.75 (μέση τιμή \pm τυπική απόκλιση) με εύρος από 1 έως 48 μήνες (δεξιά ασύμμετρη κατανομή, δείκτης ασυμμετρίας 1.086). Δηλαδή, ο ελάχιστος συνολικός χρόνος ανεργίας των συμμετεχόντων στη έρευνα (που έχουν εργαστεί) είναι ένας μήνας και ο μέγιστος είναι 48 μήνες.



Σχήμα 7.6. Συνολικός χρόνος ανεργίας

Συχνότητα αλλαγής εργασίας

Οι 267 συμμετέχοντες άλλαξαν κατά μέσο όρο 1.7 φορές εργασία (τυπική απόκλιση 1.68) με εύρος από 0 έως 8 (κατανομή δεξιά ασύμμετρη, δείκτης ασυμμετρίας 0.899).



Σχήμα 7.7. Συχνότητα αλλαγής εργασίας

Συνάφεια οικογενειακού εισοδήματος με επίπεδο σπουδών - σχολικές επιδόσεις – ανεργία και ταύτιση επαγγέλματος με προσωπικότητα

Λαμβάνοντας υπόψη όλο το δείγμα (N=304), παρατηρήσαμε (πίνακας 7.3) ότι το 9.5% προέρχεται από οικογένεια με χαμηλό εισόδημα, το 49.7% προέρχεται από οικογένεια με επαρκές εισόδημα και το υπόλοιπο ποσοστό 40.8% από οικογένεια με ικανοποιητικό ή πολύ ικανοποιητικό εισόδημα. Η διάμεσος τιμή του συνόλου των συμμετεχόντων αντιστοιχεί σε επαρκές οικογενειακό εισόδημα.

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων (πίνακας 7.4) έχει ανώτατη εκπαίδευση (53.3%) και μικρότερα ποσοστά για χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (33.2% Μεταλυκειακή-Τεχνολογική και 13.5% έως Δευτεροβάθμια).

Στη μελέτη οικογενειακού εισοδήματος (παράγοντας) και επιπέδου σπουδών (αποτελέσμα) παρατηρήσαμε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών ($\chi^2=12.845$, $df=4$, $p=0.012$).

Πίνακας 7.14. Επίπεδο εκπαίδευσης και οικογενειακό εισόδημα

Οικογενειακό Εισόδημα	Επίπεδο Εκπαίδευσης			Για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης
	Μέχρι Δευτεροβάθμια	Μεταλυκειακή Τεχνολογική	Ανώτατη	
Χαμηλό	6.9%	44.8%	48.3%	9.5%
Επαρκές	19.2%	34.4%	46.4%	49.7%
Υψηλό	8.1%	29%	62.9%	40.8%
Για κάθε οικογενειακό εισόδημα	13.5%	33.2%	53.3%	100%

Η συσχέτιση αυτή είναι θετική (Kendall, $\tau_b=0.139$, $p=0.009$; Spearman, $r=0.151$, $p=0.008$) δηλαδή για μεγαλύτερο οικογενειακό εισόδημα έχουμε καλύτερο επίπεδο σπουδών.

Το ίδιο συμπέρασμα προκύπτει και μεταξύ οικογενειακού εισοδήματος και επίδοσης στην τελευταία σχολική τάξη (πίνακας 7.15), ($\chi^2= 16.123$, $df = 6$, $p= 0.013$). Εντούτοις, δεν μπορεί να προσδιορισθεί σημαντική συσχέτιση η οποία θα υποδηλώνει

κλίση ή εξέλιξη της επίδοσης σε σχέση με το οικογενειακό εισόδημα (Kendall, $\tau_b=0.055$, $p=0.298$; Spearman, $r=0.061$, $p=0.296$).

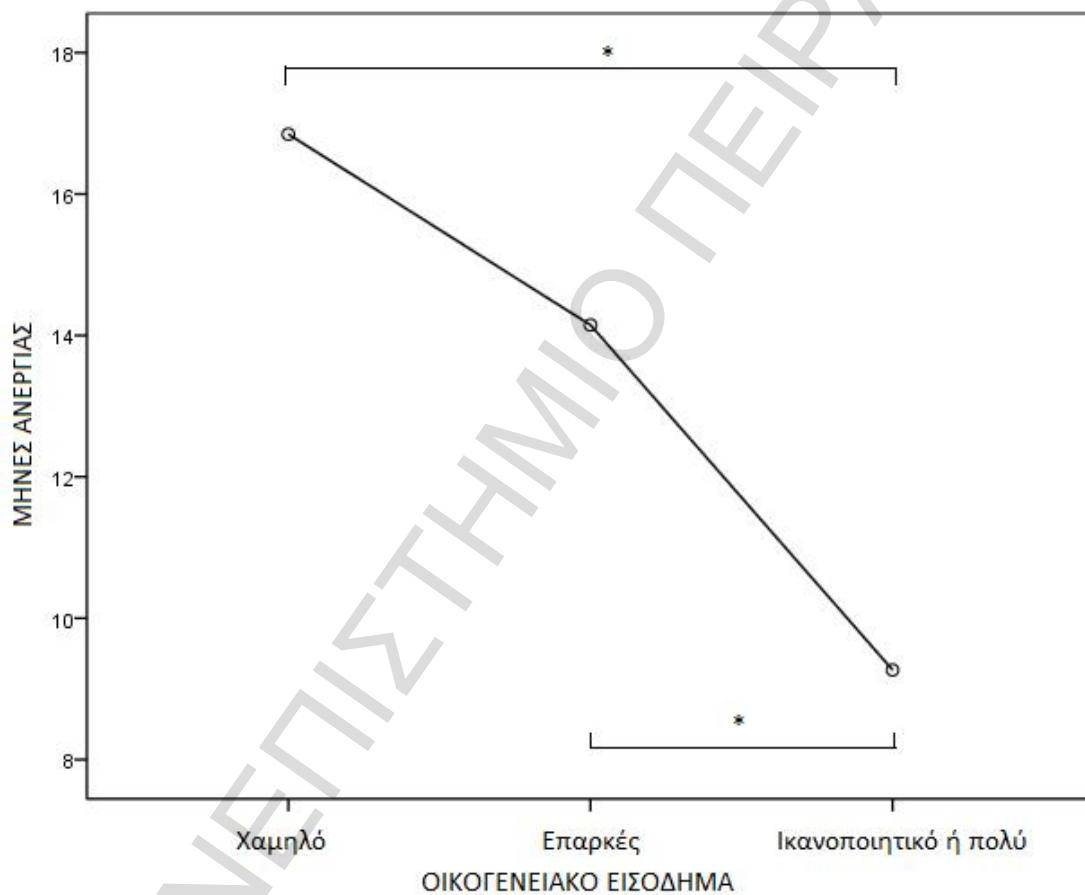
Πίνακας 7.15. Οικογενειακό εισόδημα και σχολικές επιδόσεις

Οικογενειακό Εισόδημα	Επίδοση τελευταίας σχολικής τάξης		
	10-14	15-17	18-20
<i>Χαμηλό</i>	6.9%	44.8%	48.3%
<i>Επαρκές</i>	19.2%	34.4%	46.4%
<i>Υψηλό</i>	8.1%	29%	62.9%
<i>Για κάθε οικογενειακό εισόδημα</i>	13.5%	33.2%	53.3%

Το οικογενειακό εισόδημα ως παράγοντας ευθύνεται για τους μήνες ανεργίας σύμφωνα με την μονο-παραγοντική ανάλυση διασποράς (πίνακας 7.16). Τα επίπεδα του παράγοντα οικογενειακό εισόδημα χαρακτηρίζονται από ετεροσκεδαστικότητα σύμφωνα με τον έλεγχο του Levene ($F = 7.963$, $p < 0.001$) και διενεργούμε πολλαπλές συγκρίσεις με την μέθοδο του Dunnett (T3). Τα αποτελέσματα των συγκρίσεων έδειξαν ότι η μείωση στους μήνες ανεργίας από το επίπεδο “χαμηλό” οικογενειακό εισόδημα ($N=26$, 16.85 ± 12.632) στο επίπεδο “επαρκούς” ($N = 129$, 14.15 ± 10.135) δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.668$). Αντιθέτως, η μείωση μηνών ανεργίας από το επίπεδο “χαμηλό” στο επίπεδο “ικανοποιητικό ή πολύ ικανοποιητικό” ($N = 112$, 9.27 ± 9.75) είναι σημαντική ($p = 0.019$) όπως επίσης και η μείωση από το επίπεδο “επαρκούς” στο επίπεδο “ικανοποιητικό ή πολύ ικανοποιητικό” είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.02$) (σχήμα 7.8).

Πίνακας 7.16. Οικογενειακό εισόδημα ως παράγοντας επιρροής χρόνου ανεργίας

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Between Groups</i>	2006.210	2	1003.105	11.376	.000
<i>Within Groups</i>	23279.550	264	88.180		
<i>Total</i>	25285.760	266			



Σχήμα 7.8. Επίδραση οικογενειακού εισοδήματος στο χρόνο ανεργίας

Τέλος, το οικογενειακό εισόδημα δεν επηρεάζει τη συνάφεια προσωπικότητας-κλίσεων-προτιμήσεων με το επάγγελμα που ασκούν οι συμμετέχοντες (Pearson, $\chi^2=2.374$, $df = 2$, $p = 0.305$).

Τα παραπάνω συμπεράσματα επιβεβαιώνουν αποτελέσματα ερευνών που εξετάζουν την επίδραση της κοινωνικοοικονομικής θέσης στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές. Για παράδειγμα, υπάρχουν αξιοσημείωτα στοιχεία για το γεγονός ότι γονείς υψηλότερης κοινωνικοοικονομικής θέσης είναι πιθανότερο να αναμένουν και να ενθαρρύνουν τα τέκνα τους να προχωρήσουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και αυτές οι προσδοκίες επηρεάζουν με τη σειρά τους τις ακαδημαϊκές επιδόσεις και άλλες σχετικές μεταβλητές (Dillman, 1989; Owens, 1992; Spenner & Featherman, 1978). Επιπρόσθετα, γονείς μεσαίου και ανωτέρου κοινωνικοοικονομικού επιπέδου είναι πιθανόν να παρέχουν πρότυπα επαγγελμάτων υψηλού κύρους, όπως και ανάλογες δραστηριότητες και εκπαιδευτικές εμπειρίες, οι οποίες δεν είναι διαθέσιμες σε άτομα λιγότερο προνομιούχα (Mitchell & Krumboltz, 1990).

Συνάφεια μεταξύ τωρινού επαγγέλματος και επαγγέλματος που ταιριάζει στην προσωπικότητα σύμφωνα με τα προκύπτοντα ενδιαφέροντα από το CGT K.17.

Στην ανάλυση αυτή εξαιρέσαμε άνεργους, φοιτητές και όσα άτομα ασχολούνται με οικιακές εργασίες. Στους 267 ερωτηθέντες που χρησιμοποιήθηκαν στην ανάλυση αυτή, σε ποσοστό 83.1% έχουμε συνάφεια μεταξύ τωρινού επαγγέλματος και επαγγέλματος που ταιριάζει στην προσωπικότητα σύμφωνα με το CGT K.17, και ποσοστό 16.9% ασυνάφειας. Τα ποσοστά αυτά διαφέρουν μεταξύ τους (μηδενική υπόθεση: ισότητα ποσοστών, $\chi^2 = 117.337$, $df=1$, $p<0.001$) αναδεικνύοντας την αξιοπιστία του τεστ.

Ενδεικτικό της αξιοπιστίας του τεστ ως προς την εγκυρότητα των εκτιμημένων επαγγελμάτων που ταιριάζουν με τα ενδιαφέροντα και την προσωπικότητα των ατόμων, αποτελεί το 96% των συμμετεχόντων συμβούλων σταδιοδρομίας σε έρευνα της ΠΑ.ΣΥ.ΛΕ.ΣΥ.Π από τον Β. Χατζησταμάτη (2011), που εκτιμά ότι το τεστ συνδέεται επιτυχώς με επαγγελματικές επιλογές.

Ταύτιση επαγγέλματος και επαγγέλματος αρεσκείας

Στο σύνολο των 267 εργαζομένων, το 56.2% εκδήλωσε ταύτιση του επαγγέλματος που ασκεί (ή ασκούσε) με αυτό που θα προτιμούσε να κάνει. Στατιστικά, το ποσοστό αυτό διαφέρει οριακά σημαντικά ($\chi^2=3.850$, $df=1$, $p=0.05$) από το υπόλοιπο ποσοστό (43.8%) στο οποίο ανήκουν όσοι κάνουν (ή έκαναν) επάγγελμα διαφορετικό από αυτό

της επιθυμίας τους. Δηλαδή ένας τυχαία επιλεγμένος εργαζόμενος έχει πιθανότητα σχεδόν ή ελάχιστα μεγαλύτερη από 50% να κάνει το επάγγελμα της αρεσκείας του.

Το γεγονός όμως ότι το CGT K.17 έδειξε κατά 83% ταύτιση του νυν επαγγέλματος με τις κλίσεις και την προσωπικότητα των συμμετεχόντων, ενδεχομένως σημαίνει ότι θα πρέπει να δοθεί μεγαλύτερη βαρύτητα στα αποτελέσματα του CGT K.17. Τα αποτελέσματα επιβεβαιώνουν τον ισχυρισμό του Crites (1969) ότι τα εκφραζόμενα ενδιαφέροντα «παρουσιάζουν μεγάλες διακυμάνσεις από τη μια περίπτωση στην άλλη» (σ.30), υπονοώντας ότι τα προκύπτοντα ενδιαφέροντα, που βασίζονται σε έγκυρες μετρήσεις αναγνωρισμένων τεστ είναι περισσότερο αξιόπιστα.

7.9. Αυτοεικόνα – Αποφασιστικότητα

Αυτοεικόνα

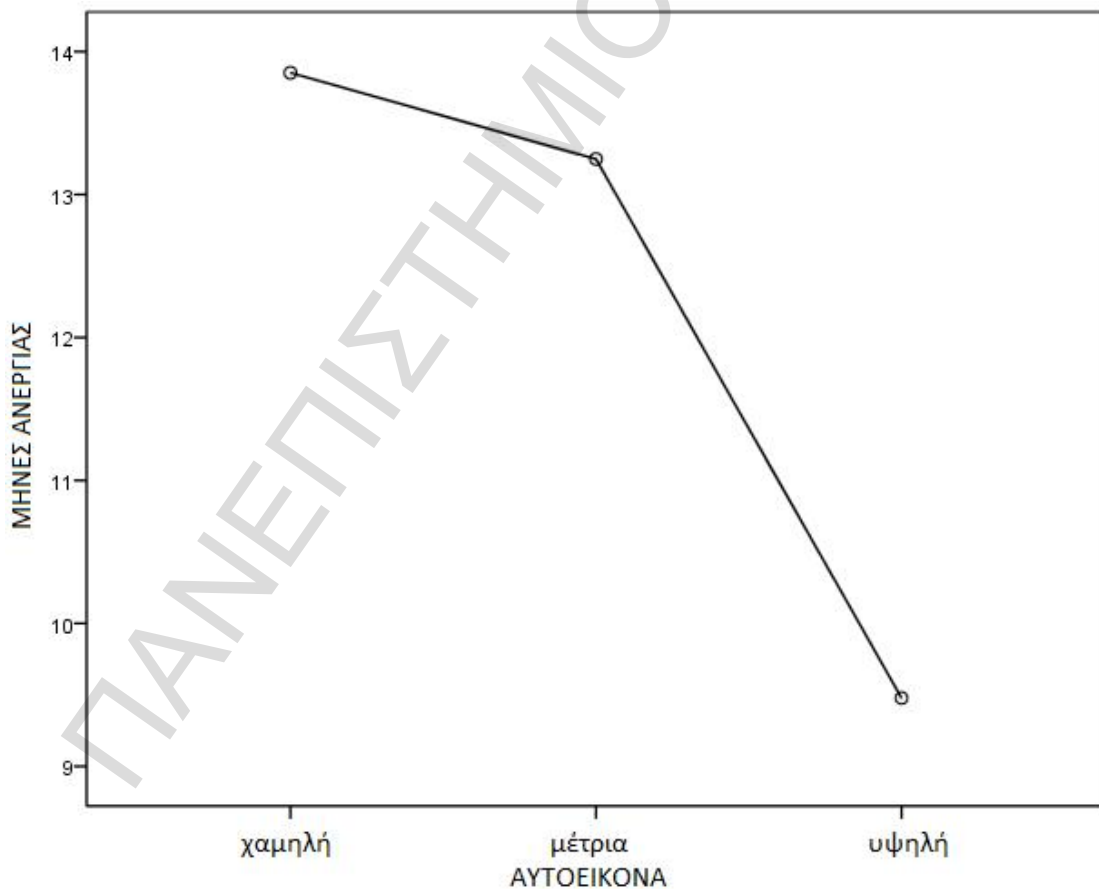
Στη μελέτη της αυτοεικόνας ως αποτέλεσμα παραγόντων όπως το φύλο, το επίπεδο σπουδών, η σχολική επίδοση τελευταίας τάξης, η συνάφεια επαγγέλματος και σπουδών, η ικανοποίηση εργασίας παρατηρήσαμε ότι:

- δε διαφέρει μεταξύ των δύο φύλων ($N = 304$, $\chi^2 = 1.614$, $df = 2$, $p = 0.446$),
- δεν εξαρτάται από το επίπεδο σπουδών ($N = 304$, $\chi^2 = 6.116$, $df = 4$, $p = 0.191$),
- επηρεάζεται θετικά από την σχολική επίδοση ($N = 304$, $\chi^2 = 14.329$, $df = 6$, $p = 0.026$, Kendal, $\tau_b = 0.168$, $p = 0.001$; Spearman, $r = 0.184$, $p = 0.001$),
- είναι ανεξάρτητη της συνάφειας επαγγέλματος και σπουδών ($N = 266$, $\chi^2 = 12.653$, $df = 2$, $p = 0.685$),
- είναι ανεξάρτητη της ικανοποίησης από την εργασία ($N = 266$, $\chi^2 = 10.689$, $df = 8$, $p = 0.220$),
- Συσχετίζεται θετικά με την αποφασιστικότητα (Kendal, $\tau_b = 0.172$, $p = 0.001$; Spearman, $r = 0.191$, $p = 0.001$).
- Δε σχετίζεται με την ταύτιση προσωπικότητας και επαγγέλματος που υποδεικνύεται από το τεστ ($N = 113$, Pearson, $\chi^2 = 3.043$, $df = 2$, $p = 0.218$).
- Επιδρά καταλυτικά (αρνητικά) στους μήνες ανεργίας. Το συμπέρασμα εξήχθη με μονο-παραγοντική ανάλυση διασποράς (πίνακας 7.17) και διεξαγάγαμε πολλαπλές συγκρίσεις με τη μέθοδο του LSD λόγω ομοσκεδαστικότητας στα επίπεδα του παράγοντα αποφασιστικότητα (Levene, $F = 1.783$, $p = 0.170$). Η

μείωση μηνών ανεργίας (σχήμα 7.9) δεν είναι σημαντική ($p = 0.763$) από το επίπεδο “χαμηλή” ($N = 26, 13.85 \pm 9.473$) στο επίπεδο “μέτρια” ($N = 173, 13.25 \pm 10.055$), αλλά σημαντική ($p = 0.048$) στο επίπεδο “υψηλή” ($N = 67, 9.48 \pm 8.536$). Επίσης είναι σημαντική η μείωση από το επίπεδο “μέτρια” στο επίπεδο “υψηλή” ($p = 0.007$).

Πίνακας 7.17. Αυτοεικόνα ως παράγοντας επιρροής χρόνου ανεργίας

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
<i>Between Groups</i>	753.324	2	376.662	4.053	.018
<i>Within Groups</i>	24532.436	264	92.926		
<i>Total</i>	25285.76	266			



Σχήμα 7.9. Επίδραση αυτοεικόνας στο χρόνο ανεργίας

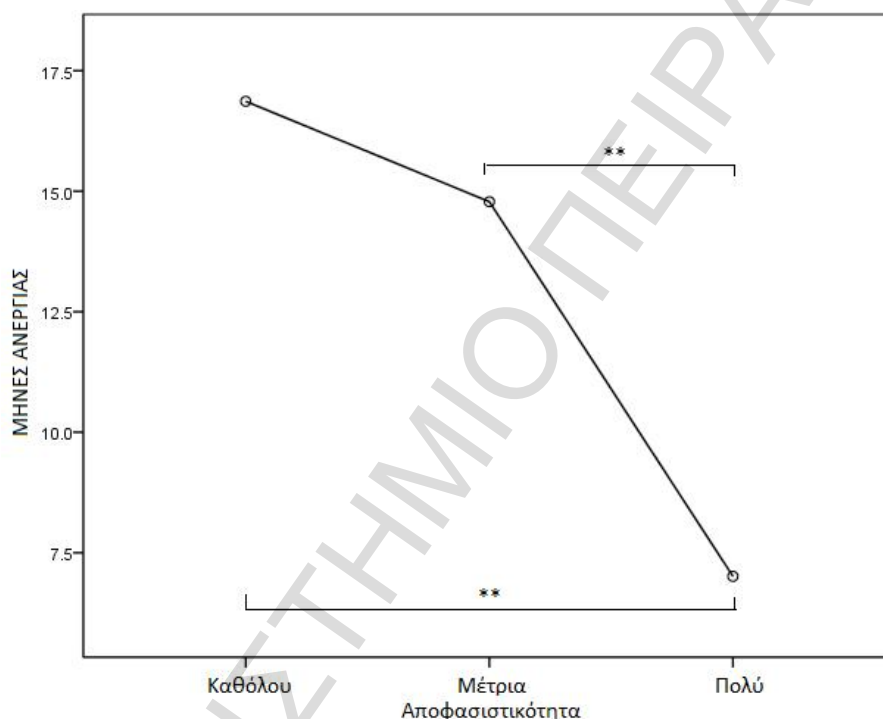
Αποφασιστικότητα

Διενεργήσαμε τους ίδιους ελέγχους όπως και με την αυτοεικόνα και παρατηρήσαμε ότι η αποφασιστικότητα ως αποτέλεσμα είναι:

- Ανεξάρτητη από την εργασιακή ικανοποίηση ($N = 268$, $\chi^2 = 12.653$, $df = 8$, $p = 0.124$),
- Ανεξάρτητη από το φύλο ($N = 287$, $\chi^2 = 1.386$, $df = 2$, $p = 0.5$),
- (οριακά) ανεξάρτητη από τη συνάφεια σπουδών και επαγγέλματος ($N = 249$, $\chi^2 = 5.579$, $df = 2$, $p = 0.061$),
- Ανεξάρτητη από το επίπεδο σπουδών ($N = 287$, $\chi^2 = 4.738$, $df = 4$, $p = 0.315$),
- Επηρεάζεται θετικά από την σχολική επίδοση τελευταίας τάξης ($N = 287$, $\chi^2 = 17.586$, $df = 6$, $p = 0.007$; Kendal, $r = 0.194$, $p < 0.001$; Spearman, $r = 0.213$, $p < 0.001$)).
- Δε σχετίζεται με τη συνάφεια (ταίριασμα) κλίσεων-προσωπικότητας και επαγγέλματος συμβατού με τις κλίσεις-προσωπικότητα, που υποδεικνύεται από το τεστ ($N = 114$, Pearson, $\chi^2 = 0.426$, $df = 2$, $p = 0.808$).
- Επιδρά καταλυτικά (αρνητικά) στους μήνες ανεργίας. Το συμπέρασμα εξήχθη με μονο-παραγοντική ανάλυση διασποράς (πίνακας 7.18) και διεξαγάγαμε πολλαπλές συγκρίσεις με τη μέθοδο του Dunnett (T3) λόγω ετεροσκεδαστικότητας στα επίπεδα του παράγοντα αποφασιστικότητα (Levene, $F = 10.931$, $p < 0.001$). Η μείωση μηνών ανεργίας δεν είναι σημαντική ($p = 0.794$) από το επίπεδο “καθόλου αποφασιστικός” ($N = 22$, 16.86 ± 11.247) στο επίπεδο “μέτρια αποφασιστικός” ($N = 156$, 14.78 ± 9.719), αλλά σημαντική ($p = 0.002$) στο επίπεδο “πολύ αποφασιστικός” ($N = 89$, 7.01 ± 6.81). Επίσης είναι σημαντική η μείωση από το επίπεδο “μέτρια αποφασιστικός” στο επίπεδο “πολύ αποφασιστικός” ($p = 0.002$).

Πίνακας 7.18. Αποφασιστικότητα ως παράγοντας επιρροής χρόνου ανεργίας

	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Between Groups</i>	3907.591	2	1953.795	24.128	.000
<i>Within Groups</i>	21378.169	264	80.978		
<i>Total</i>	25285.760	266			



Σχήμα 7.10. Επίδραση αποφασιστικότητας στο χρόνο ανεργίας

Ακόμη ένας ενδιαφέρον θεωρητικός κρίκος που συνδέει το άτομο και τις επαγγελματικές αντιλήψεις είναι η αυτοεικόνα, η αυτοεκτίμηση και η αποφασιστικότητα. Ο Korman (1966) άρχισε μια σειρά ερευνών σχετικά με το ρόλο της αυτοεικόνας στις επαγγελματικές επιλογές και στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας. Σε μια από αυτές κατέδειξε ότι άτομα με υψηλά επίπεδα αυτοεικόνας έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να πραγματοποιήσουν τις επαγγελματικές τους επιλογές από ότι τα άτομα με χαμηλή αυτοεικόνα.

Ο Ryan (1969) δημοσίευσε μια έρευνα στην οποία εφαρμόστηκαν ενισχυτικές μέθοδοι σε μια προσπάθεια βελτίωσης της αυτοεκτίμησης που θα είχε ως παρεπόμενο τη βελτίωση της λήψης απόφασης σταδιοδρομίας. Τα αποτελέσματα διαφόρων διαδικασιών που εφαρμόστηκαν σε 333 μειονεκτούντες μαθητές έδειξαν ότι η ομάδα όπου μετά την ενισχυτική θεραπεία παρουσίασε μεγαλύτερες επιδόσεις ως προς την αυτοεκτίμησή της, παρουσίασε και υψηλότερες επιδόσεις σε σχέση με την εκπαιδευτική και επαγγελματική συμπεριφορά της.

Ο Bedeian (1977) βρήκε θετική συσχέτιση μεταξύ αυτοεκτίμησης και φιλοδοξιών για επαγγέλματα υψηλού κύρους και αρνητική μεταξύ αυτοεκτίμησης και φιλοδοξιών για επαγγέλματα χαμηλού prestίτζ. Επίσης, βρήκε θετική συσχέτιση ανάμεσα στην αυτοεκτίμηση και στην προθυμία αποδοχής επαγγελμάτων κατωτέρων των προσδοκιών και των αντιλήψεων περί επιπέδου ικανότητας.

7.10. Συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού

Στην ερώτηση εάν λάβατε, κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής πορείας σας, συμβουλευτική, το 66.4% των συμμετεχόντων (202/304) απάντησε ότι δεν ακολούθησε συμβουλευτική διαδικασία, ενώ δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα (Pearson $\chi^2 = 3.936$, $df = 2$, $p = 0.140$). Από αυτούς που ακολούθησαν κάποιου είδους συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού, δηλαδή του 33.6% των συμμετεχόντων, το 7.3% έλαβαν συμβουλευτική από ιδιωτικό φορέα και 26.3% από δημόσιο φορέα.

Το αποτέλεσμα της παραπάνω ερώτησης αντικατοπτρίζει εύγλωττα τη χαμηλή ανάπτυξη του θεσμού του επαγγελματικού προσανατολισμού και ιδιαίτερα του σχεδιασμού και της ανάπτυξης σταδιοδρομίας συνολικότερα στην Ελλάδα.

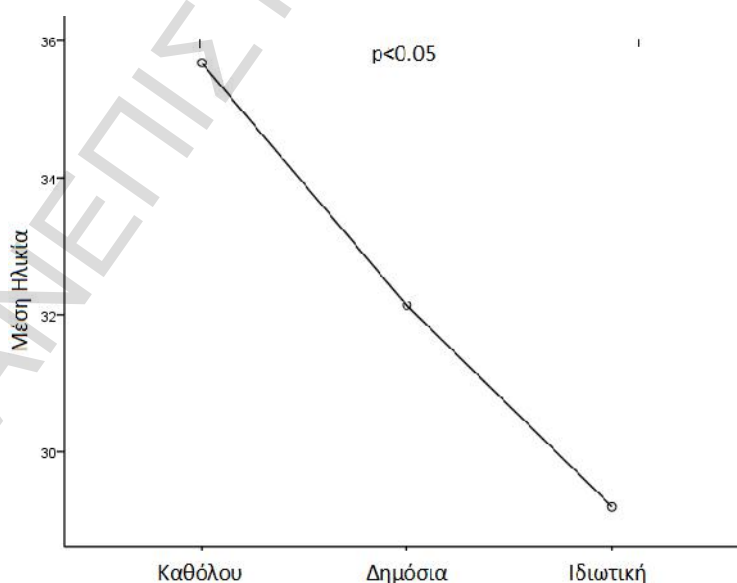
Εξετάζοντας τη συσχέτιση των ατόμων που έλαβαν ή όχι συμβουλευτική κατά τη διάρκεια της εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας με άλλους παράγοντες, όπως η ηλικία, η ταύτιση του επαγγέλματος με την προσωπικότητα, οι σχολικές επιδόσεις, το οικογενειακό εισόδημα, ο τρόπος αναζήτησης εργασίας, προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

Συμβουλευτική και ηλικία

Η ηλικία (μέση \pm τυπική απόκλιση) όσων δεν έλαβαν συμβουλευτική είναι 35.7 ± 8.5 ενώ όσοι έλαβαν από δημόσιο ή ιδιωτικό φορέα είναι 32.1 ± 8.8 ή 29.2 ± 5.7 αντίστοιχα. Οι ηλικιακές ομάδες διαφέρουν ως προς την συμβουλευτική ή όχι (μονοπαραγοντική ανάλυση διασποράς, βλ. πίνακας 7.19). Ο έλεγχος του Levene έδειξε ότι οι διασπορές μεταξύ των επιπέδων είναι διαφορετικές (Levene's statistic = 5.997, $df_1=2$, $df_2 = 301$, $p=0.003$) και διενεργούμε πολλαπλές συγκρίσεις με τη μέθοδο Dunnett. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε ηλικία όσων δεν έλαβαν καθόλου συμβουλευτική και όσων έλαβαν από ιδιωτικό φορέα (mean difference = 6.478, $p<0.001$).

Πίνακας 7.19. Συμβουλευτική και ηλικία

	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
<i>Between Groups</i>	2464.196	2	1232.098	19.740	.000
<i>Within Groups</i>	18787.475	301	62.417		
<i>Total</i>	21251.671	303			



Σχήμα 7.11. Συμβουλευτική και ηλικία

Προκύπτει δηλαδή ότι όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο μειώνονται τα ποσοστά αυτών που έλαβαν συμβουλευτική από δημόσιο φορέα, ενώ όσο μικρότεροι είναι οι συμμετέχοντες σε ηλικία τόσο αυξάνεται το ποσοστό αυτών που έλαβαν συμβουλευτική από ιδιωτικό φορέα (σχήμα 7.11).

Συμβουλευτική και ταύτιση επαγγέλματος με προσωπικότητα

Επίσης, η πλειοψηφία αυτών που έλαβαν συμβουλευτική (85.4%) είτε από ιδιωτικό ή δημόσιο φορέα επέλεξαν επάγγελμα που τους ταιριάζει (σύμφωνα με τις μετρήσεις του CGT). Παρ' όλα αυτά, η ταύτιση της προσωπικότητας με το επάγγελμα δε διαφέρει ανάμεσα σε αυτούς που έλαβαν ιδιωτική ή δημόσια συμβουλευτική (Pearson, $\chi^2 = 0.610$, $df=1$, $p=0.435$).

Συμβουλευτική και σχολικές επιδόσεις

Πίνακας 7.20. Συμβουλευτική και σχολικές επιδόσεις

Σχολικές Επιδόσεις	Δεν έλαβαν συμβουλευτική	Ιδιωτική	Δημόσια
1-9	100%		
10-14	72.9%	2.9%	24.3%
15-17	66.4%	3.5%	30.1%
18-20	60.9%	13.9%	25.2%

Η συμβουλευτική διαδικασία δεν είναι ανεξάρτητη των σχολικών επιδόσεων (Pearson $\chi^2 = 15.847$, $df = 6$, $p = 0.015$). Όπως διαφαίνεται από τον πίνακα 7.20, τα άτομα με αυξημένες σχολικές επιδόσεις ακολούθησαν κάποιου είδους συμβουλευτική σε μεγαλύτερο ποσοστό συγκρινόμενα με τα άτομα με χαμηλότερες εκπαιδευτικές επιδόσεις.

Συμβουλευτική και οικογενειακό εισόδημα

Πίνακας 7.21. Συμβουλευτική και οικογενειακό εισόδημα

Οικογενειακό Εισόδημα	Καθόλου	Ιδιωτική	Δημόσια
Χαμηλό	69%	3.4%	27.6%
Επαρκές	63.6%	5.3%	31.1%
Ικανοποιητικό	69.4%	10.5%	20.2%

Η συμβουλευτική διαδικασία είναι ανεξάρτητη του οικογενειακού εισοδήματος (πίνακας 7.21), (Pearson $\chi^2 = 6.67$, $df = 4$, $p = 0.154$).

Συμβουλευτική και μέσο αναζήτησης εργασίας

Πίνακας 7.22. Συμβουλευτική και τρόπος αναζήτησης εργασίας

Αναζήτηση εργασίας	Καθόλου	Ιδιωτική	Δημόσια
Βιογραφικό	60.4%	7.5%	32.1%
Προσωπικές γνωριμίες	74.2%	4%	21.8%
Οικογενειακή Επιχείρηση	70%	20%	10%

Η συμβουλευτική διαδικασία δεν είναι ανεξάρτητη του τρόπου αναζήτησης εργασίας (Pearson $\chi^2 = 16.113$, $df = 4$, $p = 0.003$). Διαφαίνεται από τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα (7.22), ότι τα άτομα που δεν είχαν πρόσβαση σε αναζήτηση εργασίας μέσω οικογενειακών δεσμών ή προσωπικών γνωριμιών, κατευθύνθηκαν στη συμβουλευτική διαδικασία σε μεγαλύτερο ποσοστό.

7.11. Παράγοντες επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος

Οι πιθανοί παράγοντες επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος ομαδοποιήθηκαν κατάλληλα και σχεδιάστηκε ένας πίνακας βαθμολόγησης σε κλίμακα τύπου Likert από 1 έως 5, η οποία αντιστοιχεί σε απαντήσεις από Καθόλου έως Πολύ.

Σκοπός της ερώτησης είναι η διερεύνηση των παραγόντων επιρροής της επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος των συμμετεχόντων στην έρευνα και η σύγκρισή τους με τα αποτελέσματα του σχεδιαζόμενου μοντέλου λήψης επαγγελματικής απόφασης.

Στον παρακάτω πίνακα (7.23) αποτυπώνεται το ποσοστό για κάθε παράγοντα στην ερώτηση πόσο συνετέλεσε στην επιλογή του επαγγέλματος σε κλίμακα Καθόλου – Λίγο – Μέτρια – Αρκετά – Πολύ. Λόγω διατακτικής κλίμακας επιλέγουμε τη διάμεσο τιμή για να συγκρίνουμε την επίδραση του κάθε παράγοντα.

Συνολικά στη χαμηλή επίδραση για την επιλογή σπουδών ή επαγγέλματος, εντοπίζουμε το ρόλο των εκπαιδευτικών, των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού και των φίλων. Μέτρια επίδραση εμφανίζουν η ποιότητα σπουδών, το σύστημα εξετάσεων, η περιοχή των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και οι γονείς. Υψηλή επίδραση παρουσιάζουν η αυτογνωσία-κλίσεις-προτιμήσεις, η θέληση-φιλοδοξίες-αξίες, οι σχολικές επιδόσεις, και οι προοπτικές των επαγγελμάτων.

Πίνακας 7.23. Παράγοντες επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος

<i>Επίδραση στην επιλογή επαγγέλματος (%)</i>								
<i>Παράγοντας</i>	<i>Καθόλου</i>	<i>Λίγο</i>	<i>Μέτρια</i>	<i>Αρκετά</i>	<i>Πολύ</i>	<i>Διάμεσος</i>	<i>U*</i>	<i>P</i>
<i>Αυτογνωσία-Κλίσεις-Προτιμήσεις</i>	1.3	3.9	19.7	35.2	39.8	<i>Αρκετά</i>	7214	0.005
	1.6	4.7	22.8	41.7	29.1			
	0.7	3.6	17.1	30.7	47.9			
<i>Θέληση-Φιλοδοξίες-Αξίες</i>	1	4.3	16.8	37.5	40.5	<i>Αρκετά</i>	7629	0.032
	1.6	3.1	18.1	44.1	33.1			
	-	5	14.3	32.1	48.6			
<i>Σχολικές επιδόσεις</i>	3.9	8.2	28.6	40.8	18.4	<i>Υψηλή</i>	7445	0.015
	5.5	10.2	32.3	33.9	18.1			
	2.1	5	23.6	50	19.3			
<i>Προοπτική Επαγγέλματος</i>	1.3	5.3	24	36.8	32.6	<i>Υψηλή</i>	7964	0.121
	-	4.7	19.7	40.9	34.6			
	1.4	5	28.6	35	30			
<i>Ποιότητα Σπουδών</i>	3.9	13.8	35.5	32.9	13.8	<i>Μέτρια</i>	7599	0.032
	6.3	18.9	33.1	29.9	11.8			
	2.1	10	37.1	36.4	14.3			
<i>Σύστημα Εξετάσεων</i>	9.2	23	31.9	23.7	12.2	<i>Μέτρια</i>	6935.5	0.001
	12.6	28.3	31.5	19.7	7.9			
	6.4	17.1	35	26.4	15			
<i>Περιοχή ΑΕΙ-ΤΕΙ σε σχέση με κατοικία</i>	19.7	24.7	24.3	15.8	15.5	<i>Μέτρια</i>	7866.5	0.096
	18.1	28.3	31.5	13.4	8.7			
	20	20.7	22.9	16.4	20			
<i>Γονείς</i>	18.8	24.3	28.3	25.3	3.3	<i>Μέτρια</i>	8315.5	0.347
	15	23.6	33.9	26	1.6			
	23.6	23.6	23.6	25	4.3			
<i>Εκπαιδευτικοί</i>	35.2	34.5	23.7	5.9	0.7	<i>Χαμηλή</i>	7964.5	0.122
	37.8	37	22	3.1	-			
	32.9	33.6	23.6	8.6	1.4			

Παράγοντας	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ	Διάμεσος	U*	P
Σύμβουλοι Ε.Π.	66.8	17.1	12.5	3.3	0.3	Καθόλου	7323.5	0.003
	77.2	12.6	8.7	1.6	-			
	60	20.7	15	3.6	0.7			
Φίλοι	38.8	22.7	23	14.1	1.3	Χαμηλή	8619	0.654
	37.8	20.5	23.6	18.1	-			
	36.4	27.1	22.9	11.4	2.1			
MME	53	18.8	17.4	9.2	1.6	Καθόλου	8731.5	0.784
	52.8	18.9	18.9	8.7	0.8			
	51.4	19.3	18.6	8.6	2.1			

- Mann – Whitney U-μη παραμετρικός έλεγχος μεταξύ φύλου.

7.12. Αποτελέσματα CGT και εξάγωνο του Holland

Ο πίνακας 7.24 διαχωρίζει τους συμμετέχοντες στην έρευνα σύμφωνα με τον επικρατέστερο τύπο προσωπικότητας, κατά Holland. Από τα αποτελέσματα της επεξεργασίας του CGT προέκυψε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στη μελέτη ανήκουν στον καλλιτεχνικό τύπο, ενώ έπονται οι επιχειρηματικοί και κοινωνικοί τύποι. Οφείλουμε να σημειώσουμε ότι κάθε άνθρωπος έχει τη δική του μοναδική προσωπικότητα, η οποία συγκροτείται από διαβαθμίσεις σε περισσότερους από ένα τύπους, σύμφωνα με τη θεωρία του Holland. Μάλιστα, για να προσεγγιστεί ορθότερα η κάθε προσωπικότητα, ο Holland χρησιμοποιούσε τους τρεις επικρατέστερους τύπους για κάθε άτομο. Η μελέτη των τύπων προσωπικότητας εκφεύγει των σκοπών της παρούσας έρευνας και για το λόγο αυτό περιοριζόμαστε στην αναφορά μόνο του επικρατέστερου τύπου.

Από τον πίνακα 7.24, επίσης, προκύπτει ότι οι άνδρες εμφανίζουν υψηλά ποσοστά στον ρεαλιστικό, ερευνητικό και συμβατικό τύπο. Αντίθετα, οι γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα εμφανίζουν μεγάλα ποσοστά στον καλλιτεχνικό και κοινωνικό τύπο. Περίπου ισότιμα είναι τα ποσοστά του επιχειρηματικού τύπου ανάμεσα στα δύο φύλα.

Πίνακας 7.24. Ποσοστιαία κατανομή κατά τύπο προσωπικότητας (Holland)

Τύπος	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
Ρεαλιστικός	8.6%	95.7%	4.3%
Ερευνητικός	9.4%	60%	40%
Καλλιτεχνικός	33.3%	39.3%	60.7%
Κοινωνικός	21.3%	31.6%	68.4%
Επιχειρηματικός	22.1%	45.8%	54.2%
Συμβατικός	5.2%	71.4%	28.6%

Οι διαπιστώσεις αυτές επιβεβαιώνουν τα αποτελέσματα της στάθμισης του CGT. Υπενθυμίζουμε ότι από τη στάθμιση του CGT προέκυψαν μεγάλες διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στο ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας, με το συντριπτικό ποσοστό του τύπου αυτού να αποτελείται από αγόρια (47%), έναντι των κοριτσιών (21%). Επίσης, στον ερευνητικό τύπο υπερτερούν τα αγόρια (44%) έναντι των κοριτσιών (38%), με μικρή όπως απόσταση. Σημαντικές διαφορές εμφανίζονται στον καλλιτεχνικό τύπο, όπου το 53% των κοριτσιών κατευθύνει τα ενδιαφέροντά του στον τύπο αυτό έναντι των αγοριών (38%). Το ίδιο συμπέρασμα προκύπτει από την ανάλυση του κοινωνικού τύπου, με τα κορίτσια να υπερτερούν (51%) έναντι των αγοριών (38%). Δεν εμφανίζονται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, όσον αφορά τον επιχειρηματικό τύπο, όπως και στην ανάλυση των δεδομένων της παρούσας έρευνας, γεγονός που δείχνει την τάση εξάλειψης των παραδοσιακών στερεοτύπων σχετικά με την κυριαρχία των ανδρών στον κόσμο της επιχειρηματικότητας. Η μόνη διαφορά ανάμεσα στην ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας και της στάθμισης του CGT, προέκυψε σε σχέση με τον συμβατικό τύπο. Ενώ, στο CGT δεν εμφανίζονται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα (41% αγόρια, 33% κορίτσια) ως προς τον τύπο αυτό, τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας δείχνουν ότι μεγαλύτερο ποσοστό ανδρών σε σχέση με τις γυναίκες, κατευθύνουν τα ενδιαφέροντά τους προς τον τύπο αυτό.

Στον πίνακα 7.25 εμφανίζεται η συσχέτιση των επικρατέστερων τύπων προσωπικότητας των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα με τα επαγγέλματα που ασκούν. Για τις ανάγκες της μελέτης εμφανίζονται οι δύο επικρατέστερες

επαγγελματικές ομάδες ανά τύπο. Το μεγαλύτερο ποσοστό των ρεαλιστικών τύπων ασκεί επαγγέλματα που ανήκουν στις ομάδες (σύμφωνα με την κατηγοριοποίηση Κ.17), Η/Υ-τηλεπικοινωνίες και κατασκευές-μεταποίηση. Οι δύο επικρατέστερες επαγγελματικές ομάδες στις οποίες ανήκουν οι ερευνητικοί τύποι είναι οικονομία-τράπεζες-διοίκηση και υγεία-πρόνοια. Οι καλλιτεχνικοί τύποι απασχολούνται πρωτίστως σε επαγγέλματα οικονομίας-τραπεζών-διοίκησης και δευτερευόντως σε επαγγέλματα που σχετίζονται με Τέχνες. Οι κοινωνικοί τύποι, επίσης σε μεγάλο ποσοστό απασχολούνται σε επαγγέλματα που ανήκουν στον κλάδο οικονομία-τράπεζες-διοίκηση, όπως και στην εκπαίδευση-θεωρητικές επιστήμες. Σημαντικό ποσοστό του επιχειρηματικού τύπου απασχολείται στον κλάδο οικονομία-τράπεζες-διοίκηση και δευτερευόντως στην υγεία-πρόνοια. Τέλος, ο συμβατικός τύπος σε μεγάλο ποσοστό απασχολείται σε οικονομία-τράπεζες-διοίκηση, ενώ φαίνεται να κατανέμεται κατά ίσα ποσοστά σε κλάδους όπως η υγεία-πρόνοια, οι μεταφορές και οι Η/Υ-τηλεπικοινωνίες.

Πίνακας 7.25. Επικρατέστερες επαγγελματικές ομάδες ανά τύπο προσωπικότητας

Τύπος	Επικρατέστερες επαγγελματικές ομάδες	
Ρεαλιστικός	/	(34.8%)
	-	(26.15%)
Ερευνητικός	μ -	(20%)
	,	(20%)
Καλλιτεχνικός	μ -	(28.1%)
		(15.7%)
Κοινωνικός	μ -	(28.1%)
	,	μ (21.1%)
Επιχειρηματικός	μ -	(39%)
	,	(11.9%)
Συμβατικός	μ -	(21.4%)
	-	(14.3%),
		(14.3%), / (14.3%)

Τα αποτελέσματα του παραπάνω πίνακα 7.25, προσεγγίζουν σε μεγάλο βαθμό την πραγματικότητα που επικρατεί στην ελληνική κοινωνία. Συνεπώς, είναι απόλυτα λογική η στροφή των ρεαλιστικών τύπων σε επαγγέλματα που συνδέονται με Η/Υ

(περισσότερο υλισμικό), τομέας που αναπτύσσεται διαρκώς, όπως και σε επαγγέλματα που αφορούν κατασκευές-μεταποίηση. Τα υψηλά ποσοστά των άλλων τύπων στον κλάδο οικονομία-τράπεζες-διοίκηση επεξηγούνται κυρίως από την ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα στην ελληνική αγορά εργασίας και ειδικά των προαναφερόμενων κλάδων σε βάρος των υπολοίπων κλάδων. Για το λόγο αυτό οι καλλιτεχνικοί τύποι στρέφονται περισσότερο σε οικονομικά επαγγέλματα, ενώ η κλίση τους συνάδει με καλλιτεχνικά επαγγέλματα, όπως διαφαίνεται και από τη δεύτερη κατά σειρά επαγγελματική ομάδα. Το ίδιο ισχύει για τους κοινωνικούς τύπους, όπου σε μεγάλο ποσοστό αλλά δεύτερο στη σειρά ασκούν επαγγέλματα που απαιτούν κοινωνικές ιδιότητες, όπως η εκπαίδευση. Οι επιχειρηματικοί τύποι, κατά πλειοψηφία, απασχολούνται σε οικονομικά και διοικητικά επαγγέλματα, που πράγματι συνάδουν με τα χαρακτηριστικά του τύπου τους. Ενώ οι συμβατικοί τύποι παρατηρούμε ότι κατανέμονται σε διάφορες επαγγελματικές ομάδες, καθώς μπορούν να προσαρμοστούν σε διάφορα επαγγέλματα, λόγω των ιδιοτήτων του συγκεκριμένου τύπου.

Σύμφωνα με τον Holland, οι τύποι προσωπικότητας είναι έξι: ρεαλιστικός, ερευνητικός, καλλιτεχνικός, κοινωνικός, επιχειρηματικός, συμβατικός, οι οποίοι τοποθετούνται στις κορυφές ενός εξαγώνου με βάση τις αποστάσεις (συσχετίσεις) μεταξύ τους, δηλαδή, σε γειτονικές κορυφές συναντάμε τις πιο δυνατές συσχετίσεις.



Σχήμα 7.12. Εξάγωνο Holland

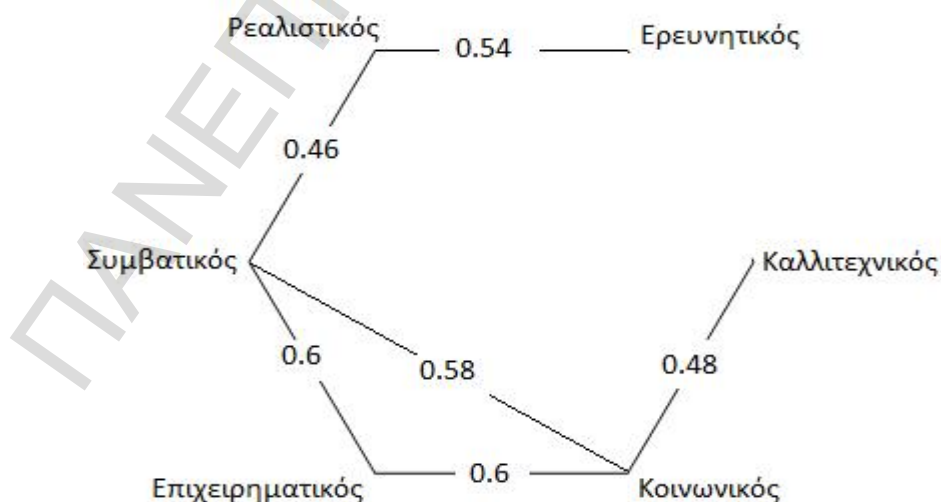
Για να μελετήσουμε τις ανά δύο συσχετίσεις στην μελέτη μας διενεργήσαμε μη-παραμετρικό έλεγχο Kolmogorov-Smirnov κανονικότητας. Οι μεταβλητές Πρακτικός-Ρεαλιστικός ($Z = 2.087, p < 0.001$), Καλλιτεχνικός ($Z = 1.608, p = 0.011$), Επιχειρηματικός ($Z = 1.444, p = 0.031$) και Συμβατικός ($Z = 1.785, p = 0.031$) είναι μη κανονικές, σε αντίθεση με τις μεταβλητές Ερευνητικός ($Z = 0.912, p = 0.376$) και Κοινωνικός ($Z = 1.010, p = 0.259$). Για τις συσχετίσεις μεταξύ μιας μη κανονικής με άλλη χρησιμοποιούμε τον μη παραμετρικό συντελεστή συσχέτισης του Spearman, και για συσχετίσεις μεταξύ κανονικών μεταβλητών τον αντίστοιχο του Pearson. Τα αποτελέσματα αποτυπώνονται στον παρακάτω πίνακα (7.26):

Πίνακας 7.26. Συσχετίσεις μεταξύ τύπων προσωπικότητας κατά Holland

	Καλλιτεχνικός	Επιχειρηματικός	Συμβατικός	Ερευνητικός
Ρεαλιστικός	0.250**	0.293**	0.458**	0.539**
Επιχειρηματικός	0.197**			
Συμβατικός	0.160*	0.599**		
Ερευνητικός	0.197**	0.323**	0.432**	
Κοινωνικός	0.478**	0.603**	0.582**	0.438**+

* $p < 0.01$, ** $p < 0.001$, +Pearson, (Spearman)

Κρατώντας τις 6 πιο δυνατές συσχετίσεις (> 0.46) παράγεται το αντίστοιχο σχήμα κορυφών (7.13).



Σχήμα 7.13. Συσχετίσεις μεταξύ τύπων προσωπικότητας κατά Holland

Το σχήμα που προκύπτει ομοιάζει αρκετά το εξάγωνο του Holland. Η διαφορά εντοπίζεται στην μη σύνδεση ερευνητικού – καλλιτεχνικού (η συσχέτιση που βρήκαμε είναι 0.197) και στην σύνδεση συμβατικού – κοινωνικού (0.58). Οποσδήποτε, ο μικρός αριθμός του δείγματος δεν ενδείκνυται για την εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων. Παρ' όλα αυτά παρατίθεται το σχήμα που προέκυψε από την επεξεργασία των δεδομένων μας, καθώς διαπιστώνεται η ορθότητα του εξαγώνου του Holland (έστω και με κάποιες αποκλίσεις).

8. ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΜΟΝΤΕΛΑ ΠΡΟΒΛΕΨΗΣ

Εισαγωγή

Όπως προαναφέρθηκε, κεντρικό ζήτημα της παρούσας έρευνας αποτέλεσε η δημιουργία ενός εύχρηστου εργαλείου, το οποίο καταδεικνύει την τάση ευχέρειας ή δυσχέρειας ενασχόλησης με επαγγέλματα που συνάδουν με τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις ατόμων με διαφορετικά προσωπικά, εκπαιδευτικά, οικογενειακά, οικονομικά χαρακτηριστικά. Το βασικό αυτό μαθηματικό μοντέλο έχει τη μορφή:

$$y = \beta_0 + \beta_1 QW + \beta_2 P + \beta_3 F + \beta_4 O + \beta_5 S + \beta_6 A + \varepsilon$$

y = Βαθμός ευχέρειας ή δυσχέρειας επαγγελματικών επιλογών

QW = Επιδόσεις και θέληση

P = Επαγγελματικές προοπτικές

F = Οικογενειακά δεδομένα

O = Οικονομικά δεδομένα

S = Φύλο

A = Ηλικία

ε = τυχαίοι παράγοντες

Βασική προϋπόθεση της δημιουργίας του μοντέλου ήταν η ταύτιση της προσωπικότητας, των κλίσεων και των προτιμήσεων των ατόμων που έλαβαν μέρος στην έρευνα με τα επαγγέλματα προς διερεύνηση. Συνεπώς, για τη δημιουργία του μοντέλου λήφθηκαν υπόψη μόνο τα άτομα όπου το επάγγελμά τους ταυτιζόταν τουλάχιστον κατά 50% με τις κλίσεις και προτιμήσεις τους, όπως προέκυπτε από τα αποτελέσματα του Career Gate Test K.17 Plus.

Οι εξαρτημένες μεταβλητές που προέκυψαν από την ανάλυση και είναι σχετικές με το βαθμό ευχέρειας ή δυσχέρειας ενασχόλησης με επαγγέλματα, που συνάδουν με την προσωπικότητα των ατόμων, είναι οι κάτωθι:

Εξαρτημένες μεταβλητές:

- Μήνες αναζήτησης εργασίας (ΜΑΕ)
- Μήνες ανεργίας (ΜΑ)
- Αριθμός αλλαγών εργασίας (ΣΑΕ)

Για κάθε μία από τις εξαρτημένες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν οι εξής ανεξάρτητες: φύλο, ηλικία, αυτοεικόνα, αποφασιστικότητα, προοπτικές επαγγελμάτων, επίπεδο σπουδών, σχολικές επιδόσεις, οικογενειακό εισόδημα, επάγγελμα γονέων, μέσο αναζήτησης εργασίας (βιογραφικό, προσωπικές γνωριμίες, οικογενειακή επιχείρηση, κλπ.), οικονομική συγκυρία (ΑΕΠ).

- _____ μ _____ :
- ()
 - μ ()
 - = 0 (-), 1 (μ), 2 ()
 - () = 0 (μ), 1 (-), 2 (, +)
 - () = 0 (<10), 1 (10 - 14), 2 (15-17), 3 (>17)
 - μ () = 0 (μ), 1 (), 2 (-)
 - () = 0 (μ), 1 (μ), 2 ()
 - () = 0 (μ), 1 (μ), 2 ()
 - μ () = 0 (μ), 1 (μ), 2 ()
 - μ μ - () = 0 (μ μ) 2 (μ μ), 1 (μ).

Θα προσπαθήσουμε να ερμηνεύσουμε τις τρεις παραπάνω εξαρτημένες μεταβλητές χρησιμοποιώντας στατιστικό μοντέλο πρόβλεψης. Η μέθοδος που ακολουθείται είναι η ανάλυση παλινδρόμησης όπως έχει αναλυθεί στα εργαλεία στατιστικής ανάλυσης. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, με διαγνωστικούς ελέγχους προβλημάτων αυτοσυσχέτισης, ετεροσκεδαστικότητας, μη κανονικότητας (Αγιακλόγλου & Οικονόμου, 2004). Εφόσον αρκετές μεταβλητές βρέθηκαν μη στατιστικά σημαντικές ($p > 0.05$), με τη μέθοδο StepWise Regression καταλήξαμε στο βέλτιστο μοντέλο:

8.1. Πόσοι μήνες χρειάστηκαν έως την ανεύρεση εργασίας

Αρχικό Μοντέλο - Εξαρτημένη: MAE

Λόγω μη κανονικότητας της μεταβλητής MAE ($Z=2.020$, $p = 0.001$), χρησιμοποιούμε το νεπέριο-λογαριθμικό μετασχηματισμό $\ln(MAE)$ που επιτυγχάνει κανονικότητα ($Z=0.980$, $p = 0.092$).

Η παλινδρόμηση με StepWise αφαιρεί τις εξής μεταβλητές:

Πίνακας 8.1. Μεταβλητές που αφαιρέθηκαν μετά από παλινδρόμηση με StepWise

Μεταβλητή	B in	T	p
Ηλικία	0.038	0.895	0.372
Σχολικές επιδόσεις	0.007	0.167	0.867
Αυτοεικόνα	0.044	0.947	0.345
Επίπεδο σπουδών	0.033	0.801	0.424

- Αφαιρέθηκαν 2 ακραίες τιμές

Τελικό Μοντέλο

$$\ln(\text{MAE}) = 3.397 - 0.149 \text{ GDP} - 0.452 \text{ AE} - 0.470 \text{ A}\Phi - 0.384 \text{ ΠE} - 0.269 \text{ TE} - 0.128 \text{ OE}$$

GDP =

AE = , 0 () , 1 () , 2 ()

AΦ = , 0 (μ) 1 (μ) 2 ()

ΠE = μ , 0 (μ) , 1 (μ) , 2 ()

TE = 0 (μ μ) , 2 (μ) 1 (μ μ) .

OE = μ 0 (μ) , 1 () , 2 ()

μ () μ () μ

65.2% (64.2%, μ μ)

μ () μ

.

Πίνακας 8.2. ANOVA

<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>Df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Regression	117.133	6	19.522	71.060	.000
Residual	62.638	228	.275		
Total	179.771	234			

Πίνακας 8.3. Πίνακας συντελεστών και ατομικής σημαντικότητας

Μεταβλητή (σταθερά)	<i>B</i>	Τυπικό σφάλμα	<i>T</i>	<i>P</i>	VIF
GDP	3.397	.124	27.435	.000	1.006
ΑΕ	-.149	.012	-12.246	.000	1.148
ΑΦ	-.452	.055	-8.194	.000	1.025
ΠΕ	-.470	.061	-7.743	.000	1.008
ΤΕ	-.384	.050	-7.606	.000	1.209
ΟΕ	-.269	.061	-4.423	.000	1.209
	-.128	.056	-2.301	.022	1.094

- μ μ ($p < 0.001$, ANOVA)
- :
- μ 29.87 μ , GDP = 0, μ
 $-$ $-$ μ (0), μ μ
(0), μ μ μ (0),
 μ μ (0)
 - μ 1.16 μ μ GDP μ μ ,
 - μ
 μ μ μ
1.57 (exp(0.452)) 2.47 (exp(0.904)) μ
 μ ,
 - μ μ μ μ μ
 μ 1.6 (exp(0.47)) 2.56 (exp(0.94)) μ
 μ μ μ ,
 - μ μ μ μ μ
 μ 1.47 (exp(0.384)) 2.16 (exp(0.768)) μ
 μ μ μ ,
 - μ μ μ μ ,
 μ μ 1.3 (exp(0.269))
1.71 (exp(0.538)) μ
 μ μ ,
 - μ μ μ μ ,
 μ μ 1.14 (exp(0.128)) 1.29
(exp(0.256)) μ μ μ .

Πίνακας 8.4. Παραδείγματα μοντέλου ΜΑΕ

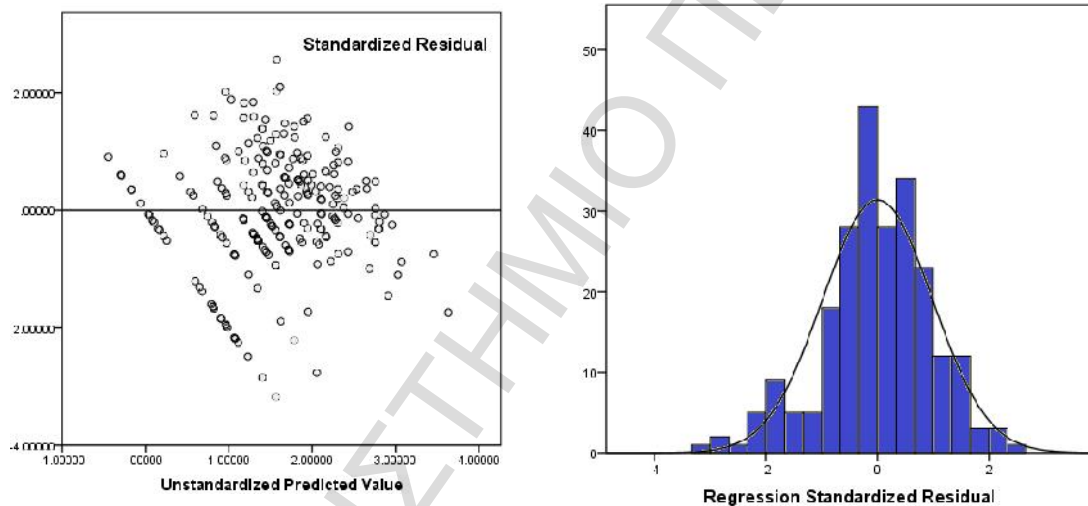
ΑΕΠ	1	-4	-2
Αναζήτηση εργασίας	Βιογραφικό	Προσωπικές σχέσεις	Οικογενειακή επιχείρηση
Αποφασιστικότητα	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Προοπτικές επαγγέλματος	Υψηλή	Μέτρια	Υψηλή
Συνάφεια επαγγέλμ. γονέων-τέκνων	Καμία	Ένας γονέας	Δύο γονείς
Οικογενειακό εισόδημα	Επαρκές	Χαμηλό	Υψηλό
ΜΑΕ	6.6	7	1.3

Για παράδειγμα:

- $\mu = 1, \mu = 2, \mu = 0$
 $\mu = 6.6, \mu = 7, \mu = 1.3$
- $\mu = 1, \mu = 2, \mu = 0$
 $\mu = 6.6, \mu = 7, \mu = 1.3$
- $\mu = 1, \mu = 2, \mu = 0$
 $\mu = 6.6, \mu = 7, \mu = 1.3$

Διαγνωστικοί Έλεγχοι

- $S = 0.524$ (μ μ),
- $R^2 = 0.652, R^2_{adj} = 0.642$ (μ μ μ μ)
- $F = 17.060, p < 0.001$ (μ μ)
- $DW = 1.9$ ($dU = 1.735, 4-dU = 2.265,$ μ μ)
- $\text{Max}(VIF) = 1.209 < 5$ (μ $\mu\mu$)
- ($Z = 1.126, p = 0.158$)



Σχήμα 8.1. Διάγραμμα (αριστερά) καταλοίπων ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή (εκτίμηση) και ιστόγραμμα καταλοίπων (δεξιά)

8.2. Μήνες Ανεργίας

Η παλινδρόμηση με StepWise αφαιρεί τις εξής μεταβλητές:

Πίνακας 8.5. Μεταβλητές που αφαιρέθηκαν μετά από παλινδρόμηση με StepWise

Μεταβλητή	B in	t	p
Σχολικές επιδόσεις	-0.002	-0.031	0.975
Αυτοεικόνα	0.048	0.819	0.414
Επίπεδο σπουδών	0.057	1.112	0.267

- Αφαιρέθηκαν 3 ακραίες τιμές

Τελικό Μοντέλο

$$MA = 28.731 - 8.371 A\Phi - 4.327 \Pi E - 2.406 T E - 2.662 O E - 2.065 A E + 0.150 H$$

$$A E = \dots, 0 (\dots), 1 (\dots), 2 (\dots)$$

$$A \Phi = \dots, 0 (\mu) 1 (\mu) 2 (\dots)$$

$$\Pi E = \mu, 0 (\mu), 1 (\mu), 2 (\dots)$$

$$T E = 0 (\dots \mu \mu), 2 (\dots \mu) 1 (\dots \mu \mu)$$

$$O E = \dots \mu 0 (\mu), 1 (\dots), 2 (\dots)$$

$$H =$$

$$\mu \quad \mu \quad 46.8\% (45.4\%, \quad \mu \mu$$

$$\mu \quad) \quad \mu \quad \mu \quad .$$

Πίνακας 8.6. ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	P
Regression	10540.604	6	1756.767	33.474	.000
Residual	11965.890	228	52.482		
Total	22506.494	234			

Πίνακας 8.7. Πίνακας Συντελεστών και ατομικής σημαντικότητας

Μεταβλητή	B	Τυπικό Σφάλμα	T	P	VIF
()	28.731	2.760	10.410	.000	
	-8.371	.841	-9.953	.000	1.029
	-4.327	.700	-6.181	.000	1.014
	-2.406	.845	-2.848	.005	1.221
	-2.662	.774	-3.439	.001	1.105
	-2.065	.768	-2.687	.008	1.165
	.150	.062	2.432	.016	1.050

- μ μ :
- μ 31.431 μ , μ
(0), μ μ (0),
μ μ (0), μ μ (0),
μ (18).
 - 8.371 16.742 μ μ μ μ μ
 - 4.327, 8.654 μ μ μ μ μ
 - 2.406 4.812 μ μ μ μ μ
 - 2.662 5.324 μ μ μ μ μ
 - 2.065 4.13 μ μ μ μ μ
 - 1 μ 7 (7
x 0.15 = 1.05) .

Πίνακας 8.8. Παραδείγματα μοντέλου MA

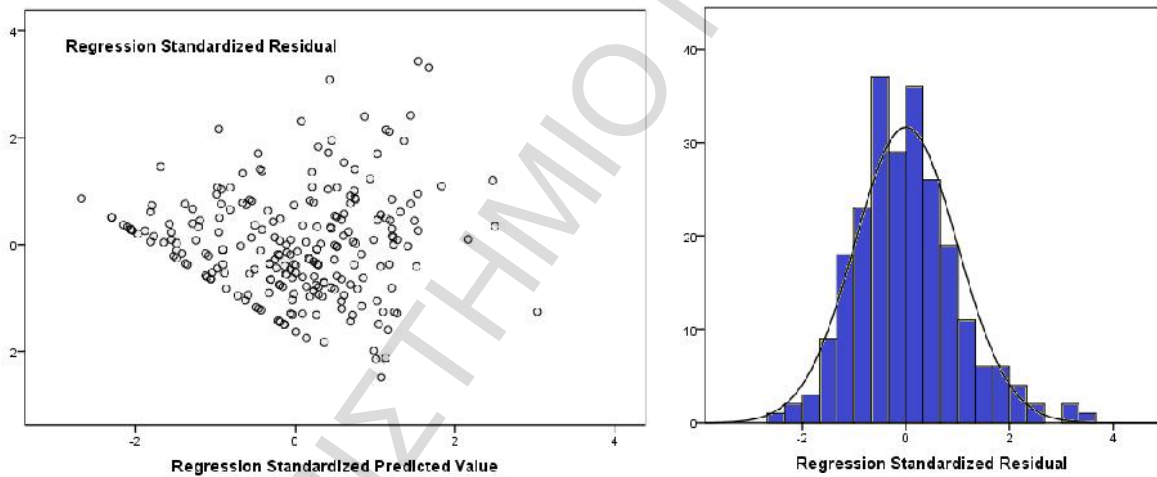
Αποφασιστικότητα	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή
Προοπτική Επαγγέλματος	Χαμηλή	Μέτρια	Μέτρια
Συνάφεια Επαγγ. Γονέα- τέκνου	Ένας γονιός	Ένας γονιός	Ένας γονιός
Οικογενειακό εισόδημα	Επαρκές	Χαμηλό	Ικανοποιητικό
Αναζήτηση Εργασίας	Βιογραφικό	Προσωπικές Σχέσεις	Οικογενειακή Επιχείρηση
Ηλικία	30	23	30
Μήνες Ανεργίας	28.1	15	0

Για παράδειγμα:

- $\mu \mu$ (0), $\mu \mu$ (1), μ (1), μ (0)
- μ (1), μ (1), μ (0), μ (1), 23, μ (1), 15
- μ (1), μ (2), μ (1), μ (2), (2), 30, μ (2), μ (0), μ (0), μ (0), μ (0), 18, μ (0), 14.7

Διαγνωστικοί Έλεγχοι

- $S = 7.244$ (μ μ),
- $R^2 = 0.468$, $R^2_{adj} = 0.454$ (μ μ μ μ)
- $F = 33.477$, $p < 0.001$ (μ μ)
- $DW = 1.781$ ($dU = 1.735$, $4-dU = 2.265$, μ μ)
- $Max(VIF) = 1.221 < 5$ (μ $\mu\mu$)
- ($Z = 0.758$, $p = 0.614$)



Σχήμα 8.2. Διάγραμμα (αριστερά) καταλοίπων ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή (εκτίμηση) και ιστόγραμμα καταλοίπων (δεξιά)

8.3. Συχνότητα αλλαγής εργασίας

Η παλινδρόμηση με StepWise αφαιρεί τις εξής μεταβλητές:

Πίνακας 8.9. Μεταβλητές που αφαιρέθηκαν μετά από παλινδρόμηση με StepWise

Μεταβλητή	B in	t	p
Σχολικές επιδόσεις	-0.072	-1.239	0.217
Αυτοεικόνα	0.075	1.108	0.269
Επίπεδο σπουδών	0.057	1.112	0.267
Επάγγελμα γονέων	-0.110	-1.893	0.06
Αναζήτηση Εργασίας	-0.077	-1.344	0.18

- Αφαιρέθηκαν 3 ακραίες τιμές

Τελικό Μοντέλο

$$\text{ΣΑΕ} = 2.153 - 1.018 \text{ ΑΦ} + 0.058 \text{ Η} - 0.563 \text{ ΟΕ} - 0.313 \text{ ΠΕ}$$

$$\text{ΑΦ} = \mu_0 + \mu_1(\mu_2)$$

$$\text{ΠΕ} = \mu_0 + \mu_1(\mu_2)$$

$$\text{Η} =$$

$$\text{ΟΕ} = \mu_0 + \mu_1 + \mu_2$$

$$\mu_1 = 27.2\% \text{ (} 25.9\%, \mu_2 \text{)}$$

Πίνακας 8.10. ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p
Regression	181.548	4	45.387	21.475	.000
Residual	486.095	230	2.113		
Total	667.643	234			

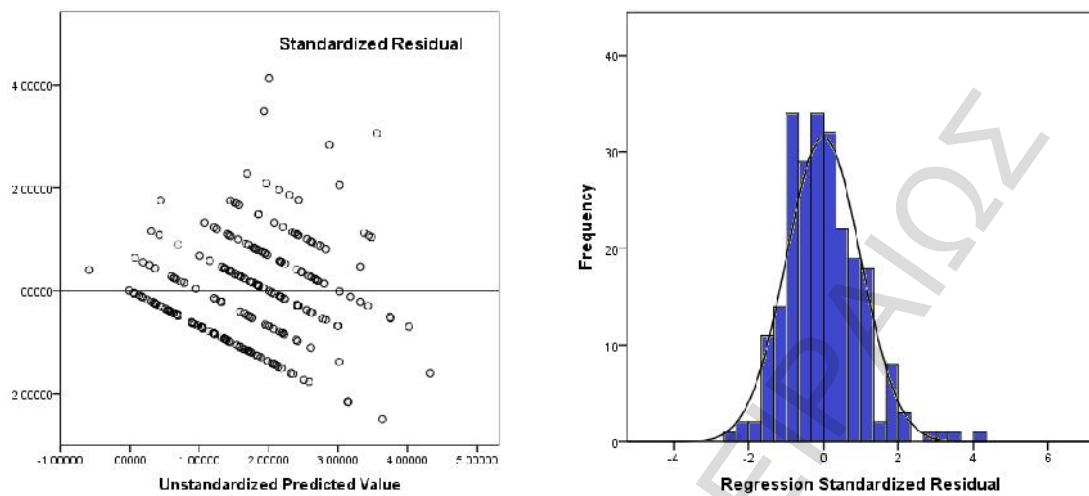
Πίνακας 8.11. Πίνακας συντελεστών και ατομικής σημαντικότητας

Μεταβλητή	β	Τυπικό Σφάλμα	t	P	VIF
()	2.153	.553	3.895	.000	
	-1.018	.169	-6.040	.000	1.025
	.058	.012	4.748	.000	1.026
	-.563	.150	-3.752	.000	1.029
	-.313	.140	-2.229	.027	1.014

- μ :
- μ 3.197 , μ μ (0), (18), μ μ μ (0), μ μ (0),
 - 1 17 μ (17 x 0.058 = 0.986 ~ 1),
 - 1.018 2.036 μ μ μ μ μ
 - 0.563 1.126 μ μ μ μ
 - 0.313, 0.626 μ μ μ μ μ

Πίνακας 8.12. Παραδείγματα ΣΑΕ

Αποφασιστικότητα	Χαμηλή	Μέτρια	Υψηλή
Ηλικία	25	30	30
Οικογενειακό εισόδημα	Χαμηλό	Επαρκές	Ικανοποιητικό
Προοπτική επαγγέλματος	Μέτρια	Υψηλή	Υψηλή
Συχνότητα Αλλαγής Εργασίας	3.3	1.7	0.1



Σχήμα 8.3. Διάγραμμα (αριστερά) καταλοίπων ως προς την εξαρτημένη μεταβλητή (εκτίμηση) και ιστόγραμμα καταλοίπων (δεξιά)

9. ΓΕΝΙΚΕΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

9.1. Γενικά

Η παρούσα έρευνα στοχεύει στη διερεύνηση των παραγόντων που επηρεάζουν την επιλογή σπουδών και σταδιοδρομίας, καθώς και την δημιουργία ενός μοντέλου που θα καταδεικνύει την τάση ευχέρειας ή δυσχέρειας ενασχόλησης με το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα, που συνάδουν στην προσωπικότητα, τις κλίσεις και προτιμήσεις των ατόμων. Συγκεκριμένα, δημιουργήθηκαν τρία στατιστικά μοντέλα πρόβλεψης εύρεσης εργασίας, μηνών ανεργίας και αλλαγών θέσεων εργασίας, με βάση ειδικές παραμέτρους (μεταβλητές), όπως οικονομική συγκυρία, αποφασιστικότητα, προοπτικές επαγγελμάτων, οικογενειακό εισόδημα, τρόπος αναζήτησης εργασίας, συνάφεια επαγγέλματος γονέων – τέκνου, ηλικία.

9.1.α. Δημογραφικά

Η έρευνα διενεργήθηκε, σε αστικά κέντρα, στο διάστημα μεταξύ Σεπτεμβρίου 2011 και Ιουλίου 2012, όπου συμμετείχε ένα αντιπροσωπευτικό δείγμα 304 ατόμων. Οι συμμετέχοντες στην έρευνα κατανέμονται στατιστικά ισομερώς ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς κανένα φύλο δεν υπερτερεί έναντι του άλλου. Το γεγονός αυτό επιτρέπει την εξαγωγή αποτελεσμάτων που αφορούν τα δύο φύλα, με μεγαλύτερη ασφάλεια, έναντι της περίπτωσης όπου θα υπήρχαν στατιστικές διαφορές στα ποσοστά συμμετεχόντων των δύο φύλων.

Οι ηλικίες των συμμετεχόντων στην έρευνα κατανέμονται κανονικά και η πλειοψηφία τους ανήκει στην ηλικιακή ομάδα από 29 έως 38, ομάδα που εξυπηρετεί τους σκοπούς της έρευνας, καθώς πρόκειται για άτομα που βρίσκονται στον ηλικιακό πυρήνα του εργασιακού τους βίου και δεν έχουν απομακρυνθεί από τις κρίσιμες καμπές λήψης επαγγελματικών αποφάσεων.

Η έρευνα επικεντρώθηκε σε αστικά κέντρα, γεγονός που αποτελεί μικρό μειονέκτημα, το οποίο επεξηγείται σε άλλο σημείο της παρούσας διατριβής (βλ. ενότητα 6.3). Παραταύτα, δεδομένου ότι το συντριπτικό ποσοστό της παραγωγικής

διαδικασίας της χώρας συγκεντρώνεται πλέον στα αστικά κέντρα, οι επιδράσεις του ανωτέρου περιορισμού μετριάζονται.

9.1.β. Οικογενειακή κατάσταση

Οι επαγγελματικές ομάδες στις οποίες ανήκουν οι γονείς των συμμετεχόντων στην έρευνα αντικατοπτρίζουν ικανοποιητικά τη διάρθρωση της οικονομίας στην Ελλάδα κατά τις προηγούμενες δεκαετίες. Οι επαγγελματικές ομάδες στις οποίες κατά μεγάλη πλειοψηφία ανήκει ο πατέρας είναι αυτές των κατασκευών- μεταποίησης, της οικονομίας-τραπεζών-διοίκησης και ακολουθεί με χαμηλότερα ποσοστά η ομάδα των μεταφορών-ναυτιλίας και του αγροτικού τομέα. Η μητέρα από την άλλη, στη συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος απασχολούνταν σε οικιακές εργασίες και σε μικρότερο ποσοστό στον κλάδο της οικονομίας-τραπεζών-διοίκησης.

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος προέρχεται από οικογένεια με επαρκές εισόδημα (49.7%), ενώ έπεται το ποσοστό αυτών που προέρχονται από οικογένεια με ικανοποιητικό έως πολύ ικανοποιητικό εισόδημα (40.8%). Μόνο ένα πολύ μικρό ποσοστό δηλώνει ότι το εισόδημα της πατρικής του οικογένειας ήταν χαμηλό (9.5%).

9.1.γ. Σπουδές και επιδόσεις

Η πλειοψηφία των συμμετεχόντων είναι ανωτάτης εκπαίδευσης (53.3%), ενώ μικρότερα ποσοστά αντιστοιχούν σε χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (33.2% μεταλυκειακή-τεχνολογική και 13.5% έως δευτεροβάθμια). Το επίπεδο σπουδών μεταξύ ανδρών και γυναικών διαφοροποιείται σημαντικά με τους άνδρες να έχουν την πλειοψηφία σε επίπεδο μέχρι δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ οι γυναίκες να υπερτερούν κατά πολύ στα επίπεδα ανώτατης εκπαίδευσης.

Η μελέτη των σχολικών επιδόσεων αναδεικνύει, επίσης, διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών, με τους άνδρες να υπερτερούν στις χαμηλές επιδόσεις και τις γυναίκες να υπερτερούν στην κλίμακα υψηλών επιδόσεων. Στη μεσαία κλίμακα σχολικών επιδόσεων, αξίζει να σημειωθεί ότι δε συναντάται διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα.

9.1.δ. Επαγγελματική διαδρομή

Ως προς την επαγγελματική διάρθρωση των συμμετεχόντων στην έρευνα παρατηρούμε ότι υπάρχει εκπροσώπηση στους περισσότερους κλάδους, με την πλειοψηφία να προέρχεται από τον κλάδο της οικονομίας, τραπεζών και διοίκησης, ενώ ακολουθούν οι κλάδοι υγείας και πρόνοιας και η εκπαίδευση και θεωρητικές επιστήμες, όπως και το εμπόριο. Μικρότερη εκπροσώπηση παρουσιάζεται στους κλάδους θρησκευτικών επαγγελμάτων και αγροτικού τομέα. Η διάρθρωση αυτή αντικατοπτρίζει ως ένα βαθμό το παραγωγικό μοντέλο της χώρας, τις τελευταίες δεκαετίες με την ετεροβαρή ανάπτυξη του τριτογενούς τομέα, έναντι του δευτερογενούς και του πρωτογενούς.

Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμμετεχόντων στην έρευνα ασκεί ή ασκούσε επάγγελμα διαφορετικό από αυτό των γονιών του, ενώ σε πολύ μικρότερο ποσοστό το επάγγελμά τους προσιδιάζει με το επάγγελμα του ενός γονέα. Οι συμμετέχοντες που ασκούν επαγγέλματα ίδια με των γονιών τους ανήκουν κυρίως στον τομέα της οικονομίας-τραπεζών-διοίκησης και έπειτα στον τουριστικό κλάδο.

9.1.ε. Συσχετίσεις και αλληλεπιδράσεις μεταξύ παραγόντων

Από τα αποτελέσματα της έρευνας προκύπτει ότι το οικογενειακό περιβάλλον και εισόδημα επιδρά θετικά στην πιθανότητα γονείς και παιδιά να ασκούν συναφές επάγγελμα. Έτσι προέκυψε ότι όσο μεγαλύτερο το εισόδημα της οικογένειας, τόσο αυξάνεται η πιθανότητα γονείς και παιδιά να απασχολούνται στο ίδιο ή συναφές επάγγελμα. Σύμφωνα με τους Osipow & Fitzgerald (1996) συνεχίζει να υφίσταται η έννοια της επαγγελματικής κληροδότησης, της τάσης, δηλαδή, των παιδιών να ακολουθούν το επάγγελμα των γονιών. Παρόλο που υπήρξαν πολιτισμοί και ιστορικές περιόδους, που το επάγγελμα κληροδοτούταν αυστηρά, στις σημερινές ανεπτυγμένες κοινωνίες, αυτό συνεχίζει να ισχύει, κυρίως όταν υπάρχουν μεγάλες κεφαλαιακές επενδύσεις. Αλλά και οι οικογενειακές επιχειρήσεις, όπως στο λιανικό εμπόριο, στον αγροτικό τομέα, και αλλού αποτελούν παραδείγματα αυτού του τύπου επαγγελματικής κληρονομιάς. Επιπλέον, οι Slaney & Brown (1983), κατέδειξαν ότι μαθητές υψηλότερου κοινωνικοοικονομικού στάτους τείνουν να είναι περισσότερο αναποφάσιστοι και να επιλέγουν καριέρες λιγότερο συμβατές με τα εκτιμημένα (μέσω

ερωτηματολογίων) ενδιαφέροντά τους, γεγονός που ενισχύει το εύρημα ότι υψηλότερη κοινωνικοοικονομική θέση, μπορεί να οδηγήσει τα παιδιά στην ανάληψη του επαγγέλματος των γονιών, ανεξάρτητα αν συνάδει με τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις τους.

Οι σπουδές για όσους εργάζονται ή έχουν εργαστεί είναι σε ισχυρή συνάφεια με το επιθυμητό αλλά και το παρόν επάγγελμα.

Κατά πλειοψηφία (64.8%), οι συμμετέχοντες στην έρευνα, δηλώνουν πολύ έως πάρα πολύ ικανοποιημένοι από το τωρινό τους επάγγελμα, ενώ παρατηρήθηκε ότι ο βαθμός ικανοποίησης δεν εξαρτάται από το φύλο. Αντιθέτως, βρέθηκε ότι ο βαθμός ικανοποίησης εξαρτάται από το επίπεδο σπουδών. Προέκυψε ότι όσο αυξάνεται το επίπεδο σπουδών, τόσο μεγαλύτερος είναι ο βαθμός ικανοποίησης που αντλείται από την εξάσκηση του επαγγέλματος. Αυτό ισχύει από το επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέχρι και το επίπεδο της μεταλυκειακής και ανώτερης εκπαίδευσης, όπου ο μέσος βαθμός ικανοποίησης αυξάνεται σημαντικά, όπως σημαντικά αυξάνεται και από το επίπεδο της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μέχρι το επίπεδο ανώτατης εκπαίδευσης. Από το επίπεδο της μεταλυκειακής και ανώτερης εκπαίδευσης, όσο αυξάνονται περαιτέρω οι σπουδές έχουμε μια μικρή κάμψη στον βαθμό ικανοποίησης, χωρίς όμως να μειώνεται σε επίπεδα κάτω του «πολύ ικανοποιημένοι».

Συγκρίνοντας το βαθμό ικανοποίησης των ατόμων, τα οποία ασκούν επάγγελμα που ταιριάζει με την προσωπικότητά τους (σύμφωνα με τα αποτελέσματα του CGT), με αυτών οι οποίοι ασκούν επάγγελμα που δε συνάδει με την προσωπικότητά τους, τις κλίσεις και τις προτιμήσεις τους συμπεραίνουμε τα εξής: Η πλειοψηφία των ατόμων που ασκούν επάγγελμα συμβατό με την προσωπικότητά τους εμφανίζει υψηλό βαθμό ικανοποίησης, σε αντίθεση με τα άτομα που ασκούν επάγγελμα που δε συνάδει με την προσωπικότητά τους, τα οποία στην πλειοψηφία τους δηλώνουν από καθόλου έως μέτρια ικανοποίηση. Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν οι πολυάριθμες μελέτες του Holland (1959, 1973, 1985, 1997), ο οποίος υποστηρίζει ότι η επαγγελματική επιτυχία και ικανοποίηση είναι άμεση απόρροια της εκλογής επαγγέλματος που να συνάδει με την προσωπικότητα του κάθε ατόμου. Επίσης, οι Young, Tokar, & Subich, (1998) υποστήριξαν ότι η ικανοποίηση και η απόδοση αυξάνονται όταν υπάρξει αντιστοιχία χαρακτήρων και εργασιακού περιβάλλοντος. Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνουν

την αρχική μας υπόθεση ότι τα άτομα πρέπει να αποφεύγουν την επιλογή επαγγελμάτων που βρίσκονται σε πλήρη αντίθεση με την προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντά τους, ώστε να αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους και να μην οδηγηθούν σε επαγγελματικές αποτυχίες και προσωπικά αδιέξοδα.

Η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέλαβαν εργασία με τη βοήθεια προσωπικών σχέσεων και γνωριμιών (41.6%), ενώ έπεται το ποσοστό αυτών που αναζήτησαν και ανέλαβαν εργασία μέσω της μεθόδου αποστολής βιογραφικών και απάντησης σε αγγελίες (31.5%). Κατά πολύ μικρότερα είναι τα ποσοστά των ατόμων που αναζήτησαν και ανέλαβαν εργασία μέσω διαγωνισμών ΑΣΕΠ (15.7%) για το δημόσιο, όπως και αυτών που απασχολήθηκαν στην οικογενειακή επιχείρηση (11.2%). Ο τρόπος αναζήτησης εργασίας φαίνεται ότι επηρεάζεται από τη συνάφεια επαγγέλματος γονέων-τέκνου. Η πλειοψηφία των ατόμων που δεν ασκούν συναφές επάγγελμα με κανέναν από τους δύο γονείς, αναζήτησε εργασία μέσω βιογραφικού-αγγελιών-διαγωνισμών. Επίσης, η πλειοψηφία των ατόμων που και οι δύο γονείς τους ασκούν το ίδιο με αυτούς επάγγελμα αναζήτησε εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση. Επιπλέον, η επεξεργασία των στοιχείων της έρευνας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι το οικογενειακό εισόδημα επηρεάζει τον τρόπο αναζήτησης εργασίας. Η πλειοψηφία των ατόμων που προέρχονται από οικογένειες με χαμηλό εισόδημα αναζήτησαν εργασία μέσω βιογραφικού-αγγελιών-διαγωνισμών, ενώ ένα σημαντικό ποσοστό ατόμων με χαμηλό εισόδημα προσέφυγε στις προσωπικές γνωριμίες για εύρεση εργασίας. Τα άτομα με επαρκές εισόδημα που αναζήτησαν εργασία μέσω βιογραφικού και μέσω προσωπικών γνωριμιών σχεδόν ισοκατανέμονται. Ένα αξιοπρόσεκτο ποσοστό ατόμων με ικανοποιητικό και άνω εισόδημα αναζήτησαν εργασία μέσω βιογραφικού-αγγελιών-διαγωνισμών. Επιπλέον, το ποσοστό των ατόμων που προέρχονται από οικογένειες με υψηλό εισόδημα και ανέλαβαν εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση είναι κατά πολύ μεγαλύτερο συγκρινόμενο με τα άτομα χαμηλού ή επαρκούς εισοδήματος. Τα αποτελέσματα αυτά αντανakλούν εύγλωττα τις στρεβλώσεις και αδυναμίες που επικρατούν τα τελευταία χρόνια στην ελληνική αγορά εργασίας. Οι ελλείψεις στην ενημέρωση και την πληροφόρηση σχετικά με τις διαθέσιμες θέσεις απασχόλησης, η αναντιστοιχία προσόντων και απασχόλησης, η αναξιοκρατία και ο σχεδόν καθιερωμένος ρόλος των προσωπικών γνωριμιών δημιούργησε σοβαρές διαρθρωτικές αγκυλώσεις στην αγορά εργασίας και δυσχέρειες στην προσπάθεια των νέων να εισέλθουν στην αγορά.

Στη μελέτη οικογενειακού εισοδήματος και επιπέδου σπουδών παρατηρήσαμε ότι υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών. Η συσχέτιση αυτή είναι θετική, δηλαδή για μεγαλύτερο οικογενειακό εισόδημα έχουμε καλύτερο επίπεδο σπουδών. Η θετική αυτή συσχέτιση επιβεβαιώνεται και από ευρήματα ερευνών που σημειώνουν θετικές συσχετίσεις μεταξύ κοινωνικοοικονομικής θέσης και επαγγελματικών προσδοκιών (Furlong & Cartmel, 1995; Holmes & Esses, 1988; Rojewski & Yang, 1997; Wahl & Blackhurst, 2000). Άτομα που προέρχονται από υψηλότερα κοινωνικοοικονομικά στρώματα φιλοδοξούν, προσδοκούν και επιτυγχάνουν υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης και επαγγέλματα μεγαλύτερου κύρους, σε σχέση με άτομα που προέρχονται από χαμηλότερα κοινωνικά στρώματα.

Το ίδιο συμπέρασμα προκύπτει και μεταξύ οικογενειακού εισοδήματος και επίδοσης στην τελευταία σχολική τάξη. Εντούτοις, δεν μπορεί να προσδιορισθεί σημαντική συσχέτιση η οποία θα υποδηλώνει κλίση ή εξέλιξη της επίδοσης σε σχέση με το οικογενειακό εισόδημα.

Σύμφωνα με έρευνες των Schoon & Parsons (2002), οι επιλογές και τα επαγγελματικά επιτεύγματα των νέων επηρεάζονται από το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειας. Επεξηγούν όμως τη συσχέτιση αυτή, ως αποτέλεσμα των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσδοκιών κατά τα σχολικά χρόνια. Σημειώνουν ότι παιδιά από χαμηλά κοινωνικοοικονομικά στρώματα είχαν χαμηλότερες σχολικές επιδόσεις και χαμηλότερες εκπαιδευτικές φιλοδοξίες, από ότι παιδιά που προέρχονταν από υψηλότερη κοινωνικοοικονομική θέση. Επιπλέον, σύμφωνα με τον Friesen (1986), το κοινωνικοοικονομικό στάτους επηρεάζει τα επαγγελματικά επιτεύγματα, μέσω της μεγαλύτερης πρόσβασης που παρέχει σε εξειδικευμένες εκπαιδευτικές εμπειρίες, λόγω της ευχέρειας μεγαλύτερης χρηματοδότησης.

Πολλές έρευνες υποδεικνύουν ότι το κοινωνικοοικονομικό στάτους, είναι σημαντικός παράγοντας επιρροής της επαγγελματικής ψυχολογίας. Οι ερευνητές έχουν παρουσιάσει αξιοσημείωτα στοιχεία που στηρίζουν την άποψη αυτή. Το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο βρέθηκε να επηρεάζει τόσο τις εκπαιδευτικές όσο και τις επαγγελματικές φιλοδοξίες (Lipsett, 1962; Holmes & Essess, 1988; Sewell & Shaw, 1968 και πολλοί άλλοι), τις επαγγελματικές αξίες (Krau, 1989; Mannheim, 1993), την επαγγελματική ωριμότητα (McNair & Brown, 1983), την επαγγελματική ικανοποίηση (Arvey et al., 1989; Kallenberg & Griffin, 1978), την επαγγελματική

επιλογή και μια σειρά άλλων παραμέτρων. Συνήθως, τα ευρήματα δείχνουν θετικές συσχετίσεις. Έτσι, υψηλότερο κοινωνικοοικονομικό επίπεδο τείνει να σημαίνει περισσότερη εκπαίδευση και εργασίες υψηλότερου κύρους, υψηλότερη επαγγελματική ωριμότητα, υψηλότερη επαγγελματική ικανοποίηση, κλπ.

Οι λόγοι που συμβαίνει αυτό δεν είναι τόσο απλοί όσο φαίνονται εξ' αρχής. Προκειμένου να επεξηγηθούν τα σχετικά ζητήματα είναι αναγκαίο να προβούμε σε μια επισκόπηση των τρόπων με τους οποίους, αυτή η τόσο ισχυρή μεταβλητή έχει εξεταστεί και μετρηθεί. Είναι προφανές, ότι το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο σχετίζεται ισχυρά με άλλες μεταβλητές, από τις οποίες συχνά είναι δύσκολο να διαχωριστεί και να περιγραφεί με ακρίβεια τι μετράται. Παρότι οι Sewel, Haller, & Straus (1957), κατέληξαν ότι η κοινωνική τάξη αποτελεί ανεξάρτητη συμβολή στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές φιλοδοξίες, οι επιδράσεις της δεν είναι εύκολο να διαχωριστούν από άλλες παραμέτρους.

Σε αρκετές μελέτες υποστηρίζεται ότι, η κοινωνική τάξη επεξηγεί ή επηρεάζει τις φιλοδοξίες, προτιμήσεις ή τα επιτεύγματα και παρότι αυτό είναι πραγματικότητα με τη στατιστική έννοια, δεν ικανοποιεί τους ψυχολόγους, οι οποίοι αναζητούν να κατανοήσουν τις πραγματικές κοινωνικοψυχολογικές διαδικασίες που λειτουργούν. Έτσι, εγείρεται το ερώτημα «πώς το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο επηρεάζει;». Μία προφανής απάντηση είναι βεβαίως, μέσω της διαθεσιμότητας των πόρων, αφού το οικογενειακό εισόδημα διευκολύνει μια σειρά θετικών συνθηκών, οι οποίες περιλαμβάνουν πρόσβαση σε ανώτατη και ποιοτική εκπαίδευση, δυνατότητα παρατεταμένης εκπαίδευσης (π.χ. ιατρική), κτλ. Τα παραπάνω παρέχουν, όμως, μόνο μερική εξήγηση του φαινομένου.

Ακολουθώντας τους Crites (1969), Betz & Fitzgerald (1987), οι οποίοι καταχωρούν το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο ως πολιτισμική μεταβλητή, που αντιπροσωπεύει ένα πλούσιο δίκτυο στάσεων, ηθών και προσδοκιών που αφορούν (ανάμεσα σε άλλα) κατάλληλες επαγγελματικές δραστηριότητες, φιλοδοξίες και στόχους. Για παράδειγμα, υπάρχουν αξιοσημείωτα στοιχεία για το γεγονός ότι γονείς υψηλότερης κοινωνικοοικονομικής θέσης είναι πιθανότερο να αναμένουν και να ενθαρρύνουν τα τέκνα τους να προχωρήσουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και αυτές οι προσδοκίες επηρεάζουν με τη σειρά τους τις ακαδημαϊκές επιδόσεις και άλλες σχετικές μεταβλητές (Dillman, 1989; Owens, 1992; Spenner & Featherman, 1978). Επιπρόσθετα, γονείς μεσαίου και ανωτέρου κοινωνικοοικονομικού επιπέδου είναι πιθανόν να παρέχουν πρότυπα επαγγέλμων υψηλού κύρους, όπως και ανάλογες

δραστηριότητες και εκπαιδευτικές εμπειρίες, οι οποίες δεν είναι διαθέσιμες σε άτομα λιγότερο προνομιούχα (Mitchell & Krumboltz, 1990).

Τέλος, η κοινωνικοοικονομική θέση, μπορεί να εκληφθεί και ως ερέθισμα που εκπέμπει μηνύματα στο περιβάλλον και διαμορφώνει τις αντιδράσεις προς το άτομο, οι οποίες μπορεί να έχουν πολλαπλές επιδράσεις. Αυτός ο σύνθετος συνδυασμός διαθέσιμων πόρων και κουλτούρας και οι επιδράσεις τους, παρέχουν ικανοποιητικές επεξηγήσεις σχετικά με την επιρροή της κοινωνικοοικονομικής θέσης στην ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Το οικογενειακό εισόδημα ως παράγοντας ευθύνεται για τους μήνες ανεργίας σύμφωνα με την μονο-παραγοντική ανάλυση διασποράς. Τα αποτελέσματα των συγκρίσεων έδειξαν ότι η μείωση στους μήνες ανεργίας από το επίπεδο “χαμηλό” οικογενειακό εισόδημα στο επίπεδο “επαρκούς” δεν είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.668$). Αντιθέτως, η μείωση μηνών ανεργίας από το επίπεδο “χαμηλό” στο επίπεδο “ικανοποιητικό ή πολύ ικανοποιητικό” είναι σημαντική ($p = 0.019$), όπως επίσης και η μείωση από το επίπεδο “επαρκούς” στο επίπεδο “ικανοποιητικό ή πολύ ικανοποιητικό” είναι στατιστικά σημαντική ($p = 0.02$). Τα αποτελέσματα αυτά επιβεβαιώνονται από την ανωτέρω ανάλυση, σχετικά με τον τρόπο που η κοινωνικοοικονομική θέση επηρεάζει τα άτομα στις σχολικές επιδόσεις, στο επίπεδο σπουδών και στην έκθεσή τους και πρόσβασή τους σε επαγγέλματα υψηλού κύρους. Η προνομιακή θέση των ατόμων με υψηλό κοινωνικοοικονομικό στάτους, σαφώς επηρεάζει θετικά και τη μετέπειτα πρόσβασή και παραμονή τους σε επαγγέλματα είτε υψηλής εξειδίκευσης και άρα υψηλών προοπτικών στην αγορά εργασίας, είτε στις οικογενειακές επιχειρήσεις, μειώνοντας επίσης την πιθανότητα ανεργίας.

Τέλος, το οικογενειακό εισόδημα δεν επηρεάζει τη συνάφεια του επαγγέλματος με την προσωπικότητα, τις κλίσεις και προτιμήσεις ($p = 0.305$). Το συμπέρασμα αυτό αντιτίθεται στα αποτελέσματα της έρευνας των Slaney & Brown (1983), που ισχυρίζονται ότι μαθητές υψηλότερης κοινωνικοοικονομικής θέσης επιλέγουν σταδιοδρομίες λιγότερο συμβατές με τα ενδιαφέροντά τους, όπως αυτά προκύπτουν από τις μετρήσεις ανάλογων τεστ.

Η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας κατέδειξε ότι σε υψηλό ποσοστό της τάξης του 83.1% έχουμε συνάφεια μεταξύ τωρινού επαγγέλματος και επαγγέλματος

που ταιριάζει στην προσωπικότητα σύμφωνα με το CGT K.17, και ποσοστό 16.9% ασυνάφειας. Επίσης, το 56.2% δηλώνει συνάφεια μεταξύ του επαγγέλματος που ασκεί (ή ασκούσε) με αυτό που θα επιθυμούσε να κάνει, σε αντίθεση με το 43.8% που δηλώνουν ότι ασκούν επάγγελμα διαφορετικό από αυτό της επιθυμίας τους. Δηλαδή, περίπου 1 στους 2 δηλώνουν ότι δεν ασκούν επάγγελμα της αρεσκείας τους. Αυτή η επισήμανση αντιτίθεται στα αποτελέσματα του CGT, τα οποία καταδεικνύουν ταύτιση του παρόντος επαγγέλματος με τις κλίσεις, προτιμήσεις και την προσωπικότητα κατά 83%. Το αποτέλεσμα αυτό, ενδεχομένως, σημαίνει ότι υπάρχει διαφορά ανάμεσα στα εκφραζόμενα ενδιαφέροντα και τα προκύπτοντα (από αξιόπιστα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού) ενδιαφέροντα. Αυτό συμβαίνει πιθανώς, λόγω της έλλειψης επαρκούς αυτογνωσίας και οδηγεί στο συμπέρασμα ότι θα πρέπει να δίδεται μεγαλύτερη βαρύτητα στα αποτελέσματα αξιόπιστων και έγκυρων τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού και συμβουλευτικής. Ο ίδιος ισχυρισμός διατυπώνεται από τον Crites (1969), ο οποίος εκφράζει την άποψη ότι τα προκύπτοντα ενδιαφέροντα που βασίζονται σε μετρήσεις αναγνωρισμένων τεστ είναι περισσότερο αξιόπιστα.

Η μελέτη επίδρασης παραγόντων σε σχέση με την αυτοεικόνα κατέδειξε ότι ο βαθμός αυτοεικόνας δε διαφέρει μεταξύ των δύο φύλων, δεν εξαρτάται από το επίπεδο σπουδών και είναι ανεξάρτητη του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία. Οι Lopez & Greenhaus (1978) αντίθετα, ισχυρίζονται ότι η αυτοεικόνα και η ικανοποίηση από το επάγγελμα παρουσιάζουν θετική συσχέτιση. Επίσης, δεν εξαρτάται από τη συνάφεια επαγγέλματος και σπουδών και δε σχετίζεται με τη συνάφεια του επαγγέλματος με τις κλίσεις και προτιμήσεις του ατόμου. Ο Greenhaus (1971), εξέτασε την υπόθεση ότι η αυτοεικόνα παρουσιάζει θετική συσχέτιση με την αντιστοιχία εαυτού και επαγγέλματος και δε βρήκε αποτελέσματα που να τη στηρίζουν.

Αντιθέτως, η αυτοεικόνα επηρεάζεται θετικά από τις σχολικές επιδόσεις, δηλαδή όσο καλύτερες είναι οι σχολικές επιδόσεις τόσο αυξάνεται ο βαθμός της αυτοεικόνας. Ο Ryan (1969) δημοσίευσε μια έρευνα στην οποία εφαρμόστηκαν ενισχυτικές μέθοδοι σε μια προσπάθεια βελτίωσης της αυτοεικόνας που θα είχε ως παρεπόμενο τη βελτίωση της λήψης απόφασης σταδιοδρομίας. Τα αποτελέσματα διαφόρων διαδικασιών που εφαρμόστηκαν σε 333 μειονεκτούντες μαθητές έδειξαν ότι η ομάδα

όπου μετά την ενισχυτική θεραπεία παρουσίασε μεγαλύτερες επιδόσεις ως προς την αυτοεκτίμησή της, παρουσίασε και υψηλότερες επιδόσεις σε σχέση με την εκπαιδευτική και επαγγελματική συμπεριφορά της.

Επίσης, αυξημένος βαθμός αυτοεικόνας υποδηλώνει και αυξημένο βαθμό αποφασιστικότητας. Σύμφωνα με μελέτη των Resnick, Fauble, & Osipow (1970) μαθητές που χαρακτηρίζονταν από υψηλότερο βαθμό αυτοεικόνας και αυτοεκτίμησης παρουσίαζαν μεγαλύτερη βεβαιότητα σε σχέση με τα μελλοντικά τους σχέδια, από ότι οι μαθητές με χαμηλό βαθμό αυτοεικόνας.

Από την ανάλυση των ευρημάτων προκύπτει ότι η αυτοεικόνα επιδρά αρνητικά στους μήνες ανεργίας. Το συμπέρασμα της μονο-παραγοντικής ανάλυσης διασποράς στα επίπεδα του παράγοντα αυτοεικόνα έδειξε ότι η μείωση μηνών ανεργίας δεν είναι σημαντική ($p = 0.763$) από το επίπεδο “χαμηλή” στο επίπεδο “μέτρια”, αλλά σημαντική ($p = 0.048$) στο επίπεδο “υψηλή”. Επίσης είναι σημαντική η μείωση από το επίπεδο “μέτρια” στο επίπεδο “υψηλή” ($p = 0.007$).

Τα αποτελέσματα των ελέγχων για τον παράγοντα αποφασιστικότητα έδειξαν ότι όπως και η αυτοεικόνα δεν εξαρτάται από το φύλο, είναι ανεξάρτητη της εργασιακής ικανοποίησης, είναι ανεξάρτητη (οριακά) της συνάφειας σπουδών και επαγγέλματος. Επιπλέον, η αποφασιστικότητα δε συσχετίζεται με το επίπεδο σπουδών, όπως και είναι ανεξάρτητη της συνάφειας των κλίσεων-προτιμήσεων με το επάγγελμα. Αντιθέτως, επηρεάζεται θετικά από τις σχολικές επιδόσεις, όσο δηλαδή αυξάνεται ο βαθμός των σχολικών επιδόσεων, τόσο αυξάνεται ο βαθμός αποφασιστικότητας. Τέλος, επιδρά αρνητικά στους μήνες ανεργίας. Σύμφωνα με το αποτέλεσμα της μονο-παραγοντικής ανάλυσης διασποράς, μείωση μηνών ανεργίας δεν είναι σημαντική ($p = 0.794$) από το επίπεδο “καθόλου αποφασιστικός” στο επίπεδο “μέτρια αποφασιστικός”, αλλά σημαντική ($p=0.002$) στο επίπεδο “πολύ αποφασιστικός”. Επίσης είναι σημαντική η μείωση από το επίπεδο “μέτρια αποφασιστικός” στο επίπεδο “πολύ αποφασιστικός” ($p = 0.002$).

9.1.στ. Συμβουλευτική σταδιοδρομίας

Το γεγονός ότι η πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην έρευνα (62%) δεν ακολούθησε στη διάρκεια της ζωής του κανενός είδους συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού, αναδεικνύει το πρώτο στάδιο στο οποίο βρίσκεται ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη σταδιοδρομίας στην Ελλάδα. Μάλιστα, η έλευση και οι επιπτώσεις της πρωτοφανούς οικονομικής κρίσης που διάγει η χώρα, μάλλον οδηγεί τον κλάδο στην ολοκληρωτική κατάργησή του, παρά τις θετικές προσπάθειες των προηγούμενων χρόνων.

Εξετάζοντας τη συσχέτιση των ατόμων που έλαβαν ή όχι συμβουλευτική σταδιοδρομίας με άλλους παράγοντες προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα: Προκύπτει αρνητική συσχέτιση της ηλικίας των συμμετεχόντων σε σχέση με τη λήψη συμβουλευτικής. Όσο αυξάνεται η ηλικία, τόσο μειώνονται τα ποσοστά αυτών που έλαβαν συμβουλευτική από δημόσιο φορέα, ενώ όσο μικρότεροι είναι οι συμμετέχοντες σε ηλικία τόσο αυξάνεται το ποσοστό αυτών που έλαβαν συμβουλευτική από δημόσιο φορέα. Επίσης, η πλειοψηφία των ατόμων που έλαβαν κάποιου είδους συμβουλευτική σταδιοδρομίας επέλεξαν επάγγελμα που ταιριάζει με την προσωπικότητά τους, ενώ η ταύτιση της προσωπικότητας με το επάγγελμα δε φαίνεται να διαφέρει ανάμεσα σε αυτούς που έλαβαν δημόσια ή ιδιωτική συμβουλευτική. Επιπλέον, η συμβουλευτική διαδικασία επηρεάζεται από τις σχολικές επιδόσεις, καθώς τα άτομα με αυξημένες επιδόσεις ακολούθησαν συμβουλευτική σε μεγαλύτερο ποσοστό, σε σχέση με τα άτομα που παρουσίαζαν χαμηλότερες εκπαιδευτικές επιδόσεις. Ακόμη, το οικογενειακό εισόδημα δεν έδειξε να επηρεάζει τη συμβουλευτική διαδικασία. Τέλος, τα άτομα που δεν είχαν προσβάσεις στην εργασία μέσω οικογενειακών ή προσωπικών γνωριμιών κατευθύνθηκαν στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας σε μεγαλύτερο ποσοστό, ώστε να αντλήσουν βοήθεια για την επιλογή και υλοποίηση της επαγγελματικής τους απόφασης.

9.1.ζ. Παράγοντες επιρροής σπουδών ή επαγγέλματος

Οι απαντήσεις των ίδιων των συμμετεχόντων στην έρευνα, σχετικά με τους παράγοντες επιρροής σπουδών ή επαγγέλματος, εμφανίζουν ως καθοριστικούς παράγοντες την αυτογνωσία, τις κλίσεις και προτιμήσεις. Επίσης, υψηλή επίδραση, σύμφωνα με τους ίδιους, ασκεί η θέληση, οι φιλοδοξίες και οι αξίες, ενώ ισάξια

τοποθετούν την επίδραση των σχολικών επιδόσεων και των επαγγελματικών προοπτικών. Μέτρια επίδραση, πάντα σύμφωνα με την άποψη των ίδιων των συμμετεχόντων, ασκούν η ποιότητα σπουδών, το σύστημα εξετάσεων, η περιοχή των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων και οι γονείς. Τέλος, χαμηλή είναι η επίδραση των εκπαιδευτικών, φίλων-συγγενών και των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού, καταδεικνύοντας την αμυδρή ανάπτυξη τόσο του εκπαιδευτικού συστήματος προς την κατεύθυνση του σχεδιασμού σταδιοδρομίας, όσο και του καθεαυτού κλάδου της ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

9.2. Στατιστικά Μοντέλα Πρόβλεψης

Η προσπάθεια δημιουργίας ενός εργαλείου πρακτικής εφαρμογής σχεδιασμού σταδιοδρομίας, είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία τριών μοντέλων που αναδεικνύουν την τάση ευχέρειας ή δυσχέρειας απασχολησιμότητας σε διάφορα επαγγέλματα. Απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η συνάφεια των επαγγελμάτων αυτών με την προσωπικότητα, τις κλίσεις και προτιμήσεις των ατόμων.

Οι μεταβλητές που προέκυψαν από την ανάλυση και είναι σχετικές με το βαθμό ευχέρειας ή δυσχέρειας ενασχόλησης με επαγγέλματα, που συνάδουν με την προσωπικότητα των ατόμων, είναι οι κάτωθι:

- Μήνες αναζήτησης εργασίας (ΜΑΕ)
- Μήνες ανεργίας (ΜΑ)
- Αριθμός αλλαγών εργασίας (ΣΑΕ)

Για κάθε μία από τις εξαρτημένες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν οι εξής ανεξάρτητες: φύλο, ηλικία, αυτοεικόνα, αποφασιστικότητα, προοπτικές επαγγελμάτων, επίπεδο σπουδών, σχολικές επιδόσεις, οικογενειακό εισόδημα, επάγγελμα γονέων, μέσο αναζήτησης εργασίας (Βιογραφικό, προσωπικές γνωριμίες, οικογενειακή επιχείρηση, κλπ.), οικονομική συγκυρία (ΑΕΠ).

Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, με διαγνωστικούς ελέγχους προβλημάτων αυτοσυσχέτισης, ετεροσκεδαστικότητας, μη

κανονικότητας. Εφόσον αρκετές μεταβλητές βρέθηκαν μη στατιστικά σημαντικές ($p > 0.05$), με τη μέθοδο Step Wise Regression καταλήξαμε στο βέλτιστο μοντέλο:

Πόσοι μήνες χρειάστηκαν έως την ανεύρεση εργασίας

Μοντέλο

$$\ln(\text{MAE}) = 3.397 - 0.149 \text{ GDP} - 0.452 \text{ AE} - 0.470 \text{ A}\Phi - 0.384 \text{ ΠΕ} - 0.269 \text{ TE} - 0.128 \text{ ΟΕ}$$

GDP =

$$\text{AE} = \begin{matrix} , 0 (&) , 1 (&) , 2 \\ (&) \end{matrix}$$

$$\text{A}\Phi = \begin{matrix} , 0 (\mu &) 1 (\mu &) 2 (&) \end{matrix}$$

$$\text{ΠΕ} = \begin{matrix} \mu & , 0 (\mu &) , 1 (\mu &) , 2 (&) \end{matrix}$$

$$\text{TE} = 0 (\begin{matrix} \mu \mu &) , 2 (\mu &) 1 (\mu \mu &) \end{matrix}) .$$

$$\text{ΟΕ} = \begin{matrix} \mu & 0 (\mu &) , 1 (&) , 2 (&) \end{matrix}$$

Στατιστικά σημαντικές προέκυψαν οι μεταβλητές που σχετίζονται με την οικονομική συγκυρία, με τον τρόπο αναζήτησης εργασίας, την αποφασιστικότητα, τις προοπτικές των επαγγελματιών, τα οικογενειακά δεδομένα και συγκεκριμένα εάν το επάγγελμα του ατόμου είναι ίδιο με το επάγγελμα των γονέων ή διάφορο, όπως και τα οικονομικά δεδομένα της οικογένειας και συγκεκριμένα το οικογενειακό εισόδημα.

Συνεπώς, προκύπτει ότι σε μια οικονομική συγκυρία όπου το ΑΕΠ=0, ένα άτομο που θα αναζητήσει εργασία μέσω αγγελιών ή βιογραφικού, που χαρακτηρίζεται από χαμηλή αποφασιστικότητα, που το επάγγελμα το οποίο εξετάζεται έχει χαμηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, που και οι δύο γονείς του ασκούν διαφορετικό επάγγελμα και που προέρχεται από οικογένεια με χαμηλά εισοδήματα θα καταφέρει να βρει εργασία στο επάγγελμα αυτό μετά από 29.87 μήνες.

Αυτό σημαίνει ότι εφόσον όλες οι μεταβλητές είναι αρνητικές, η τάση εύρεσης εργασίας στο συγκεκριμένο επάγγελμα θα είναι εξαιρετικά δυσχερής και πιθανώς να πρέπει να εξεταστούν εναλλακτικά επαγγέλματα που καταρχήν συνάδουν με την προσωπικότητα του ατόμου, αλλά εμφανίζουν άλλα θετικά δεδομένα.

Αντίθετα, σε μια σχετικά ικανοποιητική οικονομική συγκυρία, ένα άτομο που θα αναζητήσει εργασία σε ένα επάγγελμα που του ταιριάζει και είναι υψηλών προοπτικών, μέσω προσωπικών γνωριμιών, με υψηλή αποφασιστικότητα, που και οι δύο γονείς ασκούν το ίδιο επάγγελμα και το οικογενειακό εισόδημα είναι υψηλό θα καταφέρει να βρει εργασία σε ένα μήνα, δηλαδή σχεδόν άμεσα.

Επιπλέον, σε μια σχετικά δυσχερή οικονομική συγκυρία, όπου το $AEΠ=0$, ένα άτομο που θα αναζητήσει εργασία σε ένα επάγγελμα που ταιριάζει με την προσωπικότητά του, αλλά είναι χαμηλών προοπτικών, μέσω βιογραφικού, όπου κανείς από τους δύο γονείς του δεν ασκεί παρόμοιο επάγγελμα και προέρχεται από χαμηλό οικογενειακό εισόδημα, εφόσον χαρακτηρίζεται από υψηλή αποφασιστικότητα θα καταφέρει να βρει εργασία σε 11.67 μήνες. Παρατηρούμε δηλαδή, ότι **παρότι όλες οι περιβαλλοντικές συνθήκες είναι ιδιαίτερα αρνητικές, ένα άτομο υψηλής αποφασιστικότητας επιτυγχάνει να αναλάβει εργασία στο επάγγελμα που του ταιριάζει σε λιγότερο από το μισό χρόνο που θα χρειαζόταν αντίστοιχα ένα άτομο χαμηλής αποφασιστικότητας.**

Στον αντίποδα, στην ίδια οικονομική συγκυρία ($AEΠ=0$), ένα άτομο που χαρακτηρίζεται από χαμηλή αποφασιστικότητα, αλλά επιλέγει να αναζητήσει εργασία σε ένα επάγγελμα που του ταιριάζει, το οποίο είναι υψηλών προοπτικών στην αγορά εργασίας και όπου και οι δύο γονείς του ασκούν το ίδιο επάγγελμα και χρησιμοποιεί προσωπικές γνωριμίες για την αναζήτησή του και προέρχεται από οικογένεια με επαρκές εισόδημα θα βρει εργασία σε λιγότερο από ένα μήνα. Διαπιστώνουμε, δηλαδή, ότι **όταν ένα άτομο χαρακτηρίζεται από χαμηλή αποφασιστικότητα, αλλά επιλέγει επαγγέλματα που καταρχήν συνάδουν με την προσωπικότητά του και τα οποία διατρέχονται από θετικούς περιβαλλοντικούς παράγοντες (επαγγελματικές προοπτικές, οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα) θα καταφέρει να επιτύχει στην υλοποίηση της επιλογής του.**

Συνεπώς, ενισχύεται η αρχική υπόθεσή μας ότι **τα άτομα με υψηλή θέληση και αποφασιστικότητα μπορούν να επιλέγουν από ευρύτερο πεδίο επαγγελμάτων, που ταιριάζουν με την προσωπικότητά τους, ακόμα και επαγγέλματα με χαμηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας ή από εκείνα για τα οποία δεν συντρέχουν άλλοι θετικοί παράγοντες, όπως οικογενειακά ή οικονομικά δεδομένα. Αντίθετα, άτομα που χαρακτηρίζονται από χαμηλή αποφασιστικότητα και θέληση, είναι προτιμότερο να επιλέγουν από το πεδίο εκείνο των επαγγελμάτων για τα οποία συντρέχουν**

θετικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως υψηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας ή/και θετικά οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα.

Μήνες Ανεργίας

Μοντέλο

$$MA = 28.731 - 8.371 A\Phi - 4.327 \Pi E - 2.406 TE - 2.662 OE - 2.065 AE + 0.150 H$$

$$AE = \left(\begin{array}{c} 0 \\ \mu \end{array} \right), 1 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right), 2 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right)$$

$$A\Phi = \left(\begin{array}{c} 0 \\ \mu \end{array} \right), 1 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right), 2 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right)$$

$$\Pi E = \left(\begin{array}{c} 0 \\ \mu \end{array} \right), 1 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right), 2 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right)$$

$$TE = 0 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right), 1 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right), 2 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right)$$

$$OE = \left(\begin{array}{c} 0 \\ \mu \end{array} \right), 1 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right), 2 \left(\begin{array}{c} \mu \\ \mu \end{array} \right)$$

$$H =$$

Στατιστικά σημαντικές προέκυψαν οι μεταβλητές που σχετίζονται με τον τρόπο αναζήτησης εργασίας, την αποφασιστικότητα, τις προοπτικές των επαγγελμάτων, τα οικογενειακά δεδομένα και συγκεκριμένα εάν το επάγγελμα του ατόμου είναι ίδιο με το επάγγελμα των γονέων ή διάφορο, με τα οικονομικά δεδομένα της οικογένειας και συγκεκριμένα το οικογενειακό εισόδημα και με την ηλικία.

Συνεπώς, προκύπτει ότι για ένα άτομο ηλικίας 25 ετών, που θα αναζητήσει εργασία μέσω αγγελιών ή βιογραφικού, που χαρακτηρίζεται από χαμηλή αποφασιστικότητα, που το επάγγελμα το οποίο εξετάζεται έχει χαμηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, που και οι δύο γονείς του ασκούν διαφορετικό επάγγελμα και που προέρχεται από οικογένεια με χαμηλά εισοδήματα θα αναγκαστεί να παραμείνει εκτός εργασίας για 32.481 μήνες κατά μέσο όρο.

Αυτό σημαίνει ότι εφόσον όλες οι μεταβλητές είναι αρνητικές, η τάση παραμονής στην εργασία στο συγκεκριμένο επάγγελμα θα είναι εξαιρετικά δυσχερής και πιθανώς να πρέπει να εξεταστούν εναλλακτικά επαγγέλματα που καταρχήν συνάδουν με την προσωπικότητα του ατόμου, αλλά εμφανίζουν άλλα θετικά δεδομένα.

Αντίθετα, ένα άτομο ηλικίας 25 ετών, που θα επιδιώξει εργασία σε ένα επάγγελμα που του ταιριάζει, στην οικογενειακή επιχείρηση, με υψηλές επαγγελματικές προοπτικές, με υψηλή αποφασιστικότητα, που και οι δύο γονείς ασκούν το ίδιο επάγγελμα και το οικογενειακό εισόδημα είναι υψηλό δε θα παραμείνει καθόλου εκτός εργασίας.

Ακόμη, ένα άτομο ηλικίας 25 ετών, που θα επιδιώξει επάγγελμα που του ταιριάζει μέσω βιογραφικού, με χαμηλές επαγγελματικές προοπτικές, χωρίς κανέναν από τους γονείς του να ασκεί το ίδιο επάγγελμα και με χαμηλό εισόδημα, το οποίο **χαρακτηρίζεται από υψηλή αποφασιστικότητα** θα παραμείνει άνεργος για 15.7 μήνες, δηλαδή **για λιγότερο από το μισό χρόνο συγκριτικά με ένα άτομο χαμηλής αποφασιστικότητας**.

Στον αντίποδα, ένα άτομο ηλικίας 25 ετών, που χαρακτηρίζεται από χαμηλή αποφασιστικότητα, αλλά επιλέγει ένα επάγγελμα που του ταιριάζει και το οποίο εμφανίζει υψηλές προοπτικές και το ίδιο επάγγελμα ασκούν και οι δύο γονείς του, οι οποίοι έχουν επαρκές εισόδημα και το βοηθούν να αναζητήσει εργασία μέσω προσωπικών γνωριμιών, υπολογίζεται ότι θα παραμείνει άνεργος για 14.3 μήνες. **Ο χρόνος ανεργίας, δηλαδή, ενός ατόμου χαμηλής αποφασιστικότητας μειώνεται ραγδαία, σε σχέση με την επιλογή από επαγγέλματα για τα οποία δεν συντρέχουν θετικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες.**

Συνεπώς, **διαπιστώνεται ο καθοριστικός ρόλος που διαδραματίζει η αποφασιστικότητα για την ευχέρεια παραμονής σε ένα επάγγελμα**, που καταρχήν ταιριάζει με την προσωπικότητα του ατόμου, **ακόμα και όταν όλοι οι υπόλοιποι παράγοντες του περιβάλλοντος είναι αρνητικοί**. Συνεπώς και το παρόν μοντέλο επιβεβαιώνει την αρχική μας υπόθεση **ότι άτομα με υψηλή θέληση και αποφασιστικότητα μπορούν να επιλέξουν, με επιτυχία, επαγγέλματα που εμφανίζουν χαμηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, ακόμη και αν δεν συντρέχουν άλλοι θετικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως αυξημένα οικονομικά δεδομένα ή οικογενειακή συνδρομή. Τα άτομα με χαμηλή θέληση και αποφασιστικότητα, αντίθετα, έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες να υλοποιήσουν επιτυχώς τις επαγγελματικές τους αποφάσεις, εφόσον επιλέξουν από το πεδίο εκείνο των επαγγελμάτων, τα οποία εμφανίζουν υψηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, καθώς και εκείνα για τα οποία συντρέχουν θετικά οικονομικά και οικογενειακά δεδομένα** (π.χ. οικογενειακή επιχείρηση, προσωπικές γνωριμίες, ταύτιση επαγγέλματος γονέων-τέκνου, κλπ.).

Συχνότητα αλλαγής εργασίας

Μοντέλο

$$\Sigma\text{AE} = 2.153 - 1.018 \text{ A}\Phi + 0.058 \text{ H} - 0.563 \text{ O}\text{E} - 0.313 \text{ Π}\text{E}$$

$$\text{A}\Phi = \quad , 0 (\mu \quad) 1 (\mu \quad) 2 (\quad)$$

$$\text{Π}\text{E} = \quad \mu \quad , , 0 (\mu \quad) , 1 (\mu \quad) , 2 (\quad)$$

$$\text{H} =$$

$$\text{O}\text{E} = \quad \mu \quad 0 (\mu \quad) , 1 (\quad) , 2 (\quad)$$

Στατιστικά σημαντικές προέκυψαν οι μεταβλητές που σχετίζονται με την αποφασιστικότητα, τις προοπτικές των επαγγελμάτων, με το οικογενειακό εισόδημα και με την ηλικία.

Συνεπώς, προκύπτει ότι για ένα άτομο ηλικίας 25 ετών, που χαρακτηρίζεται από χαμηλή αποφασιστικότητα, που το επάγγελμα το οποίο εξετάζεται έχει χαμηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας και που προέρχεται από οικογένεια με χαμηλά εισοδήματα θα αλλάξει θέση εργασίας 3.603 φορές, κατά μέσο όρο.

Αντίθετα, ένα άτομο ηλικίας 25 ετών, που θα επιδιώξει εργασία σε ένα επάγγελμα που του ταιριάζει, με υψηλές επαγγελματικές προοπτικές, με υψηλή αποφασιστικότητα και το οικογενειακό εισόδημα είναι υψηλό δεν θα αλλάξει επάγγελμα.

Ακόμη, ένα άτομο ηλικίας 25 ετών, που θα επιδιώξει επάγγελμα που του ταιριάζει, με χαμηλές επαγγελματικές προοπτικές και με χαμηλό εισόδημα, το οποίο χαρακτηρίζεται από **υψηλή αποφασιστικότητα θα αλλάξει θέση εργασίας, κατά μέσο όρο 1.57 φορές, σχεδόν τις μισές δηλαδή, συγκριτικά με ένα άτομο χαμηλής αποφασιστικότητας.**

Στον αντίποδα, ένα άτομο ηλικίας 25 ετών, το οποίο χαρακτηρίζεται από **χαμηλή αποφασιστικότητα, αλλά θα επιδιώξει ένα επάγγελμα με υψηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας και προέρχεται από οικογένεια με ικανοποιητικό εισόδημα, προβλέπεται ότι θα αλλάξει θέσεις εργασίας 1.85 φορές. Μειώνεται, δηλαδή, ραγδαία η συχνότητα αλλαγής θέσεων εργασίας αν επιλέξει από επαγγέλματα για τα οποία συντρέχουν θετικές περιβαλλοντικές συνθήκες.**

Συνεπώς, και από το μοντέλο αυτό διαπιστώνεται ο καταλυτικός ρόλος της θέλησης και της αποφασιστικότητας στην επιλογή και υλοποίηση σταδιοδρομίας, ακόμη και όταν δεν συντρέχουν άλλοι ευνοϊκοί εξωτερικοί παράγοντες. Επιβεβαιώνεται, δηλαδή, ο χρυσός κανόνας επιλογής και υλοποίησης επαγγέλματος και σταδιοδρομίας.

Θεωρούμε απαραίτητο, στο σημείο αυτό, να σχολιάσουμε ότι τα ανωτέρω ευρήματα δεν επιβεβαιώνουν το σύνολο των αρχικών μας υποθέσεων. Συγκεκριμένα, ένας από τους θεμελιώδεις ισχυρισμούς του λεγόμενου «χρυσού κανόνα» σχεδιασμού και υλοποίησης σταδιοδρομίας ήταν ότι οι αυξημένες ικανότητες και σχολικές και ακαδημαϊκές επιδόσεις αποτελούν καθοριστικό παράγοντα μιας επιτυχημένης επαγγελματικής απόφασης. Υπενθυμίζουμε ότι η αρχική μας υπόθεση ήταν ότι άτομα με υψηλές επιδόσεις και ισχυρή θέληση, μπορούν να επιλέγουν από ευρύτερο πεδίο επαγγελμάτων και σταδιοδρομίας που τους ταιριάζουν ακόμα και από εκείνα με αρνητικές προοπτικές ή εκείνα που δε συντρέχουν στην περίπτωση τους άλλοι θετικοί παράγοντες όπως τα οικογενειακά, τα οικονομικά, τα εκπαιδευτικά δεδομένα. Αντίθετα, άτομα με χαμηλές επιδόσεις χωρίς σοβαρές ελπίδες βελτίωσής τους και με αδύναμη θέληση, είναι προτιμότερο να στρέφονται σε επαγγέλματα και σταδιοδρομία που κατ' αρχήν τους ταιριάζουν και κατά δεύτερο λόγο έχουν διαπιστωμένες καλές προοπτικές στην αγορά εργασίας, ή για τα οποία συνυπάρχουν και άλλοι θετικοί παράγοντες από τους προαναφερθέντες.

Η υπόθεσή μας επιβεβαιώθηκε ικανοποιητικά στο σκέλος που αφορούσε τον παράγοντα θέληση και αποφασιστικότητα, ο οποίος αποδείχτηκε καθοριστικός για την επιλογή και υλοποίηση επιτυχημένων επαγγελματικών αποφάσεων. Αντίθετα, η επεξεργασία των στατιστικών μοντέλων απέρριψε ως μη στατιστικά σημαντικές τις επιδόσεις, όπως αυτές προσδιορίζονται μέσω των μεταβλητών «σχολικές επιδόσεις» και «επίπεδο σπουδών».

Πιθανή επεξήγηση των παραπάνω αποτελεσμάτων θεωρούμε ότι είναι η διάρθρωση του δείγματος της έρευνας. Συγκεκριμένα, όπως διαφαίνεται από την επεξεργασία των αποτελεσμάτων, το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων στην έρευνα (53.3%) έχει ανώτατο επίπεδο σπουδών (AEI, μεταπτυχιακό, διδακτορικό τίτλο), ενώ ένα σημαντικό ποσοστό (33.2%) έχει ολοκληρώσει μεταλυκειακές ή τεχνολογικές σπουδές. Επιπλέον, σε ότι αφορά τις σχολικές επιδόσεις, ένα μεγάλο ποσοστό των ατόμων που συμμετείχαν στην έρευνα (37.8%) είχαν στην τελευταία σχολική τάξη άριστους βαθμούς από 18 έως 20, ενώ ένα επίσης σημαντικό ποσοστό

(37.2%) είχαν σχετικά καλή βαθμολογία από 15 έως 17 (Η διάμεσος κατηγορία για άνδρες και γυναίκες είναι 15-17). Εφόσον η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος εμφανίζει σχετικά υψηλές ικανότητες και επιδόσεις (όπως αυτές αντικατοπτρίζονται από το επίπεδο σπουδών τους και τις σχολικές επιδόσεις), δεν μπορούν να θεωρηθούν ως στατιστικά σημαντικοί παράγοντες επιλογής και υλοποίησης επαγγελματικής απόφασης. Η συγκεκριμένη αδυναμία της έρευνας θα πρέπει να ληφθεί υπόψη και να επανεκτιμηθεί σε μελλοντικές έρευνες, με μεγαλύτερο και ευρύτερο δείγμα, που θα περιλαμβάνει άτομα με μεγαλύτερη διασπορά σε επίπεδο σπουδών, σχολικές επιδόσεις, αλλά και πιθανές άλλες μετρήσεις δεξιοτήτων, αξιόπιστα τεστ ικανοτήτων, κλπ.

Μια άλλη πιθανή εξήγηση της παραπάνω διαπίστωσης προέρχεται από ερευνητικά ευρήματα των Lent, Brown, και Hackett (1994, 1996), που αποδεικνύουν ότι οι ικανότητες και οι επιδόσεις είναι δυνατόν να επηρεάσουν την αυτοεικόνα και αποφασιστικότητα, οι οποίες με τη σειρά τους επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές. Επιπρόσθετα, διαπίστωσαν ότι οι ικανότητες εμφανίζονται να επηρεάζουν τις επιδόσεις, τόσο άμεσα, όσο και έμμεσα, μέσω της επίδρασης τους στις απόψεις περί αυτοαποτελεσματικότητας. Συνεπώς, μια πιθανή επεξήγηση των ευρημάτων των στατιστικών μοντέλων που προέκυψαν στην παρούσα έρευνα, είναι ότι ο βαθμός αποφασιστικότητας διαμορφώνεται από το βαθμό των ικανοτήτων και επιδόσεων. Άλλωστε, από τη στατιστική ανάλυση προέκυψε ότι η αποφασιστικότητα επηρεάζεται θετικά από τις σχολικές επιδόσεις, δηλαδή όσο υψηλότερες είναι οι σχολικές επιδόσεις τόσο αυξάνονται τα επίπεδα αποφασιστικότητας. Δεδομένων των παραπάνω, συνάγουμε το συμπέρασμα ότι σημαντικός παράγοντας επιτυχημένων επαγγελματικών επιλογών είναι οι ικανότητες και οι επιδόσεις, συμπέρασμα που για να είναι ασφαλές, όμως, θα πρέπει να επιβεβαιωθεί και από περισσότερο εκτεταμένες μελλοντικές έρευνες.

10. ΓΙΑ ΜΙΑ ΣΥΓΧΡΟΝΗ ΑΝΤΙΛΗΨΗ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Η δυναμική με την οποία μεταβάλλεται το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, διεθνώς, επιβάλλει πλέον την αναθεώρηση μοντέλων και θεωριών του προηγούμενου αιώνα και την εστίαση στην ανθρώπινη ευελιξία, την προσαρμοστικότητα και τη διαβίου μάθηση. Το ευδιάκριτο πλέον γνωστικό αντικείμενο της ανάπτυξης σταδιοδρομίας αποκτά πολυεπιστημονικό χαρακτήρα, στον οποίο συμβάλλουν οι οικονομικές επιστήμες και πρωτίστως η οικονομική της εργασίας, η κοινωνιολογία της εργασίας και των επαγγελμάτων σε συνδυασμό με την παραδοσιακή προσέγγιση του κλάδου από τις επιστήμες της ψυχολογίας και της παιδαγωγικής. Σημαντική είναι επίσης, η συνεισφορά κλάδων όπως η στατιστική, η οικονομετρία, τα μαθηματικά και η πληροφορική για τη δημιουργία σύγχρονων και προηγμένων εφαρμογών του κλάδου ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

Στο πλαίσιο αυτό της ολιστικής προσέγγισης του υπό εξέταση κλάδου, η παρούσα διατριβή επικεντρώθηκε στην προσέγγιση τεχνικών αντιμετώπισης των κρίσιμων ζητημάτων της απασχολησιμότητας, της ανεργίας, των επαγγελματικών επιλογών, της αναζήτησης εργασίας, μέσω της διερεύνησης των βασικών οικονομικών, θεσμικών, κοινωνικοοικονομικών και επί μέρους παραγόντων που επηρεάζουν και διαμορφώνουν το σχεδιασμό και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας.

Επίκεντρο της διατριβής αποτέλεσε η δημιουργία πρωτότυπων μαθηματικών μοντέλων, που καταδεικνύουν τις τάσεις ευχέρειας ή δυσχέρειας εύρεσης και διατήρησης εργασίας, σε επαγγέλματα συμβατά με την προσωπικότητα, τις κλίσεις και τις προτιμήσεις των ατόμων, λαμβάνοντας υπόψη το οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον και τις επί μέρους παραμέτρους που αφορούν τα άτομα αυτά.

Συγκεκριμένα, αναπτύχθηκαν τρία επί μέρους μοντέλα, με τα οποία καθορίζεται 1) η τάση ευχέρειας ή δυσχέρειας εύρεσης εργασίας, 2) η προβλεπόμενη διάρκεια ανεργίας, και 3) η προβλεπόμενη συχνότητα αλλαγών θέσεων εργασίας, σε επαγγέλματα που συνάδουν με την προσωπικότητα επιμέρους ατόμων. Πρόκειται για πρωτότυπα και καινοτόμα μοντέλα που διαμορφώθηκαν και επαληθεύτηκαν, με τη μέθοδο της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης, έπειτα από εμπειρική έρευνα, στην οποία έλαβαν μέρος άτομα διαφόρων επαγγελματικών κλάδων, ηλικιών, μορφωτικού επιπέδου, οικογενειακής κατάστασης και κοινωνικοοικονομικής θέσης.

Τα ευρήματα των στατιστικών μοντέλων επιβεβαιώνουν το χρυσό κανόνα ανάπτυξης σταδιοδρομίας, καθώς αποδεικνύουν ότι τα άτομα με υψηλή θέληση και αποφασιστικότητα μπορούν να επιλέγουν από ευρύτερο πεδίο επαγγελμάτων, που ταιριάζουν με την προσωπικότητά τους, ακόμα και επαγγέλματα με χαμηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας ή από εκείνα για τα οποία δεν συντρέχουν άλλοι θετικοί παράγοντες, όπως οικογενειακά ή οικονομικά δεδομένα. Αντίθετα, άτομα που χαρακτηρίζονται από χαμηλή αποφασιστικότητα και θέληση, είναι προτιμότερο να επιλέγουν από το πεδίο εκείνο των επαγγελμάτων για τα οποία συντρέχουν θετικοί περιβαλλοντικοί παράγοντες, όπως υψηλές προοπτικές στην αγορά εργασίας ή/και θετικά οικογενειακά και οικονομικά δεδομένα.

Επιπλέον, εξετάστηκε η βαρύτητα των διαφόρων οικονομικών, κοινωνικών, θεσμικών και άλλων παραγόντων, για τη λήψη απόφασης σχεδιασμού και ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Ελέγχθηκε η αλληλεξάρτηση μεταξύ των διαφόρων παραγόντων και οι επιπτώσεις τους στη λήψη βέλτιστης επαγγελματικής απόφασης, αλλά και σε όρους εργασιακής και προσωπικής ικανοποίησης. Τα επί μέρους συμπεράσματα συγκρίθηκαν με προηγούμενες, διεθνείς έρευνες, με την πλειοψηφία των οποίων συμβαδίζουν.

Η καινοτομία της έρευνας συνίσταται στη δημιουργία ενός εύχρηστου και αξιόπιστου εργαλείου-εφαρμογής, το οποίο θα χρησιμοποιείται με ευκολία από κάθε σύμβουλο σταδιοδρομίας, προκειμένου να αναδείξει τις τάσεις ευχέρειας ή δυσχέρειας ανάληψης και διατήρησης εργασίας, που θα συναντήσει ένα άτομο στην προσπάθεια υλοποίησης της επαγγελματικής του απόφασης. Θεωρήσαμε, ότι μια τέτοια πρακτική εφαρμογή έλλειπε από την αγορά ανάπτυξης σταδιοδρομίας, καθώς οι περισσότερες, ακόμη και οι πιο ολοκληρωμένες εφαρμογές αρκούνται σε ψυχομετρικές αναλύσεις, σε τεστ ικανοτήτων ενσωματώνοντας βάσεις δεδομένων με πληροφορίες για τα διάφορα επαγγέλματα ή/και την αγορά εργασίας.

Η ετεροβαρής ανάπτυξη της θεωρητικής ανάλυσης του υπό εξέταση επιστημονικού κλάδου, σε σχέση με την ανάπτυξη πρακτικών εφαρμογών έχει διαπιστωθεί από πολυάριθμους ερευνητές και διακεκριμένους επιστήμονες του χώρου. Η προσπάθεια ενοποίησης των υφιστάμενων θεωριών, που έλαβε χώρα στο συνέδριο του 1992 στο Michigan των Η.Π.Α. (βλέπε κεφάλαιο 2), δεν κατέληξε σε απτά αποτελέσματα. Η αίσθηση, όμως, που διαφάνηκε μετά το πέρας του ήταν ότι οι θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας έχουν μικρή χρηστική εφαρμογή στην υλοποίηση της ανάπτυξης σταδιοδρομίας (Mitchell & Krumboltz, 1996). Επιπρόσθετα, πρόσφατες

μελέτες διαπίστωσαν ότι οι ίδιοι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αξιολογούν ως χαμηλή τη σημασία και την αποτελεσματικότητα της χρήσης θεωριών ανάπτυξης σταδιοδρομίας (Life Strategies, 2013). Οι θεωρίες ανάπτυξης καριέρας, γενικά, προσπαθούν να εξηγήσουν τους παράγοντες που επιδρούν στη συμπεριφορά των ανθρώπων κατά τη διάρκεια των επαγγελματικών τους επιδιώξεων. Δεν επεξηγούν όμως, κατ' ανάγκη, τον τρόπο με τον οποίο οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας θα παρέμβουν δημιουργικά στη διαδικασία αυτή.

Οι Patton και McMahon (1999) επισημαίνουν ότι, η υιοθέτηση ενός ενοποιητικού πλαισίου του υπό συζήτηση κλάδου, μπορεί να συμβάλλει στη συνοχή του, παρέχοντας μια ολοκληρωμένη προσέγγιση στις πολλές υπάρχουσες θεωρίες και έννοιες. Μια τέτοια προσέγγιση απαιτεί την συνεξέταση των διάφορων συναφών θεωριών. Όμως, παρά την εκτεταμένη επιστημονική έρευνα που υπάρχει στον κλάδο, η επικοινωνία μεταξύ των επαγγελματιών και των ερευνητών είναι ακόμη περιορισμένη. Ο Savickas (2003) αναφέρει ότι «εκτενή στοιχεία για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας εξακολουθούν να συσσωρεύονται, αλλά η αξιοποίηση τους από συμβούλους δεν ενδείκνυται πάντοτε (σ.89)». Ο Van Esbroeck (2007), τονίζει ότι, θεωρία και πρακτική μπορεί να αλληλοεμπλουτίζονται, προκειμένου να αναπτυχθούν έγκυρα συστήματα εφαρμοσμένης συμβουλευτικής σταδιοδρομίας.

Λαμβάνοντας υπ' όψη τα παραπάνω, η παρούσα εργασία προσανατολίστηκε προς τη δημιουργία ενός εύχρηστου και αξιόπιστου εργαλείου-εφαρμογής, που για πρώτη φορά ενσωματώνει στοιχεία της προσωπικής ιδιοσυγκρασίας (θέληση, αποφασιστικότητα), του οικογενειακού περιβάλλοντος (επάγγελμα γονέων, οικογενειακή επιχείρηση, προσωπικές γνωριμίες), της αγοράς εργασίας (προοπτικές επαγγελμάτων), της ευρύτερης οικονομικής συγκυρίας (ΑΕΠ), ώστε να αναδεικνύει ταχύτατα και απλά τις θετικές ή αρνητικές τάσεις, την ευκολία ή τις δυσκολίες που θα συναντήσει ένα άτομο στην προσπάθειά του ενασχόλησης με ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Επιπρόσθετα, η εφαρμογή των μοντέλων που παρουσιάστηκαν αξιοποιεί τα συγκριτικά πλεονεκτήματα του κάθε ατόμου και τα εντάσσει σε ένα ευρύτερο πλαίσιο προσωπικότητας, οικογένειας, αγοράς εργασίας, οικονομίας, προκειμένου να οδηγήσει στο βέλτιστο συνδυασμό δεδομένων και να καταλήξει στην καταλληλότερη παρέμβαση ανάπτυξης σταδιοδρομίας.

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα που πρέπει να ληφθεί υπόψη, είναι ο αντίκτυπος που έχει η πρόσφατη οικονομική κρίση στον κλάδο. Η Szilagyι (2010), αναφέρει ότι, ενώ στο παρελθόν, οι άνθρωποι προσπάθησαν να ικανοποιήσουν υψηλά επίπεδα

επαγγελματικών αναγκών και αυτοπραγμάτωσης, σήμερα είμαστε μάρτυρες σε μια αλλαγή της εστίασης, πίσω στα βασικά. Η πρωτοφανής σημερινή υφειακή πορεία της οικονομίας και η συναρτώμενη ανεργία σηματοδοτεί μια στροφή όπου οι βασικές ανάγκες και η εργασιακή ασφάλεια αποκτούν μεγαλύτερη σημασία. Για πολλούς ανθρώπους, οι επαγγελματικές αποφάσεις δε λαμβάνονται κάτω από ιδανικές συνθήκες. Οι οικονομικές ανάγκες, οι εκπαιδευτικοί περιορισμοί, η έλλειψη οικογενειακής στήριξης και διάφοροι άλλοι παράγοντες είναι πιθανό να παρεμποδίσουν τα αρχικά ενδιαφέροντα ή τους προτιμώμενους επαγγελματικούς στόχους των ατόμων (Vroom, 1964). Η σκληρή πραγματικότητα της ζωής επιβάλλει συχνά συμβιβασμούς στις επαγγελματικές επιλογές. Σε τέτοιες περιπτώσεις, οι στόχοι και οι ενέργειες των ατόμων είναι δυνατόν να επηρεαστούν λιγότερο από τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις και περισσότερο από τη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας (Lent et al., 1996).

Κατ' επέκταση, η ανάπτυξη σταδιοδρομίας, αποκτά κυρίαρχη βαρύτητα για τις χαμηλότερες εισοδηματικές τάξεις, πολύ περισσότερο απ' ότι στο παρελθόν. Διάφοροι ερευνητές έχουν τονίσει ότι, η ζήτηση για εφαρμοσμένη επαγγελματική συμβουλευτική ανάπτυξης σταδιοδρομίας θα επεκταθεί λόγω της αύξησης των ποσοστών ανεργίας και της μερικής απασχόλησης. (Herr, 2003). Οι Niles & Harris-Bowlsbey (2009), ενθαρρύνουν τους συμβούλους όχι μόνο να εξοικειωθούν με το θεωρητικό πλαίσιο, αλλά και να συμμετάσχουν στο έργο του εμπλουτισμού του, έτσι ώστε να θεσπιστούν έγκυρες οδηγίες για πρακτικές εφαρμογές. Ο Savickas (2003) τονίζει ότι, οι σύμβουλοι πρέπει να βοηθήσουν τα άτομα να προσαρμοστούν στις δραματικές αλλαγές που συντελούνται σήμερα στην οικονομία και την αγορά εργασίας. Γενικότερα διαπιστώνεται η αναγκαιότητα για τη δημιουργία μιας γέφυρας μεταξύ της θεωρίας και των εφαρμογών στην πράξη. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας, επισημαίνουν οι Bimrose & Brown (2010), οφείλουν να ενσωματώνουν τις θεωρίες του κλάδου, να αξιοποιούν τις διαθέσιμες μεθόδους και τις νέες τεχνολογίες, και να αποκτούν γνώσεις από διαφορετικά επιστημονικά πεδία. Δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι, η εφαρμοσμένη ανάπτυξη σταδιοδρομίας, απευθύνεται στο ευρύτερο κοινό, και εάν είναι δυνατόν, πρέπει να μένει μακριά από αντιφατικές θεωρητικές απόψεις και υποθέσεις. Πρώτιστη είναι η ανάγκη να παρέχει συγκεκριμένες, σαφείς κατευθύνσεις για την επιλογή των σπουδών, επαγγελμάτων και σταδιοδρομίας. Οι επιστημονικές διαφοροποιήσεις ή ακόμη και αντεγκλήσεις σχετικά με τα θέματα του θεσμού αυτού, μπορεί και πρέπει να ενδιαφέρουν μόνο τους ακαδημαϊκούς και ερευνητές του τομέα.

Στην εφαρμοσμένη συμβουλευτική, δημιουργούν σύγχυση και αποπροσανατολίζουν αντί να προσανατολίσουν τους συμβούλους και το ευρύτερο κοινό. Οι εφαρμογές της ανάπτυξης σταδιοδρομίας σήμερα, μπορεί να συμβάλλουν καταλυτικά στη βελτίωση της ατομικής ικανοποίησης, στην αύξηση της παραγωγικότητας εργασίας και της οικονομίας ως σύνολο.

Λαμβάνοντας υπόψη τις ως άνω διαπιστώσεις και υποθέσεις, προσανατολιστήκαμε στην προσπάθεια συγκερασμού των διάφορων θεωριών ανάπτυξης σταδιοδρομίας και στην ανάπτυξη εφαρμοσμένων μοντέλων ανάπτυξης σταδιοδρομίας, αντλώντας από τις κυρίαρχες θεωρίες και το συνδυασμό εννοιών κυρίως από την οικονομία και την ψυχολογία της εργασίας.

Ακόμη ένας βασικός στόχος της ανάπτυξης σταδιοδρομίας αποτελεί η υποβοήθηση των ατόμων να επιλέξουν από ένα ευρύ πεδίο επαγγελμάτων, που βρίσκονται σε αντιστοιχία με την προσωπικότητά τους. Θεωρούμε, όμως, ότι μια σημαντική πτυχή της διαδικασίας αυτής αποτελεί η προώθηση ενός όσο το δυνατόν εκτενέστερου φάσματος επαγγελματικών επιλογών, όπως και η παρότρυνση να αναλογιστούν επαγγελματικά πεδία, που πιθανόν τα ίδια τα άτομα είχαν απορρίψει στη βάση λανθασμένων αντιλήψεων περί αυτοαποτελεσματικότητας ή ικανοτήτων.

Όπως προαναφέρθηκε, ο σύγχρονος άνθρωπος, το πιθανότερο είναι να αλλάξει πολλές φορές επάγγελμα ή θέση εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής του. Διανύουμε μια εποχή, όπου τίποτα δεν είναι σταθερό και προβλέψιμο και τίποτα δεν κινείται σε αποκλειστικά ανοδική ή σταθερή πορεία. Άρα, είναι απαραίτητο ο κάθε ένας να είναι προετοιμασμένος και διορατικός, ώστε να βρίσκεται μπροστά από τις εξελίξεις, να είναι εφοδιασμένος με τα κατάλληλα προσόντα και δεξιότητες και να διαθέτει την αναγκαία ευελιξία που θα του επιτρέπει την παραμονή και άνοδο στον επαγγελματικό χώρο και την παράλληλη ισορροπία στην προσωπική του ζωή. Συνεπώς, ο σύγχρονος άνθρωπος που επιδιώκει την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας του, οφείλει να μη σκέπτεται μονοδιάστατα, να διευρύνει τις επιλογές του και να μην επιμένει στην επιλογή ενός και μόνου επαγγέλματος. Στην πραγματικότητα υπάρχει μεγάλος αριθμός επαγγελμάτων που συνάδουν με την προσωπικότητα του κάθε ατόμου και θα μπορούσε να τα επιλέξει, αλλά τα οποία εμπεριέχουν και άλλους ευνοϊκούς παράγοντες, όπως για παράδειγμα ευνοϊκές προοπτικές στην αγορά εργασίας. Αυτό που πρέπει, οπωσδήποτε, να αποφευχθεί είναι η επιλογή επαγγελμάτων που βρίσκονται σε πλήρη αντίθεση με την προσωπικότητα, τις κλίσεις και τις προτιμήσεις του ατόμου. Το πιθανότερο είναι, το άτομο αυτό να δοκιμάσει αποτυχίες, αισθήματα

χαμηλής ικανοποίησης, δυστοκίας και να οδηγηθεί σε επαγγελματικά και προσωπικά αδιέξοδα. Άρα, θεμελιώδης αρχή της ανάπτυξης σταδιοδρομίας είναι η διεύρυνση των ρεαλιστικών επαγγελματικών επιλογών, πάντα με γνώμονα τη συμβατότητα με τα στοιχεία της προσωπικότητας και των «ονείρων» του κάθε ανθρώπου.

Τέλος, ο κλάδος ανάπτυξης σταδιοδρομίας, εφόσον υιοθετηθεί, σχεδιαστεί και εφαρμοστεί κατάλληλα, σε επίπεδο πολιτείας είναι δυνατόν να συνεισφέρει αποτελεσματικά στην επίτευξη σημαντικών βελτιώσεων στη γενικότερη οικονομική πολιτική της χώρας, ειδικότερα στο σημερινό οικονομικό και κοινωνικό αδιέξοδο που δοκιμάζεται η Ελλάδα. Ο συνολικός στρατηγικός σχεδιασμός στην εκπαίδευση, στη σύνδεση με την αγορά εργασίας, στο επιθυμητό παραγωγικό μοντέλο της χώρας συνδέεται άρρηκτα με έναν ευρύτερο στρατηγικό σχεδιασμό του κλάδου ανάπτυξης σταδιοδρομίας. Επιγραμματικά αναφέρονται κάποιες προτάσεις προς εκτίμηση και αξιολόγηση, προκειμένου να τονιστεί η βαρύτητα του κλάδου σχεδιασμού και υλοποίησης σταδιοδρομίας, σε επίπεδο βελτίωσης των μακροοικονομικών μεγεθών της οικονομίας.

Η ενθάρρυνση της δια βίου απόκτησης δεξιοτήτων διαχείρισης σταδιοδρομίας, όπως και η ενθάρρυνση της δια βίου μάθησης και απόκτησης δεξιοτήτων προσαρμοσμένων στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της αγοράς εργασίας ενέχουν σημαντικό ρόλο στο σύγχρονο σχεδιασμό πολιτικής εκπαίδευσης και απασχόλησης. Επιπλέον, απαιτείται σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων ενίσχυσης επαγγελματικών δεξιοτήτων και προγραμμάτων βελτίωσης της αυτοαποτελεσματικότητας, όπως και επαναπροσδιορισμός του ρόλου και της στόχευσης των προγραμμάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και δια βίου μάθησης σε σχέση με τις ανάγκες της αγοράς εργασίας και το σχεδιασμό και υλοποίηση του επιθυμητού παραγωγικού μοντέλου της χώρας.

Επιπρόσθετα παρουσιάζεται αδήριτη ανάγκη για αναβάθμιση του κλάδου ανάπτυξης σταδιοδρομίας, για άμεση επέκταση και εφαρμογή υπηρεσιών συμβουλευτικής από το σχολικό περιβάλλον μέχρι και μετά τη συνταξιοδότηση και για διασύνδεση των υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με τις πραγματικές ανάγκες της εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας. Απαραίτητη, επίσης, θεωρείται η διαρκής πρόσβαση όλων των πολιτών σε υπηρεσίες συμβουλευτικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας και ειδικότερα των πιο ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού, νέων, ανέργων, γυναικών, μακροχρόνια ανέργων, κλπ.

Η ενοποίηση μηχανισμών, θεσμών και φορέων συμβουλευτικής και ανάπτυξης σταδιοδρομίας και η συνεργασία και ο συντονισμός με όλους τους ευρωπαϊκούς, εθνικούς, περιφερειακούς, τοπικούς φορείς παροχής εκπαιδευτικών υπηρεσιών, πληροφόρησης, αγοράς εργασίας, αναπτυξιακών προγραμμάτων και ευκαιριών θα επιφέρουν προσοδοφόρα μακροπρόθεσμα αποτελέσματα σε κοινωνικοοικονομικό επίπεδο. Άλλες προτάσεις προς αυτή την κατεύθυνση αποτελούν η εφαρμογή και επέκταση πολιτικών που επιτρέπουν τη συμβατότητα προσωπικής και επαγγελματικής ζωής, ώστε να διευκολύνεται η εργασία γυναικών και νέων οικογενειών, η επάρκεια, αναβάθμιση και πιστοποίηση των συμβούλων σταδιοδρομίας. Επίσης, η θέσπιση και υλοποίηση εθνικών προτύπων ποιότητας παροχής υπηρεσιών συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Ακόμη, η εξειδίκευση των συμβούλων σταδιοδρομίας, με διαφορετικές και στοχευμένες τεχνικές αντιμετώπισης των αναγκών συγκεκριμένων πληθυσμιακών ομάδων, όπως συμβουλευτική νέων, σχολική συμβουλευτική σταδιοδρομίας, μετάβαση στον εργασιακό στίβο, συμβουλευτική ανέργων, μακροχρόνια ανέργων, γυναικών, μειονεκτούντων, μεταναστών, μειονοτήτων, ΑΜΕΑ, συμβουλευτική ανάπτυξης επιχειρηματικότητας, συμβουλευτική επαγγελματικής εξουθένωσης, σχέδια συνταξιοδότησης, κλπ. Τέλος, η ευρεία παροχή σύγχρονων υπηρεσιών ανάπτυξης σταδιοδρομίας, όπως ηλεκτρονικών υπηρεσιών συμβουλευτικής (e-counselling, e-mentoring, e-coaching, κλπ.) τόσο σε προγράμματα προώθησης της αυτοαπασχόλησης και της επιχειρηματικότητας όσο και σε υπηρεσίες συμβουλευτικής αγοράς εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες των επιμέρους ομάδων στόχου.

Στο πλαίσιο αυτό, η αναγνώριση του κλάδου ανάπτυξης σταδιοδρομίας, ως αντίβαρο στην ανεργία και τις οδυνηρές συνέπειες της οικονομικής κρίσης αποτελεί πρόκληση για τους σχεδιαστές πολιτικής.

Ανεξάρτητα από το σχεδιασμό και την υλοποίηση ενεργητικών πολιτικών ανάπτυξης σταδιοδρομίας, ο κεντρικός πυρήνας της επαγγελματικής συμβουλευτικής είναι ότι τα άτομα πρέπει να δρουν ενεργητικά για λογαριασμό τους. Η κοινωνικοοικονομική προσέγγιση, από την άλλη, προτείνει ότι το περιεχόμενο της συμβουλευτικής πρακτικής οφείλει να διευρυνθεί πέρα τις παραδοσιακές πρακτικές λειτουργικού ταιριάσματος μεταξύ ατόμων και θέσεων εργασίας. Η άποψη αυτή δεν υπονοεί ότι τα άτομα είναι αβοήθητα μπροστά στις συντριπτικές ανισότητες και ακαμψίες του κοινωνικοοικονομικού περιβάλλοντος, αλλά ότι οι περιορισμοί υφίστανται, είναι πραγματικοί και λειτουργούν. Τα άτομα πρέπει να κατανοήσουν την

πολυπλοκότητα του κόσμου της εργασίας και της οικονομικής τάξης πραγμάτων. Επιτυχής σταδιοδρομία απαιτεί περισσότερα από το κατάλληλο ταίριασμα ατόμου-επαγγέλματος. Οι περιορισμοί των κοινωνικών συνθηκών, των απαιτήσεων της αγοράς και των επαγγελματικών διαρθρώσεων και αγκυλώσεων, μπορεί να παρεμποδίσουν την επαγγελματική επιλογή και την εξέλιξη σταδιοδρομίας. Τα άτομα πρέπει να είναι ενήμερα για τους διαρθρωτικούς περιορισμούς και να γνωρίζουν ότι συχνά ο κόσμος δεν είναι δίκαιος. Απαιτείται να εφοδιαστούν με κατάλληλες στρατηγικές για αναζήτηση εργασίας. (Hotchkiss & Borow, 1996).

Στα πλαίσια αυτά, η παρούσα διατριβή ελπίζουμε ότι αποτελεί μια πρωτότυπη συμβολή στη σύνδεση θεωρητικής ανάλυσης και πρακτικής εφαρμογής στον κλάδο της ανάπτυξης σταδιοδρομίας, η οποία έχει σημαντικά περιθώρια περαιτέρω ανάπτυξης για την ακαδημαϊκή έρευνα και την αγορά εργασίας.

A. Επιλογή διεθνούς βιβλιογραφίας

- ACSCI (Association of Computer-based Systems for Career Information). (2008). *Standards for Excellence and Ethical Practice 2008*, <http://esi.cc/acsci.pdf>
- Alexander, K., & Eckland, B.K. (1975). Basic attainment process: A replication and extension, *Sociology of Education*, 48, 457-495.
- American Psychological Association (1985). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, D.C.
- American Psychological Association (1986). *Guidelines for computer-based tests and interpretation*. Washington, DC: APA.
- American Psychological Association (1996). *Standards for educational and psychological testing* (4th ed.). Washington, D. C.: American Psychological Association.
- Amundson, N.E. (2005). The potential impact of global changes in work for career theory and practice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5, 91-99.
- Amundson, N. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 3-14.
- Amundson, N.E., Jang, A., & To, N. (2004). *Trends in today's Canada: Food for thought document number 12*. Ottawa: Canadian Career Development Foundation.
- Anastasi, A. (1997). *Psychological testing* (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Apostal, R., & Biden, J. (1991). Educational and occupational aspirations of rural high school students. *Journal of Career Development*, 18, 153-160.
- Arbona, C. (2000). The development of academic achievement in school-aged children: Precursors to career development. In S.D. Brown & R.W.Lent (Eds.) *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp.270-309). New York: Wiley.
- Arvey, R.D., Bouchard, T.J., Segal, N.L., & Abraham, L.M. (1989). Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187-192.

- Association of Computer-Based Systems for Career Information. (1993). *Handbook of standards for the operation of computer-based career information systems* (3rd ed.). Alexandria, VA: Author
- Association of Computer-Based Systems for Career Information: (1998). *1998 directory of state-based career information delivery systems*. Alexandria, VA: ACSCI Administrative Office, 6613 Benson Drive.
- Astin, H. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *Counseling Psychologist*, *12*, 117-126.
- Bailey, L. J. & Standt, R. (1973). *Career education. New approaches to Human Development*. Illinois: Mcnigh.
- Ballantine, M. (1986). Computer-assisted careers guidance systems as decision support systems. *British Journal of Guidance and Counselling*, *14*, 21-32.
- Ballantine, M. (1997). The use of computers in career development in UK organizations. *Career Planning and Adult Development Journal*, *11*, 14-20
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1982). The psychology of chance encounters and life paths. *American Psychologist*, *37*, 747-755.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social-cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Barak, A. (1999). Psychological applications of the internet: a discipline on the threshold of the new millennium. *Applied and Preventive Psychology*, *8*, 231-246.
- Barrett J. (2003). *Career aptitude and selection tests*. Kogan Page.
- Barrett, J., Williams, G. (1992). *Test your own job aptitude*. Penguin.
- Barron, F.B., & Harrington, D.M. (1981), Creativity, intelligence and personality. *Annual Review of Psychology*, *32*, 439-476
- Bartram, D. (1997). Distance assessment: Psychological assessment through the Internet. *Selection and Development Review*, *13*(3), 15-19.
- Bartram, D. (1999). Testing and the Internet: Current realities, issues and future possibilities. *Selection and Development Review*, *15*(6), 3-12.
- Basow, S.A., & Howe, K.G. (1979). Model influences on career choices of college students. *Vocational Guidance Quarterly*, *27*, 239-243.

- Beck, A. (1976). *Cognitive therapy and emotional disorders*. New York: International Universities Press.
- Beck, U. (1992). *Shifting gears: Thriving in the new economy*. Toronto, ON: Harper-Collins.
- Becker, G.S. (1975). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (2nd ed.). New York: Columbia University Press.
- Bedeian, A.G. (1977). The roles of self-esteem and achievement in aspiring to prestigious vocations. *Journal of Vocational Behavior*, 11, 109-119.
- Beilin, H. (1955). The application of general developmental principles to the vocational area. *Journal of Counseling Psychology*, 2, 53-57.
- Bennett, G.K., Seashore, H.G., & Wesman, A.G. (1982). *Differential Aptitude Test (V&W) and DAT Career Planning Program* (2nd ed.). Orientation booklet. New York: Psychological Corporation.
- Berens, L., Isacchen, O.A. (1992). *A quick guide to working together with the sixteen types*. Telos Publications.
- Betz, N.E. (1993). Basic issues and concepts in career counseling for women. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.), *Career counseling for women* (pp.1-41). Hillsdale, N.J: Erlbaum.
- Betz, N.E., & Fitzgerald, L.F. (1987). *The career psychology of women*. New York: Academic Press.
- Betz, N.E., Fitzgerald, L.F., & Hill, R.E. (1989). Trait-factor theories: Traditional cornerstone of career theory. In M.B.Arthur, D.T.Hall, & B.S. Lawrence (Eds.). *Handbook of career theory* (pp.26-40). Cambridge: Cambridge University Press.
- Bimrose, J., Marris, L., Barnes, S-A., & Mason, A.(2006). Labour Market Information: Broadening horizons and connecting practioners. *In Constructing the future IV: Transforming career guidance* (pp.89-102). Stourbridge: Institute of Career Guidance.
- Bimrose, J., & Brown, A. (2010). Using labour market information (LMI) in careers guidance and counselling: the potential of technology? *Quarterly Review of Counselling and Guidance*, 90-91, 150-162. Hellenic Society of Counselling and Guidance. Athens: Ellinika grammata.

- Bish, Adelle J; Bradley, Lisa M; Sargent, Leisa D “Career development for going beyond the call of duty: is it perceived as fair?” *Career Development International*; Volume 9 No. 4; 2004
- Blau, P.M., & Duncan, O.D. (1967). *The American occupational structure*. New York: Wiley.
- Blustein, D.L. (1994). The question of self and identity in career development. In Savickas, M.L. and Lent, R.W., Editors, 1994. *Convergence in career development theories: Implications for science and practice*, CPP Books, Pao Alto, CA, pp. 139-154.
- Blustein, D.L., Walbridge, M.M., Friedlander, M.L., & Palladino, D.E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 39-50.
- Bordin, E.S. (1943). A theory of interests as dynamic phenomena. *Educational and Psychology Measurement*, 3, 49-66.
- Bordin, E.S., Nachmann, B., & Segal, S.J. (1963). An articulated framework for vocational development. *Journal of Counseling Psychology*, 10, 107-116.
- Borow, H. (1981). Career guidance uses of labor market information: Limitations and potentialities. In D.H. Montross & C.J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: Theory and practice*. Springfield, IL: Charles C.Thomas.
- Bourantas D. & Papalexadris N., (1992), Variables Affecting Orgs Commitment, *Journal of management Psychology*, 7(1).
- Bouchard, T.J., Arvey, R.D., Keller, L.M., & Segal, N.L. (1992). Genetic influences on job satisfaction: A reply to Cropanzano and James. *Journal of Applied Psychology*, 77, 89-93.
- Bouchard, T.J., Lykken, D.T., McGue, M., Segal, N.L., & Tellegen, A. (1990a). Sources of human differences: The Minnesota Study of Twins Reared Apart, *Science*, 250, 223-228.
- Bouchard, T.J., Lykken, D.T., McGue, M., Segal, N.L., & Tellegen, A. (1990b). When kin correlations are not squared. *Science*, 252, 191-192.
- Bradley, R.W., & Mims, G.A.(1992). Using family systems and birth order dynamics as the basis for a college career decision-making course. *Journal of Counseling and Development*, 70, 445-448.
- Bradberry, T., & Greaves, J. (2009). *Emotional intelligence 2.0*. San Francisco, Group West.

- Briggs Myers Isabel, Introduction to Type, Consulting Psychologists Press, Inc.
- Bright, J.E.H., Pryor, R.G.L., Chan, E.W.M., & Rijanto, J. (2009). Chance events in career development: Influence, control and multiplicity. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 14-25.
- Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2011). The Chaos Theory of Careers. *Journal of Employment Counseling*, 48, 163-166.
- Brill, A.A. (1949). *Basic principles of psychoanalysis*. Garden City, NY: Doubleday.
- Brown, D. (1996). A holistic, values-based model of career and life role choice and satisfaction. In D. Brown, L. Brooks, & Associates, *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D. (1997). *Brown's values-based theory of career and life role choice and satisfaction: A revision focused on the work role*. University of North Carolina, Chapel Hill.
- Brown, D. (2002). The role of work values and cultural values in occupational choice, satisfaction, and success: A theoretical statement. In D. Brown & Associates, *Career choice and development* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D., Brooks, L. (1996). *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Brown, D., & Minor, C.W. (1992). *Career needs in a diverse workforce: Implications of the NCDA Gallup Survey*. Alexandria, VA: NCDA.
- Brown, F. G. (1993). *Principles of educational and psychological testing. (5th edition)*. New York, Holt, Rinehart and Winston.
- Brown, S.D., & Lent R.W. (2005). *Career development and counseling*. John Wiley & Sons. Hoboken, New Jersey.
- Bruce, W., Osipow, S. (1988). *Career decision making*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers
- Cabral, A.C., & Salomone, P.R. (1990). Chance and careers: Normative versus contextual development. *Career Development Quarterly*, 39, 5-17.
- Cairo, P.C. (1977). *Annotated bibliography on computer-assisted counseling and guidance (Technical Report TR-77-A1)*. U.S. Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Campbell, D.P. (1992). *Campbell Interest and Skill Survey*. Minneapolis, MN: National Computer Systems.

- Caplow, T. (1954). *The sociology of work*. Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Carter, H.D. (1932). Twin similarities in occupational interests. *Journal of Educational Psychology*, 23, 641-655.
- Carter, R.T. (1991). Cultural values : A review of empirical research and implications for counseling. *Journal of Counseling and Development*, 70, 164-173.
- Cattell, J. M. (1890). Mental tests and measurements. *Mind*, 15, 373-381.
- Cattell, R.B., Eber, H.W., Tatsuoka, M.M. (1970). *Handbook for the sixteen personality factor questionnaire (16PF)*. Institute for Personality and Ability Testing.
- Chartrand, J.M., & Walsh, W.B. (2001). Career assessment: Changes and trends. In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp. 231-255). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Chen, C.P. (1997). Career projection: Narrative in context. *Journal of Vocational Education and Training*, 49, 311-326.
- Chen, Tser-Yieth; Chang, Pao-Long; Yeh, Ching-Wen (2004). A study of career needs, career development programs, job satisfaction and the turnover intentions of R&D personnel. *Career Development International*, 9(4).
- Chisholm, L (2004). *Lifelong learning*. CEDEFOP.
- Clyde, J.S. (1979). *Computerized career information and guidance systems*. Columbus, OH: The Ohio State University, ERIC Clearinghouse on Adult, Career, and Vocational Education. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 179 764).
- Cochran, L. (1997). *Career counseling: A narrative approach*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Conger, S. (2002). Fostering a career development culture: reflections on the roles of managers, employees and supervisors. *Career Development International*, 7(6).
- Costa, P.T., MacCrae, R.R. (1992). *Revised neo-personality inventory (NEO PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI) professional manual*. Psychological Assessment Resources.
- Crites, J.O. (1969). *Vocational psychology : The study of vocational behavior and development*. N.York: McGraw-Hill.
- Crites, J.O. (1981). *Career counseling : Models, methods, and materials*. New York: McGraw-Hill.

- Cronbach, L. J (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (3rd ed.). New York: Harper & Row.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of psychology testing*. New York. Harper and Row.
- Daniels, M.H. (1994). Self-Directed Search. In J.T. Kapes, M.M. Mastie & E.A. Whitfield (Eds), *A counselor's guide to career assessment instruments (3rd edition)* (pp. 206-212). Alexandria, VA: The National Career Development Association.
- Davey, F.H., & Stoppard, J.M. (1993). Some factors affecting the occupational expectations of female adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 43, 235-250.
- Dawis, R.V. (1996). The theory of work adjustment and person-environment-correspondence counseling. In D.Brown, L.Brooks & Associates, *Career choice and development* (3rd ed.) San Francisco: Josey-Bass.
- Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. (1964). *A theory of work adjustment*. Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation No. XV. Minneapolis: University of Minnesota.
- Dawis, R.V., & Lofquist, L.H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- Dawis, R.V., Lofquist, L.H., & Weiss, D.J. (1968). *A theory of work adjustment (A revision)*. Minnesota studies in vocational rehabilitation No. XXIII. Minneapolis: University of Minnesota.
- Dictionary of occupational titles (4th ed.) (1991). Washington, DC: U.S. Department of Labor, Employment and Training Administration.
- Dillman, D.B. (1989). Effects of negative parental attitudes on female undergraduates. *Journal of College Student Development*, 30, 413-419.
- Duncan, O.D. (1961). A socioeconomic index for all occupations. In A.J.Reiss, Jr. (Ed.), *Occupations and social status*. New York: Free Press.
- Dunne, F., Elliot, R. & Carlsen, W.S. (1981). Sex differences in the educational and occupational aspirations of rural youth. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 56-66.
- Dunning, D. (2001). *What's your type of career*. Davies-BlackPublishing, Mountain View.

- Dysinger, W. S. (1950). Maturation and Vocational Guidance. *Occupations*, 29, 198-201.
- Ehrenberg, R.G., & Smith, R.S. (2006). *Modern labor economics. Theory and public policy*. Pearson Education, Inc.
- Empey, L.T. (1956). Social class and occupational aspiration: A comparison of absolute and relative measurement. *American Sociological Review*, 21, 703-709.
- Entine, A.D. (1976). The mid-career counseling process. *Industrial Gerontology*, 3, 105-111.
- Erikson, E. (1950). *Childhood and society*. New York: Norton.
- Farmer, H.S. (1985). Model of career and achievement motivation for women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 32, 363-390.
- Fassinger, R.E. (1985). A causal model of college women's career choice. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 123-153.
- Feller, R.W. (2003). Aligning school counseling, the changing workplace, and career development assumptions. *Professional School Counseling*, 6, 262-271.
- Findley, M.J., & Cooper, H.M. (1983). Locus of control and academic achievement: A literature review. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 419-427.
- Fisher, Schoenfeldt & Shaw (1999). *Human Resource Management*, 4th ed.
- Fitzgerald, L.F. (1986). On the essential relations between education and work. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 254-284.
- Fitzgerald, L.F., & Osipow, S.H. (1986). An occupational analysis of counseling psychology: How special is the specialty? *American Psychologist*, 41, 535-544.
- Fitzgerald, L.F., Fassinger, R.E., & Betz, N.E. (1995). Theoretical advances in the study of women's career development. In W.B. Walsh & S.H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology. Theory, research, and practice* (2nd ed., pp. 67-109). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Form, W.H., & Miller, D.C. (1949). Occupational career pattern as a sociological instrument. *American Journal of Sociology*, 54, 317-329.
- Fouad, N.A. (1995). Career behavior of Hispanics: Assessment and intervention. In F.T.L.Leong (Ed.), *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities* (pp. 165-192). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Friesen, J. (1986). The role of the family in vocational development. *International Journal for the Advancement of Counseling*, 9(1), 5-10.

- Furlong, A., & Cartmel, F. (1995). Aspirations and opportunity structure: 13 years olds in areas with restricted opportunities. *British Journal of Guidance and Counselling*, 23(3), 361-375.
- Galton, F. (1883). *Inquires into human faculty and its development*. London: Macmillan.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: a sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gati, I. (1994). Computer-assisted career counseling: dilemmas, problems and possible solutions. *Journal of Counseling and Development*, 73, 51-56.
- Gati, I. (1996). Computer-assisted career counseling: Challenges and prospects. In M.L. Savickas & B.W. Walsh (Eds.). *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 169-190). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Gati, I. & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: pre-screening, in-depth exploration, and choice. In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds), *Contemporary Models in Vocational Psychology* (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Gati, I., & Saka, N. (2001). High school students' career related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, 79, 331-340.
- Gati, I., Saka, N. & Krausz, M. (2001) Should I use a computer-assisted career guidance system? It depends on where your career decision-making difficulties lie. *British Journal of Guidance & Counselling*, 29(3), 301-321.
- Gati, I., Gadassi, R., & Shemesh, N. (2006). The predictive validity of a computer-assisted career decision-making system: A six-year follow-up. *Journal of Vocational Behavior* 68(2), 205-219.
- Gaymer, R. (1972). Career counseling: Teaching the art of career planning. *Vocational Guidance Quarterly*, 21, 18-24.
- Gecas, V., & Nye, I.F. (1974). Sex and class differences in parent-child interaction: A test of Kohn's hypothesis. *Journal of Marriage and the Family*, 36, 742-749.
- Ghiselli, E.E. (1966). *The validity of occupational aptitude tests*. New York: Wiley.
- Ghiselli, E.E. (1973). The validity of aptitude tests in personnel selection. *Personnel Psychology*, 26, 461-477.
- Gibb, S. (1998). Exploring career chaos: patterns of belief, *Career Development International*, 3 (4).

- Ginzberg, E., Ginsburg, S., Axelrad, S., Herma, J., L. (1951) *Occupational Choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20, 169-176.
- Glasgow, D.G. (1980). *The black underclass*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Goodstein, L.D. (1972). Behavioral views of counseling. In B.Steffler & W.H. Grant (Eds.), *Theories of counselling* (pp. 243-286). New York: McGraw-Hill.
- Gordus, J.P. (1986). Coping with involuntary job loss and building a new career : Workers' problems and career professionals challenges. *Journal of Career Development*, 12, 316-326.
- Gore, P.A.Jr., & Leuwerke, W.C. (2000). Information technology for career assessment on the Internet. *Journal of Career Assessment*, 8, 3-20.
- Gottfredson, G.D., & Holland, J.L. (1975). Vocational choices of men and women: A comparison of predictors from the Self-Directed Search. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 28-34.
- Gottfredson, L.S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579.
- Gottfredson, L.S. (1986). Special groups and the beneficial use of interest inventories. In W.B. Walsh and S.H. Osipow (Eds.). *Advances in vocational psychology: The measurement of interests* (pp. 127-198). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Gottfredson, L.S. (1988). Reconsidering fairness: A matter of social and ethical priorities. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 293-319.
- Gottfredson, L.S. (1996). A theory of circumscription and compromise. In D.Brown, L.Brooks & Associates, *Career choice and development* (3rd ed., pp.179-281). San Francisco: Jossey-Bass.
- Greenberger, E., O'Neil, R., & Nagel, S.K. (1994). Linking workplace and homeplace: Relations between the nature of adults' work and their parenting behaviors. *Developmental Psychology*, 30, 990-1002.
- Greenhaus, J.H. (1971). Self-esteem as an influence on occupational choice and occupational satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 75-83.
- Greenhaus, J.H., Callanan, G.A., & Godshalk, V.M. (2000). *Career management* (3rd ed.). Fort Worth: The Dryden Press.
- Grinder, E.R. (1969). *Studies in Adolescence*. London: Collier Mc millan Publishers.

- Grotevant, H.D., Scarr, S., & Weinberg, R.A. (1977). Patterns of interest similarity in adoptive and biological families. *Journal of Personality and Social Psychology*, 35, 667-675.
- Grzeda, Maurice M. (1999) Re-conceptualizing career change: a career development perspective, *Career Development International*, 4(6).
- Hall, R.H. (1994). *Sociology of work: Perspectives, analyses, and issues*. Thousand Oaks, CA: Pine Forge.
- Haller, E.J., & Virkler, S.J. (1993). Another look at rural-nonrural differences in students' educational aspirations. *Journal of Research in Rural Education*, 9, 170-178.
- Hammer, A.L. (1998). *Introduction to type and careers*. Mountain View.
- Hannah, J., & Kahn, S. (1989). The relationship of socioeconomic status and gender to the occupational choices of Grade 12 students. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 161-178.
- Hansen, L. S., Dagley, J.C., Engels, D.W., Goodman, J., Hayslip, J.B., Herr, E.H. et al. (2000). *ACES/NCDA position paper. Preparing for career development in the new millenium*. Alexandria, VA, Association for Counseling Education and Supervision.
- Hanushek, E.A. (1981). *Sources of black – white earnings differences*. Stanford, CA: Institute for Research on Educational Finance and Governance.
- Hargrove, B.K., Inman, A.G., & Crane, R.L. (2005). Family interaction patterns, carer planning attitudes, and vocational identity of high school adolescents. *Journal of Career Development*, 31, 263-278.
- Harmon, L.W., Hansen, J.K., Borgen, F.H., Hammer, A.L. (1994). *Strong interest Inventory: Applications and technical guide*. Consulting Psychologist Press.
- Harpaz, I. (1999). The transformation of work values in Israel. Stability and change over time. *Monthly Labor Review*, 122, 46-50.
- Harris-Bowlsbey, J. (1992). Computer-based career development systems across the life span. In D.H. Montross & C.J. Shinkman (Eds), *Career Development: Theory and Practice* (pp.356-368). Springfield, IL: C.C. Thomas.
- Hart, D.H., Rayner, F., & Christiansen, E.R. (1971). Planning, preparation, and chance in occupational entry. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 279-285.
- Harter, S. (1978), Effectance motivation reconsidered: Toward a development model. *Human Development*, 21, 34-64.

- Hartung, P.J., & Blustein, D.L. (2002). Reason, intuition and social justice: Elaborating on Parsons's career decision-making model. *Journal of Counseling and Development, 80*, 41-47.
- Hatung, P.J., Vandiver, B.J., Leong, F.T.L., Pope, M., Niles, S.G., & Farrow, B. (1998). Appraising cultural identity in career-development assessment and counseling. *The Career Development Quarterly, 46*, 276-293.
- Hatt, P.K. (1950). Occupation and social stratification. *American Journal of Sociology, 55*, 535-545.
- Heilbrun, A.B., Jr. (1969). Parental identification and the patterns of vocational interests in college males and females. *Journal of Counseling Psychology, 16*, 342-347.
- Hellenga, K., Aber, M.S., & Rhodes, J.E. (2002). African-American adolescent mothers' vocational aspiration-expectation gap: Individual, social, and environmental influences. *Psychology of Women Quarterly, 26*, 200-212.
- Herr, E.L. (1970). *Decision making and vocational development*. Guidance Monograph Series, Series IV: Career information and development. Boston: Houghton Mifflin.
- Herr, E.L. (1989). Career development and mental health. *Journal of Career Development, 16*(1), 5-18.
- Herr, E.L. (1999). *Counseling in a dynamic society: Contexts and practices for the 21st century*. Alexandria, VA: American Counseling Association.
- Herr, E.L. (2003). The future of career counseling as an instrument of public policy. *The Career Development Quarterly, 52*, 8-17.
- Herr, E.L., & Ashby, L.S. (1994). Kuder's occupational interest survey. In Kapes, J.T. et al (Eds). *A counsellor's guide to career assessment*. The National Career Development Association.
- Herr, E.L., & Cramer, S.L. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan* (5th ed.). New York, NY: HarperCollins Publishers Inc. Chapters 15-16.
- Herr, E.L., Cramer, S.H., & Niles, S.G. (2004). *Career guidance and counseling through the life-span: Systematic approaches* (6th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Hesketh, B., Wilson, L., Faulkner, A. & Jackson, C. (1987). GRADSCOPE: an analysis of the item structure and a survey of usage. *British Journal of Guidance and Counselling, 15*, 197-213.

- Hesketh, B., Pryor, R., & Gleitzman, M. (1989). Fuzzy logic: Toward measuring Gottfredson's concept of occupational social space. *Journal of Counseling Psychology, 36*, 103-109.
- Hinkle, J.S. (1992). Computer-assisted career guidance and single-subject research: A scientist –practitioner approach. *Journal of Counseling & Development, 70*, 391-396
- Holms, V.L., & Esses, L.M. (1988). Factors influencing Canadian high school girls' career motivation. *Psychology of Women Quarterly, 12*, 313-328.
- Holland, J.L. (1959). A theory of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology, 6*, 35-45.
- Holland, J.L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: 1. One- and two- year longitudinal studies. *Psychological Monographs, 76*(26, Whole No. 545).
- Holland, J.L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement: 11. A four-year prediction study. *Psychological Reports, 12*, 547-594.
- Holland, J.L. (1966a). A psychological classification scheme for vocations and major fields. *Journal of Counseling Psychology, 13*, 278-288.
- Holland, J.L. (1966b). *The psychology of vocational choice*. Waltham, MA: Blaisdell.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. (1978). *A new synthesis for an old method and a new analysis of some old phenomena*. Career counseling, Monterey, Cal.: Brooks/Cole.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: A theory of career*. Prentice Hall.
- Holland, J.L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L. (1994). *The Self-Directed Search*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L. (1997). *Dictionary of Holland's occupational codes*. Psychological Assessment Resources.
- Holland, J.L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. New Jersey: Englewood Cliffs.
- Holmes, V.L., & Esses, L.M. (1988). Factors influencing Canadian high school girl's career motivation. *Psychology of Women Quarterly, 12*, 313-328.
- Homer-Dixon, T. (2000). *The ingenuity gap*. Toronto: Vintage Canada.

- Hoppock, R. (1976). *Occupational information*. N.Y.: McGraw-Hill.
- Hotchkiss, L., & Borow, H. (1996). Sociological perspectives on work and career development. In D.Brown, L.Brooks, & Associates, *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Howland, P. & Palmer, R. (1992). Ethics and computer guidance: uneasy partners? *Journal of career planning and employment*, 52, 38-45.
- Hunter, J.E. (1986). Cognitive ability, cognitive aptitude, job knowledge, and job performance. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 340-362.
- IBM SPSS Statistics 19, *User's GUIDE*, SPSS Inc, Copyright 2010.
- Ibrahim, F.A., Ohnishi, H., & Wilson, R.P. (1994). Career assessment in a culturally diverse society. *Journal of Career Assessment*, 2, 276-288.
- Issacson, L.E., Brown, D. (2000). *Career information, career counselling and career development*. Allyn and Bacon.
- Jackson, C. (1993). Mentoring: Choices for Individuals and Organizations *International Journal of Career Management*, 5(1).
- Jacobs, J.A., Karen, D., & McClelland, K. (1991). The dynamics of young men's occupational aspirations. *Sociological Forum*, 6, 609-639.
- James, P., Veit, W., Wright, S. (1997). *Work of the future*. Allen and Unwin.
- Janda, L. (1999). *Career Tests: 25 revealing self-tests to help you find and succeed at the perfect career*. Avon, MA: Adams Media Corporation
- Janda, L. (2004). *The Psychologist's book of tests*. Adams Media Corporation.
- Janis, I.L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. New York: Free Press.
- Janssen, P. (1993). Towards a liberating start in higher education. In Contactgroep Academisch Onderwijs (CAO). *From secondary to higher education*, pp.66-94. Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Janssen, P. (1997). To be or not to be. A matter of choosing. In J.Verbeek, & G.Willems (Eds.), *LevensLijnen (Course of life)*, pp.205-218. Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Jepsen, D.A. & Dilley, J.S. (1974). Vocational decision making models: A review and comparative analysis. *Review of educational research*, 44, 331-349.
- Johnson, P., Buboltz, W.C., & Nichols, C.N. (1999). Parental divorce, family functioning, and vocational identity of college students. *Journal of Career Development*, 26, 137-146.

- Kalleberg, A.L., & Griffin, L.J. (1978). Positional sources of inequality in job satisfaction. *Sociology of Work & Occupations*, 5, 371-401.
- Kapes, J.T., Mastie, M.M., & Whitfield, E.A. (1994). *A counselor's guide to career assessment inventories* (3rd ed.). Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Kaplan, R. M. (1987). *Basic statistics for the behavioral sciences*. Newton, Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Karadinos, D. (2000). *Labour shortages and Skill gaps: Greece*. SYSDERM. First thematic input, Athens.
- Karasiotou, P. (2004). *Identification of skill needs: Projects and actions for Greece – a review*, CEDEFOP, Thessalonica.
- Karmas, K., Kostakis, A., & Dragonas, Th. (1990). *Occupational and Educational Demand of Lyceum Students over time*. Athens: K.E.P.E.
- Katsanevas, Th. (2001). *Labour market perspectives and occupational choice*. Trends in vocational guidance, in collective book (2001). Athens. National Centre for Occupational Guidance.
- Katsanevas, Th., Karakitsos, S. (1999). *Theoretical assumptions and methodological observations on the concept of the balance of supply and demand of professions*. University of Piraeus, research paper.
- Katsanevas, Th., Jecchinis, Ch., Papavasiliou, M. (1989). *Unemployment, demand for skills labour and vocational training in the regional labour market of Greece*. Ministry of Labour, Manpower Employment Organization.
- Katsanevas, Th., & Livanos, I. (2011). The balance of demand and supply of professions: A labour market information system for Greece. In *Essays in Economics: Applied Studies on the Greek Economy. 50 Years Anniversary Publication (978-960-341-097-3)*, Athens, Centre of Planning and Economic Research.
- Katz, M.R. (1993). *Computer-assisted career decision making*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Katz, M.R., & Shatkin, L. (1980). *Computer-assisted guidance: Concepts and practices*. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Katz, M.R., & Shatkin, L. (1983). Characteristics of computer-assisted guidance. *Counseling Psychologist*, 11, 15-31.
- Keirse, D. (1999). *The Keirse Character Sorter*. Costa Mesa, CA: Matrix Books.

- Keller, L.M., Bouchard, T.J., Arvey, R.D., Segal, N.L., & Dawis, R.V. (1992). Work values: Genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 79-88.
- KEPE (1996). *Demographic changes, retirement, job creation and labour shortages in Greece: An occupational and regional outlook*, Athens.
- Kluckhohn, F. R., & Strodtbeck, F. L. (1961). *Values in values orientations*. Evanston, IL: Row Peterson.
- Knowdell, R.L. (1996). *Building a career development program: Nine steps for effective implementation*. N.Brealey.
- Kohn, M., & Schooler, C. (1983). *Work and personality: An inquiry into the impact of social stratification*. Norwood, NJ: Ablex.
- Korman, A.K. (1966). Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 50, 479-486.
- Korman, A.K. (1967). Self-esteem as a moderator of the relationship between self-perceived abilities and vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 51, 65-67.
- Krau, E. (1989). The transition in life domain salience and the modification of work values between high school and adult employment. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 100-116.
- Krumboltz, J.D.(1979). A social learning theory of career choice. In A.M.Mitchell, G.B. Jones & J.D.Krumboltz (Eds.), *Social learning theory and career decision making*. Cranston, RI: Caroll Press.
- Krumboltz, J.D. (1991). *Manual for the career beliefs inventory*. Palo Alto, CA:CPP.
- Krumboltz, J.D. (1994). Improving career development theory from a social learning theory perspective. In M.L.Savickas & R.W.Lent (Eds.), *Convergence in career development theory* (pp.9-32). Palo Alto, CA:CPP Books.
- Krumboltz, J.D. (1996). A learning theory of career counseling. In M.Savickas & Bruce Walsh (Eds.), *Integrating career theory and practice*. Palo Alto, CA:CPP Books.
- Krumboltz, J.D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Krumboltz, J. D. (2011). Capitalizing on happenstance. *Journal of Employment Counseling*, 48(4), 156-158.

- Krumboltz, J.D., Mitchell, A.M., & Jones, G.B. (1976). A social learning theory of career selection. *The Counseling Psychologist*, 6, 71-81.
- Krumboltz, J.D., & Henderson, S.J. (2002). A learning theory for career counselors. In S.G.Niles (ed.), *Adult career development: Concepts, issues, and practices* (3rd ed., pp.39-56). Columbus, OH: National Career Development Association.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A.S. (2004). *Luck is no accident: Making the most of happen-stance in your life and career*. Atascadero, CA: Impact.
- Kuder, F., & Zytowski, D. (1999). *The Kuder Career Search with Person Match*. Adel, IA: Kuder, Inc.
- Lapan, R.T., Loehr-Lapan, S.J., & Tupper, T.W. (1993). *Tech-prep career workbooks: Counselor's manual*. Columbia, MO: University of Missouri, Department of Educational and Counseling Psychology.
- Law, B. (1981). Careers theory: a third dimension. In A.G.Watts, D.E.Super, J.M.Kidd (Eds.), *Career development in Britain*. Cambridge: CRAC (Hobsons Press).
- Lawrence, P., Oliver, J. (eds) (1997). *Personality. Theory and research*. John Wiley and Sons, Inc. ch.1.
- Lawrence, P., Oliver, J. (eds) (1999). *Handbook of personality. Theory and research*. New York, Guilford Press, 2nd ed.
- Lent, R.W. (2005). A social cognitive view of career development and counseling. In Brown, S.D., & Lent R.W. (2005). *Career development and counseling*. John Wiley & Sons. Hoboken, New Jersey.
- 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, 79-122.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D.Brown, L.Brooks, & Associates, *Career choice and development* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Lent, R.W., & Savickas, M.L. (1994). Is convergence a viable agenda for career psychology? In M.L.Savickas & R.W. Lent (Eds.), *Convergence in career development theories* (pp.259-271). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Life Strategies Ltd. (2013). *Skill requirements for BC's career development practitioners: An exploratory study*. Report submitted to CfEE – available at:

<http://www.cfeebc.org/reports/skill-requirements-for-BC-career-development-practioners.pdf>

- Lindsay, P., & Knox, W.E.(1984). Continuity and change in work values among young adults. *American Journal of Sociology*, 89, 918-931.
- Lipsett, L. (1962). Social factors in vocational development. *Personnel & Guidance Journal*, 40, 432-437.
- Livanos, I. (2008). *Exploring the changing patterns of skills in Greece : An analysis of the Greek labour market in the context of the international debate about the role of skills*, PhD Thesis, University of Warwick.
- Lofquist, L.H., & Dawis, R.V. (1991). *Essentials of person-environment-correspondence counseling*. Mineapolis: University of Minnesota Press.
- Lopez, E.N., & Greenhaus, J.H. (1978). Self esteem, race and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 75-83.
- Lopez, F.G., & Andrews, S. (1987). Career indecision: A family systems perspective. *Journal of Counseling & Development*, 65, 304-307.
- Lykken, D.T., Bouchard, T.J., McGue, M., & Tellegen, A. (1993). Heritability of interests: A twin study. *Journal of Applied Psychology*, 78, 649-661.
- Mahoney, M.J. & Lyddon, W.J. (1988). Recent developments in cognitive approaches to counseling and psychotherapy. *Counseling Psychologist*, 16, 190-234.
- Mannheim, B. (1993). Gender and the effects of demographics, status and work values on work centrality. *Work & Occupations*, 20, 3-22.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- Maxwell, G.S., & Cumming, J.J. (1988). Measuring occupation aspiration in research on sex differences: An overview and analysis of issues. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 60-73.
- Maze, M. (1984). How to select a computerized guidance system. *Journal of Counseling & Development*, 63, 158-161.
- Maze, M., & Cummings, R. (1982). *How to select a computer assisted career guidance system*. Madison: Wisconsin Vocational Studies Center, University of Wisconsin.
- Marjoribanks, K. (2002). Family background, individual and environmental influences on adolescents' aspirations. *Educational Studies*, 28(1), 33-46.

- Mau, W.C., & Bikos, L.H. (2000). Educational and vocational aspirations of minority and female students: A longitudinal study. *Journal of Counseling and Development, 78*, 186-194.
- McMahon, M., Watson, M., Patton, W. (2005). Qualitative Career Assessment: Developing the My System of Career Influences Reflection Activity. *Journal of Career Assessment, 13*(4), 476-490.
- McNair, D., & Brown D. (1983). Predicting the occupational aspirations, occupational expectations and career maturity of black and white male and female tenth graders. *Vocational Guidance Quarterly, 32*, 29-36.
- Melamed, T. (1995). Career success: The moderating effects of gender. *Journal of Vocational Behavior, 47*, 295-314.
- Miller, D.C., Form, W.H. (1951) *Industrial Sociology*. N.York: Harper.
- Miller, M.F. (1978). Childhood experience antecedents of career maturity attitudes. *Vocational Guidance Quarterly, 27*, 137-143.
- Mitchell, W.D. (1975). Restle's choice model: A reconceptualization. *Journal of Vocational Behavior, 9*, 315-330.
- Mitchell, T.R. (1982). Expectancy-value models in organizational psychology. In N.T.Feather (Ed.), *Expectations and actions: Expectancy-value models in psychology*. Hillsdale, N.Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Mitchell, L.K., & Krumboltz, J.D. (1990). Social learning theory approach to career decision making. In D.Brown & L.Brooks (Eds.), *Career choice and development* (2nd ed.). (pp.145-196). San Francisco: Jossey-Bass.
- Mitchell, L.K., & Krumboltz, J.D. (1996). Krumboltz's theory of career choice and counseling. In D.Brown, L.Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice development* (3rd ed., pp.233-280). San Francisco, Jossey-Bass.
- Mitchell, A., Levin, A., & Krumboltz, J.D. (1999). Planned happenstance: constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development, 77*, 115-124.
- Moloney, D.P., Bouchard, T.J., & Segal, N.L. (1991). A genetic and environmental analysis of the vocational interests of monozygotic and dizygotic twins reared apart. *Journal of Vocational Behavior, 39*, 76-109.
- Morgan, K.S, & Brown, L.S. (1991). Lesbian career development, work behavior and vocational counseling. *The Counseling Psychologist, 19*, 273-291.

- Mortimer, J.T., & Finch, M.D. (1986). The effects of part-time work on self-concept and achievement. In K.Borman & J.Reisman (Eds.), *Becoming a worker* (pp. 68-89). Norwood, NJ: Ablex.
- Mortimer, J.T., & Kumka, D. (1982). A further examination of the “occupational linkage hypothesis”. *The Sociological Quarterly*, 23, 3-16.
- Murphy, L.J. & Mitchell, D.A. (1998). When writing helps to heal: e-mail as therapy. *British Journal of Guidance and Counselling*, 26, 21-32.
- Murphy, P., Burck, H. (1976). Career development of men in middle life. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 315-330.
- Myers, I., & Briggs, K. (1993). *The Myers-Briggs Type Indicator*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Myers, I.B., & McCaulley, M.H. (1998). *Manual: A guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Nagy, D.R., & Donald, G.M. (1981). Computerized career guidance systems and beyond. In D. H. Montross & C.J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s*, (pp.146-168). Springfield, IL: Charles C. Thomas.
- Niles, S.G., Harris-Bowlsbay, J. (2009). *Career development interventions in the 21st century*, 3rd edition, New Jersey: Pearson.
- National Occupational Information Coordinating Committee (NOICC), U.S. Department of Labor. (1992). *The National Career Development Guidelines Project*. Washington, DC: U.S.Department of Labor.
- National Opinion Research Center (1947). Jobs and occupations: A popular evaluation. *Opinion News*, 9, 3-13.
- Norrell, G., & Grater, H. (1960). Interest awareness as an aspect of self awareness. *Journal of Counseling Psychology*, 7, 289-292.
- Osipow, S.H. (1975). The relevance of career development to special groups. Problems, needed data and implications. In J.S.Picou & R.E. Campbell (Eds.). *Career behavior of special groups. Theory, research, and practice*. Columbus, OH:Charles Merrill.
- Osipow, S.H.(1983). *Theories of Career Development.*, 3rd edition, Englewood Cliffs, N.Jersey: Prentice-Hall.
- Osipow, S.H., Fitzgerald, L.F. (1996). *Theories of Career Development.*, 4th edition, Needham Heights, Mass: Allyn & Bacon.

- Owens, T.J. (1992). Where do we go from here? *Youth and Society*, 23, 452-477.
- Oyserman, D., Bybee, D. & Terry, K., (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 188-204.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vacation*. Boston: Mifflin.
- Patton, W., McMahon, M. (1999). *Career Development and Systems Theory. A new relationship*. Brooks/Cole Publishing Company.
- Patton, W., McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory. Connecting theory and practice*. Rotterdam. Sense Publishers.
- Peavy, R.V. (2004). *Sociodynamic counseling. A practical approach to meaning making*. Chagrin Falls, OH: Taos Institute.
- Peel, M. (1992). Career development helps to realise potential. *Management Development Review*, 5(3).
- Peterson, G.W., Sampson, J.P., Jr., & Reardon, R.C. (1991). *Career development and services: A cognitive approach*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P., Jr., Reardon, R.C., & Lenz, J.G. (1996). A cognitive information processing approach. In D.Brown, L.Brooks, & Associates, *Career choice and development* (3rd ed.) (pp.423-476). San Francisco: Jossey-Bass.
- Peterson, G.W., Sampson, J.P., Jr., Lenz, J.G., & Reardon, R.C. (2002). Becoming career problem solvers and decision makers: A cognitive information processing approach. In D.Brown (Ed.), *Career choice and development* (pp.312-369). San Francisco: Jossey-Bass.
- Philipson, P. (1990). Career Development and Job Templating. *International Journal of Career Management*, 2(1).
- Pindyck, R. S. & Rubinfeld D.L. (1976). *Econometric Models and Economic Forecasts*. McGraw-Hill, New York.
- Prediger, D.J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Pryor, R.G.L., Bright, J.E.H. (2007). Applying Chaos Theory to Careers: Attraction and Attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 375-400.
- Pryor, R.G.L., & Bright, J.E.H. (2011). *The Chaos Theory of Careers*. Routledge.
- Rashmi, G., Kauppi, C., Lewko, J., & Urajnik, D. (2002). A structural model of educational aspirations. *Journal of Career Development*, 29(2), 87-108.

- Reid, H.L. (2006). Usefulness and truthfulness: Outlining the limitations and upholding the benefits of constructivist approaches for career counselling. In M. McMahon, & W. Patton (Eds.), *Career counselling: Constructivist approaches* (pp.30-41). London: Routledge.
- Reile, D. & Harris Bowlsbery, J. (2000). Using the internet in career planning and Assessment. *Journal of career assessment*, 8, 69-84.
- Reskin, B.F. (1993). Sex segregation in the workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 241-271.
- Resnick, H., Fauble, M.L., & Osipow, S.H. (1970). Vocational crystallization and self-esteem in college students. *Journal of Counseling Psychology*, 17, 465-467.
- Rifkin, J. (1996). *The end of work: The decline of the global labor force and the dawn of the post-market era*. N.Y.: G.P. Putnam's Sons.
- Roberts, K. (1981). *The sociology of work entry and occupational choice*. In A.G. Watts, D.E. Super and J.M. Kidd (eds) *Career development in Britain*. Cambridge: CRAC (Hobson).
- Robson, D. & Robson, M. (2000). Theory and Practice-Ethical Issues in Internet Counselling. *Counselling Psychology Quarterly*, 13(3), 11-17.
- Roe, A. (1956). *The Psychology of Occupations*. N.Y.: Wiley.
- Roe, A. (1972). *Perspectives in Vocational Development* in WHITELEY J.M. & RESNIKOFF A. (Eds), Washington: APGA.
- Roe, A., & Siegelman, M. (1964). The origin of interests. *The APGA Inquiry Series*, No.1, Washington, D.C.: American Personnel and Guidance Association.
- Roessler, R. & Bolton, B. (1985). Employment patterns of former vocational rehabilitation clients and implications for rehabilitation practice. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 28, 179-187.
- Rogers, C. & Barry S. (1967). *Person to person: the problem of being human: A new trend in psychology*. Walnut Creek, CA: Real People Press.
- Rojewski, J.W. (1996). Occupational aspirations and early career-choice patterns of adolescents with and without learning disabilities. *Learning Disability Quarterly*, 19(2), 99-116.
- Rojewski, J. W., & Yang, B. (1997). Longitudinal analysis of select influences on adolescents' occupational aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 375-410.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.

- Rottinghaus, P.J., Lindley, L.D., Green, M.A., & Borgen, F.H. (2002). Educational aspirations: The contribution of personality, self-efficacy, and interests. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 1-19.
- Rust, J. Golombok, S. (1992). *Modern psychometrics: The science of psychological assessment*. London: Ed. Routledge-International Library of Psychology Series.
- Ryan, T.A. (1969). *Reinforcement techniques and simulation materials for counseling clients with decision-making problems*. Presented at the American Psychological Association, Washington DC: August.
- Ryu, S., & Mortimer, J.T. (1996). The « occupational linkage hypothesis » applied to occupational value formation in adolescence. In J.T. Mortimer & M.D. Finch (Eds.), *Adolescents, work, and family: An intergenerational developmental analysis* (pp.167-190). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Salomone, P., & Slaney, R.B. (1981). The influence of chance and contingency factors on the vocational choice processes of non-professional workers. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 25-35.
- Sampson, J.P. & Watts, A.J. (1992). Computer-assisted careers guidance systems and organisational change. *British Journal of Guidance and Counselling*, 20, 328-343.
- Sampson, J.P., JR, Reardon, R.C., Humphrey, J.K., Peterson, G.W., Evans, M.A. & Domkowski, D. (1990). A differential feature-cost analysis of nine computer-assisted career guidance systems (3rd ed.). *Journal of Career Development*, 17, 81-112.
- Sampson, J. P., Jr., Peterson, G. W., Lenz, J.G., Reardon, R.C., & Saunders, D. (1996). *Career beliefs inventory*. Odessa, FL: Personality Assessment Resources.
- Saunders, L. (1995). Relative earnings of black and white men by region. *Monthly Labor Review*, 118, 68-73.
- Savickas, M.L. (1984). Career maturity: The construct and its measurement. *Vocational Development Quarterly*, 32, 222-231.
- Savickas, M.L. (1994). Measuring career development: Current status and future directions. *Career Development Quarterly*, 43, 54-62.
- Savickas, M.L. (1995). Constructivist counseling for career indecision. *Career Development Quarterly*, 43, 363-373.
- Savickas, M.L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.

- Savickas, M.L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D.Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp.149-205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M.L. (2003). Advancing the career counseling profession: objectives and strategies for the next decade. *The Career Development Quarterly*, 52(1), 87-96.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. In S.D.Brown & R.W.Lent (Eds.), *Career Development and Counseling*, (pp.42-70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. & Lent, R. W. (1994). *Convergence in Career Development Theories*. Palo Alto, CA.: Consulting Psychologists Press.
- Savickas, M. L. (1995). Current theoretical issues in vocational psychology: Convergence, divergence, and schism. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.). *Handbook of vocational psychology (2nd ed.)* (pp. 1-34). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M. L., & Baker, L.M. (2005). The history of vocational psychology: Antecedents, origin and early development. In W.B.Walsh & M.Savickas (Eds.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research, and practice (pp.15-50)*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M.E., Guichard, J., et al. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Savickas, M., L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M., E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., Van Vianen, A., E., M. (2010). Life Designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Quarterly Review of Counselling and Guidance*, 90-91, 127-149. Hellenic Society of Counselling and Guidance. Athens: Ellinika grammata.
- Schmidt, P. & Straus, R. (1975). The Prediction of Occupation Using Multiple Logit Models, *International Economic Review*, Department of Economics, University of Pennsylvania and Osaka University Institute of Social and Economic Research Association, 16(2), 471-86.
- Schmidt, P. & Straus, R. (1975). Estimation of Models with Jointly Dependent Qualitative Variables: A Simultaneous Logit Approach. *Econometrica*, *Econometric Society*, 43(4), 745-55.

- Schneider, L.J., DeWinne, R.F., & Overton, T.D. (1980). Influence of congruity between parental personality types on offspring's personality development. *Journal of Counseling Psychology, 27*, 40-43.
- Schoon, I., & Parsons, S.(2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 60*, 262-288.
- Schulenberg, J.E., Vondracek, F.W., & Crouter, A.C. (1984). The influence of the family on vocational development. *Journal of Marriage and the Family, 46*, 129-143.
- Schumrum, T., & Hartman, B.W. (1988). Adult children of alcoholics and chronic career indecision. *Career Development Quarterly, 37*, 118-126.
- Sellers, N., Satcher, J., & Comas, R. (1999). Children's occupational aspirations: Comparisons by gender, gender role identity and socioeconomic status. *Professional School Counseling, 2*, 314-317.
- Sewell, W.H., Haller, A.O., & Straus, M.A. (1957). Social status and educational and occupational aspiration. *American Sociological Review, 22*, 67-73.
- Sewell, W.H., Haller, A.O., & Portes, A. (1969). The educational and early occupational attainment process. *American Sociological Review, 34*, 89-92.
- Sewell, W.H., & Shaw, V.P. (1968). Social class, parental encouragement, and educational aspirations. *American Journal of Sociology, 73*, 559-572.
- Shanahan, M.J., & Porfeli, E. (2002). Integrating the life course and life-span: formulating research questions with dual points of entry. *Journal of Vocational Behavior, 61*, 398-406.
- Sharf, R.S. (2013). Advances in theories of career development. In W.B. Walsh, M.L. Savickas, & P.Hartung (4th ed.). *Handbook of Vocational Psychology: Theory, Research and Practice* (pp.3-32). Taylor & Francis.
- Shatkin, L. (1980). *Computer-assisted guidance: Description of systems*. Princeton, NJ: Educational Testing Service.
- Silvestri, G. (1997). Occupational employment projections to 2006. *Monthly Labour Review, 120 (11)*, 58-83.
- Slaney, R.B. (1980). Expressed vocational choice and vocational indecision. *Journal of Counseling Psychology, 27*, 122-129.
- Slaney, R.B., & Brown, M.T. (1983). Effects on race and SES on career choice variables among college men. *Journal of Vocational Behavior, 23*, 257-269.

- Smith, E.J. (1983). Issues in racial minorities career behavior. In W.B.Walsh and S.H.Osipow (Eds.). *Handbook of vocational psychology, Vol.I: Foundations* (pp.161-222). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associations.
- Sparrow P. and Hiltrop J. (1994), *European Human Resource Management in transition*, Prentice Hall.
- Spearman, C. (1927). *The abilities of man*. New York: Macmillan.
- Spenner, K.L., & Featherman, D.L. (1978). Achievement ambitions. *American Review of Sociology*, 4, 373-420.
- Steinberg, L., Dornbusch, S.D., & Brown, B. (1992). Ethic differences in adolescent achievement in ecological perspective. *American Psychologist*, 47, 723-729.
- Steinberg, L., Lamborn, S.D., Dornbusch, S.M. & Darling, N. (1992). Impact of parenting practices on adolescent achievement: Authoritative parenting, school involvement, and encouragement to succeed. *Child Development*, 63, 1266-1281.
- Stevens, P. (1993). Career Development Assistance Strategies. *International Journal of Career Management*, 5(1).
- Stewart, J. (1999). Ethical issues in career counselling. *Guidance & Counseling*, 14 (2).
- Storey, (1997). *Human Resource Management: A Critical text*. Thompson Business press.
- Strong, E.K. (1943). *Vocational interests of men and women*. Stanford University.
- Strong, E.K. (1927). *The Strong Vocational Interest Blank*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Strong, E.K. (2004). *The Strong Interest Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Super, D. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- Super, D. (1957). *Vocational Development. A framework for Research*. N.Y.: Teachers College Press.
- Super, D. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. (1963). Vocational development in adolescence and early childhood: Tasks and behaviors. In D.E.Super, R.Starishevsky, N.Matlin, & J.P.Jordaan. *Career development: Self-concept theory* (pp.79-95).New York: College Entrance Examination Board.

- Super, D. (1976). *Career education and the meaning of work*. Washington D.C: U.S. Government Printing Office.
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. (1984). Career and life development. In D.Brown, L.Brooks et al. (Eds.), *Career choice and development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D.Brown, L.Brooks & Associates (Eds.), *Career choice and development* (2nd edition). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D.E. (1992). Toward a comprehensive theory of career development. In D. Montross & C. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp.35-64). Springfield, IL: Charles C.Thomas.
- Super, D., Bachrach, P. (1957). *Scientific careers and vocational development theory*. N.York: Teachers College Press.
- Super, D.E., & Sverko, B. (Eds.). (1995). *Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, J., & Fouad, N.A. (1999). *Career theory and practice. Learning through case studies*. Sage publications.
- Szilagyi, A. (2010). The opportunity of the economic crisis. Career versus work. *Quarterly Review of Counselling and Guidance*, 90-91, 163-167. Hellenic Society of Counselling and Guidance. Athens: Ellinika grammata.
- Taber, B.J., & Luzzo, D.A. (1999). *ACT Research Report 99-3: A comprehensive review of research evaluating the effectiveness of DISCOVER in promoting career development*. Iowa City, IA: ACT, Inc.
- Tait, A. (1999). Face to face and at a distance: the mediation of guidance and counselling through the new technologies. *British Journal of Guidance and Counselling*, 27, 113-122.
- Tiedeman, D.V. (1961). *Decision and vocational development: A paradigm and its implications*. Personnel and Guidance Journal, 40, 15-20.
- Tiedeman, D.V. & O' Hara, R.P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Toffler, A. (1974). *Learning for tomorrow*. New York: Vintage.
- Toffler, A. (1980). *The Third Wave*. New York: Will Morrow and Co.
- Toffler, A. (1983). *Previews and Premises*. New York: Will Morrow and Co.

- Templer, Andrew, J., Cawsey, Tupper, F. (1999). Rethinking career development in an era of portfolio careers. *Career Development International*, 4(2).
- Topel, R., & Ward, M. (1992). Job mobility and career of young men. *Quarterly Journal of Economics*, 107(2), 439-479.
- Torrington & Hall (1998). *Human Resource Management*, 4th ed., Prentice Hall.
- Tversky, A. (1972). Elimination by aspects: A theory of choice. *Psychological Review*, 79, 281-291.
- Van Esbroeck, R. (2007). A new disciplinary home for vocational psychology: A house with many rooms. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 7, 203-206.
- Van Esbroeck, R., & Zaman, M. (1999). A dynamic model of career development. In *Handboek Leerlingen-begeleiding*. Diegem: Kluwer Editorial.
- Van Esbroeck, R., Tibos, K., & Zaman, M.(2005). A dynamic model of career choice development. *International Journal For Educational and Vocational Guidance*, 5, 5-18.
- Van Esbroeck, R., & Watts, A. G. (1998). New skills for a holistic guidance model. *International Careers Journal*.
- Vernant, J.P. (1962). *Les origines de la pensée grecque*. Paris : P.U.F.
- Vondracek, F.W. (1990). A developmental – contextual approach to career development research. In R.A. Young, & W.A. Borgen (Eds.), *Methodological approaches to the study of career*. (p.37-56). New York: Praeger.
- Vondracek, F.W., Lerner, R.M. & Schulenberg, J.E. (1986). *Career development: A lifespan developmental approach*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Vondracek, F.W., & Fouad, N.A. (1994). Developmental contextualism. An integrative framework for theory and practice. In R.W. Lent (Ed.), *Convergence in career development theories: Implications for science and practice* (pp.207-214). Pao Alto, CA:CPP Books.
- Vondracek, F.W., & Kawasaki, T. (1995). Toward a comprehensive framework for adult career development theory and intervention. In S.H. Osipow (Ed.), *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice* (2nd ed., pp.111-141). Mahwah, N.J. Erlbaum.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

- Wahl, K.H., & Blackhurst, A. (2000). Factors affecting the occupational and educational aspirations of children and adolescents. *Professional Counseling, 3*, 367-374.
- Walsh, W.B., & Betz, N.E. (1985). *Tests and assessment*. New York: Prentice-Hall.
- Walsh, W.B., & Osipow, S.H. (1988). *Career Decision Making*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Watts, A.G. & Jackson, C. (2000). Networking a computer-aided guidance system within higher education institutions: practice and potential. *British Journal of Guidance and Counselling, 28*, 55-73.
- Watts, A.G., Kidd, J.M. & Knasel, E. (1991). PROSPECT (HE): an evaluation of user responses. *British Journal of Guidance and Counselling, 19*, 66-80.
- Werts, C.E. (1968). Parental influences on career choice. *Journal of Counseling Psychology, 15*, 48-52.
- Whiston, S.C., Brecheisen, B.K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness? *Journal of Vocational Behavior, 62*(3) 390-410.
- Whitney, D. R. (1969). Predicting from Expressed Choice. A Review. *Personnel and Guidance Journal, 48*, 4, 79.
- Williamson, E.G. (1939). *How to counsel students*. New York: McGraw-Hill.
- Wong, C.S., & Wong, P.M. (2002). Validation of the measurement scale and the vocational orientation model developed in Hong Kong. *Educational Research Journal, 17*, 235-252.
- Wong, C.S, Wong, P.M., Peng, K.Z. (2011). An exploratory study on the relationship between parents' career interests and the career interests of young adults. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 11*, 39-53.
- Wooldridge, J.M. (2012) *Introductory Econometrics*, 5th Edition, South-Western Publication, USA
- Wrigley, J. (1982). A message of marginality: Black youth, alienation, and unemployment. In H.I.Silberman (Ed.), *Education and work*. Chicago: University of Chicago Press.
- Young, G., Tokar, D.M., & Subich, L.M. (1998). Congruence revisited: Do 11 indices differentially predict job satisfaction and is the relation moderated by person and situation variables? *Journal of Vocational Behavior, 52*(2), 208-223.

- Young, R.A. (1994). Helping adolescents with career development. The active role of parents. *The Career Development Quarterly*, 42, 195-203.
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (1996). A contextual explanation of career. In D.Brown, L.Brooks, & Associates (Eds.). *Career choice and development* (3rd ed., pp.477-512). San Francisco: Jossey-Bass.
- Young, R. A., Valach, L., & Collin, A. (2002). A contextual explanation of career. In D.Brown, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp.206-252). San Francisco: Jossey-Bass.
- Zajas, J.J, Zajas, J., Mitchener (1994) Planning Your Total Career and Life Portfolio - Part 1: A Model for Management Development. *Librarian Career Development*, 2(3).
- Zajonc, R.B. (1976). Family configuration and intelligence: Variations in scholastic aptitude scores parallel trends in family size and the spacing of children. *Science*, 192, 227-236.
- Zheng, A.Y., Kleiner, B.H. (2001). Developments concerning career development and transition. *Management Research News*, 24(3).
- Zunker, V.G., Norris, D.S.(1998). *Using assessment results for career development*. Pasific GroveQBrooks/Cole.

B. Επιλογή ελληνικής Βιβλιογραφίας

- Αγιακλόγλου, Χ., & Μπένος, Θ. (2000), (2001). *Εισαγωγή στην οικονομετρική ανάλυση*, Τόμος Α και Β, Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
- Αγιακλόγλου, Χ., & Οικονόμου, Γ. (2004). *Μέθοδοι προβλέψεων και ανάλυσης αποφάσεων*. Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα.
- Αλεξόπουλος, Δ. (1998). *Ψυχομετρία, τόμος Α'.* Ελληνικά Γράμματα.
- Αλεξόπουλος, Δ. (2004). *Ψυχομετρία.* Ελληνικά Γράμματα.
- Amundson, N.E., Harris-Bowlsbey, J., Niles, S.G. (2005). *Βασικές Αρχές Επαγγελματικής Συμβουλευτικής*. Merrill Prentice Hall, Columbus Ohio. (Μετάφραση & Έκδοση ΕΚΕΠ, 2008)
- Amundson, N.E., Poehnell, G., Pattern, M. (2006). *Καριεροσκόπιο*. ΕΚΕΠ, Αθήνα.
- Βάγγερ, Α. (2004). Σχολικοί παράγοντες που επηρεάζουν τον προσανατολισμό των μαθητών στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.

- Βάζος, Γ. (1982). Ο Σ.Ε.Π. στο σταυροδρόμι σχολείου και κόσμου της εργασίας. ΚΕ.Μ.Ε. Στο Σ.Ε.Π. στο Γυμνάσιο, τόμος 3ος. Αθήνα.
- Βαμβούκας, Μ. (1982). *Κίνητρα του διδασκαλικού επαγγέλματος*. Ηράκλειο.
- Bezanson, L. (2000). *Η μετάβαση από μια συντηρητική σε μια δυναμική θεώρηση της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας. Ένας οδηγός για τους συμβούλους σταδιοδρομίας*. Διεθνές Συνέδριο Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Βερολίνο 29/8 – 1/9/2000. (Μετάφραση: ΕΚΕΠ).
- Βογιατζόγλου, Β. (1992). *Επώνυμα της Μικρασίας*. Εκδόσεις Φιλιππότη.
- Βρετάκου, Β. (1990). *Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ελλάδα*. Αθήνα: Παπαζήσης.
- Γαβριήλ, Α. (1987). Το όραμα εισαγωγής στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ως παράγοντας Επαγγελματικού Προσανατολισμού των νέων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 2-3, 16-28.
- Γαβριήλ, Α. (1990). Ας ξανασκεφθούμε τις οικονομικές θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 12-13, 8-10.
- Γεωργάς, Δ. (1986). *Κοινωνική Ψυχολογία*, τόμοι Α' και Β'. Αθήνα.
- Γεωργούσης, Π. (1995). Η επαγγελματική συμβουλευτική και ο ρόλος της οικογένειας στις επαγγελματικές ανάγκες του ατόμου. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 32-33, 29-44.
- Γκόλεμαν, Ντ. (2005). *Η συναισθηματική νοημοσύνη*. Ελληνικά Γράμματα.
- Γκόλεμαν, Ντ. (2009). *Η συναισθηματική νοημοσύνη στο χώρο της εργασίας*. Ελληνικά Γράμματα.
- Δαμιανού Χ., Κούτρας Μ. (1988). *Εισαγωγή στην Στατιστική*, Μέρος Ι, ΙΙ, Εκδόσεις Συμμετρία, Αθήνα.
- Δαφέρμος, Β. (2005). *Κοινωνική στατιστική με το SPSS*. Αθήνα, Ζήτη.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1986). *Συμβουλευτική – Προσανατολισμός στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Μια πρώτη προσπάθεια αξιολόγησης του θεσμού*. Αθήνα, Καραμερόπουλος.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1998). *Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999α). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Μέρος πρώτο: Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία (Ε' έκδ.)*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (1999β). *Συμβουλευτική-Προσανατολισμός. Μέρος δεύτερο: Συμβουλευτική σταδιοδρομίας (Θ' έκδ.)*. Αθήνα: Γρηγόρης.

- Δημητρόπουλος, Ε. (2003). *Απόφαση. Λήψη απόφασης*. Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος, Ε. κ.ά. (1994). *Οι επιλογές των νέων για σπουδές και επάγγελμα: Υπόθεση κοινωνικής τάξης*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2004). Η επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες. Στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.
- Έκο, Ο. (1990). *Κήνσορες και θεράποντες*. Αθήνα: Γνώση.
- ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π. (1993). *Πρακτικά Α' Διεθνούς Συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού: Ευρώπη 2000. Τάσεις και προοπτικές στη Συμβουλευτική και στον Προσανατολισμό*. Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Ο.Α.Ε.Δ.
- Ελευθεριάδης, Α.- Νικηφορίδου Η. (2006). *Ψυχομετρικά τεστ*. Σύγχρονη Πέννα.
- ΕΣΥΕ (1994). *Στατιστική ταξινόμηση των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, ΣΤΑΚΟΔ-91*.
- ΕΣΥΕ (1995). *Στατιστική ταξινόμηση επαγγελμάτων, ΣΤΕΠ-92*.
- Ευστράτογλου, Κ. (1991). Ο ρόλος της έρευνας της αγοράς εργασίας για τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την ανάπτυξη, στα *Πρακτικά Γ' Συνεδρίου ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Εκπαίδευση και Αγορά Εργασίας* (σσ. 101-110). Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.-Σ.Ε.Λ.Ε.Τ.Ε.
- Ζαννή-Τελιοπούλου, Κ. & Σταθακοπούλου, Π. (1991). *Το επαγγελματικό "προφίλ" των λειτουργών του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα*. CEDEFOP.
- Ζιγκλέρ, Ζ. (2004). *Η ιδιωτικοποίηση του Κόσμου και οι νέοι Κοσμοκράτορες*. Αθήνα: «Σύγχρονοι Ορίζοντες».
- Ηπειρωτική. Ipirotiki Publications (1998-1999).
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2011). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2011*. Αθήνα.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2012). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2012*. Αθήνα.
- Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (2012). *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια Έκθεση 2012*. Αθήνα.
- Καβρουλάκη, Τ., & Λιβανός, Η. (2008). Career Gate Test K.17, Plus στα *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Η χρήση των νέων τεχνολογιών στην επαγγελματική συμβουλευτική*, 82-83, 263-266, Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Καζολέα-Ταβουλάρη, Π. (2002). *Η ιστορία της ψυχολογίας στην Ελλάδα*. Ελληνικά Γράμματα

- Καλαβά-Μυλωνά, Ν. (2008). Η επίδραση της νέας τεχνολογίας στο ρόλο του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού, στα *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Η χρήση των νέων τεχνολογιών στην επαγγελματική συμβουλευτική*, 82-83, 55-65, Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π
- Καλίρης, Α., & Κρίβας, Σ. (2013). Η συμβολή των μετανεωτερικών προσεγγίσεων στη θεωρία και πράξη της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Ο ρόλος τους σε μια κρίσιμη εποχή για τον κόσμο της εργασίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 101, 73-86.
- Καλογήρου, Κ. (1986). Μια ιστορική ανασκόπηση της εξέλιξης του θεσμού. Προσανατολισμός-Συμβουλευτική στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 1.
- Καλούρη, Ο. (2007). Εκπαίδευση, αγορά εργασίας και προσανατολισμός: Δυναμική αλληλεπίδραση ή επιβεβλημένη αναγκαιότητα; *Πρακτικά πανελληνίου συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού που οργάνωσε το ΕΚΕΠ και ΕΛΕΣΥΠ με θέμα «Ο θεσμός συμβουλευτική-προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*. Αθήνα 2-3/12/2006, σσ. 112-118.
- Καλτσούνη-Νόβα, Χρ. (2000). *Κοινωνικοποίηση. Η γένεση του κοινωνικού υποκειμένου*. Αθήνα: Gutenberg.
- Κανελλόπουλος, Χ. (1990) *Αξιοποίηση Προσωπικού με Ανάπτυξη Στελεχών και Βελτίωση Οργάνωσης*, Αθήνα.
- Κανελλόπουλος, Χ. και Παπαλεξανδρή, Ν. *Αξιοποίηση και Ανάπτυξη Στελεχών και Βελτίωση Οργάνωσης*
- Κανελλόπουλος, Χ. (1992). *Σχεδιασμός σταδιοδρομίας*. Αθήνα.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Αλ. (1991). *Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. (1986). Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Προβλήματα και ερωτήματα. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 29, 25-34.
- Κάντας, Α. (1987). Ενδείξεις για τις προσδοκίες και αξιολογήσεις των τελειοφύτων του Λυκείου. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 2-3. Αθήνα, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Κάντας, Α., (2004). Ψυχολογική διάγνωση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, κλίσεων και ικανοτήτων στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.

- Κάντας, Α., Χαντζή, Α., (1991). *Ψυχολογία της εργασίας. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης*. Ελληνικά Γράμματα.
- Καρλής Δ. (2005). *Πολυμεταβλητή Στατιστική Ανάλυση*, Εκδόσεις Σταμούλης, Αθήνα.
- Κασιμάτη, Κ. (1980). *Τάσεις κινητικότητας Εργασίας στην Ελληνική Βιομηχανία*. ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Κασιμάτη, Κ. (1991). *Η επιλογή του επαγγέλματος- Θεωρητικές Αναφορές και Εμπειρική Διερεύνηση*, ΜΕΛΕΤΗ Ι. ΕΚΚΕ, Αθήνα.
- Κασσωτάκης, Μ. (1986). Η προσπάθεια ανάπτυξης της μέσης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης κατά την περίοδο 1950-1980 και η αποτυχία της: Μια ερμηνευτική προσέγγιση. Στο Καζαμιάς, Α. & Κασσωτάκης, Μ. (1986), *Οι εκπαιδευτικές μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα. Προσπάθειες, αδιέξοδα, προοπτικές*, σσ. 20-44. Ρέθυμνο.
- Κασσωτάκης, Μ. (1990). Η πρόσβαση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και η εκπαιδευτική κρίση στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 14-15, 16-42.
- Κασσωτάκης, Μ. (2003). Ο ρόλος του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 66-67, 29-48.
- Κασσωτάκης, Μ., (2004). Εισαγωγή στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.
- Κασσωτάκης, Μ. & Παπαγγελή – Βουλιούρη, Δ. (1996). *Η πρόσβαση στην Ελληνική Τριτοβάθμια Εκπαίδευση*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Κασσωτάκης, Μ., Μπερσίμης, Π., Παπαγγελή-Βουλιούρη, Δ. (2002). *Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η προετοιμασία των καταρτιζόμενων στα Ι.Ε.Κ. Για την είσοδο στην αγορά εργασίας*. Αθήνα, Κέντρο Σ.Ε.Π. του Πανεπιστημίου Αθηνών.
- Κασσωτάκης, Μ., & Μάνος, Κ., (2004). Η κατάρτιση και ο ρόλος των λειτουργών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.
- Κασσωτάκης, Μ., & Μαρμαρινός, Ι. (2004). Οι κοινωνικές διαστάσεις του σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού. Στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.

- Κασσωτάκης, Μ., & Μαρμαρινός, Ι., (2005). Η παγκοσμιοποίηση και οι επιπτώσεις της στην επαγγελματική σταδιοδρομία και την εφαρμογή της επαγγελματικής συμβουλευτικής. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 74-75, 182-193. Αθήνα, Ε.Λ.Ε.Σ.Υ.Π.
- Κατσανέβας, Θ. (1992). *Έρευνα για τις προοπτικές της αγοράς εργασίας και τις ανάγκες σε νέες ειδικότητες στην Αττική για την επόμενη πενταετία*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς και ΟΑΕΔ.
- Κατσανέβας, Θ. (1997). *Προοπτικές της αγοράς εργασίας και ανάγκες σε νέες ειδικότητες στην Αττική για την επόμενη πενταετία 1998-2002*, Πανεπιστήμιο Πειραιώς και ΟΑΕΔ.
- Κατσανέβας, Θ. (1998). *Επαγγέλματα του μέλλοντος*. Αθήνα. Εκδόσεις Παπαζήση.
- Κατσανέβας, Θ. (2000). Οι προοπτικές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 17, Αθήνα.
- Κατσανέβας, Θ. (2000). *Έρευνα για τις προοπτικές απασχόλησης στην αγορά εργασίας και τον προσδιορισμό της ζήτησης ειδικοτήτων στις 13 περιφέρειες της χώρας*. Πανεπιστήμιο Πειραιώς και ΟΑΕΔ.
- Κατσανέβας, Θ. (2001 και 2003). *Η ζήτηση επαγγελμάτων κατά περιφέρειες και επαγγελματικός προσανατολισμός*. ΟΑΕΔ και Πανεπιστήμιο Πειραιώς (έρευνα).
- Κατσανέβας, Θ. (2002, 2004 και 2007). *Επαγγέλματα του μέλλοντος και του παρελθόντος*. Αθήνα, Πατάκη.
- Κατσανέβας, Θ. (2002). *Οι προοπτικές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα. Η πρωτότυπη έννοια του ισοζυγίου ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων, η μεθοδολογία και η εφαρμογή του στην πράξη*. Επιστημονική επετηρίδα, τόμος για την ομότιμη καθηγήτρια Λίτσα Νικολάου-Σμοκοβίτη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Κατσανέβας, Θ. (2003). Οι προβλέψεις για την αγορά εργασίας και η έρευνα του ισοζυγίου ζήτησης και προσφοράς επαγγελμάτων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 64-65, Αθήνα, Ε.Λ.Ε.Σ.Υ.Π..
- Κατσανέβας, Θ. (2003). *Οι προοπτικές της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα και η πρωτότυπη έννοια της ζήτησης και της προσφοράς επαγγελμάτων*. Τόμος προς τιμήν του καθηγητή Στυλιανού Σαραντίδη, Πανεπιστήμιο Πειραιώς.
- Κατσανέβας, Θ. (2004). Το ισοζύγιο προσφοράς και ζήτησης επαγγελμάτων και ο σύγχρονος επαγγελματικός προσανατολισμός στο Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.

- Κατσανέβας, Θ. (2006). Οι προβλέψεις των επαγγελματικών προοπτικών, η ταξινόμηση επαγγελμάτων και το Career Gate Test K.17, *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής – Προσανατολισμού (ΕΚΕΠ, ΕΛΕΣΥΠ)*, Αθήνα 2-3/12/2006.
- Κατσανέβας, Θ. (2007α). *Η επιχειρηματικότητα των γυναικών*. Πρωτογενής έρευνα στα πλαίσια Ευρωπαϊκού Προγράμματος III B Archimed Interreg για το συναφές θέμα.
- Κατσανέβας, Θ. (2007β). Οι προβλέψεις των επαγγελματικών προοπτικών, η ταξινόμηση επαγγελμάτων και το Career Gate Test K.17. *Πρακτικά του πανελληνίου συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού Ε.Κ.Ε.Π.-ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.*, με θέμα: *Ο Θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας*. Αθήνα, 2-3.12.2006, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., σσ. 173-195.
- Κατσανέβας, Θ. (2008). Οι διεθνείς εξελίξεις στη Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Σύγχρονη Εκπαίδευση*, 152, 54-66. Αθήνα.
- Κατσανέβας, Θ. (2009). *Ο χρυσός κανόνας για επιλογές σταδιοδρομίας: Σύγχρονος επαγγελματικός προσανατολισμός*. Αθήνα, Πατάκη.
- Κατσανέβας, Θ., Λιβανός, Η. (2003). *Οι εισροές και εκροές των φοιτητών Α.Ε.Ι. κατά την περίοδο 1990-2000*. Αθήνα. Κέντρο Εκπαιδευτικής Έρευνας.
- Κατσανέβας, Θ., Λιβανός Η. (2005). Η πορεία και τα αίτια της ανεργίας στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, 40, 4-12.
- Κατσανέβας, Θ., & Καβρουλάκη, Τ. (2008). Η χρήση της πληροφορικής στα τεστ συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού διεθνώς στα *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Η χρήση των νέων τεχνολογιών στην επαγγελματική συμβουλευτική*, 82-83, 118-141, Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Κατσανέβας, Θ., & Τσιαπαρίκου, Ι. (2013). *Εφαρμοσμένη διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού*. Αθήνα, Πατάκη.
- Κιουλάφας, Κ. (1992). *Η κινητικότητα των εργαζομένων στην ελληνική αγορά εργασίας*. Αθήνα.
- Κουζής, Ι. (2001). *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση*. Ινστιτούτο Εργασίας (ΙΝΕ), ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ. Αθήνα.
- Κουζής, Ι. (2008). *Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα*. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ. Αθήνα.

- Κρίβας, Σ. (2005). Η συμβουλευτική για σταδιοδρομία στο νέο millennium: Εννοιολογικές διαφοροποιήσεις της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία στη μεταβιομηχανική κοινωνία. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 74-75, 139-147.
- Κρίβας, Σ. (2007). Προκλήσεις για τη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στις συνεχώς διαφοροποιούμενες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες. *Πρακτικά πανελλήνιου συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού που οργάνωσε το ΕΚΕΠ και ΕΛΕΣΥΠ με θέμα «Ο θεσμός συμβουλευτική-προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*. Αθήνα 2-3/12/2006. σσ. 44-51.
- Λιβανός, Η. (2007). Προβλέψεις απασχόλησης: Η διεθνής εμπειρία και η περίπτωση της Ελλάδας. *Πρακτικά πανελλήνιου συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού που οργάνωσε το ΕΚΕΠ και ΕΛΕΣΥΠ με θέμα «Ο θεσμός συμβουλευτική-προσανατολισμός και ο ρόλος του στην οικονομική ανάπτυξη της χώρας»*. Αθήνα 2-3/12/2006. σσ. 196-201.
- Μακρή-Μπότσαρη, Ε. (2001). *Αυτοαντίληψη και αυτοεκτίμηση. Μοντέλα, ανάπτυξη, λειτουργικός ρόλος και αξιολόγηση*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Μαλικιώση-Λοϊζου, Μ., (2004). Η ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση του επαγγελματικού προσανατολισμού και η μεθοδολογία της στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.
- Μπάουμαν, Ζ. (2004). *Παγκοσμιοποίηση: οι Συνέπειες για τον Άνθρωπο*. Αθήνα, Πολύτροπον.
- Παναγόπουλος, Ι. (2008). Εργαλεία στα χέρια του συμβούλου επαγγελματικού προσανατολισμού: Η νέα σειρά επαγγελματικού προσανατολισμού «Πυξίδα» στα *Πρακτικά Πανελλήνιου Συνεδρίου ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Η χρήση των νέων τεχνολογιών στην επαγγελματική συμβουλευτική*, τ.82-83, σσ. 271-278, Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Πάντα, Δ. (1988). *Οι επαγγελματικές επιλογές των νέων – Κοινωνιολογική προσέγγιση στην επίδραση της οικογένειας και της ομάδας ομηλίκων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις των νέων*. Θεσσαλονίκη.
- Παπαϊωάννου Γ., Φερεντίνος Κ. (2000) *Μαθηματική Στατιστική*, Εκδόσεις Σταμούλη, Αθήνα.
- Παπάς, Γ. (2003). Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας στην αντιμετώπιση της ανεργίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 66-67, 113-119.

- Παπάς, Γ. (2004). Οι οικονομικές διαστάσεις του σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού. Στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.
- Πατινώτης, Ν. (2004). Κοινωνικο-οικονομικοί παράγοντες και επαγγελματική επιλογή στην Ελλάδα στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.
- Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1990). *Στατιστική εφαρμοσμένη στις επιστήμες της συμπεριφοράς. Τόμος Α', Περιγραφική Στατιστική. Τόμος Β', Επαγωγική Στατιστική, Τόμος Γ', Ασκήσεις Περιγραφικής Στατιστικής*. Αθήνα.
- Σαμοΐλης, Π. (2001). Παράγοντες που επηρεάζουν τους υποψηφίους για την τριτοβάθμια εκπαίδευση στην επιλογή σπουδών. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Αθήνα, Ε.ΛΕ.ΣΥ.Π., 56-57, 151-172.
- Savickas, M. L., και λοιποί, (2010). Σχεδιασμός ζωής: Πρότυπο για Διαμόρφωση της Επαγγελματικής Σταδιοδρομίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Αθήνα, ΕΛ.Ε..ΣΥ.Π. 90-91, 99-126.
- Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ., Μυλωνά, Κ., Αργυροπούλου, Α. (2003). Οι απόψεις των εφήβων για την επίδραση των γονέων στις επαγγελματικές τους επιλογές. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, Αθήνα, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., 64-65, 95-108.
- Σκουλάς Ν. & Οικονομάκη Κ., (1998). *Διαχείριση & Ανάπτυξη Ανθρώπινων Πόρων*, Εκδ. Κάπα.
- Σταλίκας, Α., Τριλιβά, Σ., & Ρούσση, Π. (2002). *Τα ψυχομετρικά εργαλεία στην Ελλάδα*. Αθήνα, Ελληνικά Γράμματα.
- Τάμπασης, Γ. & Τούμπας, Λ. (2008). Συστήματα πληροφόρησης ΕΚΕΠ στα Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Η χρήση των νέων τεχνολογιών στην επαγγελματική συμβουλευτική, τ.82-83, σσ. 47-54, Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Τούμπας, Λ. (2005). Παγκόσμιες αγορές εργασίας και η Σημασία της Υπερεθνικής Πληροφόρησης στο Σύγχρονο Διεθνές Περιβάλλον, *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 74-75, 39-48.
- Τουντουπούλου, Μ. (2008). E-Mellon: Εμπειριστατωμένη Συστοιχία Τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού μέσω διαδικτύου Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Η χρήση των νέων τεχνολογιών στην επαγγελματική συμβουλευτική, τ.82-83, σσ. 267-270, Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.

- Τσέργας, Ν. (2008). Ο ρόλος των τεχνολογιών της πληροφορίας και των επικοινωνιών στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας στα *Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.: Η χρήση των νέων τεχνολογιών στην επαγγελματική συμβουλευτική*, τ.82-83, σσ. 35-46, Αθήνα: ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π.
- Τσολακίδου, Ε. (1997). *Οι επαγγελματικές προτιμήσεις των εφήβων*. Αθήνα: Προσκήνιο.
- Φακιολάς, Ν., (2005). Οι προοπτικές Επαγγελματικής Ανάπτυξης και Συμβουλευτικής των ΑΜΕΑ σε Συνθήκες Παγκοσμιοποίησης. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού, ΕΛ.Ε.ΣΥ.Π., 74-75*, 171-181.
- Φλουρής, Γ. (2001). Από το δείκτη νοημοσύνης στη νοημοσύνη της επιτυχίας στο χώρο της εργασίας. *Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου Ε.Κ.Ε.Π. Εξελίξεις στη Συμβουλευτική και τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στην αυγή του 21ου αιώνα*. Αθήνα: Ε.Κ.Ε.Π., 292-304.
- Φλουρής, Γ. (2004). Αυτοαντίληψη, αυτογνωσία και Επαγγελματικός Προσανατολισμός στο: Κασσωτάκης, Μ. (επιμ.), (2004). *Συμβουλευτική και επαγγελματικός προσανατολισμός*. Τυπωθήτω.
- Χατζησταμάτης, Κ.Β. (2011). *Ψυχομετρικά εργαλεία: Καταγραφή απόψεων των υπό πιστοποίηση συμβούλων στο CGT.K17 Plus*. Επιμορφωτικό σεμινάριο Πανελληνίου Συλλόγου Λειτουργών Συμβουλευτικής & Προσανατολισμού (ΠΑ.ΣΥ.ΛΕ.ΣΥ.Π) με θέμα Εκπαίδευση συμβούλων στη συμπλήρωση μηχανογραφικού και το Career Gate Test Κ.17.
- Χυτήρης Λ. (1994). *Οργανωσιακή Συμπεριφορά*, Αθήνα, Interbooks.
- Χυτήρης Λ. (2001). *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Αθήνα, Interbooks.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Σημείωση: Τα άτομα που συμμετέχουν στην έρευνα καλούνται, παράλληλα με το ακόλουθο ερωτηματολόγιο, να συμπληρώσουν και το τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού «Career Gate Test K.17 Plus», προκειμένου να έχουμε επαρκή στοιχεία για την προσωπικότητα, τις κλίσεις, τα ενδιαφέροντα, το βαθμό αυτοεικόνας, θέλησης και αποφασιστικότητάς τους.

Για το λόγο αυτό δεν υπάρχουν σχετικές ερωτήσεις στο επισυναπτόμενο ερωτηματολόγιο.

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
ΤΜΗΜΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

**ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΙΣ
ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΚΑΙ
ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ**

1. Δημογραφικά στοιχεία

Φύλο: Άνδρας Γυναίκα:

Ηλικία:.....

E-Mail:.....

Περιοχή κατοικίας και πόσα χρόνια διαμένετε.....

Προηγούμενη περιοχή κατοικίας και για πόσα χρόνια διαμένετε.....

.....

2. Οικογενειακά – Οικονομικά δεδομένα

Επάγγελμα πατέρα:.....

Επάγγελμα μητέρας:.....

Οικογενειακό εισόδημα γονέων

(κατά το χρονικό διάστημα επιλογής σπουδών ή επαγγέλματος)

Μη βιώσιμο Βιώσιμο Ικανοποιητικό Πολύ ικανοποιητικό

3. Σπουδές – Σχολικές επιδόσεις

Σπουδές εφόσον υπάρχουν (Τμήμα, Σχολή, ΙΕΚ, κλπ).....

Επίπεδο σπουδών

- Δημοτικό Γυμνάσιο Λύκειο ΑΕΙ ΤΕΙ
 Σχολές Μεταλκειακής Εκπαίδευσης Μεταπτυχιακό Διδακτορικό

Σχολικές επιδόσεις με άριστα το 20 στην τελευταία σχολική τάξη

- 1-9 10-14 15-17 18-20

Τι σας εμπόδισε να λάβετε μια περαιτέρω εκπαιδευτική κατάρτιση;

- Δεν θεωρούσα ότι χρειάζομαι Οικονομικοί λόγοι
 Τυχαία γεγονότα. Περιγράψτε:.....

4. Επάγγελμα

Επάγγελμα και θέση εργασίας:.....

Επαγγέλματα που θα επιθυμούσατε να κάνετε:.....

Πόσο ικανοποιημένος/η είστε με το σημερινό σας επάγγελμα:

- Καθόλου Ελάχιστα Μέτρια Πολύ Πάρα πολύ

Ποιο έτος ξεκινήσατε την αναζήτηση της πρώτης σας εργασίας;.....

Σε πόσο χρονικό διάστημα (σε μήνες) βρήκατε δουλειά από τη στιγμή που ξεκινήσατε την αναζήτηση;

.....

Με ποιον τρόπο βρήκατε δουλειά:

- Αγγελίες-Αποστολή βιογραφικών Μέσω γνωριμιών Οικογενειακή επιχείρ.
 ΑΣΕΠ

Πόσα χρόνια απασχοληθήκατε σε επάγγελμα της αρεσκείας σας:

.....

Πόσο χρονικό διάστημα παραμείνατε άνεργος/η μέχρι σήμερα (σε μήνες):

.....

Πόσες φορές αλλάξατε επάγγελμα κατά τη διάρκεια της σταδιοδρομίας σας μέχρι σήμερα και αναφέρατε τα συγκεκριμένα επαγγέλματα.

.....
.....
.....
.....

Λάβατε συμβουλευτική επαγγελματικού προσανατολισμού κατά τη διάρκεια της σχολικής ή επαγγελματικής σας ζωής: Όχι Ναι

Αν ναι από ποιον φορέα; Ιδιωτικό φορέα

Δημόσιο φορέα. Αναφέρατε το όνομα του φορέα.....

Παρακαλούμε να αξιολογήσετε τη βαρύτητα των παρακάτω παραγόντων όσον αφορά την επιλογή σπουδών και επαγγέλματός σας με άριστα το πέντε.

Παράγοντες επιλογής σπουδών και επαγγέλματος	Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πολύ
Αυτογνωσία-Κλίσεις-Προτιμήσεις	1	2	3	4	5
Θέληση-Φιλοδοξίες-Αξίες	1	2	3	4	5
Σχολικές επιδόσεις	1	2	3	4	5
Προοπτικές των επαγγελμάτων	1	2	3	4	5
Ποιότητα σπουδών	1	2	3	4	5
Σύστημα εισαγωγής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση	1	2	3	4	5
Περιοχή ΑΕΙ ή ΤΕΙ σε σχέση με τον τόπο κατοικίας	1	2	3	4	5
Επιρροή γονέων	1	2	3	4	5
Επιρροή εκπαιδευτικών	1	2	3	4	5
Επιρροή συμβούλων Ε.Π.	1	2	3	4	5
Επιρροή φιλικού περιγυρου	1	2	3	4	5
Επιρροή Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης	1	2	3	4	5
Άλλοι παράγοντες (Αναφέρατε συγκεκριμένα)	1	2	3	4	5

Ευχαριστώ

Ιωάννα Τσιαπαρίκου, ΒΑ Πανεπιστήμιο Πειραιώς, MSc University of Wales-Cardiff, υποψ. Ph.D. Πανεπιστήμιο Πειραιώς