

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

Αναστάσιος Ασβεστάς

Γεωργία Κουμουνδούρου

Αικατερίνη Μυλωνά-Καλαβά

Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής

ΤΙΜΗΤΙΚΟΣ ΤΟΜΟΣ
ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΜΟΤΙΜΟ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

ΜΙΧΑΛΗ ΚΑΣΣΩΤΑΚΗ



ΣΕΛΙΔΟΠΟΙΗΣΗ
ΓΙΑΝΝΗΣ ΚΑΡΔΑΜΙΤΣΗΣ
τηλ.: 210 64.29.260 – e-mail: parisart@otenet.gr

ISBN 978-960-333-947-2

Copyright © 2015 για την ελληνική γλώσσα και για όλο τον κόσμο:
«ΚΑΔΟΣΣΙΣ ΓΡΗΓΟΡΗ»[®], Ίπποκράτους 43, 106 80 Αθήνα, τηλ. 210 36.37.016 fax: 210 36.26.646
[http: www.grigorisbooks.gr](http://www.grigorisbooks.gr) – e-mail: info@grigorisbooks.gr

Απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή και μετάδοση, εν όλω ή εν μέρει, έστω και μιάς σελίδας, ή και περιληπτικά, και τα παράφραση ή διασκευή, του παρόντος βιβλίου με όποιονδήποτε τρόπο (μηχανικό, ηλεκτρονικό, τηλεοπτικό, φωτοτυπικό, ήχογραφήσεως ή άλλως πως) χωρίς προηγούμενη γραπτή άδεια του εκδότη (Ν. 2121/93, άρθρο 51). Η απαγόρευση αυτή ισχύει και για Δημόσιες Ύπηρεσίες, Βιβλιοθήκες, Πανεπιστήμια, Όργανισμούς κτλ. (άρθρο 18). Οι παραβάτες διώκονται (άρθρο 13) και επιβάλλονται κατά τον νόμο κατάσχεση, αστικές και ποινικές κυρώσεις (άρθρα 64-66).

Η ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟ ΤΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ: ΜΙΑ ΝΕΑ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΠΡΑΞΗ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου • Κατερίνα Αργυροπούλου • Κώστας Μυλωνάς*

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στη διερεύνηση μιας νέας μεταβλητής στην επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου, η οποία ονομάζεται αυτοαποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας. Στο πλαίσιο αυτό, παρουσιάζεται η δημιουργία της «Κλίμακας Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό της Σταδιοδρομίας», η οποία αξιολογεί την υποκειμενική αντίληψη του ατόμου ως προς την επάρκειά του να ανταποκριθεί σε ποικίλα ζητήματα που συνδέονται με τη σταδιοδρομία του. Ειδικότερα, η παραπάνω Κλίμακα μετρά τις αντιλήψεις προσωπικής επάρκειας για: α) τη «Διαχείριση της Σταδιοδρομίας», β) τις «Δεξιότητες Σταδιοδρομίας», γ) την «Ευελιξία στην Εργασία» και δ) τη «Δημιουργικότητα στην Εργασία». Αναλύεται η μεθοδολογία εκπόνησης της εν λόγω Κλίμακας και εξετάζεται η χρησιμότητά της στην πράξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Η μελέτη καταλήγει σε προτάσεις σχετικές με την ανάπτυξη προγραμμάτων, τα οποία στοχεύουν στην ενδυνάμωση των πεποιθήσεων των ατόμων όσον αφορά τις παραπάνω πτυχές της ικανότητάς τους να διαχειρίζονται ζητήματα σχετικά με τη σταδιοδρομία τους.

Λέξεις κλειδιά: αυτοαποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας, δεξιότητες αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας, Επαγγελματική Συμβουλευτική

* Η Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου είναι Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης στον Τομέα Ψυχολογίας του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας (Φ.Π.Ψ.), του Πανεπιστημίου Αθηνών. Επικοινωνία: dsidirop@psych.uoa.gr

Η Κατερίνα Αργυροπούλου είναι Διδάκτορας Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Τμήματος Φ.Π.Ψ. του Πανεπιστημίου Αθηνών και Επιστημονική Συνεργάτης του ίδιου Τμήματος. Επικοινωνία: kargirop@otenet.gr

Ο Κώστας Μυλωνάς είναι Αναπληρωτής Καθηγητής Μεθοδολογίας της Επιστημονικής Έρευνας και Στατιστικής στην Ψυχολογία στο Τμήμα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών. Επικοινωνία: kmylonas@psych.uoa.gr

PERCEIVED SELF-EFFICACY IN CAREER:
A NEW APPROACH TO THE THEORY AND PRACTICE
OF CAREER COUNSELLING

Despina Sidiropoulou-Dimakakou • Katerina Argyropoulou • Kostas Mylonas

ABSTRACT

The present study aims at presenting a new approach to career development, which is called perceived self-efficacy in career. To this end, the Scale of Perceived Self-Efficacy in Career was developed in order to examine the adequacy of a person to respond to various issues related to his career. The scale comprises four theoretically driven factors, tested through psychometric and statistical analysis conducted on several consecutive pilot versions: Career Management, Career Skill, Flexibility at work, and Creativity at work. Along with the scale's structure, several other psychometric properties are explored and described. Implications for the development of career training programs in career counseling settings aiming at strengthening the aforementioned career skills are also discussed.

Keywords: *perceived self-efficacy in career planning, self-efficacy skills in career planning, career counselling*

1 Εισαγωγή

Ο ρόλος των πεποιθήσεων του ατόμου για την αυτοαποτελεσματικότητά του στη διαχείριση ζητημάτων σχετικών με τη σταδιοδρομία του έχει ερευνηθεί ευρέως τα τελευταία χρόνια (Betz & Taylor, 2006). Ειδικότερα, έχει μελετηθεί η σχέση τους με την επιλογή επαγγέλματος και τη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, με το βαθμό επιμονής των ανθρώπων στην επίτευξη των επιθυμητών στόχων, με τις δραστηριότητες του επαγγελματικού σχεδιασμού, με το βαθμό δέσμευσής τους στις επιλογές τους, καθώς και με τη γνώση και την επίτευξη των επαγγελματικών τους ρόλων.

Επιπλέον, η μελέτη της αυτοαποτελεσματικότητας έδωσε τη δυνατότητα στους ερευνητές να κατασκευάσουν αντίστοιχα ψυχομετρικά εργαλεία που εφαρμόζονται με ιδιαίτερη επιτυχία στην πράξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Τα εργαλεία αυτά έχουν κατασκευαστεί, για να μετρούν την αυτοαποτελεσματικότητα στην επαγγελματική συμπεριφορά των ατόμων και, ειδικότερα, για να αξιολογούν τις αντιλήψεις τους ως προς την κατοχή των δεξιο-

πτήτων που απαιτούνται για την αντιμετώπιση των απαιτήσεων των διαφόρων επαγγελματιών (Argyropoulou et al., 2007· Brown et al., 2011· Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012).

Η προσπάθεια προσδιορισμού των παραγόντων που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη διερεύνηση των στάσεων και των συμπεριφορών του ατόμου, στο πλαίσιο της εργασίας του και της γενικότερης διαχείρισης της σταδιοδρομίας του, ανέδειξε τη σημασία της αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2012). Με στόχο τη συμβολή στον τομέα αυτό, αναπτύχθηκε η «Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό της Σταδιοδρομίας», η οποία επιδιώκει να αξιολογήσει τις παραπάνω πεποιθήσεις των ατόμων και να αποτιμήσει την αντίληψή τους ως προς την ικανότητά τους να συμπεριφέρονται με τέτοιο τρόπο, ώστε να αντιμετωπίζουν επιτυχώς ζητήματα που σχετίζονται με την επαγγελματική τους πορεία και να προβαίνουν στις κατάλληλες ενέργειες, για να επιτυγχάνουν το επιθυμητό, κάθε φορά, αποτέλεσμα (Sidiropoulou-Dimakakou et al., 2012).

2 Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας

Η αυτοαποτελεσματικότητα ή οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας (self-efficacy/self-efficacy beliefs) αναφέρε/ονται, όπως φάνηκε από τα παραπάνω, στις υποκειμενικές εκτιμήσεις που κάνει το άτομο για την ικανότητά του να οργανώνει και να εκτελεί με επιτυχία σχέδια δράσης, τα οποία αποδεικνύονται αποτελεσματικά για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων καταστάσεων (Bandura, 1997). Με άλλα λόγια, η αυτοαποτελεσματικότητα δεν αναφέρεται στο κατά πόσο ένα άτομο είναι αντικειμενικά ικανό να επιτύχει κάτι, αλλά στις προσωπικές του πεποιθήσεις για το αν διαθέτει τις δεξιότητες εκείνες, οι οποίες είναι απαραίτητες προκειμένου να εκτελέσει ορισμένο έργο, κάτω από διάφορες συνθήκες.

Η γνώση των απόψεων του ατόμου για την αποτελεσματικότητά του:

- μπορεί να καταστεί σημαντικός παράγοντας πρόβλεψης του βαθμού στον οποίο αυτό θα εμπλακεί σε μια κατάσταση ή θα την αποφύγει, καθώς και της επιμονής που θα επιδείξει στο να αντιμετωπίσει τις δυσκολίες που ενδέχεται να προκύψουν κατά την εκτέλεση ορισμένης δράσης,
- συνδέεται με τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τις παρωθήσεις του,
- μπορεί, τέλος, να αξιοποιηθεί, με πολλαπλούς τρόπους, για την κατάλληλη ενίσχυση των ατόμων, μέσω εύστοχων παρεμβάσεων, στους τομείς εκείνους στους οποίους η εφαρμογή της εν λόγω Κλίμακας αποκαλύπτει αδυναμίες, με στόχο την προσωπική τους επιτυχία και την αύξηση της ικανο-

ποίησης τους από τις δραστηριότητές τους και τη ζωή, γενικότερα (Καλίρης, 2012).

Οι άνθρωποι που έχουν μεγάλη εμπιστοσύνη στις ικανότητές τους αντιμετωπίζουν, συνήθως, τις δύσκολες καταστάσεις ως προκλήσεις, οι οποίες πρέπει να ξεπεραστούν και όχι ως απειλές, οι οποίες πρέπει να αποφευχθούν. Για τον λόγο αυτό όσοι διαθέτουν ισχυρές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας επιδεικνύουν υψηλό βαθμό αφοσίωσης στους στόχους που επιδιώκουν και επιμένουν στις προσπάθειές τους. Δεν διστάζουν, μάλιστα, να προσεγγίζουν δύσκολες, ακόμη και απειλητικές, καταστάσεις, με τη διάθεση να τις θέσουν υπό τον έλεγχό τους. Αντίθετα, εκείνοι που αμφιβάλουν για τις ικανότητές τους ή τις υποτιμούν, δειλιάζουν και βιώνουν φόβο ενόψει απαιτητικών καταστάσεων, οι οποίες εκλαμβάνονται ως προσωπικές απειλές και αξεπέραστα εμπόδια (Bimrose, 2006).

Η διαδικασία της ανάπτυξης αλλά και της τροποποίησης των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας των ατόμων επηρεάζεται από τις παρακάτω πηγές πληροφοριών: τις προσωπικές τους εμπειρίες, τις επιδόσεις τους, τη μάθηση που αποκτούν από τα κοινωνικά τους πρότυπα, την κοινωνική πειθώ και τη σωματική και συναισθηματική τους κατάσταση (Bandura, 1997). Συγκεκριμένα, οι επιτυχίες αυξάνουν την εμπιστοσύνη που έχει το άτομο στις ικανότητές του και διευρύνουν το φάσμα των καταστάσεων για τις οποίες νιώθει ότι είναι επαρκές, για να τις αντιμετωπίσει. Αυτή η ανάπτυξη της υποκειμενικής αίσθησης αυτεπάρκειας, μέσω των προσωπικών εμπειριών και επιδόσεων, παρέχει τη δυνατότητα στο άτομο να εφαρμόζει κατάλληλα σχέδια δράσης, προκειμένου να χειρίζεται με επιτυχία τις μεταβαλλόμενες συνθήκες της ζωής του.

Επιπλέον, η μάθηση που παρέχεται μέσω κοινωνικών προτύπων μπορεί να αξιοποιηθεί, για να ενδυναμωθούν οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας των ατόμων, καθώς αποτελεί αποτύπωση των αποτελεσμάτων των προσπαθειών και των συμπεριφορών τρίτων. Η κοινωνική πειθώ (π.χ. η παρότρυνση, η ενθάρρυνση, οι ιστορίες που μεταφέρουν οι άλλοι κ.τ.λ.) μπορεί, επίσης, να λειτουργήσει θετικά ως προς την κινητοποίηση του ατόμου να επιμείνει στην επίλυση των προβλημάτων που παρουσιάζονται. Τέλος, η σωματική και η συναισθηματική κατάσταση επηρεάζει τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου. Όταν μια κατάσταση βιώνεται από αυτό ως απειλή, τότε δημιουργούνται αρνητικά συναισθήματα που έχουν δυσμενή αντίκτυπο στην αποτελεσματικότητά του. Για τον ίδιο λόγο, τα άτομα νιώθουν ότι τα καταφέρνουν καλύτερα σε καταστάσεις στις οποίες δεν βιώνουν συναισθηματική ένταση, ενώ σε δραστηριότητες, οι οποίες απαιτούν δύναμη και αντοχή, μεταφράζουν, συχνά, την κόπωση, τα άγχη και τον πόνο που δοκιμάζουν ως σημάδια μειονεξίας τους (Καλίρης, 2012).

Θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας και Επαγγελματική Συμβουλευτική

Η θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας, από τη δημιουργία της μέχρι σήμερα, συνέβαλε, με καθοριστικό τρόπο, στη διαμόρφωση σύγχρονων τρόπων κατανόησης της επαγγελματικής ανάπτυξης, καθώς και στην προαγωγή της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής. Όπως τονίστηκε προηγουμένως, οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο στην αντιμετώπιση ποικίλων θεμάτων σχετικών με τη επιλογή σταδιοδρομίας ή με τις πιθανότητες επιτυχίας σε ορισμένο εκπαιδευτικό ή επαγγελματικό κλάδο. Για τους παραπάνω λόγους θεωρείται αναγκαίο οι πεποιθήσεις αυτές να λαμβάνονται υπόψη τόσο από το σύμβουλο όσο και από τον «πελάτη» (Betz, 2004), κατά την εξέλιξη της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Η θεωρία για την αυτοαποτελεσματικότητα ώθησε, επίσης, στην κατασκευή ψυχομετρικών εργαλείων που χρησιμοποιούνται ευρέως στην Επαγγελματική Συμβουλευτική. Τα εργαλεία αυτά μετρούν το επίπεδο των υποκειμενικών αντιλήψεων των ατόμων για την αποτελεσματικότητά τους σε πλήθος τομέων και, ιδιαίτερα, στη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους (Hergensipfer et al., 2008· Paunonen & Hong, 2010). Ήδη από τη δεκαετία του '80, οι ερευνήτριες Betz και Hackett (1981) αναγνώρισαν την ανάγκη βαθύτερης διερεύνησης του ρόλου της αυτοαποτελεσματικότητας σε ζητήματα σταδιοδρομίας. Υποστήριζαν, μάλιστα, την ερμηνευτική του δυναμική στα ανακύπτοντα προβλήματα και τόνισαν την ανάγκη ενίσχυσης της αντίστοιχης έρευνας, καθώς και τη χρησιμότητα της αξιοποίησης των σχετικών διαπιστώσεων στη συμβουλευτική πρακτική.

Η μετέπειτα ερευνητική δραστηριότητα έχει, ακόμη περισσότερο, αναδείξει τη σημαντική επίδραση των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας στη συμπεριφορά των εργαζομένων, στην εργασιακή τους επίδοση, στη στοχοθεσία τους, στην επαγγελματική τους ικανοποίηση (Stajkovic & Luthans, 2003), αλλά και στην ανάπτυξη κινήτρων σχετικών με την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Για παράδειγμα, οι εργαζόμενοι που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας έχουν περισσότερα και ισχυρότερα κίνητρα, για να αποδώσουν στην εργασία τους, σε σχέση με εκείνους που ανήκουν στην αντίθετη κατηγορία. Ταυτόχρονα, οι πρώτοι είναι, σε σύγκριση με τους δεύτερους, πιο επίμονοι και πιο αποτελεσματικοί σε εργασίες, οι οποίες απαιτούν αφοσίωση σε στόχους και υπέρβαση περιστασιακών δυσκολιών που, ενίοτε, ανακύπτουν (Gushue et al., 2006).