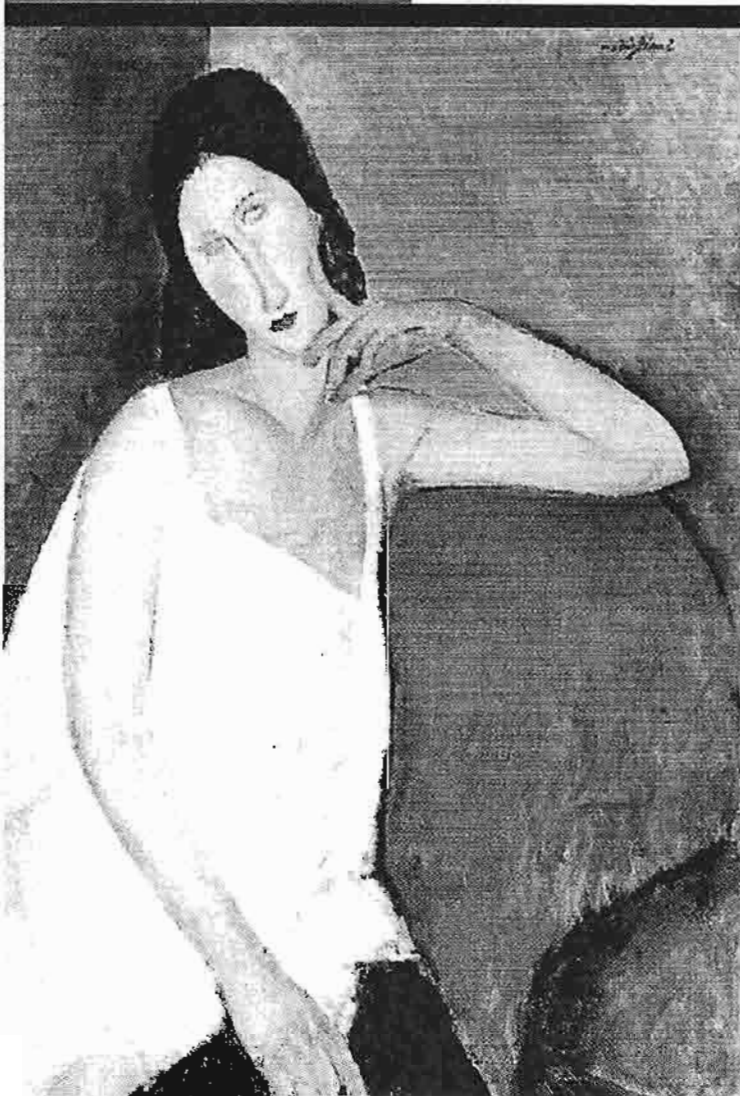


Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

επιστημονική επιμέλεια:
Μαρία Μαλικιώση-Λοϊζου
Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου
Γιώργος Κλεφτάρας



Ελληνικά
χρόματα

Επαγγελματικές αποφάσεις φοιτητών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης: η ταυτότητα του ρόλου του φύλου

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου,
Αικατερίνη Αργυροπούλου & Βασίλης Παυλόπουλος

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η λήψη αποφάσεων αναφέρεται στον τρόπο σκέψης του ατόμου όταν χρειάζεται να επιλέξει τι θα κάνει (Baron, 1994): είναι η διαδικασία επιλογής μεταξύ δύο ή περισσότερων εναλλακτικών λύσεων προκειμένου το άτομο να δώσει λύση σε ένα άμεσο ή μακροπρόθεσμο ενδιαφέρον ή να εκμεταλλευτεί μια άμεση ευκαιρία. Με βάση αυτή τη συλλογιστική η λήψη απόφασης στην επιλογή επαγγέλματος σημαίνει τυπικά να διαλέγει κανείς μεταξύ διαφόρων εκπαιδευτικών ή/και επαγγελματικών εναλλακτικών λύσεων, προκειμένου να επιλύσει ένα άμεσο πρόβλημα (επάγγελμα), ενώ ουσιαστικά εργάζεται προς ένα μακροπρόθεσμο επαγγελματικό αντικειμενικό σκοπό (σταδιοδρομία) (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1997). Η έννοια της «σταδιοδρομίας» (career) είναι ευρεία και εκφράζει την προσωπική προσπάθεια του ατόμου να εξελιχθεί ως προσωπικότητα από πλευράς γνώσεων και εμπειριών σε ένα σύνολο επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή αποφάσεων που μπορεί να ασκήσει στη ζωή του (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2000).

Η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων δεν αποτελεί μια διαδικασία με τα ίδια χαρακτηριστικά γνωρίσματα για όλους τους λήπτες αποφάσεων (Betz, 1992). Κάθε άτομο συνθέτει ένα ξεχωριστό όλον, με δικά του χαρακτηριστικά και δική του εξελικτική δυναμική. Παρά την υποκειμενικότητα που χαρακτηρίζει τις αποφάσεις, ωστόσο, είναι αποδεδειγμένο ότι όμοιοι τύποι προσωπικότητας διαθέτουν

μερικά κοινά χαρακτηριστικά στη συμπεριφορά τους όταν αποφασίζουν, ιδιαίτερα σε όμοιες αποφάσεις (Δημητρόπουλος, 2003). Η τυπολογία στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων αναδεικνύει ορισμένα πρότυπα συμπεριφοράς, τα οποία φανερώνουν τη μεθοδολογία που ακολουθούν οι άνθρωποι προκειμένου να πάρουν αποφάσεις (Arroba, 1978). Η μεθοδολογία αυτή εμπεριέχει στρατηγικές ή τρόπους (styles), που υποδηλώνουν τόσο τη γνωστική όσο και τη συναισθηματική διάσταση της ανθρώπινης συμπεριφοράς, με απώτερο σκοπό την καλύτερη δυνατή έκβαση των επιλογών (Slaney, 1988). Έρευνες υποστηρίζουν ότι το άτομο αποφασίζει με βάση τη στρατηγική που ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα και τις δυνατότητές του. Γι' αυτό παράγοντες-κλειδιά στη λήψη αποφάσεων μπορούν να θεωρηθούν τόσο οι ρεαλιστικοί στόχοι, η αντικειμενικότητα και η δημιουργικότητα (Multon, Heppner & Lapan, 1995) όσο και η σπουδαιότητα των συναισθηματικών στοιχείων (Etzioni, 1988).

Παρ' όλο που η ταξινόμια στη λήψη αποφάσεων έχει συγκεντρώσει το ερευνητικό ενδιαφέρον τις περασμένες δεκαετίες (Fouad, 1994), η προσπάθεια του Harren (1979) θεωρείται, έως και σήμερα, η περισσότερο ενδεδειγμένη στη διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο λαμβάνονται οι αποφάσεις. Σύμφωνα με τον Harren υπάρχουν τρία πρότυπα συμπεριφοράς που εμφανίζονται πιο σταθερά και συστηματικά στη λήψη αποφάσεων, τα οποία με τη σειρά τους σηματοδοτούν τρεις τρόπους ή στρατηγικές λήψης αποφάσεων.

1. Η *εξαρτημένη στρατηγική*, που εμπεριέχει στοιχεία εξάρτησης και μετάθεσης της ευθύνης σε εξωτερικούς παράγοντες. Χρησιμοποιώντας αυτό το κριτήριο το άτομο στηρίζει την επιλογή του στη γνώμη και τις προσδοκίες των άλλων. Η εξαρτημένη απόφαση φαίνεται να είναι η ευκολότερη· ωστόσο, μια τέτοια επιλογή ενδέχεται να προκαλέσει δυσάρεστα αποτελέσματα, αν χρησιμοποιηθεί για να αποφευχθεί ο κόπος της εξερεύνησης ή ο φόβος να επιλέξει κανείς μόνος. Έτσι, η υιοθέτηση της εν λόγω στρατηγικής οδηγεί πολλές φορές την απόφαση έξω από τον έλεγχο του ατόμου, ενώ τα αποτελέσματα της απόφασης θα επηρεάσουν τη ζωή του σαν να είχε κάνει το ίδιο την επιλογή.
2. Η *δισαισθητική στρατηγική*, που στηρίζεται περισσότερο στην αξιοποίηση της διαίσθησης. Μολονότι η χρησιμότητα αυτής της απόφασης έχει σημασία συνήθως σε καταστάσεις απρόβλεπτες ή επείγουσες, καθώς επίσης και στις διαπροσωπικές σχέσεις, οι δισαισθητικές αποφάσεις ενδέχεται να προκαλέσουν

και δυσάρεστα αποτελέσματα, αν χρησιμοποιηθούν ως υποκατάστατο συλλογής πληροφοριών. Έτσι, εάν υπάρχει χρόνος και πρόσβαση σε πληροφορίες, είναι σοφό να χρησιμοποιήσει κανείς τόσο τη διαίσθηση όσο και την πληροφόρηση.

3. Η *ορθολογική στρατηγική*, που στηρίζεται στη λογική επεξεργασία και στην ανάληψη ευθυνών, ενώ υπολογίζει ταυτόχρονα τις εσωτερικές και εξωτερικές απαιτήσεις της κατάστασης. Η συγκεκριμένη στρατηγική χρησιμοποιείται σε σημαντικές αποφάσεις, όπως είναι οι εκπαιδευτικές-επαγγελματικές, και καθιστά το λήπτη απόφασης δραστήριο, υπεύθυνο και προσεκτικό. Όποιος ακολουθεί κατά γράμμα αυτή τη στρατηγική, όμως, διατρέχει τον κίνδυνο να πάρει μια τελείως εκλογικευμένη και ανεξάρτητη απόφαση, η οποία μπορεί να μην εκπροσωπεί την πραγματικότητα, δεδομένου ότι τόσο τα συναισθήματα όσο και οι γνώμες των ανθρώπων που θεωρούνται σημαντικοί στη ζωή είναι σπουδαία για κάθε άτομο (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1993).

Η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, ωστόσο, δεν στηρίζεται αποκλειστικά και μόνο στη συμπεριφορά που εκδηλώνει το άτομο όταν χρειάζεται να αποφασίσει. Στη διαδικασία της επιλογής υπεισέρχονται πολλοί παράγοντες, ψυχολογικοί και περιβαλλοντικοί. Η ανάπτυξη της ταυτότητας κατέχει σημαντική θέση στον τρόπο με τον οποίο συμπεριφέρεται και λειτουργεί το άτομο όταν προβαίνει σε αποφάσεις, καθώς προϋποθέτει τη διαμόρφωση της προσωπικής έννοιας-αντίληψης του ίδιου για τον εαυτό του, σε συνάρτηση με βιολογικούς, ψυχολογικούς και κοινωνικούς παράγοντες. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η Josselson (1992: 12), η διαμόρφωση της ταυτότητας αποτελεί «ένα δυναμικό συνταίριασμα των διαφόρων τμημάτων της ανθρώπινης προσωπικότητας με τις πραγματικότητες του κοινωνικού πλαισίου, προκειμένου το άτομο να έχει συναίσθηση όχι μόνο μιας εσωτερικής συνοχής, αλλά και μιας ουσιαστικής επαφής του με τον κόσμο που το περιβάλλει».

Με δεδομένη την ανωτέρω συλλογιστική η διαμόρφωση της ταυτότητας επιδρά στην επαγγελματική επιλογή, καθώς εμπεριέχει γνώσεις και στάσεις που θεωρούνται απαραίτητες για το επίπεδο της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου (Betz, 1988). Επίσης, η μελέτη της ταυτότητας προσφέρει ευρύτατο πεδίο διασύνδεσης με σημαντικούς τομείς ανάπτυξης όπως είναι η *ταυτότητα του ρόλου του φύλου* (Bem, 1974), εφόσον η έννοια αυτή αποτελεί επιμέρους πλευρά της προσωπικής ταυτότητας και σχετίζεται με τις ατομικές αξίες και την ανά-

πτυξη ιδεολογίας. Ειδικότερα, η ταυτότητα του ρόλου του φύλου αναφέρεται σε όλες εκείνες τις δραστηριότητες και προδιαθέσεις που θεωρούνται κοινές για το ένα ή το άλλο φύλο και συνδέεται με την ταυτότητα του φύλου (η συνειδητότητα του να είσαι άνδρας ή γυναίκα). Η ταυτότητα του ρόλου του φύλου περιγράφει το άτομο ενός φύλου ως «αρσενικό», «θηλυκό» ή «ανδρόγυνο» (Bem, ό.π.) με κριτήριο ένα σύνολο γνωρισμάτων που βασίζονται σε κοινωνικούς και πολιτισμικούς παράγοντες. Ο κοινωνικός παράγοντας αναφέρεται στις κοινωνικές παραμέτρους, τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς που καθορίζουν την πορεία του ανθρώπου, ενώ ο πολιτισμικός εστιάζεται στους διαφορετικούς ρόλους που συνήθως υιοθετούν ο άνδρας και η γυναίκα (Fitzgerald & Betz, 1994).

Η παραπάνω συλλογιστική προσανατολίζει την κοινωνική αντίληψη να προβάλλει ως ανδρικά χαρακτηριστικά τη δύναμη, την ανεξαρτησία, την αυτοπεποίθηση και την άσκηση ελέγχου στο περιβάλλον, ενώ να αναδεικνύει ως κύριες γυναικείες ιδιότητες το συναισθηματισμό, τη συντροφικότητα, τη διάθεση συνύπαρξης και την επικοινωνία με τους άλλους (Signoirèlli, 1990). Από την άλλη, ανδρόγυνο θεωρείται το άτομο που αντιλαμβάνεται τον εαυτό του με ένα συνδυασμό «αρσενικών» και «θηλυκών» χαρακτηριστικών, ανάλογα με τις απαιτήσεις της κατάστασης. Έτσι, το ανδρόγυνο άτομο μπορεί να εμφανίζεται διεκδικητικό και υποχωρητικό, δυναμικό και ευαίσθητο, ανεξάρτητο και συμπονετικό, επιδιώκοντας με αυτό τον τρόπο την καλύτερη προσαρμογή του στο περιβάλλον (Giannakos, 1995).

Η ψυχολογική έρευνα έχει δείξει ότι η ταυτότητα του ρόλου του φύλου επηρεάζει τη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων (Hackett & Lonborg, 1994· Mau, 2000). Ο διαχωρισμός των ρόλων σε ανδρικούς και γυναικείους διαιωνίζει μέχρι σήμερα τις διαχωριστικές γραμμές τόσο μεταξύ των δύο φύλων όσο και εντός του ίδιου φύλου. Ωστόσο, καθώς η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων των γυναικών θεωρείται ότι είναι διαφορετική και πολλές φορές πιο σύνθετη διαδικασία από εκείνη των ανδρών, η επιστημονική κοινότητα υποστηρίζει ότι οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες: (α) περνούν μέσα από διαφορετική διαδικασία επαγγελματικού σχεδιασμού (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2002), (β) αναδεικνύουν προσωπικές αντιθέσεις στη διαδικασία λήψης απόφασης (Αργυροπούλου, 2004), (γ) έχουν διαφορετικές επαγγελματικές προσδοκίες για την «καταλληλότητα» των επαγγελμάτων (Betz, 2000), και (δ) δεν περιγράφονται σχεδόν ποτέ με τις ίδιες δυνατότητες (όσον αφορά στα χαρακτη-

ριστικά της προσωπικότητας και στις επαγγελματικές τους ικανότητες) (Signorielli, 1990).

Η παρούσα έρευνα εξετάζει τη σχέση του τρόπου λήψης επαγγελματικής απόφασης με την ταυτότητα ρόλου του φύλου. Τα κύρια ερευνητικά ερωτήματα είναι: (1) Υπάρχει συνάφεια ανάμεσα στην ταυτότητα του ρόλου του φύλου και τη λήψη επαγγελματικής απόφασης; (2) Υπάρχει ψυχολογική διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών στη λήψη επαγγελματικής απόφασης; Παρόλο που υπάρχουν αρκετές έρευνες για τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, οι περισσότερες επικεντρώνονται στο είδος των επαγγελματικών επιλογών που διαμορφώνονται ανάμεσα στα δύο φύλα ή στη συνεξέταση ψυχολογικών μεταβλητών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Argyrouliou & Sidiropoulou-Dimakakou, 2003; Patton & Creed, 2001). Η σχέση του φύλου με τη διαδικασία λήψης απόφασης, ωστόσο, φαίνεται πως είναι περισσότερο πολύπλοκη (Kelly & Cobb, 1991), ενώ οι μελέτες που διερευνούν τα πρότυπα συμπεριφοράς στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων είναι ελάχιστες (Multon, Herrner & Lapan, 1995). Επισημαίνεται, επίσης, ότι στην ελληνική βιβλιογραφία απουσιάζει ο εμπειρικός έλεγχος όσον αφορά στη διερεύνηση των ατομικών διαφορών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, καθώς επίσης και στη μελέτη της ταυτότητας του ρόλου του φύλου στη διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής.

ΜΕΘΟΔΟΣ

Στην έρευνα συμμετείχαν 121 φοιτητές πανεπιστημιακών σχολών της Αθήνας. Από αυτούς, οι 62 ήταν άνδρες και οι 59 γυναίκες. Ως προς την κατεύθυνση σπουδών, 55 φοιτούσαν σε σχολές θεωρητικής και 66 σε σχολές θετικής κατεύθυνσης.

Για τη διενέργεια της έρευνας χορηγήθηκαν η Κλίμακα για τον Προσδιορισμό του Τρόπου Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης (ACDM) (Harren, 1979) και το Ερωτηματολόγιο του Ρόλου του Φύλου (BSRI) (Bem, 1974).

Η Κλίμακα για τον Προσδιορισμό του Τρόπου Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης περιλαμβάνει 30 προτάσεις, με διωνυμική κλίμακα βαθμολόγησης του τύπου «Ναι»-«Όχι», που μετρούν τρεις στρατηγικές ή τρόπους λήψης απόφασης: την «ορθολογική», τη «διαισθητική» και την «εξαρτημένη». Κάθε στρατηγική αξιολο-

γείται από μια ξεχωριστή κλίμακα που αποτελείται από δέκα θέματα τρόπου λήψης απόφασης. Οι ερωτήσεις του ερωτηματολογίου είναι του τύπου: «Όταν πρόκειται να πάρω μια σημαντική απόφαση είμαι μεθοδικός/ή» (ορθολογικός τρόπος), «Ακόμη και τις σπουδαίες αποφάσεις, τις παίρνω πολύ γρήγορα» (δαισθητικός τρόπος), «Όταν πρόκειται να πάρω μια απόφαση, είναι σημαντικό για μένα να γνωρίζω ποια είναι η άποψη των φίλων μου» (εξαρτημένος τρόπος). Ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach α κυμαίνεται από 0,70 έως 0,82 για τις τρεις στρατηγικές.

Το *Ερωτηματολόγιο του Ρόλου του Φύλου* αποτελείται από 30 προτάσεις με διαβαθμιστική κλίμακα βαθμολόγησης (1=ποτέ δεν αληθεύει έως 7= πάντα ή σχεδόν πάντα αληθεύει), που μετρούν τρεις διαστάσεις ρόλου του φύλου: «Αρρενωπότητα», «Θηλυκότητα» και «Ουδετερότητα». Οι ερωτήσεις είναι του τύπου: «Είμαι στοργικός/ή», «Είμαι ευσυνείδητος/η», «Υπερασπίζω τις αρχές μου». Ένα άτομο είναι αρρενωπό αν η βαθμολογία του υπερβαίνει τη μέση τιμή στα αρρενωπά χαρακτηριστικά και δεν ξεπερνά τη μέση τιμή στα θηλυκά. Το αντίθετο κατηγοριοποιεί το άτομο ως θηλυκό. Βαθμολογίες πάνω από τη μέση τιμή και στις δύο κλίμακες τοποθετούν το άτομο στον τύπο του «ανδρόγυνου», ενώ βαθμολογίες κάτω από τη μέση τιμή και στις δύο κλίμακες κατηγοριοποιούν το άτομο ως «μη διαφοροποιημένο» (δηλαδή δεν διαφοροποιείται όσον αφορά στο ρόλο του φύλου ως προς την αρρενωπότητα ή τη θηλυκότητα) (Παπαδοπούλου, 2002). Ο δείκτης εσωτερικής αξιοπιστίας Cronbach α κυμαίνεται από 0,53 έως 0,86 για τις τρεις διαστάσεις ρόλου του φύλου.

ΕΥΡΗΜΑΤΑ

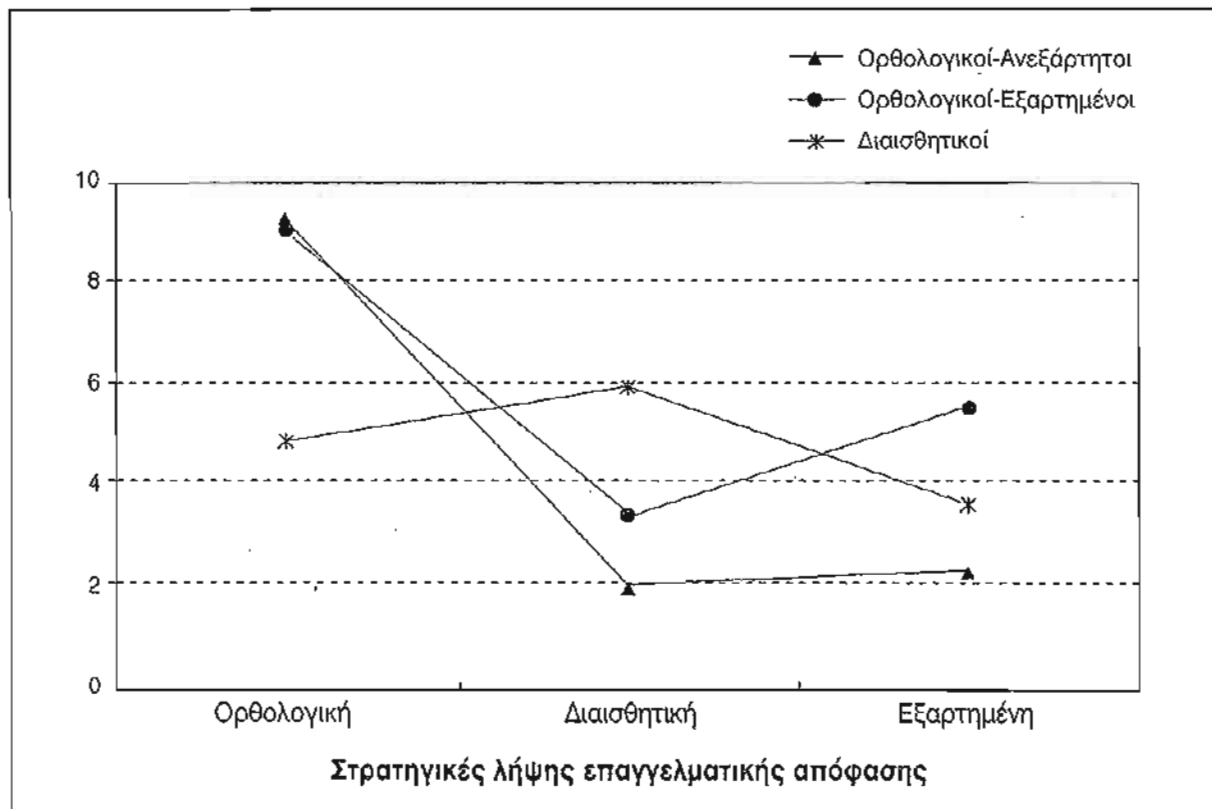
Ο στόχος της έρευνας ήταν να μελετήσει τη συσχέτιση του τρόπου λήψης επαγγελματικής απόφασης με την ταυτότητα ρόλου του φύλου και με το φύλο. Για να απαντηθούν αυτά τα ερωτήματα χρειάστηκε προηγουμένως να διερευνηθεί ο τρόπος διαχωρισμού των ατόμων του δείγματος σε ομάδες ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης και ως προς την ταυτότητα του ρόλου του φύλου. Τα αποτελέσματα από τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων παρουσιάζονται παρακάτω.

Ομάδες ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης

Με βάση τις οδηγίες βαθμολόγησης της Κλίμακας για τον Προσδιορισμό του Τρόπου Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης (ACDM) προκύπτουν, όπως προαναφέρθηκε, τρεις στρατηγικές λήψης απόφασης: η «ορθολογική», η «διαισθητική» και η «εξαρτημένη». Για τις ανάγκες της έρευνας θεωρήθηκε σκόπιμο να εφαρμοστεί η στατιστική τεχνική της ιεραρχικής ανάλυσης συστάδων¹ στις απαντήσεις της κλίμακας ACDM, με σκοπό να εντοπιστούν ομάδες-τύποι φοιτητών ανάλογα με τη στρατηγική λήψης της επαγγελματικής τους απόφασης. Πρόκειται για μια τυπολογική προσέγγιση αρκετά διαδεδομένη στην επαγγελματική συμβουλευτική και, ειδικότερα, στην έρευνα για τον τρόπο λήψης επαγγελματικής απόφασης (Borgen & Barnett, 1987), επειδή επιτρέπει τη συστηματική μελέτη των ατομικών διαφορών των υποκειμένων και διευκολύνει την παροχή εξατομικευμένης συμβουλευτικής με βάση το ατομικό προφίλ όσον αφορά στη λήψη επαγγελματικής απόφασης. Στην παρούσα έρευνα, ο διαχωρισμός των συστάδων βασίστηκε στη μέθοδο του Ward, ενώ ο εντοπισμός των κύριων συστάδων έγινε μελετώντας τα κρίσιμα χάσματα στην κατανομή των συντελεστών συγχώνευσης (fusion coefficients), οι οποίοι δηλώνουν το βαθμό της απόστασης μεταξύ των συστάδων (Aldenderfer & Blashfield, 1984). Με βάση τα πιο πάνω κριτήρια, οι τρεις ομάδες-συστάδες επαγγελματικής απόφασης ήταν:

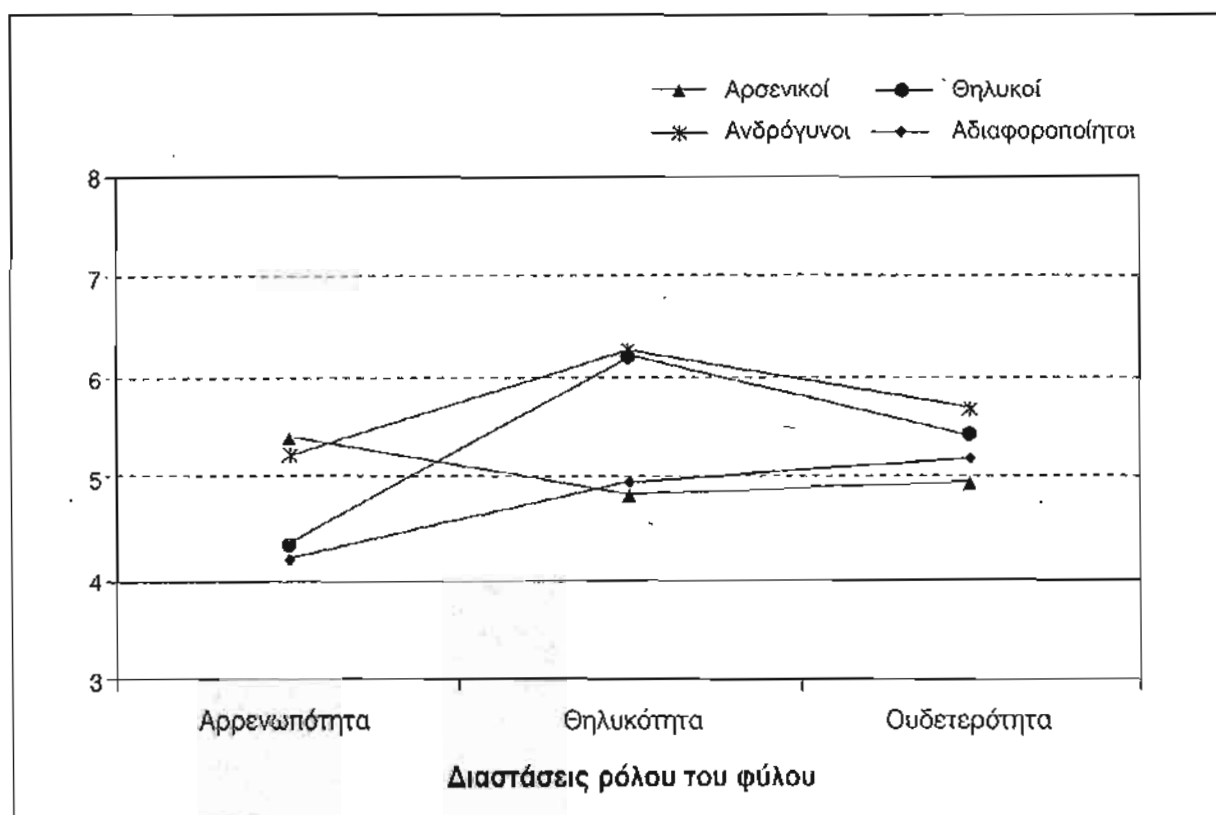
- α. Οι *ορθολογικοί-ανεξάρτητοι*, οι οποίοι χρησιμοποιούν κυρίως την «ορθολογική» στρατηγική λήψης απόφασης και ελάχιστα μόνο τη «διαισθητική» ή την «εξαρτημένη». Στην ομάδα αυτή ανήκουν 44 (36,4%) άτομα του δείγματος.
- β. Οι *ορθολογικοί-εξαρτημένοι*, οι οποίοι χρησιμοποιούν την «ορθολογική» αλλά, δευτερευόντως, και την «εξαρτημένη» στρατηγική λήψης επαγγελματικής απόφασης. Στην ομάδα αυτή εντάχθηκαν 29 (24,0%) άτομα.
- γ. Οι *διαισθητικοί*, οι οποίοι υιοθετούν κυρίως τη «διαισθητική» στρατηγική λήψης απόφασης και λιγότερο την «ορθολογική» ή την «εξαρτημένη». Στην ομάδα αυτή εντάχθηκαν 48 (39,7%) άτομα.

1. Η ανάλυση συστάδων (cluster analysis) επιτρέπει την ταξινόμηση μεγάλου αριθμού περιπτώσεων σε μικρότερο αριθμό ομάδων-συστάδων (clusters), με βάση τις μεταξύ τους ομοιότητες αναφορικά με τις απαντήσεις σε συγκεκριμένες μεταβλητές (στην περίπτωση μας, τις ερωτήσεις της κλίμακας ACDM).



Σχήμα 1
Προφίλ των ομάδων (clusters) ως προς τη στρατηγική λήψης
επαγγελματικής απόφασης

Οι διαφορές στο προφίλ των τριών ομάδων όσον αφορά στη λήψη επαγγελματικής απόφασης επιβεβαιώνονται από την ανάλυση διακύμανσης και απεικονίζονται γραφικά στο Σχήμα 1. Στην «ορθολογική» στρατηγική, οι «ορθολογικοί-ανεξάρτητοι» ($M=9,28$) και οι «ορθολογικοί-εξαρτημένοι» ($M=9,03$) σημείωσαν υψηλότερο μέσο όρο από ό,τι οι «διαισθητικοί» ($M=4,83$) [$F(2, 112)=134,41$, $p<0,001$]. Στη «διαισθητική» στρατηγική, ο «διαισθητικός» τύπος ($M=5,93$) σημείωσε τον υψηλότερο μέσο όρο, ο «ορθολογικός-ανεξάρτητος» ($M=1,85$) το χαμηλότερο, ενώ ο «ορθολογικός-εξαρτημένος» τύπος ($M=3,30$) βρίσκεται σε ενδιάμεσο επίπεδο [$F(2, 112)=81,12$, $p<0,001$]. Τέλος, στην «εξαρτημένη» στρατηγική, οι «ορθολογικοί εξαρτημένοι» ($M=5,45$) υπερέρχονται των «διαισθητικών» ($M=3,51$) και αυτοί, με τη σειρά τους, υπερέρχονται των «ορθολογικών-ανεξάρτητων» ($M=2,19$) [$F(2, 112)=26,42$, $p<0,001$].

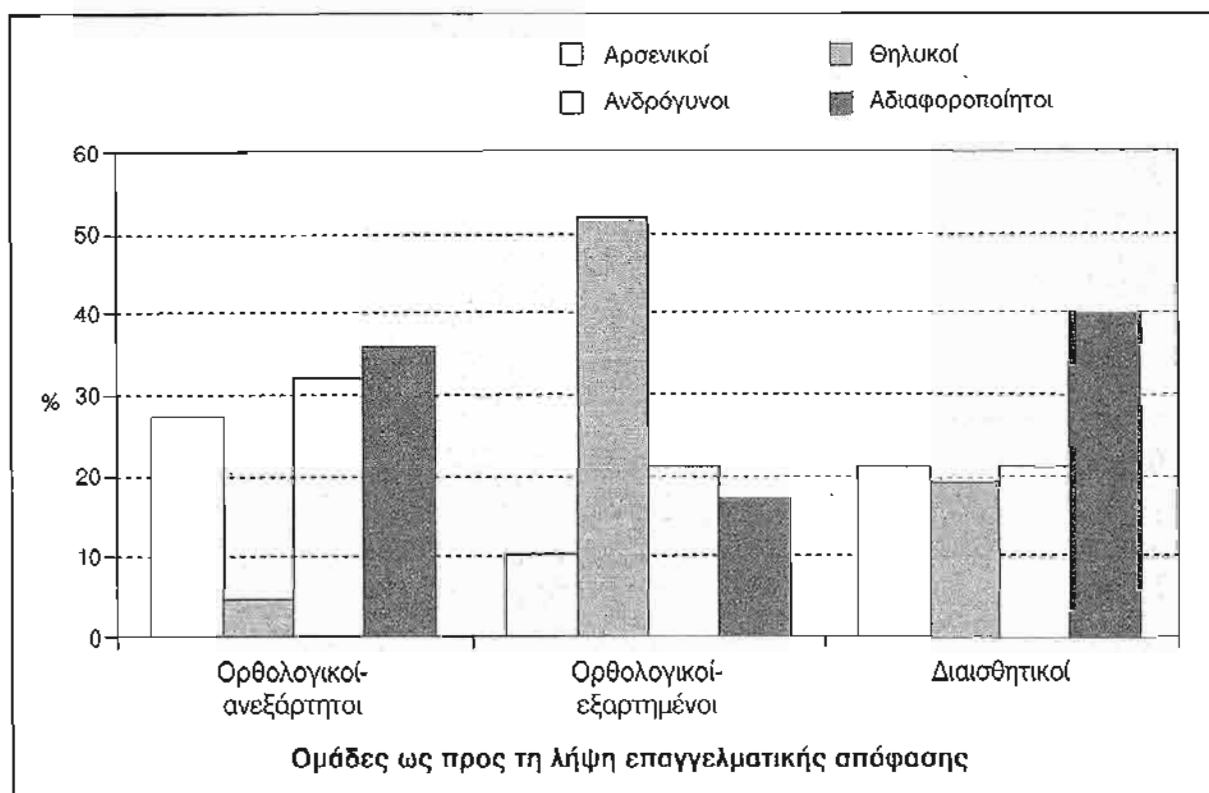


Σχήμα 2

Προφίλ των ομάδων ως προς την ταυτότητα του ρόλου του φύλου

Ομάδες ως προς την ταυτότητα του ρόλου του φύλου

Σύμφωνα με τις οδηγίες βαθμολόγησης του Ερωτηματολογίου για το Ρόλο του Φύλου (BSRI), προκύπτουν τέσσερις ομάδες με βάση την τοποθέτηση των ατόμων στις τρεις διαστάσεις του ερωτηματολογίου («αρρενωπότητα», «θηλυκότητα», «ουδετερότητα») σε σχέση με τη διάμεσο. Στο δείγμα μας, οι τέσσερις ομάδες, όσον αφορά στην ταυτότητα ρόλου του φύλου, είναι: οι αρσενικοί (20,7%, $n=25$), οι θηλυκοί (21,5%, $n=26$), οι ανδρόγυνοι (24,8%, $n=30$) και οι αδιαφοροποίητοι (33,1%, $n=40$). Το προφίλ των ομάδων αυτών παρουσιάζεται στο Σχήμα 2, ενώ η ανάλυση διακύμανσης ανέδειξε τη στατιστική σημαντικότητα των διαφορών των μέσων όρων. Στην «αρρενωπότητα», οι «αρσενικοί» ($M=5,38$) και οι «ανδρόγυνοι» ($M=5,23$) σημείωσαν υψηλότερο μέσο όρο από ό,τι οι «θηλυκοί» ($M=4,33$) και οι «αδιαφοροποίητοι» ($M=4,21$) [$F(3, 120)=42,41, p<0,001$]. Στη



Σχήμα 3
Κατανομή (%) των ομάδων επαγγελματικής απόφασης
ως προς την ταυτότητα του ρόλου του φύλου

«θηλυκότητα», οι «θηλυκοί» ($M=6,21$) και οι «ανδρόγυνοι» ($M=6,27$) υπερείχαν των «αρσενικών» ($M=4,83$) και των «αδιαφοροποίητων» ($M=4,96$) [$F(3, 120)=63,04, p<0,001$]. Στην «ουδετερότητα», οι «ανδρόγυνοι» ($M=5,69$) σημείωσαν τον υψηλότερο μέσο όρο και οι «αρσενικοί» ($M=4,95$) το χαμηλότερο, ενώ οι «θηλυκοί» ($M=5,43$) και οι «αδιαφοροποίητοι» ($M=5,19$) βρίσκονται σε ενδιάμεσο επίπεδο, με τους πρώτους να προσεγγίζουν τους «ανδρόγυνους» και τους δεύτερους να προσεγγίζουν τους «αρσενικούς» [$F(3, 120)=12,07, p<0,001$].

Λήψη επαγγελματικής απόφασης, ταυτότητα ρόλου του φύλου και φύλο

Το κύριο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε τη συσχέτιση του τρόπου λήψης επαγγελματικής απόφασης με την ταυτότητα ρόλου του φύλου. Για να απαντηθεί αυ-

τό το ερώτημα, υπολογίστηκε η κατανομή των τεσσάρων ομάδων, όσον αφορά στην ταυτότητα ρόλου του φύλου, στις τρεις ομάδες επαγγελματικής απόφασης. Σύμφωνα με το στατιστικό κριτήριο χ^2 , η σχέση μεταξύ των δύο κατηγορικών μεταβλητών είναι στατιστικώς σημαντική, $\chi^2(6, n=121)=25,14, p<0,001$. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 3, η ομάδα των «ορθολογικών-εξαρτημένων», όσον αφορά στη λήψη επαγγελματικής απόφασης, αποτελείται κυρίως από «θηλυκά» άτομα (57,7%) και πολύ λιγότερο από «αρσενικούς» (10,3%), «ανδρόγυνους» (20,7%) ή «αδιαφοροποίητους» (17,2%). Τα «θηλυκά» άτομα (4,5%) απουσιάζουν σχεδόν εντελώς από τον «ορθολογικό-ανεξάρτητο» τύπο λήψης επαγγελματικής απόφασης, όπου οι άλλες τρεις ομάδες, όσον αφορά στην ταυτότητα ρόλου του φύλου, κατανέμονται σχεδόν εξίσου («αρσενικοί» 27,3%, «ανδρόγυνοι» 31,8% και «αδιαφοροποίητοι» 36,4%). Στο «δισαιθητικό» τύπο λήψης απόφασης, τα άτομα με «αδιαφοροποίητη» ταυτότητα ρόλου του φύλου (39,6%) εμφανίζονται με διπλάσια περίπτωση συχνότητα από ό,τι καθεμιά από τις ομάδες των «αρσενικών» (20,8%), των «ανδρόγυνων» (20,8%) και των «θηλυκών» (18,8%).

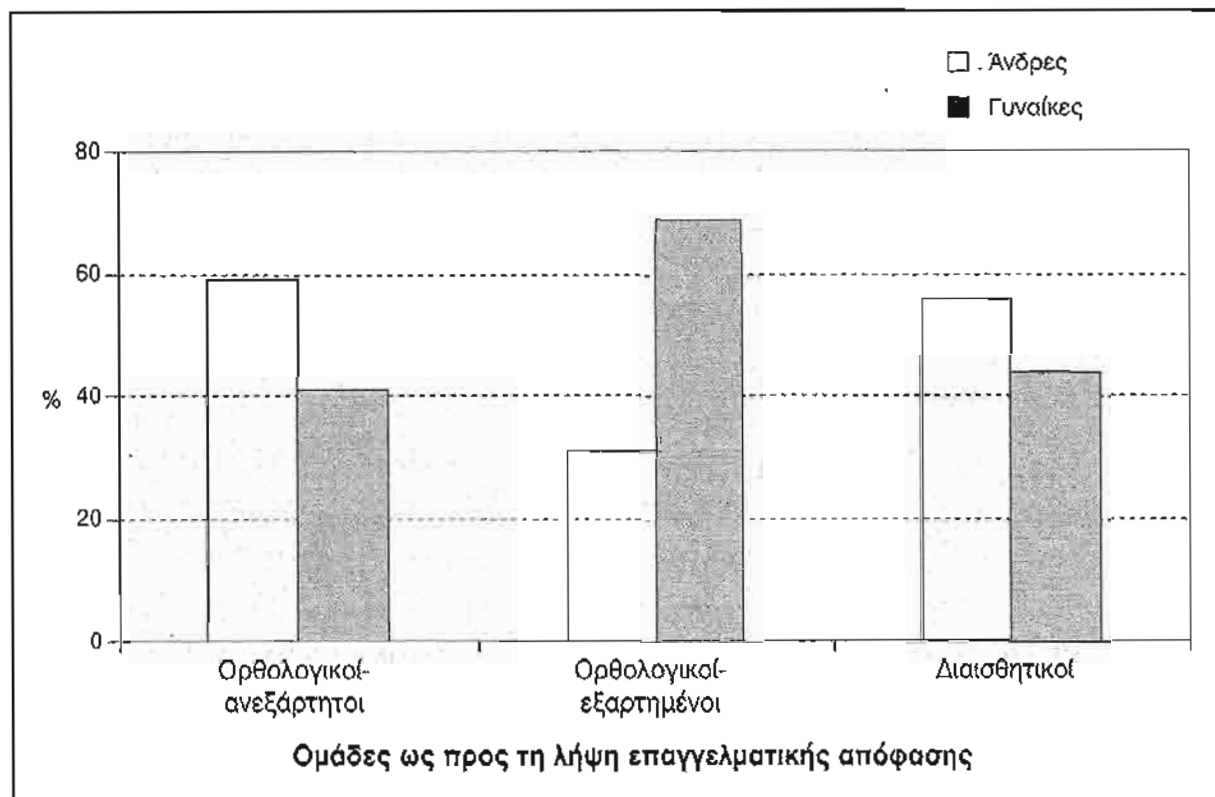
ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Τα ευρήματα της έρευνας έδειξαν ότι τα άτομα στα οποία υπερισχύει η θηλυκή ταυτότητα ρόλου του φύλου αποφασίζουν για το επάγγελμά τους με κριτήριο τη λογική, αλλά συγχρόνως λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους τη γνώμη των άλλων (είναι, δηλαδή, «ορθολογικοί-εξαρτημένοι»). Από το άλλο μέρος, τα άτομα στα οποία υπερισχύει η αρσενική ταυτότητα ρόλου του φύλου τείνουν να χρησιμοποιούν τη λογική για τη λήψη επαγγελματικής απόφασης (ανήκουν, δηλαδή, στους «ορθολογικούς-ανεξάρτητους») σε μεγαλύτερο ποσοστό από ό,τι τα «θηλυκά» άτομα. Το εύρημα αυτό επισημαίνει ότι το κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο που το άτομο βιώνει και, συνακόλουθα, η αντίληψη για το ρόλο του φύλου επηρεάζουν τη λήψη των επαγγελματικών αποφάσεων και, κατά συνέπεια, τις επαγγελματικές προσδοκίες που διαμορφώνει. Όπως υποστηρίζει η Giannakos (1995), τα άτομα που διακρίνονται από θηλυκή ταυτότητα ρόλου του φύλου παρουσιάζουν ιδιαίτερη δυσκολία στην επιλογή στόχων, ενώ τα άτομα που χαρακτηρίζονται από αρσενική ταυτότητα ρόλου του φύλου σημειώνουν υψηλότερο βαθμό εμπιστοσύνης στον εαυτό τους στη διαδικασία λήψης απόφασης. Αξιοσημείω-

το, πάντως, είναι ότι τόσο τα «αρσενικά» όσο και τα «θηλυκά» άτομα απαντώνται με παρόμοια συχνότητα στο «διαισθητικό» τύπο λήψης απόφασης. Το εύρημα αυτό είναι, πιθανώς, ενδεικτικό της μεταβολής των αξιών στην ελληνική κοινωνία, όσον αφορά στις διαφυλικές σχέσεις, η οποία οδηγεί σε άμβλυση της ψυχολογικής διαφοροποίησης μεταξύ ανδρών και γυναικών (Georgas, 1989).

Τα ανωτέρω ευρήματα αναδεικνύουν την παρουσία των ατομικών διαφορών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, ενώ επισημαίνουν τη χρησιμότητα της συμβουλευτικής διαδικασίας σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε ατόμου (Osipow, 1999). Λαμβάνοντας υπόψη την εξελικτική-προληπτική προσέγγιση της επαγγελματικής συμβουλευτικής, η διαμόρφωση μιας ξεκάθαρης έννοιας-αντίληψης για τον εαυτό θα βοηθήσει το άτομο να αναγνωρίσει τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του και να συνειδητοποιήσει πώς αυτά ανταποκρίνονται στον υιοθετούμενο τρόπο λήψης απόφασης. Ο ρόλος της συμβουλευτικής εστιάζεται στην παροχή συστηματικής πληροφόρησης και στη σύνδεσή της με τα βιώματα και τις επιδιώξεις του ατόμου (Μαλικιώση-Λοϊζου, 2002). Παράλληλα, ο σύμβουλος προσπαθεί να διευκολύνει το άτομο να ενσωματώσει την ταυτότητα ρόλου του φύλου του σε ένα ενιαίο λειτουργικό σύνολο (Robinson & Watt, 2001)

Το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα αφορούσε στη συνάφεια του τρόπου λήψης επαγγελματικής απόφασης με το φύλο. Το κριτήριο χ^2 ανέδειξε και εδώ στατιστικώς σημαντική συσχέτιση της κατηγορικής διμεταβλητής, $\chi^2(2, n=121)=6,31$, $p<0,05$. Η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων εντοπίζεται κυρίως στα «ορθολογικά-εξαρτημένα» άτομα, όπου οι γυναίκες (69,0%) εμφανίζονται με υπερδιπλάσια συχνότητα από ό,τι οι άνδρες (31,0%). Αντίθετα, το ποσοστό των ανδρών υπερέρχει ελαφρώς στην ομάδα του «ορθολογικού-ανεξάρτητου» (59,1%) και στην ομάδα του «διαισθητικού» (56,3%) τύπου λήψης απόφασης (έναντι 40,9% και 43,8% των γυναικών, αντίστοιχα) (Σχήμα 4). Φαίνεται, δηλαδή, ότι, ακόμα και όταν τα δύο φύλα χρησιμοποιούν ως βασικό κριτήριο τη λογική κατά τη λήψη επαγγελματικής απόφασης, οι γυναίκες εμφανίζονται περισσότερο εξαρτημένες από το κοινωνικό πλαίσιο, συγκριτικά με τους άνδρες (Fitzgerald & Betz, 1994). Ο Neimeyer (1988) υποστηρίζει ότι ο σύμβουλος που λαμβάνει υπόψη την αλληλεπίδραση φύλου και πεποιθήσεων μπορεί να βοηθήσει τις γυναίκες να κατανοήσουν τα προβλήματα που εμποδίζουν τη λήψη των επαγγελματικών τους αποφάσεων.



Σχήμα 4

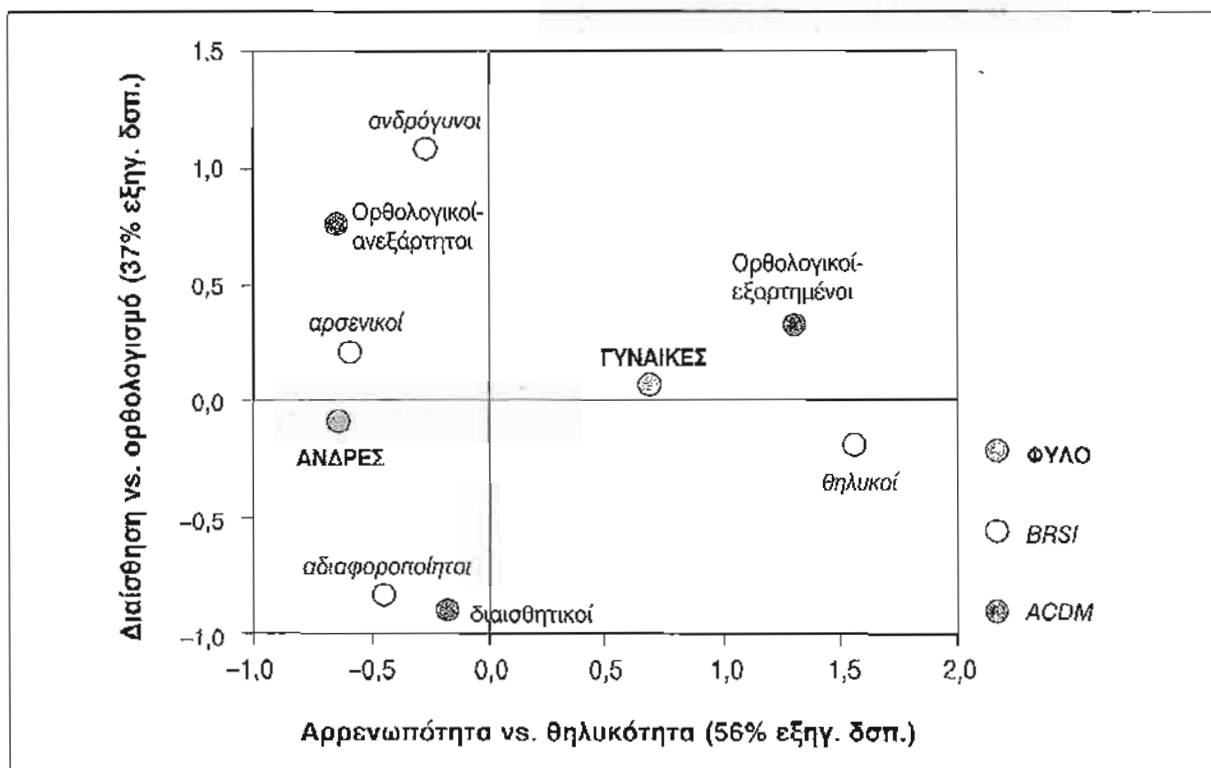
Κατανομή (%) των ομάδων επαγγελματικής απόφασης ως προς το φύλο

Από πρακτικής άποψης αυτό μπορεί να σημαίνει ότι η γνωστική επεξεργασία των δυσκολιών που δυσχεραίνουν την επιλογή διευκολύνει τις γυναίκες να προβληματιστούν για την ταυτότητα του ρόλου του φύλου στη λήψη της επαγγελματικής απόφασης και να μειώσουν την επίδρασή της στον τρόπο επιλογής. Το μυστικό της επιτυχημένης συμβουλευτικής έγκειται στον εντοπισμό των εσωτερικών και εξωτερικών εμποδίων που παρεμβάλλονται στην επίτευξη των επαγγελματικών στόχων και στην πιθανή συνάφειά τους με τη διαδικασία κοινωνικοποίησης της γυναίκας. Όπως εύστοχα παρατηρεί ο Holden (2000), το γενικότερο ζήτημα της συμβουλευτικής γυναικών σε θέματα επαγγέλματος εστιάζεται στην αναγνώριση των δυσλειτουργικών σκέψεων που συχνά κατακλύζουν τις γυναίκες και τις καθιστούν παγιδευμένες μέσα σε μια αρνητική εικόνα για τον εαυτό τους, η οποία με τη σειρά της δυσχεραίνει την προσαρμογή τους μέσα στο κοινωνικό πλαίσιο. Ο ρόλος του συμβούλου είναι να βοηθήσει τη γυναίκα πελά-

τη να αντιμετωπίσει αυτές τις παράλογες πεποιθήσεις, να κάνει διάλογο με αυτές και να συνειδητοποιήσει τον τρόπο λειτουργίας τους. Εδώ, φαίνεται ότι πραγματικά υπάρχει η ανάγκη διατύπωσης μιας ειδικής θεωρίας επαγγελματικής ανάπτυξης και επιλογής που να απευθύνεται στις γυναίκες (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1996), καθώς στο χώρο της επαγγελματικής συμβουλευτικής υπάρχει μια θεωρητική αβεβαιότητα για την ερμηνεία της επαγγελματικής τους συμπεριφοράς (Walsh & Osipow, 1994).

Η αυξημένη συχνότητα εμφάνισης των ανδρών, έναντι των γυναικών, μεταξύ των «διαισθητικών» ατόμων δεν πρέπει να προκαλεί έκπληξη. Το εύρημα αυτό θα μπορούσε ίσως να αποδοθεί σε τάση για παρορμητικότητα και αυθορμητισμό, στοιχεία που εντάσσονται στη «διαισθητική» στρατηγική λήψης απόφασης και φαίνεται ότι χαρακτηρίζουν περισσότερο τους άνδρες παρά τις γυναίκες. Φαίνεται, δηλαδή, ότι η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων δεν αποτελεί μια ευθύγραμμη, ξεκάθαρη διαδικασία, αλλά εμπεριέχει τόσο σκέψεις όσο και συναισθήματα. Ο σύμβουλος χρειάζεται να βοηθήσει το άτομο να επωφελείται από τη μη λογική, αλλά διαισθητική πλευρά της σκέψης (Gelatt, 1989), συνδυάζοντας έτσι τη λογική με το συναίσθημα ή, με άλλα λόγια, χρησιμοποιώντας τα συναισθηματικά στοιχεία στη λήψη αποφάσεων.

Επιχειρήθηκε, επίσης, η πολλαπλή ανάλυση αντιστοιχιών (multiple analysis of correspondence) για να συνοψιστεί με γραφικό τρόπο η σχέση μεταξύ του τρόπου λήψης επαγγελματικής απόφασης, της ταυτότητας ρόλου του φύλου και του φύλου. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 5, οι τιμές στον οριζόντιο άξονα (ο οποίος εξηγεί το 56% της συνολικής διασποράς) διαφοροποιούνται με βάση τη διάσταση «αρρενωπότητα-θηλυκότητα». Οι γυναίκες συνδέονται με τη «θηλυκή» ταυτότητα ρόλου του φύλου και με την ομάδα των «ορθολογικών-εξαρτημένων» ατόμων, όσον αφορά στη λήψη απόφασης. Οι άνδρες τείνουν μάλλον προς την «αρρενωπή» ταυτότητα, ενώ, όσον αφορά στη λήψη απόφασης, βρίσκονται ανάμεσα στον «ορθολογικό-ανεξάρτητο» και στο «διαισθητικό» τύπο. Ο κάθετος άξονας ερμηνεύει το 37% της διασποράς των τιμών και εκφράζει τη διαφοροποίηση των υποκειμένων στη διάσταση «διαίσθηση-ορθολογισμός». Εδώ, η «ανδρόγυνη» ταυτότητα ρόλου του φύλου είναι κοντά στην ομάδα των «ορθολογικών-ανεξαρτητών», ενώ η «αδιαφοροποίητη» ταυτότητα βρίσκεται εγγύτερα στο «διαισθητικό» τύπο λήψης απόφασης. Το φύλο δεν φαίνεται να σχετίζεται με τη διάσταση αυτή, εφόσον άνδρες και γυναίκες τοποθετούνται περίπου στο μέσο του κάθετου άξονα.



Σχήμα 5

Πολλαπλή ανάλυση αντιστοιχιών του τρόπου λήψης επαγγελματικής απόφασης (ACDM), της ταυτότητας ρόλου του φύλου (BRSI) και του φύλου

Όπως ήδη αναφέρθηκε, τα πιο πάνω ευρήματα αντανακλούν τις πρακτικές κοινωνικοποίησης των δύο φύλων, οι οποίες οδηγούν σε διαφοροποίηση των ψυχολογικών τους ιδιοτήτων, ανάλογα με τους ρόλους που αναλαμβάνουν στη ζωή (Παυλόπουλος, 1998). Ωστόσο, η ανάπτυξη δυναμικών ικανοτήτων (Goleman, 1999) εκ μέρους των γυναικών, στο πλαίσιο της συμβουλευτικής παρέμβασης, μπορεί να εξασθενίσει τις διαφορές που αναφέρονται μεταξύ ανδρών και γυναικών στη λήψη αποφάσεων και οι οποίες οφείλονται στην ταυτότητα του ρόλου του φύλου. Έτσι, η εκμάθηση και η άσκηση ικανοτήτων όπως η αυτοπεποίθηση και ο αυτοέλεγχος, η πρωτοβουλία και η δημιουργικότητα, αλλά και η ευελιξία, μπορούν να διευκολύνουν τη μετάβαση των γυναικών στην αγορά εργασίας, εφόσον θα τις βοηθήσουν να υιοθετήσουν μια καλύτερη προσέγγιση στη λήψη αποφάσεων και να αναβαθμίσουν την ποιότητα των επιλογών της.

Όσον αφορά στη σχέση της «ανδρόγυνης» ταυτότητας ρόλου του φύλου με την ομάδα των «ορθολογικών-ανεξάρτητων», φαίνεται ότι το άτομο που αντιλαμβάνεται τον εαυτό του με ένα συνδυασμό «αρσενικών» και «θηλυκών» χαρακτηριστικών προβαίνει σε επιλογές λαμβάνοντας υπόψη πληροφορίες από εσωτερικές και εξωτερικές πηγές, ζυγίζοντας την αξία των πληροφοριών και επενδύοντας χρόνο σε περαιτέρω εξερεύνηση, αν είναι απαραίτητο. Με άλλα λόγια το άτομο που υιοθετεί την «ανδρόγυνη» ταυτότητα ρόλου του φύλου, είτε είναι άνδρας είτε γυναίκα, ενεργεί μάλλον ορθολογικά κάθε φορά που επιλέγει σπουδές και επάγγελμα, με κριτήριο τη μεγιστοποίηση του προσωπικού του οφέλους.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Λόγω του αυξημένου ενδιαφέροντος για το ζήτημα της συμβουλευτικής γυναικών σε θέματα επαγγέλματος, τα συμπεράσματα της έρευνας θα επικεντρωθούν στην πρακτική εφαρμογή της επαγγελματικής καθοδήγησης σε γυναίκες πελάτες. Η εφαρμογή αυτή, ωστόσο, δεν είναι εφικτή χωρίς την πρακτική δουλειά των συμβούλων. Ως συνέπεια, αναφύεται το ερώτημα: «πώς μπορούν οι σύμβουλοι να διευκολύνουν τις νέες γυναίκες στη λήψη των επαγγελματικών τους αποφάσεων;»

Σύμφωνα με τους Good, Gilbert και Scher (1990), η αποτελεσματική συμβουλευτική στα γυναικεία θέματα απαιτεί το ενεργό ενδιαφέρον των ειδικών για τις ανισότητες λόγω φύλου και το σεβασμό στην ελευθερία επιλογής του πελάτη. Η στάση, οι αντιλήψεις και οι γνώσεις των συμβούλων φαίνεται να παίζουν σημαντικό ρόλο στην παροχή αποτελεσματικής συμβουλευτικής βοήθειας στις γυναίκες για τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Bingham & Ward, 1994· Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2003). Ειδικότερα:

- Η *στάση* του συμβούλου θεωρείται ότι αποτελεί τη βάση για την καλή επικοινωνία με τη γυναίκα πελάτη και συμβάλλει στην κατανόηση των ιδιαίτερων γνωρισμάτων του ρόλου του φύλου της συμβουλευόμενης, καθώς και των υπόλοιπων διαστάσεων της ζωής της.
- Η *σαφής αντίληψη*, επίσης, από την πλευρά του συμβούλου, των στερεοτύπων για την ανθρώπινη συμπεριφορά και τις επαγγελματικές επιλογές συντελεί στην αποτελεσματική και υπεύθυνη παροχή υπηρεσιών στις γυναίκες.

- Η γνώση και η συνεχής ενημέρωση του συμβούλου για τον κόσμο της εργασίας αποτελούν το τρίτο χαρακτηριστικό που συνδέεται άμεσα με τη χάραξη στρατηγικής για τον επαγγελματικό προσανατολισμό των γυναικών πελατών.
- Επιπλέον, η *προσαρμογή των δεξιοτήτων* του συμβούλου στις ανάγκες και την προσωπικότητα της γυναίκας πελάτη τού δίνει τη δυνατότητα να προσεγγίζει κάθε άτομο ως διαφορετικό, χωρίς να ξεχνά ότι το συγκεκριμένο άτομο έχει διαμορφώσει μια συγκεκριμένη ταυτότητα.
- Τέλος, οι ειδικοί της επαγγελματικής συμβουλευτικής πρέπει να εξετάζουν αν το χρησιμοποιούμενο κάθε φορά ψυχομετρικό μέσο στην επαγγελματική αξιολόγηση λαμβάνει υπόψη του τις διαφορές λόγω φύλου. Επίσης, χρειάζεται να βοηθούν τις γυναίκες πελάτες να κατανοούν πλήρως τα αποτελέσματα ενός ψυχομετρικού μέσου επαγγελματικής αξιολόγησης και να καταλάβουν ότι η χαμηλή βαθμολογία σε μια περιοχή δεν σημαίνει ότι αυτή δεν μπορεί να εξελιχθεί, αλλά πιθανόν ότι δεν είναι εξελιγμένη τη στιγμή της επίδοσης του συγκεκριμένου μέσου.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η ταυτότητα του ρόλου του φύλου φαίνεται ότι αποτελεί καθοριστικό παράγοντα στη διαδικασία λήψης απόφασης. Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να εξετάσουν προσεκτικότερα εκείνα τα προβλήματα και τις ανάγκες των πελατών που προέρχονται από την κοινωνική έκφραση της ταυτότητας του φύλου. Ο σεβασμός στον τρόπο λήψης απόφασης της γυναίκας πελάτη και στα θέματα που συνδέονται με τον εαυτό της, καθώς και η ευαισθητοποίηση του συμβούλου σε θέματα φύλου, είναι βασικής σημασίας στην επαγγελματική συμβουλευτική. Ωστόσο, χρειάζεται η συνεχής διερεύνηση των διαφορών που υπάρχουν μεταξύ των δύο φύλων, αλλά και των μελών του ίδιου φύλου, προκειμένου να αναδεικνύονται τα ατομικά γνωρίσματα και να μη γενικεύεται η επίδραση της ταυτότητας του ρόλου του φύλου στον τρόπο λήψης απόφασης των γυναικών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αργυροπούλου, Α. (2004). *Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης απόφασης για τις επαγγελματικές επιλογές μαθητών Β' και Γ' Λυκείου*. Διδακτορική Διατριβή. Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας. Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Argyropoulou, K. & Sidiroulou-Dimakakou, D. (2003). *Applications of self-efficacy theory to the understanding career decision making of higher education students*. Πρακτικά Διεθνούς Συνεδρίου Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Βέρνη.
- Aldenderfer, M. S. & Blashfield, R. K. (1984). *Cluster analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Arroba, T. Y. (1978). Decision-making style as a function of occupational group, decision content and perceived importance. *Journal of Occupational Psychology*, 51, 219-26.
- Baron, J. (1994). *Thinking and deciding*. U.K: Cambridge University Press.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155-162.
- Betz, N. E. (1988). The assessment of career development and maturity. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career Decision Making* (pp. 77-136). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Betz, N. E. (1992). Career assessment: a review of critical issues. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 453-484). New York: Wiley.
- Betz, N. E. (2000). Self-Efficacy Theory as a Basis for Career Assessment. *Journal of Career Assessment*, 8, 3, 205-222.
- Bingham, R. & Ward, C. (1992, August). Career counseling with ethnic minority women. In W. Walsh (Chair), *Contemporary developments in career counseling for women*. Symposium conducted at the annual meeting of the American psychological Association. Washington, D.C.
- Borgen, F. H. & Barnett, D. C. (1987). Applying cluster analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 456-468.
- Δημητρόπουλος, Ε. Γ. (2003). *Αποφάσεις. Λήψη Αποφάσεων*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Etzioni, A. (1988). Normative-affective factors: Toward a new decision-making model. *Journal of Economic Psychology*, 9, 125-150.
- Fitzgerald, L. F. & Betz, N. E. (1994). Career Development in Cultural Context: The Role of Gender, Race, Class, and Sexual Orientation. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in Career Development* (pp. 103-119). California: Palo Alto.
- Fouad, N. A. (1994). Annual review 1991-1993: vocational choice, decision-making, assessment and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 125-176.
- Georgas, G. (1989). Changing family values in Greece: From collectivist to individualist. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 20, 80-91.

- Giannakos, I. (1995). The Relation of Sex Role Identity to Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 131-143.
- Goleman, D. (1999). *Η Συναισθηματική Νοημοσύνη στο Χώρο της Εργασίας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Good, G. E., Gilbert, L. A. & Scher, M. (1990). Gender aware therapy: A synthesis of feminist therapy and knowledge about gender. *Journal of Counseling and Development*, 68, 376-380.
- Hackett, G. & Lonborg, S. D. (1994). Career Assessment and Counseling for Women. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career Counseling for Women* (pp. 43-87). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
- Holden, J. M. (2000). Cognitive-Behavioral Counseling. In D. C. Locke., J. E. Myers & E. L. Herr (Eds.), *The Handbook of Counseling* (pp. 131-151). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Josselson, R. (1992). *The space between us: Exploring the dimensions of human relationships*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Kelly, K. R. & Cobb, S. J. (1991). A profile of the career development characteristics of young gifted adolescents: examining gender and multicultural differences. *Roeper Review*, 13, 202-226.
- Μαλικιώση-Λοΐζου, Μ. (2002). Η Ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η μεθοδολογία της. Στο Μ. Κασσωτάκης (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σσ. 215-238). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Mau, W. C. (2000). Cultural differences in career decision-making styles and self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 365-378.
- Multon, K. D., Heppner, M. J. & Lapan, R. T. (1995). An empirical derivation of career decision subtypes in a high school sample. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 76-92.
- Neimeyer, G. J. (1988). Cognitive integration and differentiation in vocational behavior. *Counseling Psychologist*, 16, 440-475.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Παπαδοπούλου, Ε. (2002). Κλίμακα Ρόλου και Προσανατολισμού του Φύλου. Στο Α. Σταλίκας, Σ. Τριλίβα & Π. Ρούσση (Επιμ.), *Τα Ψυχομετρικά Εργαλεία στην Ελλάδα* (σσ. 302-303). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα
- Παυλόπουλος, Β. (1998). *Αντιλήψεις γονέων για τη δομή και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας παιδιών σχολικής ηλικίας: Συμβολή στη Θεωρία των Πέντε Παραγόντων*. Διδακτορική Διατριβή. Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας. Πανεπιστήμιο Αθηνών.

- Paton, W. & Creed, P. A. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, 49, 336-351.
- Robinson, T. L. & Howard-Hamilton, M. F. (2000). *The convergence of race, ethnicity and gender: Multiple identities In counseling*. Upper Saddle River, NJ: Merrill/Prentice Hall.
- Robinson, T. & Watt, S. (2001). "Where no one goes begging": Converging Gender, Sexuality, and Religious Diversity in Counseling. In D. C. Locke., J. E. Myers. & E. L. Herr (Eds.), *The Handbook of Counseling* (pp. 589-601). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1993). Ανάπτυξη της Δεξιότητας Λήψης Απόφασης στα πλαίσια του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Νέα Παιδεία*, 66, 23-31.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1996). Η αναγκαιότητα διατύπωσης μιας θεωρίας επαγγελματικής ανάπτυξης των γυναικών. *Η Λέσχη των Εκπαιδευτικών*, 14, 33-34.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (1997). *Διαδικασία Λήψης Απόφασης*. (Διδακτικές Σημειώσεις για το Σεμινάριο Εκπαίδευσης Επιστημονικού Προσωπικού του ΚΕΘΕΑ). Αθήνα.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2000). *Επαγγελματική Συμβουλευτική και Καθοδήγηση*. Αθήνα: ISS Ε.Π.Ε.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2002). Επαγγελματική αξιολόγηση και Συμβουλευτική των γυναικών. Στο Μ. Κασσωτάκης (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σσ. 623-624). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2003). Επαγγελματική συμβουλευτική και πολιτισμική διαφορετικότητα. *Ψυχολογία*, 10 (2-3), 399-413.
- Signorilelli, N. (1990). Children, television, and gender roles. Messages and impact. *Journal of Adolescent Health Care*, 11, 50-58.
- Slaney, R. (1988). Expressed vocational choice and vocational indecision. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career Decision Making* (pp. 33-76). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Walsh, O. & Osipow, S. (1994). *Carèer Counseling for Women*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.