

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΤΜΗΜΑ ΦΙΛΟΣΟΦΙΑΣ - ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ - ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ
ΤΟΜΕΑΣ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ

Σύγχρονα παιδαγωγικά και εκπαιδευτικά θέματα

ΧΑΡΙΣΤΗΡΙΟΣ ΤΟΜΟΣ
ΣΤΟΝ ΟΜΟΤΙΜΟ ΚΑΘΗΓΗΤΗ
ΙΩΑΝΝΗ Σ. ΜΑΡΚΑΝΤΩΝΗ



GUTENBERG · ΑΘΗΝΑ

Δ. ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ, ΑΙΚ. ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΥ, Β. ΠΑΥΛΟΠΟΥΛΟΣ

*Επαγγελματική αναποφασιστικότητα:
Τυπολογική προσέγγιση
μέσω της κλίμακας επαγγελματικής απόφασης*

ABSTRACT

D. SIDIROPOULOU-DIMAKAKOU, K. ARGYROPOULOU, V. PAVLOPOULOS

Career Indecision: Career Decision Scale
as a Type Indicator

The aim of this research is to examine career indecision on the basis of the typological approach. The sample consisted of 263 students attending the two last classes of high school (Lykeio) within the area of Athens. The Career Decision Scale was used which included 16 questions indicating the most significant causes of the difficulties faced in the framework of career decision and leading to a total degree of indecision. The result of the research tracked down groups of students bearing a similar profile of answers concerning career indecision while they reconfirmed its multidimensional content. Career counseling may provide considerable help to someone characterized by indecision about his career choice to work effectively to face his developmental difficulty.

Εισαγωγικά

Στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων οι άνθρωποι δεν εκδηλώνουν την ίδια μορφή συμπεριφοράς. Άλλοι ανταποκρίνονται με σταθερότητα, ενώ άλλοι εμποδίζονται να αποφασίσουν, έστω και αν έχουν ήδη την παρώθηση να πάρουν την απόφαση αυτή. Η έννοια της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας (career indecision) είναι ευρύτατα συνδεδεμένη με τις δυσκολίες που αναφέρονται στην επαγγελματική ανάπτυξη και συμπεριφορά και ειδικότερα, με τις δυσκολίες εκείνες που επικεντρώνονται στη διαδικασία λήψης επαγγελ-

ματικών αποφάσεων. Με τον όρο επαγγελματική αναποφασιστικότητα σύμφωνα με τους Wanberg και Muchinsky (1992) προσπαθούμε να εξηγήσουμε γιατί κάποια άτομα παρουσιάζουν αβεβαιότητα στην επαγγελματική επιλογή, σε σχέση με κάποια άλλα που ανταποκρίνονται με σταθερότητα.

Οι τελευταίες δεκαετίες χαρακτηρίζονται από το αυξανόμενο ενδιαφέρον των ειδικών της επαγγελματικής συμβουλευτικής όσον αφορά: (1) τη διάκριση των ατόμων που παρουσιάζουν έλλειψη αποφασιστικότητας στην επαγγελματική επιλογή και (2) την αναζήτηση των παραγόντων που συνδέονται με τις δυσκολίες των αποφάσεων. Η διερεύνηση του θέματος επικεντρώθηκε σε δύο επιστημονικές κατευθύνσεις: την *αναπτυξιακή* και την *αξιολογική*. Η αναπτυξιακή προσέγγιση είναι βασικά θεωρητική και αποδέχεται ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα αποτελεί ένα αναπτυξιακό φαινόμενο (ή μια φυσική, προσωρινή δυσκολία) στη ζωή του ατόμου (Slaney, 1988) που μπορεί να επιλυθεί, εάν αλλάξουμε τις συνθήκες που πλαισιώνουν τη διαδικασία λήψης απόφασης. Με βάση τη δεδομένη συλλογιστική ο επαγγελματικός σχεδιασμός δημιουργεί πολλές φορές αβεβαιότητα και αίσθημα ανασφάλειας, καθώς οι προσπάθειες του νέου ατόμου ανακόπτονται από διάφορα διλήμματα ή από διάφορες συγκρούσεις, οι οποίες προκαλούνται από εσωτερικούς, διαπροσωπικούς και περιβαλλοντικούς παράγοντες. Ως συνέπεια της αβεβαιότητας αυτής το νέο άτομο καταλήγει σε μια κατάσταση επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Η κατάσταση αυτή επιλύεται, εάν παρέξουμε πληροφόρηση, δώσουμε κίνητρα και ελευθερία επιλογής ή προσφέρουμε υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής (Crites, 1981).

Η δεύτερη προσέγγιση, η αξιολογική, προσπαθεί με την ανάπτυξη κατάλληλων εργαλείων να αναζητήσει τους παράγοντες (ή τις πηγές) που ευθύνονται για τις δυσκολίες των αποφάσεων και να μετρήσει τα βαθμό που οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν την ικανότητα του ατόμου να λαμβάνει σωστές και αποτελεσματικές επαγγελματικές αποφάσεις. Η αξιολογική προσέγγιση αποδίδει στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα ένα σύνθετο και πολυδιάστατο περιεχόμενο (Hartman, Fuqua & Jenkins, 1986· Savickas & Jarjoura, 1991), εφόσον επιδιώκει να διαχωρίσει την επαγγελματική αναποφασιστικότητα στα επιμέρους στοιχεία της και να ταξινομήσει τα άτομα που παρουσιάζουν αναποφασιστικότητα στην επαγγελματική επιλογή σε ένα μικρό αριθμό κατηγοριών και τύπων, με βάση κάποια κύρια και εμφανή χαρακτηριστικά.

Σημειώνεται, ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα δεν προϋποθέτει γενικευμένη κατάσταση αναποφασιστικότητας (indecisiveness) (Holland, Gottfredson & Nafziger, 1975). Ο επαγγελματικά αναποφασιστος διαφέρει από τον αναποφάσιστο γενικότερα (indecisive), καθώς ο τελευταίος φανερώνει μια σταθερή αδυναμία στις αποφάσεις που παίρνει στη ζωή του και συνεπώς, και στην επαγγελματική επιλογή. Όπως υποστήριξε ο Crites (1981) δύο δεκα-

ετίες νωρίτερα ο αναποφασιστος διακρίνεται από «ένα ατομικό χαρακτηριστικό που παραμένει(σταθερό), ακόμα και όταν οι συνθήκες που πλαισιώνουν τη διαδικασία της επιλογής θεωρούνται πρόσφορες». Ως συνέπεια, η αναποφασιστικότητα γενικότερα περιγράφεται ως πρόβλημα, που διαρκεί περισσότερο χρονικά και συνεπάγεται την ύπαρξη μιας γενικότερης αδυναμίας στη λήψη αποφάσεων.

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μια πιλοτική εφαρμογή της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης. Η Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης κατασκευάστηκε από τον Osipow το 1986 και στηρίζεται στην αντίληψη ότι ένας πεπερασμένος αριθμός διαφορετικών προβλημάτων εμποδίζει το άτομο να προσεγγίσει τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις. Η κλίμακα αξιολογεί, την επαγγελματική αναποφασιστικότητα και βοηθά τον σύμβουλο να καθορίσει συμβουλευτικές παρεμβάσεις, σύμφωνα με τις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε ατόμου, που, στη συνέχεια, θα διευκολύνουν το ίδιο να ασχοληθεί εποικοδομητικά με τη δυσκολία που εκφράζει.

Οι στόχοι της παρούσας έρευνας είναι:

- να διερευνήσει τους υπεύθυνους παράγοντες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων,
- να αναζητήσει ομάδες ατόμων με παρόμοια χαρακτηριστικά όσον αφορά την επαγγελματική αναποφασιστικότητα.

Μέθοδος

Στην έρευνα πήραν μέρος 263 μαθητές των Β' και Γ' τάξεων Ενιαίου Λυκείου της Αττικής. Οι 133 ήταν αγόρια και οι 130 κορίτσια (βλ. Πίνακα 1). Το ψυχομετρικό μέσο που χρησιμοποιήθηκε για την πραγματοποίησή της ήταν η Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης. Η Κλίμακα περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις. Οι δυο πρώτες ερωτήσεις αντιπροσωπεύουν τη διάσταση της «Βεβαιότητας» (δηλαδή τη σιγουριά που αισθάνεται ο λήπτης απόφασης όσον αφορά την επιθυμητή εκπαιδευτική και επαγγελματική επιλογή). Οι υπόλοιπες 16 ερωτήσεις δηλώνουν τις υπεύθυνες αιτίες στις δυσκολίες των επαγγελματικών αποφάσεων (κλίμακα αναποφασιστικότητας) και καταλήγουν σε ένα συνολικό βαθμό επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Οι απαντήσεις της Κλίμακας δίνονται σε τετραβάθμια κλίμακα τύπου Likert, όπου το 1 σημαίνει «δεν μου ταιριάζει καθόλου» η συγκεκριμένη πρόταση, το 2 «μου ταιριάζει λίγο», το 3 «μου ταιριάζει πολύ», το 4 «μου ταιριάζει απόλυτα».

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
Κατανομή των 263 μαθητών του δείγματος
ως προς την τάξη φοίτησης και το φύλο

Τάξη φοίτησης	Φύλο				Σύνολο	
	Αγόρια		Κορίτσια			
	f	%	f	%	f	%
Β' Λυκείου	66	49,6	59	45,4	125	47,5
Γ Λυκείου	67	50,4	71	54,6	138	52,5
Σύνολο	133	50,6	130	49,4	263	100

Σημείωση: Οι σχετικές συνδυαστικές συχνότητες έχουν υπολογιστεί για το φύλο.

Για να γίνει η προσαρμογή του ερωτηματολογίου στα ελληνικά, ακολουθήθηκε η μέθοδος της αντίστροφης μετάφρασης, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του συγγραφέα και σχετική άδεια του εκδοτικού οίκου. Δηλαδή, μετάφραση του ερωτηματολογίου στα ελληνικά, μετάφραση της ελληνικής μορφής ξανά στα αγγλικά, διόρθωση του ελληνικού κειμένου.

Το ερωτηματολόγιο που χορηγήθηκε στο σύνολο του δείγματος περιελάμβανε επίσης, δημογραφικές ερωτήσεις απαραίτητες για της ανάγκες της έρευνας. Η χορήγηση του ερωτηματολογίου έγινε ομαδικά στα διάφορα σχολεία, στα οποία φοιτούσαν οι μαθητές που πήραν μέρος στην έρευνα.

Ευρήματα

Ο Πίνακας 2 παρουσιάζει τους περιγραφικούς στατιστικούς δείκτες των προτάσεων της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης (CDS) για το συνολικό δείγμα. Οι δύο πρώτες προτάσεις, οι οποίες δηλώνουν βεβαιότητα όσον αφορά την επαγγελματική και την εκπαιδευτική επιλογή, σημείωσαν την τρίτη και την πρώτη υψηλότερη μέση βαθμολογία ($M=2,93$ και $2,74$, αντίστοιχα), αλλά και τη μεγαλύτερη ομοιογένεια, όπως φαίνεται από τις μικρές τυπικές αποκλίσεις τους. Από τις υπόλοιπες 16 προτάσεις που αναφέρονται σε επαγγελματική αναποφασιστικότητα, προεξάρχουσα θέση καταλαμβάνουν θέματα που συνδέονται με την επαγγελματική συμβουλευτική, εφόσον οι μαθητές του δείγματος συμφωνούν «αρκετά» ότι «χρειάζονται περισσότερες πληροφορίες για τα επαγγέλματα» ($M=2,86$) και ότι «αισθάνονται πως χρειάζονται περισσότερη καθοδήγηση» ($M=2,66$). Στον αντίθετο πόλο της κλίμακας μέτρησης, δηλαδή στο χαμηλότερο επίπεδο συμφωνίας, τοποθετούνται δύο ζητήματα που υπονοούν έλλειψη αυτογνωσίας: «κανένα από τα γνωστά επαγ-

γέλιματα δεν μου αρέσει» ($M=1,77$) και «δεν μπορώ να επιλέξω γιατί δεν γνωρίζω τις ικανότητές μου» ($M=1,82$).

ΠΙΝΑΚΑΣ 2
Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις των προτάσεων της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης (CDS) για το συνολικό δείγμα

	<i>M</i>	<i>s</i>
1. Έχω αποφασίσει ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσω	2,74	0,88
2. Έχω αποφασίσει ποια κατεύθυνση σπουδών θα ακολουθήσω	2,93	0,83
3. Αν είχα τις δεξιότητες γνωρίζω τι θα γινόμουν, αλλά αυτό δεν είναι εφικτό	2,08	1,02
4. Δυσκολεύομαι να επιλέξω ένα από τα επαγγέλματα που μου αρέσουν	2,41	1,02
5. Κανένα από τα γνωστά επαγγέλματα δεν μου αρέσει	1,77	0,92
6. Η επιλογή μου είναι αντίθετη με σημαντικά σε μένα πρόσωπα	1,89	1,08
7. Αισθάνομαι μπερδεμένος/η, δεν έχω τις πληροφορίες που χρειάζομαι	2,25	1,02
8. Νιώθω τόσο αποθαρρυσμένος ώστε θα ήθελα να αναβάλω την απόφασή μου	2,21	1,00
9. Πρέπει τώρα να ερευνήσω για άλλα επαγγέλματα από αυτό που νόμιζα	1,98	0,95
10. Κανένα γνωστό επάγγελμα δεν φαίνεται ιδανικό για μένα	2,02	1,00
11. Θα ήθελα να ξεμπερδέω γρήγορα. Μακάρι να υπήρχε ένα τεστ	2,35	1,12
12. Έχω αποφασίσει για τις σπουδές αλλά όχι και για το επάγγελμά μου	2,14	0,97
13. Δεν μπορώ να επιλέξω γιατί δεν γνωρίζω τις ικανότητές μου	1,82	0,95
14. Δεν γνωρίζω ποια ακριβώς είναι τα ενδιαφέροντά μου	1,92	0,98
15. Με ενδιαφέρουν τόσα πολλά πράγματα, είναι δύσκολο να βρω μόνο ένα	2,42	0,98
16. Έχω επιλέξει ένα επάγγελμα αλλά δεν ξέρω πώς να το πετύχω	2,40	1,12
17. Χρειάζομαι περισσότερες πληροφορίες για τα επαγγέλματα	2,86	0,98
18. Αισθάνομαι πως χρειάζομαι περισσότερη καθοδήγηση	2,66	1,00

Σημείωση: Η κλίμακα βαθμολόγησης κυμαίνεται από 1=«καθόλου» μέχρι 4=«απόλυτα».

Κατά την περαιτέρω στατιστική επεξεργασία των δεδομένων της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης (CDS) συνδυάστηκαν δύο προσεγγίσεις: η *τυπολογική προσέγγιση* αναζητά ομάδες μαθητών με παρόμοιο προφίλ απαντήσεων, όσον αφορά την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, μέσω της ιεραρχικής ανάλυσης συστάδων (cluster analysis). Η *παραγοντική προσέγγιση* διερευνά την εσωτερική δομή των προτάσεων της κλίμακας με τη μέθοδο της ανάλυσης παραγόντων (factor analysis). Τα αποτελέσματα αυτών των αναλύσεων παρουσιάζονται στα δύο επόμενα μέρη της παρούσας ενότητας. Ακολουθούν τα ευρήματα που προέκυψαν από τον έλεγχο της στατιστικής επίδρασης ανεξάρτητων δημογραφικών μεταβλητών πάνω στους μέσους όρους

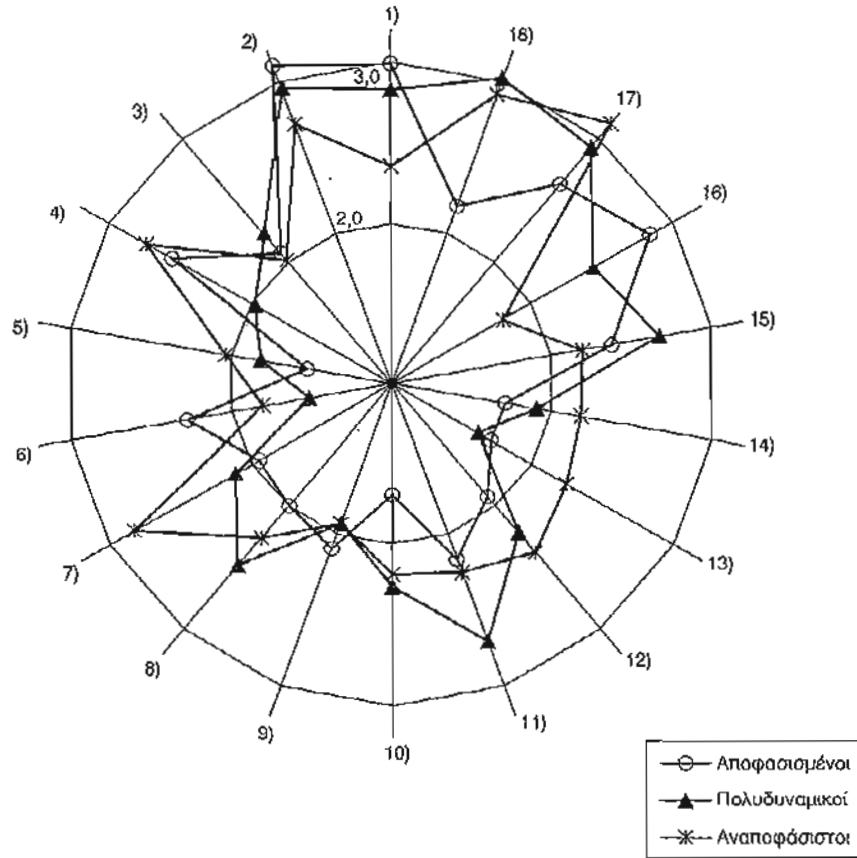
επαγγελματικής απόφασης/αναποφασιστικότητας, ο οποίος διενεργήθηκε με πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης (MANOVA).

Ανάλυση συστάδων

Για τον εντοπισμό τύπων επαγγελματικής αναποφασιστικότητας εφαρμόστηκε η ιεραρχική ανάλυση συστάδων. Η στατιστική αυτή τεχνική επιτρέπει την ταξινόμηση μεγάλου αριθμού περιπτώσεων σε μικρότερο αριθμό συστάδων (ομάδων) με βάση τις μεταξύ τους ομοιότητες αναφορικά με τις αποκρίσεις σε συγκεκριμένες μεταβλητές. Στην περίπτωση μας, οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν ως κριτήρια για την ταξινόμηση των μαθητών του δείγματος ήταν οι προτάσεις της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης. Ο αλγόριθμος για το διαχωρισμό των συστάδων βασίστηκε στη μέθοδο του Ward, η οποία ξεκινά θεωρώντας κάθε ατομική περίπτωση ως αυτόνομη συστάδα και καταλήγει με τη συγχώνευση παρόμοιων συστάδων σε άλλες, περισσότερο περιεκτικές, μέχρι να απομείνει μόνο μία συστάδα ελαχιστοποιώντας τη διακύμανση εντός των συστάδων που συγχωνεύονται σε κάθε στάδιο της ανάλυσης και μεγιστοποιώντας τη διακύμανση μεταξύ των συστάδων που απομένουν. Ο καθορισμός των σημαντικών συστάδων γίνεται μελετώντας κρίσιμα χάσματα στην κατανομή των συντελεστών συγχώνευσης (fusion coefficients), οι οποίοι δηλώνουν το βαθμό της απόστασης μεταξύ των συστάδων στα διαδοχικά βήματα της ανάλυσης (Aldenderfer & Blashfield, 1984). Στην έρευνά μας, τέτοιο χάσμα εντοπίστηκε μεταξύ της τρίτης και της δεύτερης συστάδας. Μελετήθηκαν οι λύσεις με δύο, τρεις, τέσσερις και πέντε συστάδες. Προτιμήθηκε η λύση των τριών συστάδων επειδή ήταν εύλογη με αμιγώς στατιστικά κριτήρια, αλλά και εφόσον τα παραγόμενα προφίλ είναι συμβατά με τη συναφή βιβλιογραφία. Οι ομάδες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας έχουν ως εξής:

ΣΧΗΜΑ 1

Προφίλ των απαντήσεων των ομάδων (clusters) επαγγελματικής αναποφασιστικότητας στις προτάσεις της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης (CDS)



- | | |
|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Έχω αποφασίσει ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσω 2. Έχω αποφασίσει ποια κατεύθυνση σπουδών θα ακολουθήσω 3. Γνωρίζω τι θα γινόμουν, αλλά αυτό δεν είναι εφικτό 4. Δυσκολεύομαι να επιλέξω ένα επάγγελμα που να μου αρέσει 5. Κανένα από τα γνωστά επαγγέλματα δεν μου αρέσει 6. Η επιλογή μου είναι αντίθετη με σημαντικά σε μένα πρόσωπα 7. Νιώθω μπερδεμένος, δεν έχω τις πληροφορίες που χρειάζομαι 8. Θα ήθελα να αναβάλω την απόφασή μου 9. Πρέπει να ερευνησω άλλα επαγγέλματα από αυτό που νόμιζα 10. Κανένα γνωστό επάγγελμα δεν φαίνεται ιδανικό για μένα | <ol style="list-style-type: none"> 11. Θα ήθελα να ξεμπερδεύω. Μακάρι να υπήρχε ένα τεστ 12. Έχω αποφασίσει για τις σπουδές αλλά όχι για το επάγγελμα 13. Δεν μπορώ να επιλέξω γιατί δεν γνωρίζω τις ικανότητές μου 14. Δεν γνωρίζω ποια ακριβώς είναι τα ενδιαφέροντά μου 15. Με ενδιαφέρουν πολλά πράγματα, δύσκολο να βρω μόνο ένα 16. Έχω επιλέξει επάγγελμα αλλά δεν ξέρω πώς να το πετύχω 17. Χρειάζομαι περισσότερες πληροφορίες για τα επαγγέλματα 18. Αισθάνομαι πως χρειάζομαι περισσότερη καθοδήγηση |
|---|---|

(α) *Αποφασισμένοι*. Πρόκειται για μαθητές που έχουν κάνει την εκπαιδευτική και επαγγελματική τους επιλογή, ανάμεσα από διάφορες εναλλακτικές επιλογές, παρόλο που αυτή μπορεί να είναι αντίθετη με σημαντικά για αυτούς πρόσωπα. Η λήψη απόφασης, πάντως, δεν συνοδεύεται απαραίτητα και από γνώση του τρόπου υλοποίησής της. Στην πρώτη ομάδα ανήκουν 101 (38,4%) άτομα του δείγματος.

(β) *Πολυδυναμικοί*. Είναι μαθητές που δυσκολεύονται να κάνουν εκπαιδευτική, κυρίως, και επαγγελματική επιλογή επειδή έχουν μεγάλη ποικιλία ενδιαφερόντων. Ίσως για το λόγο αυτό κανένα επάγγελμα δεν τους φαίνεται ιδανικό οπότε τείνουν να αναβάλλουν την απόφασή τους. Τα άτομα αυτά αισθάνονται την ανάγκη για περισσότερη καθοδήγηση και έχουν θετική στάση στη χρήση ειδικών τεστ. Στην ομάδα αυτή εντάχθηκαν 81 (30,8%) μαθητές.

(γ) *Αναποφάσιστοι*. Τα 77 (29,3%) άτομα της τρίτης ομάδας τείνουν να χαρακτηρίζονται από ανεπαρκή γνώση των ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων τους, βρίσκονται σε σύγχυση και χρειάζονται περισσότερη πληροφόρηση. Δεν στάθηκε δυνατή η ένταξη σε κάποια από τις παραπάνω ομάδες για 4 (1,5%) μαθητές, εξαιτίας ελλιπών δεδομένων σε μία ή περισσότερες προτάσεις της κλίμακας.

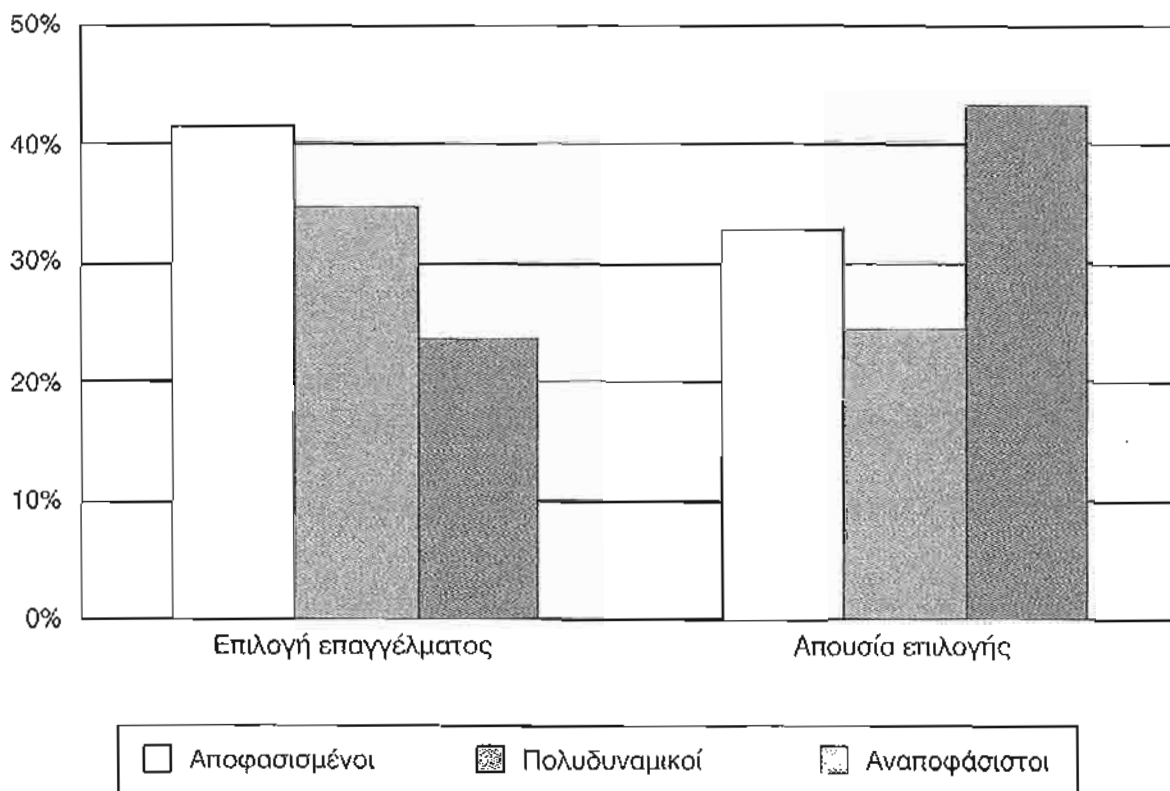
Η συσχέτιση των ομάδων επαγγελματικής αναποφασιστικότητας με δημογραφικές μεταβλητές (φύλο, τάξη φοίτησης, αναφερόμενη εκπαιδευτική επιλογή, εκπαίδευση πατέρα και μητέρας) προέκυψε στατιστικώς ασήμαντη, με μοναδική εξαίρεση την αναφερόμενη επαγγελματική επιλογή. Όπως φαίνεται στο Σχήμα 2, οι μαθητές που δηλώνουν ότι δεν έχουν επιλέξει ακόμα το επάγγελμα που επιθυμούν να ακολουθήσουν, προέρχονται κυρίως (42,7%) από την ομάδα των «αναποφάσιστων». Αντιστρόφως, το 41,5% όσων ανέφεραν ότι έχουν κάνει την επαγγελματική τους επιλογή ανήκουν στην ομάδα των «αποφασισμένων». Το κριτήριο χ^2 δείχνει τη στατιστική σημαντικότητα των διαφορών των ποσοστών: $\chi^2(2, n=258)=9,57, p<0,01$ (βλ. Σχήμα 2).

Ανάλυση παραγόντων

Η ανάλυση παραγόντων των προτάσεων της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης είχε διερευνητικό χαρακτήρα, εφόσον δεν αναφέρονται προηγούμενα ευρήματα στην ελληνική βιβλιογραφία. Έτσι, επιλέχθηκε η μέθοδος της ανάλυσης κύριων συνιστωσών με πλάγια (oblimin) περιστροφή, εφόσον αναμενόταν οι παράγοντες να σχετίζονται σημαντικά μεταξύ τους. Τα αποτελέσματα από τον προκαταρκτικό έλεγχο των δεδομένων έδειξαν ότι πληρούνται οι προϋποθέσεις για εφαρμογή της ανάλυσης παραγόντων. Ο δείκτης Kaiser-Meyer-Olkin αναφορικά με την επάρκεια της δειγματοληψίας ήταν 0,92, τιμή σαφώς άνω του προτεινόμενου 0,80 (Kim & Mueller, 1978). Επίσης,

το κριτήριο σφαιρικότητας, του Bartlett, ήταν στατιστικώς σημαντικό: $\chi^2(120)=2107,93, p<0,001$.

ΣΧΗΜΑ 2
Κατανομή (%) των ομάδων (clusters) επαγγελματικής αναποφασιστικότητας ως προς την επαγγελματική επιλογή



Ο καθορισμός του αριθμού των παραγόντων βασίστηκε στο διάγραμμα ιδιοτιμών (scree test. Catell, 1961), στο ποσοστό εξηγούμενης διασποράς, συνολικά και κατά παράγοντα, και στο νοηματικό περιεχόμενο των παραγόντων. Έτσι, ενώ δοκιμάστηκαν οι λύσεις με δύο, τρεις και τέσσερις παράγοντες, τελικά προκρίθηκε η λύση των τριών παραγόντων, οι οποίοι είναι οι μόνοι με ιδιοτιμή > 1 και εξηγούν αθροιστικά περίπου το 50% της διακύμανσης των τιμών. Αναλυτικά οι παράγοντες αυτοί έχουν ως εξής (βλ. και Πίνακα 3):

(α) *Απουσία δομής*. Ο πρώτος παράγοντας αποτελείται από 8 προτάσεις που δείχνουν αδυναμία λήψης επαγγελματικής απόφασης κυρίως λόγω σύγχυσης, άγνοιας ικανοτήτων και ενδιαφερόντων. Ο παράγοντας αυτός εξηγεί το 35,51% της ολικής διακύμανσης και η αξιοπιστία του είναι πολύ καλή, όπως συνάγεται από την τιμή 0,82 του δείκτη εσωτερικής συνέπειας alpha του Cronbach. Ο μέσος όρος της «Απουσίας δομής» είναι 2,01, δηλαδή οι μαθητές του δείγματος δηλώνουν ότι συμφωνούν «λίγο» με το περιεχόμενο του πρώτου παράγοντα.

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Παραγοντική δομή των προτάσεων της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης (CDS)

	CDS1	CDS2	CDS3	
5. Κανένα από τα γνωστά επαγγέλματα δεν μου αρέσει	0,78			
13. Δεν μπορώ να επιλέξω γιατί δεν γνωρίζω τις ικανότητές μου	0,74			
10. Κανένα γνωστό επάγγελμα δεν φαίνεται ιδανικό για μένα	0,72			
7. Αισθάνομαι μπερδεμένος/η, δεν έχω τις πληροφορίες που χρειάζομαι	0,65			
12. Έχω αποφασίσει για τις σπουδές αλλά όχι και για το επάγγελμά μου	0,61			
8. Νιώθω τόσο αποθαρρυσμένος ώστε θα ήθελα να αναβάλω την απόφασή μου	0,60			
14. Δεν γνωρίζω ποια ακριβώς είναι τα ενδιαφέροντά μου	0,56			
9. Πρέπει τώρα να ερευνήσω για άλλα επαγγέλματα από αυτό που νόμιζα	0,44			
6. Η επιλογή μου είναι αντίθετη με σημαντικά σε μένα πρόσωπα		0,82		
16. Έχω επιλέξει ένα επάγγελμα αλλά δεν ξέρω πώς να το πετύχω		0,72		
3. Αν είχα τις δεξιότητες γνωρίζω τι θα γινόμουν, αλλά αυτό δεν είναι εφικτό		0,57		
15. Με ενδιαφέρουν τόσα πολλά πράγματα, είναι δύσκολο να βρω μόνο ένα			0,68	
18. Αισθάνομαι πως χρειάζομαι περισσότερη καθοδήγηση			0,66	
17. Χρειάζομαι περισσότερες πληροφορίες για τα επαγγέλματα	0,32		0,55	
11. Θα ήθελα να ξεμπερδεύω γρήγορα. Μακάρι να υπήρχε ένα τεστ	0,33		0,41	
4. Δυσκολεύομαι να επιλέξω ένα από τα επαγγέλματα που μου αρέσουν	0,33		0,40	
	Ιδιοτιμή	5,68	1,14	1,09
	% εξηγ. διασποράς	35,51	7,13	6,83
	Cronbach α	0,82	0,74	0,59

Σημείωση: Ανάλυση κύριων συνιστωσών με πλάγια περιστροφή. Οι πρωτεύουσες φορτίσεις με έντονα στοιχεία. Φορτίσεις μικρότερες από |0,30| έχουν παραλειφθεί. CDS1: Απουσία δομής. CDS2: Εξωτερικά Εμπόδια. CDS3: Διάχυση ενδιαφερόντων.

(β) *Εξωτερικά εμπόδια.* Οι 3 προτάσεις του παράγοντα αυτού αναφέρονται σε δυσκολία υλοποίησης της επαγγελματικής απόφασης κυρίως λόγω εξωτερικών συνθηκών. Ο δεύτερος παράγοντας ερμηνεύει το 7,13% της διασποράς των τιμών και ο δείκτης του Cronbach ($\alpha=0,74$) δείχνει επαρκή αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας. Ο μέσος όρος για το συνολικό δείγμα είναι 2,13, το οποίο δηλώνει «μικρό» επίπεδο συμφωνίας με την ύπαρξη εξωτερικών

εμποδίων στη λήψη επαγγελματικής απόφασης από τους μαθητές του δείγματος μας.

(γ) *Διάχυση ενδιαφερόντων*. Πέντε προτάσεις συνθέτουν τον παράγοντα αυτό, ο οποίος εξηγεί 6,83% της ολικής διακύμανσης. Το περιεχόμενό του παραπέμπει σε δυσκολία λήψης επαγγελματικής απόφασης, καθώς και στην ανάγκη πληροφόρησης και καθοδήγησης. Η αξιοπιστία του τρίτου παράγοντα βρίσκεται στο μεταίχμιο του να θεωρηθεί επαρκής (Cronbach $\alpha=0,59$). Ο μέσος όρος ($M=2,54$) δηλώνει ότι οι μαθητές συμφωνούν από «λίγο» έως «αρκετά» με αυτό το είδος της αναποφασιστικότητας. Σημειώνεται ότι, όταν δοκιμάσαμε τη λύση με τους τέσσερις παράγοντες, η «Διάχυση ενδιαφερόντων» διασπάστηκε σε δύο παράγοντες: ένα παράγοντα σχετικό με την ανάγκη συμβουλευτικής κι ένα παράγοντα επικεντρωμένο σε αναποφασιστικότητα του τύπου «προσέγγιση-προσέγγιση». Όμως ο τέταρτος αυτός παράγοντας είχε ιδιοτιμή < 1 , αποτελούνταν από δύο μόνο προτάσεις και ήταν ιδιαίτερα ασταθής όσον αφορά την αξιοπιστία του, γι' αυτό τελικά η λύση αυτή απορρίφθηκε.

Λήψη απόφασης. Οι δύο πρώτες προτάσεις της κλίμακας CDS δεν συμπεριλήφθηκαν στην ανάλυση παραγόντων εφόσον συνιστούν ξεχωριστή διάσταση, η οποία αναφέρεται σε βεβαιότητα όσον αφορά τη λήψη επαγγελματικής και εκπαιδευτικής απόφασης. Η συνάφεια ανάμεσα στις δύο αυτές προτάσεις είναι υψηλή (Pearson $r=0,63, p<0,001$). Τα άτομα του δείγματος τείνουν μάλλον να συμφωνούν «αρκετά» με τη λήψη απόφασης ($M=2,83$).

Όπως αναμενόταν, η συνάφεια ανάμεσα στους παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας είναι στατιστικώς σημαντική ($p<0,001$), μέτριου έως υψηλού βαθμού και θετικής κατεύθυνσης. Οι δείκτες Pearson r κυμαίνονται από 0,44 (για τη συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων «Εξωτερικά εμπόδια» και «Διάχυση ενδιαφερόντων») μέχρι 0,67 («Απουσία δομής» X «Εξωτερικά εμπόδια»). Επίσης αναμενόμενοι είναι οι αρνητικής κατεύθυνσης δείκτες της «Λήψης απόφασης» με τους παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας: την «Απουσία δομής» ($r=-0,55, p<0,001$), τη «Διάχυση ενδιαφερόντων» ($r=-0,44, p<0,001$) και τα «Εξωτερικά εμπόδια» ($r=-0,21, p<0,001$).

Πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης

Η στατιστική επίδραση δημογραφικών παραμέτρων στους μέσους όρους των παραγόντων επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και λήψης απόφασης ελέγχθηκε με πολυμεταβλητή ανάλυση διακύμανσης. Ως ανεξάρτητες μεταβλητές χρησιμοποιήθηκαν: (α) οι ομάδες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, όπως προέκυψαν από την ανάλυση συστάδων (βλ. παραπάνω), (β) το φύλο, (γ) η τάξη φοίτησης, (δ) η αναφερόμενη εκπαιδευτική-επαγγελματική επι-

λογή, (ε) το επίπεδο εκπαίδευσης του πατέρα, και (στ) το επίπεδο εκπαίδευσης της μητέρας. Έγινε παραμετροποίηση του μοντέλου όσον αφορά τις διενεργούμενες αλληλεπιδράσεις, ώστε να μη «σπαταληθούν» βαθμοί ελευθερίας για τον έλεγχο υποθέσεων άνευ ερευνητικού και πρακτικού ενδιαφέροντος.

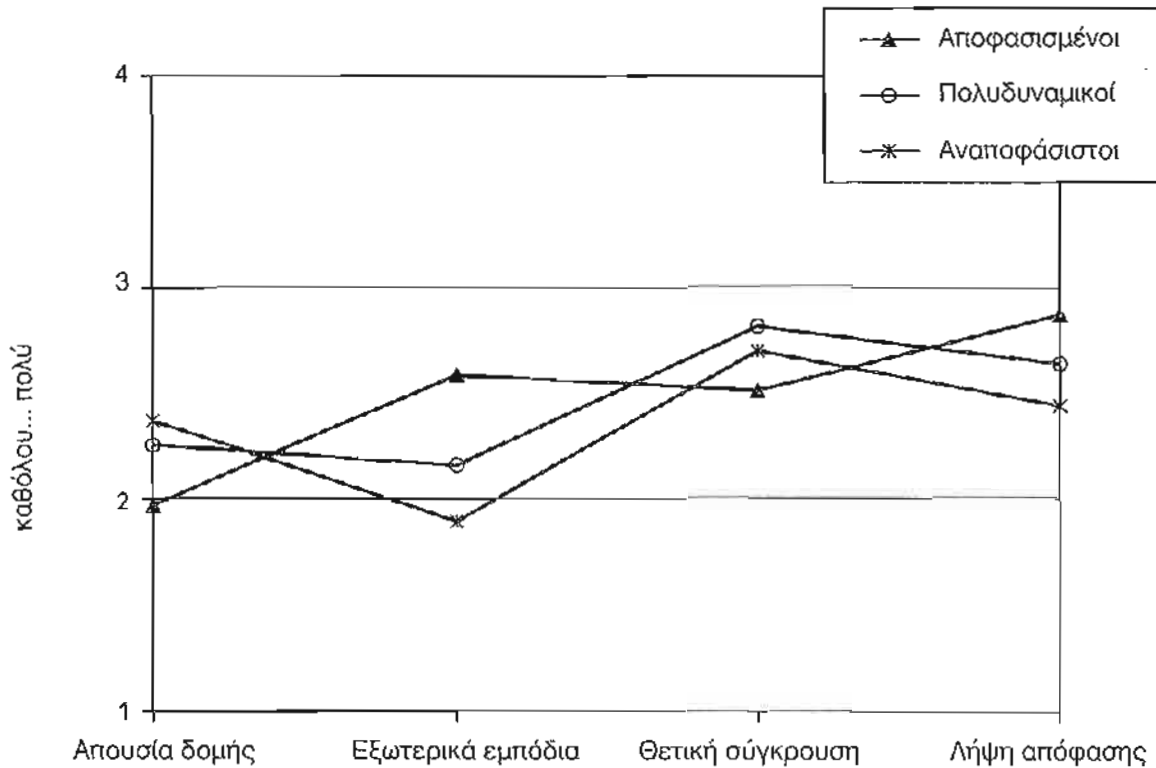
Ειδικά όσον αφορά τη μεταβλητή «αναφερόμενη εκπαιδευτική-επαγγελματική επιλογή», σημειώνεται ότι αποτελεί παράγωγο δύο ερωτήσεων, στις οποίες οι μαθητές καλούνταν να απαντήσουν εάν έχουν αποφασίσει σχετικά με το επάγγελμα και τις σπουδές που επιθυμούν να ακολουθήσουν, ξεχωριστά. Από το άθροισμα των τιμών των δύο αυτών μεταβλητών προέκυψε μία νέα μεταβλητή με τρεις τιμές-επίπεδα: άτομα που έχουν κάνει πλήρη, επαγγελματική όσο και εκπαιδευτική, επιλογή ($n=159$), άτομα που έχουν αποφασίσει μερικώς για ένα από τα δύο ζητήματα ($n=53$), και άτομα που δεν έχουν επιλέξει ακόμα τίποτε από τα δύο ($n=49$).

Σύμφωνα με το αποτέλεσμα της πολυμεταβλητής ανάλυσης διακύμανσης, όλες οι αλληλεπιδράσεις των ανεξάρτητων μεταβλητών ανά δύο προέκυψαν στατιστικώς ασήμαντες. Επίσης, στατιστικώς ασήμαντη ήταν η κύρια επίδραση του φύλου, της τάξης φοίτησης, της εκπαίδευσης του πατέρα και της εκπαίδευσης της μητέρας. Αντίθετα, στατιστικώς σημαντική βρέθηκε η επίδραση της ομάδας επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και της αναφερόμενης επαγγελματικής-εκπαιδευτικής επιλογής. Οι δύο αυτές ανεξάρτητες μεταβλητές αποτελούν, τρόπον τινά, ενδείξεις διακριτικής εγκυρότητας της Κλίμακας Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων, δηλαδή της δυνατότητας διαφοροποίησης μεταξύ ομάδων όπου σαφώς αναμένονται να υπάρχουν τέτοιες διαφορές.

Το πολυμεταβλητό κριτήριο του Wilks για την επίδραση της ομάδας επαγγελματικής αναποφασιστικότητας ήταν στατιστικώς σημαντικό: $\Lambda=0,75$, $F(8,478)=9,22$, $p<0,001$, $\eta^2=14$. Δηλαδή, το 14% της διασποράς των παραγόντων της κλίμακας CDS ερμηνεύεται από τις ομάδες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Σε μονομεταβλητό επίπεδο, εντοπίστηκαν διαφορές σε όλους τους παράγοντες. Οι πολλαπλές συγκρίσεις των μέσων όρων ανά ζεύγη έγιναν με το post hoc κριτήριο του Scheffé. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στο Σχήμα 3. Ειδικότερα: στον παράγοντα «Απουσία δομής», οι «αναποφασιστικοί» ($M=2,37$) σημείωσαν υψηλότερο μέσο όρο από ό,τι οι «αποφασισμένοι» ($M=1,97$), ενώ οι «πολυδυναμικοί» ($M=2,25$) βρέθηκαν σε ενδιάμεσο επίπεδο, $F(2, 242)=8,75$, $p<0,001$. Στον παράγοντα «Εξωτερικά εμπόδια», οι «αποφασισμένοι» ($M=2,59$) υπερέιχαν των «πολυδυναμικών» ($M=2,16$) και των «αναποφασιστων» ($M=1,89$), $F(2,242)=16,53$, $p<0,001$. Στον παράγοντα «Διάχυση ενδιαφερόντων», οι μέσοι όροι των «πολυδυναμικών» ($M=2,82$) ήταν υψηλότεροι από αυτούς των «αποφασισμένων» ($M=2,52$), ενώ οι «αναποφασιστικοί» ($M=2,71$) βρέθηκαν σε ενδιάμεσο επίπεδο, $F(2, 242)=3,69$,

ΣΧΗΜΑ 3

Μέσοι όροι των παραγόντων της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης (CDS) ως προς την ομάδα (cluster) επαγγελματικής αναποφασιστικότητας



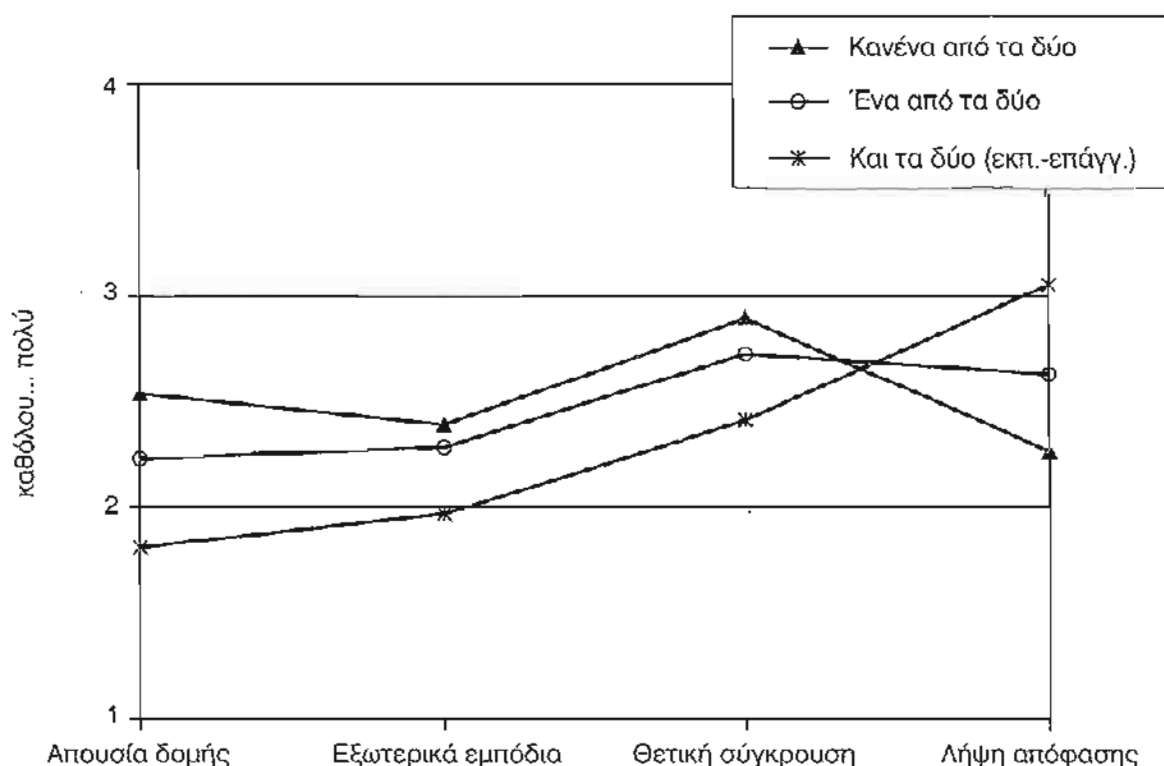
$p < 0,05$. Τέλος, στη διάσταση «Λήψη απόφασης», οι «αποφασισμένοι» ($M=2,87$) σημείωσαν τον υψηλότερο μέσο όρο, οι «αναποφάσιστοι» ($M=2,44$) το χαμηλότερο, ενώ οι «πολυδυναμικοί» ($M=2,64$) δεν διέφεραν από καμία από τις δύο άλλες ομάδες, $F(2, 242)=7,24, p < 0,001$.

Η πολυμεταβλητή επίδραση της αναφερόμενης επαγγελματικής-εκπαιδευτικής επιλογής ήταν και αυτή στατιστικώς σημαντική. Ο δείκτης Λ του Wilks ισούται με 0,75, τιμή που αντιστοιχεί σε $F(8, 478)=9,92, p < 0,001$. Ο δείκτης η^2 είναι ίσος με 0,14, δηλαδή 14% της διακύμανσης των παραγόντων της κλίμακας CDS αποδίδεται στην επίδραση της επαγγελματικής-εκπαιδευτικής επιλογής. Στατιστικώς σημαντικό αποτέλεσμα έδωσαν οι μονομεταβλητές αναλύσεις και οι πολλαπλές συγκρίσεις των μέσων όρων με το κριτήριο του Scheffé, ως εξής: στον παράγοντα «Απουσία δομής», οι μαθητές χωρίς επαγγελματική-εκπαιδευτική επιλογή ($M=2,54$) σημείωσαν υψηλότερο μέσο όρο από όσους έχουν αποφασίσει για ένα από τα δύο ζητήματα ($M=2,23$) και αυτοί με τη σειρά τους υπερέχουν των ατόμων με πλήρη επαγγελματική-εκπαιδευτική επιλογή ($M=1,81$), $F(2, 242)=31,43, p < 0,001$. Στον παράγοντα «Εξωτερικά εμπόδια», ο μέσος όρος των μαθητών χωρίς επαγγελματική-εκπαιδευτική επιλογή ($M=2,39$) ήταν υψηλότερος από το μέσο όρο των μαθητών με

πλήρη επαγγελματική-εκπαιδευτική επιλογή ($M=1,97$), ενώ οι μαθητές που έχουν αποφασίσει για ένα από τα δύο ζητήματα βρέθηκαν σε ενδιάμεσο επίπεδο ($M=2,28$), $F(2, 242)=12,59$, $p<0,001$. Στον παράγοντα «Διάχυση ενδιαφερόντων», οι μαθητές με απουσία επαγγελματικής-εκπαιδευτικής επιλογής ($M=2,90$) και με μερική επαγγελματική-εκπαιδευτική επιλογή ($M=2,73$) υπερέχουν των ατόμων με πλήρη επαγγελματική-εκπαιδευτική επιλογή ($M=2,41$), $F(2, 242)=7,73$, $p<0,001$. Τέλος, στη διάσταση «Λήψη απόφασης», τον υψηλότερο μέσο όρο είχαν οι μαθητές με πλήρη επαγγελματική-εκπαιδευτική επιλογή ($M=3,05$), ακολουθούμενοι από τους μαθητές με μερική ($M=2,64$) και χωρίς καθόλου επαγγελματική-εκπαιδευτική επιλογή ($M=2,26$), $F(2, 242)=25,90$, $p<0,001$. Τα αποτελέσματα αυτά παρουσιάζονται και στο Σχήμα 4.

ΣΧΗΜΑ 4

Μέσοι όροι των παραγόντων της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης (CDS) ως προς την εκπαιδευτική-επαγγελματική επιλογή



Συζήτηση – Συμπεράσματα

Το βασικότερο συμπέρασμα αυτής της έρευνας είναι ότι ερμηνεύεται η τυπολογική προσέγγιση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Οι τρεις ομάδες (τύποι) που αναδείχθηκαν (*αποφασισμένοι, πολυδυναμικοί, αναποφάσιστοι*) κατηγοριοποιούν τους μαθητές όσον αφορά την αναποφασιστικότητα που φανερώνουν στη λήψη των επαγγελματικών τους αποφάσεων, με βάση κάποια κύρια και εμφανή χαρακτηριστικά. Το εύρημα αυτό είναι σχετικό με τις ψυχολογικές διαφορές που παρατηρήθηκαν όσον αφορά τη διαδικασία λήψης απόφασης σε πρόσφατες έρευνες (Wanberg & Muchinsky, 1992· Rोजewski, 1994· Savickas & JarJoura, 1991) και συνηγορεί με την άποψη ότι η αναποφασιστικότητα ενός ατόμου στην επαγγελματική επιλογή, πιθανόν να σημαίνει κάτι εντελώς διαφορετικό από την αναποφασιστικότητα κάποιου άλλου (Lucas & Erpperson, 1990).

Άλλο ένα σημαντικό εύρημα, είναι ότι η Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης βρέθηκε ότι είναι αξιόπιστη και έχει εγκυρότητα στην ελληνική πραγματικότητα. Τα αποτελέσματα της παραγοντικής ανάλυσης για την επιβεβαίωση της εννοιολογικής δομής της Κλίμακας ήταν ικανοποιητικά. Φαίνεται ότι οι μαθητές κατέγραψαν ως υπεύθυνους παράγοντες για τις δυσκολίες των αποφάσεων την «Απουσία δομής», τα «Εξωτερικά εμπόδια» και τη «Διάχυση ενδιαφερόντων». Μολονότι, παρατηρήθηκε διαφοροποίηση στον αριθμό ανάδειξης των παραγόντων, αρκετές ερευνητικές μελέτες που έχουν ασχοληθεί με την παραγοντική δομή της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης κατέληξαν σε παρόμοια αποτελέσματα (Schulenberg, Shimizu, Vondracek & Hostetler, 1988· Shimizu, Vondracek, Schulenberg & Hostetler, 1988· Osipow, Carney & Barak, 1976). Η διαπίστωση αυτή συνδέει την έλλειψη αποφασιστικότητας στην επιλογή επαγγέλματος με την επαγγελματική ανάπτυξη των μαθητών, ενώ ερμηνεύει, ταυτόχρονα, την πολυδιάστατη φύση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, καθώς διαχωρίζει το εννοιολογικό της περιεχόμενο στα συστατικά του στοιχεία.

Η δυνατότητα της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης να εντοπίζει «αναμενόμενες» διαφορές μεταξύ των ομάδων αποδεικνύεται επίσης, από τα ευρήματα που αφορούν τις επιδράσεις των ομάδων επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και της αναφερόμενης επαγγελματικής-εκπαιδευτικής επιλογής. Οι δύο αυτές μεταβλητές αποτελούν ενδείξεις διακριτικής εγκυρότητας της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης. Οι αποφασισμένοι μαθητές διακρίνονται από τους αναποφάσιστους στη «Λήψη απόφασης» και τα «Εξωτερικά εμπόδια». Η «Διάχυση ενδιαφερόντων» περιγράφει κυρίως τους «πολυδυναμικούς», ενώ η αυξημένη «Απουσία δομής» και η χαμηλότερη «Λήψη απόφασης» χαρακτηρίζει τους αναποφάσιστους σε σχέση με τις δύο άλλες

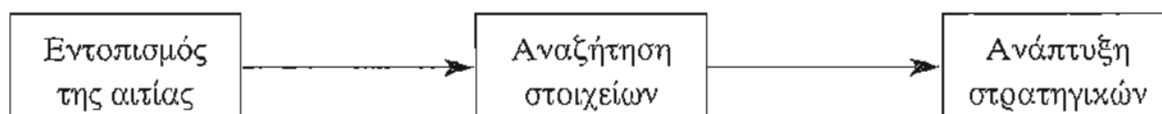
ομάδες (τύπους). Στο ίδιο μήκος κύματος ερμηνεύεται και το εύρημα ως προς την εκπαιδευτική και επαγγελματική απόφαση, όπου οι μαθητές που δεν έχουν αποφασίσει την κατεύθυνση σπουδών και το επάγγελμα που θα ακολουθήσουν, παρουσιάζουν υψηλότερη επαγγελματική αναποφασιστικότητα από αυτούς που έχουν αποφασίσει ένα από τα δύο και αυτοί με τη σειρά τους υψηλότερη από τους μαθητές που έχουν αποφασίσει την εκπαιδευτική-επαγγελματική επιλογή.

Προτάσεις για παρέμβαση

Η επαγγελματική αναποφασιστικότητα αποτελεί μια αναπτυξιακή δυσκολία που μπορεί να επιλυθεί (Crites, 1981) με τις «κατάλληλες» συμβουλευτικές παρεμβάσεις, οι οποίες βασίζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε ατόμου (Osipow, 1999). Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού μπορούν να παίξουν ουσιαστικό ρόλο στην αντιμετώπιση της έλλειψης αποφασιστικότητας των μαθητών στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης ενθαρρύνοντας τους μαθητές να ασχοληθούν εποικοδομητικά με την αναπτυξιακή δυσκολία που τους διακρίνει. Η συμβουλευτική διαδικασία με βάση την προτεινόμενη μεθοδολογία τριών διαδοχικών σταδίων (βλ. Σχήμα 5), το περιεχόμενο των οποίων προσαρμόζεται ανάλογα με το «είδος» ή την «περίπτωση» της αναποφασιστικότητας, μπορεί να συμβάλλει στην αντιμετώπιση της αβεβαιότητας που χαρακτηρίζει τους μαθητές στην επαγγελματική επιλογή. Η μεθοδολογία θεωρείται απαραίτητη, γιατί παρέχει μια καθαρή δομή που απεικονίζει το ρόλο και τις λειτουργίες του συμβούλου και του συμβουλευόμενου στην προσέγγιση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, ενώ διδάσκει παράλληλα, τους τρόπους που μπορεί ο λήπτης απόφασης να χρησιμοποιήσει (McClan & Woodside, 1994) προκειμένου να την επιλύσει.

ΣΧΗΜΑ 5

Προτεινόμενη Μεθοδολογία Τριών Διαδοχικών Σταδίων



Σύμφωνα με την αλληλουχία των σταδίων, ο εντοπισμός του παράγοντα (ή της αιτίας) που ευθύνεται για τη δυσκολία ή τις δυσκολίες που χαρακτηρίζουν την απόφαση αποτελεί το πρώτο βήμα της συμβουλευτικής διαδικα-

σίας. Η διερεύνηση και η κατανόηση του προβλήματος δίνει τη δυνατότητα στο σύμβουλο να διακρίνει «γιατί ο μαθητής δεν ανταποκρίνεται με σταθερότητα στην επαγγελματική επιλογή» και στο λήπτη απόφασης να συνειδητοποιήσει το πρόβλημά του και να αναλάβει την υποχρέωση που έχει απέναντι στον εαυτό του (Μαλικιώση-Λοΐζου, 2002), έτσι ώστε να αποκτήσει την ευκαιρία να δράσει και να ενθαρρυνθεί για την επίλυση της δυσκολίας που τον χαρακτηρίζει.

Το δεύτερο στάδιο εστιάζεται στην *αναζήτηση των στοιχείων* εκείνων που θεωρούνται ότι καθορίζουν την υπεύθυνη αιτία στη δυσκολία της απόφασης. Οι σύμβουλοι με βοηθητικά μέσα ή τεχνικές μπορούν να βοηθήσουν τους μαθητές στη συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών προκειμένου οι τελευταίοι: (α) να διακρίνουν τις βασικές τους ανάγκες και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους, (β) να ανιχνεύσουν τις βαθύτερες πεποιθήσεις και προσδοκίες τους, (γ) να συνειδητοποιήσουν και να ιεραρχήσουν τα ενδιαφέροντά τους, (δ) να διακρίνουν τις επιδράσεις της οικογένειας και των σημαντικών άλλων στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές τους επιλογές, (ε) να προβληματιστούν για το ρόλο των στερεοτυπικών αντιλήψεων στην προτιμώμενη επιλογή, (στ) να μάθουν να αναζητούν εναλλακτικές λύσεις όσον αφορά την εκπαίδευση και τη μελλοντική τους εργασία. Στόχος του συγκεκριμένου σταδίου είναι το άτομο να ανιχνεύσει και να κατανοήσει ποιες δραστηριότητες ή ποιες διεργασίες παρεμποδίζουν την αίσθηση σιγουριάς στη λήψη της επαγγελματικής απόφασης και οι σύμβουλοι να διερευνήσουν πόσο καλά γνωρίζει ο λήπτης απόφασης τον εαυτό του, σε ποιο βαθμό έχει αναπτύξει την ικανότητα λήψης απόφασης, τι γνωρίζει για τον κόσμο της εργασίας (Ali & Graham, 1996) και ποια ταυτότητα σταδιοδρομίας επιθυμεί να αναπτύξει.

Από όσα προηγήθηκαν προκύπτει ότι το δεύτερο στάδιο εμπεριέχει την μεγαλύτερη συναισθηματική φόρτιση, εφόσον οι μαθητές πρέπει να αναγνωρίσουν τι τους προκαλεί ανησυχία, φόβο ή άγχος στην επαγγελματική επιλογή και να ξεκαθαρίσουν τα συναισθήματά τους. Μέλημα των συμβούλων είναι να βοηθήσουν τους επαγγελματικά αναποφασιστούς μαθητές να επεξεργαστούν τα συναισθήματα και τις σκέψεις τους και να τους ενθαρρύνουν να επωφεληθούν από τη συναισθηματική πλευρά της επιλογής (Etzioni, 1988).

Η *ανάπτυξη στρατηγικών λήψης αποφάσεων* συνθέτει το τρίτο στάδιο της προτεινόμενης μεθοδολογίας και προϋποθέτει την επίλυση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Στόχος της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι να δώσει τη δυνατότητα στο νέο άτομο να διαμορφώσει νέες προοπτικές προκειμένου να αναπτύξει κατάλληλες στάσεις για να: (α) αντιμετωπίσει θετικά τον εαυτό του και να αποκτήσει ικανότητα προσαρμογής στις αλλαγές που συμβαίνουν στη ζωή του, (β) αναγνωρίσει και να αποδεχτεί τη σημαντικότητα της λήψης απόφασης στην επαγγελματική επιλογή, (γ) αντιληφθεί τη

σπουδαιότητα και τα στάδια του επαγγελματικού σχεδιασμού, (δ) συνδέσει την πληροφόρηση με τον εαυτό του και τέλος, (ε) να δεσμευθεί για την πραγματοποίηση της απόφασής του.

Ωστόσο, ο νέος θα πρέπει να ενημερωθεί σε αυτό το σημείο ότι η κατάσταση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, ενδέχεται να ξαναπαρουσιαστεί αργότερα, ίσως σε μια μετέπειτα φάση της ζωής του, καθώς ποτέ δεν μπορεί να είμαστε σίγουροι, ότι μια απόφαση μας θα είναι σωστή για χρόνο, πέρα από τη στιγμή που την πήραμε (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 1993). Γιατί, ακόμη κι όταν μπορούμε να ελέγξουμε τις εξωτερικές συνθήκες, δεν μπορούμε να αποφύγουμε τις εσωτερικές μας αλλαγές. Όπως επισημαίνει ο Osipow (1999) η επαγγελματική αναποφασιστικότητα δημιουργείται μέσα από τον κύκλο των αποφάσεων, εφόσον μια απόφαση πραγματοποιείται, εφαρμόζεται και μεταβάλλεται με τη λήψη νέων αποφάσεων – οπότε και δημιουργείται ενδεχομένως, μια νέα προσωρινή κατάσταση έλλειψης αποφασιστικότητας.

Δεδομένου ότι στην ελληνική πραγματικότητα υπάρχει απουσία εμπειρικού ελέγχου όσον αφορά το σχετικό θέμα, θεωρούμε ότι απαιτείται περαιτέρω μελέτη για τη διερεύνηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της προτεινόμενης μεθοδολογίας ως εργαλείου συμβουλευτικής παρέμβασης.

Βιβλιογραφία

- ALI, L. & GRAHAM, B. (1996). *The Counselling Approach to Careers Guidance*. London: Routledge.
- ALDENDERFER, M. S., & BLASHFIELD, R. K. (1984). *Cluster analysis*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- CATTELL, R. B. (1966). The scree test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276.
- CRITES, J. O. (1981). *Career Counseling Models, Methods, and Materials*. N.Y.: McGraw – Hill.
- ETZIONI, A. (1988). Normative – affective factors: Toward a new decision – making model. *Journal of Economic Psychology*, 9, 125-150.
- HARTMAN, B. W., FUQUA, D. R., & JENKINS, S. J. (1986). The reliability/ generalizability of the construct of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 142-148.
- HOLLAND, J. L., GOTTFREDSON, G. D., & NAFZIGER, D. H. (1975). Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision – making ability. *Journal of Counseling Psychology*, 24, 404-414.
- KIM, J., & MUELLER, C. W. (1978). *Factor analysis: Statistical methods and practical issues*. Beverly Hills, CA: Sage.

- ΜΑΛΙΚΙΩΣΗ-ΛΟΪΖΟΥ, Μαρ. (2002). Η Ψυχοπαιδαγωγική προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η μεθοδολογία της. Στο Μ. ΚΑΣΣΩΤΑΚΗΣ (επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (215-238). Αθήνα: τυπωθήτω - Γιώργος Δαρδανός.
- MCCLAM, T., & WOODSIDE, M. (1994). *Problem solving in the helping professions*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- OSIPOW, S.H., CARNEY, C. G. & BARAK, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- OSIPOW, S. H. (1987). *Career Decision Scale manual* (Rev. ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources
- OSIPOW, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- ROJEWSKI, J. W. (1994). Career Indecision Types for Rural Adolescents from Disadvantaged and Nondisadvantaged Backgrounds. *Journal of Counseling Psychology*, 41, 356-363.
- SAVICKAS, M. L., & JARJOURA, D. (1991). The career decision scale as a type indicator. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 496-500.
- ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ, Δ. (1993). Ανάπτυξη της Δεξιότητας Λήψης Απόφασης στα πλαίσια του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού. *Νέα Παιδεία*, 66, 23-31.
- SCHULENBERG, J. E., SHIMIZU, K., VONDRACEK, F. W., και HOSTETLER, M. (1988). Factorial Invariance of Career Indecision Dimensions across Junior High and High School Males and Females. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 63-81.
- SHIMIZU, K., VONDRACEK, F. W., SCHULENBERG, J. E., και HOSTETLER, M. (1988). The Factor Structure of the Career Decision Scale: Similarities across Selected Studies. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 213-225.
- SLANEY, R. (1988). Expressed vocational choice and vocational indecision. In W. B. WALSH και S. H. OSIPOW (Eds.), *Career Decision Making* (pp. 33-76). N.J.: Hillsdale, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- WANBERG, C.R., & MUCHINSKY, P.M. (1992). A typology of career decision status. Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 71-80.

ΣΥΝΤΟΜΗ ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο στόχος της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας βάσει της τυπολογικής προσέγγισης. Το δείγμα ήταν 263 μαθητές και μαθήτριες των δύο τελευταίων τάξεων του λυκείου από σχολεία της Αττικής. Χορηγήθηκε η Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης, η οποία περιλαμβάνει 16 ερωτήσεις που δηλώνουν τις υπεύθυνες αιτίες στις δυσκολίες των επαγγελματικών αποφάσεων και καταλήγουν σε ένα συνολικό βαθμό αναποφασιστικότητας. Τα αποτελέσματα της έρευνας εντόπισαν ομάδες μαθητών με παρόμοιο προφίλ απαντήσεων όσον αφορά την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, ενώ επιβεβαίωσαν το πολυδιάστατο περι-

χόμενό της. Η επαγγελματική συμβουλευτική μπορεί να βοηθήσει το άτομο που διακρίνεται από αναποφασιστικότητα στην επιλογή επαγγέλματος να ασχοληθεί εποικοδομητικά με την αναπτυξιακή δυσκολία που το χαρακτηρίζει.

ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΗΣ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ ΔΕΣΠΟΙΝΑΣ

Η Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου είναι Αναπληρώτρια Καθηγήτρια του Τομέα Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, στο αντικείμενο της Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης. Έχει κάνει μεταπτυχιακές σπουδές στο Πανεπιστήμιο του Madison-Wisconsin των Η.Π.Α., Τμήμα Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Συμβουλευτικής, καθώς και στο Πανεπιστήμιο Κρήτης, Τμήμα Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών, όπου ολοκλήρωσε και τη διδακτορική της διατριβή. Τα ερευνητικά της ενδιαφέροντα περιλαμβάνουν την επαγγελματική αξιολόγηση, τον προσανατολισμό και τη συμβουλευτική του γενικού πληθυσμού καθώς και ειδικών κοινωνικών ομάδων. Είναι μέλος της Διεθνούς Εταιρείας Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (IAEVG) και της Διεθνούς Εταιρείας Συμβουλευτικής (IAC). Επίσης, είναι αντιπρόεδρος της επιστημονικής ένωσης Νέα Παιδεία και ειδική σύμβουλος του περιοδικού ΝΕΑ ΠΑΙΔΕΙΑ.

ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΗΣ ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΥ ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗΣ

Η Αικατερίνη Αργυροπούλου είναι Εκπαιδευτικός-Σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού. Έχει κάνει τις μεταπτυχιακές της σπουδές στη Συμβουλευτική και στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό στο Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών. Έλαβε το διδακτορικό της δίπλωμα στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό από τον Τομέα Ψυχολογίας του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, το 2005. Το ερευνητικό και συγγραφικό της έργο περιλαμβάνει δημοσιεύσεις σε ελληνικά επιστημονικά περιοδικά και ανακοινώσεις σε επιστημονικές συναντήσεις. Τα ερευνητικά της ενδιαφέροντα εστιάζονται στη μελέτη των επαγγελματικών αποφάσεων, καθώς και σε θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής τόσο του γενικού πληθυσμού όσο και ειδικών κοινωνικών ομάδων. Είναι μέλος διαφόρων επιστημονικών συλλόγων στην Ελλάδα και στο εξωτερικό.

ΣΥΝΤΟΜΟ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ ΤΟΥ ΠΑΥΛΟΠΟΥΛΟΥ ΒΑΣΙΛΗ

Ο Βασίλης Παυλόπουλος έλαβε το διδακτορικό του δίπλωμα στην Κοινωνική Ψυχολογία από τον Τομέα Ψυχολογίας του Τμήματος Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, το 1998. Από το 2004 είναι Λέκτορας Διαπολιτισμικής Ψυχολογίας στο ίδιο Τμήμα. Στο ερευνητικό και συγγραφικό του έργο περιλαμβάνονται περισσότερες από 25 δημοσιεύσεις σε ελληνικά και αγγλόφωνα επιστημονικά περιοδικά ή αυτοτελείς τόμους και περισσότερες από 50 ανακοινώσεις σε επιστημονικές συναντήσεις. Επίσης, έχει συμμετάσχει στη διοργάνωση τοπικών και διεθνών συνεδρίων. Τα τρέχοντα ερευνητικά του ενδιαφέροντα επικεντρώνονται στην ψυχολογική προσαρμογή μεταναστών και παλινοστούντων, τον κοινωνικό στιγματισμό, την ψυχική ανθεκτικότητα εφήβων, καθώς και σε θέματα διαπολιτισμικής σύγκρισης, μεθοδολογίας και προσαρμογής ψυχομετρικών κλιμάκων στην ελληνική πραγματικότητα.