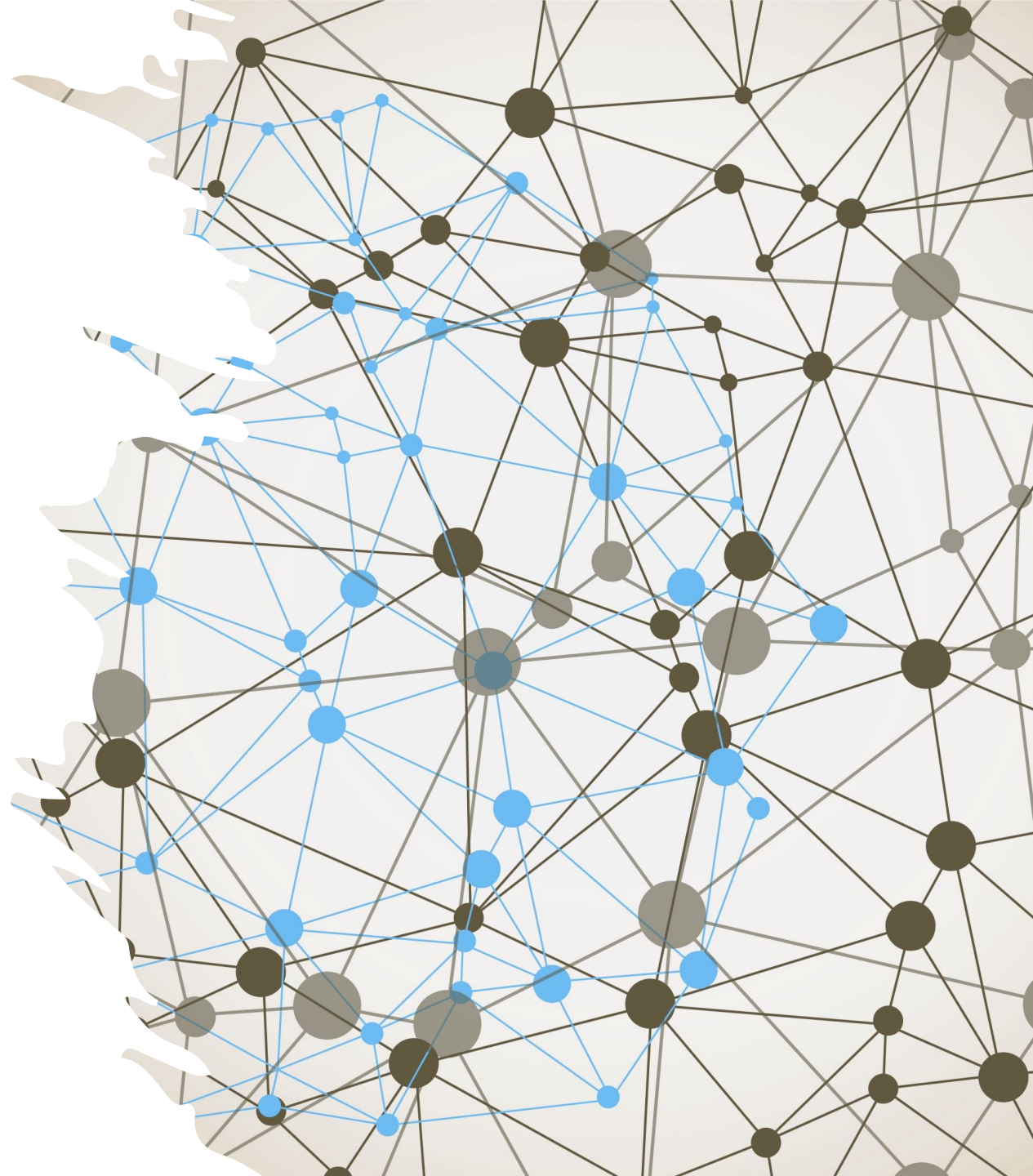


Κεντρικές θεωρίες  
Επαγγελματικού  
Προσανατολισμού  
και  
Συμβουλευτικής

Άννα Τσιμπουκλή



# Μοντέλα Αντιστοίχισης “matching models”

- Το θεωρητικό μοντέλο Προσαρμογής στην Εργασία της MINNESOTA (THEORY of Work Adjustment -TWA) – διερευνά κατά πόσο το πρόσωπο και το εργασιακό περιβάλλον ταιριάζουν, είναι δηλαδή κατάλληλα το ένα για το άλλο
- Καταλληλότητα: ο βαθμός ομοιότητας μεταξύ προσώπου και περιβάλλοντος
- Αλληλεπίδραση: η αμοιβαία επιρροή μεταξύ περιβάλλοντος και προσώπου



# Μοντέλο Πρόβλεψης και Μοντέλο Διεργασίας

- Η θεωρία TWA αποτελείται από δυο μοντέλα:
- **Το μοντέλο πρόβλεψης:** εστιάζει σε παράγοντες που εξηγούν κατά πόσο ένα άτομο είναι ικανοποιημένο από το εργασιακό περιβάλλον και κατά πόσο το εργασιακό περιβάλλον είναι επίσης ικανοποιημένο από το άτομο. Ο βαθμός ικανοποίησης μπορεί να προβλέψει και το βαθμό παραμονή στη θέση εργασίας.
- **Το μοντέλο διεργασίας:** εστιάζει στο πως επιτυγχάνεται και διατηρείται το ταίριασμα μεταξύ του προσώπου και του περιβάλλοντος.



# Αντιστοιχία ή Αναντιστοιχία

Ένα άτομο έχει ανάγκες και αξίες που μπορεί να μην ικανοποιούνται από το χώρο εργασίας (αναντιστοιχία)

Ο χώρος εργασίας έχει εργασιακές απαιτήσεις που μπορεί να μην καλύπτονται από τις δεξιότητες και τις ικανότητες ενός ατόμου (αναντιστοιχία)

Ωστόσο η αναντιστοιχία αποτελεί κινητήριο δύναμη σύμφωνα με την TWA.

Η δυσαρέσκεια είτε του ατόμου είτε του περιβάλλοντος – που προκύπτει από την αναντιστοιχία – αντιπροσωπεύει μία ανισορροπία στο σύστημα και λειτουργεί ως ώθηση για προσαρμογή.

*Ο όρος **ικανοποίηση** αναφέρεται στην ικανοποίηση ενός ατόμου με το χώρο εργασίας ενώ ο όρος **ικανοποιητικός** αναφέρεται σε ένα άτομο από το οποίο ο εργασιακός χώρος αισθάνεται ικανοποίηση.*

# Έξι βασικές αρχές

Επιτεύγματα (αξιοποίηση των προσωπικών ικανοτήτων για την επίτευξη αισθήματος πληρότητας),

Άνεση (το άτομο αισθάνεται άνετα και δε νοιώθει άγχος),

Status (επίτευξη αναγνώρισης και αίσθησης ότι είναι σε κυρίαρχη θέση),

Αλτρουισμός (χρήσιμος για τους άλλους και σε αρμονία με τους άλλους),

Ασφάλεια (σταθερό, οργανωμένο και προβλέψιμο εργασιακό περιβάλλον) και

Αυτονομία (αίσθηση ανεξαρτησία και ελέγχου) (Dawis, 2002).

# Αποτελέσματα Δυσαρέσκειας

---

Δύο πιθανές επιλογές: αλλάζεις το περιβάλλον ή αλλάζεις εσύ.

---

Αλλαγή περιβάλλοντος (π.χ. αύξηση μισθού, μείωση φόρτου εργασίας)

---

Αλλαγή ατόμου (π.χ. μείωση προσδοκιών από τον εργασιακό χώρο, το μισθό ή τον τρόπο επικοινωνίας με έναν δύσκολο συνεργάτη, αύξηση προσωπικών δεξιοτήτων/ικανοτήτων).

---

Δίλημμα Ατόμου: Να παραμείνω ή να φύγω από το χώρο εργασίας;

---

Δίλημμα Περιβάλλοντος: Να κρατήσω ή να απολύσω το άτομο;

# Παράγοντες Στυλ Προσωπικότητας

Υπάρχουν τέσσερις παράγοντες που εξηγούν γιατί άτομα με παρόμοιες αξίες και ικανότητες μπορεί να έχουν διαφορετική ανταπόκριση στο ίδιο εργασιακό περιβάλλον (Swanson & Fouad, 2010). Οι ίδιοι παράγοντες περιγράφουν και ένα περιβάλλον και ερμηνεύουν την αντιστοιχία μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος.

- **ΤΑΧΥΤΗΤΑ:** πόσο γρήγορα ανταποκρίνεται κάποιος ή αλληλοεπιδρά με το περιβάλλον (π.χ. γρήγορη ταχύτητα ίσως παρορμητικά, αργή ταχύτητα –αργή αλληλεπίδραση)
- **ΒΗΜΑΤΙΣΜΟΣ:** πόσο έντονα κάποιος ανταποκρίνεται στο περιβάλλον. Μόλις ένα άτομο επιλέγει να επιδράσει στο περιβάλλον, τότε ο βηματισμός περιγράφει το ρυθμό αλληλεπίδρασης, δηλαδή τη χαμηλή ή υψηλή ενέργεια.
- **ΡΥΘΜΟΣ:** είναι ο τρόπος ανταπόκρισης, π.χ. σταθερός, κυκλικός, περιστασιακός
- **ΑΝΤΟΧΗ:** η διατήρηση του τρόπου ανταπόκρισης στο περιβάλλον, κυρίως πόσο επιμονή έχει κάποιος,

# Μοντέλο Διεργασίας: Προβλέποντας ΠΩΣ επιτυγχάνεται η προσαρμογή στην εργασία

- **Ευελιξία:** αφορά κατά πόσο τα άτομα ανέχονται ασυμφωνία πριν φτάσουν σε ένα επίπεδο δυσαρέσκειας που οδηγεί σε κάποιου είδους συμπεριφορά προσαρμογής.
- **Ενεργή προσαρμογή:** το άτομο επιδρά στο περιβάλλον σε μία προσπάθεια να μειώσει την ασυμφωνία (π.χ. να προσπαθήσει να αλλάξει μισθό, ωράριο κλπ. ή τις απαιτήσεις της εργασίας – πχ. φόρτο-ένταση)
- **Αντιδραστική προσαρμογή:** το άτομο προσπαθεί να αλλάξει τις ανάγκες ή τις δεξιότητες του προκειμένου να αντιμετωπίσει την ασυμφωνία
- **Επιμονή:** αφορά τη διάρκεια του χρόνου που ένα άτομο είναι έτοιμο να διαθέσει σε ένα περιβάλλον ασυμφωνίας μετά από τις προσπάθειες του για προσαρμογή. Ένα άτομο που παραιτείται από το χώρο εργασίας του μετά από σύντομη περίοδο προσπάθειας για αλλαγή, χαρακτηρίζεται από χαμηλά επίπεδα επιμονής ενώ ένα άτομο που παραμένει παρά τις μακρόχρονες προσπάθειες αλλαγής θεωρείται ως άτομο υψηλής επιμονής.



# Ψυχομετρικά εργαλεία

- *Αξίες και Ανάγκες*. - the Minnesota Importance Questionnaire  
[https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/miq\\_counselors\\_manual\\_1981.pdf](https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/miq_counselors_manual_1981.pdf)
- Το MIQ μετράει 20 σχετικές με την εργασία ανάγκες και εξάγει βαθμολογία σε έξι αρχές :
- (1) *Επιτεύγματα*, αφορά Ικανότητα Αξιοποίησης και Επιτεύγματα
- (2) *Αλτρουισμός*, αφορά Συναδέλφους, Κοινωνικές Υπηρεσίες και Ηθικές Αξίες
- (3) *Αυτονομία*, αφορά Δημιουργικότητα και Υπευθυνότητα
- (4) *Άνεση*, αφορά Δραστηριότητα, Ανεξαρτησία, Ποικιλία, Αποζημίωση, Ασφάλεια και Εργασιακές Συνθήκες
- (5) *Ασφάλεια*, αφορά Πολιτικές του Οργανισμού, Εποπτεία-Ανθρώπινο Δυναμικό και Συμβουλευτική σε Τεχνικά Θέματα και
- (6) *Status*, αφορά Πρόοδο, Αναγνώριση, Εξουσία και Κοινωνική Κατάσταση,

# Εργασιακή Ικανοποίηση

- Ο Lent (2008) μελέτησε την εργασιακή ικανοποίηση από την πλευρά της οργανωσιακής ψυχολογίας.
- ‘Η εργασιακή ικανοποίηση μπορεί να οριστεί ως απαραίτητο μέρος της εργασιακής προσαρμογής και της γενικότερης ψυχικής υγείας’ (σελ. 462).
- Η εργασιακή ικανοποίηση ορίζεται ως ‘η γνωστική κατασκευή της ευχαρίστησης που αντλεί από την εργασία το άτομο’ (σελ. 463),
- Job Descriptive Index (JDI; Smith, Kendall, & Hulin, 1985) - 72 ερωτήσεις σε πέντε εργασιακούς τομείς (εργασία, αμοιβή, προαγωγή, εποπτεία και συνεργάτες)  
<http://homepages.se.edu/cvonbergen/files/2012/12/A-Measure-of-Job-Satisfaction1.pdf>

# Εργασιακή Ικανοποίηση

---

ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑ

---

ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

---

ΕΠΙΤΕΥΓΜΑΤΑ

---

ΧΩΡΟΣ – ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

---

ΣΧΕΣΕΙΣ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ

---

ΤΡΟΠΟΣ ΖΩΗΣ

---

ΑΣΦΑΛΕΙΑ

---

ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ

---

ΑΙΣΘΗΤΙΚΗ

---

ΚΥΡΟΣ

---

ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑ

---

ΠΟΙΚΙΛΙΑ

---

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΑΠΟΛΑΒΕΣ.

---

ΑΛΤΡΟΥΙΣΜΟΣ

---

ΠΝΕΥΜΑΤΙΚΗ ΔΙΕΓΕΡΣΗ

# Εργασιακή Ικανοποίηση

- Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ; Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967). [https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/greek\\_msq\\_1977\\_short\\_form.pdf](https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/greek_msq_1977_short_form.pdf)

[https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/greek\\_msq\\_1977\\_long\\_form.pdf](https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/greek_msq_1977_long_form.pdf)

- Minnesota Job Description Questionnaire  
[https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/min\\_job\\_description\\_questionnaire\\_form\\_s.pdf](https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/min_job_description_questionnaire_form_s.pdf)



# ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΧΩΡΟΥ

- Minnesota Satisfactoriness Scales (MSS; Gibson, Weiss, Dawis, & Lofquist, 1970) – 28 παράγοντες ικανοποίησης του εργασιακού χώρου από τον εργαζόμενο
- Το συμπληρώνει ο προϊστάμενος του εργαζομένου
- Μετρά πέντε τομείς: Απόδοση, Συμμόρφωση, Αξιοπιστία, Προσωπική Προσαρμογή και Γενικότερη Ικανοποίηση του χώρου Εργασίας
- (<http://www.psych.umn.edu/psylabs/vpr/default.htm>).
- [https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/mss\\_1977.pdf](https://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.umn.edu/files/files/mss_1977.pdf)

# ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Dawis, R. V. (2002). Person–environment correspondence theory. In D. Brown & Associates (Eds.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 427–464). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Dawis, R. V. (2005). The Minnesota theory of work adjustment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 3–23). Hoboken, NJ: Wiley.
- Swanson, J. L., & Fouad, N. A. (2010). *Career theory and practice: Learning through case studies* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1985). *The job descriptive index*. Bowling Green, OH: Bowling Green State University.
- Steven D. Brown & Robert W. Lent (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work. Second Edition*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.,