

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΕΠΙΜΕΛΕΙΑ

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

Αναστάσιος Ασβεστάς

Γεωργία Κουμουνδούρου

Αικατερίνη Μυλωνά-Καλαβά

Σύγχρονα Θέματα Επαγγελματικής Συμβουλευτικής

ΤΙΜΗΤΙΚΟΣ ΤΟΜΟΣ
ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΜΟΤΙΜΟ ΚΑΘΗΓΗΤΗ

ΜΙΧΑΛΗ ΚΑΣΣΩΤΑΚΗ



ΕΚΔΟΣΕΙΣ
ΓΡΗΓΟΡΗ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος	11
Μιχάλης Κασσωτάκης: <i>Η πορεία του, το έργο του και η συμβολή του στην ανάπτυξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής στην Ελλάδα</i>	13

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΝΕΕΣ ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ

Νίκος Τσέργας

<i>Η αφήγηση στην Επαγγελματική Συμβουλευτική: νέες προσεγγίσεις του σχεδιασμού της σταδιοδρομίας</i>	31
---	----

Γεωργία Κουμουندούρου

<i>Θεωρία Δεσμού και διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης: θεωρητικές διασυνδέσεις, εμπειρικά ευρήματα και κριτική αξιολόγηση</i>	48
---	----

Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Κατερίνα Αργυροπούλου, Κώστας Μυλωνάς

<i>Η αυτοαποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας: μια νέα προσέγγιση στη θεωρία και την πράξη της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής</i>	69
--	----

ΜΕΡΟΣ Β΄

Η ΑΥΤΟΑΝΤΙΛΗΨΗ ΚΑΙ Η ΣΗΜΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ

Κατερίνα Αργυροπούλου

<i>Η έννοια του εαυτού στις θεωρητικές προσεγγίσεις της επαγγελματικής ανάπτυξης: συνδέοντας το παρελθόν, το παρόν και το μέλλον</i>	89
--	----

Βασιλική Κιτσάκη

<i>Εννοιολογική διασάφηση και θεωρητική προσέγγιση της αυτοαντίληψης: η απαρχή μιας συμβουλευτικής παρέμβασης</i>	101
---	-----

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: dsidiror@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 επιτέλεση 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-

τήτων 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 προσεγγίσουν 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 επιμένει 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 κούραση, 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 υποβοήθησης 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 (Hergenthaler 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. Υποστήριξαν, μάλιστα, την ερμηνευτική του δυναμική στα ανακλύπτονα 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, ανακλύπουν (Gushue et al., 2006).

Η Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό της Σταδιοδρομίας

Με γνώμονα την Κοινωνικο-γνωστική Θεωρία του Bandura (1997), προέκταση της οποίας αποτελούν οι απόψεις για το ρόλο των πεποιθήσεων περί αυτοαποτελεσματικότητας στην επαγγελματική συμπεριφορά των ατόμων και στην ορθή διαχείριση των απαιτήσεων των διαφόρων επαγγελμάτων, αναπτύχθηκε η «Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό της Σταδιοδρομίας» (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Μυλωνάς & Αργυροπούλου, 2012· Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas & Argyropoulou, 2015), στην οποία αναφέρεται η παρούσα μελέτη.

Για την ανάπτυξη της ελήφθησαν υπόψη τόσο οι δεξιότητες, τις οποίες οφείλει να διαθέτει το άτομο, για να αντεπεξέρχεται, υπό διαφορετικές συνθήκες, στις απαιτήσεις των ποικίλων επαγγελματικών καταστάσεων, όσο και οι ραγδαίες κοινωνικοοικονομικές αλλαγές στην ελληνική πραγματικότητα (π.χ. σύνθετος κόσμος της εργασίας, εργασιακή και οικονομική ανασφάλεια, πολλαπλές μεταβάσεις από μια κατάσταση σε άλλη, νέες μορφές απασχόλησης, τροποποίηση εργασιακών συνθηκών και σχέσεων).

Η συνεκτίμηση των στοιχείων αυτών συνέβαλε στο να παραχθεί ένα έγκυρο και αξιόπιστο ψυχομετρικό μέσο, το οποίο στόχο έχει, όπως τονίστηκε παραπάνω, να αξιολογήσει την προσωπική αντίληψη των ατόμων για την επάρκειά τους να ανταποκρίνονται σε ζητήματα που συνδέονται με την πορεία της επαγγελματικής τους διαδρομής (Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2012). Η εφαρμογή της παραπάνω κλίμακας στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, μπορεί να βοηθήσει στο να κατανοηθεί το πλαίσιο σκέψης και δράσης των ατόμων στη διερεύνηση της σταδιοδρομίας τους, αλλά και να ενισχυθεί η ικανότητά τους στους τομείς στους οποίους θεωρούν ότι έχουν αδυναμίες μέσω της ενδεδειγμένης συμβουλευτικής υποστήριξης. Με τον τρόπο αυτό, οι γνωστικές, κοινωνικές και συμπεριφορικές δεξιότητες των πελατών είναι δυνατόν να οργανώνονται σε μια ενιαία και αποτελεσματική πορεία δράσης για την επίτευξη των επιδιωκόμενων από αυτούς στόχων.

Η μεθοδολογία της ανάπτυξης της συγκεκριμένης κλίμακας περιγράφεται στις επόμενες ενότητες.

5 Μέθοδος

5.1 1η Έρευνα: Ανάπτυξη και αρχική διερεύνηση της Κλίμακας

Για την ανάπτυξη της υπό εξέταση «Κλίμακας» χρησιμοποιήθηκε η παρακάτω θεωρητική δομή που περιλαμβάνει τους εξής παράγοντες: α) *ψυχική ανθεκτικότητα* (την ικανότητά του ατόμου να λειτουργεί με επάρκεια στις διάφορες καταστάσεις, παρά το γεγονός ότι ζει κάτω από αντίξοες στρεσογόνες συνθήκες) (Rutter, 2006), β) *κοινωνική ευαισθητοποίηση* (την ικανότητα ενεργητικής ανταπόκρισης του ατόμου στα αιτήματα της κοινωνίας) (Goleman, 2001), γ) *κοινωνικό δίκτυο στήριξης* (την αποτελεσματική κοινωνική δικτύωση του ατόμου), δ) *δεξιότητες προσωπικής ευελιξίας* (δεξιότητες που μπορούν να αξιοποιηθούν στη σταδιοδρομία και αυξάνουν την αξία του εργαζομένου στην αγορά εργασίας, ανεξάρτητα από το επίπεδο των σπουδών του) (Σιδηροπούλου κ.ά., 2010), ε) *εργασιακή απόδοση*, στ) *σχέδιο δράσης* (την ικανότητα σχεδιασμού του πώς θα ενεργήσει κάποιος, για να πραγματοποιήσει τους στόχους του) (Nathan & Hill, 2006), ζ) *ικανότητα προσαρμογής στις μεταβάσεις* (την ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίζει και να αξιοποιεί τις αλλαγές στην εργασία του) (Savickas, 2001).

Με βάση τη θεωρητική αυτή δομή, κατασκευάστηκε αρχικά ένα ερωτηματολόγιο που περιείχε 39 ερωτήματα, τα οποία αφορούσαν στις διαστάσεις της θεωρητικής προσέγγισης που μνημονεύθηκε προηγουμένως, και βασιζόταν στους λειτουργικούς τους ορισμούς, όπως αυτοί προκύπτουν από τη μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας. Το ερωτηματολόγιο απαντήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα, οι οποίοι προσδιορίζονται παρακάτω. Παράλληλα, πραγματοποιήθηκε μικρός αριθμός συνεντεύξεων με επαγγελματικούς συμβούλους.

5.2 Το δείγμα της έρευνας

Το δείγμα της έρευνας, η οποία πραγματοποιήθηκε το 2012, αποτελούνταν από 126 άτομα, εργαζομένους (66%) και ανέργους (34%), από τα οποία 23 φοιτούσαν σε σχολεία δεύτερης ευκαιρίας και 46 ήσαν μεταπτυχιακοί φοιτητές. Ως προς το φύλο των συμμετεχόντων, το δείγμα περιελάμβανε 36 άνδρες και 90 γυναίκες, με μέσο όρο ηλικίας τα 32 έτη. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου με βάση μια πεντάβαθμη κλίμακα αξιολόγησης στην οποία το 1 αντιστοιχούσε στο «*δεν μπορώ καθόλου*» και το 5 στο «*μπορώ σίγουρα*».

5.3 Αποτελέσματα

Το πρώτο βήμα επεξεργασίας των ερευνητικών δεδομένων αφορούσε στη διερευνητική ανάλυση παραγόντων. Με βάση στατιστικά και ψυχομετρικά κριτήρια αποκλείστηκαν 18 ερωτήματα από αυτά που περιείχε το ερωτηματολόγιο και η ανάλυση παραγόντων στηρίχτηκε στα υπόλοιπα 21 ερωτήματα. Για τη διερευνητική ανάλυση παραγόντων επιλέχθηκε η πλάγια περιστροφή των αξόνων (*oblique*), αντί της ορθογώνιας, επειδή θεωρήθηκε ότι οι παράγοντες σχετίζονται σε μέτριο βαθμό μεταξύ τους. Από την ανάλυση αυτή εντοπίστηκαν τέσσερις κύριες συνιστώσες (παράγοντες) στις οποίες, αθροιστικά, αποδίδεται το 58% της συνολικής της αδράνειας (βλ. Πίν. 1).

Πίνακας 1

Παραγοντική δομή των προτάσεων της Κλίμακας Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό Σταδιοδρομίας

	F1	F2	F3	F4
Q1 Πιστεύω ότι μπορώ να επιτύχω τους περισσότερους επαγγελματικούς στόχους που βάζω στο μυαλό μου, παρά τις τρέχουσες κοινωνικές και οικονομικές δυσκολίες.	0.92	0.07	-0.05	-0.03
Q6 Ακόμη και αν τα πράγματα είναι δύσκολα στη σταδιοδρομία μου, μπορώ να βρω εναλλακτικές λύσεις και να τα καταφέρω αρκετά καλά.	0.68	-0.21	-0.11	0.13
Q7) Ακόμη κι όταν οι συνθήκες είναι πολύ δύσκολες, μπορώ να πετύχω τους στόχους μου.	0.66	-0.17	-0.03	0.08
Q22 Γενικά, μπορώ να βρω τρόπους, για να αντιμετωπίσω τις πρακτικές και συναισθηματικές επιπτώσεις της οικονομικής και κοινωνικής κρίσης στη χώρα μου.	0.46	-0.33	0.30	-0.08
Q29 Πιστεύω ότι γνωρίζω πώς να ενεργήσω, για να πραγματοποιήσω τους στόχους μου.	0.40	0.29	0.35	0.23
Q19 Πιστεύω ότι μπορώ να δικτυωθώ αποτελεσματικά, προκειμένου να επιτύχω τις επαγγελματικές μου προσδοκίες.	0.36	0.10	0.32	0.26
Q9 Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να ολοκληρώσω μία εργασία χωρίς λάθη και σε σύντομο χρόνο.	-0.04	-0.82	-0.09	0.03
Q10 Ακόμη κι αν αντιμετωπίσω δυσκολίες στην εκτέλεση μιας εργασίας, μπορώ να επινοήσω τρόπους να τις ξεπεράσω και να γίνω πιο αποτελεσματικός/ή.	0.17	-0.73	0.02	0.01
Q11 Γενικά, μπορώ να σκεφτώ εναλλακτικές λύσεις, για να οργανώσω τη δουλειά μου καλύτερα και να γίνω πιο αποδοτικός/ή.	-0.04	-0.72	0.14	0.17
Q21 Όταν αναλαμβάνω δύσκολα καθήκοντα, είμαι βέβαιος/η ότι μπορώ να τα φέρω εις πέρας.	0.00	-0.45	0.10	0.32

Q25 Μπορώ να λύσω τα περισσότερα προβλήματα, εάν δείξω υπευθυνότητα και καταβάλω την αναγκαία προσπάθεια.	0.13	-0.44	0.30	0.02
Q5 Πιστεύω ότι μπορώ να χειριστώ αρνητικά συναισθήματα (π.χ. θυμό, απογοήτευση, αυτολύπηση), τα οποία εμποδίζουν τη σταδιοδρομία μου.	0.27	-0.41	0.10	0.05
Q34 Ακόμη κι αν χρειαστεί να αλλάξω καθήκοντα στη δουλειά μου, μπορώ να αποδώσω αποτελεσματικά	-0.21	-0.18	0.87	-0.05
Q33 Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να μετακινούμαι σε διάφορες θέσεις εργασίας με επιτυχία.	-0.04	0.09	0.82	0.11
Q31 Πιστεύω ότι μπορώ να υλοποιήσω τα σχέδιά μου, κάνοντας σταδιακά τις κατάλληλες ενέργειες, προκειμένου να επιτύχω ένα σημαντικό επαγγελματικό στόχο.	0.34	-0.05	0.52	-0.30
Q28 Πιστεύω ότι μπορώ να διαχειριστώ αποτελεσματικά τόσο το φόρτο εργασίας μου όσο και τον ελεύθερο χρόνο μου, εάν καταβάλλω την αναγκαία προσπάθεια.	0.07	-0.03	0.43	0.17
Q32 Μου είναι εύκολο να παραμείνω σταθερός/ή στους στόχους μου και να πραγματοποιήσω τα σχέδιά μου.	0.32	-0.08	0.34	0.05
Q16 Χάρη στην επινοητικότητα μου ξέρω πώς να διαχειριστώ απροσδόκητα γεγονότα στην εργασία μου (π.χ. δυσκολίες στις σχέσεις με συναδέλφους, προκαταλήψεις λόγω διακρίσεων στην αγορά εργασίας, σύγκρουση προσωπικών και επαγγελματικών αναγκών).	0.00	0.08	-0.11	0.91
Q27 Χάρη, στην επινοητικότητά μου, ξέρω πώς να χειριστώ απρόοπτες καταστάσεις στην εργασία μου.	-0.12	-0.13	0.10	0.81
Q23 Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να εκφράσω τη δημιουργικότητά μου με επιτυχία (π.χ. με μια καινοτομία ή μέσω της ανάπτυξης μιας ιδέας, ενός σχεδίου ή ενός προϊόντος).	0.02	-0.07	0.06	0.63
Q13 Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να διαχειριστώ με αποτελεσματικότητα τις διακρίσεις (εκούσιες και ακούσιες) που μπορεί να γίνουν εις βάρος μου στο χώρο της δουλειάς μου, χάρις στις δεξιότητες επικοινωνίας που διαθέτω.	0.35	-0.15	-0.11	0.47

Σημείωση. Παραγοντική ανάλυση με τη μέθοδο των κύριων συνιστωσών και ορθογώνια περιστροφή. Η κλίμακα βαθμολόγησης κυμαίνεται από 1 = «δεν μπορώ καθόλου» μέχρι 5 = «μπορώ σίγουρα». **F1:** διαχείριση σταδιοδρομίας. **F2:** δεξιότητες σταδιοδρομίας. **F3:** ευελιξία στην εργασία. **F4:** δημιουργικότητα στην εργασία.

Ο πρώτος παράγοντας, που ονομάστηκε *διαχείριση σταδιοδρομίας*, περιλαμβάνει 5 προτάσεις του ερωτηματολογίου και παρουσιάζει την αντίληψη για την ικανότητα του ατόμου να αντιμετωπίζει με επάρκεια ζητήματα της σταδιοδρομίας του, πρακτικής ή συναισθηματικής φύσης. Στον παράγοντα αυτόν αποδίδεται το 37.8% της διασποράς των τιμών. Ο δεύτερος παράγοντας, που εκφράζεται από 6 προτάσεις του ερωτηματολογίου, ονομάστηκε

δεξιότητες σταδιοδρομίας και αναφέρεται στην πεποίθηση του ατόμου για την ανάπτυξη δεξιοτήτων, οι οποίες σχετίζονται με την καλή οργάνωση και την επιτυχή εκτέλεση μιας εργασίας, ιδιαίτερα, όταν το άτομο εργάζεται κάτω από αντίξοες συνθήκες. Ο παράγοντας αυτός αφορά στο 7.83% της διασποράς των τιμών. Ο *τρίτος παράγοντας* ονομάστηκε, *ευελιξία στην εργασία* και εκφράζει την αντίληψη του ατόμου για την ικανότητα προσαρμογής του στις μεταβάσεις από μια κατάσταση σε άλλη ή την ικανότητά του να ανταποκρίνεται στις αλλαγές που συμβαίνουν στην αγορά εργασίας. Ο συγκεκριμένος παράγοντας αντιστοιχεί σε 4 προτάσεις και αφορά στο 6.9% της διασποράς των τιμών. Τέλος, ο *τέταρτος παράγοντας* περιλαμβάνει 4 προτάσεις και αναφέρεται στη *δημιουργικότητα στην εργασία*, η οποία περιλαμβάνει την ανάπτυξη δεξιοτήτων που σχετίζονται με την ικανότητα ενεργητικής ανταπόκρισης του ατόμου στην εργασία, όπως είναι η επινοητικότητα, η δημιουργικότητα και οι δημόσιες σχέσεις. Στον εν λόγω παράγοντα αποδίδεται το 5.7% της διασποράς των τιμών. Οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και η αξιοπιστία εσωτερικής συνάφειας, που εκφράζεται από το δείκτη α του Cronbach, για τα 21 ερωτήματα του σχετικού ερωτηματολογίου, παρουσιάζονται στον Πίνακα 2.

Πίνακας 2

*Ψυχομετρικά χαρακτηριστικά των παραγόντων
 της Κλίμακας Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό Σταδιοδρομίας*

	k (items)	% αποδ. διασποράς	Cronbach's α	\bar{X}	s
Διαχείριση σταδιοδρομίας	5	37.8	0.79	3.51	0.60
Δεξιότητες σταδιοδρομίας	6	7.83	0.81	3.75	0.60
Ευελιξία στην εργασία	4	6.88	0.74	3.66	0.67
Δημιουργικότητα στην εργασία	4	5.69	0.76	3.61	0.65

Στη συνέχεια, ελέγχθηκε η συσχέτιση των παραπάνω παραγόντων με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των ατόμων του δείγματος. Η συσχέτιση του φύλου με τους παράγοντες αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας βρέθηκε να είναι στατιστικώς ασήμαντη. Ωστόσο, διαφορές παρατηρήθηκαν ως προς τα τρία επίπεδα εκπαίδευσης και το εργασιακό επίπεδο. Συγκεκριμένα, οι σπουδαστές από τα σχολεία δεύτερης ευκαιρίας παρουσίασαν χαμηλότερους μέσους όρους στους παράγοντες δεξιότητες σταδιοδρομίας και ευελιξίας στην εργασία, ενώ στους ίδιους παράγοντες οι άνεργοι είχαν χαμηλότερη βαθμολογία σε σχέση με τους εργαζομένους.

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία, η συγκεκριμένη Κλίμακα θα μπορούσε να θεωρηθεί ως αξιόπιστο εργαλείο επαγγελματικής αξιολόγησης. Ωστόσο, αυτό ήταν μόνο το πρώτο βήμα για την ανάπτυξή της. Στηριζόμενοι σε άλλη έρευνα που ακολούθησε, προχωρήσαμε σε μια δεύτερη ανάλυση ελέγχου, προσπαθώντας να επιβεβαιώσουμε τις παραπάνω τέσσερις διαστάσεις, μέσω της επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης σε νέο, διαφορετικό δείγμα.

5.4 2η έρευνα: επιβεβαιωτική ανάλυση της Κλίμακας

Στόχος της 2ης έρευνας, η οποία έγινε τον Ιανουάριο του 2014, ήταν να ελεγχθεί η παραγοντική δομή της Κλίμακας μέσω της επιβεβαιωτικής ανάλυσης παραγόντων σε δείγμα μαθητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης και εκπαιδευτικών.

5.5 Το δείγμα της 2ης έρευνας

Το δείγμα της δεύτερης έρευνας περιελάμβανε μαθητές Λυκείου και εκπαιδευτικούς που προέρχονταν από το νομό Αττικής (της Αθήνας και του Πειραιά, κυρίως). Οι μαθητές Λυκείου ήσαν 276 με μέσο όρο ηλικίας 16,43 έτη και τυπική απόκλιση 1,36. Περίπου, το 40% του δείγματος ήσαν άνδρες και το 60% γυναίκες. Οι συμμετέχοντες εκπαιδευτικοί (όλων των επιπέδων εκπαίδευσης) ήσαν 141, με μέσο όρο ηλικίας 44,44 έτη και τυπική απόκλιση 9,16. Όσον αφορά το φύλο των ατόμων του δείγματος, το 37,6% ήσαν άντρες και το 62,4% γυναίκες. Ο μέσος όρος των ετών διδακτικής τους εμπειρίας ήταν 16,63 έτη με τυπική απόκλιση 8,23. Περίπου, το 25% από τα άτομα του δείγματος των εκπαιδευτικών είχαν πραγματοποιήσει μεταπτυχιακές σπουδές.

5.6 Μέσα συλλογής δεδομένων

Η συλλογή των δεδομένων έγινε με: α) την Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό της Σταδιοδρομίας, η οποία αποτελούνταν από 21 ερωτήματα, β) την Νέα Κλίμακα Γενικευμένης Αυτοαποτελεσματικότητας (NGSE, Chen et al., 2001. Sidiroroulou-Dimakakou et al., 2012), η οποία αποτελείται από 8 προτάσεις του τύπου: «Μπορώ να επιτύχω τους περισσότερους από τους στόχους που θέτω για τον εαυτό μου» και 3) ένα ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων.

Οι μαθητές συμπλήρωσαν τα ερωτηματολόγια ομαδικά μέσα στη σχολική τάξη. Πριν από τη χορήγηση των ερωτηματολογίων, γνωστοποιήθηκε στους μαθητές ότι τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα και θα χρησιμοποιούνταν μόνο για ερευνητικούς σκοπούς. Δόθηκαν, επίσης, οι αναγκαίες διευκρινήσεις και οδηγίες και η διαδικασία παρέμεινε ανώνυμη σε όλα τα στάδια της έρευνας.

5.7 Επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων

Κατά την επιβεβαιωτική διαδικασία διενεργήσαμε ανάλυση παραγόντων για έλεγχο υποθέσεων σε σχέση με τρία υποδείγματα, α) το μηδενικό υπόδειγμα, με όλες τις παραμέτρους μη συσχετιζόμενες μεταξύ τους, β) ένα μονοπαραγοντικό υπόδειγμα, καθώς και γ) ένα υπόδειγμα τεσσάρων παραγόντων, το οποίο απετέλεσε τον έλεγχο υποθέσεων για τους παράγοντες που είχαν προκύψει από τη πρώτη έρευνα. Σύμφωνα με τα στατιστικά κριτήρια των αναλύσεων, επιβεβαιώθηκε το υπόδειγμα των τεσσάρων παραγόντων (βλ. Πίν. 3 και Πίν. 4). Οι δείκτες αξιοπιστίας (με βάση το δείκτη α του Cronbach) κυμάνθηκαν σε

Πίνακας 3
 Επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων

Κριτήρια	Μηδενικό υπόδειγμα	Μονοπαραγοντικό υπόδειγμα	Υπόδειγμα τεσσάρων παραγόντων
χ^2	3029.20	469.58	415.41
df	210	180	174
P	<.001	<.001	<.001
χ^2/df	14.42	2.61	2.38
RMSEA [$CI_{90\%}$]	.31 [.30,.32]	.063 [.056,.070]	.058 [.051,.065]
RMR.	30	.047	.045
GFI	.34	.90	.91
AGFI	.27	.87	.88
CFI	.00	.91	.93
$\Delta\chi^2$	-	2559.62	44.27
Δdf	-	30	6
p	-	<.001	<.001
TLI	-	.88*	.90*

* σε σύγκριση με το μηδενικό υπόδειγμα.

Πίνακας 4

*Φορτίσεις για κάθε παράγοντα μέσω επιβεβαιωτικής παραγοντικής ανάλυσης
(μοντέλο τεσσάρων παραγόντων)*

Προτάσεις	Παράγοντας	Φορτίσεις
Q1	Διαχείριση σταδιοδρομίας	.70
Q6	Διαχείριση σταδιοδρομίας	.62
Q7	Διαχείριση σταδιοδρομίας	.72
Q22	Διαχείριση σταδιοδρομίας	.55
Q29	Διαχείριση σταδιοδρομίας	.62
Q19	Δεξιότητες σταδιοδρομίας	.58
Q9	Δεξιότητες σταδιοδρομίας	.58
Q10	Δεξιότητες σταδιοδρομίας	.63
Q11	Δεξιότητες σταδιοδρομίας	.66
Q21	Δεξιότητες σταδιοδρομίας	.52
Q25	Δεξιότητες σταδιοδρομίας	.48
Q5	Δεξιότητες σταδιοδρομίας	.61
Q34	Ευελιξία στην εργασία	.58
Q33	Ευελιξία στην εργασία	.54
Q31	Ευελιξία στην εργασία	.55
Q28	Ευελιξία στην εργασία	.56
Q32	Δημιουργικότητα στην εργασία	.51
Q16	Δημιουργικότητα στην εργασία	.61
Q27	Δημιουργικότητα στην εργασία	.68
Q23	Δημιουργικότητα στην εργασία	.65
Q13	Δημιουργικότητα στην εργασία	.66

ικανοποιητικά επίπεδα (.77,.79,.71 και.78, για τους παράγοντες 1 έως 4, αντίστοιχα). Σύμφωνα με τις σχετικές αναλύσεις, η συσχέτιση (συγχρονικής συνάφειας εγκυρότητα) του κάθε παράγοντα με τη Νέα Κλίμακα Γενικευμένης Αυτοαποτελεσματικότητας έφθασε σε υψηλά επίπεδα (.61,.67,.57, &.60 και για τους παράγοντες 1 έως 4, αντίστοιχα).

Ο έλεγχος της διαφοροσυνεπίδρασης (Μυλωνάς, 2012) των ανεξάρτητων δημογραφικών μεταβλητών με τους μέσους όρους των παραγόντων της Κλίμακας Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό της Σταδιοδρομίας κατέδειξε στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων και για τις δύο εκπαιδευτικές ομάδες, αλλά ο δείκτης η^2 ήταν πολύ χαμηλός (κάτω του.03). Επίσης, σε σχέση με την «απόφαση επαγγέλματος», οι μαθητές που είχαν αποφασίσει τη μελλοντική επαγγελματική τους σταδιοδρομία σημείωσαν υψηλότερα επίπεδα στον παράγοντα: *Δημιουργικότητα στην εργασία* ($Mn = 3,61$, $sd = .63$), σε σύγκριση με τους μαθητές που δεν είχαν αποφασίσει τη μελλοντική επαγγελματική τους κατεύθυνση ($Mn = 3,26$, $sd = .77$) ($F 1, 272 = 16.08$, $p < .001$, $\eta^2 = .06$).

Τέλος, μόνο στο δείγμα των εκπαιδευτικών, παρατηρήθηκαν οι παρακάτω τρεις στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων του πτυχίου τους και των παραγόντων της κλίμακας: α) *Ευελξία στην εργασία*, β) *Δημιουργικότητα στην εργασία* και γ) *Δεξιότητες σταδιοδρομίας*. Συγκεκριμένα, οι εκπαιδευτικοί που ήσαν κάτοχοι πτυχίου μόνο είχαν χαμηλότερους μέσους όρους και στους τρεις παράγοντες σε σχέση με τους εκπαιδευτικούς που ήσαν κάτοχοι και μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών.

6 Συμπεράσματα – Προτάσεις

Η «Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό της Σταδιοδρομίας» θα μπορούσε να αποτελέσει σημαντικό εργαλείο επαγγελματικής αξιολόγησης. Η αξιοπιστία τού εργαλείου κρίνεται ικανοποιητική και αυτό αποτελεί καλή ένδειξη της καταλληλότητάς του για χρήση σε μελλοντικές έρευνες.

Από πρακτική άποψη, η παραπάνω Κλίμακα είναι εύχρηστη και σύντομη. Διαθέτει ικανοποιητικές ψυχομετρικές ιδιότητες και παρέχει ικανές πληροφορίες για την αντίληψη που έχει το άτομο περί της προσωπικής του επάρκειας στο να ανταποκρίνεται επιτυχώς σε ποικίλα θέματα που συνδέονται με τη σταδιοδρομία του. Ωστόσο, θα είχε ενδιαφέρον η διερεύνηση της χρήσης της Κλίμακας αυτής σε μεγαλύτερο ή και σε διαφορετικό δείγμα.

Το συγκεκριμένο εργαλείο μπορεί, επίσης, να χρησιμοποιηθεί, σε συνδυασμό με άλλα εργαλεία μέτρησης της αυτοαποτελεσματικότητας, για τη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ του βαθμού της αποκτηθείσας προσωπικής επάρκειας σε όλους ή σε κάποιους από τους τομείς δεξιοτήτων που αξιολογεί και της επαγγελματικής πορείας του ατόμου (προγνωστική εγκυρότητα, Μυλωνάς, 2012).

Τέλος, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι μπορούν να χρησιμοποιούν την «Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στο Σχεδιασμό της Σταδιοδρομίας» ως μέσο

αξιολόγησης των πελατών τους, για να εντοπίζουν σ' αυτούς τομείς δεξιοτήτων σχετικούς με τη σταδιοδρομία τους, στους οποίους νιώθουν ότι παρουσιάζουν έλλειμμα. Τα άτομα αυτά μπορούν να εκπαιδεύονται, κατόπιν, ανά τακτά χρονικά διαστήματα, με στόχο την αναμόρφωση των αντιλήψεών τους στους συγκεκριμένους τομείς.

Συνδυάζοντας τα αποτελέσματα της παραπάνω ερευνητικής προσπάθειας με τις διαπιστώσεις που προκύπτουν από τη βιβλιογραφία που αναφέρεται στις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας και στην αντίστοιχη εκπαίδευση των ατόμων, διατυπώνουμε, στη συνέχεια, ορισμένες προτάσεις που αφορούν την ανάπτυξη προγραμμάτων εκπαίδευσης τόσο των μαθητών όσο και των εκπαιδευτικών που επιδιώκουν την ενδυνάμωση της προσωπικής τους αντίληψης περί αυτοαποτελεσματικότητας σε ζητήματα σταδιοδρομίας.

Κατ' αρχήν, θεωρούμε ότι τα συγκεκριμένα προγράμματα πρέπει να έχουν ευέλικτο και ολιστικό χαρακτήρα και να εναρμονίζονται με τις διαρκείς αλλαγές και με τα φαινόμενα μεταβλητότητας της επαγγελματικής ζωής, τα οποία έχουν παρουσιασθεί τα τελευταία χρόνια και εντείνονται συνεχώς στο πλαίσιο των νέων, παγκόσμιων κοινωνικο-οικονομικών δεδομένων και των ραγδαίων αλλαγών στις μορφές εργασίας (Niles et al., 2009). Επιπρόσθετα, τα εν λόγω προγράμματα πρέπει να σχεδιάζονται με τέτοιο τρόπο, ώστε να λαμβάνονται υπόψη τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά όσων πρόκειται να τα παρακολουθήσουν και το εκπαιδευτικό τους υπόβαθρο. Κομβικός στόχος τους πρέπει να είναι η δυνατότητα προώθησης ενεργητικών, προσωπικών εμπειριών μάθησης. Τέλος, η υλοποίηση τέτοιου είδους εκπαιδευτικών προγραμμάτων πρέπει να στηρίζεται στην αλληλεπίδραση μεταξύ των εκπαιδευόμενων μελών των αντίστοιχων ομάδων, στην ενεργητική συμμετοχή τους, στην ανάδειξη του δυναμικού τους και στην ανάπτυξη δεξιοτήτων επικοινωνίας, ενώ χρειάζεται, επιπρόσθετα, να δίνεται μεγάλη έμφαση στη συμβουλευτική διαδικασία (Amundson, 2006).

Κατά την εφαρμογή ενός εκπαιδευτικού προγράμματος ανάπτυξης/ενίσχυσης των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας προτείνουμε να χορηγείται στους ενδιαφερομένους η παραπάνω Κλίμακα πριν από την έναρξη του εκπαιδευτικού προγράμματος και να λαμβάνονται υπόψη οι σχετικές διαπιστώσεις στη διαμόρφωσή του. Η ίδια διαδικασία πρέπει να επαναλαμβάνεται ανά τακτά χρονικά διαστήματα κατά τη διάρκεια της υλοποίησής τους, προκειμένου να παρακολουθούνται τα αποτελέσματά τους. Παράλληλα, θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και ποιοτικές μέθοδοι αξιολόγησης των πηγών και των τρόπων διαμόρφωσης των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας των εκπαιδευόμενων κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους σχετικά με τις ικανότητές τους στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας.

Καταλυτικός είναι, τέλος, ο ρόλος της παροχής ενισχυτικής ανατροφοδό-

τησης όσον αφορά την επίδοση των συμμετεχόντων. Σε κάθε περίπτωση, τα σχόλια που προκύπτουν από την αξιολόγηση των συμβούλων πρέπει να επικεντρώνονται περισσότερο στις επιτυχίες των εκπαιδευομένων παρά στις αδυναμίες τους (Urbani et al., 2002). Η ανάδειξη, όμως, των δυνατών σημείων των εκπαιδευομένων δεν σημαίνει υποβάθμιση εκείνων στα οποία χρειάζονται βελτίωση. Τέλος, είναι αναγκαίο οι σύμβουλοι να βοηθούν τους συμβουλευομένους να διαχειρίζονται τα θετικά αλλά και τα αρνητικά τους συναισθήματα και τις σκέψεις που προκύπτουν από την ανατροφοδότηση, την οποία δέχονται για την επίδοσή τους στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας (Lent et al., 2009).

Όσον αφορά τις τεχνικές διαμόρφωσης των πεποιθήσεων αυτοεπάρκειας στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας, αυτές είναι αναγκαίο να στηρίζονται στις πηγές των εν λόγω πεποιθήσεων και στην κατάλληλη αξιοποίησή τους. Σύμφωνα με τις σχετικές επιστημονικές απόψεις, για τη ενδυνάμωση της αυτοαποτελεσματικότητας στην επαγγελματική συμπεριφορά καλό είναι να προηγείται η προβολή βιντεοταινιών με επιτυχημένες συμβουλευτικές συνεντεύξεις ή με επιτυχημένους επαγγελματίες και, στη συνέχεια, να ακολουθεί η παρακολούθηση προγραμμάτων ανάπτυξης δεξιοτήτων αυτοαποτελεσματικότητας που περιλαμβάνουν βιωματικές ασκήσεις, παιχνίδια ρόλων ή άλλες παρόμοιες δραστηριότητες (Larson et al., 1999· Σιδηροπούλου-Δημακάκου κ.ά., 2013).

Κλείνοντας, την παρούσα μελέτη, μπορούμε να ισχυριστούμε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας αποτελεί μια νέα μεταβλητή στο πλέγμα των παραγόντων που σχετίζονται με τη διαχείριση ζητημάτων σχεδιασμού της σταδιοδρομίας. Παράλληλα, διευρύνει τον ορίζοντα των ερευνητικών προσεγγίσεων στη διερεύνηση της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου και ερμηνεύει σημαντικές πτυχές της επαγγελματικής του συμπεριφοράς. Ταυτόχρονα, παρέχει τη δυνατότητα διατύπωσης συγκεκριμένων προτάσεων για την ανάπτυξη και εφαρμογή συμβουλευτικών παρεμβάσεων και προγραμμάτων ενδυνάμωσης της αυτοαποτελεσματικότητας του ατόμου που μπορούν να συμβάλλουν στην κοινωνική και επαγγελματική του επιτυχία.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Amundson, N. E. (2006). Challenges for career interventions in changing contexts. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 6, 3-14. doi: 10.1007/s10775-006-0002-4.
- Argyropoulou, A. P., Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Besevegis, E. G. (2007). Generalized self-efficacy, coping, career indecision, and vocational choices of senior high school students in Greece. Implications for career

- guidance practitioners. *Journal of Career Development*, 33(4), 316-337. doi: 10.1177/08948453073 00412.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. USA: Freeman & Company.
- Betz, N. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counselling: A personal perspective. *The Career Development Quarterly*, 52(4), 340-353. doi: 10.1002/j.2161-0045.2004.tb00950.x.
- Betz, N. E., & Taylor, K. M. (2006). *Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale and CDSE - Short form* (Revised - August 2006). Columbus: The Ohio State University, Department of Psychology.
- Bimrose, J. (2006). *Career theory for women*. Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Brown, S. D., Lent, R. W., Telander, K., Tramayne, S. (2011). Social cognitive career theory, conscientiousness, and work performance: A meta-analytic path analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 81-90. doi: 10.1016/j.jvb.2010.11.009.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83. doi: 10.1177/109442810141004.
- Καλίρης, Α. (2012). *Πεποιθήσεις γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας, αυτοαποτελεσματικότητας στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής και δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής στελεχών ανθρώπινων πόρων και συμβούλων σε επιχειρήσεις και συμβουλευτικές εταιρείες του Ν. Αττικής*. Διπλωματική Εργασία. Π.Μ.Σ. «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Τμήμα Φ.Π.Ψ., Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Larson, L. M., Clark, M. P., Wesely, L. H., Koraleski, S. F., Daniels, J. A., & Smith, P. L. (1999). Videos versus role plays to increase counseling self-efficacy in prepractica trainees. *Counselor Education and Supervision*, 38, 237-248.
- Lent, R. W., Cinamon, R. G., Bryan, N. A., Jezzi, M. M., Martin, H. M., & Lim, R. (2009). Perceived sources of change in trainees' self-efficacy beliefs. *Psychotherapy Theory, Research, Practice, Training*, 46(3), 317-327.
- Μυλωνάς, Κ. (2012). *Στατιστική. Θεωρία και εφαρμογές με τον MS-Excel: με στοιχεία Μετρικής Θεωρίας και Ψυχομετρίας*. Αθήνα: Πεδίο.
- Nathan, R., & Hill, L. (2006). *Επαγγελματική Συμβουλευτική: Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Niles, S. G., Engels, D., & Lenz, J. (2009). Training career practitioners. *The Career Development Quarterly*, 57, 358-365. doi: 10.1002/j.2161-0045.2009.tb00122.x.

- Rutter, M. (2006). Implications of resilience concepts for scientific understanding. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 1094, 1-12. doi: 10.1196/annals.1376.002.
- Savickas, M. L. (2001). The next decade in vocational psychology: Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 284-290. doi: 10.1006/jvbe.2001.1834.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α. & Δρόσος, Ν. (2010). Ανάπτυξη δεξιοτήτων «προσωπικής ευελιξίας», μια νέα προοπτική στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό: Οι δράσεις του Κέντρου Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική του Πανεπιστημίου Αθηνών. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού (ειδικό τεύχος)*, 94-95, 227-233.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Αικ. & Δρόσος, Ν. (2013). *Ανάπτυξη δεξιοτήτων δια βίου διαχείρισης σταδιοδρομίας: Θεωρητικό πλαίσιο*. Αθήνα: Εθνικός Οργανισμός Πιστοποίησης Προσόντων & Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Ο.Π.Π.Ε.Π.).
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Μυλωνάς, Κ. & Αργυροπούλου, Κ. (2012). *Μελέτη της αυτοαποτελεσματικότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας σε μια εποχή αλλαγών στην αγορά εργασίας: Μια νέα διάσταση στη Επαγγελματική Συμβουλευτική*. Εισήγηση στο 4^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, ΕΛ.Ψ.Ε. - Κλάδος Συμβουλευτικής Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης, Θεσσαλονίκη, 1-4/11/2012.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, E., Mylonas, K., & Tampouri, S. (2012). Career decision-making difficulties, dysfunctional thinking and generalized self-efficacy of university students in Greece. *World Journal of Education*, 2(1), 117- 130. doi:10.5430/wje.v2n1p117.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., & Argyropoulou, K. (2012). *Perceived self-efficacy in career: A new scientific and research approaches in career guidance and counseling for sustainable employment*. Ανηρτημένη εργασία στο Διεθνές Συνέδριο Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού της International Association for Educational and Vocational Guidance, Μανχάμ, 3-6/9/2012.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Mylonas, K., & Argyropoulou, K. (2015). Self-efficacy in career planning: A new approach to career exploration. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 11(2), 40-54.
- Urbani, S., Smith, M. R., Maddux, C. D., Smaby, M. H., Torres-Rivera, E., & Crews, J. (2002). Skills-based training and counseling self-efficacy. *Counselor Education and Supervision*, 42(2), 92-106. doi:10.1002/j.1556-6978.2002.tb01802.x.