



ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΟΡΓΑΝΩΤΙΚΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΑΥΤΟΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΛΗΨΗ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ, ΤΗΣ ΤΙΜΩΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΝΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΜΑΘΗΤΕΣ ΤΟΥ
ΛΥΚΕΙΟΥ. ΜΙΑ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΙΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ ΣΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ
ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ.**

ΕΠΟΠΤΗΣ: ΡΟΜΠΕΡΤ ΜΕΛΛΟΝ
ΕΚΠΟΝΗΤΡΙΑ: ΟΛΓΑ ΧΟΥΛΙΑΡΗ
ΑΡΙΘΜΟΣ ΜΗΤΡΩΟΥ: 0605M031

ΑΘΗΝΑ 2010

«Αν η επιλογή είναι πραγματική και όχι μια ψευδαίσθηση, τότε η γνώση δεν είναι απαραίτητα πλήρης»

A post Keynesian theory of decision-making under uncertainty, Journal of Economic Psychology, 2004.

Περιεχόμενα

Περίληψη	4
Εισαγωγή	5
A.1. Εννοιολογική Προσέγγιση – Ορισμός Επαγγελματικής Αναποφασιστικότητας	8
A.2. Διαδικασία Λήψης (Επαγγελματικών) Αποφάσεων.....	15
A.3. Παράγοντες Συσχέτισης (Διαστάσεις) Επαγγελματικής Αναποφασιστικότητας	17
A.4. Μέτρηση Επαγγελματικής Αναποφασιστικότητας	28
A.5. Μείωση Επαγγελματικής Αναποφασιστικότητας.....	31
A.6. Κριτική της Επιστημολογικής και Μεθοδολογικής Προσέγγισης της Επαγγελματικής Αναποφασιστικότητας.....	33
A.7. Θεωρητικό Πλαίσιο	35
A.7.1. Αυτοαποτελεσματικότητα	35
A.7.2 Η Τιμωρία ως Μέσο Διαπαιδαγώγησης των Εφήβων	38
A.8. Ερευνητικά Ερωτήματα και Υποθέσεις	41
Μεθοδολογία	
Υποκείμενα.....	42
Υλικό	42
Διαδικασία	43
Στατιστική Ανάλυση	43
Αποτελέσματα	44
Συζήτηση	62
Παράρτημα	65
Βιβλιογραφία	
Ελληνόγλωσση	78
Ξενόγλωσση	79

Έχοντας ως στόχο να βοηθήσουμε τα νεαρά άτομα που δυσκολεύονται να λάβουν μια απόφαση σχετική με τη μελλοντική εκπαιδευτική ή/και εργασιακή σταδιοδρομία τους, η παρούσα έρευνα φιλοδοξεί υπό το πρίσμα του θεμελιώδους συμπεριφορισμού και της κοινωνιογνωστικής θεωρίας του Bandura να φέρει στο φως ένα νέο δείγμα δεδομένων που μπορεί να συμβάλει προς την κατεύθυνση της πρόληψης, αλλά και της αντιμετώπισης του φαινομένου της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας μέσω της κατάδειξης της σπουδαιότητας της ενίσχυσης της αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων ως προς τη λήψη μιας εκπαιδευτικής/επαγγελματικής τους απόφασης και την εγκαθίδρυση ενός υποστηρικτικού και μη τιμωρητικού οικογενειακού, σχολικού και ευρύτερα κοινωνικού περιβάλλοντος. Προκειμένου να ελεγχθούν αυτές οι υποθέσεις, χορηγήσαμε σε 277 μαθητές της Α', Β', και Γ' τάξης του Ενιαίου Λυκείου, 118 αγόρια και 159 κορίτσια κυρίως των Δήμων των Ιωαννίνων και της Αθήνας τις κλίμακες της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης, της επαγγελματικής απόφασης και της ευαισθησίας στην τιμωρία και την αμοιβή. Τα αποτελέσματα στήριξαν την πρώτη υπόθεση περί αρνητικής συσχέτισης μεταξύ αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης και επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, ωστόσο αντίθετα με τις άλλες δύο υποθέσεις τα ευρήματα έδειξαν ότι η ευαισθησία στην τιμωρία όχι μόνο δεν προβλέπει θετικά την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, αλλά σχετίζεται αντιστρόφως ανάλογα με δύο παράγοντές της, την απουσία δομής και την προσωπική σύγκρουση, ενώ επίσης όσον αφορά στην τρίτη υπόθεση η ευαισθησία στην τιμωρία φαίνεται να συσχετίζεται θετικά με τη στοχοθέτηση. Συγκεκριμένοι περιορισμοί της έρευνας, ωστόσο, όπως το μικρό αριθμητικά δείγμα, η έλλειψη και ποιοτικής διαχρονικής μεθοδολογίας, οι λιγοστές σχετικές έρευνες με τα προκείμενα εργαλεία αξιολόγησης προσαρμοσμένα στον ελληνικό (μαθητικό) πληθυσμό επιβάλλουν την κριτική αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Εισαγωγή

Η μελέτη της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας έχει προσελκύσει τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον των ερευνητών, καθώς αποτελεί μια έννοια ευρύτερα συνδεδεμένη με τις δυσκολίες που αναφέρονται στην επαγγελματική ανάπτυξη και συμπεριφορά. Οι πρώτες σχετικές μελέτες έγιναν τη δεκαετία του 1960 και προσπάθησαν να διαφοροποιήσουν την επαγγελματική αναποφασιστικότητα από την έλλειψη αποφασιστικότητας γενικότερα (Crites, 1969). Στη δεκαετία του 1970 η επιστημονική κοινότητα προσπάθησε να διερευνήσει το περιεχόμενο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας σε συνάρτηση με τη θυμική ένταση που αναδεικνύουν τα άτομα που παρουσιάζουν έλλειψη αποφασιστικότητας στην επιλογή επαγγέλματος (Goodstein, 1972). Τα τελευταία χρόνια οι ερευνητές επιχειρούν να διαχωρίσουν την επαγγελματική αναποφασιστικότητα στα συστατικά της στοιχεία, προκειμένου να διακρίνουν τα άτομα που παρουσιάζουν αναποφασιστικότητα στην επαγγελματική επιλογή και να τα συγκρίνουν μεταξύ τους (π.χ. Holland, Daiger & Power, 1980, Hartman, Fuqua & Hartman, 1983, Osipow, 1986, 1999, Savickas & Jarjoura, 1991, Wanberg & Muchinsky, 1992, Rojewski, 1994, Αργυροπούλου, Μπεζεβέγκης και Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2006, κ.λπ.).

Επιχειρείται λοιπόν μια σκιαγράφηση αυτού του φαινομένου με σκοπό τόσο την πρόληψή του στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής όσο και την αντιμετώπισή του με το σχεδιασμό και την υλοποίηση συγκεκριμένων συμπεριφοριστικών παρεμβάσεων ανάπτυξης του επαγγελματικού προσανατολισμού των ατόμων που αντιμετωπίζουν ασυνήθιστα εκτεταμένες και συναισθηματικά φορτισμένες δυσκολίες στην επιλογή του επαγγέλματος και της σχετικής επαγγελματικής κατάρτισης (Leong & Chervinko, 1996· Osipow, 1999).

Υπό αυτό το πρίσμα και η παρούσα εργασία αποσκοπεί αφ' ενός στο θεωρητικό της μέρος να προσεγγίσει εννοιολογικά το φαινόμενο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας ορίζοντάς την, παραθέτοντας κάποια βασικά στοιχεία όσον αφορά στη διαδικασία λήψης (επαγγελματικών) αποφάσεων και ειδικά σε ένα αναπτυξιακό στάδιο, όπως αυτό της εφηβείας, παρουσιάζοντας με μια αδρή κατηγοριοποίηση τους βασικότερους παράγοντες με τους οποίους φαίνεται να συσχετίζεται διαχρονικά στη διεθνή βιβλιογραφία, αναφέροντας ενδεικτικές έρευνες που μελετούν τρόπους μέτρησης, αλλά και μείωσης του φαινομένου της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας με ιδιαίτερα κριτική ματιά, αλλά και παρουσιάζοντας αναλυτικά το θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο στηρίζονται όλα αυτά, όπου κρίνεται απαραίτητο και αφ' ετέρου στο ερευνητικό της μέρος να ασχοληθεί πιο συγκεκριμένα με τον έλεγχο της επίδρασης δύο σχετικών διαστάσεων της λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης, δηλαδή της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης και της τιμωρίας ως μέσου διαπαιδαγώγησης στην εκδήλωση επαγγελματικής αναποφασιστικότητας μέσω της χορήγησης σχετικών κλιμάκων. Έχοντας ως στόχο να οδηγήσει σε νέα δεδομένα για την αποτελεσματική βοήθεια των παιδιών που δυσκολεύονται να κάνουν μια επαγγελματική επιλογή μέσω της ένταξης των τεχνικών του θεμελιώδους συμπεριφορισμού στις συμβουλευτικές παρεμβάσεις και τον σχετικό σχεδιασμό ολοκληρωμένων προγραμμάτων στο τέλος της εργασίας παρατίθενται οι περιορισμοί της και γίνονται προτάσεις για νέα διερεύνηση.

Στο πλαίσιο της ανάπτυξης του θέματός μας δε θα γίνει παρουσίαση της διάστασής του από την άποψη της Πολιτικής Οικονομίας και της Κοινωνιολογίας, αν και η διάσταση αυτή είναι και πολύ σημαντική και με άμεσες επιπτώσεις στο υπό μελέτη φαινόμενο. Επιγραμματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι θεμελιώδη επίδραση στην εκδήλωση επαγγελματικής αναποφασιστικότητας ασκούν οι οικονομικές συνθήκες έτσι όπως αυτές έχουν σήμερα

διαμορφωθεί στο πλαίσιο του παγκοσμιοποιημένου μονοπωλιακού καπιταλισμού. Οι ριζικά και γρήγορα μεταβαλλόμενες κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες προκαλούν ένα κλίμα αβεβαιότητας για το μέσο άνθρωπο, ο οποίος πρέπει κάνοντας τις επαγγελματικές επιλογές να προβεί σε μια εξαιρετικά δύσκολη πρόβλεψη για τις μελλοντικές οικονομικές και κατά συνέπεια επαγγελματικές προοπτικές και συνθήκες. Με την παγκοσμιοποίηση σε όλο το οικονομικό φάσμα μέσα σε διάστημα λίγων ετών τα πράγματα στην ελεύθερη αγορά μπορούν να αλλάξουν ριζικά. Οι περιοδικές κρίσεις του καπιταλισμού επιδεινώνουν δραματικά την κατάσταση, το ίδιο όπως και η εισροή σε χώρες όπως η Ελλάδα τεράστιου αριθμού οικονομικών μεταναστών, οι οποίοι αυξάνουν την προσφορά εργασίας τόσο νόμιμης όσο και παράνομης. Από την άλλη πλευρά, δεδομένου ότι ακόμη και σε εμπειρικά μέχρι πρότινος επαγγέλματα τώρα απαιτείται η σχετική πιστοποιημένη κατάρτιση, η μεταπήδηση από το ένα επάγγελμα στο άλλο καθίσταται δυσχερέστερη. Παράλληλα με αυτά η αύξηση της ανεργίας, της υποαπασχόλησης και της «μαύρης» εργασίας δημιουργούν ένα περιβάλλον που δυσχεραίνει τη λήψη μιας απόφασης όσον αφορά στο επαγγελματικό μέλλον, αφού σε αντίθεση με το παρελθόν μια λανθασμένη απόφαση μπορεί να οδηγήσει σε μακρόχρονη ανεργία και κοινωνική περιθωριοποίηση.

Εν κατακλείδι, παρ' ότι δε θα ασχοληθούμε αμιγώς με τα ευρήματα της λεγόμενης Οικονομικής Κοινωνιολογίας, θα εξετάσουμε έμμεσα τι γίνεται με τις διαφορετικές ενισχύσεις των συνεπειών των δράσεων και αντιδράσεων των ατόμων μέσα από την μακροχρόνια αλληλεπίδρασή τους με τα ερεθίσματα ενός περιβάλλοντος σαν κι αυτού που περιγράψαμε ανωτέρω.

Θα μπορούσε λοιπόν να συμπεράνει κανείς ότι υπό αυτές τις συνθήκες δεν μπορούμε να μιλάμε για επαγγελματική αναποφασιστικότητα (ένα δυσάρεστο έως «παθολογικό» φαινόμενο, όπως αυτό παρουσιάζεται στην πλειονότητα των σχετικών άρθρων), καθώς όλοι μας σε ένα τέτοιο πλαίσιο είναι αναμενόμενο να δυσκολευόμαστε να λάβουμε μια επαγγελματική απόφαση. Στη σχετική βιβλιογραφία πιο συγκεκριμένα γίνεται ένας διαχωρισμός των ανθρώπων που παρουσιάζουν χρόνια και παροδική, επαγγελματική και γενικευμένη αναποφασιστικότητα υπό δύσκολες και αβέβαιες συνθήκες και υπό πρόσφορες και ευνοϊκές· αυτοί οι τελευταίοι μάλιστα βρίσκονται στο επίκεντρο του ερευνητικού ενδιαφέροντος (Crites, 1969). Τι εννοούμε ωστόσο «ευνοϊκές συνθήκες»; Κατά πόσο στέκει αυτός ο διαχωρισμός; Μπορούν να υπάρξουν πραγματικές «ευνοϊκές συνθήκες»; Κατά την άποψή μου κατά αυτόν τον τρόπο επιχειρείται και δυστυχώς υλοποιείται η παραδοσιακή και κυρίαρχη τάση της επιστήμης της Ψυχολογίας αυτήν της ψυχολογιοποίησης, της απόδοσης ταμπέλας (είναι επαγγελματικά αναποφασιστος!) και άρα του στιγματισμού, της τεχνητής και θεωρητικής (έστω εργαστηριακής – in vitro) απομόνωσης μιας συμπεριφοράς στις ατομικές διαφορές και κατά συνέπεια στην απενοχοποίηση του συστήματος. Ίσως η «χρόνια επαγγελματική αναποφασιστικότητα» να μπορεί να αποδοθεί στο άτομο (Callanan & Greenhaus, 1992), αλλά ακόμα και έτσι, όπως θα δούμε πληρέστερα στο κομμάτι της κριτικής, και πάλι η προσέγγιση αυτή είναι υπεραπλουστευμένη και δεν λαμβάνει υπ' όψιν της σημαντικά δεδομένα των θεωριών της επαγγελματικής ανάπτυξης και της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Η επαγγελματική αναποφασιστικότητα δεν αποτελεί ένα νέο ατομικό σύνδρομο με συγκεκριμένα συμπτώματα που απαιτεί την απαραίτητη θεραπεία και καταστολή, αλλά συνιστά ένα σύνθετο φαινόμενο συμπεριφοράς που φανερώνει τη σημερινή δυσμενή κατάσταση της κοινωνίας (η εργασιακή αβεβαιότητα και η συνεχής επανεξέταση των εργασιακών στόχων και βημάτων αποτελούν ενδεικτικά μόνο κάποιες από τις πολλές συνέπειες της παγκοσμιοποιημένης αγοράς)· θα ήταν χρήσιμο λοιπόν η «επαγγελματική αναποφασιστικότητα» να προσεγγιστεί από αυτή τη σκοπιά προσπαθώντας να την αναλύσουμε στα συστατικά της μέρη και να προτείνουμε ολιστικές παρεμβάσεις

επαγγελματικής συμβουλευτικής στο σύνολο των ατόμων όντας στην αποτελεσματική θέση,
(D. T. Hall, 1992).

A.1. Εννοιολογική Προσέγγιση – Ορισμός της Επαγγελματικής Αναποφασιστικότητας

Με τον όρο επαγγελματική αναποφασιστικότητα γίνεται προσπάθεια ερμηνείας του γιατί κάποια άτομα παρουσιάζουν αβεβαιότητα στην επαγγελματική επιλογή τους σε σχέση με κάποια άλλα που επιδεικνύουν σταθερότητα. Η επιλογή ενός επαγγέλματος αποτελεί σύνθετη διαδικασία, στην οποία οι νέοι καλούνται επιτακτικά να ανταποκριθούν έχοντας λίγες γνώσεις για τον κόσμο και για τον εαυτό τους. Έτσι αναφύονται πολλές συγκρούσεις και διλήμματα. Ασφαλώς για μια τόσο σημαντική απόφαση όπως η επιλογή ενός επαγγέλματος κάποιο επίπεδο αβεβαιότητας είναι αναμενόμενο, πραγματικό και ωφέλιμο. Μάλιστα, δεδομένης της περιορισμένης πρόσβασης και της ανταγωνιστικότητας για αρκετά εκπαιδευτικά προγράμματα και την αστάθεια στην αγορά εργασίας, η πλήρης έλλειψη αμφιβολιών για την επιλογή ενός επαγγέλματος μπορεί να θεωρηθεί ακόμα ένας τρόπος διαφυγής από τις πραγματικές απειλές που ενυπάρχουν σε μια τόσο σημαντική απόφαση. Πράγματι, η εκτεταμένα προσεκτική, κριτική ανάλυση των προσωπικών χαρακτηριστικών του μαθητή (π.χ., ενδιαφέροντα, ικανότητες) και της αντιστοιχίας τους με τις απαιτήσεις και τις προοπτικές διάφορων επαγγελμάτων έχει βρεθεί να αυξάνει τις πιθανότητες επιτυχούς κατάρτισης και ανάπτυξης της σταδιοδρομίας (π.χ., Edwards, 1991· Krumboltz, 1992). Και είναι πολλοί οι άνθρωποι που ξεκινούν σε μια επαγγελματική κατεύθυνση, αλλάζουν πορεία και τελικά απολαμβάνουν μια παραγωγική, δημιουργική και ψυχικά ικανοποιητική σταδιοδρομία σε αυτόν τον καινούργιο τομέα. Όμως, το φαινόμενο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας είναι κάτι πέρα από αυτή την πρακτικά ωφέλιμη αμφιβολία για τις πραγματικά απρόβλεπτες συνέπειες της επιλογής ενός εργασιακού βιοπορισμού. Χαρακτηρίζεται μάλλον από την ανικανότητα του μαθητή αφενός να διατυπώνει τους αρχικούς επαγγελματικούς στόχους του και αφετέρου να δεσμεύεται με τις ενέργειές του προς την πραγματοποίησή τους. Η επιλογή ενός επαγγελματικού προσανατολισμού δεν σημαίνει ότι η πορεία του ατόμου θα είναι ευθεία και αμετάβλητη για όλη την ζωή του—αλλά μάλλον δεν θα φτάσει πουθενά εάν δεν ξεκινήσει από κάπου (Μέλλον, 2007).

Σε αυτό το σημείο αξίζει να αναφέρουμε ότι κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1960 μια θεωρητική προσέγγιση που στόχο είχε τη διασαφήνιση των συγκεκριμένων ευρημάτων αναφορικά με τις διαφορές μεταξύ των αναποφασιστών και αποφασισμένων ατόμων επικεντρώθηκε εν τέλει στην εννοιολογική διαφοροποίηση μεταξύ των όρων «indecision» και «indecisiveness (undecidedness)». Σύμφωνα λοιπόν με τη L. Tyler ο όρος «indecisiveness» αντανακλά ένα γενικευμένο πρόβλημα λήψης αποφάσεων ζωής, ένα σταθερό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που φαίνεται να συσχετίζεται με τον αγχώδη τύπο και μια χρόνια αδυναμία υλοποίησης της διαδικασίας λήψης αποφάσεων. Ενδεχομένως, αυτός ο όρος να μοιάζει έστω φαινομενικά με την έννοια «chronic indecision». Αντίθετα, με τον όρο «indecision» αναφερόμαστε σε ένα συγκεκριμένο πρόβλημα λήψης μιας επαγγελματικής επιλογής με παροδικό χαρακτήρα και άγχος για τη συγκεκριμένη κατάσταση λήψης απόφασης και μια σχετική εξελικτική καθυστέρηση («developmental/situational indecision»)¹. Η σχετική εγκυρότητα αυτής της διάκρισης έχει περιοριστεί αισθητά μετά τη έρευνα των Cohen, Chartrand & Jowdy (1995), οι οποίοι χρησιμοποιώντας τα εξής ψυχολογικά χαρακτηριστικά: άγχος επαγγελματικής επιλογής, γενικευμένη αναποφασιστικότητα, ανάγκη για πληροφόρηση

¹ Το 1950 ο Dysinger έκανε τη διάκριση μεταξύ «χρόνιας» και «αναπτυξιακής» επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, γεγονός ιδιαίτερα σημαντικό, καθώς δεν αντιμετωπίζουν και βιώνουν όλα τα «επαγγελματικά αναποφασιστά» άτομα με τον ίδιο τρόπο την ίδια μορφή επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και κατ' επέκταση δεν έχουν ανάγκη τις ίδιες συμβουλευτικές παρεμβάσεις, προκειμένου να τη διαχειριστούν αποτελεσματικά (Guay, Ratelle, Senécal, Larose & Deschênes, 2006).

σε θέματα απασχόλησης και ανάγκη για αυτογνωσία κατέληξαν στην εξής διακριτή τυπολογία: «χρόνια επαγγελματικά αναποφάσιστοι»: υψηλό άγχος επαγγελματικής επιλογής, υψηλή γενικευμένη αναποφασιστικότητα, υψηλή ανάγκη για πληροφόρηση σε θέματα απασχόλησης και υψηλή ανάγκη για αυτογνωσία· ενώ οι «αναπτυξιακά επαγγελματικά αναποφάσιστοι»: μέτριο άγχος επαγγελματικής επιλογής, χαμηλή γενικευμένη αναποφασιστικότητα, υψηλή ανάγκη για πληροφόρηση σε θέματα απασχόλησης και μέτρια ανάγκη για αυτογνωσία. Ακόμη, διαπίστωσαν ότι οι «χρόνια επαγγελματικά αναποφάσιστοι» παρουσίαζαν μεγαλύτερο βαθμό σύγχυσης ως προς την ταυτότητά τους και τα αισθήματα ανωτερότητας συγκριτικά με τους «αναπτυξιακά επαγγελματικά αναποφάσιστους» (δείτε επίσης Chartrand, Martin, Robbins & McAuliffe, 1994· Fuqua, Blum & Hartman, 1988· Larson, Herrner, Ham & Dugan, 1988). Αυτή βέβαια η θεώρηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας έχει αναθεωρηθεί κάπως τα τελευταία χρόνια αντιμετωπίζοντάς την πλέον ως έναν φυσιολογικό παράγοντα της επαγγελματικής ανάπτυξης, σαν μια ευκαιρία προσωπικής εργασιακής αναζήτησης και σαν δεκτικότητα σε νέες εναλλακτικές ίσως τυχαίες εργασιακές προοπτικές (Osipow, 1999). Η εξελικτική θεώρηση της διαδικασίας λήψης μια απόφασης περιλαμβάνει τον εξής κύκλο: από απόφαση-αναποφασιστικότητα (indecision)· indecision-indecisiveness· σε μια φασματική (συνεχές)-πολυπαραγοντική έννοια (Fuqua, Blum & Hartman, 1988a· Serling & Betz, 1990· Schulenberg & Hostetler, 1990). Ωστόσο, ακόμη τα σχετικά ευρήματα για την ακριβή μεταξύ τους διάκριση θεωρούνται φτωχά (Hartung, 2004). Σημαντική δουλειά προς αυτή την κατεύθυνση έχουν κάνει οι V. Germeijs & P. De Boeck (2002) που με στόχο την κατασκευή κλίμακας μέτρησης για την «indecisiveness» διαπίστωσαν ότι οι δύο αυτοί όροι διαφέρουν, καθώς πρώτον συνιστούν δύο διαφορετικούς παράγοντες, δεύτερον η επαγγελματική αναποφασιστικότητα («career indecision») δεν μπορεί να ερμηνευθεί μόνο μέσω της «indecisiveness» και τρίτον καθώς διαφέρει η σχέση τους με μια τρίτη μεταβλητή αυτήν της αυτοαποτελεσματικότητας. Οφείλουμε να είμαστε ιδιαίτερα προσεκτικοί με αυτή τη διάκριση, καθώς χρήζουν και διαφορετικής συμβουλευτικής παρέμβασης και να λάβουμε υπ' όψιν μας ότι παρ' ότι ο όρος «indecisiveness» αναφέρεται σε χαρακτηριστικό προσωπικότητας, οπότε δύσκολα μπορεί να αποδοθεί σε εφήβους (Salomone, 1982), παρ' όλα αυτά η διάκριση αυτή βρέθηκε ερευνητικά και σε αυτό το δείγμα· σύμφωνοι με αυτό είναι και οι Fuqua & Hartman (1983).

Ήδη από το 1969 ο Crites υποστηρίζει ότι υπάρχουν τρεις τύποι ατόμων με δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων:

1. Ο πολυδυναμικός, ο οποίος δεν μπορεί να επιλέξει ανάμεσα σε δύο ή παραπάνω επιλογές.
2. Ο αναποφάσιστος, που δεν μπορεί να διακρίνει τις υπάρχουσες εναλλακτικές επιλογές και
3. Ο αδιάφορος, που δεν ασχολείται με τον εντοπισμό των επαγγελματικών του ενδιαφερόντων.

Στο πλαίσιο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας των εφήβων διερευνώνται:

- α) οι δυσκολίες των νέων κατά τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων,
- β) το προφίλ που διαμορφώνουν οι νέοι αναφορικά με τα σημεία όπου εστιάζεται η δυσκολία λήψης απόφασης και
- γ) οι συμβουλευτικές παρεμβάσεις που μπορούν να βοηθήσουν τους επαγγελματικά αναποφάσιστους νέους, προκειμένου να ασχοληθούν εποικοδομητικά με την αναπτυξιακή δυσκολία που τους διακρίνει (Αργυροπούλου, Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Γιαννίτσας, 2006).

Σύμφωνα με την αναπτυξιακή προσέγγιση η επαγγελματική αναποφασιστικότητα μπορεί να επιλυθεί μέσω της μεταβολής των συνθηκών που πλαισιώνουν τη διαδικασία λήψης απόφασης (παροχή πληροφόρησης, κίνητρα και ελευθερία επιλογής παράλληλα με την προσφορά υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής).

Ο Osipow (1999) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα δημιουργείται μέσα από τον κύκλο των αποφάσεων, καθώς μια απόφαση πραγματοποιείται, εφαρμόζεται και μεταβάλλεται με τη λήψη νέων αποφάσεων, οπότε δημιουργείται πάλι μια κατάσταση έλλειψης αποφασιστικότητας που χρήζει αντιμετώπισης.

Με βάση τη συλλογιστική αυτή η γενικευμένη κατάσταση αναποφασιστικότητας δεν αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Ο επαγγελματικός αναποφασιστικός νέος διαφέρει από το γενικά αναποφασιστικό άτομο, αφού το τελευταίο χαρακτηρίζεται από σταθερή αδυναμία λήψης αποφάσεων στη ζωή του.

Ο Crites στην κλασική μελέτη του για την επαγγελματική αναποφασιστικότητα θεωρεί ότι ο αναποφασιστικός διακρίνεται από ένα ατομικό χαρακτηριστικό που παραμένει σταθερό, ακόμη και όταν οι συνθήκες είναι πρόσφορες για τη διαδικασία επιλογής.

Οι Holland & Holland (1977) υποστήριξαν ότι ο αναποφασιστικός απέτυχε να αποκτήσει την αίσθηση της ταυτότητας, τη γνώση όσον αφορά τον εαυτό του και το περιβάλλον, προκειμένου να αντιμετωπίσει τη λήψη της επαγγελματικής απόφασης όπως τα υπόλοιπα κοινά προβλήματα.

Υιοθετώντας την αναπτυξιακή προσέγγιση πολλές μελέτες προσπάθησαν να αποδείξουν ότι η έλλειψη αποφασιστικότητας στην επιλογή επαγγέλματος συνδέεται με συναισθήματα θυμικής έντασης. Η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων αποτελεί μια δοκιμασία, αφού ο νέος έρχεται αντιμέτωπος με φιλοδοξίες, εσωτερικές επιθυμίες, στόχους, αλλά και με την αντικειμενική πραγματικότητα. Συνακόλουθα η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων θεωρείται σοβαρή αγχογόνος εμπειρία – δοκιμασία, αφού φέρνει αντιμέτωπο το νέο άτομο με προσωπικά προβλήματα που σχετίζονται με τις υποχρεώσεις και το μέλλον του.

Οι Hartman, Fuqua & Blum (1985) διαπίστωσαν ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα συνδέεται με μια παροδική ή μεταβατική κατάσταση άγχους, ενώ η αναποφασιστικότητα με μια προδιάθεση για άγχος. Σύμφωνα με αυτούς οι αναποφασιστικοί έφηβοι τείνουν να βιώνουν στην επιλογή τους μια ψυχοσυναισθηματική κατάσταση που δυσχεραίνει και αναστέλλει τις επαγγελματικές τους αποφάσεις, ενώ οι νέοι που χαρακτηρίζονται από επαγγελματική αναποφασιστικότητα αντιλαμβάνονται στη διαδικασία λήψης απόφασης την παρουσία ενός ορθολογικού γνωστικού προβλήματος που εμποδίζει την επαγγελματική επιλογή τους. Άρα η αναπτυξιακή προσέγγιση επικεντρώνεται σε δύο βασικά είδη προβλημάτων σχετικά με τη διαδικασία λήψης απόφασης: την επαγγελματική αναποφασιστικότητα και τη γενικευμένη αναποφασιστικότητα.

Μια δεύτερη προσέγγιση του ίδιου ζητήματος είναι η αξιολογική, η οποία επιδιώκει να ερμηνεύσει την επαγγελματική αναποφασιστικότητα με ένα σύνθετο περιεχόμενο και να φωτίσει τα συστατικά στοιχεία που την απαρτίζουν. Στόχος της αποτελεί η αναγνώριση του διαφορετικού προβλήματος και η επίτευξη διαφορετικής συμβουλευτικής παρέμβασης.

Ο Osipow (1987) κατέγραψε τέσσερις παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας:

- α) απουσία δομής και εμπιστοσύνης όσον αφορά τη συμπεριφορά του ατόμου στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης,
- β) πιθανότητα εξωτερικών εμποδίων στην προτιμώμενη επιλογή,
- γ) πρόβλημα προσέγγισης (το άτομο δυσκολεύεται να επιλέξει μεταξύ διαφόρων εναλλακτικών λύσεων) και
- δ) προσωπική σύγκρουση.

Οι Holland, Daiger & Power (1980) διακρίνουν τρία είδη συμβουλευτικής παρέμβασης:

1. εκείνη που απευθύνεται σε άτομα με φτωχή αίσθηση της ταυτότητας, τα οποία έχουν ανάγκη από πληροφόρηση και ατομική συμβουλευτική,
2. εκείνη που απευθύνεται σε άτομα με καθαρή αίσθηση της ταυτότητας, τα οποία χρειάζονται πληροφόρηση και επιβεβαίωση και
3. εκείνη που απευθύνεται σε άτομα που εκφράζουν συνδυασμό των ως άνω.

Κατά τη δεκαετία του 1990 διαπιστώθηκαν μεταξύ άλλων οι εξής ομαδοποιήσεις σε σχέση με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα: Οι Savickas & Jarjoura (1991) διέκριναν πέντε ομάδες:

1. «αποφασισμένος» που μπορεί να κάνει επαγγελματικά σχέδια,
2. «πολυδυναμικός» που είναι σε θέση να προσδιορίσει την επαγγελματική επιλογή, αλλά χρειάζεται καθοδήγηση για να την υλοποιήσει,
3. «διστακτικός» που δεν έχει τη δυνατότητα να συγκεκριμενοποιήσει την επιλογή του, λόγω έλλειψης πληροφόρησης, ατομικής και επαγγελματικής,
4. «απογοητευμένος» που χαρακτηρίζεται από σύγχυση και
5. «αναποφάσιτος» που πρέπει να μάθει να παίρνει αποφάσεις.

Οι Wanberg & Muchinsky (1992) πρότειναν τέσσερις ομάδες:

1. «αποφασισμένος», με υψηλό βαθμό επαγγελματικής αποφασιστικότητας,
2. «ενδιαφερόμενος αποφασισμένος» που έχει αποφασίσει για την επαγγελματική επιλογή, αλλά αμφιβάλλει για την ορθότητά της,
3. «αδιάφορος αναποφάσιτος» που έχει σκεφτεί κάποια επαγγελματική επιλογή, αλλά δυσκολεύεται να τη διαμορφώσει και
4. «αγχώδης αναποφάσιτος» που δεν γνωρίζει τα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα και διακρίνεται από υψηλό βαθμό άγχους.

Ο Rojewski (1994) κατατάσσει τους εφήβους σε τρεις τύπους επαγγελματικής αναποφασιστικότητας:

1. «προσωρινά αποφασισμένος» που έχει αποφασίσει τις επιθυμητές επαγγελματικές κατευθύνσεις, αλλά δεν έχει διαμορφώσει ακόμη τις επιλογές του,
2. «μεταβατικά αναποφάσιτος» που βρίσκεται στο στάδιο της διερεύνησης και μόλις άρχισε να σκέφτεται τις δυνατές εναλλακτικές λύσεις και
3. «χρόνια αναποφάσιτος» που αδυνατεί τελείως να βιώσει τις επαγγελματικές του επιλογές και εκφράσει τάση αποφυγής στη λήψη απόφασης.

Το φαινόμενο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας δύναται να εκδηλωθεί με διάφορες μορφές:

Για παράδειγμα, ο μαθητής μπορεί να αλλάξει κατ' επανάληψη την επιλογή του επαγγέλματος που σχεδιάζει να ακολουθήσει, πολλές φορές με τρόπο που δημιουργεί αναστάτωση στην πορεία της προετοιμασίας του, για παράδειγμα εάν αλλάζει από τη θετική στην θεωρητική επιστήμη, ή από την προετοιμασία για τεχνική κατάρτιση στην προετοιμασία για πανεπιστημιακή εκπαίδευση. Αυτό το υπόδειγμα συμπεριφοράς μπορεί να συνεχιστεί και μετά το ξεκίνημα της επαγγελματικής κατάρτισης, με την επαναληπτική αλλαγή σχολών και προγραμμάτων, και αργότερα με την συχνή αλλαγή θέσεων εργασίας. Αυτή η μορφή επαγγελματικής αναποφασιστικότητας αποτελεί γενίκευση της ευρύτερης τάσης εκδήλωσης παρορμητικής συμπεριφοράς (Masten & Coatsworth, 1998).

Σε άλλες περιπτώσεις, ο μαθητής μπορεί να καθυστερήσει σημαντικά την στιγμή της εκδήλωσης της πρόθεσής του για το μελλοντικό του επάγγελμα. Συνήθως, αυτό το είδος επαγγελματικής αναποφασιστικότητας χαρακτηρίζεται από έντονο ενδιαφέρον και δραστηριότητα όσον αφορά την συγκέντρωση και την ανάλυση πληροφοριών σχετικά με τις επιπτώσεις των επιλογών διαφόρων επαγγελμάτων (π.χ., σχετικά με την αγορά εργασίας, τις αμοιβές και τις ευκαιρίες προαγωγής, την πρόσβαση των σχετικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων και τις απαιτήσεις τους). Παρά την εκτεταμένη προσπάθεια στην συγκέντρωση και ανάλυση πληροφοριών, όμως, ο μαθητής μπορεί να δηλώσει «ανίκανος να αποφασίσει» και έτσι να χάνει πολύτιμο χρόνο για την προετοιμασία προς την εξασφάλιση της πρόσβασης στην εκπαίδευση και κατάρτιση για το επάγγελμα το οποίο τελικά επιλέγει. Αυτή η μορφή επαγγελματικής αναποφασιστικότητας αποτελεί γενίκευση της ευρύτερης τάσης εκδήλωσης ψυχαναγκαστικής συμπεριφοράς (Callanan & Greenhaus, 1992).

Σε άλλες ακόμα περιπτώσεις, η επαγγελματική αναποφασιστικότητα μπορεί να παίρνει την μορφή της επιθετικής άρνησης του μαθητή να απασχολείται με το μέλλον του. Ως δικαιολογία, μπορεί να αναφέρει την έλλειψη ικανοτήτων του, την έλλειψη δικαίου σε μια κοινωνία στην οποία βλέπει την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση και στις θέσεις εργασίας ως «στημένες», ή ακόμα, μπορεί να αναφέρει την επιθυμία του να απολαμβάνει την ελευθερία και την σχετικά εύκολη ζωή του προτού να ξεκινήσει την ζωή μιζέριας του εργαζομένου. Αυτή η μορφή επαγγελματικής αναποφασιστικότητας μπορεί να αποτελεί μέρος ενός γενικότερου υποδείγματος αντικοινωνικής συμπεριφοράς (Kokko & Pulkkinen, 2000).

Η ακόμα, το άτομο με δυσκολίες στην ανάπτυξη του επαγγελματικού προσανατολισμού μπορεί να αρνηθεί την αμεσότητα της ανάγκης για μια απόφαση για την επαγγελματική κατάρτιση, αναβάλλοντας την απόφαση με σχόλια όπως «Πρώτα θα πάω φαντάρς, και θα δούμε» ή «Υπάρχει ο θεός». Όταν πιέζεται, το άτομο αυτό μπορεί να αναφέρεται, συχνά με χιουμοριστικό στυλ, σε κάποια μη δομημένα, μη ρεαλιστικά ή μακρινά γεγονότα που θα τακτοποιήσουν την οικονομική του κατάσταση, όπως η κληρονομιά της περιουσίας εν ζώης συγγενών, ο γάμος με άτομο σε εύκολες συνθήκες, ή η «ανακάλυψη» των ταλέντων του. Η αμέριμη, ασαφής αναβλητικότητα και υποτίμηση της αντικειμενικά σοβαρής υπόθεσης της μελλοντικής του επαγγελματικής ζωής αποτελεί γενίκευση του υποδείγματος συμπεριφοράς που οι κλινικοί ψυχολόγοι ονομάζουν υστερία (Janis & Mann, 1976).

Ο P. Hartung (2004) ορίζει την επαγγελματική αναποφασιστικότητα ως την αδυναμία λήψης μιας επαγγελματικής ή εκπαιδευτικής επιλογής και ως τη δυσκολία ολοκλήρωσης της διεργασίας λήψης αποφάσεων, όταν κάτι τέτοιο ζητηθεί. Οι σύγχρονοι ορισμοί προχωρούν χαρακτηρίζοντας την επαγγελματική αναποφασιστικότητα ως το δισταγμό του ατόμου να εξελιχθεί επαγγελματικά με το να είναι ανοιχτός και δεκτικός σε εναλλακτικά εργασιακά μονοπάτια. Ξεκινά την ιστορική αναδρομή σχετικά με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα ήδη από τον Πλάτωνα, ο οποίος συμβούλευε τα άτομα στις επαγγελματικές τους αποφάσεις

μέσω της σοφίας, της σύνεσης και των συστάσεων για την υλοποίηση της επαγγελματικής τους επιλογής. Κατ' αυτόν η παραδοσιακή θεώρηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας που κυριαρχεί μέχρι και σήμερα απορρέει του λογικού θετικισμού και τη βλέπει ως αντικειμενικό φαινόμενο. Υποστηρίζει τη χρήση ψυχομετρικών κλιμάκων για τη μέτρησή της, αλλά και την ανίχνευση του τύπου της. Τον περασμένο αιώνα η προκείμενη θεώρηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας πέρασε από τρεις διακριτές φάσεις, για να καταλήξει στη σύγχρονη μορφή της. Πηγάζει από τον F. Parsons, ο οποίος το 1909 ίδρυσε το Γραφείο Εργασίας στη Βοστώνη και προσέγγισε την επαγγελματική αναποφασιστικότητα βάσει της λογικής ανάλυσης και της επιστημονικής έρευνας. Ο F. Parsons στην πρώτη φάση όρισε την επαγγελματική αναποφασιστικότητα ως διχοτόμηση απαρτιζόμενη από δύο ομάδες· η μια ομάδα περιείχε άτομα αποφασισμένα για τα επαγγελματικά ή/και εκπαιδευτικά τους σχέδια, ενώ η άλλη άτομα αναποφασιστά για τα επαγγελματικά ή/και εκπαιδευτικά τους σχέδια. Μια τέτοια προσέγγιση αντιμετώπιζε την επαγγελματική αναποφασιστικότητα σαν μια αρνητική έννοια και παθολογική συμπεριφορά, ευόδωσε 40 χρόνια έρευνας στις ατομικές διαφορές και τις θεωρίες προσωπικότητας για τις δύο αυτές ομάδες, σιγματίσε τα «αναποφασιστά» άτομα και ενίσχυσε τις θεραπευτικές παρεμβάσεις για τις διαταραχές προσωπικότητας που υπολάνθαναν της αναποφασιστικότητας των ατόμων. Η διπολική ωστόσο αυτή θεώρηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας παρήγαγε αντιφατικά δεδομένα και έτσι στη δεύτερη φάση πια κατά τη δεκαετία του 1970 μέσα από ψυχομετρικές, αλλά και επιστημολογικές προσεγγίσεις οι ερευνητές πρότειναν ότι υπάρχει ένα φάσμα από την αναποφασιστικότητα ως την αποφασιστικότητα· εργαλεία όπως το Vocational Decision-Making Difficulties Scale και το Career Decision Scale κατασκευάστηκαν για την τοποθέτηση των ατόμων πάνω σε αυτό το συνεχές. Έτσι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα αντανάκλουσε πια μια συνεχόμενη και μετρήσιμη διαδικασία. Στην τρίτη (έως σήμερα δηλαδή) φάση η επαγγελματική αναποφασιστικότητα μέσω της κυρίαρχης ψυχομετρικής θεώρησής της προσεγγίζεται αντικειμενικά ως μια πολυδιστασιακή έννοια με διακριτούς και μετρήσιμους υπότυπους. Τα άτομα λοιπόν που εκδηλώνουν αναποφασιστικότητα δεν είναι πια όλα τα ίδια, αλλά μπορούν να διαχωριστούν σε συγκεκριμένες κατηγορίες. Οι ερευνητές είτε αναθεώρησαν παλαιότερες κλίμακες είτε πρότειναν νέες με στόχο την ανίχνευση του γιατί κάθε κατηγορία εκδηλώνει επαγγελματική αναποφασιστικότητα και κατ' αυτόν τον τρόπο να προτείνει την κατάλληλη παρέμβαση.

Μια εναλλακτική προσέγγιση του υπό μελέτη φαινομένου είναι αυτή του D. E. Super (δεκαετία 1950), η οποία βρήκε απήχηση και στον D. V. Tiedeman και στους συνεργάτες του (δεκαετία 1960), που προώθησαν τον κονστрукτιβισμό και την αφηγηματική προσέγγιση στη διαδικασία λήψης αποφάσεων υιοθετώντας έτσι μια υποκειμενική θεώρηση αυτήν της φαινομενολογίας με σκοπό να κατανοήσουν το υποκειμενικό βίωμα των ατόμων που έπρεπε να λάβουν μια επαγγελματική απόφαση. Σύμφωνα με αυτή αντί για ποσοτικές κλίμακες και αντικειμενικά σκορ που εκφράζουν τύπο και μέγεθος της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας των συμμετεχόντων διατείνεται τη χρήση της αφήγησης και των προσωπικών ιστοριών, προκειμένου να αποκαλυφθούν οι τάσεις, τα μοτίβα στάσεων και συμπεριφορών και οι στόχοι κατά τη διεργασία λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης. Φαινομενολογικά η αναποφασιστικότητα θεωρείται ως μια διακοπή της επαγγελματικής εξέλιξης και διαθεσιμότητα για νέες εργασιακές προοπτικές. Η επαγγελματική αναποφασιστικότητα δεν είναι αρνητικά πλέον φορτισμένη, αλλά συνιστά απαραίτητο στάδιο για τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης και μια ευκαιρία για τα άτομα που θέλουν να κάνουν έναν απολογισμό στην καριέρα τους και να σχεδιάσουν εκ νέου τα εργασιακά βήματά τους. Δίνεται έμφαση στο πώς το ίδιο το άτομο αντιλαμβάνεται την αναποφασιστικότητά του και ανάλογα με το νόημα και την ερμηνεία που της αποδίδει μέσα από την προσωπική του ιστορία δύναται να αναδιαμορφώσει τις αναπαραστάσεις για τον ίδιο τον εαυτό του. Εν

ολίγοις μέσα από την αβεβαιότητα και την αναποφασιστικότητα μπορεί να προκύψει ένα εργασιακό μέλλον προσανατολισμένο στο στόχο, με αυτογνωσία και εργασιακή ικανοποίηση.

Στο σύνολό της η επαγγελματική αναποφασιστικότητα έχει μελετηθεί κυρίως σε εφήβους και μαθητές Λυκείου στις Η.Π.Α² (οι Callanan & Greenhaus, 1992 επέκτειναν τη διερεύνησή της σε εργαζομένους). Λίγες είναι εκείνες οι έρευνες διεθνώς που αναφέρονται στις διαπολιτισμικές διαφορές μεταξύ των επιπέδων και των μορφών επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Η Ε. Μ. Arce (1995) μελέτησε τις διαφορές μεταξύ των επιπέδων και των τύπων της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας εντός και μεταξύ δύο διαπολιτισμικών ομάδων φοιτητών από δύο συμβουλευτικά κέντρα στο Πανεπιστήμιο του Pittsburgh των Η.Π.Α. αφ' ενός και του Πανεπιστημίου Pacifico στο Περού αφ' ετέρου 16-25 ετών. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η ομάδα του Pittsburgh εμφάνισε υψηλότερο βαθμό αναποφασιστικότητας σε σχέση με εκείνη του Pacifico, γεγονός που φανέρωσε ότι οι πολιτισμικές παραδόσεις, οι οικογενειακές αξίες, τα διάφορα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά των συμμετεχόντων μπορεί να επηρεάζουν τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης των φοιτητών. Τα ευρήματα μοιάζουν με εκείνα παρόμοιας έρευνας σε Ισπανούς και Λατινοαμερικάνους φοιτητές, οι οικογένειες των οποίων δείχνουν να είναι ιδιαίτερα παρεμβατικές, υποστηρικτικές και πυρηνικές. Αποτελούν συνεπώς καθοριστικό παράγοντα για τη λήψη μιας απόφασης από τα νεαρά άτομα, καθώς εμπλέκονται πολύ στενά συναισθηματικά μαζί τους.

² Η πρόσφατη σχετική ανασκόπησή μου βρήκε ότι η πλειονότητα των ερευνών έχει διεξαχθεί στις Η.Π.Α, ενώ ελάχιστες είναι εκείνες σε άλλες χώρες, όπως Αυστραλία, Καναδάς, Περού, Πορτογαλία, Βέλγιο, Ιταλία, Ισραήλ και Ελλάδα.

A.2. Διαδικασία Λήψης (Επαγγελματικών) Αποφάσεων

Οι αναπτυξιακοί θεωρητικοί όπως οι Ginzberg, Ginsburg, Axelrad & Herma (1951) περιέγραψαν την εξέλιξη της διαδικασίας λήψης απόφασης από μια εικονική επιλογή σε μια πραγματιστική επαγγελματική επιλογή. Ένα πιο αναλυτικό θεωρητικό μοντέλο ανέπτυξαν οι Tiedeman & O' Hara (1963). Σημαντική είναι η μεταγενέστερη συνεισφορά των γνωστικών ψυχολόγων, όπως οι Pitz & Harren (1980), οι οποίοι έκαναν λόγο για τη διεργασία λήψης επαγγελματικής απόφασης από την προοπτική της διαδικασίας πληροφόρησης και της θεωρία λήψης αποφάσεων, σημειώνοντας ιδιαίτερα τα πλεονεκτήματα της Expected Utility Theory. Οι ανωτέρω ερευνητές αναλύουν τα προβλήματα σε μια διαδικασία λήψης απόφασης σε τέσσερα βασικά στοιχεία:

1. το πρώτο στοιχείο του προβλήματος κάθε απόφασης είναι ένα σύνολο εναλλακτικών λύσεων. Κατά τη διεργασία λήψης απόφασης ένα άτομο πρέπει να έχει υπ' όψιν του τις διαθέσιμες εναλλακτικές και να είναι εξοικειωμένο με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά τους.
2. το δεύτερο στοιχείο του προβλήματος μιας απόφασης είναι μια πλειάδα αντικειμενικών στόχων και σκοπών, τους οποίους θέλει να επιτύχει ο αποφασίζων. Κατά τη διαδικασία απόφασης πρέπει να έχει κατά νου σαφή στόχο και να μπορεί να τον συνδέει με τις εναλλακτικές λύσεις.
3. το τρίτο βασικό στοιχείο του προβλήματος κάθε απόφασης είναι ένα σύνολο συνεπειών που συνδέονται με κάθε επιλογή.
4. τέλος, οι αποδόσεις μιας συνέπειας συνιστούν το τέταρτο στοιχείο του προβλήματος κάθε απόφασης.

Με βάση τη θεωρία αποφάσεων (Decision Theory) και λαμβάνοντας υπ' όψιν τα παραπάνω τέσσερα στοιχεία οι V. Germeijs & P. De Boeck (2001) διακρίνουν τρεις πηγές επαγγελματικής αναποφασιστικότητας:

1. την έλλειψη πληροφόρησης, που αναφέρεται σε ένα ή σε συνδυασμό των εξής: απουσία γνώσης των πιθανών εναλλακτικών, ελλιπής γνώση των συνεπειών των εναλλακτικών αυτών και έλλειψη πληροφόρησης για τις εναλλακτικές και τις συνέπειές του, ώστε να εκτιμηθούν οι αποδόσεις των αντικειμενικών στόχων.
2. τα προβλήματα αξιολόγησης, που περιλαμβάνουν την ασάφεια (ασαφείς εργασιακοί στόχοι), τη σύγκρουση (διαφορετικοί στόχοι εμπεριέχονται σε διαφορετικές εναλλακτικές, ενώ καμία εναλλακτική δεν περιέχει όλους τους επιθυμητούς στόχους) και την μη διαφοροποίηση στην αξιολόγηση (οι πιο ελκυστικές εναλλακτικές προτιμώνται εξίσου από τον αποφασίζοντα βάσει των στόχων του).
3. την αβεβαιότητα των συνεπειών από μη προβλέψιμα γεγονότα ή από την αδυναμία ενός ατόμου να φέρει επιτυχώς εις πέρας την υλοποίηση μιας εναλλακτικής.

Η διάκριση των τριών ανωτέρω πηγών επαγγελματικής αναποφασιστικότητας σχετίζεται και με την ταξινόμηση των δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικής απόφασης που ανέπτυξε ο Gati (1996). Ο ρόλος των τριών αυτών παραγόντων μπορεί να διαφοροποιείται κατά τη διάρκεια της διαδικασίας λήψης απόφασης. Γενικά έχει προταθεί ότι κυρίως οι παράγοντες της αξιολόγησης και των συνεπειών αποτελούν τις βασικότερες πηγές επαγγελματικής αναποφασιστικότητας.

Το παραπάνω μοντέλο θεωρίας λήψης αποφάσεων ανήκει στα λεγόμενα κανονιστικά, καθώς παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για το πώς τα άτομα μπορούν να παίρνουν τις άριστες

αποφάσεις. Σε αντίθεση, τα περιγραφικά μοντέλα περιγράφουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα παίρνουν στην πραγματικότητα τις αποφάσεις τους.

Εν γένει σύμφωνα με την κανονιστική θεωρία απόφασης (π.χ. expected utility theory) η βέλτιστη επιλογή είναι αυτή που μεγιστοποιεί την αναμενόμενη ωφέλεια. Η αναμενόμενη ωφέλεια μιας εναλλακτικής λύσης βασίζεται στο συνδυασμό της αξίας και της πιθανότητας των συνεπειών που προβλέπονται για κάθε εναλλακτική λύση (Gati, 2001).

Στο πλαίσιο αυτού του μοντέλου το πρόβλημα λήψης απόφασης επιλύεται μέσω των ακόλουθων επτά σταδίων σύμφωνα με τον Gati (1986):

1. το άτομο πρέπει να αναγνωρίσει και να προσδιορίσει τους επιθυμητούς στόχους.
2. ο αποφασίζων πρέπει να εκτιμήσει ανάλογα με τη σπουδαιότητα τους στόχους αυτούς.
3. να προσδιορίσει ποιες εναλλακτικές υπάρχουν.
4. να ιεραρχήσει τις εναλλακτικές λαμβάνοντας υπ' όψιν τις προσφερόμενες ευκαιρίες για ικανοποίηση κάθε στόχου μέσω αυτών.
5. η παραπάνω σχέση πολλαπλασιάζεται με το βάρος που δίνεται στο συγκεκριμένο στόχο.
6. υπολογίζεται το άθροισμα της σπουδαιότητας και των ευκαιριών κάθε εναλλακτικής λύσης και
7. αυτό το άθροισμα διαφοροποιείται βάσει της εκτίμησης για την πιθανότητα επιτυχούς έκβασης της κάθε επιλογής.

A.3. Παράγοντες Συσχέτισης (Διαστάσεις) με Επαγγελματική Αναποφασιστικότητα

Η ανασκόπηση στη διεθνή γραμματεία βρίθει ερευνών όσον αφορά στους παράγοντες με τους οποίους συσχετίζεται το φαινόμενο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Η προκείμενη ενότητα θα παρουσιάσει τους σημαντικότερους από αυτούς, καθώς και τη σχέση τους με το φαινόμενο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, όπως προτείνουν οι διάφορες έρευνες τα αποτελέσματα των οποίων πολλές φορές, όπως θα δούμε και παρακάτω είναι μεταξύ τους αντιφατικά.

Οι Αργυροπούλου, Μπεζεβέγκης και Σιδηροπούλου-Δημακάκου (2006· 2007) βρήκαν ότι η **γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα** συσχετίζεται αρνητικά και επιδρά ευθέως στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα και στις παθητικές στρατηγικές αγχογόνων καταστάσεων, ενώ επηρεάζει θετικά και με άμεση σχέση τις ενεργητικές στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων και τη σχολική επίδοση. Η αρνητική επίδραση της γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα δείχνει ότι όσο χαμηλότερη είναι η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα των μαθητών τόσο αυτοί τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με όσα έχει δείξει η διεθνής βιβλιογραφία (π.χ. Betz, Klein & Taylor, 1996· Betz & Luzzo, 1996, Betz & Voyten, 1997, Feldman, 2003, κ.ά), ενώ παράλληλα δηλώνει ότι όσο χαμηλότερες αντιλήψεις γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας σημειώνονται τόσο μικρότερη τάση για αντιμετώπιση γεγονότων και καταστάσεων, όπως είναι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα, παρατηρείται. Η άμεση θετική συσχέτιση της γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας με τις ενεργητικές στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων (και η αρνητική με τις παθητικές) φανερώνει ότι οι υψηλές αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας οδηγούν τους μαθητές σε δραστηριοποίηση προς επίλυση του προβλήματος, ενώ η χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα τους προσανατολίζει στην αποδοχή της κατάστασης, στην αποφυγή του προβλήματος ή στην παραίτηση (π.χ., Γιαβρίμης, 2002· Dalton & Pakenham, 2002). Είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον ότι η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα ασκεί έμμεση επίδραση στις επαγγελματικές επιλογές μέσω της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και της σχολικής επίδοσης, Η έμμεση σχέση της αυτοαποτελεσματικότητας με τις επαγγελματικές ομάδες μέσω της σχολικής επίδοσης επιβεβαιώνει την εκτίμηση του Bandura (1997) σύμφωνα με την οποία η αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζει την εκδήλωση των ικανοτήτων του ατόμου και την ποιότητα της επίδοσής του.

Η ίδια έρευνα σε 848 μαθητές Λυκείου στην Ελλάδα συσχέτισε την επαγγελματική αναποφασιστικότητα με τις **επαγγελματικές επιλογές** και διερεύνησε τη σχέση των **στρατηγικών αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων** με τις **επαγγελματικές ομάδες**. Η άμεση σχέση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας με τις επαγγελματικές ομάδες αναδεικνύει ότι οι δυσκολίες που χαρακτηρίζουν τις επαγγελματικές αποφάσεις ενισχύουν συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές. Η απουσία δομής (έλλειψη διακριτικής ικανότητας όσον αφορά την επαγγελματική ταυτότητα) και τα εξωτερικά εμπόδια συνδέονται με έναν εφαρμοσμένο προσανατολισμό, ενώ τα αυξημένα ενδιαφέροντα και οι προσωπικές αντιθέσεις στρέφουν τους μαθητές προς ένα ευρύτερο φάσμα επιλογών.

Επίσης εξετάστηκε η συσχέτιση του **φύλου** με την αυτοαποτελεσματικότητα, τη σχολική βαθμολογία, τις επαγγελματικές επιλογές και τις στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων. Οι επαγγελματικές επιλογές προβλέπονται από το φύλο: τα αγόρια κλίνουν περισσότερο προς τα «χειρωνακτικά επαγγέλματα» και τις «επιστήμες και διοίκηση», ενώ τα

κορίτσια τείνουν να προτιμούν τα «κοινωνικά επαγγέλματα». Το εύρημα αυτό παραπέμπει στη διαδικασία κοινωνικοποίησης των δύο φύλων κατά την οποία τα αγόρια και τα κορίτσια διαφέρουν στις επαγγελματικές τους προτιμήσεις εξαιτίας της διαφορετικής τους πρόσβασης σε ευκαιρίες και πηγές κοινωνικοποίησης. Το φύλο συνδέεται επίσης άμεσα με την αυτοαποτελεσματικότητα, τη σχολική βαθμολογία και τις στρατηγικές αντιμετώπισης των καταστάσεων άγχους: τα αγόρια τείνουν να έχουν αυξημένο επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας, ενώ τα κορίτσια αναφέρουν υψηλότερη βαθμολογία στα γλωσσικά μαθήματα και υιοθετούν τόσο ενεργητικές όσο και παθητικές στρατηγικές.

Ενώ η επαγγελματική αναποφασιστικότητα έχει βρεθεί ότι εμφανίζεται λίγο πιο συχνά σε αγόρια παρά σε κορίτσια (Guay et al., 2003· Huffman & Torres, 2001), καθώς επίσης σε παιδιά χαμηλότερων οικονομικών στρωμάτων (Shea, 2000) είναι ένα κοινό πρόβλημα όλων των κοινωνικών ομάδων.

Οι Neice & Bradley (1979) βρήκαν ότι υπάρχει μια σημαντική τάση αύξησης της αναποφασιστικότητας με το πέρασμα.

Όσον αφορά στο φύλο οι O' Hare & Beutell (1987) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι υπάρχουν τέσσερις διακριτοί παράγοντες αντιμετώπισης της διαδικασίας λήψης αποφάσεων ανάλογα με το φύλο, οι οποίοι είναι οι ακόλουθοι: α) γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα· οι άνδρες βρέθηκε να σκοράρουν υψηλότερα, β) έδρα ελέγχου· οι άνδρες τείνουν στην εσωτερική κατά τη υλοποίηση λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης, γ) συμπεριφορές αναζήτησης υποστήριξης, όπου πάλι οι άνδρες αναζητούν περισσότερο την υποστήριξη του περιβάλλοντός τους κατά τη λήψη αποφάσεων και δ) αντιδραστική συμπεριφορά, όπου κυρίως οι γυναίκες οργανώνονται αποτελεσματικότερα και προσπαθούν να υλοποιήσουν το κοινωνικά προσδοκώμενο.

Πολυάριθμες είναι οι έρευνες (π.χ., Betz & Luzzo, 1996· Betz & Voyten, 1997), όπως των Taylor & Porra (1990) που αναφέρονται στην σημαντική επίδραση της **αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης** στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Ειδικότερα η μεταξύ τους σχέση είναι αντιστρόφως ανάλογη και η αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης αποτελεί συγκριτικά με άλλους παράγοντες τον πιο ισχυρό προβλεπτικό παράγοντα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, ενώ σχετίζεται αρνητικά με την εξωτερική **έδρα ελέγχου**³, η οποία με τη σειρά σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα (Taylor, 1982). Τα άτομα λοιπόν με εσωτερική έδρα ελέγχου τείνουν να θεωρούν ότι οι ίδιοι κινούν το νήμα της ζωής τους και ότι είναι οι μόνοι που έχουν ευθύνη για τα όσα τους συμβαίνουν, καθώς καθορίζονται από τις δικές τους αποφάσεις και συμπεριφορές· αυτοί συνεπώς σε αντίθεση με όσους έχουν εξωτερική έδρα ελέγχου είναι πιο ενεργητικοί όσον αφορά στην επαγγελματική τους ανάπτυξη (εντοπισμός επαρκούς και κατάλληλης πληροφόρησης, εργασιακή αυτογνωσία, λήψη επαγγελματικών αποφάσεων) και διευκολύνονται στη διαδικασία λήψης των επαγγελματικών τους αποφάσεων· αντίθετα, τα άτομα με εξωτερική έδρα ελέγχου θεωρούν ότι η εργασιακή τους πορεία είναι θέμα τύχης, θεωρούν μάταιο να ασχοληθούν με το σχεδιασμό μελλοντικού επαγγελματικού πλάνου με αποτέλεσμα να δυσκολεύονται, όταν θα πρέπει να αποφασίσουν (Taylor, 1982). Σε αυτό το σημείο να τονίσουμε ότι με τον όρο παράγοντες συσχέτισης εννοούμε βασικές διαστάσεις με τις οποίες σχετίζεται το υπό μελέτη

³ Η «έδρα ελέγχου» («locus of control») ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας προτάθηκε από τον Rotter (1954) και αναφέρεται στο εάν αποδίδουν τα άτομα τα πράγματα που τους συμβαίνουν σε εσωτερικές παραμέτρους (π.χ. ικανότητα, σκληρή προσπάθεια) ή αντίθετα σε εξωτερικούς παράγοντες (π.χ. τύχη, μοίρα, σύμπτωση).

φαινόμενο και όχι για αιτιακές σχέσεις, καθώς κάτι τέτοιο θα οδηγούσε σε ταυτολογία. Όπως άλλωστε αναφέρει και ο Μέλλον (2007) στη συμπεριφοριστική άποψη, η επαγγελματική αναποφασιστικότητα δεν προκαλείται από την έλλειψη επί παραδείγματι της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης (ή του άγχους, που κυριαρχεί στην κοινή λογική), αλλά αποτελείται από αυτή, καθώς επίσης και από τους άλλους παράγοντες που είτε αναφέραμε είτε θα αναφέρουμε στη συνέχεια. Αναλυτικότερα, η συμπεριφοριστική προσέγγιση διαφέρει από άλλες ψυχολογικές προσεγγίσεις στο ότι δεν αποδίδει την συμπεριφορά του ατόμου στην ανεξάρτητη δραστηριότητα του νου ή του χαρακτήρα του, αλλά προσπαθεί να την αιτιολογήσει ως αποτέλεσμα της μακροπρόθεσμης αλληλεπίδρασης του ατόμου με τα φυσικά γεγονότα της ζωής του—με τα χαμόγελα, τα χαστούκια, τις ενδείξεις επιδοκimasίας, αποδοκimasίας, και αδιαφορίας, με την επιτυχία και την αποτυχία που επιφέρει όταν συμπεριφέρεται με διαφορετικούς τρόπους. Στην συμπεριφοριστική προσέγγιση, οι ικανότητες και τα ενδιαφέροντα του ατόμου (συμπεριφορές) δεν θεωρούνται να είναι εσωτερικοί συντελεστές που κατά κάποιο τρόπο ωθούν ή προκαλούν τις κινήσεις του ατόμου, αλλά ως χαρακτηριστικά της συμπεριφοράς του ατόμου που διαμορφώνονται δυναμικά και συνεχώς μέσα από την αλληλεπίδραση του με τον κόσμο γύρω του (π.χ., Μέλλον, 2002· 2005). Με το εύρημα αυτό δεν συμφωνούν οι Creed, Patton & Prideaux (2001· 2006), οι οποίοι ενώ υποστηρίζουν ότι λόγω της φύσης αυτών των ερευνών δεν μπορούμε να μιλάμε για έλεγχο αιτιακών σχέσεων, φαίνεται να μην υποστηρίζουν τη συσχέτιση των δύο ανωτέρω εννοιών τουλάχιστον σε μακροπρόθεσμο επίπεδο και να διατείνονται ότι ενδεχομένως άλλοι παράγοντες καθορίζουν έμμεσα τη μεταξύ τους σχέση.

Ακόμη, πληθώρα ερευνών συσχετίζουν την επαγγελματική αναποφασιστικότητα ευθέως με τα προσωπικά στοιχεία των ατόμων, όπως την ηλικία και το φύλο τους (Patton & Creed, 2001) αντιστρόφως ανάλογα με εργασιακές μεταβλητές, όπως η επαγγελματική ωριμότητα⁴ (Rojewski, 1994· Patton & Lokan, 2001· Prideaux & Creed, 2001), ο τρόπος λήψης επαγγελματικής απόφασης (Mau, 1995), τα επαγγελματικά εμπόδια (Patton, Creed & Watson, 2003), η ταυτότητα (Vondracek, Schulenberg, Skorikov, Gillespie & Wahlheim, 1995), γνώση των επαγγελματών και αυτογνωσία (Gati & Saka, 2001) και η δομή των εργασιακών αναπαραστάσεων (Tracey & Darcey, 2002). Η επαγγελματική αναποφασιστικότητα έχει συσχετιστεί θετικά με αρκετές προσωπικές και διαπροσωπικές μεταβλητές, όπως αρνητική συναισθηματική διάθεση (Multon & Lapan, 1995), φόβο της επιτυχίας⁵ (Taylor, 1982· Staley, 1996), χαμηλή αυτοεκτίμηση (Germeijs & De Boeck, 2002·

⁴ Ο όρος «επαγγελματική ωριμότητα» («career maturity/certainty») χρησιμοποιήθηκε κυρίως στο πλαίσιο της θεωρίας του Super (δεκαετία 1950) για την επαγγελματική ανάπτυξη και συνιστά από τις σημαντικότερες έννοιες στη σχετική γραμματεία για τους εφήβους (Powell & Luzzo, 1998). Ορίζεται ως το βαθμό που ένα άτομο μπορεί να λάβει μια επαγγελματική απόφαση ανεξάρτητα και από την ετοιμότητά του να αντιμετωπίσει τις εξελικτικές απαιτήσεις κάθε σταδίου της ανάπτυξης τόσο σε γνωστικό όσο και σε συναισθηματικό επίπεδο. Ως εννοιολογική κατασκευή έχει δεχτεί και κριτική: ο Niles (1998) διατείνεται ότι πρέπει να αναθεωρηθεί λαμβάνοντας κανείς υπ' όψιν και το ρόλο του κοινωνικού πλαισίου, ενώ οι Savickas (1997) και Raskin (1998) προτείνουν τον όρο «προσαρμοστικότητα» αντί του «ωριμότητα», καθώς πρόκειται για μια πιο πλούσια, ευρεία και δυναμική έννοια.

⁵ Ο όρος «φόβος επιτυχίας» («fear of success») ή «κίνητρο αποφυγής της επιτυχίας» προτάθηκε από την Horner (1968) σε μια προσπάθειά της να εξηγήσει τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στη συμπεριφορά της επίτευξης. Η Horner απέδωσε το φόβο της επιτυχίας σε εξωτερικές κοινωνικές πιέσεις, οι οποίες ασκούνται στις γυναίκες από πολύ μικρή ηλικία και αποσκοπούν στη διατήρηση του κοινωνικού τους ρόλου· για αυτό το λόγο θεώρησε ότι το κίνητρο αποφυγής της επιτυχίας είναι συνέπεια του φόβου τους για κοινωνική απόρριψη κάτι που ήδη ο Freud (1916) είχε ονομάσει «νεύρωση επιτυχίας». Ο Pappo λίγο αργότερα (1972) και χρησιμοποιώντας μια κλίμακα αυτοαναφοράς όρισε το φόβο επιτυχίας ως μια ψυχολογική κατάσταση που οδηγεί σε παράλυση, απόσυρση και καταστολή της συμπεριφοράς, όταν το άτομο αντιλαμβάνεται συνειδητά την παρουσία

Saka & Gati, 2007), **άγχος** (Wanberg & Muchinsky, 1992), **τελειομανία** (Leong & Chervinko, 1996) και ελλιπείς **κοινωνικές δεξιότητες** (Nota & Soresi, 2003).

Αναλυτικότερα ο D. Feldman (2003) σε σχετική έρευνά του διαπίστωσε ότι η πρώιμη επαγγελματική αναποφασιστικότητα συσχετίζεται κυρίως με τους ακόλουθους παράγοντες:

1. Προσωπικότητα:

- Το χαρακτηριστικό της προσωπικότητας που ερευνάται συχνότερα στο πλαίσιο της πρώιμης επαγγελματικής αναποφασιστικότητας είναι η **αυτοεκτίμηση** (self-esteem). Οι νέοι με χαμηλή αυτοεκτίμηση είναι πιθανότερο να αποδίδουν την πηγή της απογοήτευσής τους σχετικά με νέα εγχειρήματα στη δική τους ανικανότητα, στην πρώιμη αποφυγή νέων επαγγελματικών επιλογών και στο βίωμα περισσότερων δυσάρεστων αρχικών εργασιακών βημάτων.
- Η **γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα** συνδέεται αντιστρόφως ανάλογα με την πρώιμη επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Άτομα με υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα θέτουν ευκολότερα επαγγελματικούς στόχους και έχουν υψηλότερες προσδοκίες πραγματοποίησης των επαγγελματικών τους φιλοδοξιών.
- Σημαντική βρέθηκε να είναι η επίδραση της προσωπικότητας στις επαγγελματικές επιλογές στα πλαίσια του **Big 5** (Costa & McCrae, 1970). Πιο συγκεκριμένα, διαπίστωσε ότι η **εξωστρέφεια** είναι αντιστρόφως ανάλογη της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, ενώ ο **νευρωτισμός** είναι ανάλογος αυτής.

2. Δημογραφικά στοιχεία:

- Σε σχέση με το **φύλο** των συμμετεχόντων η έρευνα έδειξε ότι οι νέοι άνδρες είναι πιθανότερο να βιώσουν επαγγελματική αναποφασιστικότητα σε σχέση με τις νέες γυναίκες.
- Ακόμη, η **ηλικία** είναι αντιστρόφως ανάλογη της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας στους νέους στο σύνολό τους.

3. Επαγγελματικά ενδιαφέροντα και δεξιότητες:

- Οι νέοι που διαλέγουν επαγγέλματα αντίστοιχα των εργασιακών τους προτιμήσεων έχουν μεγαλύτερη μακροπρόθεσμη εμπλοκή με την επαγγελματική επιλογή τους. Επίσης η επαγγελματική αναποφασιστικότητα είναι χαμηλότερη στα άτομα που διαλέγουν εκπαιδευτικά προγράμματα στα οποία έχουν κλίση.
- Η ύπαρξη ταλέντου συνδέεται αντιστρόφως προς την πρώιμη επαγγελματική αναποφασιστικότητα.
- Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των επαγγελματικών ενδιαφερόντων τόσο πιθανότερη είναι η εκδήλωση επαγγελματικής αναποφασιστικότητας.

ενός υποκειμενικού ή αντικειμενικού στόχου. Το άτομο που φοβάται την επιτυχία μαθαίνει να συμπεριφέρεται έτσι ώστε να αποφεύγει τις συνέπειες της επιτυχίας. Το πρότυπο αυτό συμπεριφοράς προκύπτει, όταν οι ενέργειες του ατόμου πλησιάζουν την επιτυχία.

4. Πρώιμη εργασιακή εμπειρία:

- Η ποσότητα των μερικής απασχόλησης εργασιών κατά τη διάρκεια του σχολείου συνδέεται θετικά με την εμφάνιση επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Ωστόσο, οι Barling, Rogers & Kelloway, (1995) υποστήριξαν ότι η ποιότητα της μερικής απασχόλησης έχει μεγαλύτερη επίπτωση στην πρώιμη επαγγελματική αναποφασιστικότητα από ότι η ποσότητα, καθώς τα σημαντικότερα αποτελέσματα προκύπτουν όταν οι νέοι αποκτούν νέες δεξιότητες εργαζόμενοι κοντά σε άτομα με περισσότερη εμπειρία και εντάσσονται σε σημαντικά προγράμματα, οπότε τα αρνητικά αποτελέσματα της μερικής απασχόλησης μειώνονται σημαντικά.

5. Οικογενειακό περιβάλλον:

- Το εισόδημα των γονέων, η εμπλοκή τους σε δραστηριότητες επαγγελματικής ανάπτυξης των παιδιών, η ανασφάλεια της εργασίας τους επηρεάζουν το επίπεδο επαγγελματικής αναποφασιστικότητας των παιδιών. Εν γένει το εισόδημα των γονέων συνδέεται αντιστρόφως προς το επίπεδο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας των παιδιών.
- Η **γονεϊκή εμπλοκή** στον επαγγελματικό προσανατολισμό των παιδιών μειώνει την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, τονώνοντας παράλληλα την αυτοαποτελεσματικότητά τους.
- Η πρώιμη επαγγελματική αναποφασιστικότητα είναι μεγαλύτερη σε εφήβους που οι γονείς τους έχουν επαγγέλματα υψηλού βαθμού αβεβαιότητας.

6. Συμπεριφορές αναζήτησης εργασίας⁶:

- Η πρώιμη επαγγελματική αναποφασιστικότητα συσχετίζεται αντιστρόφως ανάλογα με την ποσότητα και την ποιότητα των μεθόδων μέσω των οποίων νέοι αναζητούν εργασία.

Οι Guay, Ratelle, Senécal, Larose & Deschênes (2006) έδειξαν ότι τα άτομα που παρουσιάζουν χρόνια αναποφασιστικότητα έχουν χαμηλότερο επίπεδο **αυτονομίας**. Το εύρημα αυτό βρίσκει σύμφωνους και τους Lopez & Andrews (1987), οι οποίοι ερμήνευσαν την επαγγελματική αναποφασιστικότητα ως τον ανεπαρκή ψυχολογικό αποχωρισμό του εφήβου από τους γονείς του· θεωρούν λοιπόν ότι η επαγγελματική ανάπτυξη των εφήβων και οι επαγγελματικές επιλογές τους δεν μπορούν να εξεταστούν ανεξάρτητα από τα δύο βασικά

⁶ Ο D. Feldman (2003) προτείνει ότι, ενώ η πρώιμη επαγγελματική αναποφασιστικότητα μπορεί να έχει βραχυπρόθεσμες επιπτώσεις στις εργασιακές στάσεις των νέων και την επαγγελματική τους επίδοση, αυτές οι συνέπειες μπορούν να μετριαστούν από τον τρόπο που οι ίδιοι οι έφηβοι αναζητούν κάποια μορφή απασχόλησης, π.χ. από το χρόνο που διαθέτουν, από την προσπάθεια που καταβάλλουν, από το κατά πόσο επικεντρώνονται σε αυτήν και από το εάν μένουν σταθεροί στους αρχικούς επιθυμητούς τους στόχους. Υποστηρίζει αναλυτικότερα ότι οι μορφές της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας στο επίπεδο τρόπου αναζήτησης εργασίας είναι οι ακόλουθες: α) η εκούσια και επαναλαμβανόμενη καθυστέρηση ή αναβολή σχεδιασμού των μελλοντικών εργασιακών ή/και εκπαιδευτικών τους βημάτων (π.χ., καθυστέρηση υποβολής σχετικών αιτήσεων), β) εκδήλωση έντονου άγχους στη θέα πολλών εναλλακτικών επαγγελματικών εναλλακτικών· ο σχολαστικός έλεγχος όλων αυτών των προοπτικών φαντάζει ανέφικτος και προκειμένου να τερματίσουν τα αισθήματα πανικού προτιμούν να πάρουν βιαστικές αποφάσεις, γ) συνεχόμενες και εκτεταμένες εναλλαγές εργασιακών κινήσεων και δ) υπερβολικά χρονοβόρα διαδικασία αναζήτησης εργασίας ή όχι επαρκής χρόνος και μη απόδοσή της ως προτεραιότητα από το άτομο.

αναπτυξιακά ζητήματα προς επίλυση αυτού του σταδίου, τη διαμόρφωση της ταυτότητας και την κατάκτηση της αυτονομίας τους από τους γονείς. Ακόμη, οι αναπτυξιακά επαγγελματικά αναποφάσιμοι φάνηκε να βιώνουν ολοένα και αυξανόμενη γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα με το πέρασμα του χρόνου, κάτι που δεν ισχύει για τους χρόνια επαγγελματικά αναποφάσιτους· η εμπειρία της διαδικασίας λήψης αποφάσεων πιθανότατα αύξησε την αυτοαποτελεσματικότητά τους ως προς τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και μείωσε την επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Οι μεταβολές στην αίσθηση αυτονομίας των αναπτυξιακά αναποφάσιτων αποτελούν καθοριστική διάσταση για να εκτιμήσουμε την προέλευση των πεποιθήσεων όσον αφορά την αυτοαποτελεσματικότητά τους σε αντίθεση με τους χρόνια επαγγελματικά αναποφάσιτους. Το υψηλό επίπεδο αυτονομίας βοηθά στην υιοθέτηση συμπεριφορών, όπως π.χ. την αναζήτηση πληροφοριών αφ' ενός για τους ίδιους και αφ' ετέρου για την εργασία που από την άλλη ενισχύοντας την αυτοαποτελεσματικότητα σε σχέση με αυτές τις δραστηριότητες, ενώ η χαμηλή αίσθηση αυτονομίας που φάνηκε να διέπει τους χρόνια επαγγελματικά αναποφάσιτους ενδέχεται να καθόρισε το υπό μελέτη φαινόμενο, καθώς παρεμπόδισε την ανάπτυξη της αυτοαποτελεσματικότητάς τους. Με λίγα λόγια λοιπόν η αυτονομία ως βασική κινητήρια πηγή βοηθά τους εφήβους να αναπτύξουν την αυτοαποτελεσματικότητά τους και έμμεσα μέσω αυτής να μειώσουν την επαγγελματική τους αναποφασιστικότητα. Οι κοινωνικές συνιστώσες, όπως ο έλεγχος και η αυτονομία που υιοθετούνται από τους γονείς και τους συνομηλικούς δεν διακρίνουν μεταξύ χρόνιας και αναπτυξιακής επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, ενώ η αυτονομία και αυτοαποτελεσματικότητα διευκολύνονται από αυτόνομα και υποστηρικτικά περιβάλλοντα. Συνεπώς τα επαγγελματικά αποφασιστικά άτομα εισπράττουν λιγότερο έλεγχο από τους γονείς και τους συνομηλικούς τους και μεγαλύτερη υποστήριξη της αυτοδυναμίας τους συγκριτικά με τα χρόνια επαγγελματικά αναποφάσιστα άτομα (τουλάχιστον έτσι το βιώνουν ή το πιστεύουν, καθώς αν το βιώνουν και δεν το πιστεύουν ή δεν ισχύει είναι πολύ ενδιαφέρον να εξετάσει κανείς από πού προέρχονται αυτά τα συναισθήματα αυτονομίας και αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων). Το εύρημα αυτό βρίσκει σύμφωνη και την E. Arce (1996), η οποία συσχετίζει την υψηλή κοινωνική υποστήριξη⁷ με τη συμβολή της στην ανάπτυξη μεγαλύτερων επιπέδων αυτοεκτίμησης των εφήβων και την προβλεπτική της ισχύ στην εκδήλωση επαγγελματικής αναποφασιστικότητας λαμβάνοντας ωστόσο περισσότερο υπ' όψιν και την διαπολιτισμική παράμετρο. Το δίκτυο επαφών που εξασφαλίζει στο άτομο ένα υποστηρικτικό πλαίσιο σε δύσκολες και αγχογόνες καταστάσεις (όπως π.χ., η λήψη μιας πολύ σημαντικής επαγγελματικής απόφασης) δρα καταλυτικά και παρεμποδίζει τη μείωση της αυτοεκτίμησης ενισχύοντας τη θετική συναισθηματική κατάσταση των ατόμων (Cohen & Wills, 1985). Οι περισσότεροι άνθρωποι βασίζονται στο κοινωνικό τους δίκτυο ως πηγή αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων. Οι Neeman & Harter (1986a) διαπίστωσαν τη συμβολή της κοινωνικής υποστήριξης σε πολύ βασικές και πολύ υψηλά αξιολογημένες δεξιότητες, όπως τη δημιουργικότητα, την αφηρημένη σκέψη, τη σχολαστικότητα, το συναγωνισμό, την αποδοχή, την επικοινωνία, το χιούμορ και την εντιμότητα και την επιτυχή υιοθέτησή τους στη διαμόρφωση της θετικής αυτοεικόνας των παιδιών.

Οι Guay, Senécal, Gauthier & Ferner (2003) σε σχετική μελέτη τους προσεγγίζοντας την επαγγελματική αναποφασιστικότητα βάσει της «self-determination theory» (Deci & Ryan,

⁷ Η ανάπτυξη της κοινωνικής υποστήριξης ενός ατόμου ξεκινά πολύ πρώιμα και καθώς αυτό μεγαλώνει το υποστηρικτικό του σύστημα επεκτείνεται σταδιακά από τη μητέρα του και σε άλλα οικογενειακά πρόσωπα, συγγενείς, φίλους, συνομηλικούς, δασκάλους και εν τέλει μέλη της ευρύτερης κοινότητας αντλώντας από αυτό άνεση, οικειότητα, ασφάλεια και συμβουλή. Άλλωστε κοινωνική υποστήριξη συνεπάγεται να σε αγαπούν και να σε αποδέχονται έτσι όπως ακριβώς είσαι. Ο Cobb (1976) διατείνεται ότι κάθε άτομο χρειάζεται από το κοινωνικό του δίκτυο επαρκή επιβεβαίωση ότι: α) τον/την νοιάζονται και τον/την αγαπούν, β) τον/την σέβονται και τον/την εκτιμούν και γ) ανήκει σε ένα ευρύτερο επικοινωνιακό σύνολο.

1985)⁸ επιβεβαίωσαν ότι οι αλληλεπιδράσεις των εφήβων με τους γονείς και τους συνομηλίκους⁹ τους μπορούν να προβλέψουν την επαγγελματική αναποφασιστικότητα μέσα από τις έννοιες της αυτονομίας (κινητήριων διαδικασιών και τρόπων αυτορρύθμισης) και της αυτοαποτελεσματικότητας (το σχετίζεσθαι βρέθηκε να μη συσχετίζεται με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, {Guay, 2000}). Σύμφωνα λοιπόν με αυτό το μοντέλο τα άτομα που έχουν υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας και αυτονομίας ως προς τη λήψη των επαγγελματικών τους αποφάσεων, εκδηλώνουν και τα χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Ακόμη, εάν οι γονείς και οι συνομηλικοί των εφήβων υποστηρίζουν αυτή την αυτονομία (δίνοντας ευκαιρίες και μεστή ανατροφοδότηση, παρέχοντας ουσιαστική εμπλοκή, βοηθώντας στην ανεύρεση εναλλακτικών, αφήνοντας περιθώριο στην πρωτοβουλία και στην έκφραση των προτιμήσεων και των συναισθηματικών αντιδράσεων των εφήβων σχετικά με τις επαγγελματικές επιλογές τους) ενισχύουν την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης και την αυτονομία των εφήβων, οι οποίες αλληλοεξαρτώμενες βοηθούν στην αντιμετώπιση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Αντίθετα, τιμωρητικές συμπεριφορές και αρνητικές ανατροφοδοτήσεις από το ευρύτερο περιβάλλον οδηγούν στην ενίσχυση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Αναλυτικότερα τα ενδογενή κίνητρα¹⁰ (intrinsic motivation) φάνηκε να αντανάκλουν τα υψηλότερα επίπεδα αυτονομίας, ενώ και η «αναγνώριση της ρύθμισης» (συμπεριφορών που το ίδιο το άτομο θεωρεί σημαντικές και πράττει παρά την κοινωνική πίεση) των εξωγενών κινήτρων¹¹ έδειξε τέτοια σχέση εις βάρος των υπόλοιπων τύπων που όταν συμβαίνουν δεν κάνουν να άτομα να ικανοποιούν την ανάγκη για αυτονομία.

Οι ερευνητικές μελέτες των Jordaan (1963), Blustein (1988) και Deci & Ryan (1985) έδειξε ότι η επαγγελματική αναζήτηση των εφήβων και οι πεποιθήσεις τους για αυτή μπορούν να ενισχυθούν τόσο από ενδογενείς (αυτονομία) όσο και από εξωγενείς (έλεγχος από το περιβάλλον) κινητήριους παράγοντες, αλλά σε μικρότερο βαθμό.

Στο ίδιο μοτίβο οι Santos & Coimbra (2000) θέλοντας να ελέγξουν το ότι χαμηλά επίπεδα ψυχολογικού αποχωρισμού των εφήβων από τους γονείς οδηγούν σε υψηλά επίπεδα τόσο αναπτυξιακής όσο και γενικευμένης επαγγελματικής αναποφασιστικότητας βασισμένοι στους

⁸ Η «self-determination» theory εντάσσεται στο ευρύτερο πλαίσιο της θεωρίας των κινήτρων και δίνει έμφαση σε τρεις βασικές ανθρώπινες ψυχολογικές ανάγκες, την αυτονομία (με την έννοια της πρωτοβουλίας στην έναρξη, τη διατήρηση και τη ρύθμιση των αποφάσεων και των συμπεριφορών ενός ατόμου), την αυτοαποτελεσματικότητα (εδώ μεταφράσαμε τον όρο «perceived competence», που συγγενεύει με τον όρο «self-efficacy», καθώς αναφέρεται στην ανάγκη του ατόμου να είναι αποτελεσματικό στις δραστηριότητές του) και το σχετίζεσθαι (δηλαδή η ανάγκη ενός ατόμου να συνάπτει θετικές και σημαντικές σχέσεις) ως προϋποθέσεις για την αυτοπραγμάτωσή του, (Ryan & Deci, 2000). Το συμπέρασμα στο οποίο κατέληξαν οι συγκεκριμένοι ερευνητές είναι ότι σε αντίθεση με την υπόθεσή τους η «self-efficacy» στο πλαίσιο της κοινωνιογνωστικής θεωρίας του Bandura συσχετίζεται πιο σημαντικά και μπορεί να προβλέψει καλύτερα την επαγγελματική αναποφασιστικότητα από ότι η «perceived competence» στο πλαίσιο της «self-determination» theory.

⁹ Δυστυχώς είναι λίγες εκείνες οι έρευνες που ασχολούνται με το ρόλο της οικογένειας στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα των εφήβων και ακόμη πιο λίγες αυτές που μελετούν το ρόλο των συνομηλίκων ως προς το φαινόμενο αυτό. Το γεγονός αυτό συνιστά ένα σημαντικό ερευνητικό κενό, καθώς τουλάχιστον κατά την εφηβεία τα άτομα έχει φανεί ότι προτιμούν να μοιράζονται τις σκέψεις τους και να είναι οι πολύ συναισθηματικά προσκολλημένα με τους φίλους τους παρά με τους γονείς τους (Harter, 1999). Οι Felsman & Blustein βρήκαν ότι αυτή η αλληλεπίδραση ενισχύει τους εφήβους να αναπτύξουν την επαγγελματική τους αναζήτηση και ο Berndt (1996) ότι συνιστά σημαντική πηγή αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων, όπως η λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης σε αυτή την ηλικία.

¹⁰ Όταν κάποιος εμπλέκεται σε μια διαδικασία από αμιγώς προσωπικό ενδιαφέρον και πρωτοβουλία.

¹¹ Τα εξωγενή κίνητρα διακρίνονται στην «εξωτερική ρύθμιση» (θετική και αρνητική ενίσχυση και τιμωρία), την «εσωτερικευμένη ρύθμιση» και την «αναγνώριση της ρύθμισης».

Lopez & Andrews (1987) παρ' όλα αυτά δεν επαλήθευσαν την ερευνητική τους υπόθεση. Τα αποτελέσματά τους μοιάζουν με αυτά παλαιότερων σχετικών μελετών (Eigen et al.' s, 1987· Blustein et al.' s, 1991· Kinnier et al., 1990). Μια πιθανή εξήγηση για αυτά είναι ίσως η συνεπίδραση του παράγοντα επαγγελματική ταυτότητα του έφηβου, που αναλόγως σε τι στάδιο είναι καθορίζει το εάν τα χαμηλά επίπεδα ψυχολογικού αποχωρισμού των εφήβων από τους γονείς τους θα οδηγήσουν σε υψηλά ή χαμηλά επίπεδα τόσο αναπτυξιακής όσο και γενικευμένης επαγγελματικής αναποφασιστικότητας ή ακόμη και το γονεϊκό πρότυπο· όπως και να έχει οι σχέσεις μεταξύ των δύο ανωτέρω εννοιών (αυτονομίας και επαγγελματικής αναποφασιστικότητας είναι πολύπλοκες αρκετά).

Οι Creed, Prideaux & Patton (2005) διαπιστώνουν ότι η έρευνα για τις επιπτώσεις της εργασιακής εμπειρίας στην επαγγελματική ανάπτυξη είχε μεικτά ευρήματα. Γενικά η μερική απασχόληση φάνηκε να συνδέεται ευθέως προς τις εργασιακές στάσεις, βλέψεις και προγραμματισμό, αλλά να μην έχει σχέση με τη γνώση για τα επαγγέλματα. Αυτοί που είχαν εμπειρία μισθωτής εργασίας βρέθηκε ότι ήταν περισσότερο αποφασιστικοί. Επίσης βρήκαν ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να είναι χρόνια αναποφάσιστες, ενώ οι χρόνια αναποφάσιμοι άνδρες αν και αισθητά λιγότεροι συνήθως επιστρατεύουν πιο δυσλειτουργικές στρατηγικές επίλυσης του ζητήματος λήψης αποφάσεων σε σύγκριση με τις γυναίκες. Ωστόσο, θεωρούν απαραίτητη την περαιτέρω διερεύνηση τυχόν σχέσης μεταξύ εμπειρίας μισθωτής εργασίας και επαγγελματικής αναποφασιστικότητας σε αντίθεση με τους Skorikov & Vondracek (1997), οι οποίοι δεν επιβεβαίωσαν κάποιοι είδους συσχέτιση.

Οι Jenkins, Unger, Bolden, McCartney, Tracey & Darcey (2002) βασιζόμενοι στο ευρέως γνωστό κανονιστικό μοντέλο εργασιακών ενδιαφερόντων του Holland (1997) με τους έξι τύπους (ρεαλιστικός, διερευνητικός, καλλιτεχνικός, κοινωνικός, επιχειρησιακός και παραδοσιακός) το αποκαλούμενο RAISEC προτείνει ότι αν και οι περισσότεροι άνθρωποι αποφασίζουν βάσει του παραπάνω μοντέλου, υπάρχει και ένα μικρό ποσοστό που δεν το κάνει. Άλλωστε ήδη ο Allport από το 1937 αναφέρεται στην ιδιαίτερη επαγγελματική ταυτότητα που καθένα, η οποία αποκλίνει της πλειονότητας. Το ενδιαφέρον εύρημα εν προκειμένω είναι ότι όσοι δεν επιλέγουν το κανονιστικό μοντέλο τείνουν να παρουσιάσουν επαγγελματική αβεβαιότητα και αναποφασιστικότητα.

Οι Saka & Gati (2007) προτείνουν τη διάκριση των έντεκα εξής παραγόντων που συνιστούν τις βασικές δυσκολίες λήψης επαγγελματικών αποφάσεων (The Taxonomy of Emotional & Personality-Related Aspects of Career Decision-Making Difficulties):

- Απαισιόδοξες πεποιθήσεις σχετικά με:
 1. τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης,
 2. τον κόσμο της αγοράς εργασίας και
 3. την έδρα ελέγχου του (πίστη σε εξωτερική).
- Άγχος όσον αφορά:
 4. τη διεργασία λήψης επαγγελματικής απόφασης,
 5. την εργασιακή αβεβαιότητα,
 6. την επαγγελματική επιλογή και
 7. τις συνέπειες.
- Χαρακτηριστικά ταυτότητας:
 8. γενικευμένο άγχος,
 9. αυτοεκτίμηση,
 10. μη αποκρυσταλλωμένη ταυτότητα και

11. συγκρουσιακή προσκόλληση και αποχωρισμός από τους σημαντικούς άλλους.¹²

Οι Saunders, Peterson, Sampson & Reardon (2000) ερεύνησαν την κατάθλιψη και τις δυσλειτουργικές εργασιακές πεποιθήσεις ως διαστάσεις της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Τα αποτελέσματά της συμπυκνώνονται ως εξής: το άτομο που πάσχει από κατάθλιψη ενεργεί υπό το κράτος μιας αλλοιωμένης αυτοεικόνας, αναπαράστασης του κόσμου, αλλά και του μέλλοντός του. Οι αρνητικές σκέψεις οδηγούν στην παθητικότητα, σε μειωμένη επιθυμία για δράση και ευχαρίστηση και τελικά σε παραίτηση. Συνοπτικά η επαγγελματική ταυτότητα, το άγχος ως τάση της προσωπικότητας, αλλά και καταστασιακό χαρακτηριστικό, η έδρα ελέγχου, η κατάθλιψη και οι δυσλειτουργικές εργασιακές πεποιθήσεις σχετίζονται σημαντικά με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, αλλά και μεταξύ τους. Πιο συγκεκριμένα τα γνωστικά στοιχεία, δηλαδή μια καλά δομημένη επαγγελματική ταυτότητα διευκολύνει τη διαδικασία λήψης αποφάσεων, καθώς βοηθά την επεξεργασία των σχετικών πληροφοριών και συνιστά πρόσφορο έδαφος για αυτή, ενώ οι δυσλειτουργικές επαγγελματικές πεποιθήσεις αλλοιώνουν τις αναπαραστάσεις για το άτομο και τον κόσμο με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται η διεργασία λήψης αποφάσεων, εφ' όσον ένα πρόβλημα δεν προσεγγίζεται με συστηματικό και ορθολογικό τρόπο. Στη συνέχεια οι συναισθηματικές διαστάσεις της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας έχουν ως εξής: η κατάθλιψη, το άγχος και η έδρα ελέγχου μπορούν να θεωρηθούν ως οι συνέπειες μιας αδύναμης επαγγελματικής ταυτότητας και ενός χαστικού και μπερδεμένου τρόπου σκέψης και παρεμποδίζοντας επίσης την επίλυση του προβλήματος ενισχύουν την επαγγελματική αναποφασιστικότητα.

Σε παρόμοια συμπεράσματα καταλήγει και η έρευνα των Weinstein, Healy & Ender (2002), οι οποίοι βέβαια περιόρισαν το δείγμα τους σε γυναίκες εργαζόμενες σε χαμηλού κοινωνικοοικονομικού status θέσεις.

Οι Gribben & Keitel όντας σε παρεμφερές ερευνητικό πεδίο επέκτειναν την προσπάθεια κατανόησης της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας εισάγοντας και τις έννοιες του προσανατολισμού στο στόχο και των δεξιοτήτων επίλυσης προβλημάτων. Η D' Zurilla (1986) όρισε την κοινωνική επίλυση προβλημάτων ως μια γνωστική, συναισθηματική και συμπεριφορική διαδικασία μέσω της οποίας το άτομο εντοπίζει αποτελεσματικούς τρόπους επίλυσης ενός προβλήματος. Η διεργασία αυτή περιλαμβάνει και τον προσανατολισμό στο πρόβλημα, τον τρόπο δηλαδή που το άτομο προσεγγίζει, ερμηνεύει και αντιμετωπίζει ένα πρόβλημα, ως πρόκληση ή ως απειλή, αλλά και τις δεξιότητες επίλυσής του. Τα αποτελέσματά τους έδειξαν ότι το άγχος ως καταστασιακό χαρακτηριστικό και ο προσανατολισμός στο πρόβλημα ρύθμισαν τη σχέση μεταξύ του άγχους ως χαρακτηριστικού της προσωπικότητας και της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Έτσι οι έφηβοι με θετικό προσανατολισμό στο πρόβλημα αντιμετωπίζουν τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης ως μια πρόκληση και διαθέτοντας την επαρκή αυτοεκτίμηση και επιθυμία για σχετική δράση, δεν αντιμετωπίζουν επαγγελματική αναποφασιστικότητα, όπως οι έφηβοι με αρνητικό προσανατολισμό στο στόχο. Το άγχος ως καταστασιακό χαρακτηριστικό επιδρά άμεσα στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα κάτι που επιβεβαιώνεται και σε πληθώρα άλλων ερευνών (π.χ., Hartman, Fuqua & Blum, 1983) ενώ ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας έμμεσα (Berger-Gross, Kahn & Weare, 1983, κ.ά).

¹² Οι Saka & Gati (2007) αναφέρονται στις δυσκολίες λήψης αποφάσεων που προκύπτουν από τη σχέση με τους σημαντικούς άλλους και τις διακρίνουν από τη μια στην υπερβολική κριτική, στην έλλειψη ικανοποίησης και στην έλλειψη υποστήριξης από το περιβάλλον και κυρίως από την οικογένεια όσον αφορά στις αποφάσεις και τις επιλογές τους γενικά, αλλά και ειδικά τις επαγγελματικές και από την άλλη στην υπερβολική ανάγκη για αποδοχή από τους σημαντικούς άλλους σε καταστάσεις λήψης αποφάσεων και στην υπερβολική ανάγκη ικανοποίησης τρίτων εις βάρος των δικών του προτιμήσεων και στόχων.

Οι Campagna & Curtis (2007) επίσης επιβεβαίωσαν ότι το άγχος ως καταστασιακό χαρακτηριστικό και ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας έχουν διαφορετική ανεξάρτητη επίδραση στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα· το άγχος ως καταστασιακό χαρακτηριστικό έχει σημαντικότερη προβλεπτική ισχύ για την εργασιακή βεβαιότητα και την επαγγελματική αναποφασιστικότητα από ότι ως χαρακτηριστικό της προσωπικότητας. Το πιο ενδιαφέρον, ωστόσο, εύρημά τους ήταν ότι παρά τα ευρήματά τους αυτά οι συμμετέχοντες δεν αναγνώρισαν το άγχος ως σημαντική παράμετρο επηρεασμού των επαγγελματικών τους αποφάσεων, γεγονός που πρέπει να προβληματίσει τους εργασιακούς συμβούλους.

Μια συνοπτική ανασκόπηση στους περισσότερους μέχρι τώρα αναφερθέντες παράγοντες καθορισμού του φαινομένου της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι πρόκειται κυρίως για ό,τι αναφέρεται στην προσωπικότητα, τη συναισθηματική κατάσταση και τα δημογραφικά στοιχεία του ατόμου που καλείται να λάβει μια επαγγελματική απόφαση. Ελάχιστες είναι εκείνες οι μελέτες που αναφέρονται στο ρόλο της οικογένειας και των σχέσεων των μελών της στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και άρα στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα κυρίως των εφήβων και νεαρών ενηλίκων. Με την συνοπτική παρουσίαση αυτών θα κλείσουμε την προκειμένη ενότητα. Έτσι λοιπόν, ενώ μέχρι τώρα είδαμε προσεγγίσεις του φαινομένου της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας ως φυσιολογικού και απαραίτητου σταδίου της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και ως σχεδόν παθολογικού χαρακτηριστικού της προσωπικότητας ενός ατόμου, εν προκειμένω θα εξεταστεί από την σκοπιά του εξελικτικού σταδίου της εφηβείας.

Σύμφωνα με τον Erikson (1968) η διαμόρφωση της επαγγελματικής ταυτότητας είναι ένα από τα σημαντικότερα επιτεύγματα που πρέπει το άτομο να κατακτήσει κατά την εφηβεία του. Αντιμετωπίζει την επαγγελματική ανάπτυξη ως ένα κομβικό παράγοντα της ευρύτερης ανάπτυξης του εφήβου και της ταυτότητάς του. Διατείνεται ότι το νεαρό άτομο, προκειμένου να βιώσει την προσωπική ολοκλήρωση πρέπει να νιώσει μια συνέχεια ανάμεσα σε αυτό που ήταν ως παιδί και σε αυτό που θέλει στο προσεχές μέλλον· ανάμεσα σε αυτό που εκείνος θεωρεί ότι θα γίνει και σε ό,τι οι άλλοι πιστεύουν και προσδοκούν από αυτόν. Ο Marcias (1966, 1976, 1980) συνείσφερε σε αυτήν την κατεύθυνση προτείνοντας τη διαμόρφωση των εξής τεσσάρων τύπων της ταυτότητας ανάλογα με την ύπαρξη ή απουσία διαστημάτων κρίσης και ξεκάθαρης αφοσίωσης σε πεποιθήσεις, αξίες και στόχους: α) η επίτευξη, όπου ο έφηβος από μια κρίσιμη φάση μεταβαίνει σε μια φάση γερής δέσμευσης, β) η εξάπλωση, όπου το νεαρό άτομο δεν βρίσκεται ούτε σε περίοδο κρίσης ούτε απόλυτα αφοσιωμένο σε κάτι, γ) η παύση, όπου ο έφηβος βρίσκεται σε συνεχή αναζήτηση και αναποφασιστικότητα, ωστόσο δεν έχει συνάψει καμία δέσμευση ακόμη και δ) η εσωστρέφεια, όπου ο έφηβος συνεχίζει στο ίδιο μοτίβο με την παιδική ηλικία (π.χ. δέχεται άκριτα τις γονεϊκές αξίες) και έχει κάνει μια σταθερή επαγγελματική δέσμευση δίχως ωστόσο, να έχει περάσει διαστήματα κρίσεων και αναζήτησης. Σύμφωνα λοιπόν με τους Vondracek, Schulenberg, Skorikov, Gillespie & Wahlheim (1995) μια από τις σημαντικότερες μεταβλητές της επαγγελματικής ανάπτυξης που συνδέεται άρρηκτα με τη διαμόρφωση της ταυτότητας κατά την εφηβεία είναι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Προσπαθώντας λοιπόν να διερευνήσουν τη σχέση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας με την έννοια των διαφορετικών εμποδίων κατά τη διεργασία λήψης συναφών αποφάσεων και των τεσσάρων διαφορετικών τύπων της ταυτότητας με σχετική μελέτη τους επιβεβαίωσαν την ανωτέρω σχέση και κατέληξαν κυρίως στο ακόλουθο συμπέρασμα: οι έφηβοι με τύπο ταυτότητας «επίτευξη» είχαν τα χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας συγκριτικά με τους υπόλοιπους τρεις τύπους.

Οι Hargrove, Creagh & Burgess (2002) ερευνήσαν τις σχέσεις μεταξύ της οικογένειας (όπως τις διασυνδέσεις της, τους προσανατολισμούς των σκοπών της και του βαθμού ελέγχου) προς την επαγγελματική ταυτότητα και την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης. Τα ευρήματα έδειξαν ότι η αλληλεπίδραση του εφήβου με την οικογένεια διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση καθαρών και σταθερών επαγγελματικών στόχων και στην προαγωγή της αυτοαποτελεσματικότητάς του σε σχέση με τις δραστηριότητες επαγγελματικού προσανατολισμού. Η ποιότητα των σχέσεων που ο έφηβος θεωρεί ότι έχει με την οικογένεια (συχνή έκφραση του θυμού του, διαχείριση της επιθετικότητας και των συγκρούσεων) και το υποστηρικτικό οικογενειακό περιβάλλον όσον αφορά τους στόχους του εφήβου παίζουν σημαντικό ρόλο στην ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας του εφήβου στο να εμπλακεί και να αφοσιωθεί στις επαγγελματικές επιλογές του και στην επίτευξή τους, αλλά και στην ικανότητά του να διαμορφώσει ξεκάθαρους και σταθερούς εργασιακούς στόχους. Η αρνητική σχέση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας με τις θετικές γονεϊκές και διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις συμφωνεί και με τα ερευνητικά αποτελέσματα των Felsman & Blustein (1999) και των Guerra & Braungart-Rieker (1999). Θετικό ρόλο διαδραματίζουν και η συμμετοχή του εφήβου στις διάφορες δραστηριότητες της οικογένειας (κοινωνικές, θρησκευτικές, οικονομικές, κ.λπ.).

Ο Chope (2000) στην έρευνά του εντόπισε δύο νέους οικογενειακούς παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Ο πρώτος περιγράφεται ως μαζική αλλαγή στη δομή της οικογένειας, ενώ ο δεύτερος περιγράφεται ως η επανάσταση στις αλληλεπιδράσεις που αναφέρεται στις διαπροσωπικές σχέσεις και παίζει σημαντικό ρόλο στο κοινωνικό πλαίσιο που εμπειρικλείει και την εργασία. Συνεπώς η οικογένεια μπορεί να βοηθήσει περαιτέρω με πολλούς τρόπους τη διαχείριση της αλλαγής και της αβεβαιότητας που φέρνει η διεργασία λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης, όπως:

- επικεντρωνόμενοι λιγότερο στις παραδοσιακές αξίες βάσει των οποίων κρίνεται η επαγγελματική καταξίωση και περισσότερο στις αξίες του ίδιου του εφήβου,
- παίρνοντας ένα κομμάτι της διακινδύνευσης σε σχέση με νέους επαγγελματικούς δρόμους, δηλαδή η οικογένεια δύναται να υποστηρίξει διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές,
- μια υποστηρικτική οικογένεια μπορεί να αναπτύξει νέες διασυνδέσεις και να συνάψει νέες συνεργασίες στο πλαίσιο της ανάπτυξης του επαγγελματικού προσανατολισμού του εφήβου.

Ο Gelatt (1989) τονίζει ότι ένα υποστηρικτικό οικογενειακό πλαίσιο βοηθώντας το παιδί να αποδεχθεί τις ασαφείς και αγχογόνες αυτές συνθήκες και ενισχύοντάς το να ανακαλύψει νέα μονοπάτια ακόμη και αυτά που μοιάζουν εντελώς χαοτικά του δίνει αυτό που χρειάζεται περισσότερο κατά τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης.

A.4. Μέτρηση Επαγγελματικής Αναποφασιστικότητας

Τα άτομα στη σύγχρονη πλέον εποχή καλούνται σε κάθε φάση της ζωής τους (και όχι μόνο στην εφηβεία ή κατά το πρώιμο στάδιο της ενήλικης ζωής τους) να λάβουν καθοριστικές για το μέλλον τους επαγγελματικές αποφάσεις. Η απαίτηση για ανά τακτά χρονικά διαστήματα επιτυχούς υλοποίησης της διαδικασίας λήψης σχετικών αποφάσεων καταλήγει και στο αναπόφευκτο στάδιο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Η αναθεώρηση των εργασιακών πλάνων που επιτάσσουν οι μεταβατικές αυτές περίοδοι καθιστούν ιδιαίτερα σημαντική τη μέτρηση και συνεπώς την αντιμετώπιση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας που διέπει όλα τα διαστήματα αυτά.

Πριν το 1960 δεν υπήρχε κανένας σταθμισμένος τρόπος μέτρησης είτε του βαθμού είτε της φύσης της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Το σχετικό ενδιαφέρον προέκυψε κατά τις δεκαετίες 1960 και 1970, όπου τα άτομα είχαν αρκετές εργασιακές επιλογές και αυτό τους έφερνε σε μια κατάσταση επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Προκειμένου λοιπόν να αξιολογηθεί αποτελεσματικότερα και η σχετική συμβουλευτική παρέμβαση, η μείωση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας έγινε σημαντικό ζήτημα, γεγονός που επέτεινε την αναγκαιότητα για μέτρησή της.

Την ίδια περίοδο κυριαρχούσε και η θεωρία του Holland, την οποία πρωτοδιατύπωσε τη δεκαετία του 1950 και έχει από τότε αναθεωρηθεί πολλές φορές με πιο πρόσφατη αυτή του 1997· προτείνει έναν ιδανικό τρόπο προσέγγισης της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, καθώς υποστηρίζει ότι μια από τις συνέπειες της ειδοποιού διαφοράς μεταξύ ενός τύπου προσωπικότητας και της επιλογής του ή της ενδεχόμενης απόφασής του μπορεί να είναι η αναποφασιστικότητά του. Κατ' επέκταση είναι πολύ σημαντικό να βρεθεί έγκυρος και αξιόπιστος τρόπος μέτρησής της και διάκρισής της από την «indecisiveness», καθώς συνεπάγονται και διαφορετικές παρεμβάσεις υποστηρικτικές· προτείνεται ότι στην περίπτωση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας η συμβουλευτική διαδικασία αποτελεί μια γνωστικά προσανατολισμένη προσέγγιση με λογικές διαδικασίες στοχεύοντας στη συλλογή, το διαχωρισμό και την αξιολόγηση της πληροφόρησης γύρω από το ίδιο το άτομο, αλλά και τα εργασιακά θέματα. Αντίθετα, η συμβουλευτική για την αντιμετώπιση της «indecisiveness» θα μοιάζει με τους κλασικούς ψυχοθεραπευτικούς σχεδιασμούς εξετάζοντας τα σχετικά με την αναποφασιστικότητα προδιαθεσιακά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των ατόμων (Osipow, 1999).

Όταν έγιναν οι πρώτες προσπάθειες μέτρησης της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας δεν υπήρχε διαθέσιμο θεωρητικό πλαίσιο για να βασιστούν αυτές οι ενέργειες μέχρι τη διατύπωση της ανωτέρω θεωρίας. Αφού λοιπόν η θεωρία του Holland κατηγοριοποιεί τα άτομα σε συγκεκριμένους τύπους προσωπικότητας όσον αφορά το εργασιακό πεδίο είναι προφανές ότι δύνανται να χαρακτηριστούν ως επαγγελματικά αναποφασιστα όσα άτομα:

1. ανήκουν σε δύο ή και περισσότερες κατηγορίες και μάλιστα αρκετά διαφορετικές μεταξύ τους (εφ' όσον καταλήγουν οι κατηγορίες αυτές σε διαφορετικά επαγγέλματα με διαφορετικές απαιτήσεις και δεξιότητες και διαφορετικά εργασιακά πλαίσια).
2. σκοράρουν χαμηλά σε όλους τους τύπους, καθώς κάτι τέτοιο θα σήμαινε ότι δεν έχουν διαμορφώσει ακόμα την επαγγελματική τους ταυτότητα και δεν έχουν το απαραίτητο ενδιαφέρον για να δεσμευτούν σε κάτι συγκεκριμένο επαγγελματικά.
3. σκοράρουν υψηλά σε όλους τους τύπους, καθώς έτσι η πληθώρα τόσων πολλών εναλλακτικών εξίσου ελκυστικών και εφικτών θα δυσκόλευε τη διαδικασία λήψης των επαγγελματικών τους αποφάσεων.

4. όσων εκτός από πολλά ενδιαφέροντα όπως στην τρίτη περίπτωση έχουν και πολλές δεξιότητες.

Οι Holland & Holland (1977) είναι οι πρώτοι που κατασκεύασαν μια ευρέως γνωστή κλίμακα για τη μέτρηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας (My Vocational Situation [MVS], Holland, Daiger & Power, 1980· Holland, Gottfredson & Power, 1980) προτείνοντας ότι το φαινόμενο αυτό απορρέει από τις δυσκολίες στη διαμόρφωση της προσωπικής και της επαγγελματικής ταυτότητας ενός ατόμου· το εργαλείο αυτό αποτελούνταν από τρεις επιμέρους κλίμακες που αναφέρονταν: η πρώτη στην επαγγελματική ταυτότητα, η δεύτερη στην πληροφόρηση για την απασχόληση και η τρίτη στα εργασιακά εμπόδια. Η πρώτη μετράει τη διασαφήνιση των επαγγελματικών στόχων ενός ατόμου, των ενδιαφερόντων και των ικανοτήτων του που σχετίζονται με τις επαγγελματικές αποφάσεις του. Η δεύτερη επιτρέπει στον σύμβουλο να προσδιορίσει πότε και εάν η γνώση του πελάτη είναι ελλιπής. Η τρίτη παρέχει ένα κατάλογο από τα εμπόδια τα οποία οι πελάτες αισθάνονται ότι μπορεί να δυσκολεύουν τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Είναι σαφές ότι με τη χρήση αυτών των τριών κλιμάκων ο σύμβουλος επαγγελματικού προσανατολισμού είναι σε θέση να αναπτύξει ένα σχέδιο παρέμβασης για να αντιμετωπίσει την επαγγελματική αναποφασιστικότητα του πελάτη. Εάν η επαγγελματική ταυτότητα εμφανίζεται ως ζήτημα, η συμβουλευτική θα συμβάλλει στην ενίσχυση της αυτογνωσίας του πελάτη. Εάν το ζήτημα έγκειται στην έλλειψη επαγγελματικής πληροφόρησης θα μπορέσει εύκολα να αντιμετωπιστεί. Εάν το άτομο σκοράρει ψηλά στην τρίτη κλίμακα, τότε θα πρέπει να απευθυνθεί στο σύμβουλο.

Την ίδια χρονική περίοδο οι Osipow, Carney, Winer, Yanico & Koshier (1976) κατασκεύασαν επίσης μια κλίμακα μέτρησης της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας από διαφορετική σκοπιά ωστόσο, με σκοπό την ανίχνευση και τη διαβάθμιση των κυριότερων πηγών εκδήλωσης αυτού του φαινομένου, αλλά και των αιτιών τους τουλάχιστον έτσι όπως τις αποδίδουν οι συμμετέχοντες (Career Decision Scale [CDS]). Είναι ενδιαφέρον να σημειώσουμε ότι η κλίμακα αυτή αποτελούσε ένα εργαλείο που πήγαζε ολοκληρωτικά από την εμπειρική προσέγγιση.

Έπειτα μια σχετική προσπάθεια μέτρησης της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας είναι αυτή του Harren (1976) με το Assessment of Career Decision-Making, ο οποίος χρησιμοποίησε το θεωρητικό πλαίσιο των Tiedeman & O' Hara (1963) για την επαγγελματική ανάπτυξη.

Ακόμη, το Career Factors Inventory των Chartrand, Robbins, Morrill & Boggs (1990) και το Career Decision Profile του Jones (1989) συνιστούν τα εργαλεία δεύτερης και τρίτης γενιάς προσεγγίζοντας την επαγγελματική αναποφασιστικότητα πια ως πολυπαραγοντική, όπως είδαμε σε προηγούμενη ενότητα της παρούσας εργασίας, γεγονός που οδηγεί σε πιο ακριβείς μετρήσεις και άρα πιο αποτελεσματικές συμβουλευτικές παρεμβάσεις.

Πιο πρόσφατα οι Gati, Krausz & Osipow (1996) κατασκεύασαν ένα εργαλείο που το ονόμασαν Career Decision Difficulties Questionnaire. Σε αντίθεση με τις προηγούμενες κλίμακες μέτρησης το συγκεκριμένο προήλθε από μια θεωρητική και όχι εμπειρική ταξινόμηση των δυσκολιών της διαδικασίας λήψης επαγγελματικής απόφασης. Η ταξινόμηση αυτή αρχίζει με τη διάκριση των δυσκολιών μεταξύ αυτών που εμφανίζονται πριν την έναρξη της διεργασίας λήψης απόφασης και αυτών που εμφανίζονται κατά τη διάρκεια της ίδιας της διαδικασίας. Οι πρώτες εμπεριέχουν την ανετοιμότητα που προκύπτει από την έλλειψη κινήτρων του ατόμου, της τάσης του για αναποφασιστικότητα («indecisiveness») και τις δυσλειτουργικές πεποιθήσεις σχετικά με την επιλογή επαγγέλματος· οι δεύτερες διακρίνονται στην έλλειψη

πληροφόρησης για τον εαυτό, αλλά και τις εργασιακές προοπτικές, για τους τρόπους πρόσβασης στην ενημέρωση και για την πληροφόρηση για τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης αυτή καθαυτή. Στην έλλειψη πληροφόρησης περιλαμβάνονται προβλήματα που προέρχονται από την αναξιόπιστη ενημέρωση και τις εσωτερικές και εξωτερικές συγκρούσεις. Η δομή του εργαλείου αυτού κατάφερε την υλοποίηση ενός δύσκολου για χρόνια ερευνητικά στόχου αυτόν του «differential problem, differential counseling» ως προσέγγιση στη διαχείριση της σταδιοδρομίας.

Τέλος, αξίζει να αναφέρουμε την ερευνητική δουλειά του Haraburda (1996· 1998) που ασχολήθηκε με τον όρο «indecisiveness» και κατασκευάζοντας το Multi-Domain Decisiveness Scale βρήκε ότι όσα άτομα σκόραραν ψηλά σε αυτή την κλίμακα (της αποφασιστικότητας ως δομικού χαρακτηριστικού της προσωπικότητας) ήταν λιγότερο νευρωτικοί και είχαν λιγότερα ψυχολογικά συμπτώματα συγκριτικά με την άλλη ομάδα (αναποφάσιστοι). Ακόμη οι συμμετέχοντες που σκόραραν χαμηλά στην αποφασιστικότητα, σκόραραν χαμηλά και σε παράγοντες, όπως η εξωστρέφεια, η δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες, δυνατότητα συναίνεσης και επιμέλεια. Αν και ήταν πολύ δύσκολο να μελετηθεί ξεχωριστά η επαγγελματική αναποφασιστικότητα από την αναποφασιστικότητα ως δομικό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας τέτοιες απόπειρες, όπως η ανωτέρω βοήθησαν την εννοιολογική τους διάκριση και συνεπώς το σχεδιασμό των διαφορετικών παρεμβάσεών τους.

A.5. Μείωση Επαγγελματικής Αναποφασιστικότητας

Πολλές προσπάθειες χρησιμοποιώντας διαφορετικούς τρόπους έγιναν με σκοπό τον εντοπισμό των τρόπων μείωσης της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Σαφώς το να παρέμβουμε στη ρύθμιση των παραμέτρων με τις οποίες σχετίζεται η επαγγελματική αναποφασιστικότητα (βλ. Α.3.) με τρόπο ανάλογο αυτής της συσχέτισης είναι ένας αυτονόητος τρόπος στην κατεύθυνση της πρόληψης ή/και αντιμετώπισής της από τους ειδικούς συμβούλους και όχι μόνο. Η ενότητα αυτή ωστόσο θα αναφερθεί σε εστιασμένες και πιο ολοκληρωμένες σχετικές προσπάθειες.

Ειδικότερα ένας από αυτούς είναι το Career Intervention ο ορισμός του οποίου δόθηκε από τον Spokane (1991) ως κάθε δραστηριότητα που αποσκοπεί στην προαγωγή της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου ή στην υποβοήθησή του να λάβει αποτελεσματικότερες επαγγελματικές αποφάσεις.

Οι Reed, Lenz, Reardon & Leierer (2000) βρήκαν ότι δυσλειτουργικές εργασιακές πεποιθήσεις μειώθηκαν σημαντικά σε ενήλικους ως συνέπεια μιας συγκεκριμένης παρέμβασης στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης.

Οι Austin, Wagner & Dahl (2004) χρησιμοποίησαν το μοντέλο Career Decision-Making (CDM) που βασίστηκε στο προγενέστερο (1996) CIP (Cognitive Information Processing) μοντέλο· αυτό αποτελούνταν από ολοκληρωμένη καθοδήγηση, γνωστική επεξεργασία και αξιολόγηση της εργασιακής πορείας των ατόμων, αναγνώριση νέων ευκαιριών για τον εντοπισμό νέων εργασιακών προοπτικών και ατομική επαγγελματική συμβουλευτική. Η ολοκληρωμένη καθοδήγηση περιελάμβανε συζήτηση της εκτίμησης των προσωπικών εργασιακών επιτευγμάτων, εξέταση του επαγγελματικού χάρτη της οικογένειας, τα μελλοντικά επαγγελματικά σχέδια, τις μεθόδους ανεύρεσης επαγγέλματος, την ενημέρωση για την αγορά εργασίας και ανάλυση των εμποδίων. Η γνωστική επεξεργασία και αξιολόγηση της εργασιακής πορείας των ατόμων περιελάμβανε επίλυση προβλημάτων, ασκήσεις συναισθηματικής νοημοσύνης, δεξιότητες στις οποίες έχει κλίση το άτομο και ερωτηματολόγια προσωπικότητας. Τα ευρήματα των ανωτέρω ερευνητών ήταν πολύ σημαντικά, αφού έδειξαν ότι οι αρνητικές εργασιακές σκέψεις δραματικά μειώθηκαν συνεπεία της παρέμβασης στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Αυτό αποδεικνύει ότι όσοι συμμετέχουν σε τέτοια προγράμματα βοηθούνται αισθητά στην υλοποίηση μιας επιτυχούς εργασιακής επιλογής. Οι συμμετέχοντες με υψηλό επίπεδο δυσκολίας λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης, που μπορεί να είναι αναποτελεσματικοί, λόγω των αισθημάτων ανικανότητας ή της ελλιπούς γνώσης γύρω από τη διεργασία λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης· μειώνοντας τα δυσάρεστα αυτά συναισθήματα ή μαθαίνοντας συγκεκριμένες στρατηγικές υλοποίησης μιας απόφασης μέσω της ανωτέρω παρέμβασης ενισχύουν τις πιθανότητες ανεύρεσης μιας ικανοποιητικής εργασιακής πορείας ή απασχόλησης. Οι συμμετέχοντες με υψηλό βαθμό άγχους της δέσμευσης ενδέχεται να αποσύρονται από την ενεργό αφοσίωση και εμπλοκή στη διαδικασία ανεύρεσης εργασίας, λόγω του διάχυτου άγχους τους ως προς τη λήψη μιας απόφασης· η μείωση του αρνητικού τρόπου σκέψης τους σε αυτό το πεδίο θα ενισχύσει την αυτοεκτίμησή τους και τη διάθεση για δράση, κινητοποίηση και πρωτοβουλία με αποτέλεσμα την έναρξη αναζήτησης εργασιακών προοπτικών. Παρομοίως, η μείωση των αρνητικών σκέψεων των συμμετεχόντων συνεπεία εξωτερικών συγκρούσεων θα τους βοηθήσει στο να λαμβάνουν αποφάσεις, οι οποίες είναι σημαντικές για τους ίδιους και όχι για τους σημαντικούς άλλους και έτσι θα βοηθηθούν στην όλη διεργασία λήψης αποφάσεων· κάτι που φαίνεται και από παρεμφερή έρευνα των Taylor & Porra (1990).

Η μαζικότερη επέμβαση για την ενίσχυση της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων έχει μέχρι τώρα γίνει στις Η.Π.Α μέσω του Armed Services Vocational Aptitude Battery (ASVAB) που χρησιμοποιείται σε 900.000 περίπου μαθητές λυκείου. Πρωτοξεκίνησε το 1968 και η σημερινή του έκδοση σε συνεργασία με το Υπουργείο Άμυνας διαμορφώθηκε το 1992. Η παρέμβαση αυτή, η οποία χρηματοδοτείται αποκλειστικά από το Υπουργείο Άμυνας εμπεριέχει αφ' ενός δύο εργαλεία αξιολόγησης και αφ' ετέρου έναν αριθμό ασκήσεων που βοηθούν τους νέους να αναγνωρίσουν και να διερευνήσουν τα διάφορα επαγγέλματα, για τα οποία δείχνουν ενδιαφέρον και έχουν τις απαραίτητες δεξιότητες. Ιδιαίτερα σημαντικός είναι ο ρόλος του ASVAB και στη στρατολόγηση. Έχει βρεθεί ότι η συμμετοχή σε αυτό το πρόγραμμα βελτιώνει την αυτογνωσία των συμμετεχόντων και τις γνώσεις τους για τον κόσμο της αγοράς εργασίας, ενώ παράλληλα τους βοηθά στη μεταξύ τους διασύνδεση. Δεδομένου ότι η εξερεύνηση της γνώσης σχετικά με την εργασία είναι αντιστρόφως ανάλογη της εργασιακής αναποφασιστικότητας η συμμετοχή στο ASVAB μειώνει την επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Οι νέοι συμμετέχοντες αποκτούν ένα υψηλότερο βαθμό αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη διαδικασία λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης και διαμορφώνουν ένα θετικό σημείο εκκίνησης για μια κατάλληλη εργασιακή αναζήτηση. Με αυτή την προσέγγιση συμφωνεί και ο Osipow (1999), που σε συνεργασία με τους Temple & Rooney το 1993 κατασκεύασαν το Task Specific Occupational Self-Efficacy Scale, προκειμένου να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικότερα την επαγγελματική αναποφασιστικότητα.

Τέλος, ένας άλλος τρόπος αντιμετώπισης της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας είναι οι σύμβουλοι επαγγελματικής σταδιοδρομίας να προτείνουν στους πελάτες τους να κατανοούν και να χρησιμοποιούν το κανονιστικό μοντέλο λήψης αποφάσεων, όπως το RAISEC του Holland (1997), που θα δούμε και σε επόμενη ενότητα, καθώς έχει βρεθεί ότι κατ' αυτόν τον τρόπο τα άτομα κατανοούν τον χώρο της αγοράς εργασίας και τον εαυτό τους καλύτερα και συνεπώς μπορούν να λάβουν ευκολότερα μια επαγγελματική απόφαση (Jenkins, Unger, Bolden, McCartney, Tracey & Darcey, 2002).

A.6. Κριτική της Επιστημολογικής και Μεθοδολογικής Προσέγγισης της Επαγγελματικής Αναποφασιστικότητας

Ο D. T. Hall (1992) με αφορμή τη μελέτη κυρίως των Callanan & Greenhaus (1992) για την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, σε άρθρο του αναφέρεται κριτικά στα εννοιολογικά και μεθοδολογικά ζητήματα που προκύπτουν από την έρευνα αυτή στο πεδίο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Στη συνέχεια λοιπόν θα παραθέσω συνοπτικά τα όσα αναφέρει στο σχετικό του άρθρο, καθώς από τα όσα διάβασα για να γράψω κυρίως στην εισαγωγή της παρούσας εργασίας θεωρώ ότι κάλλιστα θα μπορούσαν αυτές του οι τοποθετήσεις να αφορούν και σε άλλες ερευνητικές μελέτες και καθώς με βρίσκουν σύμφωνη.

Κατ' αρχάς, η εν λόγω προσέγγιση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας δεν λαμβάνει σχεδόν καθόλου υπ' όψιν της τον αναπτυξιακό παράγοντα (π.χ., Super, 1957). προτείνεται μια στατική και μηχανιστική τυπολογία που δεν είναι σίγουρο ότι ανταποκρίνεται στο αληθινό βίωμα των συμμετεχόντων και στη δυναμική διαδικασία της λήψης αποφάσεων. Εξ ορισμού η διεργασία αυτή εκτείνεται σε ένα βάθος χρόνου και αποτελείται από διάφορα στάδια (αναγνώριση της ανάγκης λήψης μιας απόφασης, προσπάθεια λήψης της βέλτιστης [συλλογή πληροφοριών, εύρεση και αξιολόγηση εναλλακτικών] και υλοποίησή της (Tiedeman & O' Hara, 1963· Harren, 1979). Άρα, χρειάζεται ιδιαίτερη προσοχή προτού βάλουμε σε κάποιο άτομο την ταμπέλα του επαγγελματικά αναποφασιστού να ελέγξουμε σε τι αναπτυξιακό στάδιο της ζωής, της εργασιακής του πορείας, αλλά και τυχόν διαδικασίας λήψης μιας απόφασης βρίσκεται. Ενδεχομένως η δυσκολία που εκδηλώνει για μια επαγγελματική επιλογή να είναι αναμενόμενη και απαραίτητο στάδιο για τη λήψη μιας απόφασης (Driver, 1980). Ακόμη, μεγάλη προσοχή χρειάζεται και ο ορισμός «χρόνια επαγγελματική αναποφασιστικότητα», καθώς αν δούμε ότι κάποιο άτομο δυσκολεύεται να λάβει μια επαγγελματική απόφαση και εκδηλώνει έντονο άγχος για αυτό σε μια σχετικά σταθερή φάση της ζωής του αυτό μπορεί να συνεπάγεται ότι εναλλάσσεται σχετικά γρήγορα μεταξύ σταδίων που χρειάζεται και που όχι να επανεκτιμήσει στόχους και εναλλακτικές και να αποφασίσει και να μην είναι μια φαινομενική «χρόνια επαγγελματική αναποφασιστικότητα». Συμπερασματικά, δεν έχουμε να κάνουμε με ένα επαγγελματικά αναποφασιστο άτομο, αλλά με μια φυσιολογική φάση της εξελικτικής διαδικασίας της λήψης αποφάσεων.

Ο Hall επίσης αναφέρεται στην έλλειψη προηγούμενου γερού θεωρητικού πλαισίου. Η επαγγελματική αναποφασιστικότητα δεν συνιστά μια νέα έννοια, αλλά έχει μελετηθεί αρκετά και οι θεωρίες λήψης αποφάσεων θα μπορούσαν να βοηθήσουν στη διερεύνησή της αντιπροτείνοντας επί παραδείγματι τον όρο «επαγγελματική αναζήτηση» («career exploration», Super, 1957) στον αρνητικό της «αναποφασιστικότητας». Ακόμη, θεωρεί σημαντικό εμπόδιο το γεγονός ότι τα συγκεκριμένα ευρήματα δεν μπορούν να γενικευθούν σε όλα τα δείγματα, π.χ. και σε εφήβους και σε φοιτητές και σε εργαζομένους· οπότε χρειάζεται περαιτέρω έρευνα για αξιόπιστα δεδομένα. Με λίγα λόγια δηλαδή η απλή τεχνητή διάκριση ενός σύνθετου φαινομένου, όπως η επαγγελματική αναποφασιστικότητα που εντάσσεται σε μια άκρως δυναμική διεργασία στους στατικούς όρους «χρόνια» και «αναπτυξιακή» δεν συνεπάγεται τη σοβαρή εμπλοκή της αναπτυξιακής θεωρίας και της θεωρίας λήψης αποφάσεων στη μελέτη της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Ενδεχομένως, η πιο ανοιχτή, θετική (ως αναζήτηση) και ολιστική προσέγγισή της να συνέβαλε και στην πληρέστερη κατανόηση της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Τέλος, ο Hall αναφερόμενος στον ερευνητικό σχεδιασμό διατείνεται ότι δεν είναι ο κατάλληλος από άποψη πλούσιων και έγκυρων ευρημάτων για το προκείμενο θέμα. Ειδικότερα υποστηρίζει ότι το πολύπλοκο και μη στατικό υπό μελέτη φαινόμενο δεν μπορεί να μελετηθεί

σε βάθος μέσω ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς που χορηγούνται μια και μοναδική φορά στους συμμετέχοντες. Η μέθοδος της συνέντευξης θεωρεί βάσει της εμπειρίας του ότι θα βοηθούσε πολύ περισσότερο, καθώς θα αντανάκλούσε καλύτερα την εμπειρία της αναποφασιστικότητας των ατόμων, καθώς θα ελεγχόταν αποτελεσματικότερα το χάσμα των διάφορων ορισμών των εννοιών που περιείχαν οι ερωτήσεις των ερωτηματολογίων μεταξύ ερευνητών και συμμετεχόντων.

Από διαφορετική οπτική γωνία κριτική ασκεί ο J. D. Krumboltz (The Wisdom of Indecision, 1992) που μεταξύ άλλων παρατηρεί ότι η ίδια η χρήση του όρου «αναποφάσιτος» συνιστά πηγή άγχους, ότι η κοινωνία ασκεί πίεση για τη λήψη απόφασης και μάλιστα κοινωνικά ανώτερου κύρους, ενώ ταυτοχρόνως «... το να μαθαίνει κανείς πώς να παίρνει μια επαγγελματική απόφαση είναι μια δραστηριότητα που δεν επιβραβεύεται από την κοινωνία». Προτείνει ότι το να είναι κανείς «αναποφάσιτος» ενδέχεται και να σημαίνει ότι έχει κάνει μια βαθύτερη φιλοσοφική επιλογή, που πρεσβεύει ότι μπορεί μια τέτοια συμπεριφορά να οδηγήσει στην ικανοποίηση και ότι η δεκτικότητα και το να είναι ανοιχτός κανείς σε νέες συνεχώς προκλήσεις και ευκαιρίες είναι σημαντικότερη αρετή από την αποφασιστικότητα, καθώς γίνεται αποφυγή του άγχους και της ματαίωσης από τους μη πραγματοποιήσιμους, αν και καλά σχεδιασμένους εργασιακούς στόχους.

A.7. Θεωρητικό Πλαίσιο

Ολοκληρώνοντας μια όσο το δυνατόν πιο σφαιρική προσέγγιση του υπό μελέτη φαινομένου, δηλαδή της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας μέσα από τη σχετική ανασκόπηση στη διεθνή γραμματεία, σε αυτή την ενότητα θα αναφερθούμε πιο εστιασμένα στο θεωρητικό πλαίσιο που περικλείει τις διαστάσεις με τις οποίες θα ασχοληθούμε ειδικότερα στην προκείμενη μελέτη. Από την πληθώρα των παραμέτρων που ήδη παραθέσαμε, εμείς θα διερευνήσουμε την αλληλεπίδραση της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης και της τιμωρίας ως μέσου διαπαιδαγώγησης των εφήβων από τους γονείς, όπως και τη σχέση τους με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα.

A.7.1. Αυτοαποτελεσματικότητα

Ο Bandura ορίζει την **αυτοαποτελεσματικότητα** ως την πίστη που έχει ένα άτομο ότι διαθέτει τις ικανότητες να εκτελέσει ένα συγκεκριμένο έργο υπό συγκεκριμένες συνθήκες. Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας δεν υποδηλώνει τις πραγματικές ικανότητες που μπορεί να έχει ένα άτομο, αλλά το βαθμό της πίστης του ατόμου στις ικανότητές του. Ο όρος συγκεκριμένο έργο αναφέρεται σε μια ιδιαίτερη δραστηριότητα, λόγου χάρη ως προς τη διαδικασία λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης (career decision-making self-efficacy). Οι συγκεκριμένες συνθήκες δεν είναι τίποτε άλλο παρά το πλαίσιο μέσα στο οποίο παρουσιάζεται η δραστηριότητα.

Η έννοια αυτή συνιστά τη λέξη κλειδί για την κοινωνιογνωστική θεωρία του Bandura (1977), η οποία έρχεται να μετριάσει τις μέχρι τότε κυρίαρχες θεωρίες αφ' ενός της ανθρώπινης λειτουργικότητας, οι οποίες υπερεκτιμούν το ρόλο του περιβάλλοντος (τα άτομα αντιδρούν μηχανικά και ενστικτωδώς στα περιβαλλοντικά ερεθίσματα) στην ανάπτυξη της ανθρώπινης συμπεριφοράς και γνώσης και αφ' ετέρου εκείνες που υπερτονίζουν την επιρροή των βιολογικών παραγόντων στην ανάπτυξη και την προσαρμοστικότητα του ατόμου (Pajares, 2002).

Η θεωρία της κοινωνικής μάθησης προτάθηκε για πρώτη φορά από τους Miller & Dollard (1941). Αρκετά χρόνια ωστόσο αργότερα (1977· 1986) ο Bandura έχοντας αναγνωρίσει τον καθοριστικό ρόλο των πεποιθήσεων ενός ατόμου για τον εαυτό του στη μάθηση και κοινωνική συμπεριφορά του τονίζοντας έτσι περισσότερο τη γνωστική διάσταση προτείνει ότι τέσσερις είναι οι πηγές που επηρεάζουν την αυτοαποτελεσματικότητα: α) η εμπειρία· η επιτυχία την αυξάνει, ενώ η αποτυχία την αποδυναμώνει, β) τα πρότυπα, γ) κοινωνικά σχόλια και δ) φυσιολογικές παράμετροι (π.χ. σωματικές εκδηλώσεις άγχους). Για να ενισχύσει κανείς την αυτοαποτελεσματικότητα ενός εφήβου ως προς μια συγκεκριμένη δραστηριότητα, π.χ. τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων πρέπει συνέχεια και με κάθε τρόπο να τον ενθαρρύνει και να δείχνει την πίστη του σε αυτόν (Bandura, 1997). Οι έπαινοί μας όμως δεν ενδείκνυται να είναι αόριστοι και γενικοί όπως ένα «Μπράβο!» ή ένας χαρακτηρισμός του τύπου «Πολύ καλή δουλειά!» ή υπερβολικοί¹³. Απεναντίας, οφείλουμε να κάνουμε την ανατροφοδότηση συγκεκριμένη, να αναφέρει δηλαδή τους στόχους που πέτυχε ο έφηβος (π.χ. αναζήτησε ενεργά και εντόπισε αρκετές εργασιακές εναλλακτικές και διάφορες πληροφορίες γύρω από αυτές), αλλά και τους στόχους που απομένουν και στους οποίους χρειάζεται να βελτιωθεί (π.χ. αφού τις αξιολογήσει να καταλήξει στις πιο ελκυστικές και ρεαλιστικές επαγγελματικές

¹³ «Τα παιδιά δεν μπορούν να ξεγελαστούν με κενούς επαίνους και συγκαταβατικές ενισχύσεις. Μπορεί να πρέπει να ανεχτούν μια μηχανιστική επαύξηση της αυτοεκτίμησής τους αντί για κάτι καλύτερο, αλλά η προσωπική τους ταυτότητα ενδυναμώνεται πραγματικά μόνο μέσα από την αληθινή και αξιόπιστη αναγνώριση των σημαντικών τους επιτευγμάτων, δηλαδή εκείνων που σημαίνουν πολλά για εκείνα», Erikson.

επιλογές) (Linnenbrink, & Pintrich, 2003· Pintrich, 2003). Τέλος, απαιτείται να μην κατακρίνουμε τους εφήβους ούτε να υπογραμμίζουμε τα αρνητικά τους στοιχεία ή ενδεχόμενες ατέλειές τους. Αν και είναι πολύ δύσκολο να πείσουμε κάποιον ότι είναι ικανός, είναι εξαιρετικά εύκολο να του ρίξουμε το ηθικό με τα λόγια μας (Bandura, 1997). Ο Skinner (1957) με τα ευρέως γνωστά του πειράματα ήταν ο πρώτος ψυχολόγος που αναγνώρισε τον κρίσιμο ρόλο της μίμησης στη διαδικασία της μάθησης. Ως συμπεριφοριστής υποστήριξε ότι η σύνθετη συμπεριφορά μαθαίνεται σταδιακά μέσω μιας τροποποίησης απλών συμπεριφορών.

Ο Bandura υποστηρίζει πως η αυτοαποτελεσματικότητα κάποιου μαθητή καθορίζει σε μεγάλο βαθμό την επίδοσή του στο σχολείο, καθώς και τη συμμετοχή του στο μάθημα. Θεωρεί, δηλαδή, ότι οι μαθητές που πιστεύουν ότι μπορούν να τα καταφέρουν σε μια δραστηριότητα υπό τις παρούσες συνθήκες (αυτοί που έχουν δηλαδή υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα) θα είναι και αυτοί που, όχι μόνο θα τα καταφέρουν καλύτερα, αλλά θα επιδείξουν και τη μεγαλύτερη υπομονή, προσπάθεια, συγκέντρωση και ενδιαφέρον, ενώ θα αποδώσουν και μεγάλη αξία στη δραστηριότητα. Ακόμα, σε περίπτωση που θα συναντήσουν δυσκολίες θα αναζητήσουν χωρίς αναστολές βοήθεια από τους συμμαθητές ή το δάσκαλό τους. Επιπλέον, οι συγκεκριμένοι μαθητές θα επιζητούν τις δύσκολες και όχι τις εύκολες δραστηριότητες (Zimmerman, 2000).

Από την άλλη πλευρά, οι μαθητές που έχουν χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα (δηλαδή αυτοί που δεν πιστεύουν ότι μπορούν να φέρουν σε πέρας κάποια δραστηριότητα) προσπαθούν να ξεφύγουν από το μαθησιακό έργο με κάθε δυνατό τρόπο. Έτσι, αποφεύγουν κάθε εμπλοκή τους σε αυτό, φλυαρούν με τους συμμαθητές τους, βαριούνται, χαζεύουν κ.α. προκειμένου να φανεί ότι δεν τα κατάφεραν επειδή δεν προσπάθησαν, κι όχι επειδή δεν μπορούσαν να τα καταφέρουν. Αλλά, ακόμα και αν ασχοληθούν, θα προσπαθήσουν να διαλέξουν τις εύκολες και όχι τις δύσκολες δραστηριότητες, θα επιδείξουν μικρή υπομονή, προσπάθεια, συγκέντρωση και ενδιαφέρον, ενώ θα αποδώσουν μικρή αξία στη δραστηριότητα. Ακόμα, οι στρατηγικές που θα χρησιμοποιήσουν θα είναι χαμηλότερης ποιότητας από αυτές που χρησιμοποιούν οι συμμαθητές τους με υψηλή αυτοεκτίμηση. Επιπρόσθετα, ενδιαφέρονται περισσότερο για το βαθμό και όχι για τη μάθηση και, παρ' ότι δυσκολεύονται πολύ, δεν θα αναζητήσουν βοήθεια από το δάσκαλό τους ή κάποιο μαθητή (Zimmerman, 2000).

Κατ' αυτόν τον τρόπο, όπως είδαμε και σε προηγούμενη ενότητα οι έφηβοι που έχουν υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης, δηλαδή θεωρούν ότι μπορούν να καταφέρουν να λάβουν μια τέτοια απόφαση για το μέλλον τους, είναι ιδιαίτερα κινητοποιημένοι προς αυτή την κατεύθυνση και δεν εκδηλώνουν επαγγελματική αναποφασιστικότητα.

Φυσικά η αυτοαποτελεσματικότητα έχει και κάποια όρια. Η επίδρασή της εξαρτάται από την ύπαρξη των απαιτούμενων δεξιοτήτων για την εκτέλεση του έργου και την αξία που αποδίδει το άτομο στο έργο. Αν τα παραπάνω υπάρχουν τότε η καλλιέργειά της αποτελεί ένα σημαντικό εργαλείο για τη δουλειά μας (Schunk, 1989).

Η αυτοαποτελεσματικότητα μπορεί να επηρεάσει πολλές συμπεριφορές:

- τις αποφάσεις που λαμβάνουν τα νεαρά άτομα και τις κινήσεις που θα κάνουν, προκειμένου να τις υλοποιήσουν· τα άτομα τείνουν να επιδίδονται σε δραστηριότητες στις οποίες θεωρούν ότι μπορούν να τα καταφέρουν και να μην έχουν κανένα κίνητρο να εμπλακούν αντίστοιχα σε κάτι στο οποίο δεν είναι καλοί.

- το βαθμό της προσπάθειας που θα καταβάλλουν για ένα έργο τους, το χρονικό διάστημα επιμονής τους, αφού συναντήσουν εμπόδια και πόσο ανθεκτικοί θα είναι απέναντι σε αυτά. Άτομα με υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα προτιμούν και αφοσιώνονται στην επίτευξη δύσκολων στόχων, καθώς τους αντιμετωπίζουν ως προκλήσεις και όχι σαν απειλή, ενώ είναι πιο ανθεκτικοί σε περιπτώσεις αποτυχίας αποδίδοντάς την σε ελλιπή σχετική πληροφόρηση ή σε μειωμένη προσπάθεια εκ μέρους τους ή δεξιότητες, που αν καλλιεργήσουν θα τα καταφέρουν.
- αλλά και τρόπους σκέψης και συναισθηματικές αντιδράσεις· άτομα με χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα τείνουν να βλέπουν τους στόχους πιο δύσκολους από ότι είναι και να βιώνουν συνεπώς μεγαλύτερα επίπεδα άγχους¹⁴.

Ωστόσο παρά την προβλεπτική της ισχύ και άλλοι παράγοντες, όπως πραγματικά ή κατά το άτομο εμπόδια παρεμβαίνουν και έτσι παρά το ότι κανείς θα περίμενε άτομα με υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα και αρκετές δεξιότητες να προσπαθούν για κάτι, να μην έχουν το απαραίτητο κίνητρο και έτσι να μην προσπαθούν (Pajares, 2002).

Οι Schunk & Meece (2005) ερευνώντας την αυτοαποτελεσματικότητα στους εφήβους κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι παράγοντες που σχετίζονται με το σχολείο, τους συνομηλίκους και την οικογένεια επηρεάζουν κατ' εξοχήν την έννοια αυτή.

Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με την έρευνα των Purdie, Carroll & Roche (2004) όσον αφορά στη σχέση του «καθοδηγητικού» (authoritative) γονεϊκού τύπου (αυτός που διέπεται από υψηλά επίπεδα εμπλοκής, αυστηρότητας με την έννοια της σταθερής οριοθέτησης και παροχής αυτονομίας), τη γονεϊκή αυτοαποτελεσματικότητα και την ακαδημαϊκή και μη αυτορρύθμιση¹⁵ των εφήβων έδειξε ότι η γονεϊκή εμπλοκή αποτελεί τη σπουδαιότερη συμπεριφορά τους ως προς την αυτορρύθμιση των εφήβων ανεξάρτητα από το εάν είναι σε ακαδημαϊκό επίπεδο ή όχι. Η γονεϊκή αυτοαποτελεσματικότητα συνιστά προάγγελο της αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων και διευκολύνει τη διεργασία λήψης αποφάσεών τους. Ο γονεϊκός αυτός τύπος (γονεϊκή αποδοχή, εμπλοκή, οικειότητα, αυτονομία, δημοκρατικότητα, έλεγχος και αυστηρότητα με την έννοια της σταθερής οριοθέτησης) σε έρευνες των Lamborn et al. (1991) και Steinberg et al. (1994) φάνηκε να συσχετίζεται θετικά με τον ψυχοκοινωνικό συναγωνισμό (αυτοαποτελεσματικότητα) και αρνητικά με τις ψυχολογικές και συμπεριφορικές δυσλειτουργίες, ενώ πολλές έρευνες βρήκαν θετική συσχέτιση με τη σχολική επίδοση.

¹⁴ Η διάσταση της αυτοαποτελεσματικότητας ως μιας προσωπικής πηγής αντιμετώπισης των αγχογόνων καταστάσεων έχει καταδειχθεί και από τους Schwarzer & Scholz (2000).

¹⁵ Η «αυτορρύθμιση» («self-regulation») στα πλαίσια της κοινωνιογνωστικής θεωρίας περιγράφεται ως η διαδικασία της μάθησης που επιτελείται μέσω των μεταγνωστικών διεργασιών της στρατηγικής δράσης (προγραμματισμός, κατευθυντικότητα και αξιολόγηση προσωπικής προόδου ως προς ένα ζήτημα) και του κινήτρου για μάθηση (Butler & Winne, 1995· Winne & Perry, 2000· Perry, Phillips & Hutchinson, 2006· Zimmerman, 1990· Κωσταρίδου-Ευκλείδη, 2005). Σύμφωνα με τον Bandura (1977) η αυτοαποτελεσματικότητα έχει σημαντικό αυτορρυθμιστικό ρόλο.

A.7.2. Η Τιμωρία ως Μέσο Διαπαιδαγώγησης των Εφήβων

Η ενότητα αυτή είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την προηγούμενη. Όπως είδαμε και από την ανασκόπηση της γραμματείας όσον αφορά τόσο στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα όσο και στην αυτοαποτελεσματικότητα (γενικευμένη και ως προς τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης είτε άμεσα είτε έμμεσα ως προς άλλους παράγοντες και κυρίως την επαγγελματική αναποφασιστικότητα κάτι που συνεπάγεται την αλληλεπίδρασή τους) των εφήβων ελάχιστες έρευνες αναφέρονται στο ρόλο της οικογένειας. Ακόμη, οι ελάχιστες αυτές μελετούν κυρίως τη γονεϊκή εμπλοκή, το γονεϊκό τύπο ακόμη και τη γονεϊκή αυτοαποτελεσματικότητα που συνιστούν καθοριστικές παραμέτρους για τις δύο προαναφερθείσες έννοιες και θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε ξεκάθαρες συμβουλευτικές παρεμβάσεις, αλλά καμία δεν αναφέρεται αμιγώς σε ευρήματα αναφορικά με τον αποτελεσματικό τρόπο διαπαιδαγώγησης ως προς την αντιμετώπιση του φαινομένου της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Το κενό αυτό επιχειρεί να καλύψει η προκειμένη έρευνα μέσω της συμπεριφοριστικής της προσέγγισης αυτών των φαινομένων, δηλαδή πώς θα μπορούσε να προληφθεί ή/και να αντιμετωπιστεί η επαγγελματική αναποφασιστικότητα των εφήβων μέσω της διαχείρισης των ενισχύσεων των δράσεών τους από τους γονείς, αλλά και το ευρύτερο περιβάλλον.

Η θεωρία της ανταμοιβής και της τιμωρίας (ως κινητήριων διεργασιών της κοινωνικής μάθησης) είναι ήδη γνωστή από την Παλαιά Διαθήκη και έχει προσεγγιστεί από διάφορες οπτικές (φιλοσοφικές, θρησκευτικές, ανθρωπολογικές, κοινωνιολογικές) ανά τις ιστορικές περιόδους έως τη σύγχρονη εποχή (Jacobs, 1995). Τα νεότερα σχετικά πειράματα στο χώρο της Ψυχολογίας έχουν διεξαχθεί από τον Thorndike. Τα αποτελέσματά τους δείχνουν ότι τα παιδιά τείνουν να αποφεύγουν τη συμπεριφορά που τιμωρείται και να εμμένουν στη συμπεριφορά που επαινείται. Σύμφωνα με τον Μέλλον (2007) όσον αφορά πιο εστιασμένα στη διαχείριση της ενίσχυσης στην διαμόρφωση και ανάπτυξη του επαγγελματικού προσανατολισμού: «Με τον όρο ενίσχυση¹⁶ εννοούμε την αύξηση της συχνότητας εμφάνισης μιας μορφής δράσης από τις συνέπειές της. Η συχνότητα εμφάνισης των συμπεριφορών που μας φαίνεται να προέρχονται από τον εσωτερικό εαυτό μας εξαρτάται από τις συνέπειες παρόμοιων δράσεων σε παρόμοιες συνθήκες στο παρελθόν», «... από συμπεριφοριστική άποψη ο μαθητής που αντιμετωπίζει ιδιαίτερες δυσκολίες στην διατύπωση των αρχικών επαγγελματικών στόχων του και στην δέσμευση των ενεργειών του προς την πραγματοποίησή τους δεν απαιτεί περισσότερη πεποίθηση ότι μπορεί να το καταφέρει, αλλά περισσότερη πραγματική επιτυχία (δηλαδή ενίσχυση) σε παρόμοιες με αυτήν δραστηριότητες. Θα πιστεύει ότι μπορεί, όταν δει ότι μπορεί, αλλά μέχρι να διαθέτει τις απαραίτητες τάσεις και ικανότητες όλη η αυτοαποτελεσματικότητά του κόσμου δεν θα του φέρει από μόνη της τα αποτελέσματα που απαιτούν οι δεξιότητες συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών, σύγκρισης εναλλακτικών επιλογών και της απόφασης», «...η επαγγελματική ανάπτυξη δεν είναι απλώς ένα ζήτημα του να πείθουμε τον μαθητή ότι θα πετύχει, αλλά ένα ζήτημα της μακροπρόθεσμης ρύθμισης των συνθηκών που τον κάνουν να πετυχαίνει, της διαμόρφωσης της γνώσης του κόσμου της εργασίας, του εαυτού του, και της μεταξύ τους σχέσης. Εάν ασχολείται με το μέλλον του από ενδιαφέρον για τις χαρές της κατάλληλης εργασίας (θετικοί ενισχυτές) αντί για την διαφυγή ερεθισμάτων που του προκαλούν ντροπή, θυμό ή ενοχή (αρνητικοί ενισχυτές) και με τις

¹⁶ Η ενίσχυση αυτή μπορεί να είναι είτε θετική (επιβράβευση, αμοιβή, κ.λπ.), που σημαίνει ότι παρέχω κάτι ευχάριστο (σύμφωνα πρωτίστως με τα κριτήρια του δέκτη), προκειμένου να ενισχύσω μια επιθυμητή συμπεριφορά του ή αρνητική (π.χ. βασανιστήρια, σταδιακή δόση ηλεκτροσόκ) που συνεπάγεται ότι για να ενισχύσω μια επιθυμητή συμπεριφορά του είτε προκαλώ κάτι δυσάρεστο (πάλι εκτιμώντας τις αρχές του δέκτη ή βάσει της νόρμας) και το αφαιρώ είτε αφαιρώ κάτι ευχάριστο. Να σημειώσουμε ότι η αρνητική ενίσχυση και η τιμωρία διαφέρουν, καθώς η τελευταία επιβάλλει κάτι δυσάρεστο όχι για να ενισχύσει μια επιθυμητή συμπεριφορά, αλλά για να εξαλείψει μια ανεπιθύμητη.

απαραίτητες αντιληπτικές, αναλυτικές και οργανωτικές ικανότητες, τότε η περίοδος της επαγγελματικής του ανάπτυξης μπορεί να είναι εξίσου ευχάριστη και ελεύθερη από άγχος όσο οποιαδήποτε άλλη περίοδος της ζωής του. Παρ' ότι είναι σαφώς ωφέλιμη η διαμόρφωση των γνώσεων και ικανοτήτων σχετικά με την διερεύνηση και διατύπωση επαγγελματικών στόχων μέσα από την διαχείριση της ενίσχυσης στο πλαίσιο του σχολείου, ωστόσο πολλές έρευνες έχουν βρει ότι το πιο σημαντικό πλαίσιο της επαγγελματικής ανάπτυξης (όσο και της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας) είναι το οικογενειακό περιβάλλον (π.χ., Jodl et al., 2001, Palmer & Cochran, 1988) ».

Για μεγάλη χρονική περίοδο η σχολική τιμωρία και μάλιστα η σωματική με στόχο την τήρηση της τάξης χρησιμοποιήθηκε χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν ότι μπορεί να προκαλέσει μακροπρόθεσμα φυσική επιθετικότητα. Υπάρχουν πολλά δεδομένα που δείχνουν ότι η συχνή χρήση της σωματικής τιμωρίας στα παιδιά και στους εφήβους συσχετίζεται με την ύπαρξη ψυχολογικών προβλημάτων στους ίδιους, προβλήματα που συχνά παραμένουν στην ενήλικη ζωή (π.χ., Gershoff, 2002). Τελευταία ολοένα και περισσότερο και κυρίως μετά την ψήφιση της Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Παιδιού από τον Ο.Η.Ε (1997) εφαρμόζονται οι μη βίαιες μέθοδοι ελέγχου στη σχολική τάξη.

Η έρευνα του Ινστιτούτου Υγείας του Παιδιού για τη χρήση της σωματικής τιμωρίας από το οικογενειακό περιβάλλον αυτή τη φορά στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών (1997) έδειξε ότι το ποσοστό χρήσης της σωματικής τιμωρίας επί του συνόλου του δείγματος ανέρχεται κατά μέσο όρο στο 65,5% (με σχεδόν διπλάσια πιθανότητα στα αγόρια). Επίσης ως προς την αποτελεσματικότητα της μεθόδου, η έρευνα έδειξε ότι το 90% των παιδιών επαναλαμβάνουν την ανεπιθύμητη συμπεριφορά και μάλιστα το 44% εξ αυτών μέσα σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα. Ίσως το πιο ενδιαφέρον εύρημα κατά τη γνώμη μου συνιστά το ότι η ανάλυση ανέδειξε ως ισχυρότερο παράγοντα στη χρήση της σωματικής τιμωρίας την αντίληψη ότι αποτελεί δικαίωμα των γονιών. Παρ' όλα αυτά επισημαίνεται ότι σε ποσοστό 87% οι γονείς δήλωσαν ότι γνωρίζουν ότι η σωματική τιμωρία απαγορεύεται στο σχολείο, ενώ 78% δήλωσαν ότι συμφωνούν να ισχύσει η απαγόρευση της σωματικής τιμωρίας και στη χώρα μας. Η αντίφαση που προκύπτει με το υψηλό ποσοστό χρήσης 65.5% που προαναφέρθηκε ερμηνεύεται ως αναζήτηση στήριξης και κινήτρων από τους γονείς για την αποφυγή της πρακτικής αυτής και αντικατάστασή της με περισσότερο αποτελεσματικές μη βίαιες μεθόδους πειθαρχίας, μιας και σε ανάλογα υψηλά ποσοστά οι γονείς πιστεύουν ότι η σωματική τιμωρία μπορεί να προκαλέσει τραυματισμούς, να κάνει το παιδί να αισθάνεται ανεπιθύμητο, να προκαλέσει κατάθλιψη και συναισθηματικά προβλήματα, να κλονίσει τη σχέση γονιού παιδιού, να καθυστερήσει την περιέργεια και την πνευματική του ανάπτυξη και να καλλιεργήσει το φόβο. Στο ίδιο μοτίβο, οι γονείς εξέφρασαν την άποψη ότι με τη χρήση της σωματικής τιμωρίας είναι πολύ πιθανό τα παιδιά να χρησιμοποιούν βία ως ενήλικες στα δικά τους παιδιά στο μέλλον. Τέλος φάνηκαν να αναγνωρίζουν σε μεγάλο ποσοστό παρά το επίσης μεγάλο τους ποσοστό χρήσης σωματικής τιμωρίας ότι οι βασικότερες παράμετροι για μια σωστή διαπαιδαγώγηση των παιδιών είναι ο σεβασμός και οι ποιοτικές σχέσεις μεταξύ του ζευγαριού ως γονέων (σεβασμός, κατανόηση και καταμερισμός υποχρεώσεων), η καλή οικονομική κατάσταση, οι ουσιαστικές αλληλεπιδράσεις γονέων και παιδιών (γονεϊκή εμπλοκή, υποστήριξη), ένα υποστηρικτικό σχολικό πλαίσιο και οι ειδικοί.

Επιπρόσθετα, η λεκτική τιμωρία και οι λεκτικές απειλές τιμωρίας συμπεριλαμβανόμενου και την κοινή τάση γονέων να τάζουν σπουδαία δώρα, εάν η σχολική επίδοση του παιδιού είναι καλή, ώστε να απειλούν το παιδί για το χάσιμο του δώρου, όταν η συμπεριφορά του κρίνεται ανεπιθύμητη επίσης δημιουργούν άγχος και διαφυγή των θεμάτων και αντικειμένων της προσωπικής ανάπτυξης. Επί παραδείγματι, οι Μέλλον, Κολιάδης, & Μουταβελής (2005)

βρήκαν ότι η συχνότητα με την οποία οι γονείς χρησιμοποίησαν λεκτική τιμωρία και απειλές για τον έλεγχο του διαβάσματος των παιδιών τους συσχετίστηκε άμεσα με την συχνότητα εμφάνισης στοιχείων και των έξι κοινών διαταραχών άγχους παιδιών.

A.8. Ερευνητικά Ερωτήματα και Υποθέσεις

Έχοντας ως στόχο τη μελέτη της σχέσης της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων των εφήβων, της τιμωρίας ως μέσου διαπαιδαγώγησης τους από το (οικογενειακό) περιβάλλον τους και της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας εύλογα προκύπτουν ερευνητικά ερωτήματα, όπως: σχετίζονται πράγματι οι τρεις αυτές έννοιες στον ελληνικό μαθητικό πληθυσμό; και αν ναι, ποια είναι ακριβώς η μεταξύ τους σχέση;

Βάσει των ανωτέρω ερωτημάτων και των σχετικών περιεχομένων της εισαγωγής οι υποθέσεις που διατυπώνονται σχετικά και θα ελεγχθούν μέσω της προκείμενης έρευνας είναι οι ακόλουθες:

- η αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης αναμένεται να σχετιστεί αντιστρόφως ανάλογα με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα· δηλαδή, όσο υψηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης έχουν οι έφηβοι τόσο χαμηλότερα επίπεδα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας θα παρουσιάσουν.
- η τιμωρία ως μέσο διαπαιδαγώγησης των εφήβων από τους γονείς τους αναμένεται να σχετιστεί θετικά με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα· δηλαδή, όσο περισσότερο έχουν μεγαλώσει οι έφηβοι σε ένα τιμωρητικό οικογενειακό περιβάλλον τόσο πιο πολύ αναμένεται να παρουσιάσουν δυσκολίες στη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης.
- η τιμωρία ως μέσο διαπαιδαγώγησης των εφήβων από τους γονείς τους αναμένεται να σχετιστεί αντιστρόφως ανάλογα με την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασής τους· δηλαδή όσο πιο πολύ οι έφηβοι έχουν εκτεθεί σε τιμωρητικά ερεθίσματα των γονέων τόσο χαμηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης αναμένεται να παρουσιάσουν.

Μεθοδολογία

Υποκείμενα

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 277 μαθητές της Α', Β' και Γ' τάξης Ενιαίου Λυκείου των δήμων των Ιωαννίνων (65.7%), της Αθήνας (20.9%) και το υπόλοιπο 13.4% από άλλες πόλεις. Από αυτούς οι 99 (35.7%) φοιτούσαν στην Α' τάξη, οι 89 (32.1%) στη Β' και οι υπόλοιποι 89 (32.1%) στη Γ' τάξη του Ενιαίου Λυκείου. Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν τα 16.7 έτη ($SD = .9$ έτη). Όσον αφορά στο φύλο οι 118 (43%) μαθητές ήταν αγόρια και οι 159 (57%) κορίτσια.

Υλικό

Για τη μέτρηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας χρησιμοποιήσαμε την Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης (Career Decision Scale, Osipow, 1987), η οποία περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις. Οι δύο πρώτες αποτελούν την κλίμακα της αποφασιστικότητας ($\alpha = .78$) όσον αφορά στην επαγγελματική επιλογή (δηλαδή τη σιγουριά που αισθάνεται το άτομο στην επιθυμητή εκπαιδευτική και επαγγελματική επιλογή), ενώ οι υπόλοιπες 16 ερωτήσεις αποτελούν την κλίμακα της αναποφασιστικότητας και δηλώνουν τις πιθανές δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικής απόφασης. Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν το βαθμό στον οποίο ταίριαζε καθένα από τα θέματα του ερωτηματολογίου σε μια κλίμακα τύπου Likert από το 1 (δεν μου ταιριάζει καθόλου) έως το 4 (μου ταιριάζει απόλυτα). Η Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά σε ελληνικό μαθητικό πληθυσμό το 2006 σε σχετική έρευνα των Αργυροπούλου, Μπεζεβέγκη και Σιδηροπούλου-Δημακάκου, οι οποίοι έχουν κάνει και την προσαρμογή της κλίμακας στα ελληνικά και τη διαδικασία της στάθμισης. Για την προσαρμογή της ακολουθήθηκε η διαδικασία της διπλής μετάφρασης (δηλαδή μετάφραση στα ελληνικά και επαναμετάφραση στα αγγλικά). Η διερευνητική ανάλυση παραγόντων στην κλίμακα αναποφασιστικότητας ($\alpha = .88$) οδήγησε στους εξής τέσσερις παράγοντες και συμφωνεί με τα προηγούμενα ευρήματα της σχετικής βιβλιογραφίας (Hartman & Hartman, 1982, Osipow et al., 1976): απουσία δομής που αποτελείται από επτά θέματα ($\alpha = .81$), προσωπική σύγκρουση που αποτελείται από πέντε ερωτήματα ($\alpha = .72$), διάχυση ενδιαφερόντων περιέχει δύο θέματα ($\alpha = .59$) και εξωτερικά εμπόδια που περιλαμβάνει επίσης δύο θέματα ($\alpha = .45$).

Για τη μέτρηση της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων χρησιμοποιήσαμε την Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στη Διαδικασία Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale, Taylor & Betz, 1983), η οποία περιλαμβάνει 50 ερωτήματα στα οποία οι συμμετέχοντες απάντησαν κατά πόσο πιστεύουν ότι μπορούν να κάνουν μια αποτελεσματική για αυτούς επαγγελματική επιλογή βάσει μιας δεκαβάθμιας κλίμακας τύπου Likert από το 0 (δεν μπορώ καθόλου - έλλειψη εμπιστοσύνης) έως το 9 (μπορώ σίγουρα - απόλυτη εμπιστοσύνη). Η προσαρμογή της κλίμακας στα ελληνικά και ο μετρικός της έλεγχος έγιναν στο πλαίσιο σχετικών ερευνών από το Πειραματικό Εργαστήριο του ΕΚΠΑ (Σιδηροπούλου-Δημακάκου και συνεργάτες). Η Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στη Διαδικασία Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης ($\alpha = .91$) αποτελείται από τους εξής πέντε παράγοντες και ο καθένας τους περιλαμβάνει 10 ερωτήματα: ακρίβεια αυτοαξιολόγησης ($\alpha = .78$), πληροφόρηση για επαγγέλματα ($\alpha = .80$), στοχοθέτηση ($\alpha = .70$), μελλοντικός σχεδιασμός ($\alpha = .74$) και επίλυση προβλημάτων ($\alpha = .67$).

Για τη μέτρηση του κατά πόσο οι συμμετέχοντες έχουν μεγαλώσει και συνεχίζουν να αναπτύσσονται σε ένα τιμωρητικό περιβάλλον και έχουν μάθει να αλληλεπιδρούν βάσει τέτοιων ενισχύσεων χρησιμοποιήσαμε την Κλίμακα Ευαισθησίας στην Τιμωρία και την Αμοιβή. Η κλίμακα αυτή ($\alpha = .79$) περιλαμβάνει 48 ερωτήματα στα οποία οι συμμετέχοντες καλούνται να απαντήσουν με ένα ναι ή ένα όχι. Περιέχει δύο υποκλίμακες, την Ευαισθησία

στην Τιμωρία ($\alpha = .84$), η οποία αποτελείται από 24 ερωτήματα (τις μονές ερωτήσεις) και την Ευαισθησία στην Αμοιβή ($\alpha = .76$) που συνιστούν τα υπόλοιπα 24 ερωτήματα με ζυγή αρίθμηση. Η πρώτη υποκλίμακα πρωτοδημοσιεύτηκε το 1984 από τους Torrubia & Tobena με στόχο να μετρηθούν οι ατομικές διαφορές στη δραστηριότητα του Συμπεριφορικού Συστήματος Παρεμπόδισης (Behavioural Inhibition System) κατά τη θεώρηση του Gray σε συνθήκες αξιολόγησης μιας κατάστασης, όπως παθητική αποφυγή ενεργειών που ενδέχεται να επιφέρουν την τιμωρία και ανησυχία σε πιθανή επικείμενη αποτυχία ή επίπληξη και περιείχε 36 ερωτήματα. Για λόγους ισχυρότερης εσωτερικής αξιοπιστίας η κλίμακα αναθεωρήθηκε και πήρε την τρέχουσα μορφή της. Η Κλίμακα της Ευαισθησίας στην Αμοιβή πρωτοκατασκευάστηκε το 1985 από τους Muntaner & Torrubia, προκειμένου να μετρηθούν οι ατομικές διαφορές ως προς το Συμπεριφορικό Σύστημα Κινητοποίησης (Behavioural Activation System) σύμφωνα με τον Gray. Αποτελούνταν από 31 ερωτήματα και νέα ερευνητικά δεδομένα και στοχεύοντας οι μελετητές σε καλύτερα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά επέφεραν την αναθεώρησή της. Η νέα έκδοση εμπεριέχει πλήθος διαφορετικών μεταξύ τους συμπεριφορών, όπως χρήματα, αναζήτηση σεξουαλικών συντρόφων, κοινωνική επιρροή, έκκριση αδρεναλίνης, κ.λπ. προσπαθώντας να σκιαγραφηθεί ένα όσο το δυνατόν μεγαλύτερο εύρος δράσεων στις οποίες επιδίδονται οι άνθρωποι, προκειμένου να κερδίσουν κάτι, έναν έπαινο, μια αμοιβή. Τη μετάφραση και την προσαρμογή της κλίμακας στα ελληνικά έχουν κάνει οι Μέλλον και συνεργάτες.

Διαδικασία

Η έρευνα υλοποιήθηκε μέσω της ομαδικής χορήγησης των τριών κλιμάκων και της συμπλήρωσης των δημογραφικών στοιχείων στο τέλος των συμμετεχόντων. Το δείγμα συγκεντρώθηκε με συμπωματική δειγματοληψία μεταξύ διαφόρων σχολείων των προαναφερθέντων δήμων. Τα δεδομένα συγκεντρώθηκαν κατόπιν σύντομης ενημέρωσης και κατανόησης των μαθητών για το τι έπρεπε να κάνουν.

Στατιστική ανάλυση

Το στατιστικό πακέτο SPSS χρησιμοποιήθηκε, προκειμένου να γίνουν οι απαραίτητες αναλύσεις της έρευνας. Συγκεκριμένα, για την περιγραφή του δείγματός μας χρησιμοποιήσαμε τους δείκτες κεντρικής τάσης (μέσος όρος) και διασποράς (τυπική απόκλιση) της περιγραφικής στατιστικής. Ο έλεγχος της κανονικότητας έδειξε ότι η κατανομή των συμμετεχόντων στις κλίμακες δεν είναι κανονική και για αυτό το λόγο στον έλεγχο των βασικών μας υποθέσεων, δηλαδή για να διερευνήσουμε τυχόν σχέση των υπό μελέτη εννοιών μας, χρησιμοποιήσαμε τον μη παραμετρικό συντελεστή συσχέτισης ρ του Spearman. Ακόμη, για να εξετάσουμε πέρα από τη σχέση και το κατά πόσο συγκεκριμένες έννοιες προβλέπουν μία άλλη χρησιμοποιήσαμε τη βηματική πολλαπλή ανάλυση παλινδρόμησης. Προτού ωστόσο γίνουν αυτές οι αναλύσεις, αντιστρέψαμε τα δύο πρώτα ερωτήματα της Κλίμακας της Επαγγελματικής Απόφασης, καθώς αποτελούν μόνα τους έναν παράγοντα, αυτόν της βεβαιότητας. Επίσης, για να ελέγξουμε την εσωτερική αξιοπιστία στο σύνολο της κάθε μιας από τις τρεις κλίμακές μας, αλλά και εντός των παραγόντων που τις αποτελούν χρησιμοποιήσαμε το δείκτη α του Cronbach.

Αποτελέσματα

Στον Πίνακα 1 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και οι ενδοσυνάφειες όλων των μεταβλητών της έρευνας. Παρατηρούμε ότι όσον αφορά στην πρώτη ερευνητική μας υπόθεση και οι 5 παράγοντες της κλίμακας της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης, δηλαδή η ακρίβεια αυτοαξιολόγησης, η πληροφόρηση για επαγγέλματα, η στοχοθέτηση, ο μελλοντικός σχεδιασμός και η επίλυση προβλημάτων σχετίζονται αρνητικά με τους περισσότερους παράγοντες της κλίμακας της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και ειδικότερα με την απουσία δομής, την προσωπική σύγκρουση, τα εξωτερικά εμπόδια και τη βεβαιότητα (αντεστραμμένη υποκλίμακα). Μάλιστα η στοχοθέτηση συσχετίζεται αντιστρόφως ανάλογα και με τη διάχυση ενδιαφερόντων, που είναι ο μόνος παράγοντας με τον οποίο δεν σχετίζονται στατιστικά σημαντικά οι υπόλοιποι παράγοντες της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης.

Αναφορικά με τη δεύτερη ερευνητική υπόθεση, τόσο η ευαισθησία στην τιμωρία όσο και στην αμοιβή φαίνεται να σχετίζονται αρνητικά με την απουσία δομής και την προσωπική σύγκρουση, ενώ η ευαισθησία στην αμοιβή συσχετίζεται αντιστρόφως ανάλογα και με τη διάχυση ενδιαφερόντων.

Τέλος σε σχέση με την τρίτη μας υπόθεση, η τιμωρία φαίνεται να συσχετίζεται θετικά με τη στοχοθέτηση.

Μετά τη διαπίστωση των ανωτέρω σχέσεων μεταξύ των μεταβλητών της έρευνας και προκειμένου να ελέγξουμε τις ερευνητικές μας υποθέσεις μέσω μιας ανάλυσης με προβλεπτική ισχύ, προχωρήσαμε στην επεξεργασία των δεδομένων μας μέσω της βηματικής πολλαπλής ανάλυσης παλινδρόμησης, τα αποτελέσματα της οποίας παρατίθενται στους Πίνακες 2 έως και 16.

Στους Πίνακες 2 έως και 6 λοιπόν, παρατηρούμε ότι όσον αφορά στην πρώτη υπόθεση η ακρίβεια αυτοαξιολόγησης, η στοχοθέτηση και η επίλυση προβλημάτων προβλέπουν αρνητικά την απουσία δομής. Η στοχοθέτηση προβλέπει επίσης αρνητικά την προσωπική σύγκρουση, ενώ η επίλυση προβλημάτων προβλέπει θετικά τη διάχυση ενδιαφερόντων. Ακόμη, τα εξωτερικά εμπόδια προβλέπονται αρνητικά από το μελλοντικό σχεδιασμό και η βεβαιότητα προβλέπεται αρνητικά από την ακρίβεια αυτοαξιολόγησης και τη στοχοθέτηση, ενώ θετικά από την επίλυση προβλημάτων.

Σχετικά με τη δεύτερη ερευνητική υπόθεση, η ευαισθησία στην τιμωρία προβλέπει σημαντικά αρνητικά την απουσία δομής και την προσωπική σύγκρουση, ενώ η ευαισθησία στην αμοιβή προβλέπει σημαντικά αρνητικά την προσωπική σύγκρουση και τη διάχυση ενδιαφερόντων.

Τέλος, όσον αφορά στην τρίτη υπόθεση, η τιμωρία προβλέπει καλύτερα θετικά τη στοχοθέτηση και την επίλυση προβλημάτων.

Τόσο η ανάλυση συσχετίσεων όσο και η βηματική πολλαπλή ανάλυση παλινδρόμησης έδειξε στατιστικά σημαντικές συνάφειες συγκεκριμένων δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων και μεταβλητών της έρευνας. Πιο συγκεκριμένα, η ηλικία, η τάξη και το εκπαιδευτικό επίπεδο του πατέρα και της μητέρας των συμμετεχόντων φαίνεται να σχετίζονται θετικά με την ακρίβεια αυτοαξιολόγησης, τη στοχοθέτηση και το μελλοντικό σχεδιασμό. Το φύλο σχετίζεται επίσης θετικά με την πληροφόρηση για επαγγέλματα (όπως και η ηλικία και η τάξη εν προκειμένω), τη στοχοθέτηση, το μελλοντικό σχεδιασμό και την επίλυση

προβλημάτων. Το μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα φαίνεται να σχετίζεται ανάλογα με την ακρίβεια αυτοαξιολόγησης και το μελλοντικό σχεδιασμό. Επίσης, η ευαισθησία στην τιμωρία φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά τόσο με το φύλο όσο και με το κατά πόσο θρήσκο/-α θεωρούν οι συμμετέχοντες τον εαυτό τους, ενώ η ευαισθησία στην αμοιβή συσχετίζεται ανάλογα με την τάξη.

Ακόμη, όσον αφορά στα δημογραφικά και τους παράγοντες της κλίμακας της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, η τάξη φαίνεται να προβλέπει σε μέτρια επίπεδα αρνητικά την απουσία δομής, την προσωπική σύγκρουση, ενώ το κατά πόσο θρήσκο/-α θεωρούν τον εαυτό τους οι συμμετέχοντες την προβλέπει θετικά, τη διάχυση ενδιαφερόντων και τη βεβαιότητα.

Εν κατακλείδι, σε σχέση με τους παράγοντες της κλίμακας της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης, η τάξη φαίνεται να προβλέπει θετικά την ακρίβεια αυτοαξιολόγησης και τη στοχοθέτηση. Το φύλο επίσης θετικά τη στοχοθέτηση, το μελλοντικό σχεδιασμό και την επίλυση προβλημάτων, ενώ το κατά πόσο θρήσκο/-α θεωρούν οι συμμετέχοντες τον εαυτό τους προβλέπει αρνητικά τη στοχοθέτηση, ενώ το μηνιαίο τους οικογενειακό εισόδημα προβλέπει θετικά το μελλοντικό σχεδιασμό.

Πίνακας 1

Ανάλυση συσχέτισης (δείκτες ρ του Spearman) των παραγόντων της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης, των παραγόντων της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, των παραγόντων της ευαισθησίας στην τιμωρία και την αμοιβή και των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων (N=277)

Μεταβλητή	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
CDMSE																			
1. Ακρίβεια αυτοαξιολόγησης	--																		
2. Πληροφόρηση για επαγγέλματα	.53*	--																	
3. Στοχοθέτηση	.62*	.40*	--																
4. Μελλοντικός σχεδιασμός	.64*	.65*	.61*	--															
5. Επίλυση προβλημάτων	.53*	.43*	.53*	.61*	--														
CDS																			
6. Απουσία δομής	-.41*	-.27*	-.45*	-.36*	-.19*	--													
7. Προσωπική σύγκρουση	-.29*	-.22*	-.32*	-.25*	-.14*	.68*	--												
8. Διάχυση ενδιαφερόντων	-.09	-.02	-.13*	-.06	.09	.40*	.41*	--											
9. Εξωτερικά εμπόδια	-.23*	-.24*	-.27*	-.34*	-.16*	.51*	.40*	.23*	--										
10. Βεβαιότητα	-.36*	-.19*	-.36*	-.28*	-.12*	.55*	.42*	.32*	.29*	--									
SPSRQ																			
11. Ευαισθησία στην τιμωρία	.12	.04	.18**	.06	.09	-.22*	-.26*	-.07	-.07	-.10	--								
12. Ευαισθησία στην αμοιβή	-.01	-.02	.06	.00	.05	-.16*	-.26*	-.28*	-.10	.04	.01	--							
Δημογραφικά																			
13. Ηλικία	.28*	.21*	.24*	.15*	.13*	-.20*	-.16*	-.09	-.07	-.14*	-.07	.06	--						
14. Τάξη	.30*	.15*	.25*	.15*	.11	-.24*	-.25*	-.16*	-.08	-.19*	-.04	.15*	.84*	--					
15. Φύλο	.00	.13*	.14*	.18*	.14*	.04	.08	.06	-.03	.12	-.33*	.10	.06	-.02	--				
16. Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.14*	.11	.15*	.18*	.18*	-.02	-.08	.05	-.07	.05	.07	-.08	.00	.00	.01	--			
17. Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	.13*	.07	.15*	.16*	.15*	-.07	-.09	.05	-.11	.03	.10	-.11	-.03	-.04	.05	.61*	--		
18. Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.13*	.06	.08	.21*	.12	-.01	-.03	.04	-.05	-.01	.04	-.09	.03	.05	-.00	.40*	.43*	--	
19. Προσκόλληση στη θρησκεία	.01	.05	-.06	.04	-.03	.09	.18*	.08	.10	.12*	-.17*	-.05	.08	.05	.23*	-.09	-.23*	-.18*	--
Μέσος όρος	7.29	7.09	6.91	6.78	6.43	1.70	2.23	2.19	1.76	1.94	1.60	1.49	16.7	1.96	1.58	4.58	4.66	7.56	2.16
Τυπική απόκλιση	1.04	1.20	1.06	1.09	1.13	0.61	0.69	0.87	0.77	0.74	0.22	0.18	0.90	0.82	0.50	1.24	1.06	1.10	0.36

Σημείωση. * $p < .05$

CDMSE (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale), Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη Επαγγελματικής Απόφασης, **CDS** (Career Decision Scale), Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης, **SPSRQ** (Sensitivity to Punishment and Reward Questionnaire), Κλίμακα Ευαισθησίας στην Τιμωρία και την Αμοιβή.

Πίνακας 2

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο την απουσία δομής

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.06*	
Ηλικία	.02	.07	.02		
Τάξη	-.19	.07	-.26*		
Φύλο	.07	.08	.06		
Βήμα 2				.08*	.02
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.03	.04	.07		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	-.02	.05	-.04		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	-.00	.01	-.02		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.09	.05	.12		
Βήμα 3				.24*	.16
Ακρίβεια αυτοαξιολόγησης	-.12	.05	-.19*		
Πληροφόρηση για επαγγέλματα	.01	.04	.01		
Στοχοθέτηση	-.15	.05	-.26*		
Μελλοντικός σχεδιασμός	-.08	.06	-.14		
Επίλυση προβλημάτων	.08	.04	.15*		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 3

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο την προσωπική σύγκρουση

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.07*	
Ηλικία	.09	.07	.11		
Τάξη	-.28	.08	-.33*		
Φύλο	.07	.09	.05		
Βήμα 2				.11*	.04
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	-.02	.04	-.04		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	-.01	.06	-.02		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.03	.02	.09		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.17	.05	.20*		
Βήμα 3				.19*	.08
Ακρίβεια αυτοαξιολόγησης	.01	.06	.01		
Πληροφόρηση για επαγγέλματα	-.06	.05	-.10		
Στοχοθέτηση	-.13	.05	-.19*		
Μελλοντικός σχεδιασμός	-.08	.06	-.13		
Επίλυση προβλημάτων	.05	.05	.08		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 4

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο τη διάχυση ενδιαφερόντων

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.04*	
Ηλικία	.10	.09	.10		
Τάξη	-.25	.10	-.23*		
Φύλο	.13	.11	.07		
Βήμα 2				.05*	.01
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.03	.06	.04		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	.03	.07	.03		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.01	.03	.02		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.11	.07	.11		
Βήμα 3				.11*	.06
Ακρίβεια αυτοαξιολόγησης	-.11	.08	-.13		
Πληροφόρηση για επαγγέλματα	.02	.06	.03		
Στοχοθέτηση	-.09	.07	-.11		
Μελλοντικός σχεδιασμός	-.11	.09	-.14		
Επίλυση προβλημάτων	.23	.06	.29*		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 5

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο τα εξωτερικά εμπόδια

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.01*	
Ηλικία	-.07	.09	-.08		
Τάξη	.01	.09	.01		
Φύλο	.02	.10	.02		
Βήμα 2				.02*	.01
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.01	.05	.01		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	-.02	.07	-.03		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.01	.03	.03		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.12	.06	.13		
Βήμα 3				.16*	.14
Ακρίβεια αυτοαξιολόγησης	.02	.07	.02		
Πληροφόρηση για επαγγέλματα	-.01	.05	-.01		
Στοχοθέτηση	-.07	.06	-.10		
Μελλοντικός σχεδιασμός	-.28	.07	-.39*		
Επίλυση προβλημάτων	.07	.06	.09		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 6

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο τη βεβαιότητα

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.06*	
Ηλικία	.08	.08	.10		
Τάξη	-.27	.09	-.29*		
Φύλο	.14	.09	.10		
Βήμα 2				.08*	.02
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.07	.05	.12		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	.02	.06	.02		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	-.02	.03	-.05		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.09	.06	.10		
Βήμα 3				.23*	.15
Ακρίβεια αυτοαξιολόγησης	-.17	.06	-.23*		
Πληροφόρηση για επαγγέλματα	-.01	.05	-.02		
Στοχοθέτηση	-.18	.06	-.26*		
Μελλοντικός σχεδιασμός	-.04	.07	-.06		
Επίλυση προβλημάτων	.11	.05	.16*		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 7

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο την απουσία δομής

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.06*	
Ηλικία	.02	.07	.02		
Τάξη	-.19	.07	-.26*		
Φύλο	.07	.08	.06		
Βήμα 2				.08*	.02
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.03	.04	.07		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	-.02	.05	-.04		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	-.00	.02	-.01		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.09	.05	.12		
Βήμα 3				.13*	.05
Ευαισθησία στην τιμωρία	-.64	.18	-.22*		
Ευαισθησία στην αμοιβή	-.32	.21	-.10		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 8

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο την προσωπική σύγκρουση

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.07*	
Ηλικία	.09	.07	.11		
Τάξη	-.28	.08	-.33*		
Φύλο	.07	.09	.05		
Βήμα 2				.11*	.04
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	-.02	.05	-.04		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	-.02	.06	-.02		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.03	.02	.09		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.17	.05	.20*		
Βήμα 3				.22*	.11
Ευαισθησία στην τιμωρία	-.88	.20	-.27*		
Ευαισθησία στην αμοιβή	-.78	.23	-.20*		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 9

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο τη διάχυση ενδιαφερόντων

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.04*	
Ηλικία	.10	.09	.10		
Τάξη	-.25	.10	-.23*		
Φύλο	.13	.11	.07		
Βήμα 2				.05*	.01
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.03	.06	.04		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	.03	.07	.03		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.01	.03	.02		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.11	.07	.11		
Βήμα 3				.11*	.06
Ευαισθησία στην τιμωρία	-.04	.27	-.01		
Ευαισθησία στην αμοιβή	-1.21	.31	-.25*		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 10

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο τα εξωτερικά εμπόδια

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.01*	
Ηλικία	-.07	.09	-.08		
Τάξη	.01	.09	.01		
Φύλο	.02	.10	.02		
Βήμα 2				.02*	.01
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.01	.05	.01		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	-.02	.07	-.03		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.01	.03	.03		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.12	.06	.13		
Βήμα 3				.04*	.02
Ευαισθησία στην τιμωρία	-.29	.25	-.08		
Ευαισθησία στην αμοιβή	-.39	.29	-.09		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 11

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο τη βεβαιότητα

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.06*	
Ηλικία	.08	.08	.10		
Τάξη	-.27	.09	-.29*		
Φύλο	.14	.09	.10		
Βήμα 2				.08*	.02
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.07	.05	.12		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	.02	.06	.02		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	-.02	.03	-.05		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.09	.06	.10		
Βήμα 3				.10*	.02
Ευαισθησία στην τιμωρία	-.41	.23	-.12		
Ευαισθησία στην αμοιβή	.36	.27	.09		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 12

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο την ακρίβεια αυτοαξιολόγησης

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.07*	
Ηλικία	.03	.11	.03		
Τάξη	.29	.12	.23*		
Φύλο	.09	.13	.05		
Βήμα 2				.09*	.02
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.05	.07	.06		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	.06	.08	.06		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.04	.03	.08		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.03	.08	.02		
Βήμα 3				.10*	.01
Ευαισθησία στην τιμωρία	.46	.31	.10		
Ευαισθησία στην αμοιβή	-.39	.36	-.07		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 13

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο την πληροφόρηση για επαγγέλματα

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.04*	
Ηλικία	.22	.13	.17		
Τάξη	-.04	.14	-.03		
Φύλο	.29	.15	.12		
Βήμα 2				.04*	.01
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.03	.08	.03		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	.03	.10	.03		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.03	.04	.05		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.05	.10	.04		
Βήμα 3				.05*	.01
Ευαισθησία στην τιμωρία	.42	.38	.08		
Ευαισθησία στην αμοιβή	-.37	.44	-.06		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 14

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο τη στοχοθέτηση

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.09*	
Ηλικία	.07	.11	.06		
Τάξη	.24	.12	.19*		
Φύλο	.41	.13	.19*		
Βήμα 2				.13*	.04
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.11	.07	.12		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	.01	.09	.01		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	-.01	.04	-.03		
Προσκόλληση στη θρησκεία	-.17	.08	-.13*		
Βήμα 3				.18*	.05
Ευαισθησία στην τιμωρία	1.25	.31	.25*		
Ευαισθησία στην αμοιβή	-.23	.36	-.04		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 15

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο το μελλοντικό σχεδιασμό

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.05*	
Ηλικία	.01	.12	.01		
Τάξη	.14	.13	.11		
Φύλο	.43	.14	.19*		
Βήμα 2				.11*	.06
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.11	.07	.12		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	.03	.09	.02		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.08	.04	.16*		
Προσκόλληση στη θρησκεία	.02	.08	.02		
Βήμα 3				.12*	.01
Ευαισθησία στην τιμωρία	.50	.33	.10		
Ευαισθησία στην αμοιβή	-.27	.38	-.04		

Σημείωση. *p < .05

Πίνακας 16

Ιεραρχική ανάλυση παλινδρόμησης με κριτήριο την επίλυση προβλημάτων

Μεταβλητή	<u>B</u>	<u>SEB</u>	<u>β</u>	<u>R²</u>	<u>ΔR²</u>
Βήμα 1				.04*	
Ηλικία	.04	.12	.03		
Τάξη	.09	.13	.07		
Φύλο	.41	.14	.18*		
Βήμα 2				.07*	.03
Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα	.13	.07	.14		
Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας	-.03	.09	-.03		
Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα	.01	.04	.02		
Προσκόλληση στη θρησκεία	-.09	.09	-.07		
Βήμα 3				.09*	.02
Ευαισθησία στην τιμωρία	.76	.34	.15*		
Ευαισθησία στην αμοιβή	-.07	.40	-.01		

Σημείωση. *p < .05

Συζήτηση

Στόχος της παρούσας έρευνας ήταν να διερευνηθεί η σχέση μεταξύ τριών συγκεκριμένων μεταβλητών, της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης, της ευαισθησίας στην τιμωρία και αμοιβή και της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, προκειμένου να εντοπίσουμε πιθανές προβλεπτικές έννοιες του φαινομένου της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Σαφώς δεν τίθεται θέμα ανίχνευσης αιτιωδών σχέσεων, αλλά μόνο απλών συσχετίσεων. Και οι τρεις αυτές έννοιες έχουν μελετηθεί εκτενώς στη διεθνή βιβλιογραφία, αν εξαιρέσουμε κάπως την ευαισθησία στην τιμωρία και την αμοιβή (όπως έχουμε ήδη αναφέρει στην εισαγωγή έχουν μελετηθεί άλλοι παράγοντες που αφορούν στην οικογένεια και την αλληλεπίδραση των μελών της), ωστόσο δεν έχουν διερευνηθεί με αυτήν ακριβώς τη σύσταση. Επίσης, οι σχετικές έρευνες με τα προκείμενα εργαλεία αξιολόγησης στα ελληνικά δεδομένα υπάρχουν, αλλά είναι αρκετά περιορισμένες και περιοριστικές (ως προς δείγμα, παράγοντες συσχέτισης με επαγγελματική αναποφασιστικότητα, κ.λπ.). Το κυρίαρχο ρεύμα στη διεθνή γραμματεία έχει δείξει ότι η αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης αποτελεί από τους ισχυρότερους προβλεπτικούς παράγοντες του φαινομένου της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, όμως υπάρχουν και οι ελάχιστοι επικριτές αυτής της θεώρησης, οπότε με στόχο να κατανοήσουμε καλύτερα, να προλάβουμε και όχι να αντιμετωπίσουμε την εκδήλωση επαγγελματικής αναποφασιστικότητας στα νεαρά άτομα εκπονήσαμε την προκείμενη έρευνα με σκοπό να ελέγξουμε μεταξύ άλλων, αν όντως στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και όχι μόνο αυξάνοντας την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης των ατόμων και ειδικότερα του ελληνικού μαθητικού πληθυσμού μειώνουμε την πιθανότητα εκδήλωσης επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και σαφώς υπό το πρίσμα του θεμελιώδους συμπεριφορισμού τι ρόλο παίζει μια άλλη σημαντική παράμετρος, αυτήν της ευαισθησίας στην τιμωρία και αμοιβή στην κατεύθυνση της εκδήλωσης επαγγελματικής αναποφασιστικότητας.

Η πρώτη υπόθεση υπήρξε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης σχετίζεται αντιστρόφως ανάλογα με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Τα ευρήματα της έρευνάς μας επαλήθευσαν την υπόθεση αυτή κάτι που είναι σύμφωνο και με τα περισσότερα ευρήματα της διεθνούς βιβλιογραφίας (Taylor & Betz, 1983, Taylor & Porra, 1991, Hargrove, Creagh & Burgess, 2002, κ.ά.). Συγκεκριμένα, όσο περισσότερο πιστεύει ένα άτομο ότι μπορεί να αξιολογήσει τον εαυτό του με ακρίβεια, να βρει πληροφόρηση για τα επαγγέλματα που τον/την ενδιαφέρουν, να θέσει επαγγελματικούς στόχους, να σχεδιάσει το εργασιακό του μέλλον και να επιλύσει τα σχετικά προβλήματα τόσο λιγότερο αισθάνεται αβέβαιο για μια επαγγελματική του επιλογή. Το προκείμενο εύρημα πέρα από το ερευνητικό του ενδιαφέρον έχει και πρακτική αξία, καθώς θα μπορούσε να αποτελέσει τη βάση για το σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής συμβουλευτικής που θα αποσκοπούσαν στην ενδυνάμωση της αυτοαποτελεσματικότητας των μαθητών, οι οποίοι σύντομα θα διεκδικήσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Κάτι επίσης σημαντικό που δείχνει και τον αναπτυξιακό χαρακτήρα της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας είναι ότι όσο αυξάνει η τάξη των συμμετεχόντων τόσο μειώνεται και το φαινόμενο της επαγγελματικής αναποφασιστικότητάς τους.

Η δεύτερη υπόθεση υποστήριξε ότι η ευαισθησία στην τιμωρία σχετίζεται ευθέως ανάλογα με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Τα ερευνητικά ευρήματα δεν στήριξαν αυτή την υπόθεση. Αντιθέτως, έδειξαν ότι όσο περισσότερο ένα άτομο μεγαλώνει σε ένα τιμωρητικό περιβάλλον τόσο λιγότερη προσωπική σύγκρουση αντιμετωπίζει όσον αφορά μια επαγγελματική του επιλογή και τόσο καλύτερα δομεί τα επαγγελματικά του βήματα (σε

αντίθεση με τα ευρήματα των Guay, Senécal, Gauthier & Ferner, 2003, Μέλλον, 2007). Το ίδιο ακριβώς αποτέλεσμα έχει και η ευαισθησία στην αμοιβή, όπως επίσης και να προβλέπει αρνητικά σημαντικά και τη διάχυση ενδιαφερόντων. Δηλαδή όταν ένα άτομο αναζητά τον έπαινο τόσο λιγότερη διάχυση στα ενδιαφέροντά του θα έχει. Τα προκείμενα αποτελέσματα είναι φαινομενικά αντιφατικά με την έννοια ότι είτε ένα άτομο εκτεθεί στην τιμωρία είτε στην αμοιβή θα έχει την ίδια έκβαση και μάλιστα την αντίθετη από ό,τι αναμενόταν. Είτε λοιπόν κάποιος θέλει να αποφύγει την τιμωρία είτε να κερδίσει τον έπαινο μειώνεται η επαγγελματική του αναποφασιστικότητα. Αντιφατικά ενδεχομένως, καθώς εννοιολογικά θα περίμενε κανείς ότι τιμωρία και αμοιβή αποτελούν δύο αντίθετες έννοιες. Το θέμα έγκειται, ωστόσο, στο ότι οι δύο αυτές έννοιες δεν έχουν μελετηθεί επαρκώς και δεν έχουν γίνει αρκετές έρευνες πάνω στη μεταξύ τους σχέση, έτσι ώστε να μπορεί να εξηγήσει κανείς πώς και οι δύο οδηγούν στο ίδιο αποτέλεσμα, αλλά με διαφορετικούς μηχανισμούς και διαφορετικές επιπτώσεις στα άτομα.

Η τρίτη υπόθεση υπήρξε ότι η ευαισθησία στην τιμωρία αναμένεται να σχετιστεί αντιστρόφως ανάλογα προς την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς την επαγγελματική επιλογή. Τα αποτελέσματα της έρευνας δεν επιβεβαίωσαν την υπόθεση αυτή, δείχνοντας ειδικότερα ότι όσο αυξημένη ευαισθησία στην τιμωρία έχουν τα άτομα τόσο αποτελεσματικότερα θέτουν τους επαγγελματικούς τους στόχους. Επίσης η ανάλυση παλινδρόμησης έδειξε ότι η ευαισθησία στην τιμωρία προβλέπει σημαντικά θετικά εκτός από τη στοχοθέτηση και την επίλυση προβλημάτων. Ενδεχομένως σε συνάφεια και με την προηγούμενη υπόθεση εφ' όσον η αυτοαποτελεσματικότητα ως προς την επαγγελματική επιλογή σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, η ευαισθησία ως προς την τιμωρία σχετίζεται μαζί τους με τον ίδιο τρόπο, αντίθετα με ό,τι αναμενόταν, αλλά συνεκτικά εν προκειμένω. Μιας και η ευαισθησία στην τιμωρία σχετίζεται αρνητικά με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, προκύπτει εύλογα να σχετίζεται θετικά με την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς την επαγγελματική επιλογή για τους λόγους που αναφέραμε και στην προηγούμενη υπόθεση.

Στο πλαίσιο της συσχέτισης των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων με τις υπό μελέτη μεταβλητές (στη διεθνή γραμματεία διαφέρουν αρκετά τα σχετικά ευρήματα) βρέθηκε ότι το φύλο δε σχετίζεται με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα (όπως στη διεθνή βιβλιογραφία που προτείνεται ότι τα αγόρια αντιμετωπίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας), φαίνεται όμως να σχετίζεται θετικά με την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης, όπως και η ηλικία, η τάξη, το εκπαιδευτικό επίπεδο των γονέων των συμμετεχόντων και το μηνιαίο οικογενειακό τους εισόδημα. Επίσης, η ευαισθησία στην τιμωρία φαίνεται να σχετίζεται αρνητικά τόσο με το φύλο όσο και με το κατά πόσο θρήσκο/-α θεωρούν οι συμμετέχοντες τον εαυτό τους (οι Hargrove, Creagh & Burgess το 2002 έχοντας αμιγώς καθολικό δείγμα βρήκαν ότι η προσκόλληση σε θρησκευτικές και ηθικές αρχές προβλέπει αντίστροφα την αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης), ενώ η ευαισθησία στην αμοιβή συσχετίζεται ανάλογα με την τάξη.

Σαφώς η προκείμενη έρευνα έχει αρκετούς περιορισμούς, οι οποίοι αξίζει να επισημανθούν, προκειμένου να γίνουν και πιο χρήσιμες προτάσεις για περαιτέρω διερεύνηση και τα συγκεκριμένα αποτελέσματα να ιδωθούν πολύ προσεκτικά. Αρχικά, σε μεθοδολογικό επίπεδο δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι όλες οι υπό μελέτη μεταβλητές μας είναι δυναμικές εννοιολογικές κατασκευές, οπότε ενδεικνύονται οι διαχρονικές έρευνες και όχι τα ερωτηματολόγια αυτοαναφοράς που συγκεντρώνουν το υλικό στατικά σε μια δεδομένη χρονική στιγμή με μια απλή ομαδική χορήγηση. Αντίθετα, οι κλίμακες μέτρησης χορηγούμενες διαχρονικά σε συνδυασμό ίσως και με άλλες πιο ποιοτικές μεθόδους, όπως συνεντεύξεις εις βάθος και από το ίδιο το δείγμα, αλλά και από οικογένεια και σχολικό τους περιβάλλον θα προσέφεραν πιο

πλούσιο υλικό. Ακόμη, όσον αφορά στα εργαλεία μέτρησης μόνο αυτή της επαγγελματικής απόφασης έχει σταθμιστεί στον ελληνικό πληθυσμό, ενώ οι δύο άλλες έχουν προσαρμοστεί στα ελληνικά. Αναφορικά μάλιστα με την κλίμακα αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης έχει εκδοθεί και η CDMSE-SF (short form), η οποία αποτελείται από τα μισά ερωτήματα, οπότε είναι πιο κατάλληλη για τις ομαδικές χορηγήσεις και παρ' όλα αυτά έχει πολύ καλά ψυχομετρικά δεδομένα (Betz & Luzzo, 1996). Επίσης, οι κλίμακες αυτές (CDMSE και CDS) καλό θα ήταν να μην είναι τόσο ακαδημαϊκά επικεντρωμένες, αλλά τα ερωτήματά τους να καλύπτουν μεγάλο εύρος δείγματος, όπως και άτομα που θέλουν να ακολουθήσουν τεχνικά επαγγέλματα και σαφώς να είναι πιο γενικά και να μην περιέχουν υπερβολικά εξειδικευμένες ερωτήσεις. Είναι πολύ σημαντικό οι τρεις μεταβλητές αυτές και ειδικά η συνάφεια της ευαισθησίας στην τιμωρία και την αμοιβή να μελετηθούν εννοιολογικά πιο συστηματικά, καθώς ουσιαστικά και οι τρεις μετρούν τις στάσεις των συμμετεχόντων ως προς τις συμπεριφορές τους και όχι τις πραγματικές τους συμπεριφορές. Οι περισσότερες σχετικές έρευνες έχουν γίνει είτε σε φοιτητικό πληθυσμό είτε σε ομοιογενές δείγμα αναποφάσιστων και προκειμένου τα αποτελέσματα να μπορούν να γενικευθούν, καλό θα ήταν να γίνουν έρευνες (με τα κατάλληλα εργαλεία μέτρησης) και σε διαφορετικά δείγματα. Πιο συγκεκριμένα, θα ήταν πιο βοηθητικό τα μεγαλύτερα δείγματα (στην προκειμένη περίπτωση N=277), διαφορετικής ηλικίας, πολλών και διαφορετικών περιοχών έως και διαφορετικών πολιτισμών.

Παράρτημα

Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη Διαδικασία Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης

Το ερωτηματολόγιο που ακολουθεί αξιολογεί την πεποίθηση του ατόμου όσον αφορά στην ικανότητά του να ολοκληρώνει συγκεκριμένες ενέργειες στη διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής. *Διάβασε κάθε πρόταση προσεκτικά και σκέψου σε ποιο βαθμό είσαι σίγουρος/-η ότι θα μπορούσες να ολοκληρώσεις με επιτυχία καθεμία από τις δραστηριότητες αυτές.*

Είναι σημαντικό να απαντήσεις με ειλικρίνεια και συνέπεια σε όλες τις προτάσεις δίνοντας την πρώτη αυθόρμητη απάντηση που σου έρχεται στο μυαλό, καθώς δεν υπάρχουν σωστές και λάθος απαντήσεις. Για κάθε πρόταση που διαβάζεις υπάρχουν 10 επιλογές που αξιολογούνται από: **(9) Μπορώ σίγουρα** [Απόλυτη Εμπιστοσύνη] μέχρι **(0) Δεν μπορώ καθόλου** [Έλλειψη Εμπιστοσύνης]. Μπορείς να επιλέξεις μία απάντηση χρησιμοποιώντας την παρακάτω κλίμακα και κυκλώνοντας τον αριθμό που εκφράζει την απάντηση που θέλεις να δώσεις.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

Μπορώ...

1. Να πάρω μια επαγγελματική απόφαση χωρίς να με προβληματίζει, αν είναι σωστή ή λάθος.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

2. Να βρω πληροφορίες για το πού θα μπορούσα να απασχοληθώ, αν επέλεγα φιλολογικές σπουδές.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

3. Να σχεδιάσω μια στρατηγική για να αντιμετωπίσω μια πιθανή αποτυχία μου στις εξετάσεις.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

4. Να επιστρέψω στη σχολή μετά από αποχή 5-10 ετών για να μπορέσω να πάρω πτυχίο.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

5. Να βρω πληροφορίες για μηχανολογικά επαγγέλματα.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

6. Να σχεδιάσω ένα χρονοδιάγραμμα στόχων για τα επόμενα 5 χρόνια.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

7. Να επιλέξω μια κατεύθυνση σπουδών ή ένα επάγγελμα που δεν εγκρίνουν οι γονείς μου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

8. Να συντάξω ένα καλό βιογραφικό.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

9. Να αλλάξω επάγγελμα, αν δεν με ικανοποιεί αυτό που διάλεξα.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

10. Να επιλέξω την ειδικότητα που θέλω, ακόμη κι αν η αγορά εργασίας προσφέρει λίγες ευκαιρίες σε αυτόν τον τομέα.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

11. Να αξιολογήσω επ' ακριβώς τις ικανότητές μου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

12. Να εξασφαλίσω για τις σπουδές μου συστατικές επιστολές από τους καθηγητές μου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

13. Να καθορίσω τις ενέργειες που θα έκανα, αν αντιμετώπιζα προβλήματα στις σπουδές μου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

14. Να επιλέξω ένα επάγγελμα με το οποίο ασχολούνται κυρίως άτομα του αντίθετου φύλου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

15. Να εντοπίσω μια δεύτερη κατεύθυνση σπουδών ή μια επαγγελματική εναλλακτική λύση, αν δεν μπορέσω να ακολουθήσω την πρώτη μου επιλογή.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

16. Να αλλάξω κατεύθυνση σπουδών, αν δεν με ικανοποιεί η πρώτη μου επιλογή.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

17. Να καθορίσω αν έχω την ικανότητα να παρακολουθήσω με επιτυχία τα μαθηματικά.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

18. Να καθορίσω αν είμαι ή όχι πρόθυμος να κάνω θυσίες για να πετύχω τους επαγγελματικούς μου στόχους.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

19. Να βρω και να χρησιμοποιήσω το γραφείο διασύνδεσης της πανεπιστημιούπολης.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

20. Να προσδιορίσω ποιο θα ήταν για μένα το ιδανικό επάγγελμα.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

21. Να επιλέξω ένα επάγγελμα από μια λίστα πιθανών επαγγελμάτων που με ενδιαφέρουν.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

22. Να περιγράψω τις επαγγελματικές δραστηριότητες του επαγγέλματος που θα ήθελα να ακολουθήσω.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

23. Να πάρω μέρος με επιτυχία σε συνέντευξη για την επιλογή μου σε ένα επάγγελμα.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

24. Να επιλέξω μια ειδικότητα από μια λίστα πιθανών ειδικοτήτων που με ενδιαφέρουν.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

25. Να ξαναδώσω εξετάσεις για να πάρω το πτυχίο μου σε περίπτωση που απορριφθώ την πρώτη φορά.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

26. Να βρω πληροφορίες για τα επαγγέλματα που με ενδιαφέρουν.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

27. Να βρω ποιες είναι οι επαγγελματικές τάσεις για ένα επάγγελμα τη δεκαετία που διανύουμε.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

28. Να ιεραρχήσω διάφορες ειδικότητες που με ενδιαφέρουν.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

29. Να μετακομίσω σε μια άλλη πόλη για να εξασκήσω το επάγγελμα που πραγματικά με ενδιαφέρει.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

30. Να αποφασίσω τι έχει μεγαλύτερη αξία σε ένα επάγγελμα.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

31. Να επιμένω τόσο στις σπουδές μου όσο και στους επαγγελματικούς μου στόχους, ακόμη κι όταν απογοητεύομαι.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

32. Να επιλέξω ένα επάγγελμα που ταιριάζει με τον τρόπο ζωής μου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

33. Να σχεδιάσω την «εξωσχολική» μου επιμόρφωση που θα με βοηθήσει στη μελλοντική επαγγελματική μου σταδιοδρομία.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

34. Να καθορίσω σε ποια μαθήματα έχω τις περισσότερες ικανότητες.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

35. Να βρω εργαζόμενους, εταιρείες, οργανισμούς που έχουν σχέση με τις επαγγελματικές μου δυνατότητες.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

36. Να αντισταθώ στις προσπάθειες γονέων ή φίλων να με σπρώξουν σε ένα επάγγελμα ή σε μια κατεύθυνση σπουδών που πιστεύω ότι είναι πάνω και πέρα από τις ικανότητές μου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

37. Να προσδιορίσω τις ενέργειες που πρέπει να κάνω για να ολοκληρώσω με επιτυχία τις σπουδές μου στην ειδικότητα που έχω επιλέξει.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

38. Να ιεραρχήσω διάφορα επαγγέλματα που με ενδιαφέρουν.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

39. Να επιλέξω μια ειδικότητα σπουδών ή ένα επάγγελμα που να ανταποκρίνεται στις ικανότητές μου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

40. Να αποφασίσω, αν χρειάζεται ή όχι να ακολουθήσω σπουδές στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση ή σπουδές Επαγγελματικής Κατάρτισης, για να επιτύχω τους επαγγελματικούς μου στόχους.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

41. Να επιλέξω μια ειδικότητα σπουδών ή ένα επάγγελμα που να ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντά μου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

42. Να επιλέξω την ιδανική για μένα κατεύθυνση σπουδών ή ειδικότητα, ακόμη κι αν αυτό συνεπάγεται μεγαλύτερη διάρκεια φοίτησης μέχρι την απόκτηση του πτυχίου.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

43. Να αποκτήσω μια προσωρινή επαγγελματική εμπειρία σχετική με τους επαγγελματικούς μου στόχους.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

44. Να συγκεντρώσω πληροφορίες για τις σπουδές μου στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

45. Να βρω πληροφορίες για το μέσο όρο του ετήσιου εισοδήματος των εργαζομένων σε ένα επάγγελμα.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

46. Να ρωτήσω τους καθηγητές μου για τις επαγγελματικές δυνατότητες που μου προσφέρονται στην ειδικότητα που με ενδιαφέρει να ακολουθήσω.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

47. Να συζητήσω με κάποιον καθηγητή της σχολής μου την εξειδίκευση που με ενδιαφέρει να ακολουθήσω.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

48. Να προσδιορίσω τον τρόπο ζωής που θα ήθελα να ακολουθήσω στο μέλλον.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

49. Να προσδιορίσω αν θα ήθελα να ασχοληθώ με ένα επάγγελμα που σχετίζεται κυρίως με τους ανθρώπους ή την πληροφορία.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

50. Να συζητήσω με κάποιο άτομο που ήδη εργάζεται στον επαγγελματικό τομέα που με ενδιαφέρει.

9 8 7 6 5 4 3 2 1 0

ΚΛΙΜΑΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Το ερωτηματολόγιο αυτό σχεδιάστηκε, προκειμένου να μας βοηθήσει να κατανοήσουμε καλύτερα τι είδους πράγματα καθιστούν δύσκολο στους εφήβους το να λάβουν αποτελεσματικά σημαντικές εκπαιδευτικές/επαγγελματικές αποφάσεις για το μέλλον τους. Παρακαλούμε πες μας την ειλικρινή γνώμη σου σχετικά με όλα τα παρακάτω ζητήματα αυτή την περίοδο κυκλώνοντας τον κατάλληλο αριθμό για σένα. Το ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και οι απόψεις σου απόλυτα εμπιστευτικές.

ΚΛΙΜΑΚΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΗΣΗΣ				
Μου ταιριάζει απόλυτα	Μου ταιριάζει πολύ	Μου ταιριάζει λίγο	Δεν μου ταιριάζει καθόλου	
4	3	2	1	

ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	Μου ταιριάζει απόλυτα	Μου ταιριάζει πολύ	Μου ταιριάζει λίγο	Δεν μου ταιριάζει καθόλου
1. Έχω αποφασίσει το επάγγελμα που θα ακολουθήσω και είμαι σίγουρος/η για την απόφαση μου. Γνωρίζω επίσης πώς θα πραγματοποιήσω επιλογή μου.	4	3	2	1
2. Έχω αποφασίσει την κατεύθυνση σπουδών που θα ακολουθήσω και είμαι σίγουρος/η για την απόφαση μου. Γνωρίζω επίσης πώς θα πραγματοποιήσω επιλογή μου.	4	3	2	1
3. Αν είχα τις δεξιότητες ή την ευκαιρία, ξέρω ότι θα γινόμουν _____, η επιλογή όμως αυτή δεν είναι πραγματικά δυνατή για μένα. Ωστόσο, δεν έχω σκεφτεί κάποιο άλλο επάγγελμα.	4	3	2	1
4. Μου αρέσουν εξίσου διάφορα επαγγέλματα, όμως δυσκολεύομαι πολύ να επιλέξω ένα από αυτά.	4	3	2	1

5. Ξέρω πως κάποια στιγμή θα πρέπει να εργαστώ, κανένα όμως από τα επαγγέλματα που μου είναι γνωστά δεν μου αρέσει.	4	3	2	1
6. Θα ήθελα να γίνω _____, αλλά αυτό θα ήταν αντίθετο με τις επιθυμίες σημαντικών για μένα προσώπων. Έτσι, μου είναι πολύ δύσκολο να πάρω τώρα μια απόφαση σχετικά με το επάγγελμα που θα ακολουθήσω. Ελπίζω να μπορέσω να βρω έναν τρόπο να ευχαριστήσω και τα πρόσωπα που είναι σημαντικά για μένα και τον εαυτό μου.	4	3	2	1
7. Μέχρι τώρα δεν έχω σκεφτεί πολύ διεξοδικά την επιλογή κάποιου επαγγέλματος. Όταν το σκέφτομαι αισθάνομαι πραγματικά μπερδεμένος γιατί στο παρελθόν δεν έχει χρειαστεί να πάρω μια σημαντική απόφαση για τον εαυτό μου. Επιπλέον, δεν έχω τις πληροφορίες που χρειάζομαι για να αποφασίσω αυτή τη στιγμή ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσω.	4	3	2	1

8. Νιώθω αποθαρρυσμένος/η γιατί όλα όσα έχουν να κάνουν με την επιλογή επαγγέλματος μου φαίνονται τόσο «υποθετικά» και αβέβαια. Νιώθω τόσο αποθαρρυσμένος/η, που θα ήθελα να αναβάλω την απόφαση αυτή επί του παρόντος.	4	3	2	1
9. Νόμιζα ότι ήξερα ποιο επάγγελμα θα ήθελα να κάνω, πρόσφατα όμως ανακάλυψα ότι δεν θα μπορούσα να το ακολουθήσω. Τώρα πρέπει να αρχίσω να ερευνώ για άλλα πιθανά επαγγέλματα.	4	3	2	1
10. Θέλω να είμαι απόλυτα βέβαιος/η ότι η επαγγελματική μου επιλογή είναι η «σωστή», κανένα όμως από τα επαγγέλματα που μου είναι γνωστά δεν μου φαίνεται το ιδανικό για μένα.	4	3	2	1
11. Με προβληματίζει το ότι πρέπει να αποφασίσω ποιο επάγγελμα θα ακολουθήσω. Θα ήθελα να αποφασίσω γρήγορα και να ξεμπερδεύω με αυτό. Μακάρι να υπήρχε ένα τεστ που θα μπορούσε να μου πει τι είδους επάγγελμα πρέπει να επιδιώξω.	4	3	2	1
12. Ξέρω ποια κατεύθυνση σπουδών με ενδιαφέρει, αλλά δεν ξέρω σε ποια επαγγέλματα θα μπορούσε να με οδηγήσει που να με ικανοποιούν.	4	3	2	1
13. Δεν μπορώ να επιλέξω ένα επάγγελμα αυτή τη στιγμή, γιατί δεν γνωρίζω τις ικανότητές μου.	4	3	2	1
14. Δεν ξέρω ποια είναι τα ενδιαφέροντά μου. Κάποια πράγματα με ενδιαφέρουν, αλλά δεν είμαι σίγουρος/η ότι έχουν κάποια σχέση με τις επαγγελματικές μου δυνατότητες.	4	3	2	1
15. Με ενδιαφέρουν τόσα πολλά πράγματα και ξέρω ότι είμαι ικανός να τα καταφέρω ανεξάρτητα από το επάγγελμα που θα επιλέξω. Είναι πολύ δύσκολο για μένα να βρω ένα μόνο πράγμα που θα ήθελα να κάνω επαγγελματικά.	4	3	2	1
16. Έχω επιλέξει ένα επάγγελμα, αλλά δεν είμαι σίγουρος/η πώς να πραγματοποιήσω την επιλογή μου, δηλαδή τι πρέπει να κάνω για να γίνω _____	4	3	2	1

17. Χρειάζομαι περισσότερες πληροφορίες για τα διάφορα επαγγέλματα, πριν μπορέσω να καταλήξω σε μία επαγγελματική απόφαση.	4	3	2	1
18. Νομίζω πως ξέρω ποια κατεύθυνση σπουδών θα ήθελα να ακολουθήσω, αισθάνομαι όμως πως χρειάζομαι περισσότερη καθοδήγηση για να σιγουρευτώ ότι είναι η κατάλληλη επιλογή για μένα.	4	3	2	1

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΩΝ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ
SPSRQ-GR. ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΟΣ ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ: Ρ. ΜΕΛΛΟΝ, ΤΜΗΜΑ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑΣ,
ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

Σας παρακαλώ να διαβάσετε τις παρακάτω ερωτήσεις και να απαντήσετε «ναι» ή «όχι» σε καθεμία από αυτές.

- ΝΑΙ ΟΧΙ 1. Αποφεύγετε συχνά να κάνετε κάποια πράξη, επειδή φοβάστε ότι αυτή είναι παράνομη;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 2. Η προοπτική του να πάρετε λεφτά αποτελεί για σας ισχυρό κίνητρο για να κάνετε κάποια πράγματα;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 3. Προτιμάτε να μη ζητάτε κάτι, εάν δεν είστε σίγουρος/-η ότι θα το πάρετε;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 4. Κάνετε συχνά πράγματα, ώστε να κερδίσετε την εκτίμηση στο χώρο της εργασίας, στις σπουδές σας, με τους φίλους σας ή την οικογένειά σας;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 5. Συχνά φοβάστε τις νέες ή αναπάντεχες καταστάσεις;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 6. Τυχαίνει συχνά να συναντάτε ανθρώπους τους οποίους βρίσκετε ελκυστικούς;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 7. Είναι δύσκολο για σας να τηλεφωνήσετε σε κάποιον που δε γνωρίζετε;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 8. Σας αρέσει να παίρνετε κάποια φάρμακα/ναρκωτικά, επειδή σας κάνουν να νιώθετε ευχάριστα;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 9. Παραλείπετε συχνά από τα δικαιώματά σας, ώστε να αποφύγετε καυγάδες με κάποιον άνθρωπο ή οργανισμό;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 10. Κάνετε συχνά πράγματα για να σας επαινέσουν;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 11. Όταν ήσασταν παιδί, σας επηρέαζε πολύ η τιμωρία στο σπίτι ή στο

- σχολείο;
- NAI OXI 12. Σας αρέσει να βρίσκεστε στο επίκεντρο της προσοχής σε κάποιο πάρτυ ή συγκέντρωση;
- NAI OXI 13. Αν κάνετε κάτι για το οποίο δεν είστε καλά προετοιμασμένος/ η, θα σας ενοχλήσει πολύ αν αποτύχετε;
- NAI OXI 14. Ξοδεύετε πολύ απ' το χρόνο σας για να εξασφαλίσετε μια καλή εικόνα για τον εαυτό σας;
- NAI OXI 15. Αποθαρρύνεστε εύκολα σε δύσκολες καταστάσεις;
- NAI OXI 16. Χρειάζεστε συνέχεια οι άνθρωποι να σας δείχνουν τη στοργή τους;
- NAI OXI 17. Είστε ντροπαλός/-ή;
- NAI OXI 18. Όταν βρίσκεστε σε μια παρέα, προσπαθείτε να έχετε τις πιο έξυπνες απόψεις ή ατάκες;
- NAI OXI 19. Όταν είναι δυνατόν, αποφεύγετε να δείχνετε τις ικανότητες σας, μήπως ντροπιαστείτε;
- NAI OXI 20. Εκμεταλλεύεστε συχνά την ευκαιρία να προσεγγίζετε ανθρώπους τους οποίους βρίσκετε ελκυστικούς;
- NAI OXI 21. Όταν είστε με παρέες, δυσκολεύεστε να επιλέξετε κάποιο καλό θέμα για συζήτηση;
- NAI OXI 22. Όταν ήσασταν παιδί, κάνατε πολλά πράγματα για να κερδίσετε την αποδοχή των άλλων;
- NAI OXI 23. Είναι συχνά δύσκολο για σας να αποκοιμηθείτε, όταν σκέφτεστε πράγματα που κάνατε ή που πρέπει να κάνετε;
- NAI OXI 24. Θα κάνατε ό, τι περνάει από το χέρι σας, προκειμένου να βελτιώσετε την κοινωνική σας θέση;
- NAI OXI 25. Σκέφτεστε πολύ πριν παραπονεθείτε σε ένα εστιατόριο, όταν το γεύμα σας δεν είναι σωστά προετοιμασμένο;
- NAI OXI 26. Γενικώς προτιμάτε τις δραστηριότητες εκείνες που υπόσχονται άμεσο κέρδος;
- NAI OXI 27. Αν καταλάβετε ότι σε κάποιο κατάσταση σας έδωσαν λάθος ρέστα, θα ντρεπόσασταν να το αναφέρετε;
- NAI OXI 28. Δυσκολεύεστε συχνά να αντισταθείτε στον πειρασμό να κάνετε απαγορευμένα πράγματα;

- NAI OXI 29. Όποτε είναι δυνατόν, αποφεύγετε να πηγαίνετε σε άγνωστα μέρη;
- NAI OXI 30. Σας αρέσει να διαγωνίζεστε και να κάνετε ότι περνάει από το χέρι σας για να νικήσετε τους άλλους;
- NAI OXI 31. Προβληματίζεστε ή ανησυχείτε συχνά για πράγματα που είπατε ή κάνατε;
- NAI OXI 32. Σας συμβαίνει συχνά συγκεκριμένες μυρωδιές και οι γεύσεις να συσχετίζονται με πολύ ευχάριστα γεγονότα που σα έχουν συμβεί;
- NAI OXI 33. Θα ήταν δύσκολο για σας να ζητήσετε αύξηση (μισθού) από το αφεντικό σας;
- NAI OXI 34. Υπάρχει μεγάλος αριθμός αντικειμένων ή αισθήσεων που σας θυμίζουν ευχάριστα γεγονότα;
- NAI OXI 35. Αποφεύγετε γενικώς να μιλάτε μπροστά σε πολλούς ανθρώπους;
- NAI OXI 36. Όταν αρχίζετε να παίζετε «φρουτάκια» ή άλλα παρόμοια τυχερά παιχνίδια, δυσκολεύεστε να σταματήσετε;
- NAI OXI 37. Σκέφτεστε συχνά ότι θα μπορούσατε να κάνετε περισσότερα πράγματα, αν δε νιώθατε ανασφάλεια ή φόβο;
- NAI OXI 38. Κάνετε κάποιες φορές πράγματα για το εύκολο κέρδος;
- NAI OXI 39. Συγκριτικά με τους άλλους ανθρώπους που γνωρίζετε, φοβάστε πολλά πράγματα;
- NAI OXI 40. Αποσπάται εύκολα η προσοχή σας κατά την παρουσία ενός ελκυστικού ατόμου;
- NAI OXI 41. Συχνά ανησυχείτε για κάποια πράγματα τόσο πολύ ώστε να εμποδίζεται η ικανότητά σας να σκεφτείτε και να συγκεντρωθείτε;
- NAI OXI 42. Σας ενδιαφέρουν τα χρήματα τόσο πολύ ώστε να κάνετε ριψοκίνδυνες δουλειές;
- NAI OXI 43. Αποφεύγετε συχνά να κάνετε πράγματα που σας αρέσουν για να μην απορριφθείτε ή αποδοκιμαστείτε απ' τους άλλους;
- NAI OXI 44. Σας αρέσει να υπάρχει ανταγωνισμός σε όλες τις δραστηριότητές σας;
- NAI OXI 45. Γενικώς δίνετε περισσότερη σημασία στα δυσάρεστα παρά στα ευχάριστα γεγονότα;
- NAI OXI 46. Θα θέλατε να είστε ένα κοινωνικά ισχυρό άτομο;

- ΝΑΙ ΟΧΙ 47. Αποφεύγετε συχνά να κάνετε πράγματα, επειδή φοβάστε ότι θα γίνετε ρεζίλι;
- ΝΑΙ ΟΧΙ 48. Σας αρέσει να επιδεικνύετε τις φυσικές σας ικανότητες ακόμα και κάνοντας επικίνδυνα πράγματα(π.χ., επικίνδυνα αθλήματα, ριψοκίνδυνες δουλειές, κλπ);

Τέλος ερωτηματολογίου.

Σε ευχαριστούμε για την εθελοντική συμμετοχή σου στην έρευνά μας. Όλα τα στοιχεία σου κρατούνται με απόλυτη εχεμύθεια. Για οποιαδήποτε απορία σχετικά με την έρευνα παρακαλώ να επικοινωνήσετε μαζί μου.

Ο υπεύθυνος ερευνητής:

Ρ. Μέλλον, Αν. Καθηγητής Κλινικής Ψυχολογίας με Πειραματικές Προσεγγίσεις Συμπεριφοράς

Τηλέφωνο: (210) 920-1709 E-mail: mellon@panteion.gr

ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΕΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΕΣ

1. Τόπος γέννησης _____
2. Τόπος διαμονής _____
3. Ηλικία _____
4. Τάξη: Α' ___ Β' ___ Γ' ___
5. Φύλο: Αγόρι Κορίτσι
6. Απασχόληση πατέρα _____
7. Απασχόληση μητέρας _____
8. Εκπαιδευτικό επίπεδο πατέρα:
 Δεν τελείωσε το Δημοτικό
 Δημοτικό
 Γυμνάσιο
 Λύκειο
 Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ-ΤΕΙ)
 Μεταπτυχιακό
 Διδακτορικό
9. Εκπαιδευτικό επίπεδο μητέρας:
 Δεν τελείωσε το Δημοτικό
 Δημοτικό
 Γυμνάσιο
 Λύκειο
 Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΑΕΙ-ΤΕΙ)

- Μεταπτυχιακό
 Διδακτορικό

9. Μηνιαίο οικογενειακό εισόδημα (σε ευρώ):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 0 – 300 € | <input type="checkbox"/> 1501 – 1800 € |
| <input type="checkbox"/> 301 – 600 € | <input type="checkbox"/> 1801 – 2100 € |
| <input type="checkbox"/> 601 – 900 € | <input type="checkbox"/> 2101 – 2400 € |
| <input type="checkbox"/> 901 – 1200 € | <input type="checkbox"/> 2401 – 2700 € |
| <input type="checkbox"/> 1201 – 1500 € | <input type="checkbox"/> 2701 και πάνω € |

10. Θρησκεία_____

- Θεωρώ τον εαυτό μου: Καθόλου θρήσκο/ θρήσκα
 Κάπως θρήσκο/ θρήσκα
 Αρκετά θρήσκο/ θρήσκα
 Πολύ θρήσκο/ θρήσκα

Ευχαριστούμε πολύ για το χρόνο και τη συνεργασία σου!

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση:

1. Αργυροπούλου, Α. (2004). Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης απόφασης για τις επαγγελματικές επιλογές μαθητών Β' και Γ' Λυκείου. *Διδακτορική Διατριβή*. Τμήμα Φ.Π.Ψ, ΕΚΠΑ.
2. Αργυροπούλου, Α., Μπεζεβέγκης, Η. Γ. και Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2006). Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων: ένα αναπτυξιακό-προληπτικό μοντέλο συμβουλευτικής παρέμβασης. *Ψυχολογία*, 13 (4), 1-17.
3. Αργυροπούλου, Α., Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. & Γιαννίτσας, Ν. Δ. (2006). Επαγγελματική αναποφασιστικότητα: αναπτυξιακή δυσκολία ή πρόβλημα προσωπικότητας; *Νέα Παιδεία*, 115, 122-134.
4. Γιαβρίμης, Π. (2002). Ενδοπροσωπική και διαπροσωπική προσαρμογή μαθητών Δημοτικού σχολείου με χαμηλή σχολική επίδοση. *Διδακτορική Διατριβή*. Τμήμα Φ.Π.Ψ, ΕΚΠΑ.
5. Κωσταρίδου-Ευκλείδη, Α. (2005). *Μεταγνωστικές διεργασίες και αυτορρύθμιση*. Ελληνικά Γράμματα.
6. Μέλλον Ρ. (2002). Συμπεριφορισμός: Η φιλοσοφία και η επιστήμη της προσωπικότητας ως συμπεριφοράς. Στο Γ. Α. Ποταμιάνος και συνεργάτες, *Θεωρίες προσωπικότητας και κλινική πρακτική* (5^η έκδοση, σ. 157-196). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
7. Μέλλον, Ρ. (2005). *Η ανάλυση της συμπεριφοράς. Τόμος Α'. Θεμελιώδης συμπεριφορισμός, μέθοδοι έρευνας και βασικές αρχές καθορισμού αντιδράσεων και δράσεων*. Ελληνικά Γράμματα.
8. Μέλλον, Ρ. (2007). *Η ψυχολογία της συμπεριφοράς*. Τόπος.
9. Μέλλον, Ρ. Κολιάδης, Ε., & Μουταβελής, Α. (2005). Άγχος μαθητών σχετικά με την πίεση, υποστήριξη και αδιαφορία από τους γονείς τους. *10^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ψυχολογικής Έρευνας*. Ελληνική Ψυχολογική Εταιρεία. Ιωάννινα, Δεκέμβριος.
10. Παπαγγελή-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Α. & Παυλόπουλος, Β. (2007). Επαγγελματική αναποφασιστικότητα: μια τυπολογική προσέγγιση μέσω της κλίμακας επαγγελματικής απόφασης· στο *Σύγχρονα παιδαγωγικά και εκπαιδευτικά θέματα*. Χαριστήριος τόμος στον ομότιμο καθηγητή Ιωάννη Σ. Μαρκαντώνη. Gutenberg.
11. Φερέτη, Ε. και Σταυριανάκη, Μ. (1997). Η χρήση της σωματικής τιμωρίας στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών στη σύγχρονη ελληνική οικογένεια. *Ινστιτούτο Υγείας του Παιδιού*.
12. UNICEF. (1997). *Οι δέκα βασικές αρχές της Διακήρυξης των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού*. Ίδρυμα για το Παιδί και την Οικογένεια.

Ξενόγλωσση:

1. Allport, G. W. (1937). *Personality: a psychological interpretation*. New York: Henry Holt.
2. Arce, E. M. (1995). Career indecision: cross cultural differences in a cluster analysis among two groups of undergraduate students. Paper presented at the *Annual Meeting of the American Educational Research Association*. San Francisco, CA, April.
3. Arce, E. M. (1996). The effects of social support and self-esteem on Career indecision: a cross cultural comparison between two groups of undergraduate students. Paper presented at the *Annual Meeting of the American Educational Research Association*. New York, NY, April.
4. Argyropoulou, E. 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.
5. Austin, R. K., Wagner, B. & Dahl, D. (2003). Reducing negative career thoughts in adults. *International Journal of Disability Community and Rehabilitation, 2* (2). Retrieved from <http://www.ijdc.ca/VOL02 02 CAN/articles/austin.shtml>.
6. Austin, R. K., Wagner, B. & Dahl, D. (2004). Reducing career indecisiveness in adults. *International Journal of Disability Community and Rehabilitation, 3* (2). Retrieved from <http://www.ijdc.ca/VOL03 02 CAN/articles/austin.shtml>.
7. Baker, H. & Harley, E. (2002). Reducing adolescent career indecision: the ASVAB Career Exploration Program. *Career Development Quarterly*.
8. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioural change. *Psychological Review, 84*, 191-215.
9. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
10. Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology, 52*, 1-26.
11. Barling, J., Rogers, K. A., & Kelloway, E. K. (1995). Some effects of teenagers' part-time employment: The quantity and quality of work make the difference. *Journal of Organizational Behavior, 16*, 143-154.
12. Berger-Gross, V., Kahn, M. W. & Weare, C. R. (1983). The role of anxiety in the career decision making of liberal arts students. *Journal of Vocational Behavior, 22*, 312-323.
13. Berndt, T. J. (1996). Transitions in friendship and friends' influence. In J. A. Graber & J. Brooks-Gunn (Eds.), *Transitions through adolescence: Interpersonal domains and context* (pp. 57-84). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
14. Betz, N. E. (1988). The assessment of career development and maturity. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Career Decision-making* (pp. 77-136). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
15. Betz, N. E., Klein, K. L. & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the Career Decision-making Self-efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 47-57.
16. Betz, N. E. & Luzzo, D. A. (1996). Career Assessment and the Career Decision-making Self-efficacy Scale. *Journal of Career Assessment, 4*, 413-428.
17. Betz, N. E. & Voyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly, 46*, 179-189.
18. Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior, 32*, 345-357.

19. Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., & Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counseling Psychology, 38*, 39–50.
20. Butler, D. L. & Winne, P.H. Feedback and self-regulated learning: A theoretical synthesis. *Review of Educational Research, 65*, 245-281.
21. Callanan, G. A. & Greenhaus, J. H. (1992). The career indecision of managers and professionals: an examination of multiple subtypes. *Journal of Vocational Behavior, 41*, 212-231.
22. Campagna, C. G. & Curtis, G. J. (2007). So worried I don't know what to be: anxiety is associated with increased career indecision and reduced career certainty. *Australian Journal of Guidance & Counseling, 17* (1), 91-96.
23. Chartrand, J. M., Martin, W. F., Robbins, S. B., McAuliffe, G. J., Pickering, J. W., & Calliotte, J. A. (1994). Testing a level versus an interactional view of career indecision. *Journal of Career Assessment, 2*, 55–69.
24. Chartrand, J. M., Robbins, S. B., Morrill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology, 37*, 490–501.
25. Chope, R. C. (2000). Influence of the family in career decision-making: identity development, career path and life planning. *Career Planning and Adult Development Network*. (από το διαδικτυακό τόπο www.careertrainer.com).
26. Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Psychosomatic Medicine, 38*, 300-314.
27. Cohen, C. R., Chartrand, J. M. & Jowdy, D. P. (1995). Relationships between career indecision subtypes and ego identify development. *Journal of Counseling Psychology, 42*, 440-447.
28. Cohen, C. R. & Wills, T. A. (1985). Stress, social support and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin, 98* (2), 310-357.
29. Costa, P. T. & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO five factor inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
30. Creed, P., Patton, W. & Prideaux, L. (2006). Causal Relationship Between Career Indecision and Career Decision-Making Self-Efficacy: a Longitudinal Cross-Lagged Analysis. *Journal of Career Development, 33* (1), 47-65.
31. Creed, P., Prideaux, L. & Patton, W. (2005). Antecedents and consequences of career decisional states in adolescence. *Journal of Vocational Behavior, 67*, 397–412.
32. Crites, J. O. (1969). Vocational Psychology. New York: McGraw-Hill.
33. Dalton, M. M. & Pakenham, K. I. (2002). Adjustment of homeless adolescents to a crisis shelter: application of a stress and coping model. *Journal of Youth & Adolescence, 31* (1), 79-89.
34. Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
35. Driver, M. (1980). Career concepts and organizational change. In C. B. Derr (Ed.), *Work, Family and the Career* (5-37). New York: Praeger.
36. Dysinger, W. S. (1950). Maturation and vocational guidance. *Occupations, 29*, 198-201.
37. D' Zurilla, T. J. (1986). Problem-solving therapy: a social competence approach to clinical intervention. New York: Springer.

38. Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, 283-357.
39. Eigen, C., Hartman, B., & Hartman, P. (1987). Relations between family interaction patterns and career indecision. *Psychological Reports*, 60, 87-94.
40. Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: Norton.
41. Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13, 499-531.
42. Felsman, D. E. & Blustein, D. L. (1999). The role of peer relatedness in late adolescent career development. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 279-295.
43. Freud, S. (1957). Some character types met within psychoanalytic work: those wrecked by success. In J. Strachey (Ed. And Trans.), *The standard edition of the complete psychological works of Sigmund Freud*, 14, 316-331. London: Hogarth Press (original work published 1916).
44. Fuqua, D. R., Blum, C. R. & Hartman, B. W. (1988a). Empirical support for the differential diagnosis of career indecision. *Career Development Quarterly*, 36 (4), 364-373.
45. Fuqua, D. R. & Hartman, B. W. (1983). Differential diagnosis and treatment of career indecision. *The Personnel and Guidance Journal*, 62, 27-29.
46. Gati, I. (1986). Making career decisions. A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
47. Gati, I., & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration and choice. In T. L. Leong & A. Barak (Eds.). *Contemporary models in vocational psychology: a volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 6-54). New Jersey: Lawrence Erlbaum.
48. Gati, I., Krausz, M. & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of career decision-making difficulties. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
49. Gati, I. & Saka, N. (2001). Career-related decision-making difficulties of high-school students. *Journal of Counseling & Development*, 79 (3), 331-340.
50. Gelatt, (1989). Positive uncertainty. A new decision-making framework for counseling. *Journal of counseling Psychology*, 36, 240-245.
51. Germeijs, V. & De Boeck, P. (2002). A measurement scale for indecisiveness and its relationship to career indecision and other types of indecision. *European Journal of Psychological Assessment*, 18 (2), 113-122.
52. Germeijs, V. & De Boeck, P. (2003). Career indecision: three factors from decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25.
53. Gershoff, E. T. (2002). Corporal punishment by parents and associated child behaviors and experiences: A meta-analytic and theoretical review. *Psychological Bulletin*, 128, 539-579.
54. Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
55. Goodstein, (1972). Behavior theoretical views for counselling. In B. Steffire (Ed.), *Theories of Counseling*. New York: McGaw-Hill.
56. Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1996). *Dictionary of Holland occupational codes* (3rd ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
57. Greydanus, D. E., Pratt, H. D., Spates, C. R., Blake-Dreher, A. E., Greydanus-Gearhart, M. A. & Patel, D. R. (2003). Corporal punishment in schools. Position paper of the Society for Adolescent Medicine. *Journal of Adolescent Health*, 32, 385-393.

58. Gribben, C. A. & Keitel, M. A. Career indecision, anxiety and social problem solving: a path analytic model. Doctoral dissertation, Kingsborough Community College.
59. Guay, F. (2000). Career indecision. Unpublished manuscript, Laval University, Quebec, Canada.
60. Guay, F., Ratelle, C. F., Senécal, C., Larose, S. & Deschênes, A. (2006). Distinguishing developmental from chronic career indecision: self-efficacy, autonomy and social support. *Journal of Career Assessment*, 14 (2), 1-17.
61. Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L. & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: a self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50, 165-177.
62. Guerra, A. L. & Braungart-Rieker, J. M. (1999). Predicting career indecision in college students: the role of identity formation and parental relationship factors. *The Career Development Quarterly*, 47, 255-266.
63. Hall, D. T. (1992). Career indecision research: conceptual and methodological problems. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 245-250.
64. Haraburda, E. M. (1996). *Development and validation of multi-domain measures of decision-making self-efficacy and indecisiveness*. Unpublished Master's thesis, Columbus, OH: Ohio State University.
65. Haraburda, E. M. (1998). *The relationship of indecisiveness to the five factor personality model and psychological symptomology*. Unpublished Doctoral dissertation, Columbus, OH: Ohio State University.
66. Hargrove, B. K., Creagh, M. G. & Burgess, B. L. (2002). Family Interaction Patterns as Predictors of Vocational Identity and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 185–201.
67. Harren, V. A. (1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
68. Harter, S. (1999). *The construction of the self: a developmental perspective*. New York: Guilford Press.
69. Hartman, B. W., Fuqua, D. R. & Blum, C. R. (1985). A path analytic model of career indecision. *Vocational Guidance Quarterly*, 33, 231-240.
70. Hartman, B. W., Fuqua, D. R. & Hartman, P. T. (1983). The predictive potential of the career decision scale in identifying chronic career indecision. *Vocational Guidance Quarterly*, 32, 103-108.
71. Hartung, P. J. (2004). Vocational Indecision. *Encyclopedia of Applied Psychology*, 2.
72. Holland, J. L., Daiger, D. C. & Power, P. C. (1980). My vocational situation. In W. B. Walsh and S. H. Osipow (Eds), *Handbook of Vocational Psychology. Theory, Research and Practice*. 2nd Edition. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
73. Holland, J. L., Gottfredson, D. C., & Power, P. G. (1980). Some diagnostic scales for research in decision making and personality: Identity, information, and barriers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 1191–1200.
74. Holland, J. L. & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision: more evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 411-422.
75. Horner, M. (1968). Sex differences in achievement motivation and performance in competitive and non-competitive situations. Unpublished doctoral dissertation, University of Michigan.
76. Huffman, M. L., & Torres, L. (2001). Job search methods: Consequences for gender-based earnings equality. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 127-141.
77. Jacobs, L. (1995). *Reward and punishment*. Oxford University Press.

78. Janis, I. L., & Mann, L. (1976). Coping with decisional conflict. *American Scientist*, *64*, 657-667.
79. Jenkins, G., Under, H., Bolden, D., McCartney, M., Tracey, T. & Darcey, M. (2002). An idiographic examination of vocational interests and their relation to career decidedness. *Journal of Counseling Psychology*, *49* (4), 420-427.
80. Jodl, K. M., Michael, A., Malanchuk, O., Eccles, J. S., & Sameroff, A. (2001). Parents' roles in shaping early adolescents' occupational aspirations. *Child Development*, *72*, 1247-1265.
81. Jones, L. K. (1989). Measuring a three-dimensional construct of career indecision among college students: a revision of the vocational decision scale—The Career Decision Profile. *Journal of Counseling Psychology*, *36*, 477–486.
82. Jordaan, J. P. (1963). Exploratory behaviour: the formation of self and occupational concepts. In D. E. Super (Ed.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 42-78). New York: College Entrance Examination Board.
83. Kinnier, R. T., Brigman, S. L., & Noble, F. C. (1990). Career indecision and family enmeshment. *Journal of Counseling and Development*, *68*, 309–312.
84. Kokko, K., & Pulkkinen, L. (2000). Aggression in childhood and long-term unemployment in adulthood: A cycle of maladaptation and some protective factors. *Developmental Psychology*, *36*, 463-472.
85. Krumboltz, J. D. (1992). Comment: the wisdom of indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *41*, 239-244.
86. Lamborn, S. D., Mounts, N. S., Steinberg, L. & Dornbusch, S. M. (1991). Patterns of competence and adjustment among adolescents from authoritative, authoritarian, indulgent and neglectful families. *Child Development*, *62*, 1049-1065.
87. Larson, L. M., Heppner, P. P., Ham, T., & Dugan, K. (1988). Investigating multiple subtypes of career indecision through cluster analysis. *Journal of Counseling Psychology*, *35*, 439-446.
88. Leong, F. T. L. & Chervinko, S. (1996). Construct validity of career indecision: negative personality traits as predictors of career indecision. *Journal of Career Assessment*, *4*, 315-329.
89. Lepper, M. R., Greene, D. & Nisbett, R. E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: a test of the overjustification hypothesis. *Journal of Personality & Social Psychology*, *28*, 129-137.
90. Linnenbrink, E. A., Pintrich, P. R., (2003). The roll of self-efficacy beliefs in student engagement and learning in the classroom. *Reading and Writing Quarterly*, *19*, 119-137.
91. Lopez, F. G. (1989). Current family dynamics, trait anxiety and academic adjustment: test of a family-based model of vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, *35*, 76-87.
92. Lopez, F. G. & Andrews, S. (1987). Career indecision: a family systems perspective. *Journal of Counseling and Development*, *65*, 304-307.
93. Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, *3*, 551-558.
94. Marcia, J. E. (1976). Identity six years after: a follow-up study. *Journal of Youth and Adolescence*, *5*, 145-160.
95. Marcia, J. E. (1980). Identity in adolescence. In *Handbook of Adolescent Psychology*, Adelson, J. (Ed.). New York: Wiley.

96. Masten, A. S., & Coatsworth, J. D. (1988). The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children. *American Psychologist*, *53*, 205-220.
97. Mau, W. C. (1995). Decision-making style as a predictor of career decision-making status and treatment gains. *Journal of Career Assessment*, *3*, 89-99.
98. Miller, N. E. & Dollard, J. (1941). *Social learning and imitation*. New Haven, CT: Yale University Press.
99. Multon, K. D. & Lapan, R. T. (1995). Developing scales to evaluate career and personal guidance curricula in a high school setting. *Journal of Career Development*, *21*, 293-305.
100. Neeman, J. & Harter, S. (1986a). Manual for the Self-perception Profile for college students. University of Denver, CO.
101. Neice, D. E. & Bradley, R. W. (1979). Relationship of Age, Sex, and Educational Groups to Career Decisiveness. *Journal of Vocational Behavior*, *14*, 271-278.
102. Nota, L. & Soresi, S. (2003). An assertiveness training program for indecisive students attending an Italian University. *Career Development Quarterly*, *51*, 32-54.
103. O' Hare, M. M. & Beutell, N. J. (1987). Sex Differences in Coping with Career Decision Making. *Journal of Vocational Behavior* *31*, 174-181.
104. Osipow, S. H. (1987). Career Decision Scale manual (Rev. Ed.). Odessa. FL.: *Psychological Assessment Resources*.
105. Osipow, S. H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *55*, 147-154.
106. Osipow, S. H., Carney, C., Winer, J. L., Yanico, B., & Koschier, M. (1976). *The Career Decision Scale*, Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
107. Osipow, S. H., & Gati, I. (1998). Construct and concurrent validity of the Career Decision-Making Difficulties Scale. *Journal of Career Assessment*, *6*, 347-364.
108. Pajares, F. (2002). Overview of social cognitive theory and of self-efficacy, (from <http://www.emory.edu/EDUCATION/mfp/eff.html>).
109. Palmer, S., & Cochran, L. (1988). Parents as agents in career development. *Journal of Counseling Psychology*, *35*, 71-76.
110. Pappo, M. (1972). Fear of success: a theoretical analysis and the construction and validation of a measuring instrument. Doctoral dissertation, Columbia University.
111. Parson, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston: Houghton Mifflin.
112. Patton, W. & Creed, P. (2001). Developmental issues in career maturity and career decision status. *The Career Development Quarterly*, *49*, 336-351.
113. Patton, W., Creed, P. A. Watson, M. (2003). Perceived work related and non-work related barriers in the career development of Australian and South African adolescents. *Australian Journal of Psychology*, *55*, 74-82.
114. Patton, W. & Lokan, J. (2001). Perspectives on D. Super's construct of career maturity. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *1*, 31-48.
115. Perry, N.E., Phillips, L., & Hutchinson, L.R. (2006). Preparing student teachers to support for self-regulated learning. *Elementary School Journal*, *106*, 237-254.
116. Pintrich, P. R., (2003). A motivational science perspective on the role of student motivation in learning and teaching contexts. *Journal of Educational Psychology*, *95*, 667-686.

117. Pitz, G. F., & Harren, V. A. (1980). An analysis of career decision making from the point of view of information processing and decision theory. *Journal of Vocational Behavior*, *16*, 320-346.
118. Powell, d. F. & Luzzo, D. A. (1998). Evaluating factors associated with the career maturity of high school students. *The Career Development Quarterly*, *47*, 145-158.
119. Prideaux, L. & Creed, P. A. (2001). Career maturity, career decision-making self-efficacy and career indecision. A review of the accrued evidence.
120. Purdie, N., Carroll, A. & Roche, L. (2004). Parenting and adolescent self-regulation. *Journal of Adolescence*, *27*, 663-676.
121. Raskin, P. M. (1998). Career maturity: the construct's validity, vitality and viability. *The Career Development Quarterly*, *47*, 32-35.
122. Reed, C. A., Lenz, J. G., Reardon, R. C. & Leierer, S. J. (2000). Reducing negative career thoughts with a career course: (technical report No. 25). Tallahassee, FL: Florida State University, Center for the Study of Technology in Counseling and Career Development. (www.career.fsu.edu/techcenter/Tr25.html).
123. Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. *Journal of Counseling Psychology*, *4*, 212-217.
124. Rojewski, J. W. (1994). Career indecision types for rural adolescents from disadvantaged and nondisadvantaged backgrounds. *Journal of Counseling Psychology*, *41*, 356-363.
125. Rotter, J. B. (1954). *Social learning and clinical psychology*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
126. Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*, *55*, 68-78.
127. Saka, N. & Gati, I. (2007). Emotional and personality-related aspects of persistent career decision-making difficulties. *Journal of Vocational Behavior*, *71*, 340-358.
128. Salomone, P. R. (1982). Difficult cases in career counseling: II- the indecisive client. *Personnel & Guidance Journal*, *60*, 496-500.
129. Santos, P. J. & Coimbra, J. L. (2000). Psychological separation and dimensions of career indecision in secondary school students. *Journal of Vocational Behavior*, *56*, 68-78.
130. Saunders, D. E., Peterson, G. W., Sampson, J., & Reardon, R. C. (2000). Relation of depression and dysfunctional career thinking to career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *56*, 288-298.
131. Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, *45*, 247-259.
132. Savickas, M. L. & Jarjoura, D. (1991). The career decision scale as a type indicator. *Journal of Counseling Psychology*, *60*, 496-500.
133. Schunk, D. H., (1989). Self-efficacy and achievement behaviours. *Educational Psychology Review*, *3*, 173-208.
134. Schulenberg, J. E., Shimizu, K., Vondracek, F. W., & Hostetler, M. (1988). Factorial invariance of career indecision dimensions along junior high-school and high-school males and females. *Journal of Vocational Behavior*, *33*, 63-81.
135. Schunk, D. H. & Meece, J. L. (2005). Self-efficacy development in adolescence. *Self-efficacy beliefs of adolescents*. 71-96.

136. Schwarzer, R. & Scholz, U. (2000). Cross-cultural assessment of coping resources: the general perceived self-efficacy scale. *Asian Congress of Health Psychology: Health Psychology and Culture*, Tokyo, Japan, August 28-29.
137. Serling, D. A. & Betz, N. E. (1990). Development and evaluation of a measure of fear of commitment. *Journal of Counseling Psychology*, *37*, 91-97.
138. Shea, J. (2000). Does parents' money matter? *Journal of Public Economics*, *77*, 155-184.
139. Skinner, B. F. (1957). *Verbal Behavior*. Acton, MA: Copley Publishing Group.
140. Skorikov, V. B., & Vondracek, F. W. (1997). Longitudinal relationships between part-time work and career development in adolescents. *The Career Development Quarterly*, *45* (3), 221-235.
141. Spokane, A. R. (1991). *Career intervention*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
142. Staley, W. (1996). The relationship between fear of success, self-concept and career decision-making. Paper presented at the *Annual Meeting of the Mid-South Educational Research Association*, Tuscaloosa, AL.
143. Steinberg, L., Lamborn, S. D., Darling, N., Mounts, N. S., & Dornbusch, S. M. (1994). Over-time changes in adjustment and competence among adolescents from authoritative, authoritarian, indulgent and neglectful families. *Child Development*, *65*, 754-770.
144. Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: an introduction to vocational development*. New York: Harper & Row.
145. Taylor, K. M. (1982). An Investigation of Vocational Indecision in College Students: correlates and moderators. *Journal of Vocational Behavior*, *21*, 318-329.
146. Taylor, K. M. & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *22*, 63-81.
147. Taylor, K. M. & Popma, J. (1990). An Examination of the Relationships among Career Decision-Making Self-Efficacy, Career Salience, Locus of Control and Vocational Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *37*, 17-31.
148. Thorndike, E. (1928). *Adult Learning*. New York: McMillan.
149. Tiedeman, D. V. & O'Hara, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
150. Tinsley, H. E. A. (1992). Editorial: career decision-making and career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, *41*, 209-211.
151. Torrubia, R., Avila, C., Molto, J., & Caseras, X. (2001). The Sensitivity to Punishment and Sensitivity to Reward Questionnaire (SPSRQ) as a measure of Gray's anxiety and impulsivity dimensions. *Personality and Individual Differences*, *31*, 837-862.
152. Tyler, L. E. (1969). *The work of the counselor* (3rd ed.). New York: Appleton-Century-Crofts.
153. Vondracek, F. W., Hostetler, M., Schulenberg, J. F., & Shimizu, K. (1990). Dimensions of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, *37* (1), 98-106.
154. Vondracek, F. W., Schulenberg, J. E., Skorikov, V., Gillespie, L. K., & Wahlheim, C. (1995). The relationship of identity status to career indecision during adolescence. *Journal of Adolescence*, *18*, 17-29.
155. 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.

156. Weinstein, F. M., Healy, C. C. & Ender, P. B. (2002). Career choice anxiety, coping and perceived control. *Career Development Quarterly*.
(από το διαδικτυακό τόπο www.entrepreneur.com).
157. Winne, P.H. & Perry, N.E. (2000). Measuring self-regulated learning. In P. Pintrich, M. Boekaerts, & M. Seidner (Eds.), *Handbook of self-regulation* (p. 531-566). Orlando, FL: Academic Press.
158. Zimmerman, B.J. (1990). Self-regulated learning and academic achievement: An overview. *Educational Psychologist*, 25, 3-17.
159. Zimmerman, J. B. (2000). Self-efficacy: an essential motive to learn. *Contemporary Educational Psychology*, 25, 82-91.