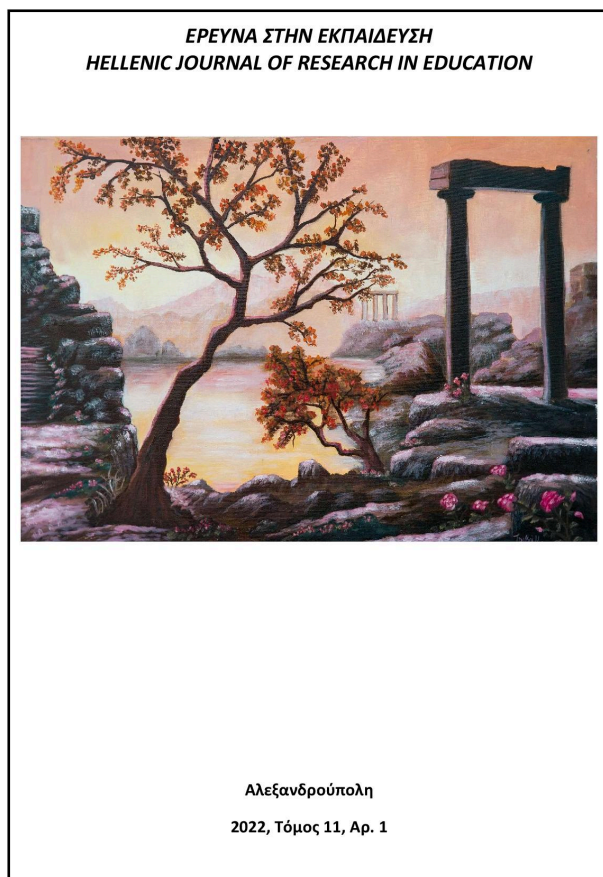


Έρευνα στην Εκπαίδευση

Τόμ. 11, Αρ. 1 (2022)



Αναστοχαστικότητα και Προσανατολισμοί Εργασίας:

Κατερίνα Αργυροπούλου, Νικόλαος Μουράτογλου

doi: [10.12681/hjre.29768](https://doi.org/10.12681/hjre.29768)

Copyright © 2022, Κατερίνα Αργυροπούλου, Νικόλαος Παναγιώτης Μουράτογλου



Άδεια χρήσης [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

Βιβλιογραφική αναφορά:

Αργυροπούλου Κ., & Μουράτογλου Ν. (2022). Αναστοχαστικότητα και Προσανατολισμοί Εργασίας:: Ευρήματα Μελέτης Παρέμβασης σε Συμβούλους Σταδιοδρομίας. *Έρευνα στην Εκπαίδευση*, 11(1), 130–143. <https://doi.org/10.12681/hjre.29768>

Αναστοχαστικότητα και Προσανατολισμοί Εργασίας: Ευρήματα Μελέτης Παρέμβασης σε Συμβούλους Σταδιοδρομίας

Κατερίνα Αργυροπούλου^α, Δρ. Νικόλαος Μουράτογλου^β

^α Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

^β Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης

Περίληψη

Τα τελευταία χρόνια, οι έννοιες της αναστοχαστικότητας και της απόδοσης προσωπικού νόηματος και σκοπού υπεισέρχονται ολοένα και περισσότερο στις θεωρητικές και μεθοδολογικές προσεγγίσεις της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού, κυρίως μέσα από το αφηγηματικό παράδειγμα. Παράλληλα, αναγνωρίζοντας ότι η εργασία επιτελεί διάφορους σκοπούς στη ζωή ενός ατόμου επηρεάζοντας το νόημα ζωής του, οι προσανατολισμοί εργασίας δύνανται να διαμορφώσουν ένα λειτουργικό πλαίσιο διερεύνησης και συζήτησης των διαφορετικών πτυχών της εργασίας. Έτσι, η παρούσα έρευνα επιχειρεί να παρουσιάσει τα αποτελέσματα παρέμβασης, που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της κατάρτισης συμβούλων σταδιοδρομίας και που αφορούσε στις αφηγηματικές και αναστοχαστικές τεχνικές, με σκοπό τη διερεύνηση της σχέσης που μπορεί να φέρει η αναστοχαστικότητα στους προσανατολισμούς εργασίας των υποκειμένων. Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας που συμμετείχαν (N=77) συμπλήρωσαν την Κλίμακα Αναστοχαστικότητας Σχεδίων Ζωής και το Ερωτηματολόγιο Προσανατολισμού Εργασίας πριν και μετά την παρέμβαση. Τα αποτελέσματα καταδεικνύουν ότι η παρέμβαση βελτίωσε την αναστοχαστικότητα των υποκειμένων και ειδικότερα την αυθεντικότητα και τη σαφήνεια των μελλοντικών τους στόχων ζωής και σταδιοδρομίας. Επιπλέον, διαπιστώθηκε πως η αυθεντικότητα συσχετίζεται με τους προσανατολισμούς εργασίας της «κοινωνικής ενσωμάτωσης» και της «σταδιοδρομίας», ενώ η σαφήνεια με το «επάγγελμα». Συνεπώς, η βελτίωση της αναστοχαστικότητας δύνανται να υποστηρίξει το άτομο στο να νοηματοδοτήσει την εργασία του (υπάρχουσα ή μελλοντική) κατά μία βιώσιμη διάσταση που υποδηλώνει ότι βασίζεται στο προσωπικό νόημα και σκοπό, αλλά και στις προσωπικές και αυθεντικές αξίες του ατόμου, απομονώνοντας τις τυχόν πιέσεις που διαμορφώνεται από τις προσδοκίες των Άλλων και την κοινωνική συναίνεση με τις αξίες και νόρμες της ευρύτερης κοινωνίας.

Abstract

In recent years, the concepts of reflexivity, personal meaning and purpose are increasingly addressed in the theoretical and methodological approaches of career counseling and career guidance, mainly through the narrative paradigm. At the same time, acknowledging that work serves different purposes in an individual's life by influencing his/her meaning of life, work orientations may constitute a functional framework for exploring and discussing the different aspects of work. Thus, the present study attempts to present the results of an intervention, implemented in the context of training career counselors on narrative and reflective techniques, with the aim of inquiring the relationship between reflexivity and work orientations of the participants. The career counselors involved (N= 77) completed the Life Project Reflexivity Scale and the Work Orientation Questionnaire before and after the intervention. The results show that the intervention improved career counselors' reflexivity and in particular their authenticity and clarity of their future life and career goals. In addition, it was found that authenticity positively correlates with the work orientations of "social embeddedness" and "career", while clarity with "job". Therefore, improving reflexivity can support the individual in making his/her work (existing or future) meaningful in a sustainable dimension, by acknowledging personal meaning and purpose, as well as personal and authentic values, isolating the potential pressure imposed by Others' expectations and acquiescence in terms of values and norms of the wider society.

© 2022, Κατερίνα Αργυροπούλου, Νικόλαος Μουράτογλου
Άδεια CC-BY-SA 4.0

Λέξεις-κλειδιά: εκπαίδευση συμβούλων, παρέμβαση, αφηγηματική θεωρία, βιώσιμη επαγγελματική ανάπτυξη.
Key words- training career counsellors, intervention, narrative theory, sustainable career development.

Υπεύθυνος επικοινωνίας: Κατερίνα Αργυροπούλου, Επίκουρη Καθηγήτρια, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, kargirop@eds.uoa.gr

URL: <http://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/hjre/index>

Εισαγωγή

Ο ευμετάβλητος χαρακτήρας των σημερινών κοινωνιών ασκεί μία πολυεπίπεδη πίεση στα άτομα, τα οποία καλούνται συνεχώς να κατασκευάσουν και να ανακατασκευάσουν πτυχές της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, προκειμένου να είναι λειτουργικά στον απρόβλεπτο κόσμο της εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, όροι όπως αλλαγή, μετάβαση, πολυπλοκότητα, αβεβαιότητα, προσαρμογή, προσαρμοστικότητα και δια βίου μάθηση αποκτούν ολοένα και περισσότερη βαρύτητα, αποδυναμώνοντας, αντίστοιχα, όρους όπως γραμμικότητα, ασφάλεια, σιγουριά και σταθερότητα. Προκειμένου, λοιπόν, η συμβουλευτική σταδιοδρομίας να ανταποκριθεί στις νέες προκλήσεις και προσκλήσεις που διαμορφώνονται από το ευρύτερο ιστορικό, κοινωνικό, οικονομικό και πολιτικό πλαίσιο, αλλά και να υποστηρίξει το άτομο κατά έναν ουσιαστικό και αποτελεσματικό τρόπο, παρατηρεί κανείς ότι τα τελευταία χρόνια έχει αρχίσει να συντελείται μία μερική μετατόπιση σε θεωρητικό και μεθοδολογικό επίπεδο (Μουράτογλου, 2020). Συγκεκριμένα, η επαγγελματική συμβουλευτική επιδιώκει πλέον, να διαχειριστεί το ζήτημα της επαγγελματικής σταδιοδρομίας υπό το πρίσμα: α) της αυτοκατευθυνόμενης και ευέλικτης επαγγελματικής πορείας, β) της ενεργούς εμπλοκής του ατόμου στη δια βίου αυτοδιαχείριση της επαγγελματικής του εξέλιξης και ζωής, γ) της αίσθησης νοήματος και σκοπού για το ρόλο της εργασίας παρά τις αναθεωρήσεις και αναμορφώσεις των εργασιακών θεσμών (Hirschi, 2018), και δ) της εκπλήρωσης της βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης προκειμένου το άτομο να συμβάλει με τέτοιο τρόπο στην προσωπική και επαγγελματική του ζωή συνεισφέροντας σε έναν καλύτερο κόσμο υπό μία ευρύτερη έννοια (Di Fabio & Kenny, 2019).

Κατά ανάλογο τρόπο, οι μεθοδολογικές προσεγγίσεις της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία απομακρύνονται από το παραδοσιακό πνεύμα του θετικισμού και, μέσα από τη δημιουργία νέων θεωρητικών κατευθύνσεων περνούν σε μία περισσότερο ολιστική προσέγγιση λαμβάνοντας υπόψη το ευρύτερο πλαίσιο μέσα στο οποίο το άτομο ζει και αλληλεπιδρά (Savickas, 2005), με αποτέλεσμα η συμβουλευτική πρακτική να αποδίδει έμφαση στην υποκειμενική και όχι στην αντικειμενική πραγματικότητα (Καλίρης & Κρίβας, 2013). Παράλληλα, η συμβουλευτική διαδικασία καθίσταται πλέον μία δυναμική διαδικασία, η οποία επιτρέπει στο άτομο να καθορίσει ποιος είναι και τι θέλει να γίνει σε σχέση με τη σταδιοδρομία του και τη ζωή του ευρύτερα (Savickas, 2013). Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, η επαγγελματική συμβουλευτική μετασχηματίζεται από μία χρονικά οριοθετημένη παρέμβαση σε μία δια βίου συμβουλευτική, μετατοπιζόμενη από την καθοδήγηση και τις συγκεκριμένες υποδείξεις σε μία περισσότερο δυναμική συμβουλευτική σχέση όπου το άτομο έχει ενεργό ρόλο (Savickas et al., 2009). Με άλλα λόγια, η επαγγελματική συμβουλευτική τείνει να ταυτίζεται με την προσωπική συμβουλευτική, καθώς διερευνά τα ζητήματα της σταδιοδρομίας συνδιαλεκτικά με τα προσωπικά ζητήματα (Maree, 2017).

Ως προς τις βασικές διαστάσεις στις οποίες αναμένεται να εστιάζουν οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού συγκαταλέγονται ο αναστοχασμός και η αναστοχαστικότητα, καθώς και η απόδοση σκοπού και νοήματος στη διερεύνηση της επαγγελματικής πορείας των ανθρώπων. Οι διαστάσεις αυτές επιτρέπουν στο άτομο να μετασχηματίζει τη γνώση που «κερδίζεται» από τις σκέψεις και τις εμπειρίες του σε νέες αντιλήψεις και να διαμορφώνει μία διαφορετική προοπτική, προσδιορίζοντας τα κεντρικά θέματα της ζωής και της σταδιοδρομίας του και «χτίζοντας» το επόμενο κεφάλαιο της προσωπικής του ιστορίας. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών, το οποίο μπορεί να συνδεθεί με μία προοπτική πρωτογενούς πρόληψης (δόμηση μιας υγιούς προσωπικής και επαγγελματικής ζωής) (Di Fabio & Kenny, 2015) επιτυγχάνεται η καλλιέργεια και αξιοποίηση προσωπικών πόρων και δυνατοτήτων, η απόκτηση νέων γνώσεων, η μείωση του εύρους των συστημικών εμποδίων κατά την πρόσβαση στην αγορά εργασίας και η ενδυνάμωση των ανθρώπων με τα κατάλληλα εφόδια, προκειμένου να επιβιώνουν και να επιτυγχάνουν σε πολλαπλά εργασιακά περιβάλλοντα (Αργυροπούλου, Μουράτογλου, Μικεδάκη & Χαροκοπάκη 2020).

Τα παραπάνω δεδομένα δεν μπορούν να αφήσουν ανεπηρέαστη την εκπαίδευση των συμβούλων σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι επαγγελματικοί σύμβουλοι χρειάζεται να ενσωματώσουν νέες γνώσεις στις τρέχουσες παρεμβάσεις τους και να επωφεληθούν από προσεγγίσεις, οι οποίες τείνουν να είναι πιο ολιστικές και να έχουν μια πιο παγκόσμια άποψη. Επιπλέον, χρειάζεται να αξιοποιούν μια ποικιλία τεχνικών, ένα ευρύ φάσμα θεωριών, εννοιολογικών κατασκευών και ιδεών που τονίζουν την ευελιξία του ανθρώπου, την προσαρμοστικότητα και τη δια βίου μάθηση (ΕΟΠΠΕΠ, 2013). Για αυτόν τον λόγο, η συνεχής επαγγελματική ανάπτυξη των συμβούλων

σταδιοδρομίας καθίσταται απαραίτητη προκειμένου να αντιμετωπίζουν ένα συνδυασμό προσωπικών και επαγγελματικών προβλημάτων των ωφελούμενων τους και να συντονίζουν με επιτυχία δραστηριότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής, καθώς οι σύγχρονες αλλαγές και προκλήσεις διαφοροποιούν τις ανάγκες και τις ανησυχίες των συμβουλευόμενων (Καλίρης, Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου & Φακιολάς, 2013). Παράλληλα, προκειμένου οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού να είναι σε θέση να υποστηρίξουν τους ωφελούμενους στη δική τους κατασκευή και προώθηση της ευημερίας τους βάσει των παραπάνω διαστάσεων (αναστοχασμός, αναστοχαστικότητα, απόδοση σκοπού και νοήματος), οφείλουν, πρωτίστως, οι ίδιοι να διερευνήσουν και να νοηματοδοτήσουν τον Εαυτό τους ως ένα βιώσιμο σχέδιο (Argyroulou, Mouratoglou, Antoniou, Mikedaki & Charokopaki, 2020). Βάσει αυτής της συλλογιστικής, η παρούσα έρευνα επιχειρεί να προσδιορίσει κατά πόσο η συμμετοχή των συμβούλων σταδιοδρομίας στο πρόγραμμα εκπαίδευσης αφηγηματικών και αναστοχαστικών τεχνικών βελτίωσε την αναστοχαστικότητά τους και επηρέασε τον τρόπο με τον οποίο νοηματοδοτούν την εργασία τους (προσανατολισμοί εργασίας).

Αναστοχαστικότητα και Προσανατολισμοί εργασίας

Ο σύγχρονος κόσμος της εργασίας και η διαχείριση των απρόβλεπτων γεγονότων της καθημερινής ζωής επιβάλλουν την επανεξέταση της θεωρίας και της πρακτικής εφαρμογής της συμβουλευτικής για τη σταδιοδρομία, με αποτέλεσμα να μετατοπίζεται η έμφαση από την καθοδήγηση και τη συμβουλευτική για την επαγγελματική ανάπτυξη στην προσωπική ενδυνάμωση για τη διαχείριση της επαγγελματικής εξέλιξης και πορείας (Di Fabio & Kenny, 2015). Έτσι, η κύρια πρόκληση που αναδύεται στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας δεν είναι πλέον η παροχή βοήθειας στα άτομα, ώστε να προβαίνουν σε «σωστές» επιλογές ή να λαμβάνουν αποφάσεις που σχετίζονται με εργασιακές ενασχολήσεις, αλλά η υποστήριξή τους στο να καθορίσουν ποιοι είναι και τι θέλουν να γίνουν στην ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους και της ζωής τους ευρύτερα (Savickas, 2013). Αυτή η αλλαγή στην προσέγγιση της επαγγελματικής συμβουλευτικής και του προσανατολισμού επικεντρώνεται μέσα από τη διαλογική σχέση με τον σύμβουλο σταδιοδρομίας στον αναστοχασμό, την αναστοχαστικότητα και τη δημιουργία νοήματος. Αν και η επεξεργασία πληροφοριών είναι πολύ σημαντική για τις επιλογές σταδιοδρομίας και την ανάπτυξη σταδιοδρομίας η αναστοχαστικότητα, η οποία αναδύεται από τη συνεχή αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον, ενδυναμώνει την ανάπτυξη της ταυτότητας του, το νόημα της ζωής και της εργασίας του (Busacca & Rehfuß, 2017). Με αυτόν τον τρόπο, το άτομο χτίζει νέες διαστάσεις του εαυτού του και σχεδιάζει το μέλλον του με νέες αντιλήψεις, οι οποίες αναγνωρίζουν συνειδητά ποιο τμήμα του κόσμου της εργασίας ταιριάζει στη δική του επαγγελματική ταυτότητα και σταδιοδρομία (Αργυροπούλου, Αντωνίου, Μουράτογλου & Τερζάκη, 2020).

Η έννοια της αναστοχαστικότητας, λοιπόν, αναφέρεται σε μία δυναμική και συνεχή διαδικασία βελτίωσης της αυτογνωσίας, όπου το άτομο παρατηρεί και αξιολογεί τον εαυτό του και τον κόσμο γύρω του εμπλουτίζοντας την επίγνωσή του (Di Fabio, Maree, & Kenny, 2018). Η αναστοχαστικότητα στηρίζεται στην κατανόηση του πώς η γνώση είναι κοινωνικά κατασκευασμένη, αλλά επεκτείνεται και στις υλικές και συναισθηματικές πτυχές του ποιοι είμαστε ως ανθρώπινα όντα, αλλά και πώς οι πτυχές αυτές επηρεάζουν τη δημιουργία νοημάτων και τη μάθησή μας μέσα από την εμπειρία. Συνεπώς, η αναστοχαστικότητα δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να προχωρήσει, πέρα από τις βαθιές, σοβαρές σκέψεις ενός αναστοχασμού, σε μία νέα προοπτική και να οραματιστεί ένα μέλλον που μπορεί να το δομήσει αξιοποιώντας την αυθεντικότητα (βαθιά γνώση και κατανόηση των μελλοντικών σχεδίων σταδιοδρομίας και προσωπικής ζωής, που βασίζονται στις αυθεντικές αξίες και αποδίδουν προσωπικό νόημα που συνάδει με τις αξίες αυτές), τη σαφήνεια και τον σχεδιασμό (διαύγεια σχετικά με τα σχέδια σταδιοδρομίας-προσωπικής ζωής) και τις ουσιαστικές πτυχές της επαγγελματικής του προσωπικότητας (ενδιαφέροντα, αξίες, δεξιότητες, κλίσεις, επιτεύγματα, οφέλη από το παρελθόν, κ.ά.) (Bangali & Guichard, 2012). Υπό το πρίσμα αυτό, η αναστοχαστικότητα ενδυναμώνει το άτομο όχι μόνο «να γνωρίζει πώς να κάνει κάτι», αλλά και «να γνωρίζει πώς να είναι», καθώς και «να γνωρίζει πώς να γίνει» κατασκευάζοντας έτσι, μία συνεχιζόμενη αυτοαντίληψη με συνέχεια και συνοχή (Rossier et al., 2021) και διαμορφώνοντας σκοπό/ούς στη ζωή του. Συνεπώς, μέσω της λειτουργίας της αναστοχαστικότητας, η σκοπιμότητα παρέχει μία αίσθηση διέγερσης και κατεύθυνσης στη ζωή των ανθρώπων, που οδηγεί σε μακροπρόθεσμες και μακρινές προθέσεις, οι οποίες δεν αποτελούν μόνο μέρος της προσωπικής τους αναζήτησης, αλλά και της επιθυμίας τους να συμβάλουν με τέτοιο τρόπο

στην επαγγελματική τους ζωή, προκειμένου να συνεισφέρουν σε έναν καλύτερο κόσμο (Di Fabio & Kenny, 2019). Επομένως, το άτομο επιδιώκει να αποδώσει νόημα στην επαγγελματική του δραστηριότητα, όχι μόνο μέσω της σκοπιμότητας (Steger, Dik, & Duffy, 2012), αλλά και της υποκειμενικής του εμπειρίας, καθώς επιδιώκει το έργο του να έχει σημασία με μία βαθύτερη έννοια τόσο για το ίδιο όσο και για την κοινωνία (Dik, Alayan & Reed, 2020).

Παράλληλα, η έννοια του «προσανατολισμού» της εργασίας αναφέρεται στον σκοπό που επιτελεί η εργασία στη ζωή ενός ατόμου και η συμβολή αυτού του σκοπού στο νόημα ζωής του ατόμου (Willner, Lipshits-Braziler & Gati, 2020). Ο άνθρωπος φαίνεται να αντλεί νόημα για τη σταδιοδρομία του μέσα από τους ακόλουθους πέντε διαφορετικούς προσανατολισμούς εργασίας: δουλειά, σταδιοδρομία, επάγγελμα (κοινωνικό καθήκον), κοινωνική ενσωμάτωση και απασχολησιμότητα (Αργυροπούλου, Τερζάκη, Χαροκοπάκη & Μουράτογλου, 2020). Συγκεκριμένα, οι άνθρωποι που νοηματοδοτούν την εργασία τους ως «δουλειά» τείνουν να επικεντρώνονται στην οικονομική ανταμοιβή, ενώ αισθάνονται λιγότερο ασφαλείς στη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους (Shea-Van Fossen & Vredenburg, 2014). Εκείνοι που νοηματοδοτούν την εργασία τους ως «σταδιοδρομία» και «πορεία» υποκινούνται από την επιθυμία τους να αποκτήσουν υψηλότερη κοινωνική θέση, εξουσία και ενδιαφέρονται για την εξέλιξη και την προαγωγή. Κατά ανάλογο τρόπο, τα άτομα που νοηματοδοτούν την εργασία ως «επάγγελμα» επικεντρώνονται στην κοινωνική αξία της επαγγελματικής τους δραστηριότητας υιοθετώντας την αντίληψη ότι η εργασία τους βοηθά στη βελτίωση του κόσμου (Steger, Dik & Duffy, 2012). Επιπροσθέτως, τα άτομα με προσανατολισμό στην «κοινωνική ενσωμάτωση» επιθυμούν η εργασία να τους παρέχει την αίσθηση του «ανήκειν» και να τους παρέχει τη δυνατότητα να αναζητούν μία σειρά ενασχολήσεων που θα τους προσφέρει ένα αίσθημα ανιδιοτέλειας (Blustein, 2011). Τέλος, οι άνθρωποι που προσανατολίζονται στην «απασχολησιμότητα» εργάζονται κυρίως με στόχο την κάλυψη του χρόνου αδράνειας με δραστηριότητες (Willner, Lipshits-Braziler & Gati, 2020).

Οι προσανατολισμοί της εργασίας και η κατανόηση του σκοπού της εργασίας δεν αποτελούν μόνο μέρος της προσωπικής αναζήτησης, αλλά αναδεικνύονται μέσω της στοχοθέτησης και της επιθυμίας του ατόμου να συμβάλλει με τέτοιο τρόπο στην προσωπική και επαγγελματική του ζωή προκειμένου να συνεισφέρει σε έναν καλύτερο κόσμο κατά μία ευρύτερη έννοια (Damon, Menon, & Bronk, 2003). Επιπλέον, διευκολύνουν τους ανθρώπους να αναζητούν τον τρόπο με τον οποίο θέτουν προτεραιότητα στην επαγγελματική τους ενασχόληση σε σχέση με άλλους ρόλους της ζωής τους. Για παράδειγμα, μελέτες καταδεικνύουν ότι άτομα με έναν προσανατολισμό που ξεπερνάει τον Εαυτό (όπως το επάγγελμα/κοινωνικό καθήκον), είναι περισσότερο ανοικτά, έχουν υψηλότερα επίπεδα ικανοποίησης ζωής και διαθέτουν περισσότερο ανθρωπιστικές τάσεις/κλίσεις (Bronk & Finch, 2010), γεγονός που ευνοεί την ευημερία των ατόμων και την προώθηση μιας υγιούς επαγγελματικής δραστηριότητας. Συνεπώς, το νόημα της εργασίας μπορεί να επεκτείνεται στη βέλτιστη λειτουργία του ατόμου, μεταξύ των ατόμων, μεταξύ των ατόμων και του περιβάλλοντος (προσωπικό, κοινωνικό, οργανωτικό, φυσικό) αποδίδοντας έμφαση στην οικοδόμηση πόρων και δυνάμεων για την επαγγελματική ανάπτυξη και εξέλιξη (Di Fabio & Peiró, 2018).

Η αντίληψη αυτή εισηγείται την ανάδειξη της έννοιας της βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης, η οποία σηματοδοτεί τη δυναμική αλληλεπίδραση του ατόμου με το περιβάλλον του με τέτοιο τρόπο, ώστε το άτομο να αυτορυθμίζεται και να εξελίσσεται (Μουράτογλου, Αργυροπούλου & Χαροκοπάκη 2022). Η βιώσιμη επαγγελματική ανάπτυξη ενθαρρύνει την προσωπική και επαγγελματική εξέλιξη και πορεία, ενώ επιδιώκει την ένταξη ζητημάτων που το άτομο αγνοούσε μέχρι σήμερα στην επαγγελματική του συμπεριφορά, όπως: όραμα της καλλιέργειας αξιών για τη φροντίδα των συνανθρώπων, αλληλεγγύη, διαπολιτισμικός σεβασμός, διαμόρφωση επαγγελματικών στόχων με κοινωνικό περιεχόμενο και συνειδητοποίηση της προσωπικής ευθύνης απέναντι στο πρόσωπό του και το κοινωνικό σύνολο (De Vos, Van der Heijden, Akkermans, 2018). Έτσι, οι επαγγελματικοί σύμβουλοι είναι σκόπιμο να υιοθετήσουν την προοπτική της βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης προκειμένου να ενδυναμώσουν την προσωπική και επαγγελματική ταυτότητα του υποκειμένου, τους προσωπικούς πόρους και τις δυνάμεις του, τη στοχοθεσία και τα κίνητρό του, εξατομικεύοντας τα μελλοντικά σχέδια ζωής και σταδιοδρομίας, λαμβάνοντας, ωστόσο, υπόψη το ευρύτερο κοινωνικοοικονομικό πλαίσιο (Αργυροπούλου, Μουράτογλου, Μικεδάκη & Χαροκοπάκη, 2020).

Μεθοδολογία

Πρόσφατη ερευνητική μελέτη (Argyropoulou, Mouratoglou, Antoniou, Mikedaki & Charokoraki, 2020) καταδεικνύει πως οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας οφείλουν πρωτίστως να έχουν γνώση των μελλοντικών τους σχεδίων και να προωθούν τη δική τους ευημερία, προκειμένου να είναι σε θέση να παρέχουν τις υπηρεσίες τους κατά έναν αποτελεσματικότερο τρόπο. Η παρούσα έρευνα, λοιπόν, επιχειρεί να διερευνήσει κατά πόσο η συμμετοχή των συμβούλων σταδιοδρομίας στο πρόγραμμα εκπαίδευσης αφηγηματικών και αναστοχαστικών τεχνικών δύναται να βελτιώσει την αναστοχαστικότητά τους και να επηρεάσει τον τρόπο με τον οποίο νοηματοδοτούν την εργασία τους (προσανατολισμοί εργασίας). Ως εκ τούτου η ερευνητική υπόθεση που διατυπώνεται είναι: «Οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας αναμένεται να βελτιώσουν την αναστοχαστικότητά τους κατόπιν συμμετοχής τους στο πρόγραμμα εκπαίδευσης». Παράλληλα, αναγνωρίζοντας τη συμβολή της αναστοχαστικότητας στην απόδοση νοήματος και σκοπού στους ανθρώπους (Di Fabio, Maree & Kenny, 2018), διαμορφώθηκαν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα που διαμορφώνονται είναι:

- Υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων/ουσών και της αναστοχαστικότητάς τους;
- Υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές μεταξύ των δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων/ουσών και των προσανατολισμών εργασίας;
- Εντοπίζεται κάποια συνάφεια μεταξύ της αναστοχαστικότητας και των προσανατολισμών εργασίας των συμμετεχόντων/ουσών;

Συμμετέχοντες

Οι συμμετέχοντες της έρευνας ήταν 77 σύμβουλοι σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού που διέθεταν εκπαιδευτικό ή ψυχολογικό υπόβαθρο σπουδών. Το 74% ήταν γυναίκες, ενώ το 53,2% διέθετε Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Ειδικευσης. Η πλειονότητα του δείγματος (84,4%) εργάζεται και είναι τουλάχιστον ικανοποιημένοι με την εργασία τους (69%). Σχεδόν πέντε στους δέκα διαθέτουν πολυετή προϋπηρεσία (άνω των 16 ετών), ενώ δύο στους δέκα έχει εργαστεί μεταξύ έξι και δέκα ετών.

Πίνακας 1 Δημογραφικά στοιχεία δείγματος.

Φύλο	Άνδρες 26%	Γυναίκες 74%			
Εργασία	Ναι 84,4%	Όχι 15,6%			
Εκπαίδευση	Πτυχίο AEI 39%	Πρόγραμμα Ειδικευσης 5,2%	M.Δ.Ε. 53,2%	PhD 2,6%	PostDoc -
Προϋπηρεσία	Καθόλου 3,9%	1-5 έτη 15,6%	6-10 έτη 20,8%	11-15 έτη 11,7%	16 έτη και άνω 48,1%

Ερευνητικά εργαλεία

Για τη συλλογή των δεδομένων αξιοποιήθηκαν δύο εργαλεία που έχουν πρόσφατα μεταφραστεί και προσαρμοστεί στην ελληνική γλώσσα, με την αντίστοιχη διαμόρφωση αυτοσχέδιου ερωτηματολογίου ατομικών–δημογραφικών στοιχείων που περιελάμβανε ερωτήσεις για το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, την κατάσταση εργασίας-απασχόλησης και τα έτη προϋπηρεσίας. Τα εργαλεία χορηγήθηκαν πριν την έναρξη του προγράμματος και κατόπιν ολοκλήρωσής του.

Το πρώτο εργαλείο είναι η Κλίμακα Αναστοχαστικότητας Σχεδίων Ζωής (Di Fabio, Maree, & Kenny, 2018), η οποία μεταφράστηκε και προσαρμόστηκε στην Ελληνική γλώσσα (Argyropoulou, Antoniou, Mouratoglou, Charokoraki & Mikedaki, 2020). Η κλίμακα περιλαμβάνει 15 δηλώσεις, με τη χρήση πεντάβαθμης κλίμακας Likert, οι οποίες συνθέτουν τρεις κατασκευές, την αυθεντικότητα στόχων (Authenticity), τη σαφήνεια στόχων (Clarity), και την κοινωνική συναίνεση των ατόμων (Acquiescence). Στο σημείο αυτό οφείλει να επισημανθεί ότι η αυθεντικότητα και η σαφήνεια στόχων

είναι δύο «θετικές» εννοιολογικές κατασκευές, σε αντίθεση με την κοινωνική συναίνεση, η οποία φέρει αρνητικό πρόσημο. Επεξηγηματικά, η κοινωνική συναίνεση αναφέρεται στην τάση του ατόμου να συμπεριφέρεται βάσει των κοινωνικών επιταγών και αξιών, θέτοντας τις προσωπικές του προτιμήσεις και αξίες σε δεύτερο επίπεδο. Ως εκ τούτου μία αυξημένη τιμή στην κοινωνική συναίνεση υποδηλώνει ότι το άτομο δεν βασίζεται στις προσωπικές και αυθεντικές του αξίες, αλλά σε αυτές που ορίζει το κοινωνικό του συγκείμενο. Η επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση σε ελληνικό πληθυσμό επιβεβαίωσε την ύπαρξη των τριών κατασκευών, ενώ οι δείκτες αξιοπιστίας ήταν ιδιαίτερα υψηλοί: αυθεντικότητα στόχων (0,86), σαφήνεια στόχων (0,83), κοινωνική συναίνεση των ατόμων (0,89) και σύνολο κλίμακας (0,86) (Argyropoulou, Antoniou, Mouratoglou, Charokopaki & Mikedaki, 2020). Ενδεικτικές δηλώσεις των τριών παραγόντων είναι: «*Τα σχέδιά για τη μελλοντική μου ζωή βασίζονται στις αυθεντικότερες αξίες μου*», «*Τα σχέδια για τη μελλοντική μου ζωή είναι σαφώς καθορισμένα*» και «*Το επαγγελματικό μου σχέδιο είναι περισσότερο βασισμένο στις αξίες της κοινωνίας στην οποία ζω*». Στην τρέχουσα έρευνα, οι συντελεστές εσωτερικής αξιοπιστίας για το εργαλείο ήταν 0,83 για το σύνολο της κλίμακας και 0,83 για την αυθεντικότητα στόχων, 0,81 για τη σαφήνεια στόχων και 0,84 για την κοινωνική συναίνεση.

Το δεύτερο εργαλείο είναι το Ερωτηματολόγιο Προσανατολισμού Εργασίας (Willner, Lipshits-Brazilier & Gati, 2020), το οποίο, ομοίως, έχει μεταφραστεί και προσαρμοστεί στην ελληνική γλώσσα (Αργυροπούλου, Τερζάκη, Χαροκοπάκη & Μουράτογλου, 2020), χωρίς, ωστόσο, να έχει διενεργηθεί επιβεβαιωτική παραγοντική ανάλυση. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 26 δηλώσεις, όπου οι συμμετέχοντες/ουσες αξιολογούν τον βαθμό στον οποίο τους περιγράφει η κάθε δήλωση, βάσει μιας επτάβαθμης κλίμακας Likert. Σύμφωνα με τους κατασκευαστές του εργαλείου, οι προσανατολισμοί με τους οποίους τα άτομα αποδίδουν νόημα στην εργασία τους είναι: 1) Επάγγελμα (κοινωνικό καθήκον), 2) Δουλειά (οικονομικές απολαβές), 3) Κοινωνική ενσωμάτωση (αίσθημα «ανήκειν»), 4) Σταδιοδρομία (εξέλιξη και επιρροή), 5) Απασχολησιμότητα (συμπληρώνοντας το χρόνο αδράνειας με δραστηριότητες). Από την έρευνα προσαρμογής του εργαλείου, οι συντελεστές εσωτερικής αξιοπιστίας (Cronbach's α) για κάθε προσανατολισμό εργασίας ήταν υψηλοί καθώς κυμάνθηκαν από 0,83 έως 0,70 και ειδικότερα: επάγγελμα (0,79), δουλειά (0,78), κοινωνική ενσωμάτωση (0,70), σταδιοδρομία (0,83), απασχολησιμότητα (0,70) και σύνολο κλίμακας (0,77) (Αργυροπούλου, Τερζάκη, Χαροκοπάκη & Μουράτογλου, 2020). Ενδεικτικές δηλώσεις του εργαλείου είναι: «*Θεωρώ την εργασία μου ως κάτι για το οποίο προορίζομαι*», «*Αν διέθετα αρκετά χρήματα, δεν θα εξακολουθούσα να εργάζομαι*», «*Η μελλοντική μου εργασία θα μου δώσει την ευκαιρία να είμαι μέλος μιας συλλογικότητας ή ομάδας*», «*Θα ήθελα να ανέλθω στην ιεραρχία του επαγγελματικού μου τομέα*» και «*Τις μέρες που δεν εργάζομαι, ο χρόνος φαίνεται να κινείται πολύ αργά*». Στην τρέχουσα έρευνα, οι συντελεστές εσωτερικής αξιοπιστίας για το εργαλείο ήταν 0,92 για το σύνολο της κλίμακας και 0,87 για την υποκλίμακα «Επάγγελμα», 0,81 για την υποκλίμακα «Δουλειά», 0,80 για την υποκλίμακα «Κοινωνική ενσωμάτωση», 0,90 για την υποκλίμακα «Σταδιοδρομία» και 0,80 για την υποκλίμακα «Απασχολησιμότητα».

Διαδικασία

Η παρέμβαση που υλοποιήθηκε είχε τη μορφή βιωματικού επιμορφωτικού προγράμματος που διήρκεσε τέσσερις μήνες (400 ώρες) μέσω τηλεκπαίδευσης κατά τη χρονική περίοδο Φεβρουάριος-Μάιος 2021. Το πρόγραμμα στόχευε στην εκπαίδευση συμβούλων σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού στην προσέγγιση Σχεδιασμού Ζωής (Savickas & Hartung, 2012) και την παρέμβαση διαλόγου «Κατασκευάζοντας τη μελλοντική, με νόημα, ζωή μου» (Di Fabio, 2015) που αφορά στην αναστοχαστικότητα. Και οι δύο αυτές παρεμβάσεις βασίζονται στις αφηγηματικές προσεγγίσεις, οι οποίες επικεντρώνονται στην παραγωγή εμπειριών μέσα από τις ιστορίες ζωής του ατόμου, ενώ λειτουργούν ως «φίλτρα» που ελέγχουν τις εμπειρίες και μπορούν να χρησιμοποιηθούν από το άτομο για να «ξαναγράψει» νέες ιστορίες, που θα έχουν νέο νόημα και θα του επιτρέψουν να αναλάβει την κατάλληλη δράση για την πραγματοποίηση αυθεντικών προσωπικών και επαγγελματικών σχεδίων (Pryor & Bright, 2011). Ενδεικτικά, το περιεχόμενο του προγράμματος περιελάμβανε τις ακόλουθες θεματικές ενότητες: η θέση και ο ρόλος του συμβούλου απέναντι σε σύγχρονες προκλήσεις, σχεδιασμός ή επανασχεδιασμός σταδιοδρομίας, γλωσσικές και δομικές συμβάσεις της αφήγησης, σύγχρονες προσεγγίσεις στη θεωρία και την πράξη του επαγγελματικού προσανατολισμού και της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, η αφηγηματική προσέγγιση του "Σχεδιασμού Ζωής" στον σχεδιασμό και τη διερεύνηση της σταδιοδρομίας, Σχεδιάζοντας Ιστορίες Ζωής στη Συμβουλευτική Σταδιοδρομία, τον

Επαγγελματικό Προσανατολισμό και την Επαγγελματική Αξιολόγηση και τέλος επεξεργασία μελετών περίπτωσης.

Επιπλέον, το επιμορφωτικό πρόγραμμα ακολούθησε τις αρχές της εκπαίδευσης επαγγελματιών για τις παρεμβάσεις Σχεδιασμού Ζωής αποδίδοντας έμφαση: στην ενεργό συμμετοχή και το βιωματικό τρόπο μάθησης, τη σύνδεση έρευνας, εκπαίδευσης και πρακτικής εφαρμογής και τη διαμόρφωση ενός πλαισίου προθυμίας και ικανότητας συνεργασίας μεταξύ των εμπλεκόμενων (εκπαιδευτών και εκπαιδευομένων) για την προετοιμασία των επαγγελματιών συμβούλων για συλλογικά έργα (Argyropoulou, Mouratoglou, Mikedaki, Kaliris & Paratheodorou, 2020). Επεξηγηματικά, οι εμπλεκόμενοι σύμβουλοι είχαν πρόσβαση σε εκπαιδευτικό υλικό το οποίο έπρεπε να επεξεργαστούν πριν από τις σύγχρονες διαδικτυακές συναντήσεις, συμμετείχαν σε διαδικτυακές διαζώσης συναντήσεις ανατροφοδότησης, αλλά και σε βιωματικά εργαστήρια ασκήσεων και τεχνικών που αποτελούν τμήματα των παραπάνω παρεμβάσεων. Στο πλαίσιο αυτών των συναντήσεων και εργαστηρίων, οι εκπαιδευόμενοι εργάζονταν σε ομάδες με στόχο την επεξεργασία, εφαρμογή και τον αναστοχασμό βάσει του υλικού, ενώ εν συνεχεία ακολουθούσε ανοιχτή συζήτηση με στόχο την ανατροφοδότηση. Εν συνεχεία, οι σύμβουλοι που συμμετείχαν κλήθηκαν να εφαρμόσουν τα εργαλεία και τις τεχνικές σε ωφελούμενους τους, ενώ τους ζητήθηκε και η μαγνητοσκόπηση μιας «μικροσυμβουλευτικής» συνεδρίας.

Σε ερευνητικό επίπεδο, οι εμπλεκόμενοι σύμβουλοι κλήθηκαν να απαντήσουν στα δύο ερωτηματολόγια (αναστοχαστικότητας και προσανατολισμών εργασίας) πριν την έναρξη και μετά τη λήξη του προγράμματος, ατομικά, ενώ παράλληλα διαμορφώθηκε αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο ατομικών-δημογραφικών στοιχείων που περιελάμβανε ερωτήσεις για το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης, την κατάσταση εργασίας-απασχόλησης και τα έτη προϋπηρεσίας τους. Τέλος, αν και επιχειρήθηκε μία follow-up αξιολόγηση, τέσσερις μήνες κατόπιν ολοκλήρωσης του προγράμματος, δεν συγκεντρώθηκε ικανοποιητικός αριθμός απαντήσεων.

Αποτελέσματα

Αναφορικά με την ερευνητική υπόθεση και ειδικότερα τη βελτίωση της αναστοχαστικότητας των συμβούλων ως απόρροια της συμμετοχής τους στην παρέμβαση, διαπιστώθηκε πως πράγματι, οι σύμβουλοι βελτίωσαν την αναστοχαστικότητά τους. Συγκεκριμένα εντοπίστηκε στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ της αυθεντικότητας πριν ($M_{\text{πριν}}=20,76$, $T.A.=2,60$) και μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης ($M_{\text{μετά}}=22,49$, $T.A.=1,79$), $t(76)=-7,03$, $p < 0,01$, 95%CI [-2,21, -1,23], $dCohen=0,77$. Αντίστοιχα, στατιστικά σημαντική συσχέτιση εντοπίστηκε μεταξύ της σαφήνειας στόχων πριν ($M_{\text{πριν}}=18,70$, $T.A.=3,23$) και μετά την ολοκλήρωση της παρέμβασης ($M_{\text{μετά}}=20,07$, $T.A.=2,50$), $t(76)=-3,69$, $p < 0,01$, 95%CI [-2,11, -0,63], $dCohen=0,47$. Ωστόσο, δεν εντοπίστηκε καμία στατιστικά σημαντική διαφορά αναφορικά με την κοινωνική συναίνεση.

Πίνακας 2 Κλίμακα αναστοχαστικότητας πριν και μετά την παρέμβαση.

Παράγοντες Αναστοχαστικότητας	Πριν		Μετά		<i>t</i>	<i>p</i>
	M	T.A.	M	T.A.		
Αυθεντικότητα	20,76	2,60	22,49	1,79	-7,03	0,00*
Σαφήνεια	18,70	3,23	20,07	2,50	-3,69	0,00*
Κοινωνική συναίνεση	17,15	3,41	17,11	4,04	-0,89	0,37

* $p < 0,01$.

Επιπλέον, ως προς το πρώτο ερευνητικό ερώτημα που αφορά στην επίδραση των δημογραφικών μεταβλητών στους παράγοντες της αναστοχαστικότητας των συμβούλων, δεν διαπιστώθηκαν στατιστικά σημαντικές διαφορές. Σε αντίστοιχα αποτελέσματα οδηγούμαστε και για το δεύτερο ερευνητικό ερώτημα το οποίο εξέταζε την επίδραση των δημογραφικών μεταβλητών στους προσανατολισμούς εργασίας των συμβούλων. Συνεπώς τα δημογραφικά στοιχεία δεν φάνηκε να επηρεάζουν ούτε την αναστοχαστικότητα, ούτε τους προσανατολισμούς εργασίας των συμβούλων σταδιοδρομίας.

Τέλος, αναφορικά με το τρίτο ερευνητικό ερώτημα που εξετάζει την ύπαρξη συνάφειας μεταξύ της αναστοχαστικότητας και των προσανατολισμών εργασίας, οφείλει να σημειωθεί πως δεν εντοπίστηκαν συσχετίσεις μεταξύ των παραγόντων των δύο κλιμάκων πριν από την παρέμβαση. Ελέγχοντας, ωστόσο, την ύπαρξη συνάφειας κατόπιν ολοκλήρωσης της παρέμβασης διαπιστώθηκε ότι η αυθεντικότητα φέρει στατιστικά θετική συσχέτιση με τη σαφήνεια [$r(76)= 0.28, p <0,05$], αλλά και με τους προσανατολισμούς εργασίας της «κοινωνικής ενσωμάτωσης» [$r(76)= 0.25, p <0,05$] και της «σταδιοδρομίας» [$r(76)= 0,28, p <0,05$], γεγονός που υποδηλώνει πως ότι όταν αυξάνεται η αυθεντικότητα των αξιών του υποκειμένου, τότε «αυξάνονται» και οι αντίστοιχοι προσανατολισμοί εργασίας. Εν συνεχεία, η σαφήνεια φέρει στατιστικά θετική συσχέτιση με τους προσανατολισμούς εργασίας «επάγγελμα» [$r(76)= 0,22, p <0,05$] και «κοινωνική ενσωμάτωση» [$r(76)= 0,25, p <0,05$], ενώ ο τρίτος παράγοντας της αναστοχαστικότητας, η κοινωνική συναίνεση, φέρει στατιστικά αρνητική συσχέτιση με τους προσανατολισμούς εργασίας «επάγγελμα» [$r(76)= -0,22, p <0,05$], «κοινωνική ενσωμάτωση» [$r(76)= -0,27, p <0,05$] και «απασχολησιμότητα» [$r(76)= -0,47, p <0,01$]. Ειδικότερα, διαφαίνεται πως η αρνητική συσχέτιση μεταξύ της κοινωνικής συναίνεσης και του προσανατολισμού εργασίας της «απασχολησιμότητας» είναι πολύ πιο ισχυρή, εν συγκρίσει με τους δύο προηγούμενους («επάγγελμα» και «κοινωνική συναίνεση»).

Πίνακας 3 Συνάφειες μεταξύ αναστοχαστικότητας και προσανατολισμών εργασίας μετά την παρέμβαση.

Μεταβλητές	1	2	3	4	5	6	7	8
Αυθεντικότητα	1							
Σαφήνεια	0,28*	1						
Κοινωνική συναίνεση	0,13	0,00	1					
Επάγγελμα	0,17	0,22*	-0,22*	1				
Δουλειά	-0,13	0,00	-0,17	-0,32**	1			
Κοινωνική ενσωμάτωση	0,25*	0,25*	-0,27*	0,55**	-0,20	1		
Σταδιοδρομία	0,28*	0,12	-0,09	0,32**	-0,04	0,47**	1	
Απασχολησιμότητα	0,02	-0,01	-0,47**	0,46**	-0,07	0,42**	0,33**	1

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Ως προς τη συνάφεια των προσανατολισμών μεταξύ τους, διαπιστώνεται ότι το «επάγγελμα» έχει ισχυρή θετική στατιστικά σημαντική συσχέτιση με την «κοινωνική ενσωμάτωση» [$r(76)= 0,55, p <0,01$], τη «σταδιοδρομία» [$r(76)= 0,32, p <0,01$] και την «απασχολησιμότητα» [$r(76)= 0,46, p <0,01$], αλλά ισχυρή αρνητική συσχέτιση με τη «δουλειά» [$r(76)= -0,32, p <0,01$]. Επιπλέον, ο προσανατολισμός εργασίας «δουλειά» δεν φαίνεται να έχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση με τους προσανατολισμούς της «κοινωνικής ενσωμάτωσης», της «σταδιοδρομίας» και της «απασχολησιμότητας». Ωστόσο, ο προσανατολισμός της «κοινωνικής ενσωμάτωσης» έχει ισχυρή θετική συσχέτιση με τη «σταδιοδρομία» [$r(76)= 0,47, p <0,01$] και την «απασχολησιμότητα» [$r(76)= 0,42, p <0,01$], ενώ με τη σειρά της η «σταδιοδρομία» συσχετίζεται, επίσης, θετικά και ισχυρά με την «απασχολησιμότητα» [$r(76)= 0,33, p <0,01$].

Συζήτηση

Τα αποτελέσματα της έρευνας καταδεικνύουν αρχικά ότι οι σύμβουλοι βελτίωσαν την αναστοχαστικότητά τους μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος τόσο ως προς την αυθεντικότητα των στόχων τους όσο και ως προς τη σαφήνεια αυτών. Η αλλαγή αυτή ενδεχομένως να συντείνει προς την ανάπτυξη του εαυτού και την κατανόηση των μελλοντικών σχεδίων σταδιοδρομίας και προσωπικής ζωής (Guichard, Pouyaud, de Calan & Dumora, 2012) που βασίζονται στις αυθεντικές αξίες των συμβούλων και στο προσωπικό τους νόημα, ενώ παράλληλα συνδέεται με μία μεγαλύτερη

συνειδητοποίηση και σαφή αντίληψη των επιπτώσεων των αποφάσεών τους στα σχέδια αυτά (Di Fabio, 2015). Μέσω της εκπαίδευσης φαίνεται, λοιπόν, ότι οι σύμβουλοι καλλιεργούν και ενδυναμώνουν την αναστοχαστικότητά τους ως μία δυναμική και συνεχή διαδικασία βελτίωσης της αυτογνωσίας τους, ενώ αντιλαμβάνονται τις προσωπικές τους δυνάμεις και τις δυνατότητές τους σε σχέση με την προσωπική και επαγγελματική τους ανάπτυξη, γεγονός που προωθεί τη βελτίωση του «αυθεντικού τους εαυτού» (Di Fabio & Maree, 2016) και τις ουσιαστικές πλευρές της επαγγελματικής τους προσωπικότητας (Bangali & Guichard, 2012). Σε ένα τέτοιο πλαίσιο, η αναστοχαστικότητα των συμβούλων σταδιοδρομίας ενεργοποιείται καλλιεργώντας περισσότερους θετικούς πόρους για τη βιώσιμη επαγγελματική τους ανάπτυξη, δηλαδή την αυτοδιαχείριση της σταδιοδρομίας τους, την άνθηση των ικανοτήτων τους στον χώρο της εργασίας τους και τη διαμόρφωση στάσεων θετικής σχεσιακής διαχείρισης με τους ωφελούμενους τους (σεβασμού, φροντίδας για τους άλλους, «συνδεσιμότητας» με το κοινωνικό σύνολο) (Di Fabio, 2016). Ως εκ τούτου, η ενίσχυση της αναστοχαστικότητας μετά την εκπαίδευση δύναται να καταστήσει τους συμβούλους σταδιοδρομίας περισσότερο επαρκείς στον επαγγελματικό τους ρόλο, καθώς ενδυναμώνει την προσωπική τους πρωτοβουλία στη διαχείριση της σταδιοδρομίας τους, την ανοιχτότητα στα μελλοντικά επαγγελματικά τους σχέδια και την αναστοχαστική τους αυτοσυνείδηση.

Επιπλέον, από τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας προκύπτει η σχέση της αυθεντικότητας με τους προσανατολισμούς εργασίας της «κοινωνικής ενσωμάτωσης» (αίσθημα ανήκειν) και της «σταδιοδρομίας» (επαγγελματική εξέλιξη και επιρροή). Συνεπώς, η πλήρωση του αυθεντικού προσωπικού και κοινωνικού σχεδίου συμβάλλει στην ενδυνάμωση του συμβούλου, προάγοντας τον οραματισμό, τον σχεδιασμό και την επίτευξη των επαγγελματικών του φιλοδοξιών καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του (Argyropoulou, Mouratoglou, Antoniou, Mikedaki & Charokoraki, 2020). Το εύρημα αυτό, μπορεί να μεταφραστεί ως πρόσκληση για τους συμβούλους σταδιοδρομίας για την υποστήριξη των συμβουλευόμενων και να βασιστεί σε αυτό που ο Lenart (2016) υπογραμμίζει στο πλαίσιο της βιώσιμης ανάπτυξης και της αξιοπρεπούς εργασίας, ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού οφείλουν να συνδράμουν στην ανάπτυξη και διαμόρφωση της αυτογνωσίας των ωφελούμενών τους, υποστηρίζοντας την οικοδόμηση της ταυτότητάς τους σε συνάρτηση με τους άλλους (το κοινωνικό τους περιβάλλον). Επιπλέον, η σχέση μεταξύ του προσανατολισμού εργασίας «επάγγελμα» (κοινωνικό καθήκον) και «κοινωνική ενσωμάτωση» (αίσθημα ανήκειν) με τη σαφήνεια αναδεικνύει ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας που υιοθετούν τους δύο παραπάνω προσανατολισμούς φαίνεται ότι γνωρίζουν τι θέλουν να γίνουν στο επόμενο κεφάλαιο της ζωής και της σταδιοδρομίας τους, δηλαδή, ποιους επαγγελματικούς και προσωπικούς ρόλους θέλουν να αναλάβουν στο μέλλον, σε ποιες προσωπικές και επαγγελματικές δραστηριότητες προσδοκούν να εμπλακούν και ποιους επαγγελματικούς και προσωπικούς στόχους επιθυμούν να υλοποιήσουν. Το εύρημα αυτό ευθυγραμμίζεται με το πολυδιάστατο περιεχόμενο της βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης, η οποία λειτουργεί ως ένα ενδο-οργανωσιακό προσωπικό κεφάλαιο (Seok, Abd, Hamid & Ismail, 2019) που επιδιώκει: α) τη διαχείριση της προσωπικής επαγγελματικής ζωής, β) την προαγωγή της επίγνωσης ταυτότητας και γ) την ανάπτυξη μελλοντικών προσωπικών/επαγγελματικών σχεδίων (Μουράτογλου, Αργυροπούλου & Χαροκοπάκη, 2022).

Αξίζει να σημειωθεί, ότι η θετική συσχέτιση της αυθεντικότητας με τη σαφήνεια καταδεικνύει τη σημασία της συνεχιζόμενης επαγγελματικής ανάπτυξης των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού προκειμένου οι ίδιοι να είναι ενεργοί και αποτελεσματικοί παρά τις δυσκολίες και την πολυπλοκότητα των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι ωφελούμενοι στον σχεδιασμό της σταδιοδρομίας τους. Μάλιστα, όπως υποστηρίζει ο Newman (2011) η συνεχιζόμενη επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου προωθεί τον επαγγελματισμό και τη βιωσιμότητα της σταδιοδρομίας του. Επιπλέον, η αρνητική συσχέτιση μεταξύ της κοινωνικής συναίνεσης και του προσανατολισμού εργασίας της «απασχολησιμότητας» (συμπλήρωση χρόνου αδράνειας με δραστηριότητες), ενδεχομένως, καταδεικνύει ότι ακόμη και η αντίληψη ότι «η εργασία διαμορφώνει την εμπειρία του χρόνου μας, γεμίζοντας τις μέρες μας με προγραμματισμένες δραστηριότητες» (Willner, Lipshits-Brazilier & Gati, 2020), δεν αντανάκλα ουσιαστικά μία αίσθηση συμμόρφωσης και παθητικής αποδοχής των κοινωνικών αξιών, αλλά την ατομική επίγνωση για τη σημασία και την προτεραιότητα που δίνεται στην επαγγελματική ενασχόληση, ώστε το άτομο να διαμορφώνει κίνητρα και να αντλεί ικανοποίηση από την επαγγελματική του κατεύθυνση. Τέλος, όσον αφορά στην απουσία επίδρασης των δημογραφικών μεταβλητών τόσο στους παράγοντες της αναστοχαστικότητας των συμβούλων όσο και στους προσανατολισμούς εργασίας φαίνεται ότι και οι δύο αυτές μεταβλητές δεν σχετίζονται με το

φύλο, την εκπαίδευση και την εργασιακή κατάσταση. Ειδικότερα για το φύλο, έχει διαπιστωθεί, σε ελληνικό φοιτητικό πληθυσμό, πως δεν συνιστά παράγοντα διαφοροποίησης της αναστοχαστικότητας (Argyropoulou, Antoniou, Mouratoglou, Charokoraki & Mikedaki, 2020), της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και της αυτό-αποτελεσματικότητας (Μιχαήλ, 2020), εννοιολογικές κατασκευές που συνδέονται με τις διαστάσεις των προσανατολισμών εργασίας.

Ολοκληρώνοντας, η παρούσα μελέτη διέπεται από συγκεκριμένους περιορισμούς, όπως ο μικρός αριθμός συμμετεχόντων, η εστίαση σε συμβούλους σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού και η δειγματοληψία μη πιθανότητας των υποκειμένων. Για αυτόν τον λόγο, μελλοντικές έρευνες θα μπορούσαν να επεκτείνουν το μέγεθος του δείγματος μέσα από μία συστηματοποιημένη δειγματοληψία πιθανότητας, ενώ παράλληλα θα μπορούσαν να εμπλακούν άλλοι πληθυσμοί, όπως εργαζόμενοι και άνεργοι, φοιτητές/τριες και απόφοιτοι, άλλοι επαγγελματίες (π.χ. εκπαιδευτικοί). Ακόμη, η έλλειψη ομάδας ελέγχου αποδυναμώνει την αιτιακή σχέση μεταξύ της παρέμβασης και των εντοπισμένων αλλαγών στους συμμετέχοντες, με αποτέλεσμα μελλοντικά εγχειρήματα να μπορούν να ελέγξουν την αποτελεσματικότητα της παρέμβασης εμπλέκοντας μία ομάδα ελέγχου προς σύγκριση με την πειραματική. Ωστόσο, σε μεθοδολογικό επίπεδο, ο πειραματικός σχεδιασμός με μία ομάδα (την πειραματική) αποτελεί έγκυρη μέθοδο συλλογής δεδομένων όπου διενεργούνται μετρήσεις πριν και μετά την παρέμβαση και είναι γνωστός ως προ-πειραματικός σχεδιασμός (βλ. Creswell, 2012). Επιπλέον, η κλίμακα που διερευνά τους προσανατολισμούς εργασίας έχει μεταφραστεί και προσαρμοστεί στην ελληνική γλώσσα, χωρίς να έχει διενεργηθεί επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων προκειμένου να διερευνηθεί κατά πόσο οι υποκλίμακες ευσταθούν εμπειρικά. Όσον αφορά την παρέμβαση, η συνολική της διάρκεια ανήλθε στους 4 μήνες, μία σχετικά σύντομη χρονική περίοδος, η οποία σε συνδυασμό με την έλλειψη follow-up αξιολόγησης, διαμορφώνουν σημαντικούς περιορισμούς αναφορικά με την διατήρηση της θετικής επίδρασης της παρέμβασης στην αναστοχαστικότητα των συμβούλων. Τέλος, το περιεχόμενο της παρέμβασης ήταν προσανατολισμένο σε συγκεκριμένες θεματικές (αφηγηματικότητα και αναστοχαστικότητα) γεγονός που καθίσταται ένας σημαντικός περιορισμός. Ωστόσο, μελλοντικά εγχειρήματα που αφορούν στην εκπαίδευση συμβούλων και σταδιοδρομίας θα μπορούσαν να επικεντρωθούν στη διερεύνηση πρόσθετων ή εναλλακτικών στοιχείων στην παρέμβαση, όπως για παράδειγμα η προσαρμοστικότητα, η επίγνωση ταυτότητας και η αυτό-αποτελεσματικότητα, προκειμένου να διερευνηθεί κατά πόσο αυτές οι εννοιολογικές κατασκευές επηρεάζουν ή όχι την αναστοχαστικότητα και τους προσανατολισμούς εργασίας των εμπλεκόμενων.

Συμπεράσματα-Προτάσεις

Η τεχνολογική πρόοδος σε συνδυασμό με τις κοινωνικές και οικονομικές αλλαγές αναδεικνύουν την επιτακτική ανάγκη σχεδιασμού και εφαρμογής νέων μεθόδων και προσεγγίσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής και προσανατολισμού που θα καλύπτουν με μεγαλύτερη επάρκεια τις ποικίλες ανάγκες των συμβουλευόμενων. Ταυτόχρονα, προκύπτουν σημαντικές προκλήσεις για τους συμβούλους σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού οι οποίοι είναι αναγκαίο να κατανοήσουν σε μεγαλύτερο βαθμό τον ρόλο ευθύνης που κατέχουν απέναντι στους ωφελούμενους τους καθώς τους υποστηρίζουν για να βελτιώσουν την ποιότητα ζωής τους. Αναγνωρίζοντας ότι η εργασία διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση της ταυτότητας, στην απόδοση νοήματος στη σταδιοδρομία και τη σύνδεση αυτής με την κοινωνία (Blustein, Kenny, Di Fabio & Guichard, 2019), οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού χρειάζεται να βελτιώσουν την αναστοχαστικότητά τους, να ενδυναμώσουν τους ψυχολογικούς τους πόρους και να καλλιεργήσουν τις δυνάμεις τους προκειμένου να συμβάλλουν στη δική τους θετική προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Άλλωστε, γνωρίζουμε ήδη ότι οι εκπαιδευτικές εμπειρίες των συμβούλων, «πρέπει συνεχώς να αναθεωρούνται και να προσαρμόζονται, προκειμένου να αποκτούν τις κατάλληλες γνώσεις, την ευσυνειδησία και τις ικανότητες για να παρέχουν αποτελεσματικές υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής» (Niles, Engels & Lenz., 2009). Ειδικά στην εποχή την οποία διανύουμε, για να παραμένουν αποτελεσματικές και ποιοτικές οι υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, οι ίδιοι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι αναγκαίο να διαθέτουν σύγχρονες και επικαιροποιημένες γνώσεις για ολιστικές προσεγγίσεις και μοντέλα αυτοδιαχείρισης προκειμένου να αισθάνονται επαρκείς και να ανταποκρίνονται στους ποικίλους λειτουργικούς τους

ρόλους (Argyroulou, 2021). Η παρέμβαση που υλοποιήθηκε στο πλαίσιο της εκπαίδευσης συμβούλων σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού φαίνεται, λοιπόν, να αποτελεί μία πρακτική εφαρμογή αυτής της ανάγκης, η οποία αφενός καταδεικνύει τον εν δυνάμει μετασχηματιστικό ρόλο της συνεχούς κατάρτισης στην επαγγελματική ανάπτυξη των εμπλεκόμενων, αφετέρου την επιρροή και τη συμβολή της στην προσωπική τους ανάπτυξη. Ως εκ τούτου, θεμέλιο της ταυτότητας του συμβούλου αναδεικνύεται ο ρόλος του «επαγγελματία συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού», ο οποίος είναι αναγκαίο να «υιοθετεί επαγγελματικές αξίες και πρότυπα δεοντολογίας στην πράξη, να αναπτύσσει και να ρυθμίζει κατάλληλες σχέσεις, να εμπλέκεται σε συνεχή κατάρτιση και κριτική σκέψη, καθώς επίσης, και να υποστηρίζει το επάγγελμα (του συμβούλου)» (Schiersmann et al., 2012).

Ευχαριστίες

Οι συγγραφείς θα ήθελαν να ευχαριστήσουν τους συμβούλους σταδιοδρομίας και επαγγελματικού προσανατολισμού που συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Αργυροπούλου, Κ., Αντωνίου, Α.-Σ., Μουράτογλου, Ν., & Τερζάκη, Μ. (2020). Η συμβολή της αναστοχαστικότητας στη διαμόρφωση αυθεντικών προσωπικών και επαγγελματικών σχεδίων. Στο Κ. Αργυροπούλου & Α.-Σ. Αντωνίου (Επιμ.), *Διαχείριση Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στο Σύγχρονο Εκπαιδευτικό και Εργασιακό Περιβάλλον. Προ(σ)κλήσεις του 21ου αιώνα* (σσ. 33-50). Αθήνα: Γρηγόρη.
- Αργυροπούλου, Κ., Μουράτογλου, Ν., Μικεδάκη, Κ., & Χαροκοπάκη, Α. (2020). (Ανα-)πλαισιώνοντας τις δεξιότητες διαχείρισης σταδιοδρομίας υπό το πρίσμα της βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης. Στο Κ. Αργυροπούλου & Α.-Σ. Αντωνίου (Επιμ.), *Διαχείριση Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στο Σύγχρονο Εκπαιδευτικό και Εργασιακό Περιβάλλον. Προ(σ)κλήσεις του 21ου αιώνα* (σσ. 345-359). Αθήνα: Γρηγόρη.
- Αργυροπούλου, Κ., Τερζάκη, Μ., Χαροκοπάκη, Α., & Μουράτογλου, Ν. (2020). Το νόημα της εργασίας υπό το πρίσμα της εργασιακής δυσχέρειας: Μια νέα πρόκληση στη συμβουλευτική για τη σταδιοδρομία στη σύγχρονη εποχή. *Νέα Παιδεία*, 175, 42-58.
- ΕΟΠΠΕΠ (2013). *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Δια Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Εγχειρίδιο πρακτικής εφαρμογής για Συμβούλους Σταδιοδρομίας*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.
- Καλίρης, Α. & Κρίβας, Σ. (2013). Η Συμβολή των Μετανεωτερικών Προσεγγίσεων στη Θεωρία και Πράξη της Συμβουλευτικής Σταδιοδρομίας: Ο ρόλος τους σε μια κρίσιμη εποχή για τον κόσμο της εργασίας. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 101, 73-86.
- Καλίρης, Α., Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Κ., & Φακιολάς Ν. (2013). Πεποιθήσεις Αυτοαποτελεσματικότητας και Δεξιότητες Επαγγελματικών Συμβούλων σε μεγάλες επιχειρήσεις και συμβουλευτικές εταιρείες. *Ψυχολογία*, 20(2), 230- 246.
- Μιχαήλ, Α. (2020). *Η σχέση μεταξύ Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας, Αυτό-αποτελεσματικότητας και εργασιακής εμπειρίας σε φοιτητές/-τριες Κοινωνικών και Ανθρωπιστικών Σπουδών του Ευρωπαϊκού Πανεπιστημίου Κύπρου*. Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία. Ευρωπαϊκό Πανεπιστήμιο Κύπρου. Ανακτήθηκε στις 31/01/2021 από: <https://repo.euc.ac.cy/handle/123456789/2201>
- Μουράτογλου, Ν. (2020). Η θεωρία μάθησης της «Τυχαιότητας» στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας: προτάσεις ποιοτικής και ποσοτικής προσέγγισης. Στο Κ. Αργυροπούλου & Α.-Σ. Αντωνίου (Επιμ.), *Διαχείριση Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στο Σύγχρονο Εκπαιδευτικό και Εργασιακό Περιβάλλον. Προ(σ)κλήσεις του 21ου αιώνα* (σσ. 68-84). Αθήνα: Γρηγόρη.
- Μουράτογλου, Ν., Αργυροπούλου, Κ., & Χαροκοπάκη, Α. (2022). Κλίμακα βιώσιμης επαγγελματικής ανάπτυξης: διερευνητική παραγοντική ανάλυση και εφαρμογές στη συμβουλευτική και τον

- επαγγελματικό προσανατολισμό. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής - Προσανατολισμού*, 128-129, 57-68.
- Argyropoulou, K. (2021). Sustainable Career Development: A New Challenge in Career Counselling in the Modern Era. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 8, 128-138. <https://doi.org/10.14738/assrj.812.11393>
- Argyropoulou, K., Antoniou, A.S., Mouratoglou, N., Charokopaki, A. & Mikedaki, K. (2020). Psychometric Properties of the Life Project Reflexivity Scale in Greek University Students. *Counseling, Italian Journal of Research and Intervention*, 13(1), 4-20. <https://doi.org/10.14605/CS1312001>
- Argyropoulou, K., Mouratoglou, N., Antoniou, A-S., Mikedaki, K., & Charokopaki, A. (2020). Promoting Career Counselors' Sustainable Career Development through the Group-based Life Construction Dialogue Intervention: "Constructing My Future Purposeful Life". *Sustainability*, 12, 3645. <https://doi.org/10.3390/su12093645>
- Argyropoulou, K., Mouratoglou, N., Mikedaki K., Kaliris, A., & Papatheodorou, S. (2020). Training Career Counselors in Contemporary Narrative Approaches: Concerns and Future Directions. In Conference Proceedings from the 2019 Conference of the International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG) *Career Guidance for Inclusive Society* (pp. 16-31). Slovakia: Združenie pre kariérové poradenstvo a rozvoj kariéry.
- Bangali, M., & Guichard, J. (2012). The role of dialogic processes in designing career expectations. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 183-190. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.06.006>
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1– 17. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1016/j.jvb.2010.10.004>
- Blustein, D. L., Kenny, M. E., Di Fabio, A., & Guichard, J. (2019). Expanding the impact of the psychology of working: Engaging psychology in the struggle for decent work and human rights. *Journal of Career Assessment*, 22(1), 176-187. <https://doi.org/10.1177%2F1069072718774002>
- Bronk, K. C., & Finch, W. H. (2010). Adolescent characteristics by type of long-term aim in life. *Applied Developmental Science*, 14(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/10888690903510331>
- Busacca, L. A., & Rehfuss, M. C. (2017). *Postmodern Career Counseling: A Handbook of Culture, Context, and Cases*. American Counseling Association
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson
- Damon, W., Menon, J., & Bronk, K. C. (2003). The development of purpose during adolescence. *Applied Developmental Science*, 7(3), 119–128. https://doi.org/10.1207/S1532480XADS0703_2
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2018). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>
- Di Fabio, A. & Kenny, M. E. (2019). Claremont Purpose Scale: psychometric properties of the Italian validation for workers. *Counseling*, 12(3). <https://doi.org/10.14605/CS1231901>
- Di Fabio, A. (2016). Positive Relational Management for healthy organizations: Psychometric properties of a new scale for prevention for workers. *Frontiers in Psychology*, 7, 1523. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.01523>
- Di Fabio, A., & Kenny, M. E. (2015). The contributions of emotional intelligence and social support for adaptive career progress among Italian youth. *Journal of Career Development*, 42, 48–59. <https://doi.org/10.1177%2F0894845314533420>
- Di Fabio, A., & Maree, J. G. (2016). A psychological perspective on the future of work: Promoting sustainable projects and meaning-making through grounded reflexivity. *Counseling, Italian Journal of Research and Intervention*, 9(3). <https://doi.org/10.14605/CS931619>

- Di Fabio, A., & Peiró, J. M. (2018). Human Capital Sustainability Leadership to Promote Sustainable Development and Healthy Organizations: A New Scale. *Sustainability*, 10(7), 2413. <https://doi.org/10.3390/su10072413>
- Di Fabio, A., Maree, J. G., & Kenny, M. E. (2018). Development of the Life Project Reflexivity Scale: A New Career Intervention Inventory. *Journal of Career Assessment*, 27(2), 358-370. <https://doi.org/10.1177%2F1069072718758065>
- Di Fabio, A. (2015). "Constructing my future purposeful life": a new life construction dialogue intervention. In Di Fabio, A. & Bernaud, J.L. (Eds). *The Construction of the Identity in 21st Century: a Festschrift for Jean Guichard* (pp. 220-239). New York, NY: Nova Science Publishers, Inc.
- Dik, B. J., Alayan, A. J., & Reed, K. A. (2020). Purpose, meaning, and career pathways. In J. W. Hedge & G. W. Carter (Eds.), *Career pathways: From school to retirement* (pp. 191–213). Oxford University Press.
- Guichard, J., Pouyaud, J., de Calan, C., & Dumora, B. (2012). Identity construction and career development interventions with emerging adults. *Journal of Vocational Behavior*, 81(1), 52-58. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.04.004>
- Hirschi, H. (2018). The Fourth Industrial Revolution: Issues and Implications for Career Research and Practice. *The Career Development Quarterly*, 66, 192-204. <https://doi.org/10.1002/cdq.12142>
- Lenart, J. (2016). Sustainable growth and decent work as central ideas of career counseling and life design in an international debate: For a new semio-technique of counseling. *Studia Poradnawcze/Journal of Counsellogy*, 5, 271–286.
- Maree, J. G. (2017). Promoting career development in the early years of a person's life through self- and career construction counselling (using an integrated, qualitative + quantitative approach): a case study. *Early Child Development and Care*, 188(4), 1–15. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1365361>
- Newman, K. L. (2011). Sustainable careers: Lifecycle engagement in work. *Organizational Dynamics*, 40(2), 136–143. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2011.01.008>
- Niles, S. G., Engels, D., & Lenz, J. (2009). Training career practitioners. *The Career Development Quarterly*, 57(4), 358-365. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00122.x>
- Pryor, R. G. & Bright, J. E. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. New York and London: Routledge.
- Rossier, J., Cardoso, P. M., & Duarte, M. E. (2021). The Narrative Turn in Career Development Theories: An Integrative Perspective. In P. Robertson, T. Hooley, & P. McCash (Eds.). *The Oxford Handbook of Career Development* (pp. 169-180). Oxford University Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 144-180). Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., & Hartung, P. J. (2012). *My career story: An autobiographical workbook for life-career success*. Retrieved 31/01/2021 from: www.vocopher.com.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>

- Schiersmann, C., Ertelt, B. J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid H., & Weber, P. (Eds.). (2012). *NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals*. Heidelberg: Institute of Educational Science.
- Seok, C. B., Abd Hamid, H. S., & Ismail, R. (2019). Psychometric Properties of the Intrapreneurial Self- Capital Scale in Malaysian University Students. *Sustainability*, 11(3), 881. <https://doi.org/10.3390/su11030881>
- Shea-Van Fossen, R. J., & Vredenburg, D. J. (2014). Exploring differences in work's meaning: An investigation of individual attributes associated with work orientations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 15(2), 101–120. <https://doi.org/10.21818/001c.17940>
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177%2F1069072711436160>
- Willner, T., Lipshits-Braziler, Y., & Gati, I. (2020). Construction and initial validation of the Work Orientation Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 28(1), 109-127. <https://doi.org/10.1177/1069072719830293>