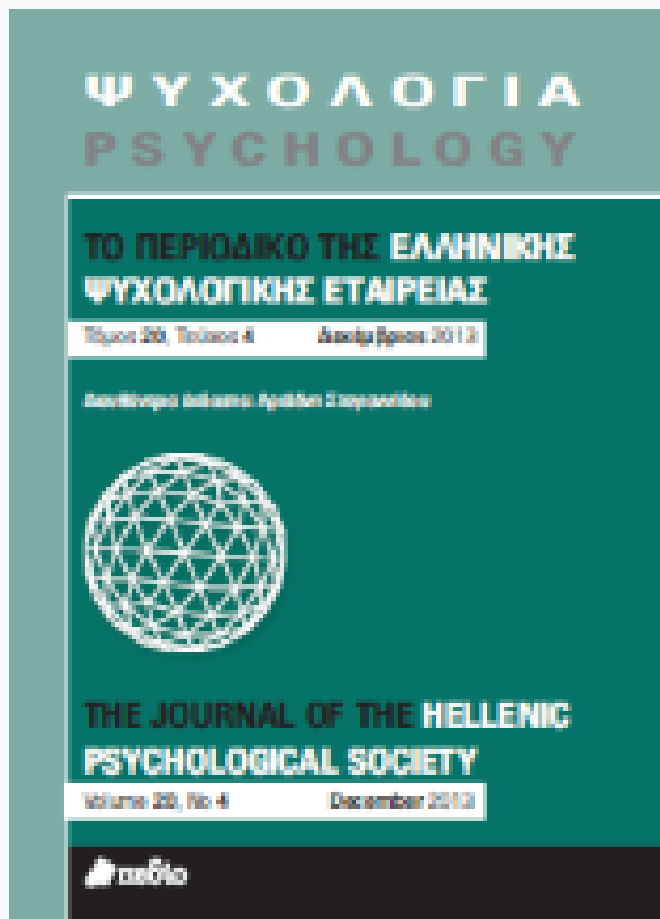


Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society

Vol 20, No 2 (2013)



Self-efficacy beliefs and counseling competencies of career counselors providing services in big enterprises and counseling companies

Ανδρόνικος Καλίρης, Δέσποινα Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Κατερίνα Αργυροπούλου, Νικόλαος Φακιάλας

doi: [10.12681/psy_hps.23539](https://doi.org/10.12681/psy_hps.23539)

Copyright © 2020, Ανδρόνικος Καλίρης, Δέσποινα Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Κατερίνα Αργυροπούλου, Νικόλαος Φακιάλας



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

To cite this article:

Καλίρης Α., Σιδηροπούλου - Δημακάκου Δ., Αργυροπούλου Κ., & Φακιάλας Ν. (2020). Self-efficacy beliefs and counseling competencies of career counselors providing services in big enterprises and counseling companies. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 20(2), 230–246.
https://doi.org/10.12681/psy_hps.23539

Πεποιθήσεις Αυτοαποτελεσματικότητας και Δεξιότητες Επαγγελματικών Συμβούλων σε μεγάλες επιχειρήσεις και συμβουλευτικές εταιρείες¹

ΑΝΔΡΟΝΙΚΟΣ ΚΑΛΙΡΗΣ², ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ³

ΚΑΤΕΡΙΝΑ ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΥ⁴, ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΦΑΚΙΟΛΑΣ⁵

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο ρόλος των στελεχών επαγγελματικής συμβουλευτικής στις επιχειρήσεις είναι πολυδιάστατος και απαιτητικός. Οι σύμβουλοι, για να είναι αποτελεσματικοί στο έργο τους, χρειάζεται να αποκτούν διαρκώς εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες και να διαθέτουν το κατάλληλο επίπεδο εμπιστοσύνης στις ικανότητές τους. Στην παρούσα έρευνα εξετάστηκε η σχέση ανάμεσα στην εκπαίδευση και τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας σε δείγμα επαγγελματικών συμβούλων. Οι κλίμακες αυτοαποτελεσματικότητας σχετίζονταν θετικά τόσο μεταξύ τους όσο και με τους τομείς δεξιοτήτων. Μολονότι οι σύμβουλοι ανέφεραν σχετικά υψηλές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, φαίνεται ότι χρειάζονται επιπρόσθετη κατάρτιση σχεδόν σε όλες τις κατηγορίες δεξιοτήτων. Το άρθρο καταλήγει σε προτάσεις για την ανάπτυξη ενός μοντέλου εκπαίδευσης επαγγελματικών συμβούλων.

Λέξεις-κλειδιά: Πεποιθήσεις Αυτοαποτελεσματικότητας, Δεξιότητες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής, Εκπαίδευση Συμβούλων.

1. Σημείωση: Η έρευνα διεξήχθη στο πλαίσιο της διπλωματικής εργασίας του κ. Ανδρόνικου Καλίρη υπό την επίβλεψη της Καθηγήτριας κ. Δέσποινας Σιδηροπούλου-Δημακάκου και των διδασκόντων του Π.Μ.Σ. κ. Αικατερίνης Αργυροπούλου και κ. Νίκου Φακιολά.
2. Διεύθυνση: Υποψ. Διδάκτωρ, Ψυχολογίας Απόφοιτος Π.Μ.Σ. «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών. Παύλου Νιρβάνα 80, 11145 Αθήνα. Τηλ.: 210-8322313. E-mail: akaliris@yahoo.gr, akaliris@ppp.uoa.gr
3. Διεύθυνση: Καθηγήτρια Επαγγελματικής Αξιολόγησης και Καθοδήγησης, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τομέας Ψυχολογίας, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Πανεπιστημιούπολη, Ιλίσια, 15784 Αθήνα. Τηλ.: 210-7277571. Fax: 210-7277534. E-mail: dsidirop@psych.uoa.gr
4. Διεύθυνση: Αικατερίνη Αργυροπούλου, Δρ. Ψυχολογίας. Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (ΚΕΑΕΣ), Τομέας Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών. Τηλ.: 210-7277571. Fax: 210-7277534. E-mail: kargirop@otenet.gr
5. Διεύθυνση: Δρ. Κοινωνιολογίας, τ. Διευθυντής Ερευνών ΕΚΚΕ, ταχ. γρ. Τζάβρου, Τ.Θ. 187, 49083 Κέρκυρα. E-mail: fakio12@gmail.com

1. Εισαγωγή

Τις τελευταίες δύο δεκαετίες λαμβάνουν χώρα σε όλο τον κόσμο, ραγδαίες κοινωνικο-οικονομικές αλλαγές που συνδέονται με την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, τη διαμόρφωση της «κοινωνίας της γνώσης» και τη θεαματική ανάπτυξη των νέων τεχνολογιών (Amundson, 2008. Savickas et al., 2009). Οι αλλαγές αυτές, έχουν τεράστια επίδραση στον κόσμο της εργασίας, ο οποίος έχει γίνει ιδιαίτερα σύνθετος, με αποτέλεσμα να προκαλούνται έντονες δυσκολίες στην προσπάθεια των ατόμων να τον εξερευνήσουν (Hartung, 2005). Παράλληλα, η σταδιοδρομία απομακρύνεται από ένα γραμμικό μοντέλο επαγγελματικής σταθερότητας και αναφέρεται περισσότερο στο πλέγμα των προσωρινών επαγγελματικών και εκπαιδευτικών εμπειριών, με έμφαση στην «απασχολησιμότητα» (Savickas, 2011. Savickas et al., 2009).

Οι παραπάνω μεταβολές έχουν αναδείξει την αναγκαιότητα παροχής υπηρεσιών επαγγελματικής συμβουλευτικής στο χώρο των επιχειρήσεων. Φαίνεται ότι οι συμβουλευτικές δράσεις ευνοούν την οργανωσιακή απόδοση αλλά και τη σταδιοδρομία των εργαζομένων (Collins et al., 2012. Καλίρης & Φακιολάς, 2011. McLeod, 2010. Thurston, D'Abate, & Eddy, 2012). Ωστόσο, ο ρόλος των συμβούλων στις επιχειρήσεις είναι ιδιαίτερα απαιτητικός αλλά και διττός, καθώς χρειάζεται να υπηρετούν τόσο τις ανάγκες των εργοδοτών όσο και εκείνες των εργαζομένων (Καλίρης & Φακιολάς, 2011). Οι ανάγκες αυτές έχουν αυξηθεί σημαντικά κατά την περίοδο της κρίσης και αφορούν στη διαχείριση του απρόβλεπτου εργασιακού περιβάλλοντος, τη μείωση της εργασιακής επίδοσης αλλά και την αύξηση ψυχολογικών προβλημάτων που σχετίζονται με ποικίλους εργασιακούς παράγοντες. Οι σύμβουλοι αναμένεται να ανταποκρίνονται με επιτυχία στο έργο τους, παρόλο που το επίπεδο δυσκολίας και το εύρος των δραστηριοτήτων τους έχουν αυξηθεί σημαντικά. Για να το επιτύχουν αυτό, είναι σημαντικό να αναπτύξουν την κατάλληλη ισχύ πεποιθήσεων σχετικά με τις ικανότητές τους να εφαρμόζουν στην πράξη συγκεκριμένες δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Η έρευνα που παρουσιάζεται στη συνέχεια,

από τη μία πλευρά, βασίστηκε στη θεωρία της αυτοαποτελεσματικότητας (Bandura, 1977a, 1997) και από την άλλη, στο σύστημα Διεθνών Κριτηρίων Επάρκειας των Επαγγελματικών Συμβούλων (Repetto et al., 2003). Στις ακόλουθες ενότητες, γίνεται σύντομη αναφορά στις δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής, τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, με έμφαση στο ρόλο της γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας για το έργο των συμβούλων στις επιχειρήσεις, την αυτοαποτελεσματικότητα στη συμβουλευτική και τη σημαντική, πιθανώς, συμβολή της για τα αποτελέσματα των δράσεων συμβουλευτικής. Επιπλέον, περιγράφονται ερευνητικά αποτελέσματα για τη σχέση της αυτοαποτελεσματικότητας στη συμβουλευτική με παράγοντες εκπαίδευσης των συμβούλων.

Δεξιότητες Επαγγελματικής Συμβουλευτικής

Οι δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής ορίζονται ως: «τα κριτήρια στα οποία ένας επαγγελματικός σύμβουλος πρέπει να ανταποκριθεί ώστε να ασκεί το λειτούργημά του με τον κατάλληλο τρόπο» (Κουνεπου, Kounoundourou, & Makri-Botsari, 2010, p. 1890). Ένα γενικό πλαίσιο δεξιοτήτων έχει καθοριστεί από τη Διεθνή Εταιρεία Εκπαιδευτικού και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (IAEVG), μέσω έρευνας που πραγματοποιήθηκε σε διάφορες χώρες του κόσμου (Repetto et al., 2003). Σκοπός της μελέτης ήταν να δοθούν κατευθύνσεις στις οποίες χρειάζεται να βασιστούν τα προγράμματα κατάρτισης στην επαγγελματική συμβουλευτική, διεθνώς. Το μοντέλο προσδιορισμού των κριτηρίων επάρκειας στηρίχθηκε στην προσέγγιση των προσόντων (competency-based approach), σύμφωνα με την οποία «οι εκπαιδευόμενοι αποκτούν τις απαραίτητες γνώσεις και δεξιότητες για να ανταποκρίνονται αποτελεσματικά στη δουλειά τους» (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007, σ. 232).

Τα αποτελέσματα της μελέτης του IAEVG κατέληξαν σε 11 βασικές δεξιότητες που οι σύμβουλοι απαιτείται να κατέχουν ανεξαρτήτως πλαισίου εργασίας, καθώς και 10 κατηγορίες εξειδικευμένων δεξιοτήτων, που περιλαμβάνουν «επιπρόσθετες γνώσεις, ικανότητες και στάσεις που

εξαρτώνται από το εργασιακό πλαίσιο του συμβούλου καθώς και τις ανάγκες της ομάδας πελατών στην οποία παρέχεται επαγγελματική συμβουλευτική» (Repetto et al., 2003, p. 3).

Πεποιθήσεις Αυτοαποτελεσματικότητας

Ο όρος περιγράφει την «πεποίθηση ενός ατόμου ότι μπορεί να εκδηλώσει με επιτυχία τη συμπεριφορά που απαιτείται για να παράγει το ζητούμενο αποτέλεσμα» (Bandura, 1977b, p. 193). Η γνώση των απόψεων του ατόμου για την αποτελεσματικότητά του μπορεί να καταστεί κομβικός παράγοντας πρόβλεψης του βαθμού στον οποίο θα εμπλακεί σε μια κατάσταση και της επιμονής του να αντιμετωπίσει δυσκολίες κατά την εκτέλεση μιας δραστηριότητας (Bandura, 1977b). Όσοι διαθέτουν ισχυρές πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας, επιδεικνύουν υψηλό βαθμό αφοσίωσης στις προσπάθειες που καταβάλλουν για να υλοποιήσουν τους στόχους τους, ενώ, προσεγγίζουν δύσκολες καταστάσεις με διάθεση να ασκήσουν έλεγχο πάνω τους (Bandura, 1994. Bimrose, 2006).

Γενικευμένη Αυτοαποτελεσματικότητα

Η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα (General Self-Efficacy) αναφέρεται «στην πεποίθηση του ατόμου όσον αφορά στην ικανότητα του να ανταποκριθεί σε ποικιλία διαφορετικών καταστάσεων» (Judge, Erez, & Bono, 1998, p. 170). Ο παράγοντας αυτός θεωρείται ότι συνιστά σταθερό χαρακτηριστικό της προσωπικότητας (Alexopoulos & Asimakopoulou, 2009). Μετα-ανάλυση έδειξε ότι η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα εμφανίζει θετικές συσχετίσεις με μεταβλητές εργασιακής συμπεριφοράς (Judge & Bono, 2001b). Επίσης, άλλη μελέτη (Chen et al., 2004), έδειξε ότι στελέχη που αναφέρουν υψηλή Γ.Α., διαθέτουν περισσότερα και ισχυρότερα κίνητρα για να αποδώσουν με επάρκεια στο έργο τους. Παρόμοια αποτελέσματα προέκυψαν και σε άλλες μελέτες (π.χ. Cordery & Burr, 2005. Luszczynska, Guttierrez-Doña, & Schwarzer, 2005. Wu, 2009). Επιπρόσθετα, έχει βρεθεί ότι στελέχη επιχειρή-

σεων με αυξημένη Γ. Α., υλοποιούν περισσότερες δράσεις ενδυνάμωσης για τους εργαζομένους όπως, προπόνηση και παροχή επαγγελματικής πληροφόρησης (Qingquan & Huimin, 2009).

Πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας για την άσκηση συμβουλευτικής (counseling self-efficacy)

Η αυτοαποτελεσματικότητα στην άσκηση συμβουλευτικής σχετίζεται με το επίπεδο ενδιαφέροντος των συμβούλων για την εργασία τους, την επιμονή στο συμβουλευτικό έργο, τη χρήση τεχνικών και μικρο-δεξιοτήτων και το επίπεδο επίδοσης των συμβούλων στις συνεδρίες (Heppner, O'Brien, Hinkelman, & Flores, 1996. Larson, 1998. Larson et al., 1999. Larson & Daniels, 1998. Larson et al., 1992. Wan Jaafar, Mohamed, Bakar, & Ahmad Tarmizi, 2009).

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στη διερεύνηση της αυτοαποτελεσματικότητας στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής (career counseling self-efficacy), δηλαδή, την αντίληψη του συμβούλου σχετικά με τις ικανότητές του να ασκήσει ή να συντονίσει αποτελεσματικά δραστηριότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής (O'Brien, Heppner, Flores, & Bikos, 1997). Η διεθνής βιβλιογραφία δείχνει ότι η αυτοαποτελεσματικότητα των συμβούλων σχετίζεται με τη διαδικασία και τα αποτελέσματα της επαγγελματικής συμβουλευτικής (Heppner & Heppner, 2003). Μάλιστα, αποτελέσματα παλαιότερης έρευνας (Heppner, Multon, Gysbers, Ellis, & Zook, 1998), έδειξαν σημαντική συσχέτιση μεταξύ της αυτοαποτελεσματικότητας στην επαγγελματική συμβουλευτική και συγκεκριμένων δεικτών αποτελεσμάτων για τους πελάτες. Ωστόσο, η συνάφεια αυτή δεν είναι θετική και ευθύγραμμη αλλά, μάλλον, καμπυλόγραμμη.

Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στην εκπαίδευση των επαγγελματικών συμβούλων

Στα περισσότερα εκπαιδευτικά προγράμματα επαγγελματικής συμβουλευτικής, δίνεται έμφαση

στη διδασκαλία δεξιοτήτων συμβουλευτικής. Ωστόσο, καταλυτικό ρόλο έχει η επίδειξη των δεξιοτήτων από τους συμβούλους σε πραγματικές συνθήκες. Ειδικότερα, είναι προφανής η σημασία που έχει το επίπεδο εμπιστοσύνης τους για να τις εφαρμόσουν στην πράξη. Όταν η αυτοαποτελεσματικότητα των συμβούλων για την επίδοσή τους σε πραγματικές συνεδρίες είναι χαμηλή, τότε είναι πιθανότερο: «να καταβάλλουν περιορισμένη προσπάθεια στη συμβουλευτική παρέμβαση, (...) να αποφύγουν το χειρισμό απαιτητικών και δύσκολων θεμάτων που αναφέρονται από τον πελάτη και να βιώσουν εντονότερο άγχος αποτυχίας» (Kozina et al., 2010, p. 118).

Φαίνεται ότι οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας για τη συμβουλευτική μπορούν να τροποποιηθούν μέσω εκπαιδευτικών παρεμβάσεων. Στην έρευνα των Kozina et al. (2010), εντοπίστηκε σημαντική αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας μετά από 8 εβδομάδες εκπαίδευσης σε μικρο-δεξιότητες. Σε άλλη μελέτη (O'Brien et al., 1997), βρέθηκε ότι τελειόφοιτοι φοιτητές σημείωσαν αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας στην επαγγελματική συμβουλευτική μετά την ολοκλήρωση αντίστοιχης κατάρτισης. Επίσης, έχει παρατηρηθεί αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας φοιτητών στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής μετά από την ολοκλήρωση πρακτικής άσκησης (Heppner et al., 1998).

2. Η παρούσα έρευνα

Η έρευνα αποσκοπεί στη διερεύνηση της σχέσης ανάμεσα στις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας και την αποτελεσματικότητα εκπαίδευσης σε βασικές και εξειδικευμένες δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής. Στην ελληνική βιβλιογραφία, απουσιάζει ο εμπειρικός έλεγχος όσον αφορά στην εκπαίδευση των συμβούλων, ενώ, λίγες μελέτες διεθνώς, έχουν εξετάσει τη σχέση μεταξύ της αυτοαποτελεσματικότητας των επαγγελματιικών συμβούλων και των δεξιοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής (βλ. Heppner et al., 1998. Soresi, Nota, & Lent, 2004. Vespia et al., 2010).

Εξ όσων γνωρίζουμε, δεν υπάρχει κάποια με-

λέτη που στρέφει το ενδιαφέρον της στη σχέση της κατάρτισης των συμβούλων με τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας. Οι δύο δημοσιευμένες ελληνικές μελέτες, αν και ερευνούσαν την κατάρτιση των συμβούλων σε δεξιότητες (βλ. Κουνενου, Κουμουνδουρου, & Μακρί-Βοτσαρί, 2010. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007), αφενός, περιελάμβαναν επαγγελματιικούς συμβούλους κυρίως, από το χώρο της εκπαίδευσης, και αφετέρου, δεν διερευνούσαν τη σχέση ανάμεσα στην αυτοαποτελεσματικότητα των συμβούλων και την εκπαίδευσή τους στις δεξιότητες. Η έρευνα των Κουνενου et al. (2010) έδειξε ότι ο βαθμός αποτελεσματικότητας της κατάρτισης στις βασικές δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής, σχετίζεται αρνητικά με διαστάσεις επαγγελματικής εξουθένωσης. Επίσης, ανέδειξε σημαντικές συσχετίσεις ανάμεσα στην αποτελεσματικότητα εκπαίδευσης, το βαθμό εφαρμογής των δεξιοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής και την επαγγελματική επάρκεια των συμβούλων. Η δεύτερη έρευνα (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007) εντόπισε την ανάγκη κατάρτισης των συμβούλων στη διαχείριση πληροφοριών, την επαγγελματική αξιολόγηση, την παροχή βοήθειας για την ανάπτυξη σταδιοδρομίας ειδικών ομάδων, την ομαδική συμβουλευτική, τη γνωμοδότηση και συντονισμό, όπως και την έρευνα και αξιολόγηση προγραμμάτων και παρεμβάσεων συμβουλευτικής.

Στην παρούσα μελέτη, συνεξετάζονται οι δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής και η αυτοαποτελεσματικότητα, για πρώτη φορά, σε δείγμα συμβούλων από το χώρο των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, ελέγχθηκαν οι ακόλουθες ερευνητικές υποθέσεις:

1. Διαφοροποιείται η «αποκτηθείσα εκπαίδευση» των συμβούλων από τη «μελλοντική εκπαίδευση» σε βασικές και εξειδικευμένες κατηγορίες δεξιοτήτων; Αναμένεται ότι ο βαθμός συνάφειας των κατηγοριών δεξιοτήτων με τις επαγγελματικές δραστηριότητες των συμβούλων («μελλοντική εκπαίδευση») θα είναι υψηλότερος από το βαθμό αποτελεσματικότητας της κατάρτισής τους («αποκτηθείσα εκπαίδευση») σε όλες τις κατηγορίες δεξιοτήτων. Σε όποια

κατηγορία οι βαθμολογίες στη «μελλοντική εκπαίδευση» είναι σημαντικά υψηλότερες από τις βαθμολογίες στην «αποκτηθείσα εκπαίδευση», η διαφορά μπορεί να θεωρηθεί ενδεικτική της ανάγκης των συμβούλων για περαιτέρω εκπαίδευση στο μέλλον (βλ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007).

2.α. Πώς διαφοροποιείται η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα υπό την επίδραση των δημογραφικών μεταβλητών; Η επίδραση αυτή εξειδικεύεται ανάλογα με την υπό μελέτη ανεξάρτητη μεταβλητή. Για παράδειγμα, αναμένεται η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα να διαφέρει ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, τη διάρκεια προϋπηρεσίας στη συμβουλευτική, την ηλικία των συμβούλων κ.λπ..

2.β. Πώς διαφοροποιείται η αυτοαποτελεσματικότητα στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής υπό την επίδραση των δημογραφικών μεταβλητών; Η επίδραση αυτή εξειδικεύεται ανάλογα με την υπό μελέτη ανεξάρτητη μεταβλητή. Για παράδειγμα, αναμένεται η αυτοαποτελεσματικότητα στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής να διαφέρει ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, τη διάρκεια προϋπηρεσίας στη συμβουλευτική, την ηλικία των συμβούλων κ.λπ..

2.γ. Πώς διαφοροποιείται ο βαθμός αποτελεσματικότητας της «αποκτηθείσας εκπαίδευσης» ανά κατηγορία δεξιοτήτων υπό την επίδραση των δημογραφικών μεταβλητών; Η επίδραση αυτή εξειδικεύεται ανάλογα με την υπό μελέτη ανεξάρτητη μεταβλητή. Για παράδειγμα, αναμένεται ο βαθμός αποτελεσματικότητας της «αποκτηθείσας εκπαίδευσης» να διαφέρει ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, τη διάρκεια προϋπηρεσίας στη συμβουλευτική, την ηλικία των συμβούλων κ.λπ..

3.α. Ο Bandura (1997) έχει διατυπώσει την άποψη ότι, η αυτοαποτελεσματικότητα για συγκεκριμένο έργο (task-specific self-efficacy), εξαρτάται σημαντικά από τη γενική εμπιστοσύνη του ατόμου για την ικανότητά του να ολοκληρώσει πλήθος έργων (generalized self-efficacy). Επομένως, θεωρήθηκε ενδιαφέρον να διερευνηθεί η συνάφεια ανάμεσα στη γενικευμένη αυ-

τοαποτελεσματικότητα και την αυτοαποτελεσματικότητα στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής. Αναμένεται ότι, όσο υψηλότερη είναι η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα των συμβούλων, τόσο αυτοί, τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερες πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής.

3.β. Υπάρχει συνάφεια ανάμεσα στην αυτοαποτελεσματικότητα στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής και την αποτελεσματικότητα της αποκτηθείσας εκπαίδευσης στις διάφορες κατηγορίες δεξιοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής; Αναμένεται ότι, όσο υψηλότερη είναι η αυτοαποτελεσματικότητα στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής, τόσο οι σύμβουλοι τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερο βαθμό επάρκειας εκπαίδευσης στις διάφορες κατηγορίες δεξιοτήτων.

3. Μέθοδος

Δείγμα

Το δείγμα αποτέλεσαν 50 επαγγελματικοί σύμβουλοι που εργάζονται σε εταιρείες ανθρώπινου δυναμικού και μεγάλες επιχειρήσεις, με δραστηριότητες επιλογής, τοποθέτησης, συμβουλευτικής διαχείρισης σταδιοδρομίας, εκπαίδευσης και αξιολόγησης προσωπικού. Ως προς το φύλο, συμμετείχαν 37 (74%) γυναίκες και 13 (26%) άνδρες, στην πλειοψηφία τους, έως 45 ετών (88%). Τα περισσότερα στελέχη είχαν έως και 15 χρόνια εμπειρίας στην επαγγελματική συμβουλευτική (80%, $n=40$). Βασικά κριτήρια επιλογής των συμμετεχόντων ήταν τα ακόλουθα: α) η ενασχόληση με δραστηριότητες και εργαλεία επαγγελματικής συμβουλευτικής, β) οι επιχειρήσεις όπου εργάζονταν τα στελέχη να έχουν δυναμικό τουλάχιστον 100 ατόμων και γ) να δραστηριοποιούνται στο Νομό Αττικής.

Ερευνητική διαδικασία

Η έρευνα ήταν ποσοτική και διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα Ιουνίου-Δεκεμβρίου 2011. Για την κατασκευή και αποστολή της έρευνας χρησι-

Πίνακας 1
Φορτίσεις items από Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων με τη μέθοδο Maximum Likelihood
για τη Νέα Κλίμακα Γενικευμένης Αυτοαποτελεσματικότητας (NGSE)

Κλίμακα NGSE	Παράγοντας
Είμαι ικανός/ή να επιτύχω τους περισσότερους από τους στόχους που θέτω για τον εαυτό μου	.75
Όταν αναλαμβάνω δύσκολα καθήκοντα, είμαι βέβαιος/η ότι μπορώ να τα φέρω εις πέρας	.70
Γενικά, πιστεύω ότι μπορώ να επιτύχω τους στόχους που θεωρώ σημαντικούς για τον εαυτό μου	.68
Πιστεύω ότι μπορώ να επιτύχω τα περισσότερα από όσα βάζω στο μυαλό μου	.68
Είμαι ικανός/ή, να ξεπεράσω με επιτυχία πολλές προκλήσεις	.60
Είμαι σίγουρος/η ότι μπορώ να διεκπεραιώσω αποτελεσματικά πολλά διαφορετικά καθήκοντα	.54
Συγκριτικά με άλλους, μπορώ να διεκπεραιώσω τα περισσότερα καθήκοντά μου με επιτυχία	.49
Ακόμη κι όταν τα πράγματα είναι δύσκολα, μπορώ να τα καταφέρω αρκετά καλά	.43

Σημείωση. Μέθοδος: Maximum Likelihood, KMO = .80, Bartlett's test of sphericity = χ^2 (28) = 129.735, $p < .05$, ιδιοτιμή: 3.66, Goodness-of-fit Test = χ^2 (20) = 30.839, $p = .057$, *ns*

μοποιήθηκε ειδικό, διαδικτυακό λογισμικό (web-based survey). Τα εργαλεία μέτρησης και η συνοδευτική επιστολή ενσωματώθηκαν στο ηλεκτρονικό σύστημα. Η ανάλυση των δεδομένων έγινε με το στατιστικό πακέτο SPSS V. 20.

Αρχικά, έγιναν διερευνητικές, τηλεφωνικές επαφές με 40 στελέχη Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων και συμβούλους εταιρειών ανθρώπινου δυναμικού. Η επικοινωνία αποσκοπούσε στη διαπίστωση της διαθεσιμότητας του πληθυσμού-στόχου για συμμετοχή στην έρευνα και αναφέρθηκε ο γενικός σκοπός της. Στη συνέχεια, σε τηλεφωνική επικοινωνία με 30 περίπου στελέχη ανά ημέρα, χρησιμοποιώντας κατάλογο επαγγελματιών ανθρώπινου δυναμικού (HR guide, 2010), γινόνταν σύντομη ενημέρωση για την έρευνα και ζητιόταν η συμμετοχή τους. Στην ηλεκτρονική διεύθυνση των ενδιαφερόμενων, αποστέλλονταν το πακέτο ερωτηματολογίων, μέχρι να ολοκληρωθεί ο κατάλογος. Τέλος, σε μια προσπάθεια αύξησης του τελικού δείγματος, 5 ημέρες μετά την ολοκλήρωση της ανωτέρω διαδικασίας, εστάλη επιστολή υπεν-

θύμισης (reminder) σε όσους δεν είχαν ολοκληρώσει την έρευνα.

Εργαλεία μέτρησης

Για την αξιολόγηση της **Γενικευμένης Αυτοαποτελεσματικότητας**, χρησιμοποιήθηκε η Νέα Κλίμακα Γενικευμένης Αυτοαποτελεσματικότητας (New Generalized Self-Efficacy Scale, Chen et al., 2001), όπως προσαρμόστηκε στα Ελληνικά από τις Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου και Αικ. Αργυροπούλου. Η κλίμακα περιλαμβάνει 8 δηλώσεις (π.χ. «Είμαι ικανός/ή να ξεπεράσω με επιτυχία πολλές προκλήσεις»). Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν το βαθμό επάρκειάς τους σε κάθε πρόταση μέσω κλίμακας τύπου Likert που εκτεινόταν από το 1 (διαφωνώ απόλυτα) μέχρι το 5 (συμφωνώ απόλυτα).

Η κλίμακα NGSE, μπορεί να αξιοποιηθεί αποτελεσματικά για ερευνητικούς σκοπούς καθώς είναι εύχρηστη, σύντομη και διαθέτει καλές ψυχομετρικές ιδιότητες (Scherbaum, Cohen-Charash, & Kern, 2006). Έρευνες των κατασκευαστών σε

Πίνακας 2
Μέσοι όροι (M) και τυπικές αποκλίσεις (SD) της «αποκτηθείσας» και «μελλοντικής»
εκπαίδευσης (συνάφεια με εργασία) σε βασικές και εξειδικευμένες
δεξιότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής

Κατηγορίες Δεξιοτήτων	Αποκτηθείσα εκπαίδευση		Μελλοντική εκπαίδευση	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Βασικές Δεξιότητες	2.76	0.69	3.32	0.57
Αξιολόγηση	2.57	0.72	2.93	0.76
Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας	2.59	0.83	2.87	0.70
Συμβουλευτική	2.40	0.85	2.66	0.78
Διαχείριση Πληροφοριών	2.50	0.94	2.75	0.88
Έρευνα/Αξιολόγηση	2.42	0.94	2.36	0.98
Διαχείριση προγραμμάτων/υπηρεσιών	2.48	0.88	2.77	0.80
Τοποθέτηση	2.40	1.03	2.65	0.92

Σημείωση. Με bold σημειώνονται η υψηλότερη και η χαμηλότερη βαθμολογία «αποκτηθείσας» και «μελλοντικής» εκπαίδευσης στις κατηγορίες δεξιοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής.

δείγματα φοιτητών και στελεχών έδειξαν ότι η κλίμακα είναι μονοδιάστατη. Τα αποδιδόμενα στις συσχετίσεις ποσοστά διασπορών κυμαίνονταν από 52% έως 59%. Οι δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας α ήταν υψηλοί και κυμαίνονταν από $\alpha = .85$ έως $\alpha = .95$ (Chen et al., 2001. Chen et al., 2004). Ελληνική έρευνα σε μεγάλο δείγμα μαθητών δημοτικού ($N=551$), έδειξε ότι η NGSE είναι μονοδιάστατη (μέσω CFA) και έχει επαρκή αξιοπιστία (Alexopoulos & Asimakopoulou, 2009). Στην παρούσα έρευνα, ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας για την NGSE ήταν υψηλός ($\alpha = .82$). Η παραγοντική δομή ελέγχθηκε με τη μέθοδο Maximum Likelihood. Το μέγεθος του δείκτη Kaiser-Meyer-Olkin ήταν ικανοποιητικό ($KMO = .80$) ενώ η τιμή του Bartlett's Test of Sphericity βρέθηκε στατιστικώς σημαντική, $\chi^2(28) = 129.735$, $p < .05$. Επίσης, όλες οι φορτίσεις των items ήταν άνω του .40. Η επίλυση ήταν μονοπαραγοντική {ιδιοτιμή: 3.66, Goodness-of-fit Test = $\chi^2(20) = 30.839$, $p = .057$, ns}, με το 38.38 % της διασποράς των τιμών να αποδίδεται στον παράγοντα.

Για την αξιολόγηση της **Αυτοαποτελεσματικότητας στην άσκηση Επαγγελματικής Συμβουλευτικής** χρησιμοποιήθηκε η Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (Career Counseling Self-Efficacy Scale, O'Brien et al., 1997). Η κλίμακα περιλαμβάνει 25 δηλώσεις. Για την προσαρμογή της εφαρμόστηκε η διαδικασία της αντίστροφης μετάφρασης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2010). Η άδεια χρήσης της κλίμακας χορηγήθηκε από τη δημιουργό, Κ. O'Brien, την 1^η Σεπτεμβρίου 2011. Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν το βαθμό εμπιστοσύνης για τις ικανότητές τους να υλοποιήσουν δραστηριότητες επαγγελματικής συμβουλευτικής, σε κλίμακα Likert από το 0 (καθόλου σίγουρος) έως το 4 (πολύ σίγουρος). Η κλίμακα περιλαμβάνει 4 υποκλίμακες: 1) Θεραπευτική Διαδικασία και Δεξιότητες Συμμαχίας (π.χ. «*Να ακούω προσεκτικά τα ζητήματα που απασχολούν έναν πελάτη*»), 2) Επαγγελματική Αξιολόγηση και Δεξιότητες Ερμηνείας (π.χ. «*Να επιλέγω ένα ψυχομετρικό εργαλείο για να αξιολογήσω τα ενδιαφέροντα ενός πελάτη*»), 3)

Πίνακας 3
Αποτελέσματα t-tests δύο δειγμάτων εξισωμένων κατά ζεύγη για τις διαφορές
των μέσων όρων μεταξύ «αποκτηθείσας» και «μελλοντικής» εκπαίδευσης στις κατηγορίες
δεξιοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής

Κατηγορίες δεξιοτήτων	M	SD	t(49)	p	95 % CI	
					LL	UL
Βασικές δεξιότητες	-0.56	0.65	-6.11	.00	-.75	-.38
Αξιολόγηση	-0.35	0.59	-4.28	.00	-.52	-.19
Επαγγελματική ανάπτυξη	-0.28	0.54	-3.75	.00	-.44	-.13
Συμβουλευτική	-0.26	0.59	-3.12	.003	-.43	-.09
Διαχείριση πληροφοριών	-0.25	0.64	-2.80	.007	-.44	-.07
Έρευνα και αξιολόγηση	-0.06	0.56	0.83	.41	-.09	.23
Διαχείριση προγρ/των-υπηρεσιών	-0.28	0.60	-3.29	.002	-.46	-.11
Τοποθέτηση	-0.25	0.60	-2.96	.005	-.42	-.08

Σημείωση. **CI** = confidence interval (διάστημα εμπιστοσύνης), **LL** = lower limit (κατώτερο όριο διαστήματος εμπιστοσύνης), **UL** = upper limit (άνωτερο όριο διαστήματος εμπιστοσύνης).

Πολυπολιτισμικές Δεξιότητες (π.χ. «*Να κατανοώ ειδικά θέματα που σχετίζονται με την εθνική προέλευση στη λήψη επαγγελματικής απόφασης*»), 4) Σύγχρονες Τάσεις στον Κόσμο της Εργασίας, Δεοντολογία και Έρευνα στην Επαγγελματική Συμβουλευτική (π.χ. «*Να χρησιμοποιώ σύγχρονα ερευνητικά ευρήματα για να βοηθώ αποτελεσματικά στα θέματα σταδιοδρομίας ενός πελάτη*»). Αναφέρονται υψηλοί δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας (O'Brien et al., 1997), με δείγμα αποφοίτων Πανεπιστημίου ($N=289$), τόσο για τη συνολική κλίμακα ($\alpha = .96$) όσο και για τις υποκλίμακες ($\alpha = .93, .94, .92$ και $.76$, αντίστοιχα). Στην παρούσα έρευνα, ο δείκτης α για τη συνολική κλίμακα ήταν ιδιαίτερα ικανοποιητικός ($\alpha = .96$).

Για την αξιολόγηση των **Δεξιοτήτων Επαγγελματικής Συμβουλευτικής** χρησιμοποιήθηκε το Ερωτηματολόγιο Κριτηρίων Επάρκειας για τους Λειτουργούς Εκπαιδευτικής και Επαγγελματικής Συμβουλευτικής (Repetto et al., 2003), όπως προσαρμόστηκε στα ελληνικά από την Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου. Περιλαμβάνει 111 προτάσεις (items). Οι σύμβουλοι δηλώνουν: α) πόσο αποτε-

λεσματικά έχουν εκπαιδευθεί σε κάθε δεξιότητα και β) πόσο συναφής είναι η κάθε δεξιότητα με την εργασία τους, σε τετράβαθμη κλίμακα τύπου Likert, από το 1 (Καθόλου αποτελεσματικά/ Καθόλου συναφής) έως το 4 (Πολύ αποτελεσματικά/ Πολύ συναφής). Χρησιμοποιήθηκε η κατηγορία «Βασικές Δεξιότητες» (π.χ. «*Έχετε επιδεξιότητα να σχεδιάζετε προγράμματα και παρεμβάσεις προσανατολισμού και συμβουλευτικής, να τα θέτετε σε εφαρμογή και να τα αξιολογείτε*»). Επίσης, συμπεριλήφθηκαν οι 7 από τις 10 κατηγορίες Εξειδικευμένων Δεξιοτήτων, οι οποίες συνάδουν με τις δράσεις των συμβούλων στις επιχειρήσεις, τις ακόλουθες:

1. **Αξιολόγηση:** Περιλαμβάνει την ανάλυση των χαρακτηριστικών και αναγκών του ατόμου ή της ομάδας προς την οποία απευθύνεται η παρέμβαση. Αξιολογούνται δεδομένα από ερωτηματολόγια, τεστ, συνεντεύξεις και άλλες τεχνικές που μετρούν ικανότητες, δυσκολίες, ρόλους, ενδιαφέροντα, προσωπικότητα, αξίες κ.ά.. Αυτή η εξειδίκευση περιλαμβάνει και τη δεξιότητα ερμηνείας των μετρήσεων.
2. **Επαγγελματική ανάπτυξη:** Αφορά στην υιοθέτηση

Πίνακας 4
Δείκτες συνάφειας Pearson r ανάμεσα στις κλίμακες αυτοαποτελεσματικότητας
και τις κατηγορίες δεξιοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
ΝΚΓΑ	1	.30*	.26	.29*	.28	.40**	.35*	.41**	.40**	.47**	.38**	.38**	.29*	.30*	.36*	.35*	.31*	.33*
ΚΑΕΣ (Συνολική)	.30*	1	.42**	.32*	.53**	.46**	.60**	.61**	.53**	.52**	.57**	.46**	.44**	.56**	.48**	.55**	.38**	.42**
Βασικές δεξιότητες- Α.Ε.	.26	.42**	1	.50**	.66**	.36**	.74**	.57**	.71**	.49**	.56**	.47**	.60**	.46**	.60**	.43**	.44**	.44**
Βασικές δεξιότητες-Μ.Ε.	.29*	.32*	.50**	1	.45**	.66**	.33*	.58**	.27	.51**	.28	.49**	.37**	.43**	.33*	.50**	.12	.21
Αξιολόγηση-Α.Ε.	.28	.53**	.66**	.45**	1	.69**	.75**	.71**	.66**	.56**	.58**	.52**	.58**	.56**	.59**	.45**	.55**	.52**
Αξιολόγηση-Μ.Ε.	.40**	.46**	.36**	.66**	.69**	1	.45**	.66**	.42**	.64**	.39**	.54**	.40**	.54**	.43**	.50**	.24	.27
Ανάπτ. σταδιοδρομίας-Α.Ε.	.35*	.60**	.74**	.33*	.75**	.45**	1	.77**	.79**	.63**	.75**	.64**	.60**	.62**	.70**	.52**	.67**	.64**
Ανάπτ. σταδιοδρομίας-Μ.Ε.	.41**	.61**	.57**	.58**	.71**	.66**	.77**	1	.62**	.75**	.62**	.74**	.44**	.67**	.56**	.69**	.43**	.48**
Συμβουλευτική-Α.Ε.	.40**	.53**	.71**	.28	.66**	.42**	.79**	.62**	1	.74**	.75**	.61**	.64**	.65**	.78**	.56**	.75**	.59**
Συμβουλευτική Μ.Ε.	.47**	.52**	.49**	.51**	.56**	.64**	.63**	.75**	.74**	1	.63**	.76**	.49**	.71**	.64**	.66**	.55**	.55**
Διαχείρ. πληροφοριών Α.Ε.	.38**	.57**	.56**	.28	.58**	.39**	.75**	.62**	.75**	.63**	1	.76**	.65**	.72**	.85**	.65**	.77**	.69**
Διαχείρ. πληροφοριών-Μ.Ε.	.38**	.46**	.47**	.49**	.52**	.54**	.64**	.74**	.61**	.76**	.75**	1	.58**	.77**	.66**	.72**	.59**	.60**
Έρευνα-Αξιολόγηση Α.Ε.	.29*	.44**	.60**	.37**	.58**	.40**	.60**	.44**	.64**	.49**	.65**	.58**	1	.83**	.79**	.57**	.65**	.57**
Έρευνα-Αξιολόγηση Μ.Ε.	.30*	.56**	.46**	.43**	.56**	.54**	.62**	.67**	.65**	.71**	.72**	.77**	.83**	1	.80**	.77**	.65**	.64**
Διαχείριση προγρ. Α.Ε.	.36*	.47**	.60**	.33*	.59**	.43**	.70**	.56**	.78**	.64**	.85**	.66**	.79**	.80**	1	.74**	.82**	.66**
Διαχείριση προγρ. Μ.Ε.	.35*	.55**	.43**	.50**	.45**	.50**	.52**	.69**	.56**	.66**	.65**	.72**	.57**	.77**	.74**	1	.56**	.54**
Τοποθέτηση Α.Ε.	.31*	.38**	.56**	.12	.55**	.24	.67**	.43**	.75**	.55**	.77**	.59**	.65**	.65**	.82**	.56**	1	.82**
Τοποθέτηση Μ.Ε.	.33*	.42**	.44**	.21	.52**	.27	.63**	.48**	.59**	.55**	.69**	.60**	.57**	.64**	.66**	.54**	.82**	1

Σημείωση. **ΝΚΓΑ**: Νέα Κλίμακα Γενικευμένης Αυτοαποτελεσματικότητας, **ΚΑΕΣ**: Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας στην Επαγγελματική Συμβουλευτική, **Α. Ε.**: «Αποκτηθείσα Εκπαίδευση», **Μ. Ε.**: «Μελλοντική Εκπαίδευση» (συνάφεια δεξιοτήτων με την εργασία), * $p < .05$ ** $p < .01$

στάσεων, αντιλήψεων και προσόντων που διευκολύνουν την εργασιακή εξέλιξη όπως και την ικανότητα προγραμματισμού και προσαρμογής σε μεταβιβάσεις εργασιακών ρόλων.

3. *Συμβουλευτική*: Η ενίσχυση της αυτοαντίληψης για να ξεκαθαρίσει το άτομο την αυτοεικόνα του, να αναγνωρίσει επιλογές, να λάβει αποφάσεις και να ξεπεράσει δυσκολίες.
4. *Διαχείριση πληροφοριών*: Συλλογή, οργάνωση, διατήρηση και διάδοση πληροφοριών σχετικών με την εκπαίδευση και τις επαγγελματικές ευκαιρίες και καθοδήγηση του ατόμου για την αποτελεσματική χρήση τους.
5. *Έρευνα και αξιολόγηση*: Η έρευνα για θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής. Περιλαμβάνει επίσης τη διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των παρεμβάσεων.
6. *Διαχείριση προγραμμάτων / υπηρεσιών*: Σχεδιασμός, εκτέλεση, επίβλεψη και αξιολόγηση παρεμβάσεων για την ικανοποίηση των αναγκών ενός πληθυσμού-στόχου.
7. *Τοποθέτηση*: Υποστήριξη των ατόμων στην προσπάθειά τους να βρουν εργασία μέσω της εκμάθησης δεξιοτήτων αναζήτησης εργασίας και της δημιουργίας επαγγελματικών ευκαιριών.

Το ερωτηματολόγιο φαίνεται ότι διαθέτει εγκυρότητα περιεχομένου, καθώς η επάρκεια των items εξετάστηκε από πολυπληθή, διεθνή ομάδα ειδικών συμβουλευτικής (Ferrer-Sama, Manzano, & Repetto, 2008). Οι δείκτες αξιοπιστίας κυμαίνονταν από .80 έως .96 στις κατηγορίες δεξιοτήτων (Manzano, Ferrer-Sama, & Repetto, 2008). Στην παρούσα έρευνα, οι δείκτες α βρέθηκαν εξίσου υψηλοί ($\alpha = .82$ έως $\alpha = .96$).

Αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων. Περιλαμβάνει ερωτήσεις για το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο τυπικής εκπαίδευσης, τα έτη προϋπηρεσίας σε αντικείμενο συμβουλευτικής, τον τύπο υπηρεσίας, τον κύριο εργασιακό ρόλο και τον τομέα ειδίκευσης των συμμετεχόντων.

4. Αποτελέσματα

Οι σύμβουλοι εμφάνισαν σχετικά, υψηλή γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα ($M = 4.07$) και

αυτοαποτελεσματικότητα στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής ($M = 3.75$). Στις κατηγορίες δεξιοτήτων, ανέφεραν ότι έχουν λάβει την πιο αποτελεσματική εκπαίδευση στις «Βασικές Δεξιότητες» ($M = 2.76$) και παράλληλα, θεώρησαν αυτή την κατηγορία συναφή με το αντικείμενο εργασίας τους (Πίνακας 2). Αντίθετα, οι σύμβουλοι σημείωσαν το χαμηλότερο Μ.Ο. «αποκτηθείσας εκπαίδευσης» στις «Δεξιότητες Συμβουλευτικής» ($M = 2.40$). Χαμηλές βαθμολογίες εντοπίστηκαν και στις κατηγορίες: «Διαχείριση Πληροφοριών», «Διαχείριση Προγραμμάτων και Υπηρεσιών Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού» και «Τοποθέτηση».

Προκειμένου να ελεγχθεί η πρώτη ερευνητική υπόθεση, χρησιμοποιήθηκε το t κριτήριο για εξαρτημένα δείγματα. Ελέγχθηκε για καθεμία από τις κατηγορίες δεξιοτήτων, η στατιστική σημαντικότητα των διαφορών μεταξύ των Μ.Ο. δύο δειγμάτων εξισωμένων κατά ζεύγη, στην «αποκτηθείσα εκπαίδευση» και τη «μελλοντική εκπαίδευση». Οι τιμές t (Πίνακας 3) ήταν στατιστικά σημαντικές για όλους τους τομείς δεξιοτήτων ($p < .05$), εκτός από την «Έρευνα και Αξιολόγηση» ($p > .05$). Επομένως, η πρώτη υπόθεση επιβεβαιώθηκε, με εξαίρεση τον τομέα της έρευνας και της αξιολόγησης για θέματα επαγγελματικής συμβουλευτικής, στον οποίο εμφανίστηκαν ιδιαίτερα χαμηλοί μέσοι όροι, τόσο στην «αποκτηθείσα εκπαίδευση» ($M = 2.42$) όσο και στη «μελλοντική εκπαίδευση» ($M = 2.36$).

Για την εξέταση της σημαντικότητας της διαφοράς των μέσων όρων των βαθμολογιών κάθε εξαρτημένης μεταβλητής ως προς τις κατηγορίες των ανεξάρτητων μεταβλητών (δεύτερη ερευνητική υπόθεση), χρησιμοποιήθηκε μονοπαραγοντική ανάλυση διακύμανσης. Για τις πολλαπλές συγκρίσεις των Μ.Ο., ανά ζεύγη, χρησιμοποιήθηκε το post-hoc κριτήριο *Tukey HSD*. Δεν βρέθηκαν σημαντικές διαφορές στη διακύμανση τιμών των εξαρτημένων μεταβλητών ως προς το φύλο, την ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης. Οι υποθέσεις 2.α. και 2.β δεν επιβεβαιώθηκαν. Αντίθετα, επιβεβαιώθηκε εν μέρει η υπόθεση 2.γ. Συγκεκριμένα, εντοπίστηκε σημαντική διαφορά ως προς τα έτη προϋπηρεσίας των στελεχών στην επαγγελματική συμβουλευτική, στο βαθμό αποτελεσματικότητας

της «αποκτηθείσας εκπαίδευσης» στην κατηγορία «Συμβουλευτική». Το Levene test είχε στατιστικώς ασήμαντο αποτέλεσμα, $\text{Levene } (3, 46) = 1.19, p = .32 > .05$. Τα έτη προϋπηρεσίας των συμβούλων στην επαγγελματική συμβουλευτική διαφοροποίησαν τους Μ.Ο. αποτελεσματικότητας της αποκτηθείσας εκπαίδευσης στη «Συμβουλευτική», $F(3, 46) = 2.84, p < .05$. Οι σύμβουλοι με προϋπηρεσία από 16 έως 25 έτη, δήλωσαν ότι είχαν εκπαιδευθεί πιο αποτελεσματικά στη «Συμβουλευτική» ($M = 2.96, SD = 1.01$) σε σχέση με όσους είχαν προϋπηρεσία από 1 έως 4 έτη ($M = 2.06, SD = 0.79$). Το 15,6% ($\eta^2 = .156$) της διασποράς των βαθμολογιών στην αποτελεσματικότητα αποκτηθείσας εκπαίδευσης στην κατηγορία «Συμβουλευτική», μπορεί να αποδοθεί στην επίδραση των ετών προϋπηρεσίας.

Για να ελεγχθεί η τρίτη ερευνητική υπόθεση χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης συνάφειας r του Pearson. Οι περισσότερες συνάφειες ήταν στατιστικώς σημαντικές σε επίπεδο $\alpha = .01$, θετικές και μέτριου μεγέθους (Πίνακας 4). Επιβεβαιώθηκαν και τα δύο σκέλη της τρίτης υπόθεσης (3.α., 3.β.). Σχετικά με την υπόθεση 3.α., παρατηρήθηκε μικρή αλλά στατιστικώς σημαντική, θετική συνάφεια ($r = .30$) μεταξύ των κλιμάκων αυτοαποτελεσματικότητας, δηλαδή όσο πιο υψηλή είναι η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα των συμβούλων, τόσο υψηλότερη αυτοαποτελεσματικότητα τείνουν να αναφέρουν για την άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής. Σχετικά με την υπόθεση 3.β., εμφανίστηκαν θετικές, μέτριου έως υψηλού μεγέθους, συνάφειες (.38 - .60) ανάμεσα στην κλίμακα αυτοαποτελεσματικότητας στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής και το βαθμό αποτελεσματικότητας εκπαίδευσης στις κατηγορίες δεξιοτήτων, δηλαδή, όσο υψηλότερη η αυτοαποτελεσματικότητα των συμβούλων για την άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής τόσο θετικότερη τείνει να είναι η αντίληψή τους για την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης στις κατηγορίες δεξιοτήτων. Επιπλέον, όσον αφορά στην «αποκτηθείσα εκπαίδευση», βρέθηκαν υψηλές συσχετίσεις ανάμεσα στις κατηγορίες δεξιοτήτων, δηλαδή, όσο αυξάνεται η αποτελεσματικότητα εκπαίδευσης σε μια κατηγορία δεξιοτή-

των, τόσο τείνει να αυξάνεται και σε κάποια άλλη.

5. Συζήτηση-Προτάσεις

Ενδεχομένως, η θετική ανατροφοδότηση που έχουν δεχθεί οι σύμβουλοι οι οποίοι συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα από διευθυντές, συναδέλφους και εργαζομένους για την απόδοσή τους αλλά και η συσσώρευση επιτυχημένων εμπειριών στο αντικείμενο της επαγγελματικής συμβουλευτικής, να έχει συμβάλει στη διαμόρφωση υψηλών πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας. Ωστόσο, εξίσου πιθανό είναι οι πεποιθήσεις αυτές να μην είναι ιδιαίτερα ακριβείς, καθώς, συχνά, οι σύμβουλοι υποτιμούν την πολυπλοκότητα των διαδικασιών επαγγελματικής συμβουλευτικής, εκφράζοντας ισχυρή, αλλά μη ρεαλιστική, αυτοαποτελεσματικότητα (O'Brien et al., 1997). Η τελευταία άποψη θα μπορούσε να υποστηριχθεί, και από το εύρημα ότι, τα στελέχη φαίνεται να χρειάζονται επιπρόσθετη κατάρτιση σχεδόν σε όλες τις κατηγορίες δεξιοτήτων.

Ενδιαφέρον είναι ότι δε βρέθηκε σημαντική συσχέτιση μεταξύ της διάρκειας προϋπηρεσίας στη συμβουλευτική και της αυτοαποτελεσματικότητας στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής. Το εύρημα αυτό συνάδει με αποτέλεσμα παλαιότερης έρευνας (O'Brien et al., 1997). Είναι πιθανό, η διάρκεια και το θεωρητικό υπόβαθρο εκπαίδευσης, η πρακτική άσκηση, όπως επίσης, χαρακτηριστικά προσωπικότητας των συμβούλων να εμφανίζουν ισχυρότερη συνάφεια με την αυτοαποτελεσματικότητα στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής. Για παράδειγμα, έχει βρεθεί σημαντική, θετική συσχέτιση μεταξύ της αυτοαποτελεσματικότητας στη συμβουλευτική και της εσωτερικής έδρας ελέγχου σε δείγμα εκπαιδευόμενων συμβούλων (Harper, 2008).

Ωστόσο, η διάρκεια προϋπηρεσίας στη συμβουλευτική φαίνεται ότι διαφοροποιεί τις αντιλήψεις των συμβούλων για την επάρκεια εκπαίδευσης στην κατηγορία δεξιοτήτων «Συμβουλευτική». Η κατηγορία αυτή περιλαμβάνει δεξιότητες όπως η υποστήριξη στη λήψη απόφασης, η βοήθεια

στην προσωπική ανάπτυξη, ο σχεδιασμός σταδιοδρομίας κ.λπ. Ενδεχομένως, η μακρόχρονη εμπειρία να δίνει την αίσθηση σε ορισμένους συμβούλους ότι μαθαίνουν όλο και καλύτερα πώς να υποστηρίζουν τους πελάτες στα παραπάνω θέματα μέσω των συμβουλευτικών παρεμβάσεων. Συνεπακόλουθα, αυτό μπορεί να τόνώνει το ενδιαφέρον τους για τη συμβουλευτική, παρακινώντας τους να καταρτιστούν περαιτέρω σε σχετικά αντικείμενα.

Αν και οι σύμβουλοι δηλώνουν ότι έχουν καταρτιστεί αρκετά αποτελεσματικά στις «Βασικές Δεξιότητες», φαίνεται ότι η εκπαίδευσή τους είναι λιγότερο αποτελεσματική στις «Δεξιότητες Συμβουλευτικής». Παράλληλα, σημειώθηκε χαμηλή βαθμολογία στην κατηγορία «Έρευνα και Αξιολόγηση», τόσο στην «αποκτηθείσα» όσο και στη «μελλοντική» εκπαίδευση, που δείχνει ότι οι σύμβουλοι, πιθανώς, θεωρούν ότι η δουλειά τους δεν απαιτεί, τουλάχιστον, βασικές ερευνητικές δεξιότητες. Το εύρημα, συνάδει με αντίστοιχο αποτέλεσμα, σε σχολικό πλαίσιο, όπου βρέθηκε ότι οι σύμβουλοι αξιολογούν πολύ χαμηλά τη σημασία της εκπαίδευσης στις δεξιότητες έρευνας και αξιολόγησης συμβουλευτικών δράσεων (Perrone, Perrone, Chan, & Thomas, 2000).

Στον τομέα της «Αξιολόγησης», τα αποτελέσματα διαφέρουν από εκείνα έρευνας σε δείγμα επαγγελματιών συμβούλων στο χώρο της εκπαίδευσης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007). Αυτό ήταν αναμενόμενο, αφού οι σύμβουλοι στις επιχειρήσεις είναι αρκετά εξοικειωμένοι με εργαλεία επιλογής και εκπαίδευσης προσωπικού. Από την άλλη, είναι αξιοσημείωτο ότι οι επαγγελματίες του δείγματος δεν έχουν εκπαιδευθεί επαρκώς στην κατηγορία «Τοποθέτηση», παρόλο που, εξαιτίας του εργασιακού τους ρόλου, θα ανέμενε κάποιος να δηλώνουν ότι κατέχουν σε υψηλό βαθμό αυτές τις δεξιότητες.

Το αποτέλεσμα των *t*-tests ήταν ενδεικτικό της ανάγκης των συμβούλων για περαιτέρω εκπαίδευση. Το εύρημα ότι όλες οι δεξιότητες συσχετιζόνταν θετικά μεταξύ τους, θα μπορούσε να χρησιμοποιηθεί στο σχεδιασμό μελλοντικών προγραμμάτων εκπαίδευσης, γιατί δείχνει ότι η αποκτηθείσα εκπαίδευση σε ένα τομέα, είναι πολύ πι-

θανό να ενισχύσει τις δεξιότητες και σε άλλους συναφείς τομείς (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007).

Μεταξύ της γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας και της αυτοαποτελεσματικότητας στην επαγγελματική συμβουλευτική βρέθηκε σημαντική συνάφεια, θετικής κατεύθυνσης, δηλαδή, όσο υψηλότερες είναι οι πεποιθήσεις των συμβούλων για τη σφαιρική ικανότητά τους να υλοποιούν ποικιλία απαιτητικών εργασιών, τόσο τείνουν να αυξάνονται οι πεποιθήσεις τους για την υλοποίηση δραστηριοτήτων επαγγελματικής συμβουλευτικής. Η συνάφεια αυτή, επιβεβαιώνει εύρημα για την ύπαρξη θετικής σχέσης μεταξύ της γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας και της επαγγελματικής αυτοαποτελεσματικότητας (Chen et al., 2001).

Επιπρόσθετα, μέτριου μεγέθους, θετικές συνάφειες βρέθηκαν ανάμεσα στην αυτοαποτελεσματικότητα στην επαγγελματική συμβουλευτική και την αποτελεσματικότητα εκπαίδευσης στις κατηγορίες δεξιοτήτων. Σε παρόμοιο αποτέλεσμα έχουν καταλήξει ξένες έρευνες, όπου βρέθηκε θετική σχέση ανάμεσα στη διάρκεια και το θεωρητικό υπόβαθρο της κατάρτισης σε δεξιότητες και την αυτοαποτελεσματικότητα στην επαγγελματική συμβουλευτική (βλ. Soresi et al., 2004. Vespria et al., 2010). Επιπλέον, λόγω των σχετικά, ισχυρών σχέσεων (.50 - .60) που εντοπίστηκαν μεταξύ της αυτοαποτελεσματικότητας και των κατηγοριών: «Ανάπτυξη Σταδιοδρομίας», «Διαχείριση Πληροφοριών» και «Διαχείριση προγραμμάτων και υπηρεσιών Επαγγελματικής Συμβουλευτικής», ενδεχομένως, χρειάζεται τα προγράμματα εκπαίδευσης επαγγελματιών συμβούλων να εστιάζουν περισσότερο στη διδασκαλία συναφών δεξιοτήτων.

Συνθέτοντας τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας με άλλα, σχετικών ερευνών, εκτιμούμε ότι η εκπαίδευση των στελεχών επαγγελματικής συμβουλευτικής στις επιχειρήσεις θα μπορούσε να στηριχθεί στους παρακάτω άξονες :

Α) *Εκπαίδευση σε προκαθορισμένο πλαίσιο δεξιοτήτων (competency-based approach)*. Ένα γενικό πλαίσιο δίνεται από τα διεθνή κριτήρια επάρκειας συμβούλων (Repetto et al., 2003. Repetto,

2008). Συγκεκριμένα, είναι απαραίτητο, με την ολοκλήρωση της κατάρτισης, οι εκπαιδευόμενοι να μπορούν να επιδεικνύουν σε πραγματικές συνθήκες τις αποκτηθείσες δεξιότητες (Repetto et al., 2003). Η κατάρτιση πρέπει να έχει ευέλικτο και ολιστικό χαρακτήρα, που ακολουθεί-ή και προλαμβάνει-αλλαγές, όπως η εμφάνιση νέων μορφών εργασίας (Niles, Engels, & Lenz, 2009). Προτείνεται επίσης, η κατάρτιση των συμβούλων σε μερικές μόνο, συναφείς δεξιότητες, περιορίζοντας έτσι, δραστηριότητες, τη διάρκεια και το κόστος της κατάρτισης. Επιπλέον, πολλές έρευνες επισημαίνουν τον καταλυτικό ρόλο της πρακτικής άσκησης στην εκπαίδευση των συμβούλων, καθώς φαίνεται ότι ενισχύει τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας και το ενδιαφέρον για τη συμβουλευτική, ενώ, μειώνει το άγχος για το συμβουλευτικό έργο (Al-Darmaki, 2004. Barbee, Scherer, & Combs, 2003. Heppner et al., 1996. Heppner et al., 1998. Lorenz, 2009. Rushlau, 1998).

Β) Ρύθμιση πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας. Η ισχύς των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας είναι αναγκαίο να ρυθμίζεται σύμφωνα με τον πραγματικό βαθμό απόκτησης των δεξιοτήτων (Kozina et al., 2010). Οι εκπαιδευτικές τεχνικές μπορεί να στηρίζονται στις πηγές διαμόρφωσης της αυτοαποτελεσματικότητας (Bandura, 1986). Στην πράξη, καλό είναι να προηγείται η προβολή βιντεοταινιών με επιτυχημένες συμβουλευτικές συνεντεύξεις. Στη συνέχεια, αφού οι σύμβουλοι έχουν εκπαιδευτεί ικανοποιητικά σε μικρο-δεξιότητες, θα χρησίμευαν τα παιχνίδια ρόλων (Larson et al., 1999). Για την αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας της κατάρτισης, θα βοηθούσε η χορήγηση, κατά διαστήματα, της Κλίμακας Αυτοαποτελεσματικότητας στην Επαγγελματική Συμβουλευτική και του Ερωτηματολογίου Δεξιοτήτων. Συμπληρωματικά, μπορούν να εφαρμοστούν ποιοτικές μέθοδοι αξιολόγησης όπως, ασκήσεις καταγραφής σκέψεων (Lent et al., 2009). Τέλος, σημαντικό ρόλο παίζει η λεγόμενη «εποικοδομητική ανατροφοδότηση» (constructive feedback), καθώς φαίνεται ότι ενισχύει την ανάπτυξη των στελεχών, δίνοντας σημασία, τόσο στα «δυνατά» σημεία τους όσο και σε άλλα, όπου απαιτείται βελτίωση (Reynolds, 2006).

6. Περιορισμοί-Ερευνητικές προτάσεις

Ο βασικότερος περιορισμός αναφέρεται στο μικρό τελικό δείγμα ($N=50$), φαινόμενο που εντοπίζεται συχνά στις διαδικτυακές έρευνες (Granello & Wheaton, 2004). Επίσης, γενικά, στις έρευνες που περιλαμβάνουν πληθυσμό συμβούλων αναφέρονται μικρά δείγματα που κυμαίνονται από 25 έως 120 συμμετέχοντες (βλ. Barbee et al., 2003. Heppner et al., 1998. Kozina et al., 2010. Lorenz, 2009. Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλάκος, 2007. Tang et al., 2004). Στη χαμηλή συμμετοχή φαίνεται ότι συνέβαλε και η αρνητική πολιτική κάποιων επιχειρήσεων σχετικά με τις έρευνες, ο αυξημένος φόρτος εργασίας των επαγγελματιών, αλλά και η τάση υποτίμησης της αξίας των διαδικασιών επαγγελματικής συμβουλευτικής. Σύμφωνα με στοιχεία του οδηγού HR Guide 2010' αλλά και τις επικοινωνίες με τα στελέχη, υπολογίζεται ότι ο πληθυσμός των επαγγελματικών συμβούλων που εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις και συμβουλευτικές εταιρείες στην Αττική, δεν ξεπερνά τα 300 άτομα. Επομένως, το τελικό δείγμα, αν και φυσικά, δεν είναι μεγάλο, εντούτοις, μοιάζει σχετικά ικανοποιητικό αναλογικά με το μέγεθος του πληθυσμού.

Επιπλέον, υπάρχουν επιφυλάξεις για τη χρήση ερωτηματολογίων αυτοαναφοράς. Οι έρευνες συμβουλευτικής που εξετάζουν την επάρκεια εκπαίδευσης, είναι ευάλωτες σε στατιστικά σφάλματα, αφού είναι σχεδόν απίθανο τα άτομα να αξιολογήσουν αρνητικά τις ικανότητές τους (Worthington et al., 2000). Παράλληλα, όταν οι μεταβλητές μετρώνται με κοινή μεθοδολογία, όπως, ίδιο τύπο κλίμακας, ίδιο χρόνο συλλογής των δεδομένων, κοινή πηγή απαντήσεων, μπορεί να προκύψουν σφάλματα μέτρησης. Συχνά, οι ερωτώμενοι τείνουν να δίνουν κοινωνικά επιθυμητές απαντήσεις, να απαντούν με συνέπεια στις κλίμακες ή να χρησιμοποιούν σταθερά, μόνο τα άκρα μιας κλίμακας. Έτσι, ενδέχεται να αυξηθούν ή να μειωθούν τεχνητά οι συσχετίσεις ανάμεσα στις μεταβλητές (Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003). Σε μελλοντικές έρευνες, προτείνεται η μέτρηση της αποτελεσματικότητας κατάρτισης με διάφορα μέσα και πηγές, όπως, ερωτηματολόγια

και αναφορές αξιολόγησης από επόπτες υπηρεσιών συμβουλευτικής, εκπαιδευτές συμβούλων ή εργαζομένους. Επίσης, θα ήταν καλό οι κλίμακες να χορηγηθούν σε διαφορετικά χρονικά σημεία, ώστε να είναι δυσκολότερο για τους συμμετέχοντες να σχηματίσουν θεωρίες για τις μεταξύ τους σχέσεις (βλ. Podsakoff et al., 2003).

Στο μέλλον, θα ήταν ενδιαφέρον να μελετηθούν οι σχέσεις ανάμεσα στη διάρκεια και το θεωρητικό υπόβαθρο της εκπαίδευσης και της πρακτικής άσκησης, την αυτεπάρκεια των στελεχών και τα αποτελέσματα της συμβουλευτικής. Τέλος, με μεγαλύτερο δείγμα και πειραματικό σχέδιο, θα ήταν δυνατό να διεξαχθούν αναλύσεις πολλαπλής παλινδρόμησης για να διαπιστωθεί σε ποιες ανεξάρτητες μεταβλητές μπορεί να αποδοθεί υψηλότερο ποσοστό διασποράς των τιμών αυτοαποτελεσματικότητας στην άσκηση επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Al-Darmaki, F. R. (2004). Counselor training, anxiety, and counseling self-efficacy: Implications for training psychology students from the United Arab Emirates University. *Social Behavior and Personality: An international Journal*, 32(5), 429-439.
- Alexopoulos, D. S., & Asimakopoulou, S. (2009). Psychometric properties of Chen, Gully, and Eden's "New General Self-Efficacy Scale" in a Greek sample. *Psychological Reports*, 105, 245-254.
- Amundson, N. E. (2008). A model of career training in international contexts. *Orientaci n y Sociedad*, 8, 1-10.
- Bandura, A. (1977a). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977b). Self-efficacy: Towards a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action. A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Pama-chaudran (Ed.), *Encyclopedia of Human Behaviour* (pp.71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*. W.H. Freeman & Co.
- Barbee, P. W., Scherer, D., & Combs, D. C. (2003). Prepracticum service-learning: Examining the relationship with counselor self-efficacy and anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 43, 108-119.
- Bimrose, J. (2006). *Career theory for women*. Institute for Employment Research, University of Warwick.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2001). Validation of a New General Self-Efficacy Scale. *Organizational Research Methods*, 4(1), 62-83.
- Chen, G., Gully, S. M., & Eden, D. (2004). General self-efficacy and self-esteem: Toward theoretical and empirical distinction between correlated self-evaluations. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 375-395.
- Collins, J., Gibson, A., Parkin, S., Parkinson, R., Shave, D., & Dyer, C. (2012). Counselling in the workplace: How time-limited counselling can effect change in well-being. *Counselling and Psychotherapy Research: Linking research with practice*, 12(2), 84-92.
- Cordery, J. & Burr, R. (2005). Motivation at work. In P. Murray, D. Poole, & G. Jones (Eds.), *Contemporary issues in management and organizational behavior* (pp.62-89). South Melbourne: Thomson Learning.
- Ferrer-Sama, P., Manzano, N., & Repetto, E. (2008). Development of the competency assessment instrument. Στο E. Repetto (Ed.), *International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study* (Chapter 2, pp. 154-157). *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(3), 135-195.
- Granello, D. H., & Wheaton, J. E. (2004). Online data collection: Strategies for research. *Journal of Counseling & Development*, 82, 387-393.
- Harper, E. A. (2008). *A quantitative study of internal and external locus of control and tolerance of ambiguity on perceived counseling self-efficacy among counseling trainees* (Unpublished Doctoral Dissertation). Faculty of the California School of Professional Psychology, Alliant International University, San Diego.
- Hartung, P. J. (2005). Internationalizing Career Counseling: Emptying Our Cups and Learning From Each Other. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 12-16.
- Heppner, M. J., & Heppner, P. P. (2003). Identifying

- process variables in career counseling: A research agenda. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 429-452.
- Heppner, M. J., Multon, K. D., Gysbers, N. C., Ellis, C. A., & Zook, C. E. (1998). The relationship of trainee self-efficacy to the process and outcome of career counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 393-402.
- Heppner, M. J., O'Brien, K. M., Hinkelman, J. M., & Flores, L. Y. (1996). Training counseling psychologists in career development: Are we our own worst enemies? *The Counseling Psychologist*, 24(1), 105-125.
- HR Guide. (2010). Γέρακας, Αθήνα: Boussias Communications.
- Judge, T. A., & Bono, J. A. (2001b). Relationship of core self-evaluation traits-self, esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. A. (1998). The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Καλίρης, Α., & Φακιολάς, Ν. (2011). Διερεύνηση του ρόλου του Επαγγελματικού Συμβούλου στον τομέα της Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων στον 21^ο αιώνα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 94-95, 108-121.
- Kounenou, K., Koumoundourou, G., & Makri-Botsari, E. (2010). Greek school career counselors competencies and burnout syndrome. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2, 1890-1895.
- Kozina, K., Grabovari, N., De Stefano, J., & Drapeau, M. (2010). Measuring changes in counselor self-efficacy: Further Validation and Implications for Training and Supervision. *The Clinical Supervisor*, 29, 117-127.
- Larson, L. M. (1998). The social cognitive model of counselor training. *The Counseling Psychologist*, 26, 219-273.
- Larson, L. M., Clark, M. P., Wesely, L. H., Koraleski, S. F., Daniels, J. A., & Smith, P. L. (1999). Videos versus role plays to increase counseling self-efficacy in prepractica trainees. *Counselor Education and Supervision*, 38, 237-248.
- Larson, L. M., & Daniels, J. A. (1998). Review of the Counseling Self-efficacy literature. *The Counseling Psychologist*, 26, 179-218.
- Larson, L. M., Suzuki, L. A., Gillespie, K. N., Potenza, M. T., Bechtel, M. A., & Toulouse, A. L. (1992). Development and validation of the Counseling Self-Estimate Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 105-120.
- Lent, R. W., Cinamon, R. G., Bryan, N. A., Jezzi, M. M., Martin, H. M., & Lim, R. (2009). Perceived sources of change in trainees' self-efficacy beliefs. *Psychotherapy Theory, Research, Practice, Training*, 46 (3), 317-327.
- Lorenz, D. C. (2009). *Counseling self-efficacy in practicum students: Contributions of supervision* (unpublished doctoral dissertation). The Pennsylvania State University, USA.
- Luszczynska, A., Gutierrez-Do a, B. & Schwarzer, R. (2005). General self-efficacy in various domains of human functioning: Evidence from five countries. *International Journal of Psychology*, 40(2), 80-89.
- Manzano, N., Ferrer-Sama, P., & Repetto, E. (2008). Pilot study of the International Counsellor Qualification Standards questionnaire. In E. Repetto (Ed.), *International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study* (Chapter 3: pp. 158-162), *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 135-195.
- McLeod, J. (2010). The effectiveness of workplace counselling: A systematic review. *Counselling and Psychotherapy Research: Linking research with practice*, 10(4), 238-248.
- Niles, S. G., Engels, D., & Lenz, J. (2009). Training career practitioners. *The Career Development Quarterly*, 57, 358-365.
- O'Brien, K. M., Heppner, M. J., Flores, L.Y., & Bikos, L. H. (1997). The Career Counseling Self-Efficacy Scale. Instrument Development and Training Applications. *Journal of Counseling Psychology*, 44(1), 20-31.
- Perrone, K. M., Perrone, P. A., Chan, F., & Thomas, K. R. (2000). Assessing Efficacy and Importance of Career Counseling Competencies. *The Career Development Quarterly*, 48, 212-225. Ανακτήθηκε από τον ιστότοπο: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=545efe75-2c81-41d0-af17-944811784c01%40sessionmgr113&vid=2&hid=104>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the

- Literature and Recommended Remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903. doi: 10.1037/0021-9010.88.5.879
- Qingquan, P., & Huimin, W. (2009). Effects of Trust, Risk and Managerial Self-Efficacy on Leader Empowering Behavior. In the proceedings of the 1st International Conference on Information Science and Engineering (pp. 4275-4278).
- Repetto, E. (2008). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners: An IAEVG trans-national study* (Epilogue: pp. 182-185). *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8, 135-195.
- Repetto, E., Malik, B., Ferrer-Sama, P., Manzano, N., & Hiebert, B. (2003). *International competencies for educational and vocational guidance practitioners: Final report to the General Assembly of the International Association for Educational and Vocational Guidance* (4/9/2003). Verne, Switzerland.
- Reynolds, D. (2006). To what extent does performance-related feedback affect managers' self-efficacy? *Hospitality Management*, 25, 54-68.
- Rushlau, M. G. (1998). *An examination of self-efficacy in master's level counselor trainees* (unpublished doctoral dissertation). Western Michigan University, USA.
- Savickas, M. L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19, 3, 251-258.
- 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, 239-250.
- Scherbaum, C. A., Cohen-Charash, Y., & Kern, M. J. (2006). Measuring General Self-Efficacy. A Comparison of three measures using Item Response Theory. *Educational and Psychological Measurement*, 66(6), 1047-1063. Ανακτήθηκε από τον ιστότοπο: <http://epm.sagepub.com/content/66/6/1047.short>.
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation. *Psychological Reports*, 51, 663-671.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2010). *Επαγγελματική Αξιολόγηση. Τεστ και Ερωτηματολόγια Επαγγελματικού Προσανατολισμού*. Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Παυλάκος, Ν. Κ. (2007). Εξειδικευμένες δεξιότητες των Συμβούλων Επαγγελματικού Προσανατολισμού στην Ελλάδα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 80-81, 231-255.
- Soresi, S., Nota, L., & Lent, R. W. (2004). Relation of type and amount of training to Career Counseling Self-Efficacy in Italy. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 194-201.
- Tang, M., Addison, K. D., LaSure-Bryant, D., Norman, R., O'Connell, W., Stewart-Sicking, J. A. (2004). Factors that influence self-efficacy of counseling students: An exploratory study. *Counselor Education & Supervision*, 44, 70-80.
- Thurston, P. W., D'Abate, C. P., & Eddy, E. R. (2012). Mentoring as an HRD approach: Effects on employee attitudes and contributions independent of core self-evaluation. *Human Resource Development Quarterly*, 23, 139-165. doi: 10.1002/hrdq.21130
- Vespia, K. M., Fitzpatrick, M. E., Fouad, N. A., Kantamneni, N., & Chen, Y. (2010). Multicultural Career Counseling: A National Survey of Competencies and Practices. *The Career Development Quarterly*, 59, 1, 54-71. Ανακτήθηκε από τον ιστότοπο: http://findarticles.com/p/articles/mi_m0JAX/is_1_59/ai_n55302235/.
- Wan Jaafar, W. M., Mohamed, O., Bakar, A. R., & Ahmad Tarmizi (2009). The influence of counseling self-efficacy towards trainee counselor performance. *The International Journal of Learning*, 16(8), 247-261.
- Worthington, R. L., Mobley, M., Franks, R. P., Tan., A. (2000). Multicultural counseling competencies: Verbal content, counselor attributions, and social desirability. *Journal of Counseling Psychology*, 47, 460-468.
- Wu, C. H. (2009). Factor analysis of the general self-efficacy scale and its relationship with individualism/collectivism among twenty-five countries: Application of multilevel confirmatory factor analysis. *Personality and Individual Differences*, 46, 699-70.

Self-efficacy beliefs and counseling competencies of career counselors providing services in big enterprises and counseling companies

ANDRONIKOS CHR. KALIRIS¹, DESPINA SIDIROPOULOU-DIMAKAKOU²

EKATERINI ARGYROPOULOU³, NIKOLAOS FAKIOLAS⁴

ABSTRACT

Career counselors and human resources executives' role in businesses is becoming more and more complex and demanding. Thus, in order to be effective in their work it is essential that they constantly gain specialized knowledge and competencies and maintain an appropriate self-efficacy level, as well. This survey examined the relationship between training in career counseling and self-efficacy beliefs in a sample of career specialists. Significant positive correlations occurred between the self-efficacy scales with each other, as well as among the previous scales and competency sub-scales. Although counselors reported relatively high levels of career counseling self-efficacy beliefs, results showed that they would need additional training almost in all competencies. The article concludes with implications for the development of a career counselor training model.

Keywords: Self-efficacy beliefs, Career counseling competencies, Counselor training.

1. *Address:* Ph.D. candidate, M.Sc. in Career Counseling and Guidance, Faculty of Philosophy, Pedagogy and Psychology, University of Athens. 80, P. Nirvana Str., 111 45 Athens, Greece. Tel.: +30 2108322313. E-mail: akaliris@yahoo.gr, akaliris@ppp.uoa.gr
2. *Address:* Professor of Career Assessment and Guidance, Department of Psychology, Faculty of Philosophy, Pedagogy and Psychology, School of Philosophy. University of Athens. Panepistimiopolis, Ilissia, 157 84 Athens, Greece. Tel.: +30 2107277571. Fax: +30 210-7277534. E-mail: dsidirop@psych.uoa.gr
3. *Address:* Ph.D. in Psychology, Center of Research and Assessment in Career Counseling (CRACC), Department of Psychology, University of Athens. Tel.: +30 2107277571. Fax: +30 210-7277534. E-mail: kargirop@otenet.gr
4. *Address:* Ph.D. in Sociology, Former Research Director of the National Center of Social Studies. Tzavrou Post Office, P.O. Box 187, 49083 Kerkyra, Greece. Tel.: +30-2102231312. E-mail: nikfakio@otenet.gr