

Psychology: the Journal of the Hellenic Psychological Society

Vol 13, No 4 (2006)



The role of self-efficacy in career decision-making: A developmental-preventing model of counseling intervention

Αικατερίνη Αργυροπούλου, Ηλίας Γ. Μπεζεβέγκης, Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου

doi: [10.12681/psy_hps.23915](https://doi.org/10.12681/psy_hps.23915)

Copyright © 2020, Αικατερίνη Αργυροπούλου, Ηλίας Γ. Μπεζεβέγκης, Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου



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

To cite this article:

Αργυροπούλου Α., Γ. Μπεζεβέγκης Η., & Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ. (2020). The role of self-efficacy in career decision-making: A developmental-preventing model of counseling intervention. *Psychology: The Journal of the Hellenic Psychological Society*, 13(4), 1–17. https://doi.org/10.12681/psy_hps.23915

Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων: Ένα αναπτυξιακό-προληπτικό μοντέλο συμβουλευτικής παρέμβασης

ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΥ

ΗΛΙΑΣ Γ. ΜΠΕΖΕΒΕΓΚΗΣ

ΔΕΣΠΟΙΝΑ ΣΙΔΗΡΟΠΟΥΛΟΥ-ΔΗΜΑΚΑΚΟΥ

Πανεπιστήμιο Αθηνών

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα μελέτη στρέφει το ενδιαφέρον της στη διερεύνηση του ρόλου της αυτοαποτελεσματικότητας στην επιλογή επαγγέλματος, αξιολογώντας τόσο τη διαδικασία λήψης απόφασης όσο και το περιεχόμενο των επαγγελματικών επιλογών. Επιχειρεί, επίσης, να μελετήσει μια σειρά από τα σημαντικότερα ζητήματα που συνδέονται με τη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, με απώτερο σκοπό την κατανόηση της φύσης της έννοιας αυτής. Τα ψυχοτεχνικά μέσα που χορηγήθηκαν σε δείγμα 848 μαθητών Β' και Γ' τάξεων Ενιαίου Λυκείου ήταν: α) η Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης, β) η Κλίμακα Γενικευμένης Αυτοαποτελεσματικότητας, γ) το Ερωτηματολόγιο Στρατηγικών Αντιμετώπισης Καταστάσεων Άγχους, και δ) το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι η αυτοαποτελεσματικότητα παρουσιάζει άμεση σχέση με τη διαδικασία λήψης απόφασης και έμμεση και πολύπλοκη σχέση με τις επαγγελματικές επιλογές. Τα παραπάνω ευρήματα ερμηνεύονται στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και προτείνονται τρόποι αξιοποίησής τους από τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού.

Λέξεις-κλειδιά: Αυτοαποτελεσματικότητα, Επαγγελματική αναποφασιστικότητα, Επαγγελματικές επιλογές, Στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους, Επαγγελματική συμβουλευτική.

Η μελέτη των ατομικών διαφορών στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων έχει προσελκύσει τα τελευταία χρόνια το ενδιαφέρον των ερευνητών. Η επαγγελματική αναποφασιστικότητα θεωρείται μια έννοια ευρύτατα συνδεδεμένη με την παρουσία των ατομικών διαφορών στη λήψη αποφάσεων, καθώς αναγνωρίζεται η στενή της σχέση με τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει το

άτομο στην επαγγελματική ανάπτυξη και συμπεριφορά (Wanberg & Muchinsky, 1992). Με τον όρο «επαγγελματική αναποφασιστικότητα», σύμφωνα με τους ερευνητές, προσπαθούμε να εξηγήσουμε τους λόγους για τους οποίους κάποια άτομα παρουσιάζουν αβεβαιότητα στην επαγγελματική επιλογή σε σχέση με τα άτομα που ανταποκρίνονται με σταθερότητα.

Σημείωση: Η μελέτη διεξήχθη στο πλαίσιο της διδακτορικής διατριβής της Αικατερίνης Αργυροπούλου, υπό την επίβλεψη του καθηγητή Ηλία Γ. Μπεζεβέγκη και της αναπληρώτριας καθηγήτριας Δέσποινας Σιδηροπούλου-Δημακάκου.

Διεύθυνση: Αικατερίνη Αργυροπούλου, Τομέας Ψυχολογίας, Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας, Φιλοσοφική Σχολή, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Πανεπιστημιόπολη, 157 84 Ιλίσια, Αθήνα. Τηλ.: 210-7277571, Fax: 210-7277534, E-mail: argirop@fnet.gr

Οι πρώτες μελέτες που αφορούσαν την επαγγελματική αναποφασιστικότητα έγιναν τη δεκαετία του 1970 και προσπάθησαν να αναζητήσουν τις διαφορές μεταξύ των αποφασισμένων και των αναποφασιστών ως προς την επαγγελματική επιλογή ατόμων. Σύμφωνα με τις μελέτες αυτές, η επαγγελματική αναποφασιστικότητα θεωρείται μια αναπτυξιακή δυσκολία που δημιουργείται καθώς τα άτομα καλούνται να επανεξετάσουν ή και να αναθεωρήσουν τις επαγγελματικές τους επιλογές κατά τη διάρκεια της ζωής τους, ενώ η αναποφασιστικότητα φανερώνει μια σταθερή αδυναμία στις αποφάσεις που παίρνει κάποιος στη ζωή του (Gordon, 1998. Osipow, 1999). Οι μεταγενέστεροι ερευνητές προσπάθησαν να εντοπίσουν και να περιγράψουν τις βαθύτερες διαστάσεις (ή τις πηγές) που ευθύνονται για τις δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων και υποστήριξαν ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα διακρίνεται από ένα «σύνθετο, πολυδιάστατο περιεχόμενο» (Savickas & Jarjoura, 1991).

Η ανασκόπηση της ερευνητικής βιβλιογραφίας δείχνει την παρουσία ποικίλων παραγόντων που σχετίζονται με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα: (α) έλλειψη διακριτικής ικανότητας όσον αφορά την επαγγελματική ταυτότητα (δηλαδή την καθαρή και σταθερή εικόνα που έχει κάποιος για τους στόχους, τα ενδιαφέροντα, την προσωπικότητα και τα ταλέντα του), (β) αντίληψη εξωτερικών εμποδίων, (γ) θετική σύγκρουση επιλογών εξαιτίας πολλών ενδιαφερόντων, (δ) ύπαρξη προσωπικών προβλημάτων, (ε) άγχος επιλογής, (στ) αδυναμία πρόσκτησης απαραίτητων εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών, (ζ) έλλειψη ετοιμότητας στην επαγγελματική επιλογή (Chartrand et al., 1990. Gati, Krausz, & Osipow, 1996. Osipow, Carney, & Barak, 1976).

Οι οδηγίες των Kelly και Lee (2002) θα μπορούσαν να θεωρηθούν ένας χρήσιμος οδηγός για την επαγγελματική συμβουλευτική των επαγγελματικά αναποφασιστών ατόμων. Σύμφωνα με την άποψή τους, ο σύμβουλος στις προαναφερθείσες περιπτώσεις επαγγελματικής αναποφασιστικότητας θα πρέπει να εστιάσει τις ενέργειές του σε τρεις κύριες κατευθύνσεις: (1) να υποστηρίξει το

άτομο ώστε να μάθει να ελέγχει το άγχος που βιώνει σχετικά με τη διαδικασία λήψης απόφασης, (2) να εξοικειώσει το άτομο με τα στάδια της διαδικασίας λήψης απόφασης, (3) να εξακριβώσει την πιθανότητα ελλιπούς πληροφόρησης του ατόμου για τον εαυτό του και τα επαγγέλματα, προκειμένου να το υποστηρίξει τόσο σε σχέση με την εξερεύνηση του εαυτού του όσο και σε σχέση με την απόκτηση πληροφοριών για τα επαγγέλματα. Σε κάθε περίπτωση, η αποτελεσματικότητα της συμβουλευτικής παρέμβασης σε θέματα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας εξαρτάται από το σαφή καθορισμό των πηγών της ή από το σχεδιασμό παρεμβάσεων που θα βοηθήσουν το επαγγελματικά αναποφασιστο άτομο στην εποικοδομητική ενασχόλησή του με την αναπτυξιακή δυσκολία που το διακρίνει (Osipow, 1999).

Στο πλαίσιο της επιλογής επαγγέλματος έχει διερευνηθεί ιδιαίτερα η σχέση των αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας με την επαγγελματική συμπεριφορά. Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας (self-efficacy) εισήχθη στην ψυχολογία από τον Α. Bandura (1997) και ορίζεται ως «η υποκειμενική κρίση του ατόμου όσον αφορά την ικανότητά του να ακολουθήσει μια πορεία ενεργειών που θα αποδειχτεί αποτελεσματική σε μια συγκεκριμένη κατάσταση» (σ. 3). Η εκτεταμένη έρευνα των τελευταίων δεκαετιών σχετικά με το ρόλο της αυτοαποτελεσματικότητας στην επιλογή επαγγέλματος αναφέρει ότι οι αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας επηρεάζουν καθοριστικά τόσο τη διαδικασία λήψης απόφασης όσο και το περιεχόμενο των επαγγελματικών αποφάσεων. Οι σχετικές έρευνες έχουν δείξει την επίδραση των αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης απόφασης, και ειδικότερα στις δραστηριότητες του επαγγελματικού σχεδιασμού και στο βαθμό δέσμευσης του ατόμου στην επαγγελματική επιλογή (Giannakos, 1998). Σύμφωνα με εμπειρικές μελέτες, η αυτοαποτελεσματικότητα στη διαδικασία λήψης απόφασης παρουσιάζει αρνητική συνάφεια με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, και συγκεκριμένα όσο υψηλότερα είναι τα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας που δηλώνονται από το

άτομο τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός αναποφασιστικότητας για το επάγγελμα που τελικά θα επιλέξει (Betz, Klein, & Taylor, 1996. Betz & Luzzo, 1996).

Οι σημερινοί ερευνητές, επίσης, φαίνεται να συναινούν στην παραδοχή ότι η αυτοαποτελεσματικότητα καθορίζει το εύρος των επαγγελματικών επιλογών που το άτομο σκέφτεται να ακολουθήσει (Hackett, 1995). Ως επαγγελματικές επιλογές εννοούνται οι επαγγελματικές προτιμήσεις, τα επαγγέλματα που τα άτομα σκέφτονται σοβαρά να ακολουθήσουν και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα. Τα ενδιαφέροντα θεωρούνται «δραστηριότητες και πράγματα που μας αρέσουν και μας προσφέρουν ευχαρίστηση. Εκδηλώνονται συνήθως μέσα από τις δραστηριότητες που ακολουθούμε, τα αντικείμενα στα οποία αποδίδουμε αξία, σε ό,τι βρίσκουμε διασκεδαστικό, ελκυστικό ή προκλητικό. Με αυτό τον τρόπο τα ενδιαφέροντα έχουν μια σημαντική επίδραση στα εκπαιδευτικά σχέδια και στις επαγγελματικές επιλογές» (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλόπουλος, 2005, σ. 62-63). Οι πληροφορίες για τα ενδιαφέροντα του ατόμου, συνδεδεμένες με τις πληροφορίες για τα επαγγέλματα, μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο της επαγγελματικής συμβουλευτικής για να βοηθήσουν τους ανθρώπους να μάθουν περισσότερα για τον εαυτό τους και για τη σχέση τους με τον κόσμο της εργασίας.

Η μελέτη των Hackett και Betz (1981) υποστηρίζει ότι η επαγγελματική αυτοαποτελεσματικότητα μαζί με το φύλο και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα καθορίζουν το εύρος των επαγγελμάτων που το άτομο σκέφτεται να ακολουθήσει. Οι Lent, Brown και Hackett (1994), αποδεχόμενοι τα παραπάνω αποτελέσματα, υποστήριξαν ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα αντανakλούν το συνδυασμό των αντίστοιχων αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας. Με βάση τη συλλογιστική αυτή, οι άνθρωποι φανερώνουν το ενδιαφέρον τους σε επαγγελματικές δραστηριότητες στις οποίες θεωρούν τον εαυτό τους αποτελεσματικό και από τις οποίες αντλούν ικανοποίηση, ενώ φαίνεται απίθανο να διαμορφώνουν εν-

διαφέροντα για επαγγελματικές δραστηριότητες που νιώθουν ότι δεν μπορούν να εκτελέσουν.

Σημειώνεται, μάλιστα, ότι η αυτοαποτελεσματικότητα αποδεικνύεται ισχυρότερος προγνωστικός δείκτης του εύρους των επαγγελματικών εναλλακτικών επιλογών σε σύγκριση με τις αντικειμενικές μετρήσεις των σχετικών ικανοτήτων (Hackett & Betz, 1981). Όπως, εύλογα, υποστηρίζουν οι ερευνήτριες, η αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζει τον τρόπο με τον οποίο το άτομο εκδηλώνει τις ικανότητές του (π.χ. σχολική επίδοση), ερμηνεύοντας έτσι το φαινόμενο των ατόμων που, ενώ εμφανίζονται να έχουν τις ίδιες ικανότητες, η ποιότητα των επιδόσεών τους ποικίλλει. Συγκεκριμένα, οι κάπως υψηλότερες αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας σε σχέση με το επίπεδο ικανοτήτων του ατόμου (π.χ. σχολικοί βαθμοί, γλωσσικές ή μαθηματικές δεξιότητες) μπορούν να το κινητοποιήσουν κατά τέτοιον τρόπο, ώστε το άτομο να αξιοποιεί τις δεδομένες ικανότητές του και να αυξάνει την επίδοσή του σε συναφείς ακαδημαϊκές δραστηριότητες (Pajares & Miller, 1994).

Παράλληλα, αρκετές μελέτες θέτουν στο επίκεντρο του ενδιαφέροντός τους τη σχέση της αυτοαποτελεσματικότητας με την αντιμετώπιση αγχογόνων καταστάσεων. Η λήψη επαγγελματικών αποφάσεων θεωρείται κατά κάποιον τρόπο μια αγχογόνος δοκιμασία, αφού μας φέρνει αντιμέτωπους με προσωπικά προβλήματα που έχουν να κάνουν με τις υποχρεώσεις μας και το μέλλον μας. Σύμφωνα με αυτές τις μελέτες, το άτομο που νιώθει ικανό και ισχυρό να αντιμετωπίσει κάποια προβλήματα: (1) επιλέγει από το ρεπερτόριό του τις κατάλληλες στρατηγικές, ώστε το πρόβλημα τελικά να επιλύεται (Bandura, 1988), (2) αντιλαμβάνεται λιγότερους ανασταλτικούς παράγοντες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων και αισθάνεται ικανό να επιλύει προβλήματα επαγγελματικής επιλογής (Larson & Majors, 1998).

Με βάση την προαναφερθείσα βιβλιογραφική ανασκόπηση γίνεται κατανοητό ότι οι αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας αναφέρονται σε συγκεκριμένους τομείς. Ωστόσο, ορισμένοι ερευνητές αντιλαμβάνονται την παρουσία μιας γενικευ-

μένης αίσθησης αυτοαποτελεσματικότητας, η οποία αναφέρεται σε μια γενικευμένη αντίληψη προσωπικής επάρκειας όσον αφορά την ικανότητα του ατόμου να ανταπεξέρχεται σε γεγονότα και καταστάσεις. Η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα δίνει τη δυνατότητα στο άτομο να αντιλαμβάνεται κατά πόσο είναι ικανό να ενεργεί με αποτελεσματικό τρόπο σε ποικίλες αγχογόνους καταστάσεις (Schwarzer & Scholz, 2000).

Στόχος του παρόντος άρθρου είναι να εξετάσει τους τρόπους μέσα από τους οποίους η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα σχετίζεται με τη διαδικασία λήψης απόφασης και με το περιεχόμενο των επαγγελματικών επιλογών, στο μαθητικό πληθυσμό. Βασική υπόθεση είναι ότι η αυτοαποτελεσματικότητα σχετίζεται άμεσα με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα και έμμεσα με τις επαγγελματικές επιλογές. Συγκεκριμένα, υποθέτουμε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα προβλέπει αρνητικά την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, η οποία στη συνέχεια σχετίζεται με τις επαγγελματικές επιλογές. Επίσης, θεωρείται πιθανόν ότι η αυτοαποτελεσματικότητα προβλέπει θετικά τη σχολική επίδοση, ενώ η σχολική επίδοση προβλέπει θετικά ή αρνητικά τις επαγγελματικές επιλογές. Επιπλέον, υποθέτουμε ότι αυτοαποτελεσματικότητα σχετίζεται αρνητικά με τις παθητικές στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους και θετικά με τις ενεργητικές, οι οποίες προβλέπουν αρνητικά ή θετικά την επαγγελματική αναποφασιστικότητα. Παράλληλα, οι στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους πιθανώς σχετίζονται άμεσα με τις επαγγελματικές επιλογές. Τέλος, υποθέτουμε ότι το φύλο σχετίζεται άμεσα με την αυτοαποτελεσματικότητα, τις επαγγελματικές επιλογές και τη σχολική επίδοση.

Μέθοδος

Δείγμα

Το δείγμα της έρευνας αποτέλεσαν 848 μαθητές της Β' και της Γ' τάξης Ενιαίου Λυκείου

των Δήμων της Αθήνας και του Πειραιά. Από αυτούς οι 429 (50.6%) φοιτούσαν στη Β' λυκείου και οι 419 (49.4%) φοιτούσαν στη Γ' λυκείου. Όσον αφορά το φύλο, οι 422 (49.8%) μαθητές ήταν αγόρια και οι 426 (50.2%) κορίτσια. Ο μέσος όρος ηλικίας ήταν 16.8 έτη ($SD = .71$ έτη). Το δείγμα συγκεντρώθηκε μεταξύ δεκαοκτώ σχολείων των Δήμων της Αθήνας και του Πειραιά που θεωρήθηκαν αντιπροσωπευτικά της ευρύτερης περιοχής, με κριτήρια τόσο γεωγραφικά όσο και κοινωνικο-οικονομικά (κατά τεκμήριο). Τα δεδομένα από τους μαθητές συγκεντρώθηκαν ομαδικά, κατόπιν σύντομης ενημέρωσης και κατανόησης για το τι έπρεπε να κάνουν.

Μέσα μέτρησης

Αξιολόγηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Για τη μέτρηση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας χρησιμοποιήσαμε την Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης (Career Decision Scale, Osipow, 1987), η οποία περιλαμβάνει 18 ερωτήσεις. Οι δύο πρώτες ερωτήσεις αποτελούν την κλίμακα της αποφασιστικότητας όσον αφορά την επαγγελματική επιλογή (δηλαδή τη σιγουριά που αισθάνεται το άτομο στην επιθυμητή εκπαιδευτική και επαγγελματική επιλογή), ενώ οι υπόλοιπες 16 ερωτήσεις αποτελούν την κλίμακα της αναποφασιστικότητας και δηλώνουν τις πιθανές απτίες δυσκολίας στη λήψη επαγγελματικής απόφασης. Οι συμμετέχοντες αξιολόγησαν το βαθμό στον οποίο ταίριαζε καθένα από τα θέματα του ερωτηματολογίου, σε μία κλίμακα τύπου Likert, από το 1 (δε μου ταιριάζει καθόλου) έως το 4 (μου ταιριάζει απόλυτα). Η Κλίμακα Επαγγελματικής Απόφασης χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά σε ελληνικό μαθητικό πληθυσμό και για την προσαρμογή της ακολουθήθηκε η διαδικασία της διπλής μετάφρασης (δηλαδή μετάφραση στα ελληνικά και επαναμετάφραση στα αγγλικά).

Η διερευνητική ανάλυση παραγόντων στην κλίμακα αναποφασιστικότητας, στο σύνολο του δείγματος, έγινε με τη μέθοδο της ανάλυσης των κύριων συνιστωσών με πλάγια περιστροφή των αξόνων (oblique), αντί της ορθογωνίας, εφόσον

αναμενόταν ότι οι παράγοντες θα σχετίζονταν σημαντικά μεταξύ τους, όπως προκύπτει από την ανασκόπηση της βιβλιογραφίας (Schulenberg et al., 1988). Λαμβάνοντας υπόψη το διάγραμμα ιδιοτιμών (scree test, Cattell, 1966), το ποσοστό της εξηγούμενης διασποράς συνολικά και κατά παράγοντα και το εννοιολογικό περιεχόμενο των παραγόντων, επιλέχθηκε η λύση των τεσσάρων παραγόντων. Και οι τέσσερις αυτοί παράγοντες είχαν ιδιοτιμή > 1 και αθροιστικά ερμηνεύουν το 55.82% της συνολικής διακύμανσης των τιμών. Ο πρώτος παράγοντας (34.12% της διακύμανσης, Cronbach $\alpha = .67$) αντιπροσωπεύει την «Απουσία δομής» και αποτελείται από 7 θέματα (π.χ. «Δεν μπορώ να επιλέξω γιατί δε γνωρίζω τις ικανότητές μου»). Ο δεύτερος παράγοντας, η «Προσωπική σύγκρουση» (7.87% της διακύμανσης, Cronbach $\alpha = .74$), περιλαμβάνει 5 θέματα (π.χ. «Έχω επιλέξει ένα επάγγελμα, αλλά δεν ξέρω πώς να το πετύχω»). Ο τρίτος παράγοντας, η «Διάχυση ενδιαφερόντων» (7.37% της διακύμανσης, Pearson $r = .54$)¹, αποτελείται από 2 θέματα (π.χ. «Δυσκολεύομαι να επιλέξω ένα από τα επαγγέλματα που μου αρέσουν») και ο τέταρτος παράγοντας, τα «Εξωτερικά εμπόδια» (6.46% της διακύμανσης, $r = .43$), περιλαμβάνει επίσης 2 θέματα (π.χ. «Η επιλογή μου είναι αντίθετη με σημαντικά σε μένα πρόσωπα»). Μολονότι οι δύο τελευταίοι παράγοντες αποτελούνται από δύο μόνο προτάσεις ο καθένας, επιλέχθηκε η λύση των τεσσάρων παραγόντων καθώς συμφωνεί με προηγούμενα ευρήματα της σχετικής βιβλιογραφίας (Hartman & Hartman, 1982. Osipow et al., 1976), ενώ εμφανίζεται ως η πλέον πρόσφορη με στατιστικά κριτήρια (βλέπε Πίνακα 1). Παράλληλα, η λύση αυτή παρέχει το βέλτιστο επίπεδο διαχωρισμού της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας στα επιμέρους συστατικά της στοιχειότητας (Schulenberg et al., 1988).

Αξιολόγηση της αυτοαποτελεσματικότητας.

Η αυτοαποτελεσματικότητα μετρήθηκε με την

Κλίμακα Γενικευμένης Αυτοαποτελεσματικότητας (Generalized Self-Efficacy Scale) των Jerusalem και Schwarzer (1992), όπως προσαρμόστηκε στα ελληνικά από τους Glynnou, Jerusalem και Schwarzer (1992). Η κλίμακα αυτή περιλαμβάνει 10 ερωτήσεις (π.χ. «Πάντα καταφέρνω να λύνω δύσκολα προβλήματα, εάν βέβαια προσπαθήσω αρκετά», «Όταν βρεθώ αντιμέτωπος/η με ένα πρόβλημα, συνήθως βρίσκω αρκετές λύσεις») (Cronbach $\alpha = .77$ στο παρόν δείγμα). Οι συμμετέχοντες αξιολογούσαν το βαθμό επάρκειάς τους σε κάθε θέμα μέσω μιας κλίμακας τύπου Likert, που εκτεινόταν από το 1 (ποτέ) έως το 4 (πάντα). Σύμφωνα με τους δημιουργούς (Jerusalem & Schwarzer, 1992), η παραγοντική ανάλυση της κλίμακας δηλώνει ότι είναι μονοδιάστατη.

Αξιολόγηση των στρατηγικών αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους. Οι στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους μετρήθηκαν μέσω του Ερωτηματολογίου Στρατηγικών Αντιμετώπισης Καταστάσεων Άγχους (Μπεζεβέγκης, 2001). Η κλίμακα αποτελείται από 7 στρατηγικές-παράγοντες: 1) Αναζήτηση οικογενειακής στήριξης (π.χ. «Μίλησα με τους γονείς μου για να λύσουμε μαζί το πρόβλημα»), 2) Συμπεριφορική αποφυγή (π.χ. «Προσπάθησα να ασχολούμαι με άλλα πράγματα»), 3) Αδυναμία - παραίτηση (π.χ. «Δεν έκανα τίποτα»), 4) Λύση προβλήματος (π.χ. «Προσπάθησα ακόμη περισσότερο να λύσω το πρόβλημα»), 5) Απομόνωση - απόσυρση (π.χ. «Απομονώθηκα, κλείστηκα στον εαυτό μου»), 6) Αναζήτηση κοινωνικής στήριξης (π.χ. «Συζήτησα το πρόβλημα με τους φίλους μου»), και 7) Αναθεώρηση - επανεκτίμηση (π.χ. «Άλλαξα τρόπο σκέψης για να αντιμετωπίσω το πρόβλημα»). Η διερευνητική ανάλυση παραγόντων των παραπάνω στρατηγικών ομαδοποίησε τις στρατηγικές αυτές σε δύο γενικές κατηγορίες-διαστάσεις: ενεργητικές και παθητικές στρατηγικές (βλέπε Πίνακα 2). Και οι δύο αυτοί παράγοντες έχουν καλή αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας (Cronbach $\alpha .64$

1. Για την αξιολόγηση της εσωτερικής συνάφειας των παραγόντων που αποτελούνται από δύο προτάσεις χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Pearson r , εφόσον ο υπολογισμός του δείκτη Cronbach α απαιτεί τουλάχιστον τρεις προτάσεις.

και .61 αντίστοιχα), ενώ εξηγούν το 47.17% της ολικής διακύμανσης των τιμών. Ο πρώτος παράγοντας αντιπροσωπεύει τις «Ενεργητικές στρατηγικές» και περιλαμβάνει 4 στρατηγικές, που εστιάζονται στην προσπάθεια επίλυσης του προβλήματος, ενώ ο δεύτερος παράγοντας τις «Παθητικές στρατηγικές» και περιλαμβάνει 3 στρατηγικές, οι οποίες παραπέμπουν σε τρόπους αντιμετώπισης που δηλώνουν αποφυγή του προβλήματος, παραίτηση και απομόνωση.

Αξιολόγηση των επαγγελματικών επιλογών.

Οι επαγγελματικές επιλογές αξιολογήθηκαν με το Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων (Career Interest Inventory) (Hyde & Trickey, 1995), όπως προσαρμόστηκε στα ελληνικά από τους Δ. Σιδηροπούλου-Δημακάκου και Β. Παυλόπουλο (2005). Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 150 δηλώσεις σχετικές με επαγγελματικές δραστηριότητες και σχεδιασμένες για να συνδέουν τα ενδιαφέροντα των μαθητών με τις 15 επαγγελματικές ομάδες που αντιστοιχούν στον κόσμο της εργασίας: 1) Κοινωνικές επιστήμες (π.χ. «Να μελετώ τις συμπεριφορές διαφόρων ομάδων»), 2) Υπηρεσίες γραφείου (π.χ. «Να χειρίζομαι μηχανήματα γραφείου»), 3) Υπηρεσίες υγείας (π.χ. «Να εξετάζω τα μάτια για να διαπιστώσω προβλήματα όρασης»), 4) Γεωργία (π.χ. «Να φυτεύω και να περιποιούμαι δέντρα»), 5) Εξυπηρέτηση πελατών (π.χ. «Να σερβίρω φαγητό σε εστιατόριο»), 6) Καλές τέχνες (π.χ. «Να τραβώ φωτογραφίες για κάποια εφημερίδα»), 7) Θετικές επιστήμες (π.χ. «Να διεξάγω εργαστηριακές έρευνες με χημικές ουσίες»), 8) Οικοδομικά επαγγέλματα (π.χ. «Να χτίζω κτίρια με τούβλα ή πέτρα»), 9) Εκπαιδευτικές υπηρεσίες (π.χ. «Να διδάσκω ενήλικους»), 10) Νομικές υπηρεσίες (π.χ. «Να ενημερώνω επιχειρήσεις για προβλήματα νομικής φύσης»), 11) Μεταφορές (π.χ. «Να οδηγώ ταξί»), 12) Πωλήσεις (π.χ. «Να παρουσιάζω πώς λειτουργεί κάποιο νέο προϊόν»), 13) Διοίκηση (π.χ. «Να επιβλέπω τη διαδικασία παραγωγής προϊόντων»), 14) Τεχνικά επαγγέλματα (π.χ. «Να αποκαθιστώ παλαιά έπιπλα»), και 15) Χειρισμός μηχανημάτων (π.χ. «Να χειρίζομαι εργαλεία για την κοπή ξυλείας»). Οι συμμετέχο-

ντες αξιολογούσαν το βαθμό αρεσκείας τους σε κάθε θέμα του ερωτηματολογίου μέσω μιας κλίμακας τύπου Likert, που εκτεινόταν από το 1 (δε θα μου άρεσε καθόλου) έως το 5 (θα μου άρεσε πολύ).

Για να διερευνήσουμε τις σχέσεις των επαγγελματικών ομάδων μεταξύ τους και να ομαδοποιήσουμε τις ομάδες αυτές σε μικρότερες κατηγορίες-διαστάσεις, πραγματοποιήσαμε ανάλυση παραγόντων. Λαμβάνοντας υπόψη το διάγραμμα ιδιοτιμών (scree test, Cattell, 1966), το ποσοστό της εξηγούμενης διασποράς συνολικά και κατά παράγοντα και το εννοιολογικό περιεχόμενο των παραγόντων, επιλέχθηκε η λύση των τριών παραγόντων (βλέπε Πίνακα 3). Και οι τρεις αυτοί παράγοντες είχαν ιδιοτιμή > 1, πολύ καλή αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας (ο Cronbach α κυμαινόταν από .78 έως .91), ενώ αθροιστικά εξηγούν το 64.69% της συνολικής διασποράς των τιμών. Ο πρώτος παράγοντας, τα «Χειρωνακικά επαγγέλματα», έχει εμφανώς εφαρμοσμένο προσανατολισμό, εφόσον οι 4 επαγγελματικές ομάδες που εντάχθηκαν σε αυτόν παραπέμπουν σε χειρωνακικά επαγγέλματα («Χειρισμός μηχανημάτων», «Οικοδομικά επαγγέλματα», «Μεταφορές», «Τεχνικά επαγγέλματα»). Ο δεύτερος παράγοντας ονομάστηκε «Κοινωνικά επαγγέλματα», εφόσον οι 5 επαγγελματικές ομάδες που περιλαμβάνει αναφέρονται σε «Εκπαιδευτικές υπηρεσίες», «Κοινωνικές επιστήμες», «Καλές τέχνες», «Εξυπηρέτηση πελατών», «Υπηρεσίες υγείας». Η ομάδα «Γεωργία» αποκλείστηκε από αυτό τον παράγοντα επειδή εμφάνιζε ιδιαίτερα υψηλή δευτερεύουσα φόρτιση (0.54) στον πρώτο παράγοντα, τα «Χειρωνακικά επαγγέλματα», ώστε να διατηρηθεί η ανεξαρτησία των παραγόντων. Ο τρίτος παράγοντας ονομάστηκε «Επιστήμες και Διοίκηση», εφόσον οι 5 επαγγελματικές ομάδες που περιλαμβάνει αναφέρονται κυρίως σε επιστήμες («Νομικές υπηρεσίες», «Θετικές επιστήμες») και διοίκηση («Διοίκηση», «Υπηρεσίες γραφείου», «Πωλήσεις»).

Αξιολόγηση της σχολικής επίδοσης. Για τη μελέτη της σχολικής επίδοσης των μαθητών συγκεντρώθηκαν πληροφορίες αναφορικά με έξι

Πίνακας 1

Παραγοντική δομή των προτάσεων της Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης (CDS)

	\bar{x}	CDS1	CDS2	CDS3	CDS4
10) Κανένα γνωστό επάγγελμα δε φαίνεται ιδανικό για μένα	1.83	.71	.05	.19	.19
5) Κανένα από τα γνωστά επαγγέλματα δε μου αρέσει	1.55	.66	-.09	.04	.24
7) Αισθάνομαι μπερδεμένος/η, δεν έχω τις πληροφορίες που χρειάζομαι	1.63	.63	.32	-.05	.04
13) Δεν μπορώ να επιλέξω γιατί δε γνωρίζω τις ικανότητές μου	1.85	.63	.31	-.04	-.02
14) Δε γνωρίζω ποια ακριβώς είναι τα ενδιαφέροντά μου	2.09	.63	.36	.25	.10
8) Νιώθω τόσο αποθαρρημένος, ώστε θα ήθελα να αναβάλω την απόφασή μου	2.08	.62	.31	.20	.17
9) Πρέπει τώρα να ερευνήσω για άλλα επαγγέλματα από αυτό που νόμιζα	1.74	.54	.09	.13	.37
18) Αισθάνομαι πως χρειάζομαι περισσότερη καθοδήγηση	2.59	.10	.60	.07	.02
17) Χρειάζομαι περισσότερες πληροφορίες για τα επαγγέλματα	2.73	.30	.66	.20	.13
16) Έχω επιλέξει ένα επάγγελμα αλλά δεν ξέρω πώς να το πετύχω	2.01	.00	.60	-.10	.57
11) Θα ήθελα να ξεμπερδεύω γρήγορα. Μακάρι να υπήρχε ένα τεστ	2.27	.43	.50	.24	.04
12) Έχω αποφασίσει για τις σπουδές αλλά όχι και για το επάγγελμά μου	2.19	.43	.46	.30	-.04
4) Δυσκολεύομαι να επιλέξω ένα από τα επαγγέλματα που μου αρέσουν	2.29	-.01	.09	.79	.17
15) Με ενδιαφέρουν τόσα πολλά πράγματα, είναι δύσκολο να βρω μόνο ένα	2.20	.24	.16	.74	.08
6) Η επιλογή μου είναι αντίθετη με σημαντικά σε μένα πρόσωπα	1.66	.12	.03	.12	.77
3) Αν είχα τις δεξιότητες, γνωρίζω τι θα γινόντουσαν, αλλά αυτό δεν είναι εφικτό	1.88	.32	.05	.18	.66

Σημείωση: Παραγοντική ανάλυση με τη μέθοδο των κύριων συνιστωσών και πλάγια περιστροφή. Φορτίσεις μικρότερες από 1.301 έχουν παραλειφθεί. Η κλίμακα βαθμολόγησης κυμαίνεται από 1 = «καθόλου» μέχρι 4 = «απόλυτα». **CDS1:** Απουσία δομής. **CDS2:** Προσωπική σύγκρουση. **CDS3:** Διάχυση ενδιαφερόντων. **CDS4:** Εξωτερικά εμπόδια.

Πίνακας 2

Παραγοντική δομή των στρατηγικών αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους της κλίματας ΣΑΚΑ

	ΣΑΚΑ1	ΣΑΚΑ2
Λύση προβλήματος		
Αναθεώρηση – επανεκτίμηση		
Αναζήτηση κοινωνικής στήριξης		
Αναζήτηση οικογενειακής στήριξης		
Αδυναμία – παραίτηση		
Συμπεριφορική αποφυγή		
Απομόνωση – απόσυρση		

Σημείωση: Παραγοντική ανάλυση με τη μέθοδο των κύριων συνιστωσών και ορθογώνια περιστροφή. Φορτίσεις μικρότερες από 1.301 έχουν παραλειφθεί. ΣΑΚΑ1: Ενεργητικές στρατηγικές. ΣΑΚΑ 2: Παθητικές στρατηγικές.

Πίνακας 3

Παραγοντική δομή των επαγγελματικών ομάδων του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων (CII)

	CII1	CII2	CII3
Χειρισμός μηχανημάτων			
Οικοδομικά επαγγέλματα			
Μεταφορές			
Τεχνικά επαγγέλματα		.34	
Εκπαιδευτικές υπηρεσίες			
Κοινωνικές επιστήμες			.41
Καλές τέχνες			
Εξυπηρέτηση πελατών	.41		
Γεωργία	.54		
Υπηρεσίες υγείας	.31		
Διοίκηση			
Υπηρεσίες γραφείου			
Νομικές υπηρεσίες		.37	
Πωλήσεις	.50		
Θετικές επιστήμες	.44		

Σημείωση: Παραγοντική ανάλυση με τη μέθοδο των κύριων συνιστωσών και ορθογώνια περιστροφή. Φορτίσεις μικρότερες από 1.301 έχουν παραλειφθεί. CII1: Χειρωνακτικά επαγγέλματα. CII2: Κοινωνικά επαγγέλματα. CII3: Επιστήμες και Διοίκηση.

μαθήματα: Έκθεση, Αρχαία, Λατινικά (γλωσσικά μαθήματα), Βιολογία, Χημεία, Μαθηματικά (θετικές επιστήμες). Στις αναλύσεις χρησιμοποιήθηκαν ο μέσος όρος των βαθμών στα γλωσσικά μαθήματα και ο μέσος όρος των βαθμών στις θετικές επιστήμες.

Αποτελέσματα

Στον Πίνακα 4 παρουσιάζονται οι μέσοι όροι, οι τυπικές αποκλίσεις και οι ενδοσυνάφειες όλων των μεταβλητών της έρευνας. Παρατηρούμε ότι το φύλο σχετίζεται αρνητικά με τη γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα καθώς και με τα «Χειρωνακτικά επαγγέλματα», ενώ εμφανίζει θετική συνάφεια με τα «Κοινωνικά επαγγέλματα». Δηλαδή τα αγόρια συνδέονται με αυξημένο επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας, μεγαλύτερη προτίμηση προς τα χειρωνακτικά επαγγέλματα και μικρότερη προτίμηση προς τα κοινωνικά επαγγέλματα, σε σύγκριση με τα κορίτσια. Η αυτοαποτελεσματικότητα εμφανίζει θετική συνάφεια με τη σχολική βαθμολογία στις «Θετικές επιστήμες» και αρνητική με τις «Παθητικές στρατηγικές» αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους. Επίσης, συσχετίζεται αρνητικά με τους παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Αντίθετα, η συνάφεια ανάμεσα στους παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και τις «Παθητικές στρατηγικές» είναι θετικής κατεύθυνσης. Οι περισσότεροι δείκτες συνάφειας είναι μέτριου έως μικρού μεγέθους, καθώς στην πλειονότητά τους κυμαίνονται μεταξύ του .20 και του .47 (Pearson r). Το μέγεθος των συσχετίσεων ανάμεσα στους παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας κυμαίνεται από μέτρια έως υψηλά επίπεδα (r μεταξύ .29-.62, $p < .001$), ενώ η συνάφεια ανάμεσα στους παράγοντες των επαγγελματικών ομάδων είναι μέτρια ως προς τον αντίστοιχο βαθμό (r μεταξύ .33-.47, $p < .001$).

Προκειμένου να ελεγχθούν οι υποθέσεις της έρευνας, προχωρήσαμε σε μια ανάλυση διαδρομών με τη χρήση του προγράμματος Lisrel (Jöreskog & Sörbom, 1996). Το μοντέλο παρου-

σιάζεται στο Σχήμα 1 μετά από δοκιμές διαφόρων εναλλακτικών λύσεων. Το χ^2 ήταν 80.574 ($df = 69$, $p = .141$, $AGFI = .928$, $RMSEA = .053$), δείχνοντας ότι τα δεδομένα της έρευνας παρέχουν επαρκή στήριξη στο συγκεκριμένο μοντέλο. Στο μοντέλο που ελέγξαμε οριζόταν αρχικά ότι οι επαγγελματικές επιλογές προβλέπονται από τους παράγοντες επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, ενώ η επαγγελματική αναποφασιστικότητα από την αυτοαποτελεσματικότητα. Οι επαγγελματικές επιλογές οριζόταν ότι προβλέπονται από τη σχολική επίδοση, ενώ η σχολική επίδοση ότι προβλέπεται από την αυτοαποτελεσματικότητα. Η επαγγελματική αναποφασιστικότητα οριζόταν ότι προβλέπεται από τις στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους, ενώ οι στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους ότι προβλέπονται από την αυτοαποτελεσματικότητα. Επιπλέον, διερευνήθηκε η συσχέτιση των επαγγελματικών επιλογών με τις στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους. Τέλος, στο μοντέλο οριζόταν ότι οι επαγγελματικές επιλογές, η σχολική επίδοση, οι στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους και η αυτοαποτελεσματικότητα προβλέπονται από το φύλο. Στο Σχήμα 1 παρουσιάζονται οι β -τιμές των συσχετίσεων, όπως προέκυψαν από την ανάλυση διαδρομών.

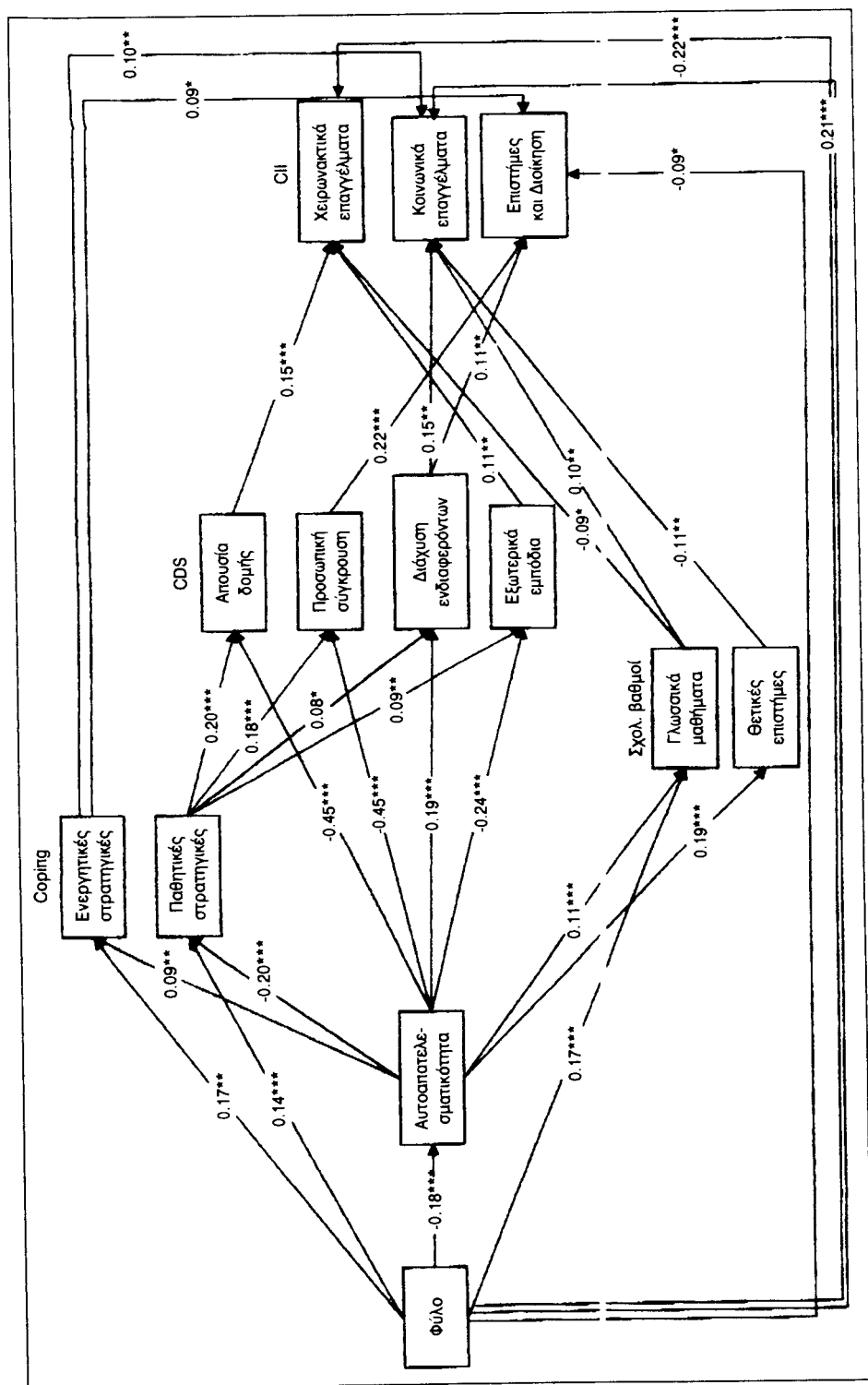
Παρατηρούμε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα δε συνδέεται ευθέως με τις επαγγελματικές ομάδες. Η σχέση αυτή όμως φαίνεται ότι είναι έμμεση και πολύπλοκη, μέσω των στρατηγικών αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων, της σχολικής βαθμολογίας και, κυρίως, της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Όπως προκύπτει από τους συντελεστές της ανάλυσης διαδρομών, η επαγγελματική αναποφασιστικότητα προβλέπεται από την αυτοαποτελεσματικότητα. Όσο χαμηλότερη είναι η αυτοαποτελεσματικότητα των μαθητών τόσο αυτοί τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, ιδιαίτερα όσον αφορά την «Απουσία δομής» και την «Προσωπική σύγκρουση» και λιγότερο όσον αφορά τα «Εξωτερικά εμπόδια» και τη «Διάχυση ενδιαφερόντων». Η

Πίνακας 4

Συνάφεια (δείκτες Pearson r) μεταξύ του φύλου, της γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας, της σχολικής βαθμολογίας, των στρατηγικών αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους, των παραγόντων επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και των παραγόντων επαγγελματικών ομάδων (N = 848)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.
1. Φύλο	1.00												
2. GSES Αυτοαποτελεσματικότητα	-.18***	1.00											
3. Βαθμός στη Γλώσσα	.15***	.08*	1.00										
4. Βαθμός στις Θετικές επιστήμες	-.02	.19***	.57***	1.00									
5. ΣΑΚΑ Ενεργητικές στρατηγικές	.15***	.06	.10**	.05	1.00								
6. ΣΑΚΑ Παθητικές στρατηγικές	.17***	-.22***	.02	-.05	.09**	1.00							
7. CDS Απουσία δομής	.03	-.47***	-.04	-.08*	-.06	.27***	1.00						
8. CDS Προσωπική σύγκρουση	.11***	-.45***	-.04	-.13***	.00	.26***	.62***	1.00					
9. CDS Διάχυση ενδιαφερόντων	.04	-.20***	-.08*	-.10**	-.02	.09**	.37***	.37***	1.00				
10. CDS Εξωτερικά εμπόδια	.00	-.27***	-.16***	-.20***	-.07*	.13***	.44***	.34***	.29***	1.00			
11. CII Χειρωνακτικά επαγγέλματα	-.24***	-.06*	-.13***	-.05	-.11***	.04	.19***	.09**	.11***	.19***	1.00		
12. CII Κοινωνικά επαγγέλματα	.26***	-.14***	.06	-.09**	.14***	.19***	.14***	.19***	.16***	.11***	.33***	1.00	
13. CII Επιστήμες και Διοίκηση	.05	-.04	-.01	-.04	.08	.07*	.13***	.23***	.17***	.11***	.38***	.47***	1.00
Μέσος όρος		29.38	14.76	15.57	1.94	1.41	1.82	2.36	2.25	1.77	14.46	22.19	21.27
Τυπική απόκλιση		4.15	2.47	2.78	0.40	0.43	0.67	0.74	0.83	0.86	5.34	6.12	6.03

Σημείωση: * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. *** $p < 0.001$.



Σχήμα 1

Ανάλυση διαδρομών μεταξύ φύλου, γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας, στρατηγικών αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους, σχολικής επίδοσης, επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και επαγγελματικών επιλογών.

επαγγελματική αναποφασιστικότητα εμφανίζει ευθείες συσχετίσεις με τις επαγγελματικές ομάδες, όπου μεγαλύτερη «Απουσία δομής» οδηγεί σε μεγαλύτερη προτίμηση προς τα «Χειρωνακτικά επαγγέλματα» και το ίδιο ισχύει και για τα «Εξωτερικά εμπόδια». Οι «Επιστήμες και Διοίκηση» προβλέπονται θετικά από την «Προσωπική σύγκρουση» και τη «Διάχυση ενδιαφερόντων», ενώ τα «Κοινωνικά επαγγέλματα» προβλέπονται θετικά από τη «Διάχυση ενδιαφερόντων».

Οι επαγγελματικές ομάδες προβλέπονται έμμεσα από την αυτοαποτελεσματικότητα και άμεσα από τη σχολική βαθμολογία. Ο βαθμός στα «Γλωσσικά μαθήματα» σχετίζεται θετικά με τα «Κοινωνικά επαγγέλματα» και αρνητικά με τα «Χειρωνακτικά επαγγέλματα», ενώ ο βαθμός στις «Θετικές επιστήμες» συνδέεται αρνητικά με τα «Κοινωνικά επαγγέλματα». Η σχολική επίδοση, επίσης, προβλέπεται από την αυτοαποτελεσματικότητα, όπου υψηλότερες αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας φαίνεται να οδηγούν σε καλύτερη σχολική βαθμολογία, τόσο στις «Θετικές επιστήμες» όσο και στα «Γλωσσικά μαθήματα».

Οι «Παθητικές στρατηγικές» αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους προβλέπονται αρνητικά από την αυτοαποτελεσματικότητα, ενώ οι «Ενεργητικές στρατηγικές» προβλέπονται θετικά, αν και σε μικρότερο βαθμό, από την αυτοαποτελεσματικότητα. Οι στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων συνδέονται με τις επαγγελματικές ομάδες άμεσα, αλλά και έμμεσα μέσω της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Η άμεση διαδρομή προκύπτει από τις «Ενεργητικές στρατηγικές», οι οποίες έχουν θετική σχέση με τα «Κοινωνικά επαγγέλματα» και τις «Επιστήμες και Διοίκηση», ενώ η έμμεση διαδρομή εντοπίζεται στις «Παθητικές στρατηγικές», οι οποίες εμφανίζουν θετική συνάφεια με όλους τους παράγοντες της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, περισσότερο με την «Απουσία δομής» και την «Προσωπική σύγκρουση» και λιγότερο με τη «Διάχυση ενδιαφερόντων» και τα «Εξωτερικά εμπόδια».

Τέλος, η αυτοαποτελεσματικότητα, οι στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους, η σχολική βαθμολογία και οι επαγγελματικές ομά-

δες προβλέπονται από το φύλο. Ειδικότερα, αν λάβουμε υπόψη την κωδικοποίηση του φύλου (1 = αγόρι, 2 = κορίτσι), προκύπτει ότι τα αγόρια τείνουν να έχουν αυξημένο επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας, ενώ τα κορίτσια αναφέρουν υψηλότερη βαθμολογία στα γλωσσικά μαθήματα και συχνότερη υιοθέτηση τόσο ενεργητικών όσο και παθητικών στρατηγικών αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους. Επίσης, τα αγόρια κλίνουν περισσότερο προς τα «Χειρωνακτικά επαγγέλματα» και τις «Επιστήμες και Διοίκηση», ενώ τα κορίτσια τείνουν να προτιμούν τα «Κοινωνικά επαγγέλματα».

Συμπερασματικά, προκύπτει ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα, το φύλο, οι ενεργητικές στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους και η σχολική βαθμολογία προβλέπουν άμεσα τις επαγγελματικές ομάδες. Η αυτοαποτελεσματικότητα προβλέπει έμμεσα τις επαγγελματικές ομάδες (μέσω των στρατηγικών αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους, της σχολικής βαθμολογίας και της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας), οι παθητικές στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους προβλέπουν, επίσης, έμμεσα τις επαγγελματικές ομάδες (μέσω της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας), αλλά και το φύλο προβλέπει έμμεσα τις επαγγελματικές ομάδες (μέσω των στρατηγικών αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους και της σχολικής βαθμολογίας).

Συζήτηση

Στόχος του άρθρου αυτού ήταν να εξετάσει τις πιθανές άμεσες και έμμεσες σχέσεις που υφίστανται μεταξύ γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας και διαδικασίας λήψης απόφασης και επαγγελματικών επιλογών. Επιχειρήθηκε, επίσης, η μελέτη ορισμένων σημαντικών ζητημάτων που συνδέονται με τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης, με απώτερο σκοπό την κατανόηση της φύσης της έννοιας της αυτοαποτελεσματικότητας.

Βασική υπόθεση υπήρξε ότι η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα μπορεί να προβλέψει άμε-

σα την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, καθώς και σημαντικές διαστάσεις της διαδικασίας λήψης απόφασης. Τα ευρήματα προσέφεραν στήριξη στην υπόθεση αυτή. Βρέθηκε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα συσχετίζεται αρνητικά και επιδρά ευθέως στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα και στις παθητικές στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων, ενώ επηρεάζει θετικά και με άμεση σχέση τις ενεργητικές στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων και τη σχολική επίδοση. Η αρνητική επίδραση της αυτοαποτελεσματικότητας στην επαγγελματική αναποφασιστικότητα δείχνει ότι όσο χαμηλότερη είναι η αυτοαποτελεσματικότητα των μαθητών τόσο αυτοί τείνουν να εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με όσα έχει δείξει η διεθνής βιβλιογραφία (Betz, Klein, & Taylor, 1996. Betz & Luzzo, 1996), ενώ, παράλληλα, δηλώνει ότι όσο χαμηλότερες αντιλήψεις γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας (Schwarzer & Scholz, 2000) σημειώνονται τόσο μικρότερη τάση για αντιμετώπιση γεγονότων και καταστάσεων, όπως είναι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα, παρατηρείται.

Η άμεση θετική συσχέτιση της γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας με τις ενεργητικές στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων (και η αρνητική με τις παθητικές) φανερώνει ότι οι υψηλές αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας οδηγούν τους μαθητές σε δραστηριοποίηση προς επίλυση του προβλήματος, ενώ η χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα τους προσανατολίζει στην αποδοχή της κατάστασης, στην αποφυγή του προβλήματος ή στην παραίτηση (π.χ. Γιαβρίμης, 2002. Dalton & Pakenham, 2002). Αξιοσημείωτο είναι ότι η αυτοαποτελεσματικότητα «ενισχύει» την προσπάθεια των μαθητών να επιτυγχάνουν καλύτερη σχολική βαθμολογία τόσο στις θετικές επιστήμες όσο και στα γλωσσικά μαθήματα. Το εύρημα αυτό συμφωνεί με τη βιβλιογραφία (Bandura, 1997), καθώς φανερώνει ότι οι αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας κινητοποιούν το άτομο κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να αξιοποιεί τις δεδομένες ικανότητες του και να αυξάνει την επίδοσή του.

Είναι ιδιαίτερα ενδιαφέρον ότι η γενικευμένη αυτοαποτελεσματικότητα ασκεί έμμεση επίδραση στις επαγγελματικές επιλογές, μέσω της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και της σχολικής επίδοσης. Το εύρημα αυτό επισημαίνει τη σχέση της αυτοαποτελεσματικότητας με τις συμπεριφορές που διαμορφώνονται σε σχέση με την επιλογή (Lent & Hackett, 1994), ενώ αναδεικνύει τις επιδράσεις των προσωπικών επιτευγμάτων στις επαγγελματικές προτιμήσεις (Lent, Lopez, & Bieschke, 1993). Επιπλέον, η έμμεση σχέση της αυτοαποτελεσματικότητας με τις επαγγελματικές ομάδες μέσω της σχολικής επίδοσης επιβεβαιώνει την εκτίμηση του Bandura (1997) σύμφωνα με την οποία η αυτοαποτελεσματικότητα επηρεάζει την εκδήλωση των ικανοτήτων του ατόμου και την ποιότητα της επίδοσής του.

Η δεύτερη σημαντική υπόθεση της έρευνας ήταν η συσχέτιση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας με τις επαγγελματικές επιλογές και η διερεύνηση της σχέσης των στρατηγικών αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων με τις επαγγελματικές ομάδες. Τα ευρήματα προσέφεραν στήριξη στις υποθέσεις αυτές. Η άμεση σχέση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας με τις επαγγελματικές ομάδες αναδεικνύει ότι οι δυσκολίες που χαρακτηρίζουν τις επαγγελματικές αποφάσεις «ενισχύουν» συγκεκριμένες επαγγελματικές επιλογές. Η «Απουσία δομής» (έλλειψη διακριτικής ικανότητας όσον αφορά την επαγγελματική ταυτότητα) και τα «Εξωτερικά εμπόδια» συνδέονται με έναν εφαρμοσμένο προσανατολισμό, ενώ τα αυξημένα ενδιαφέροντα και οι προσωπικές αντιθέσεις στρέφουν τους μαθητές προς ένα ευρύτερο φάσμα επιλογών. Το εύρημα αυτό δίνει απάντηση, ενδεχομένως, σε δύο κυρίαρχα ερωτήματα: α) Ποιες συμβουλευτικές παρεμβάσεις θεωρούνται κατάλληλες για το επαγγελματικά αναποφασιστο άτομο και κάτω από ποιες συνθήκες (Savickas, 1989); β) Ποιες μεταβλητές υπεισέρχονται στη διαδικασία λήψης απόφασης προκειμένου το άτομο να καταλήξει σε μια συγκεκριμένη επαγγελματική απόφαση;

Όταν διερευνήθηκε η σχέση των στρατηγι-

κών αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων με τις επαγγελματικές ομάδες, βρέθηκε ότι οι ενεργητικές στρατηγικές παρουσιάζουν άμεση σχέση με τις επαγγελματικές επιλογές, ενώ οι παθητικές έμμεση. Μια πιθανή ερμηνεία είναι ότι η χρήση των ενεργητικών στρατηγικών καθιστά το νέο άτομο ικανό να αντεπεξέλθει στις απαιτήσεις της κατάστασης και, ενδεχομένως, να αναπτύξει δεξιότητες σχεδιασμού σταδιοδρομίας που προσανατολίζουν σε ένα ευρύτερο φάσμα επαγγελματικών επιλογών. Από το άλλο μέρος, η χρήση των παθητικών στρατηγικών «ενισχύει» την επαγγελματική αναποφασιστικότητα ή, ακόμη περισσότερο, την απόσυρση ή την παραίτηση από την επιλογή επαγγέλματος.

Στη μελέτη αυτή εξετάστηκε, επίσης, η συσχέτιση του φύλου με την αυτοαποτελεσματικότητα, τη σχολική βαθμολογία, τις επαγγελματικές επιλογές και τις στρατηγικές αντιμετώπισης αγχογόνων καταστάσεων. Οι επαγγελματικές επιλογές προβλέπονται από το φύλο: Τα αγόρια κλίνουν περισσότερο προς τα «Χειρωνακικά επαγγέλματα» και τις «Επιστήμες και Διοίκηση», ενώ τα κορίτσια τείνουν να προτιμούν τα «Κοινωνικά επαγγέλματα». Το εύρημα αυτό παραπέμπει στη διαδικασία κοινωνικοποίησης των δύο φύλων, κατά την οποία τα αγόρια και τα κορίτσια διαφέρουν στις επαγγελματικές τους προτιμήσεις εξαιτίας της διαφορετικής τους πρόσβασης σε ευκαιρίες και πηγές κοινωνικοποίησης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2002). Το φύλο συνδέεται, επίσης, άμεσα με την αυτοαποτελεσματικότητα, τη σχολική βαθμολογία και τις στρατηγικές αντιμετώπισης καταστάσεων άγχους: Τα αγόρια τείνουν να έχουν αυξημένο επίπεδο αυτοαποτελεσματικότητας, ενώ τα κορίτσια αναφέρουν υψηλότερη βαθμολογία στα γλωσσικά μαθήματα και υιοθετούν τόσο ενεργητικές όσο και παθητικές στρατηγικές.

Σύμφωνα με τα ευρήματα της έρευνας, ο κεντρικός ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας δεν έχει μόνο ερευνητικό ενδιαφέρον αλλά και πρακτική εφαρμογή. Τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης θα μπορούσαν να αποτελέσουν τη βάση για το σχεδιασμό προγραμμάτων επαγγελματικής συμβουλευτικής, που θα αποσκο-

πούσαν στην ενδυνάμωση της αυτοαποτελεσματικότητας των μαθητών, οι οποίοι σύντομα θα διεκδικήσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Στη χώρα μας η ανάπτυξη της αυτοαποτελεσματικότητας στο πλαίσιο εφαρμογής του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα βοηθούσε ουσιαστικά τους μαθητές να αναπτύξουν την προσωπική τους επάρκεια και ικανότητα στη λήψη αποφάσεων και θα τους έδινε τη δυνατότητα να αντιμετωπίζουν θετικά τον εαυτό τους στο σχεδιασμό της επαγγελματικής σταδιοδρομίας. Με τον τρόπο αυτό οι μαθητές θα μπορούσαν να θέσουν σε εφαρμογή τις δυνατότητες που διαθέτουν, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια που αναφύονται στη διαδικασία λήψης απόφασης και να πραγματοποιήσουν επιλογές που ανταποκρίνονται στις ικανότητές τους. Με αυτή την έννοια, αισθάνονται λιγότερο αβέβαιοι για την επιλογή τους, βάζουν τέλος στην προσωπική τους σύγκρουση και οδηγούνται με μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στη δέσμευση και στην πραγματοποίηση της απόφασής τους.

Ολοκληρώνοντας, θα θέλαμε να αναφέρουμε τους περιορισμούς της παρούσας έρευνας: Η έρευνα είναι συναφειακή, το δείγμα προέρχεται από το γενικό μαθητικό πληθυσμό, ενώ δε μετρήθηκαν στοιχεία πιθανώς σημαντικά, όπως η αυτοαποτελεσματικότητα σε συγκεκριμένους τομείς (π.χ. αυτοαποτελεσματικότητα στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης, επαγγελματική αυτοαποτελεσματικότητα) ή άλλα χαρακτηριστικά του ατόμου. Παρ' όλα αυτά, πιστεύουμε ότι τα παρόντα ευρήματα φανερώνουν τον ιδιαίτερο ρόλο της γενικευμένης αυτοαποτελεσματικότητας στην ανάπτυξη της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας και στη διαμόρφωση των επαγγελματικών επιλογών. Επίσης, μας δίνουν τη δυνατότητα να αναπαραστήσουμε τη μορφή των αλληλεπιδράσεων μεταξύ σημαντικών ζητημάτων της διαδικασίας λήψης απόφασης. Οι αλληλεπιδράσεις αυτές είναι, βέβαια, πολύπλοκες και απαιτούνται σημαντικές ερευνητικές προσπάθειες τόσο για την πληρέστερη κατανόησή τους όσο και για την εξέλιξη της ίδιας της έρευνας σε αυτό τον τομέα.

Βιβλιογραφία

- Bandura, A. (1988). Self-efficacy conception of anxiety. *Anxiety Research: An International Journal*, 1, 77-98.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy Theory. The exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a Short Form of the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 285-298.
- Betz, N. E., & Luzzo, D. A. (1996). Career assessment and the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
- Cattell, R. B. (1966). The screen test for the number of factors. *Multivariate Behavioral Research*, 1, 245-276.
- Chartrand, J. M., Robbins, R. B., Morill, W. H., & Boggs, K. (1990). Development and validation of the Career Factors Inventory. *Journal of Counseling Psychology*, 37, 491-501.
- Γιαβρίμης, Π. (2002). *Ενδοπροσωπική και διαπροσωπική προσαρμογή μαθητών Δημοτικού Σχολείου με χαμηλή σχολική επίδοση. Διδακτορική Διατριβή. Τμήμα Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής, Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών*.
- Dalton, M. M., & Pakenham, K. I. (2002). Adjustment of homeless adolescents to a crisis shelter: Application of a stress and coping model. *Journal of Youth & Adolescence*, 31(1), 79-89.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of career decision making difficulties. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 510-526.
- Giannakos, I. (1998). Patterns of career choice and Career Decision-Making Self-Efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 244-258.
- Glynou, E., Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Greek version of the General Self-Efficacy Scale. Στο δικτυακό τόπο <http://www.RalfSchwarzer.de/>
- Gordon, V. N. (1998). Career decidedness types: A literature review. *The Career Development Quarterly*, 46, 386-403.
- Hackett, G. (1995). Self-efficacy in career choice and development. In A. Bandura (Ed.), *Self-Efficacy in changing societies* (pp. 232-259). N.Y.: Cambridge University Press.
- Hackett, G., & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-336.
- Hartman, B. W., & Hartman, P. T. (1982). The concurrent and predictive validity of the career decision scale adapted for high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 244-253.
- Hyde, G., & Trickey, G. (1995). *Career Interest Inventory: Manual*. London: The psychological Corporation-Harcourt Brace & Co.
- Jerusalem, M., & Schwarzer, R. (1992). Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. In R. Schwarzer (Ed.), *Self-efficacy: Thought control of action* (pp. 195-213). Washington, DC: Hemisphere.
- Jöreskog, K. G., & Sörbom, D. (1996). *LISREL 8. User's reference guide*. Chicago, IL: Scientific Software International Inc.
- Kelly, K., & Lee, W-C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326.
- Larson, L. M., & Majors, M. S. (1998). Applications of the Coping with Career Indecision Instrument with Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 6(2), 163-179.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying cognitive theory of career and academic interest, choice and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. W., & Hackett, G. (1994). Sociocognitive Mechanisms of Personal Agency in Career Development. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.), *Convergence in Career Development* (pp. 77-103). California: Palo Alto.
- Lent, R. W., Lopez, F. G., & Bieschke, K. J. (1993). Predicting mathematics related choice and

- success behaviors: Test of an expanded social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 223-236.
- Μπεζεβέγκης, Η. (2001). Άγχος, αγχογόνες καταστάσεις και η αντιμετώπισή τους σε παιδιά και εφήβους. Στο Ε. Βασιλάκη, Σ. Τριλίβα, & Η. Μπεζεβέγκης (Επιμ.), *Το Στρες, το Άγχος και η Αντιμετώπισή τους* (σ. 29-57). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Osipow, S. H. (1987). *Career Decision Scale manual* (Rev. Ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Osipow, S. H. (1999). Assessing Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 147-154.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- Pajares, F., & Miller, M. D. (1994). Role of self-efficacy and self-concept beliefs in mathematical problem solving: A path analysis. *Journal of Educational Psychology*, 86, 193-203.
- Savickas, M. (1989). Annual review: Practice and research in career counseling and development, 1988. *The Career Development Quarterly*, 38, 100-134.
- Savickas, M. L., & Jarjoura, D. (1991). The career decision scale as a type indicator. *Journal of Counseling Psychology*, 60, 496-500.
- Schulenberg, J. E., Shimizu, K., Vondracek, F. W., & Hostettler, M. (1988). Factorial Invariance of Career Indecision Dimensions across Junior High and High School Males and Females. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 63-81.
- Schwarzer, R., & Scholz, U. (2000). *Cross-Cultural Assessment of Coping Resources: The General Perceived Self-Efficacy Scale*. Paper presented at the First Asian Congress of Health Psychology: Health Psychology and Culture, Tokyo, Japan.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2002). Επαγγελματική αξιολόγηση και Συμβουλευτική των γυναικών. Στο Μ. Κασσωτάκης (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός* (σ. 623-624). Αθήνα: Τυπωθήτω.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Παυλόπουλος, Β. (2005). Επαγγελματικά διαφέροντα μαθητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με τη χρήση του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικών Διαφερόντων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 72-73, 117-134.
- Wanberg, C. R., & Muchinsky, P. M. (1992). A typology of career decision status. Validity extension of the vocational decision status model. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 71-80.

The role of self-efficacy in career decision-making: A developmental-preventing model of counseling intervention

**EKATERINI ARGYROPOULOU, ELIAS G. BESEVEGIS
& DESPOINA SIDIROPOULOU-DIMAKAKOU**
University of Athens, Greece

ABSTRACT

The present study is concentrated in investigating the role of self-efficacy in career choice by evaluating the career decision making process (career indecision) as well as the actual content of vocational choices. It also attempts to study a string of important factors related to career decision making, with a view to gaining an understanding of the nature of self-efficacy itself. The psychometric instruments that were employed and administered to 848 senior high school students were: (a) Career Decision Scale, (b) Generalized Self-Efficacy Scale, (c) Athens Coping Scale, (d) Career Interest Inventory. The findings of the research showed that self-efficacy is directly connected to career decision-making but at the same time has an indirect and complex connection with vocational choices. The aforementioned results are interpreted within the context of career counseling, and a number of ways are recommended for their application by career guidance professionals.

Key words: Self-efficacy, Career decision making, Career indecision, Coping, Vocational choices, Career counseling.

Address: Ekaterini Argyropoulou, Department of Psychology, Faculty of Philosophy, Pedagogy and Psychology, University of Athens, Panepistimiopoli, 157 84 Ilissia, Athens, Greece. Tel.: 0030-210-7277571, Fax: 0030-210-7277534, E-mail: argirop@fnet.gr