

**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**  
**ΣΧΟΛΗ ΑΝΘΡΩΠΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΕΙΔΙΚΗΣ ΑΓΩΓΗΣ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΑΓΩΓΗ, ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**  
**ΚΑΙ ΤΗΝ ΥΓΕΙΑ»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΤΙΤΛΟΣ: *Η Σχέση του Οικογενειακού Περιβάλλοντος με την***  
***Επαγγελματική Αυτοαποτελεσματικότητα των Εφήβων***

**Όνοματεπώνυμο μεταπτ. φοιτήτριας : Τσαλικογλου Ελευθερία**

**Μέλη τριμελούς:**

**Αθανασιάδου Χριστίνα, (Επιβλέπουσα) Επίκουρη Καθηγήτρια Συμβουλευτικής**  
**Ψυχολογίας, Τμήμα Ψυχολογίας, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης**

**Ψάλτη Αναστασία, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Τμήμα Προσχολικής Αγωγής**  
**Α.Τ.Ε.Ι. Θεσσαλονίκης,**

**Κλεφτάρας Γιώργος, Αναπληρωτής Καθηγητής Κλινικής Ψυχολογίας, Τμήμα**  
**Ειδικής Αγωγής, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας**

**Βόλος, Ιανουάριος 2015**

## Υπεύθυνη δήλωση περί μη λογοκλοπής

Η Ελευθερία Τσαλίκογλου γνωρίζοντας τις συνέπειες της λογοκλοπής δηλώνω υπεύθυνα ότι η παρούσα έρευνας με τίτλος « Η Σχέση του Οικογενειακού Περιβάλλοντος με την Επαγγελματική Αυτοαποτελεσματικότητα των Εφήβων» αποτελεί προϊόν αυστηρά προσωπικής εργασίας και όλες οι πηγές που έχω χρησιμοποιήσει έχουν δηλωθεί κατάλληλα στις βιβλιογραφικές παραπομπές και αναφορές. Τα σημεία όπου έχω χρησιμοποιήσει ιδέες, κείμενο ή/ και πηγές άλλων συγγραφέων, αναφέρονται ευδιάκριτα στο κείμενο με τη κατάλληλη παραπομπή και η σχετική αναφορά περιλαμβάνεται στο τμήμα των βιβλιογραφικών αναφορών με πλήρη περιγραφή.

Η ΔΗΛΟΥΣΑ

Τσαλίκογλου Ελευθερία

## Σύντομη Περίληψη

Αρκετές έρευνες έχουν τονίσει την σπουδαιότητα της έννοιας της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης στην επαγγελματική ανάπτυξη και συμβουλευτική καθώς και των παραμέτρων που συμβάλλουν στην ενίσχυσή της. Επιδιώκοντας τη διερεύνηση της σχέσης του οικογενειακού περιβάλλοντος με την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης στον ελληνικό πληθυσμό, σχεδιάστηκε και διεξήχθη η παρούσα έρευνα στο πλαίσιο της οποίας έλαβαν μέρος 200 μαθητές της Γ' Λυκείου της πόλης των Σερρών.

Οι μαθητές απάντησαν σε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων, στην σύντομη μορφή της Κλίμακας Αυτοαποτελεσματικότητας Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης και στην Κλίμακα για την Συνοχή και την Προσαρμοστικότητα της Οικογένειας. Συγκεκριμένα, οι μαθητές που συμμετείχαν στην έρευνα δήλωσαν τον βαθμό εμπιστοσύνης στην ικανότητά τους να εκτελούν τα καθήκοντα που αναφέρονται σε κάθε μία δήλωση της κλίμακας και τα οποία αντιστοιχούν στις πέντε δεξιότητες που απαιτούνται για τη λήψη επαγγελματικής απόφασης: επαγγελματική πληροφόρηση, αυτοαξιολόγηση, επιλογή στόχου, επίλυση προβλημάτων και σχεδιασμό για το μέλλον. Επιπρόσθετα, μέσα από τις δηλώσεις τους στη δεύτερη κλίμακα δόθηκαν πληροφορίες σχετικά με την συνοχή και την προσαρμοστικότητα της οικογένειας. Η θετική συσχέτιση των σχέσεων που παρατηρούνται στην οικογένεια με την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης αποτέλεσε το σημαντικότερο εύρημα της έρευνας, παρέχοντας πληροφορίες για την επίδραση της οικογένειας στην επαγγελματική ανάπτυξη των νέων. Θέματα που άπτονται της επάρκειας των ψυχομετρικών κλιμάκων αναλύονται στο κείμενο ενώ ταυτόχρονα παρουσιάζονται προτάσεις για μελλοντικές έρευνες και παρεμβάσεις οι οποίες θα στοχεύουν στην αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων.

**Λέξεις Κλειδιά:** αυτοαποτελεσματικότητα, συνοχή, προσαρμοστικότητα, οικογένεια, επαγγελματική ανάπτυξη

## **Abstract**

The importance of career decision self-efficacy to vocational development and guidance and a lot of parameters that contribute in its reinforcement has been largely acknowledged in many previous research. The present research aims to explore the relationship of career decision self-efficacy with family environment in Greek population. A total of 200 students from the last class of High Schools at Serres take part in this research.

The students filled the questionnaire with demographic information, the short form of Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE-SF) and the Family Adaptability and Cohesion Evaluation Scale. Especially, the students indicating their level of confidence in their abilities to successfully complete the tasks noted and this corresponded to five abilities requested in career decision making-making: *occupational information, self-appraisal, goal selection, problem solving and future planning*. Moreover, students give information about the *cohesion* and *adaptability* of family by filling the second scale.

Research findings suggest the positive relationship of the family effect to career decision self-efficacy along with the general vocational development. Reliability and validity of the scale are discussed in the text. Implications for future research and interventions in order to increase the self efficacy of teenagers are presented.

**Key Words:** self-efficacy, cohesion, adaptability, family, career development

## Περίληψη

Η παρούσα έρευνα αποσκοπεί στη διερεύνηση της επίδρασης των σχέσεων που παρατηρούνται μέσα στην οικογένεια στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης των εφήβων. Η ανάγκη να μελετηθεί ο τρόπος με τον οποίο η συνοχή και η προσαρμοστικότητα της οικογένειας συμβάλλει στην αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων, έχει διατυπωθεί από αρκετούς ερευνητές και κυρίως στη διεθνή βιβλιογραφία. Στην Ελλάδα ελάχιστες έρευνες έχουν ασχοληθεί με την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων παρά το γεγονός ότι την τελευταία δεκαετία, θέματα και φαινόμενα που αφορούν και αναφέρονται στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων απασχολούν όλο και περισσότερο γονείς, εκπαιδευτικούς και φυσικά τους Συμβούλους Επαγγελματικού Προσανατολισμού στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση αλλά πρωτίστως απασχολούν τους μαθητές.

Η έρευνα διεξήχθη σε δείγμα 200 μαθητών της Γ'τάξης Λυκείου που φοιτούσαν σε δημόσια σχολεία της πόλης των Σερρών. Για την λήψη ατομικών πληροφοριών χορηγήθηκε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο δημογραφικών στοιχείων ενώ σχετικά με την εκτίμηση της αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων χορηγήθηκε η κλίμακα Career Decision Self-Efficacy Scale (CDSE-SF). Παράλληλα για την διερεύνηση των σχέσεων στην οικογένεια χορηγήθηκε η κλίμακα Family Adaptability and Cohesion Scale (FACES-III).

Για να εξεταστούν οι παράγοντες οι οποίοι επιδρούν στην αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων όπως διαμορφώθηκαν στις υποθέσεις της παρούσας έρευνας πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις διακύμανσης (ONE-WAY ANOVA). Τα ευρήματα έδειξαν ότι δεν υπάρχει ουσιαστική διαφορά φύλου σχετικά με την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων. Από την άλλη φάνηκε ότι οι έφηβοι των οποίων οι γονείς έχουν υψηλό μορφωτικό επίπεδο παρουσιάζουν υψηλότερη αυτοαποτελεσματικότητα στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Εκτός από την διερεύνηση της επίδρασης του μορφωτικού επιπέδου των γονέων μελετήθηκε και η επίδραση της επαγγελματικής απασχόλησης των γονέων στην αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων και φάνηκε θετική με υψηλότερη τιμή στους

εφήβους των οποίων οι γονείς είναι δημόσιοι υπάλληλοι, ελεύθεροι επαγγελματίες και συνταξιούχοι.

Με τη μέθοδο της Απλής Γραμμικής Παλινδρόμησης πραγματοποιήθηκε διερεύνηση της συνοχής και της προσαρμοστικότητας της οικογένειας ως παράγοντες πρόβλεψης της αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων. Η ανάλυση έδειξε ότι η συνοχή και η προσαρμοστικότητα της οικογένειας είναι οι σημαντικότερες μεταβλητές πρόβλεψης της αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας αναδεικνύεται η αποφασιστική επίδραση που ασκούν στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικών αποφάσεων αρχικά η οικογένεια μέσα από το είδος των σχέσεων αλληλεπίδρασης που διατηρούν με το παιδί τους αλλά και ορισμένα χαρακτηριστικά της οικογένεια όπως το μορφωτικό επίπεδο αλλά και η επαγγελματική απασχόληση των γονέων. Τα παραπάνω μπορούν να αποτελέσουν παράγοντα πρόβλεψης τόσο για την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων όσο και για την γενικότερη συμπεριφορά τους σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης.

Τα αποτελέσματα εξετάζονται υπό το πρίσμα μιας θεραπευτικής συμβουλευτικής παρέμβασης όσον αφορά την λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας.

# ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>1</b>
1.1. Γενικά.....	2
1.2. Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων ..	3
1.2.1 Επαγγελματική αναποφασιστικότητα ...	6
1.3. Η Έννοια της Αυτοαποτελεσματικότητας .	8
13.1 Αυτοαποτελεσματικότητα και επαγγελματική ανάπτυξη .	11
1.4. Η Αυτοαποτελεσματικότητα Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης ..	12
1.5.Ο Ρόλος της Οικογένειας στην Επαγγελματική Ανάπτυξη των Εφήβων .....	13
1.6. Θεωρήσεις και ερευνητικά δεδομένα σχετικά με τις διεργασίες που λαμβάνουν χώρα στο οικογενειακό πλαίσιο με θέματα σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη .	18
1.7. Πλαίσιο της παρούσας έρευνας .....	23
1.8. Ερευνητικές υποθέσεις. ....	24
<b>2.ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ.....</b>	<b>25</b>
2.1 Συμμετέχοντες.....	25
2.2 Εργαλεία Συλλογής Δεδομένων.....	27
2.3 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων.....	29
<b>3.ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>30</b>
3.1. Ψυχομετρικές Ιδιότητες των Κλιμάκων.....	30
3.2. Συσχετίσεις.....	36
3.3.1. Η επίδραση του φύλου των εφήβων στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης.....	38

3.3.2. Η επίδραση του μορφωτικού επιπέδου στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης. ....	38
3.3.3. Η επίδραση της επαγγελματικής απασχόλησης στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης .....	40
3.3.4. Πρόβλεψη της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφαση ..	41

## **4.ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....43**

4.1 Συζήτηση Αποτελεσμάτων .....	43
4.1.1. Σχέση της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά .....	44
4.1.2. Σχέση της οικογένειας με την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης.....	47
4.2. Προτάσεις για την ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης .....	51
4.3. Περιορισμοί και κριτική της έρευνας ..	53
4.4. Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες .....	55

## **Παράρτημα**

## **Βιβλιογραφία**

## Ευχαριστίες

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε κατά την διάρκεια των σπουδών μου στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή, Εκπαίδευση και Υγεία, του Τμήματος Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω την Επιβλέπουσα, Επίκουρη Καθηγήτρια στο Τμήμα Ψυχολογίας του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου κα Αθανασιάδου Χριστίνα για την δυνατότητα που μου παρείχε να ασχοληθώ με το συγκεκριμένο θέμα καθώς άπτεται του επιστημονικού της πεδίου αλλά και για την πολύτιμη καθοδήγηση που προσέφερε στην ολοκλήρωση της εργασίας μου.

Ευχαριστώ επίσης την Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Ψυχολογίας, κα Αναστασία Ψάλλη και τον Αναπληρωτή Καθηγητή Κλινικής Ψυχολογίας κ. Γιώργο Κλεφτάρα για το ότι με τίμησαν αποτελώντας μέλη της εξεταστικής επιτροπής.

Θα ήταν παράλειψη να μην ευχαριστήσω όλους τους μαθητές της Γ' Λυκείου των σχολείων της πόλης των Σερρών, που δέχτηκαν να συμμετέχουν στην έρευνα αφιερώνοντας λίγο από το χρόνο τους. Ιδιαίτερα θα ήθελα να ευχαριστήσω τους Διευθυντές των Λυκείων που διευκόλυναν τη συγκέντρωση των δεδομένων της έρευνας.

## 1.ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον σχετικά με τον επαγγελματικό προσανατολισμό αποτελεί η σχέση του οικογενειακού περιβάλλοντος με την επαγγελματική αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων. Με αφορμή αυτό στην παρούσα εργασία μελετάται η συσχέτιση της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης με την συνοχή και προσαρμοστικότητα στην οικογένεια. Αυτό το οποίο κρίθηκε σκόπιμο να μελετηθεί είναι κατά πόσο η οικογένεια μπορεί να επηρεάσει την λήψη επαγγελματικής απόφασης των εφήβων. Αρκετές μελέτες έχουν γίνει μέχρι τώρα οι οποίες έχουν να παρουσιάσουν ευρήματα σχετικά με την ύπαρξη συσχέτισης των δύο παραπάνω μεταβλητών.

Στην παρούσα εργασία η δομή των κεφαλαίων περιλαμβάνει, *την εισαγωγή, την μεθοδολογία της έρευνας, τα αποτελέσματα και την συζήτηση-συμπεράσματα.*

Η εισαγωγή περιλαμβάνει τα γενικά στοιχεία, την λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, την έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας, την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφαση και τον ρόλο της οικογένειας στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματική απόφασης των εφήβων.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον προκαλεί το τελευταίο μέρος της εισαγωγής που αναφέρεται στον ρόλο της οικογένειας στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης. Συγκεκριμένα, αναφέρεται στον τρόπο με τον οποίο η οικογένεια και γενικότερα οι σχέσεις μεταξύ των μελών είναι δυνατόν να επηρεάσουν την λήψη επαγγελματικής απόφασης των εφήβων.

Η μέθοδος της έρευνας περιλαμβάνει τους συμμετέχοντες, τα εργαλεία συλλογής των δεδομένων και την διαδικασία συλλογής των δεδομένων.

Στα αποτελέσματα περιλαμβάνονται οι ψυχομετρικές ιδιότητες των κλιμάκων, οι συσχετίσεις και τα ευρήματα της παρούσας έρευνας.

## 1.1 Γενικά

Είναι γνωστό ότι η διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης ξεκινά πολύ νωρίς και οι αποφάσεις των παιδιών τροποποιούνται με τις επιδράσεις της οικογένειας (Palos & Drobot, 2010). Εκτός από τον ρόλο της οικογένειας ως σύστημα, οι γονείς μοιάζει να επηρεάζουν την λήψη επαγγελματικής απόφασης των παιδιών με την καθοδήγηση, την υπερβολική αφοσίωση και τη συναισθηματική στήριξη, παρέχοντας ερεθίσματα για συγκεκριμένα επαγγελματικά ενδιαφέροντα αλλά και λαμβάνοντας πληροφορίες από συγκεκριμένους επαγγελματίες (Koumoundourou, Tsaousis & Kounenou, 2011). Σε γενικές γραμμές επισημαίνεται ότι η έκθεση των παιδιών σε μια ποικιλία πολιτισμών, γεγονότων, σε διάφορους τύπους ανθρώπων και δραστηριότητες για τον ελεύθερο χρόνο δίνει την δυνατότητα στα μέλη της οικογένειας να αποκτούν μεγαλύτερη αυτοαντίληψη και γνώση σχετικά με τον "κόσμο της εργασίας" (Hangrove, Greagh & Burgess, 2002).

Σύμφωνα με τον Super και τους συνεργάτες του 1996 (αναφέρεται στο Whiston & Keller 2004), η έννοια της επαγγελματικής ανάπτυξης εκλαμβάνεται ως μία συνεχής, δυναμική, εξελικτική πορεία κατά την οποία διαμορφώνεται και αναδιαμορφώνεται η επαγγελματική συμπεριφορά του ατόμου. Η λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης δεν εξαντλείται με την επιλογή συγκεκριμένου αντικειμένου σπουδών αλλά διευρύνεται με την εξέταση εναλλακτικών λύσεων και την επίλυση προβλημάτων κατά την διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας του ατόμου.

Οι Betz και Hackett (1981) ήταν οι πρώτοι που εξέτασαν την αυτοαποτελεσματικότητα μέσα στο πλαίσιο της επαγγελματικής απόφασης και εισήγαγαν τον όρο "αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης" η οποία ορίζεται ως η πίστη του ατόμου να λαμβάνει επαγγελματικές αποφάσεις.

Σύμφωνα με τους Taylor και Betz 1983 (αναφέρεται στο Μουτοπούλου 2008) η σιγουριά και η εμπιστοσύνη των ατόμων στον εαυτό τους περιλαμβάνει και την ικανότητά τους να λαμβάνουν ορθές αποφάσεις. Εκτιμάται ότι η εμπιστοσύνη των

ατόμων στην ικανότητά τους να λαμβάνουν επαγγελματικές αποφάσεις ή αλλιώς στη λήψη επαγγελματικής απόφασης, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη λήψη ορθών αποφάσεων και στη γενικότερη επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου.

## 1.2. Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων

Η λήψη αποφάσεων είναι μια διαδικασία που χαρακτηρίζει την ανθρώπινη συμπεριφορά στο σύνολό της. Οι άνθρωποι καλούνται καθημερινά να λάβουν αποφάσεις για διάφορες καταστάσεις. Κάθε απόφαση, ακόμη και μία απόφαση που φαίνεται να έχει ληφθεί χωρίς καμία σκέψη είναι το αποτέλεσμα μιας νοητικής διεργασίας κατά την οποία αναλύονται τα χαρακτηριστικά του ζητούμενου, αξιολογούνται οι προσφερόμενες εναλλακτικές λύσεις και τελικά επιλέγεται η πιο πρόσφορη από αυτές.

Σύμφωνα με την γενική θεωρία λήψης αποφάσεων υπάρχει ένα πρόσωπο που πρόκειται να πάρει μία απόφαση, μια κατάσταση που απαιτεί τη λήψη απόφασης και ορισμένες πληροφορίες που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στη λήψη απόφασης ως εναλλακτικές λύσεις με τις αντίστοιχες συνέπειες. (Κάντας & Χαντζή, 1991)

Στην πραγματικότητα η ικανότητα λήψης αποφάσεων δεν είναι πάντα μια απλή διαδικασία. Αξίζει να αναφερθεί ότι υπάρχουν πολλοί διαφορετικοί τρόποι λήψης αποφάσεων και ο καθένας από αυτούς κρίνεται ως λιγότερο ή περισσότερο επιτυχημένος και αποτελεσματικός ανάλογα με τον αρχικό στόχο και την τελική έκβαση. Δεν υπάρχουν, ωστόσο, απόλυτα σωστοί ή λανθασμένοι τρόποι λήψης απόφασης (Κάντας & Χαντζή, 1991).

Η λήψη αποφάσεων που αφορούν τη σταδιοδρομία θεωρείται μια πάρα πολύ σημαντική ενέργεια για τους νέους. Η επαγγελματική επιλογή είναι μια από τις πιο σημαντικές αποφάσεις που παίρνει κανείς καθώς η επαγγελματική δραστηριότητα επηρεάζει τον τρόπο ζωής τόσο του ίδιου του ατόμου όσο και των γύρω του. Μοντέλα λήψης επαγγελματικών αποφάσεων που περιγράφουν την εν λόγω διαδικασία αποτελούν οι θεωρίες του Hilton, του Gelatt (αναφέρονται στο Κάντας & Χαντζή, 1991).

Σύμφωνα με την θεωρία του Hilton, ο οποίος δανείζεται την έννοια της γνωστικής ασυμφωνίας από τον Festinger, η διαδικασία λήψης απόφασης αρχίζει από κάποια εισερχόμενα του περιβάλλοντος που υποδεικνύουν στο άτομο ότι πρέπει να λάβει μια απόφαση (Κάντας & Χαντζή, 1991). Αμέσως τίθεται σε ενέργεια ο μηχανισμός ελέγχου για την διαπίστωση της γνωστικής ασυμφωνίας. Αν δεν υπάρχει ασυμφωνία, τότε η λήψη απόφασης είναι εύκολη υπόθεση. Αν όμως υπάρχει τότε το άτομο επανεξετάζει τις πεποιθήσεις του και τις αναθεωρεί προκειμένου να τις εναρμονίσει με τα εισερχόμενα. Στην περίπτωση όπου οι πεποιθήσεις του ατόμου δεν μπορούν να αναθεωρηθούν, τότε το άτομο αναζητά εναλλακτικές λύσεις για τα σχέδιά του (Κάντας & Χαντζή, 1991).

Αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ στην κλασική θεωρία του Festinger για την γνωστική ασυμφωνία οι προσπάθειες για τη μείωση της ασυμφωνίας έπονται της λήψης απόφασης, στο μοντέλο του Hilton προηγούνται της λήψης τελικής απόφασης (Κάντας & Χαντζή, 1991).

Η διερεύνηση των εναλλακτικών λύσεων που σκέφτεται το άτομο χαρακτηρίζει το μοντέλο λήψης απόφασης του Gellat καθώς ο ίδιος υποστηρίζει ότι το άτομο εκτιμά τα πιθανά αποτελέσματα των εναλλακτικών λύσεων καθώς και την πιθανότητα να συμβούν. Στη συνέχεια εκτιμά το πόσο επιθυμητά είναι αυτά τα αποτελέσματα και στο τέλος καταλήγει σε μία απόφαση τελική ή διερευνητική. Σε αντίθετη περίπτωση αναζητά επιπρόσθετες πληροφορίες και επαναλαμβάνει τη διαδικασία μέχρι να καταλήξει σε μία τελική απόφαση (Κάντας & Χαντζή, 1991).

Ορισμένοι θεωρητικοί διατυπώνουν κάποια στάδια όπως: το στάδιο ανίχνευσης, της διερεύνησης επιλογών, το στάδιο συλλογής και ανάλυσης πληροφοριών, το στάδιο επιλογής, το στάδιο ρεαλιστικής δοκιμής με εφαρμογές στην πραγματικότητα, το στάδιο εμπλουτισμού της σχετικής πληροφόρησης και τέλος προώθηση των αποφάσεων βασισμένων στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων προηγούμενων επιλογών (Μαλικιώση-Λοίζου, 2004).

Οι Gati και Asher (2001) σχετικά με τη διαδικασία λήψης επαγγελματική απόφασης πρότειναν το μοντέλο των τριών σταδίων PIC, (Prescreening, In-depth exploration and Choice), για να περιγράψουν τη διαδικασία λήψης απόφασης και την υλοποίησή της. Η προεργασία (Prescreening) αναφέρεται στον περιορισμό των επαγγελματικών προτιμήσεων βάσει των εργασιακών αξιών που ενδιαφέρουν τον λήπτη απόφασης. Η σε βάθος διερεύνηση (In-depth exploration) αφορά την ανάλυση

και σύγκριση των επαγγελματικών επιλογών που προέκυψαν από το στάδιο της προεργασίας και στον περιορισμό των επιλογών σε δύο έως τέσσερις. Τέλος, η επιλογή αναφέρεται στην τελική επιλογή του επαγγέλματος που θεωρείται το καταλληλότερο από το άτομο. Ως εκ τούτου η λήψη απόφασης για τη σταδιοδρομία περιλαμβάνει τη συλλογή και επεξεργασία πληροφοριών και εξετάζει την επιλογή σταδιοδρομίας από γνωστική άποψη. Αυτό που ακολουθεί είναι η δραστηριοποίηση του ατόμου με στόχο την υλοποίηση της τελικής επαγγελματικής επιλογής.

Ιδιαίτερα σημαντική για την λήψη μιας απόφασης κρίνεται και η απόκτηση πληροφοριών από το άτομο τόσο για το περιβάλλον όσο και για τον εαυτό του. Σύμφωνα με τους Tiedman & O' Hara (αναφέρεται στο Μουτοπούλου 2008), το πόσο αποτελεσματικοί είμαστε όταν παίρνουμε μία απόφαση, εξαρτάται από το πόσο καλά γνωρίζουμε τον εαυτό μας και το περιβάλλον μας. Σε αντίθετη περίπτωση η λήψη απόφασης κρίνεται αδύνατη ή μπορεί το άτομο να πάρει αποφάσεις οι οποίες δεν τον αντιπροσωπεύουν ή να αποφασίσει διαισθητικά.

Έχει υποστηριχθεί από τον Harren (αναφέρεται στο Μουτοπούλου 2008) ότι οι άνθρωποι διακρίνονται σε τρεις τύπους ως προς την λήψη απόφασης, τους λογικούς, τους διαισθητικούς και τους εξαρτημένους τύπους. Ο λογικός τύπος εξερευνά τον εαυτό του και κυρίως τις προηγούμενες εμπειρίες και τις συνέπειες αυτών προκειμένου να λάβει ορθές αποφάσεις. Ο διαισθητικός τύπος δεν συγκεντρώνει πληροφορίες για να λάβει μία απόφαση αλλά επιλέγει με βάση την συναισθηματική του επίγνωση. Ενώ ο εξαρτημένος τύπος στηρίζεται στις απόψεις, τις αποφάσεις και τις επιλογές των άλλων, μεταθέτοντας την ευθύνη της επιλογής σε άλλους και όχι στον εαυτό του.

Οι Crites & Savickas (αναφέρεται στο Θωμοπούλου 2011) αξιολογώντας τις στάσεις, δηλαδή τις υποκειμενικές αντιδράσεις, τα συναισθήματα και τις προδιαθέσεις των ατόμων απέναντι στη λήψη αποφάσεων, αναφέρουν πέντε πρότυπα συμπεριφοράς τα οποία καταδεικνύουν και τον βαθμό επαγγελματικής ωριμότητας: α) *Αποφασιστικότητα* στη λήψη απόφασης, όταν το άτομο είναι σίγουρο για τη λήψη απόφασης, β) *Εμπλοκή* στη λήψη απόφασης, όταν το άτομο συμμετέχει ενεργά στη λήψη απόφασης. γ) *Ανεξαρτησία* στη λήψη απόφασης, όταν η λήψη απόφασης εξαρτάται από το ίδιο το άτομο ή εναποτίθεται στους άλλους. δ) *Προσανατολισμός* προς τη λήψη απόφασης, όταν το άτομο αναζητά και λαμβάνει πληροφορίες για τη λήψη απόφασης. ε) *Συμβιβασμός* στη λήψη απόφασης, όταν το

άτομο είναι πρόθυμο να επιτύχει έναν συμβιβασμό ανάμεσα στις προσωπικές του προτιμήσεις και την πραγματικότητα.

Είναι χρήσιμο να αναφερθεί στο σημείο αυτό ότι σύμφωνα με τον Krumboltz (αναφέρεται στο Μουτοπούλου 2008) η διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων με βάση την κοινωνιογνωστική θεωρία επηρεάζεται και από άλλους παράγοντες όπως το περιβάλλον του ατόμου, οι μαθησιακές εμπειρίες και οι γενετικές καταβολές - ικανότητες του ατόμου.

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι η έλλειψη γνώσης τόσο του εαυτού όσο και του περιβάλλοντος μπορεί να δημιουργήσει εμπόδια στη λήψη μιας απόφασης ωθώντας το άτομο σε κατάσταση επαγγελματικής αναποφασιστικότητας.

### **1.2.1 Επαγγελματική Αναποφασιστικότητα**

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. 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 (Αργυροπούλου και συν., 2006)

Οι πρώτες μελέτες που αφορούσαν την επαγγελματική αναποφασιστικότητα έγιναν τη δεκαετία του 1970 και προσπάθησαν αναζητήσουν τις διαφορές μεταξύ των αποφασισμένων και των αποφασιστικών ατόμων ως προς την επαγγελματική επιλογή των ατόμων (Αργυροπούλου και συν., 2006).

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 (Gordon, 1998. Osipow, 1999) ενώ η αναποφασιστικότητα ενός ατόμου αναφέρεται στη σταθερή αδυναμία του ατόμου στις αποφάσεις που

παίρνει στη ζωή του και συνεπώς στην επαγγελματική του επιλογή (Αργυροπούλου και συν., 2006)

Οι μεταγενέστεροι ερευνητές προσπάθησαν να εντοπίσουν και να περιγράψουν τις βαθύτερες διαστάσεις που ευθύνονται για τις δυσκολίες στη λήψη αποφάσεων και υποστήριξαν ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα διακρίνεται από ένα *"σύνθετο, πολυδιάστατο περιεχόμενο"* (Savickas & Jarjoura, 1991).

Σύμφωνα με την ανασκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας η επαγγελματική αναποφασιστικότητα σχετίζεται με την παρουσία ποικίλων παραγόντων όπως: α) η έλλειψη διακριτικής ικανότητας όσον αφορά την επαγγελματική ταυτότητα, (την καθαρή και σταθερή εικόνα που έχει κάποιος για τους στόχους, τα ενδιαφέροντα, την προσωπικότητα και τα ταλέντα του), β) η αντίληψη των εξωτερικών εμποδίων, γ) η θετική σύγκρουση επιλογών εξαιτίας πολλών ενδιαφερόντων, δ) η ύπαρξη προσωπικών προβλημάτων, ε) το άγχος επιλογής, στ) η αδυναμία πρόσκτησης απαραίτητων εκπαιδευτικών και επαγγελματικών πληροφοριών, ζ) η έλλειψη ετοιμότητας στην επαγγελματική επιλογή (Αργυροπούλου και συν., 2006).

Η προσέγγιση του Osipow και των συνεργατών του (Osipow, Carney & Barak, 1976), φαίνεται ότι φανερώνει καλύτερα την πολυδιάστατη φύση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας οι οποίοι με την δημιουργία της «Κλίμακας Επαγγελματικής Απόφασης» (Career Decision Scale) προσπάθησαν να αναγνωρίσουν όλες ή τουλάχιστον τις περισσότερες αιτίες που αναφέρουν οι άνθρωποι για την αναποφασιστικότητά τους. Αναπτύχθηκε, λοιπόν, ένα διαφοροποιητικό μοντέλο το οποίο αναφερόταν σε 16 αιτίες εκπαιδευτικής/επαγγελματικής αναποφασιστικότητας, οι οποίες κατόπιν παραγοντικής ανάλυσης υπέδειξαν την ύπαρξη τεσσάρων παραγόντων: την έλλειψη δομής και εμπιστοσύνης, τα αντιλαμβανόμενα εξωτερικά εμπόδια, τη σύγκρουση θετικής επιλογής και την προσωπική σύγκρουση (Osipow, 1999).

Σήμερα υπάρχουν αρκετές κλίμακες αξιολόγησης της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας όπως η κλίμακα Δυσκολιών στη Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης (Career Decision Making Difficulties Questionnaire) των Gati, Krausz & Osipow, 1996) κ.α.

Στην παρούσα έρευνα κρίθηκε σκόπιμη η χρήση της κλίμακας Αυτοαποτελεσματικότητας στη Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης (Career Decison

Self -Efficacy Scale) των Betz & Taylor καθώς αξιολογεί τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης (Σιδηροπούλου-Δημακάκου, 2009).

Η κοινωνιογνωστική θεωρία παρότι είναι μία θεωρία μάθησης διαφοροποιείται από αυτήν δίνοντας ταυτόχρονα έμφαση στην ύπαρξη και λειτουργία κοινωνικο-γνωστικών μηχανισμών ως προσδιοριστικών παραγόντων της ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Στην πλειοψηφία τους τα μοντέλα επαγγελματικής ανάπτυξης θεωρούν την ανθρώπινη συμπεριφορά και κατά συνέπεια την επαγγελματική επιλογή κατά κύριο λόγο παράγωγο της αλληλεπίδρασης ατόμου και περιβάλλοντος αποδίδοντας ταυτόχρονα τόσο στους περιβαλλοντικούς όσο και στους ατομικούς παράγοντες όρους χαρακτηριστικών ή τύπων (Lent, Brown, & Hackett, 1994).

### **1.3. Η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας**

Σύμφωνα με τον Bandura (αναφέρεται στο Αργυροπούλου και συν.2006) η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας 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. Η συγκεκριμένη έννοια, εξεταζόμενη σε συσχέτισμό με την έννοια της αυτοεκτίμησης και της αυτοαντίληψης, συνιστά την συγκρότηση της "αυτοεικόνας" του ατόμου. Σύμφωνα με τον Bandura (1977b), η γνώση των πεποιθήσεων ενός ατόμου για την αποτελεσματικότητά του μπορεί να αποτελέσει σημαντικό προβλεπτικό παράγοντα όσον αφορά τον βαθμό εμπλοκής του σε μια κατάσταση καθώς και την επιμονή του να αντιμετωπίσει τυχόν δυσκολίες.

Οι πεποιθήσεις για την αυτοαποτελεσματικότητα τονίζει τα συναισθήματα, τις σκέψεις και τον τρόπο με τον οποίο θα ενεργήσει το άτομο, ενώ προάγει την επιτυχία και την προσωπική ικανοποίηση με πολλούς τρόπους (Bandura, 1977a). Τα άτομα που νιώθουν μεγάλη σιγουριά για τις ικανότητές τους αντιμετωπίζουν τις δύσκολες καταστάσεις ως προκλήσεις που πρέπει να ξεπεραστούν και όχι ως απειλές που πρέπει να αποφεύγονται (Bandura, 1994).

Μια τέτοια δυναμική νοοτροπία καλλιεργεί το εγγενές ενδιαφέρον, ενισχύοντας το βαθμό αφοσίωσης στις όποιες προσπάθειες καταβάλλει το άτομο, προκειμένου να πραγματοποιήσει τους στόχους του. Προσεγγίζει απειλητικές ή δύσκολες καταστάσεις με διάθεση να ασκήσει έλεγχο πάνω τους. Αντιθέτως τα άτομα που αμφιβάλουν για τις ικανότητές τους δειλιάζουν και φοβούνται ενόψει επικίνδυνων καταστάσεων, οι οποίες εκλαμβάνονται ως προσωπικές απειλές και αξεπέραστα εμπόδια (Bandura, 1994).

Εκτός από την έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας, ο Bandura εισήγαγε και την έννοια των προσδοκιών αποτελέσματος. (outcome expectations). Η προσδοκία αποτελέσματος αναφέρεται στην εκτίμηση του ατόμου σχετικά με τις πιθανές συνέπειες που θα επιφέρει μία συμπεριφορά. Ενώ οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας απαντούν στο ερώτημα «Μπορώ να το κάνω αυτό;» οι προσδοκίες αποτελέσματος απαντούν στο ερώτημα «Αν το κάνω αυτό, τι θα συμβεί;» Για παράδειγμα ένα άτομο είναι πιθανό να θεωρεί ότι μπορεί να εκτελέσει μια δραστηριότητα (κρίση αυτοαποτελεσματικότητας), αλλά προβλέπει αρνητικά αποτελέσματα (προσδοκία αποτελέσματος), οπότε αποφασίζει αν μην εμπλακεί (Lent & Brown, 2006).

Οι πεποιθήσεις για την αυτοαποτελεσματικότητα οι οποίες επηρεάζουν τις δραστηριότητες με τις οποίες επιλέγει ένα άτομο να ασχοληθεί, την προσπάθεια που καταβάλει σε μία περίπτωση και τον χρόνο που αφιερώνει σε μία εργασία (Bandura, 1997b). Οι άνθρωποι αποφεύγουν δραστηριότητες οι οποίες πιστεύουν ότι υπερβαίνουν τις ικανότητές τους, αλλά αναλαμβάνουν και εκτελούν με βεβαιότητα αυτές για τις οποίες κρίνουν ότι έχουν την ικανότητα να τις χειριστούν. Μέσα από τις επιλογές που κάνουν αναπτύσσουν διαφορετικές ικανότητες, ενδιαφέροντα και κοινωνικά δίκτυα τα οποία καθορίζουν την πορεία τους. Κάθε παράγοντας που επηρεάζει την επιλογή τους μπορεί να επηρεάσει και την πορεία της προσωπικής τους ανάπτυξης (Bandura, 1997b).

Οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας καθορίζουν, επίσης το βαθμό της προσπάθειας που θα καταβάλλουν τα άτομα και πόσο θα επιμείνουν μπροστά σε εμπόδια και δυσκολίες. Όσοι θεωρούν τον εαυτό τους ως αναποτελεσματικό να αντιμετωπίσει τις απαιτήσεις του περιβάλλοντος ακινητοποιούνται και φαντάζονται τις πιθανές δυσκολίες περισσότερο δυσάρεστες από ότι πραγματικά είναι (Bandura, 1997b).

Σύμφωνα με τον Bandura (1977b) υπάρχουν τέσσερις πηγές πληροφόρησης από τις οποίες προέρχονται ή σύμφωνα με τις οποίες μεταβάλλονται οι κρίσεις αυτοαποτελεσματικότητας.

1) *Επιτεύγματα προηγούμενων εμπειριών*: Ως πρώτη πηγή πληροφόρησης, είναι οι προσωπικές εμπειρίες που αποκτά το άτομο, μέσα από τις προσπάθειες του να διαχειριστεί το περιβάλλον του και να μάθει από αυτές. Πρόκειται ουσιαστικά για τις εμπειρίες που αποκτά ο καθένας, μέσα από τις προσπάθειες που καταβάλλει και τις δυσκολίες που αντιμετωπίζει. Όταν οι προσπάθειες αυτές έχουν επιτυχή έκβαση τότε είναι δυνατό να αυξηθεί. Σύμφωνα με τον Bandura (1986), οι προσωπικές εμπειρίες αποτελούν την κυριότερη πηγή επίδρασης πάνω στην αυτό-αποτελεσματικότητα του ατόμου και στην επίτευξη ακαδημαϊκών επιδόσεων. Οι θετικές προσωπικές εμπειρίες, μπορούν να ισχυροποιήσουν θετικά την αυτεπάρκεια του ατόμου, ενώ οι όποιες αρνητικές να τη μειώσουν.

2) *Έμμεση μάθηση- Παρατήρηση*: Η δεύτερη πηγή των πληροφοριών σχετικά με την αύξηση της αυτοαποτελεσματικότητας προέρχεται από την έμμεση μάθηση ή παρατηρώντας την συμπεριφορά των άλλων (Hackett & Betz, 1981). Παρατηρώντας άλλους να πετυχαίνουν σε μια δραστηριότητα αυξάνονται οι κρίσεις αυτοαποτελεσματικότητας του παρατηρητή, καθώς εκτιμά ότι και ο ίδιος έχει τις ικανότητες να εκτελέσει επιτυχώς παρόμοιες δραστηριότητες. Μέσω της παρατήρησης μεταφέρονται πληροφορίες για τη φύση και την προβλεψιμότητα περιβαλλοντικών γεγονότων, ενώ ικανά πρότυπα δείχνουν στους παρατηρητές αποτελεσματικές στρατηγικές προκειμένου να αντιμετωπίζουν απειλητικές καταστάσεις.

3) *Λεκτική πειθώ*: Μία άλλη πηγή πληροφοριών για την αυτοαποτελεσματικότητα προέρχεται από τις προφορικές προτάσεις των άλλων. Η ενθάρρυνση και η πειθώ προς μια συμπεριφορά αυξάνει τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας ενώ η έλλειψη ενθάρρυνσης ή η αποθάρρυνση είναι πιθανό να αποτύχουν να αυξήσουν και στην χειρότερη να μειώσουν τις προσδοκίες αυτοαποτελεσματικότητας (Bandura, 1977b).

4) *Συναισθηματική Διέγερση*: Υψηλά επίπεδα άγχους συνήθως υποδαυλίζουν τις επιδόσεις των ατόμων και την αυτοαποτελεσματικότητά τους (Hackett & Betz, 1981). Ενώ αν δεν βίωναν άγχος μπροστά σε δύσκολες καταστάσεις θα τις αντιμετώπιζαν με περισσότερη αυτοπεποίθηση.

### 1.3.1. Αυτοαποτελεσματικότητα και επαγγελματική ανάπτυξη

Σύμφωνα με την Σιδηροπούλου-Δημακάκου (1995) η επαγγελματική ανάπτυξη είναι η ανάπτυξη όλων εκείνων των πλευρών της προσωπικότητας που σχετίζονται με τις επαγγελματικές επιλογές και τη σταδιοδρομία του ατόμου καθώς και την ίδια την επαγγελματική του εξέλιξη. Κατά τους Κάντα και Χαντζή (1991) ως επαγγελματική ανάπτυξη θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας. Οι ίδιοι αναφέρουν την επαγγελματική ανάπτυξη ως την εξελικτική πορεία του ατόμου όσον αφορά τον προσανατολισμό του στο χώρο εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα που επιθυμεί ή επιδιώκει να ακολουθήσει. Οι ίδιοι ερευνητές παρουσιάζουν τις απόψεις για την ταξινόμηση των θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης και προτείνουν την ταξινόμηση τους σε δύο κατηγορίες: α) ψυχολογικές και β) κοινωνιολογικές.

Η Μαλικιώση- Λοϊζου (2004) κάνει λόγο για επαγγελματική εξέλιξη ή εξέλιξη σταδιοδρομίας για να τονίσει την έννοια της συνεχούς ανάπτυξης που εμπεριέχει η επαγγελματική πορεία του ατόμου σε όλη τη διάρκεια της ζωής του. Ο Δημητρόπουλος περιγράφει την επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου ως την εξέλιξη εκείνη της προσωπικότητας του που σχετίζεται γενικά με την επαγγελματική του συμπεριφορά (1994 σ.40).

Οι εξελικτικές θεωρίες υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική συμπεριφορά του ατόμου είναι διαδικασία ανάπτυξης και θεωρούν την επαγγελματική εκλογή ως φυσικό αποτέλεσμα αυτής της ανάπτυξης. Για τις θεωρίες αυτές η επαγγελματική ανάπτυξη είναι μια συνεχής και μακρόχρονη διαδικασία που αρχίζει στην πρώιμη παιδική ηλικία και συμπληρώνεται μετά την επαγγελματική αποκατάσταση, σταθεροποίηση και προσαρμογή του ατόμου-σημείο που διαφοροποιείται ανάλογα με τη θεωρία (Δημητρόπουλος, 2000).

Σύμφωνα με τις θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης οι οποίες έχουν ως υπόβαθρο κάποια από τις θεωρίες μάθησης ορίζουν την επαγγελματική συμπεριφορά ως διαδικασία μάθησης. Στις θεωρίες μάθησης υποστηρίζεται γενικά ότι η διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης έχει να κάνει με τη γενική ανάπτυξη της προσωπικότητας και ότι το σχολείο, με έμμεσο ή άμεσο τρόπο, επηρεάζει

αποτελεσματικά αυτήν την ανάπτυξη μέσω της διεργασίας της μάθησης (Δημητρόπουλος, 2000. Κάντας & Χαντζή, 1991).

#### **1.4. Η αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης**

Η έρευνα των τελευταίων δεκαετιών σχετικά με το ρόλο της αυτοαποτελεσματικότητας στην επιλογή επαγγέλματος αναφέρει ότι οι πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας επηρεάζουν καθοριστικά τόσο τη διαδικασία λήψης απόφασης όσο και το περιεχόμενο των επαγγελματικών αποφάσεων. Οι σχετικές έρευνες έχουν δείξει την επίδραση των πεποιθήσεων 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 ότι βρίσκουμε διασκεδαστικό, ελκυστικό ή προκλητικό. Με αυτόν τον τρόπο τα ενδιαφέροντα έχουν μια σημαντική επίδραση στα εκπαιδευτικά

σχέδια και στις επαγγελματικές επιλογές (Σιδηροπούλου-Δημακάκου & Παυλόπουλος, 2005).

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. Ο Lent, Brown και Hackett (1994), αποδεχόμενοι τα παραπάνω αποτελέσματα, υποστήριξαν ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα αντανακλούν το συνδυασμό των αντίστοιχων πεποιθήσεων 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 ενδιαφέροντα για επαγγελματικές δραστηριότητες που νιώθουν ότι δεν μπορούν να εκτελέσουν.

Σύμφωνα με τον Krumboltz (αναφέρεται στο Κάντας & Χαντζή, 1991), η διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης επηρεάζεται από τέσσερις παράγοντες και αυτοί είναι: οι γενετικές καταβολές και ικανότητες του ατόμου, οι περιβαλλοντικές συνθήκες και οι παρελθούσες μαθησιακές εμπειρίες. Η αλληλεπίδραση των τριών παραγόντων οδηγεί σε ένα τέταρτο παράγοντα που είναι οι δεξιότητες προσέγγισης έργου, οι οποίες εμφανίζονται όταν το άτομο προσεγγίζει ένα έργο και επιδρούν στο αποτέλεσμά του (Κάντας & Χαντζή, 1991).

## **1.5. Ο ρόλος της οικογένειας στην επαγγελματική ανάπτυξη των εφήβων**

Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (2004, αναφέρεται στο Χαροκοπάκη, 2012 τα διάφορα ερεθίσματα, οι προσδοκίες, οι φιλοδοξίες και επιθυμίες που αναπτύσσει το άτομο αλλά και οι δυνατότητες να τα υλοποιήσει πηγάζουν και βρίσκουν τη λύση τους στο οικογενειακό περιβάλλον και την υποδομή του. Οι λειτουργίες της οικογένειας, συνοψισμένες σε βασικές κατηγορίες όπως: αναπαραγωγικές, οικονομικές, εκπαιδευτικές, πολιτιστικές και ψυχολογικές θα επηρεάσουν και θα καθορίσουν άλλοτε άμεσα (π.χ. μέσω των προσδοκιών, των επιθυμιών, των

ευκαιριών για σπουδές, των κατευθύνσεων και αρχών που προσπαθούν να δώσουν, κ.α.) και άλλοτε έμμεσα (π.χ. με την οικονομική κατάσταση, το πολιτισμικό επίπεδο, το επίπεδο μόρφωσης, τον τρόπο ζωής τους, τις αξίες που προωθούν, το πρότυπο που άλλοτε αποτελούν οι γονείς, κ.α.) τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές του νέου ατόμου (Δημητρόπουλος, 2004).

Οι έρευνες που καταγράφονται στη σχετική βιβλιογραφία μετά το 1990 επικεντρώθηκαν στις σχέσεις των γονέων με τα παιδιά τους και στην επίδραση αυτών στην επαγγελματική τους ανάπτυξη και επιλογή (Χαροκοπάκη, 2012).

Έτσι, τα πρώτα ερευνητικά δεδομένα σε εφήβους αναδεικνύουν πολύτιμα συμπεράσματα: η γονεϊκή υποστήριξη με τον τρόπο που αυτή οριοθετείται στο πλαίσιο της θεωρίας της προσκόλλησης και προσδιορίζεται από στοιχεία όπως είναι η υπευθυνότητα, η αυτονομία, η επικοινωνία, η ενθάρρυνση και η καθοδήγηση αποδείχθηκαν σημαντικοί παράγοντες που μπορούν να προβλέψουν τα ενδιαφέροντα και τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές παιδιών και εφήβων (Owens, Palmer & Cohran, Young & Friesen αναφέρονται στο Χαροκοπάκη 2012).

Επίσης, σύμφωνα με τους Penick & Jepsen (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη, 2012) οι αντιλήψεις των νέων για τον τρόπο λειτουργίας της οικογένειάς τους (όπως η λειτουργικότητα της οικογένειας, η προσαρμοστικότητα, το στυλ γονεϊκής ανατροφής ή ακόμα διαστάσεις των σχέσεων μεταξύ των μελών της οικογένειας όπως π.χ. σύγκρουση) διαπιστώθηκε ότι αποτελούν το σημαντικότερο παράγοντα πρόβλεψης της διαμόρφωσης της επαγγελματικής ταυτότητας και της συμπεριφοράς ενασχόλησης με τη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων από ότι το φύλο, η κοινωνικοοικονομική κατάσταση ή τα ακαδημαϊκά επιτεύγματα. Ακόμη έχει υποστηριχθεί από τους Kelloway & Harvey (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) ότι τα παιδιά μαθαίνουν για τον κόσμο της αγοράς εργασίας παρατηρώντας τους γονείς και τις ενασχολήσεις τους οι οποίες σχετίζονται με την επαγγελματική τους δραστηριότητα ή ακόμη ακούγοντας τους γονείς τους να συζητούν για τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις άλλες απαιτήσεις της δικής τους εργασίας.

Μια σύγχρονη, λειτουργική παρουσίαση της γνώσης που έχει προκύψει από έρευνες για το ρόλο και την επίδραση της οικογένειας στην επαγγελματική ανάπτυξη μεταξύ των ετών 1980 και 2002 φαίνεται να είναι αυτή που προτείνεται από τις Whiston και Keller (2004), οι οποίες διαχώρισαν τις οικογενειακές επιδράσεις σε δύο άξονες: α) την επίδραση της δομής της οικογένειας και β) την επίδραση των

διεργασιών που λαμβάνουν χώρα μέσα στο πλαίσιο αυτής, ξεχωριστά για τις ηλικιακές περιόδους: παιδιά, έφηβοι, φοιτητές και άτομα που μόλις μπήκαν στην ενηλικίωση και ενήλικες. Οι δύο αυτοί άξονες, η δομή και οι διεργασίες, δε θεωρούνται ως ανεξάρτητοι μεταξύ τους, αλληλοκαθορίζονται και ασκούν ταυτόχρονες και πολυσύνθετες επιδράσεις στο άτομο.

Η δομή της οικογένειας αφορά τον αριθμό των μελών αυτής και ορισμένα άλλα χαρακτηριστικά που συνδέονται με αυτόν όπως η σειρά γέννησης, η διαφορά ηλικίας των αδελφών, το φύλο αυτών κ.α. Κυρίως όμως αναφέρεται στα χαρακτηριστικά των μελών που την απαρτίζουν όπως π.χ. το μορφωτικό και οικονομικό επίπεδο των γονέων, η επαγγελματική τους δραστηριότητα, η κατάσταση των μελών της οικογένειας (π.χ. αν είναι μονογονεϊκή ή όχι, αν εργάζεται η μητέρα, η εθνικότητα ή η φυλή στην οποία ανήκουν τα μέλη της, να οι γονείς είναι μετανάστες, πόσες γενιές πριν μετανάστευσαν σε ένα κράτος, αν υπάρχει κάποιο χρόνιο πρόβλημα υγείας σε κάποιο μέλος της οικογένειας, να οι γονείς είναι άνεργοι ή άποροι, κ.α.) (Whiston & Keller, 2004).

Από την άλλη, οι διεργασίες αφορούν το είδος και την ποιότητα αλληλεπίδρασης μεταξύ των μελών μιας οικογένειας. Ο τρόπος που οι διεργασίες αυτές επηρεάζουν και καθορίζουν την επαγγελματική ανάπτυξη των νέων από την παιδική ηλικία έως τη νεότητα και την ενηλικίωση, έχουν γίνει αντικείμενο έρευνας τις δύο τελευταίες δεκαετίες υπό το πρίσμα συγκεκριμένων θεωρήσεων. Οι παράμετροι οι οποίες στο εύρος των θεωρήσεων αυτών έχουν διερευνηθεί είναι το στυλ της ανατροφής που υιοθετούν οι γονείς, η ύπαρξη ή μη σχέσεων που ευνοούν την αυτονόμηση των παιδιών, το είδος του δεσμού που αναπτύσσουν οι γονείς και κυρίως η μητέρα με το παιδί (ύπαρξη ή μη ασφαλών δεσμών προσκόλλησης με τους γονείς), η σχέση αλληλεπίδρασης μεταξύ των μελών ενός οικογενειακού περιβάλλοντος που στηρίζεται σε πρότυπα όπως η σύγκρουση-εχθρότητα, η συνοχή, η συναισθηματική εμπλοκή με τους γονείς, ο βαθμός γονεϊκής στήριξης καθώς και άλλα στοιχεία όπως οι φιλοδοξίες και προσδοκίες των γονέων και ενέργειες αυτών που αφορούν στην ανάπτυξη και την προσαρμογή του παιδιού σε διάφορα περιβάλλοντα, τα ερεθίσματα, οι πληροφορίες και τα πρότυπα που παρέχουν (Whiston & Keller, 2004).

Μια μετα-ανάλυση των Whiston & Keller, (2004), σε ότι αφορά την διερεύνηση των επιδράσεων των διεργασιών της οικογένειας στην ηλικιακή ομάδα

των εφήβων ηλικία 13-21 ετών, ανέδειξε συσχετίσεις παραμέτρων της οικογένειας με τα εξής θέματα που αφορούν την επαγγελματική ανάπτυξη: την επαγγελματική ανάπτυξη και ωριμότητα, τη συμπεριφορά επαγγελματικής διερεύνησης, τη διερεύνηση επαγγελματικής ταυτότητας, τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές προσδοκίες και φιλοδοξίες, τη συμπεριφορά κατά τη λήψη μιας επαγγελματικής απόφασης και τις πρώιμες επαγγελματικές επιλογές. Ο αριθμός των σχετικών ερευνητικών δεδομένων που διερευνούν τη σχέση μεταξύ διαστάσεων των διεργασιών της οικογένειας και της διαδικασίας λήψης αποφάσεων σε αυτήν την ηλικιακή ομάδα, ιδιαίτερα των αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων που ενδιαφέρουν την παρούσα έρευνα, είναι σχετικά περιορισμένος, γεγονός που κάνει επιτακτική την ανάγκη περαιτέρω έρευνας (Whiston & Keller, 2004).

Η έμφαση που έχει δοθεί στις έρευνες όσον αφορά τις επιδράσεις της οικογένειας από όποιον άξονα και αν αυτές προέρχονται (διεργασίες ή δομή), αφορούν κυρίως τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των νέων ατόμων. Έτσι, ορισμένες ασχολούνται με πολύ συγκεκριμένα ερωτήματα (π.χ. εάν η εργασία της μητέρας επηρεάζει τις επαγγελματικές προτιμήσεις του νέου ατόμου), ενώ κάποιες άλλες προσπαθούν να απαντήσουν σε πιο γενικά και ευρεία ερωτήματα (όπως π.χ. με ποιο τρόπο το δίκτυο των οικογενειακών σχέσεων επιδρά στις επαγγελματικές επιλογές του ατόμου και στη στάση του προς την εργασία) (Χαροκοπάκη, 2012).

Θεωρητικά μοντέλα όπως η θεωρία του Bratcher (1982) και του Zingaro (1983), προτείνουν ότι η οικογένεια λειτουργεί ως ένα σύστημα ή ενότητα όπου τα πρότυπα αλληλεπίδρασης εξελίσσονται και οι σχετικές απόψεις του συστήματος έχουν σημαντική επιρροή στη συμπεριφορά των ατόμων. Πιθανόν να είναι η οικογενειακή συνοχή παρά τα ατομικά χαρακτηριστικά των νέων τα οποία μπορεί να καθορίσουν τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα που είναι κατάλληλα για το άτομο. Σύμφωνα με το οικογενειακό μοντέλο, η αλληλεπίδραση της οικογένειας ορίζεται με βάση την προσαρμοστικότητα της οικογένειας και την συνοχή της (Olson, 1991). Η προσαρμοστικότητα ορίζεται ως η ικανότητα του γονεϊκού ή συζυγικού συστήματος να αλλάζει ως προς τις δομές εξουσίας του, τις σχέσεις των ρόλων, και τους κανόνες που διέπουν τις σχέσεις για να ανταποκριθεί επαρκώς σε διάφορες αναπτυξιακές μεταβάσεις ή στρεσογόνες περιόδους και συμβάντα. Οικογένειες με μέτρια

προσαρμοστικότητα μπορούν να προσαρμόζονται ικανοποιητικά. Αντίθετα οικογένειες με χαμηλούς δείκτες συχνά συνεχίζουν να χρησιμοποιούν τους ίδιους τρόπους για την επίλυση των προβλημάτων τους ανεξάρτητα από αναπτυξιακές ή άλλου τύπου αλλαγές. Οι οικογένειες με υψηλούς δείκτες από την άλλη, αλλάζουν πάρα πολύ, με αποτέλεσμα να χάνουν τη σταθερότητα τους και την εσωτερική προβλεψιμότητα (Olson & Tiesel, 1991). Η οικογενειακή συνοχή αναφέρεται στην συναισθηματική σύνδεση ανάμεσα στα μέλη της οικογένειας η οποία αξιολογείται μέσω των ορίων ανάμεσα στα υποσυστήματα (γονείς, ζευγάρι, παιδιά) τους συνασπισμούς και τους τρόπους με τους οποίους αλληλεπιδρούν ο ένας με τον άλλο. (Hartung, Lewis, May & Niles, 2002, Olson, 1991). Η κανονική λειτουργία της οικογένειας απαιτεί ξεκάθαρα όρια αλλά ταυτόχρονα επιτρέπει την αλληλεπίδραση των υποσυστημάτων. Χαλαρά όρια οδηγούν σε στενά συνδεδεμένες οικογένειες, όπου τα υποσυστήματα εμπλέκονται και τα μέλη των οικογενειών δεν επιτυγχάνουν διαφοροποίηση ενώ τα πολύ αυστηρά όρια οδηγούν σε δυσλειτουργικές οικογένειες.

Μία οπτική κατανόησης της επαγγελματικής απόφασης και επιλογής είναι η θεωρία της συστημικής προσέγγισης (Bratcher, 1982).

Ενδιαφέρον είναι ότι υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι η οικογενειακή αλληλεπίδραση παίζει σημαντικό ρόλο στη λήψη επαγγελματικής απόφασης. Ωστόσο, η διαδικασία με την οποία η οικογένεια επηρεάζει την εξέλιξη της είναι σύνθετη καθώς διαμεσολαβούν άλλοι συναφείς παράγοντες όπως το φύλο, το γένος και η ηλικία των παιδιών (Whiston & Keller, 2004).

Εξετάζοντας την αλληλεπίδραση του κοινωνικοοικονομικού επιπέδου και την επιρροή της οικογένειας στην επαγγελματική ανάπτυξη οι Bell et al. (1996) φάνηκε ότι το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειας κατά τη διάρκεια της εφηβείας αντιπροσώπευε ένα σημαντικό ποσό διακύμανσης στο μετέπειτα επαγγελματικό επίπεδο (Bell, Allen, Hauser, & O' Connor, 1996).

Από την άλλη η οικονομική κατάσταση της οικογένειας δίνει πρόσβαση σε πηγές και πληροφορίες δραστηριοτήτων επαγγελματικής φύσης ενώ η κοινωνική θέση η οποία ορίζεται από τις κοινωνικές σχέσεις και τις αλληλεπιδράσεις γονέα και παιδιού παρέχει με την σειρά της ένα πλαίσιο επαγγελματικής πληροφόρησης (Palos & Drobot, 2010).

## **1.6. Η θεωρία της προσκόλλησης αναφορικά με τις διεργασίες που λαμβάνουν χώρα στο οικογενειακό πλαίσιο με θέματα σχετικά με την επαγγελματική ανάπτυξη**

Σύμφωνα με την θεωρία της προσκόλλησης του Bowlby (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) αναφέρεται στο είδος του δεσμού που ανέπτυξε ή και διατηρεί το παιδί με πρόσωπα του οικογενειακού περιβάλλοντος που το φρόντιζαν, δηλαδή στη διαμόρφωση του πρωταρχικού «ασφαλούς ή μη δεσμού» με τα πρόσωπα αυτά (αίσθημα ασφάλειας και υποστήριξης ή ανησυχία και απόρριψη).

Έχει υποστηριχθεί από τους Coopersmith, Rosenberg (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) ότι το σκεπτικό των ερευνών που βασίζονται στην θεωρία της προσκόλλησης είναι ότι η διαμόρφωση αυτού του πρωταρχικού δεσμού εκτός από ότι επιδρά στη διαμόρφωση της αυτοεκτίμησης του ατόμου, καθορίζει την ποιότητα των σχέσεων που αναπτύσσει με άλλους ανθρώπους και το περιβάλλον του. Οι Brennan, Clark και Shaver, (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) τονίζουν ότι τα παιδιά διαμορφώνουν ένα πρότυπο αλληλεπίδρασης με τους γονείς που στηρίζεται στο ότι οι γονείς είναι είτε θετικοί είτε αρνητικοί, στοιχείο πολύ βασικό για τις σχέσεις που αναπτύσσουν με άλλους ανθρώπους. Το είδος του δεσμού που στηρίζεται στην ασφάλεια και την υποστήριξη αναφέρεται στη δυνατότητα διαμόρφωσης στενών διαπροσωπικών σχέσεων ενώ το είδος του δεσμού που στηρίζεται στην ανησυχία και την απόρριψη αναφέρεται στην ύπαρξη φόβου για τη διαπροσωπική επικοινωνία. Το πλεονέκτημα της ύπαρξης ασφαλούς δεσμού αντανακλά τη γενικότερη υψηλή προσαρμοστικότητα του ατόμου, την αποτελεσματικότητα, τη δυνατότητα για αυτονομία και την ασφάλεια που νιώθει στη διαχείριση των διαπροσωπικών του σχέσεων καθώς και διαφόρων θεμάτων της καθημερινότητας.

Οι Bowlby, Ainsworth και Bell (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) αναφέρουν ότι αυτό συμβαίνει γιατί καθώς το παιδί μεγαλώνει και ενώ διατηρεί την ποιότητα δεσμού αυτού, η αίσθησή του ότι διαθέτει ένα σημείο αναφοράς, μια βάση από την οποία μπορεί να απομακρύνεται με ασφάλεια, του επιτρέπει να αναπτύσσει

δεξιότητες προσαρμογής και τύπους συμπεριφοράς ώστε να εξερευνά το περιβάλλον και να επιστρέφει στη βάση του χωρίς να νιώθει ότι κινδυνεύει. Έτσι, η ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς επιτρέπει στο άτομο μια συνολικά ενεργητική συμπεριφορά.. Επίσης, θεωρείται ότι προσδιορίζει το άτομο σε όλη τη διάρκεια της ζωής του σε διάφορους τομείς ανάπτυξης του, άρα και στα θέματα που αφορούν την επαγγελματική του ανάπτυξη ιδιαίτερα μάλιστα όταν αυτό βρίσκεται σε μεταβατικές περιόδους όπως αυτήν της λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, της αναζήτησης εργασίας κ.α.

Έτσι πολλές έρευνες ασχολήθηκαν και κατέδειξαν τη σχέση που υπάρχει μεταξύ του είδους του δεσμού που ανέπτυξε ή και διατηρεί το άτομο με τα πρόσωπα που αποτελούν το οικογενειακό του περιβάλλον και της μετέπειτα ανταπόκρισής του στις απαιτήσεις του περιβάλλοντος άρα και στη συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας (Χαροκοπάκη, 2012). Οι ερευνητές δηλαδή αρχικά διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ του είδους του δεσμού που διατηρεί το άτομο με την οικογένειά του και της ύπαρξης διαδικασιών αυτονομησης στη συγκρότηση της επαγγελματικής ταυτότητας, με συγκεκριμένα ωστόσο συμπεράσματα (Lucas, 1997. Schultheiss and Blustein 1994). Η Rice (1990) σε μια μετα-ανάλυση που πραγματοποίησε με επεξεργασία αποτελεσμάτων πολλών επιμέρους ερευνών, κατέδειξε την ύπαρξη στατιστικώς σημαντικής σχέσης μεταξύ της ύπαρξης ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς και της συγκρότησης της επαγγελματικής ταυτότητας του νέου ατόμου.

Στη συνέχεια, οι έρευνες που πραγματοποιήθηκαν διερεύνησαν την ύπαρξη σχέσης μεταξύ ύπαρξης ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς και της συμπεριφοράς επαγγελματικής διερεύνησης, καθώς μια από τις απαιτούμενες μορφές συμπεριφοράς για τη συγκρότηση επαγγελματικής ταυτότητας θεωρείται ότι είναι η προσωπική και η επαγγελματική διερεύνηση. Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε βασιζόμενη στην υπόθεση ότι ο ασφαλής δεσμός προσκόλλησης με τους γονείς επιτρέπει στο αναπτυσσόμενο άτομο μια συνολικά ενεργητικότερη συμπεριφορά το ίδιο θα συμβαίνει και με τη συμπεριφορά επαγγελματικής διερεύνησης (Χαροκοπάκη, 2012).

Έτσι, οι Ketterson & Blustein (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012), επισήμαναν τη θετική συνάφεια μεταξύ της ύπαρξης ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς και της συμπεριφοράς αυτό-διερεύνησης και

επαγγελματικής διερεύνησης. Όμοια και στην έρευνα των Felsman και Blustein (1999), με εφήβους πριν την ενηλικίωση (17-22 ετών), η ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς (ιδιαίτερα με τη μητέρα) φάνηκε να σχετίζεται θετικά με τη συγκεκριμένη συμπεριφορά και με τη δέσμευση σε μια επαγγελματική επιλογή αλλά λιγότερο από την ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους φίλους.

Μια ακόμη παράμετρος που έχει διερευνηθεί για τη σχέση και τις επιδράσεις της με τη συμπεριφορά επαγγελματικής διερεύνησης παράλληλα με την ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς, αφορά την ποιότητα των σχέσεων αλληλεπίδρασης μεταξύ των μελών της οικογένειας και είναι το γονεϊκό στυλ ανατροφής. Οι τύποι γονέων είναι: αυταρχικό, αυθεντικό, επιτρεπτικό και αδιάφορο παραμέλησης (Blaumgrind, 1989).

Τα μοντέλα αυτά προκύπτουν από την αλληλεπίδραση δύο ανεξάρτητων διαστάσεων: α) έλεγχος-απουσία ελέγχου που ασκεί ο γονέας και β) συναισθηματική ζεστασιά ή εχθρότητα. Από την αξιολόγηση των παιδιών για τους γονείς τους ως προς τις δύο διαστάσεις προκύπτουν τέσσερα γονεϊκά στυλ ανατροφής :1) το αυταρχικό, το οποίο είναι ελεγκτικό και συναισθηματικά εχθρικό. Οι γονείς περιορίζουν την αυτονομία του παιδιού και καθορίζουν το πλαίσιο δραστηριοτήτων του, 2) το αυθεντικό, το οποίο είναι ελεγκτικό και συναισθηματικά ζεστό. Οι γονείς θέτουν κανόνες και περιορισμούς στο παιδί αλλά ταυτόχρονα ανταποκρίνονται στις συναισθηματικές του ανάγκες, το ωθούν προς την αυτονομία και η αυτονόμηση γίνεται σταδιακά, 3) το επιτρεπτικό, το οποίο είναι ελαστικό στον έλεγχο και συναισθηματικά ζεστό. Οι γονείς δεν ασκούν έλεγχο αλλά αφήνουν μεγάλη αυτονομία και επιτρέπουν στο παιδί να παίρνει αποφάσεις από πολύ νωρίς και 4) το αδιάφορο παραμέλησης, το οποίο είναι ελαστικό στον έλεγχο και συναισθηματικά εχθρικό και 4) το αδιάφορο- παραμέλησης, το οποίο είναι ελαστικό στον έλεγχο και συναισθηματικά εχθρικό. Οι γονείς δίνουν μεγάλη αυτονομία στο παιδί χωρίς έλεγχο και στην οικογένεια επικρατεί εχθρικό κλίμα (Καζή, 2007).

Το γονεϊκό στυλ ανατροφής λειτουργεί συμπληρωματικά με το είδος του δεσμού που ανέπτυξε και διατηρεί το παιδί και θεωρείται ότι επηρεάζει το κλίμα της οικογένειας. Με τον τρόπο αυτό καθορίζει ένα πλήθος παραγόντων οι οποίοι με τη σειρά τους προσδιορίζουν την κατάσταση στην οποία θα βρεθεί όταν θα κληθεί να πάρει αποφάσεις για την επαγγελματική του σταδιοδρομία. Η σχέση του με τη

συμπεριφορά επαγγελματικής διερεύνησης έχει καταδειχθεί με σχετικά ερευνητικά δεδομένα (Gonzalez et al., 2001).

Σύμφωνα με τον Vignoli και τους συνεργάτες του (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012), έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε Γάλλους μαθητές-τρεις μέσης εκπαίδευσης βρέθηκε ότι όσο υψηλότερα τα επίπεδα ύπαρξης ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς τόσο περισσότερο οι έφηβοι φάνηκε να υιοθετούν συμπεριφορά επαγγελματικής διερεύνησης. Επίσης, η εν λόγω σχέση βρέθηκε να διαφοροποιείται με βάση το φύλο καθώς η ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης καταδείχθηκε να είναι στατιστικώς σημαντική για τη σχέση που παρουσιάζει με την εξαρτημένη μεταβλητή για τα κορίτσια αλλά όχι για τα αγόρια. Σε ότι αφορά το στυλ γονεϊκής ανατροφής, όταν αυτό είναι αδιάφορο παραμέλησης, οι έφηβοι απευθύνονται λιγότερο στα μέλη της οικογένειάς τους αναζητώντας εκπαιδευτικές και επαγγελματικές πληροφορίες.

Επίσης, σύμφωνα με τους Wrigth & Perrone (2008), βρέθηκε ότι η ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς επηρεάζει όχι μόνο τη συμπεριφορά επαγγελματικής διερεύνησης αλλά και τη δέσμευση και τη συνέπεια σε ότι αφορά μια επαγγελματική επιλογή, την επαγγελματική ωριμότητα, την επαγγελματική αναποφασιστικότητα, τις φιλοδοξίες και το σχεδιασμό της σταδιοδρομίας.

Επιπρόσθετα, η συμπεριφορά επαγγελματικής διερεύνησης και η δέσμευση σε μια επαγγελματική επιλογή σχετίζονται με την ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς και την ψυχολογική αυτονομία από τους γονείς (Scott & Church, 2001). Η Kenny (1990), και οι συνεργάτες της (Kenny, Blustein, Chaves, Grossman & Gallagher, 2003) διαπίστωσε ότι η ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς σχετίζεται θετικά με την ύπαρξη ωριμότητας στο σχεδιασμό σταδιοδρομίας. Σε ορισμένες έρευνες επίσης καταδείχθηκε ότι η ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς επηρεάζει τον τρόπο που λειτουργούν και άλλες μεταβλητές που αφορούν τις σχέσεις με τους γονείς.

Ενδιαφέρον είναι ότι σύμφωνα με την ίδια μετα-ανάλυση των Wrigth & Perrone (2008), η έννοια που αναφέρεται στη σταδιοδρομία και έχει διερευνηθεί περισσότερο για την ύπαρξη συσχέτισης με το είδος του δεσμού που ανέπτυξε και διατηρεί το νέο άτομο με τους γονείς του είναι η αυτοαποτελεσματικότητα για τη σταδιοδρομία και συγκεκριμένα η αυτοαποτελεσματικότητα στη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων. Αυτό συμβαίνει γιατί όπως

αναφέρθηκε σε προηγούμενη παράγραφο η συμπεριφορά επαγγελματικής διερεύνησης παρουσιάζει θεματική και εννοιολογική συνάφεια με τις συγκεκριμένες αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας.

Συμπερασματικά λοιπόν η πλειονότητα των ερευνών που διενεργήθηκαν διερευνώντας τη σχέση των εν λόγω μεταβλητών, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι η ύπαρξη ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης σχετίζεται θετικά και στατιστικώς σημαντικά με τις συγκεκριμένες αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας.

Η Ο' Brien (1992) διαπίστωσε ότι ο συνδυασμός ύπαρξης ψυχολογικής αυτονομίας και ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς επιδρούν και καθορίζουν τις επαγγελματικές επιλογές και τις αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων εφήβων κοριτσιών. Αργότερα η ίδια οι Ο' Brien & Fessinger (1993), διερεύνησαν σε μαθήτριες Λυκείου αν παράγοντες όπως η αυτοαποτελεσματικότητα στα μαθηματικά, η αυτοαποτελεσματικότητα λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων και το είδος του δεσμού που διατηρούν με τη μητέρα τους μπορούν να προβλέψουν την στάση τους προς την εργασία καθώς και τις επαγγελματικές τους επιλογές. Τα αποτελέσματα της έρευνας τους μεταξύ άλλων έδειξαν ότι όσο κορίτσια διατηρούσαν ασφαλή δεσμό προσκόλλησης με τη μητέρα θεωρούσαν σημαντική την εργασία και την σταδιοδρομία τους.

Έχει υποστηριχθεί από τον Richie και του συνεργάτες του (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) ότι η επίδραση της ύπαρξης ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς (ιδιαίτερα με τη μητέρα) και ψυχολογικής αυτονομίας έχει καταδειχθεί να έχει ευεργετικά αποτελέσματα στην επαγγελματική ανάπτυξη. Η Lucas (1997), μελέτησε την ύπαρξη διαφορών φύλου στην ψυχολογική αυτονομία από τους γονείς, τη συγκρότηση ταυτότητας και θεμάτων της επαγγελματικής ανάπτυξης εφήβων: τη βεβαιότητα στην επαγγελματική επιλογή, τη συμπεριφορά αυτό-διερεύνησης και τις αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας για τη σταδιοδρομία. Για τα αγόρια, η ύπαρξη ψυχολογικής αυτονομίας από τους γονείς λειτουργεί ως παράγοντας που προβλέπει τη συγκρότηση ταυτότητας και σχετίζεται στατιστικώς σημαντικά με τις αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας κάτι το οποίο δεν επιβεβαιώθηκε για τα κορίτσια.

Αξίζει να αναφερθεί ότι σε περιπτώσεις απουσίας ασφαλούς δεσμού προσκόλλησης με τους γονείς και γενικά υποστηρικτικών δεσμών με ανθρώπους του οικογενειακού περιβάλλοντος παρατηρούνται αρνητικές επιδράσεις σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης. Τα προβλήματα αυτά σύμφωνα με τον Giannako (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) είναι χαμηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, αστάθεια, υπερβολική εξάρτηση από τους άλλους και αναποφασιστικότητα σε ότι αφορά τη σταδιοδρομία με εναλλαγές στα πρότυπα σταδιοδρομίας ακόμη και στην ενήλικη ζωή.

## **1.7 Πλαίσιο της παρούσας έρευνας-Στόχοι και σκοποί της**

Από τα παραπάνω καταλήγει κανείς στο συμπέρασμα ότι η διαδικασία επαγγελματικής ανάπτυξης ξεκινάει από πολύ νωρίς στη ζωή ενός ατόμου και σημαντικό ρόλο σε αυτή διαδραματίζει η έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας. Αυτή με την σειρά της αποτελεί σημαντικό παράγοντα στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

Οι έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στον ελληνικό εφηβικό πληθυσμό μέχρι σήμερα δεν επιτρέπουν την εξαγωγή σαφών συμπερασμάτων για την επιρροή της οικογενειακής αλληλεπίδρασης στην διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Τα συμπεράσματα από αντίστοιχες έρευνες στο εξωτερικό έδειξαν ότι το περιβάλλον διευκολύνει την ανάπτυξη της καριέρας και αυτό συμβαίνει όταν υπάρχει ένας υποστηρικτικός τρόπος αλληλεπίδρασης με τους γονείς και ενθαρρύνεται ταυτόχρονα η αυτονομία του ατόμου. Επιπλέον, βρέθηκε από την έρευνα των Felsman και Blustein (1999) ότι η υπερβολική αφοσίωση στους γονείς επηρεάζει την επαγγελματική αναποφασιστικότητα και την δέσμευση. Από την άλλη σύμφωνα με τους Schultheiss και Philipps (2001) η οικογένεια μαζί με συναφείς παράγοντες μοιάζει να έχουν σημαντική επίδραση στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιλογή.

Στο πλαίσιο αυτό κρίθηκε σκόπιμη η διεξαγωγή της παρούσας έρευνας η οποία εστιάζει στην επιρροή της οικογένειας στην επαγγελματική

αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων. Αρχικός στόχος ήταν η διερεύνηση της σχέσης της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης με τις σχέσεις που αναπτύσσονται μέσα στην οικογένεια. Παράλληλα όμως επιδιώχθηκε συσχέτιση των δύο παραπάνω μεταβλητών με δημογραφικά χαρακτηριστικά λόγω των περιορισμένων δεδομένων από τον ελληνικό πληθυσμό. Ειδικότερα, οι στόχοι της έρευνας που διατυπώθηκαν ήταν οι εξής:

## **1.8 Ερευνητικές Υποθέσεις**

Ο πρώτος στόχος αφορά την διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο η συνοχή και η προσαρμοστικότητα της οικογένειας αυξάνουν τα επίπεδα επαγγελματικής αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων. Με βάση την βιβλιογραφία αναμένεται ότι λειτουργικά χαρακτηριστικά της οικογένειας όπως η συνοχή, η αυτονομία, η υποστήριξη, η υπερβολική αφοσίωση σχετίζονται θετικά με την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων και την λήψη επαγγελματικών αποφάσεων (Whiston & Keller, 2004). (Υπόθεση, 1)

Ο δεύτερος στόχος της έρευνας αφορά την διερεύνηση της επίδρασης του φύλου των εφήβων, του μορφωτικού επιπέδου και της επαγγελματικής τους απασχόλησης των γονέων στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης. Σύμφωνα με τα δεδομένα της βιβλιογραφίας αναμένεται ότι το υπάρχουν διαφοροποιήσεις ανά φύλο και αυτό επηρεάζει περισσότερο την λήψη επαγγελματικής απόφασης παιδιών (Whiston & Keller, 2004)( Υπόθεση 2α) αλλά και ότι το μορφωτικό επίπεδο της οικογένειας και η επαγγελματική τους απασχόληση επηρεάζει την επαγγελματική ανάπτυξη των εφήβων (Bell et al., 1996) (Υπόθεση, 2β).

## 2.Μεθοδολογία

### 2.1 Συμμετέχοντες

Ο συνολικός αριθμός των συμμετεχόντων στην έρευνα ήταν 200 μαθητές/μαθήτριες των Λυκείων της πόλης των Σερρών, οι οποίοι κατανέμονται ισότιμα ως προς την τάξη φοίτησης και συγκεκριμένα ήταν μαθητές της Γ'Λυκείου. Όσον αφορά την αναλογία φύλου, αυτή καθορίστηκε σε ποσοστό 55-45% ως προς γυναίκες και τους άνδρες αντίστοιχα καθώς αποτελεί την ισχύουσα αναλογία φύλου στην συγκεκριμένη έρευνα. Συγκεκριμένα στην έρευνα συμμετείχαν 109 γυναίκες και 91 άνδρες (Πίνακας 1). Το 67% των μαθητών ήταν 17 ετών ενώ το υπόλοιπο 33% ήταν 18 ετών (Πίνακας 2). Η σύνθεση του δείγματος όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο της μητέρας και του πατέρα αντίστοιχα αλλά και την επαγγελματικής τους απασχόληση παρουσιάζεται στους πίνακες που ακολουθούν (Βλ.Πίνακα 3, 4, 5, 6).

#### 1.Κατανομή του δείγματος ως προς το φύλο

	N	%
Άνδρες	91	45,5
Γυναίκες	109	54,5
Συνολικά	200	100

#### 2.Κατανομή του δείγματος ως προς την ηλικία

	N	%
17	134	67
18	66	33
Συνολικά	200	100

### 3. Κατανομή του δείγματος ως προς το μορφωτικό επίπεδο της μητέρας

	N	%
Δημοτικό	21	10.6
Γυμνάσιο	22	11.1
Λύκειο	87	43.7
Ανώτερη Εκπ.	70	34.7
<b>Σύνολο</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

### 4. Κατανομή του δείγματος ως προς το μορφωτικό επίπεδο του πατέρα

	N	%
Δημοτικό	11	5.5
Γυμνάσιο	39	19.5
Λύκειο	73	36.5
Ανώτερη Εκπ.	77	38.5
<b>Σύνολο</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

### 5. Κατανομή του δείγματος ως προς την επαγγελματική απασχόληση της μητέρας

	N	%
Δημόσιος Υπάλληλος	38	19.1
Ιδιωτικός Υπάλληλος	51	25.6
Ελεύθερος Επαγγελματίας	31	15.6
Αγρότης	4	2.0
Οικιακά	47	23.6
Συνταξιούχος	8	4.0
Ανεργος	21	10.1
<b>Σύνολο</b>	<b>200</b>	<b>100</b>

## 6.Κατανομή του δείγματος ως προς την επαγγελματική απασχόληση του πατέρα

	N	%
Δημόσιος Υπάλληλος	35	17.5
Ιδιωτικός Υπάλληλος	38	19.0
Ελεύθερος Επαγγελματίας	58	29.0
Αγρότης	30	15.0
Συνταξιούχος	23	11.5
Άνεργος	16	8.0
Σύνολο	200	100

## 2.2. Εργαλεία συλλογής δεδομένων

### A) Αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο δημογραφικών-κοινωνικών χαρακτηριστικών

Δημιουργήθηκε ένα αυτοσχέδιο ερωτηματολόγιο δημογραφικών και κοινωνικών χαρακτηριστικών, το οποίο ενσωματώθηκε και χορηγήθηκε μαζί με τις άλλες δυο κλίμακες, το ερωτηματολόγιο λήψης επαγγελματικής απόφασης -CDSE και την κλίμακα αξιολόγησης της οικογενειακής συνοχής και προσαρμοστικότητας - FACES. (Το ερωτηματολόγιο της έρευνας παρατίθεται στο παράρτημα).

Οι μαθητές καλούνταν να απαντήσουν σε ερωτήματα που αφορούσαν δημογραφικά στοιχεία (όπως φύλο και ηλικία) και κοινωνικά (μορφωτικό επίπεδο πατέρα, μορφωτικό επίπεδο μητέρας και επαγγελματική απασχόληση πατέρα και μητέρας αντίστοιχα) χαρακτηριστικά, τα οποία αποτέλεσαν τις ανεξάρτητες μεταβλητές στις αναλύσεις που θα περιγραφούν παρακάτω. Οι ανωτέρω μεταβλητές μαζί με τις 25 ερωτήσεις λήψης επαγγελματική απόφασης και τις 20 ερωτήσεις αξιολόγησης της οικογενειακής συνοχής και προσαρμοστικότητας αποτελούσαν τις μεταβλητές της έρευνας.

*B) Η Κλίμακα Αυτοαποτελεσματικότητας Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης- Σύντομη Μορφή (Career Decision Self-Efficacy Scale -Short Form (Betz & Taylor, 2001) / Προσαρμογή στα ελληνικά: Αργυροπούλου, Κ. & Σιδηροπούλου, Δ. 2003)*

Το CDSE αποτελείται από πέντε υποκλίμακες οι οποίες μετρούν συμπεριφορές στους ακόλουθους τομείς: 1) Αυτοαξιολόγηση, 2) Επαγγελματική πληροφόρηση, 3) Επιλογή στόχου, 4) Σχεδιασμός για το μέλλον, 5) Επίλυση προβλημάτων. Κάθε υποκλίμακα περιέχει 10 ερωτήματα στο CDSE (σύνολο 50 ερωτήματα) και 5 ερωτήματα στο CDSE-SF (σύνολο 25 ερωτήματα). Η σύντομη μορφή αναπτύχθηκε με την απαλοιφή 5 ερωτημάτων από κάθε υποκλίμακα.

Οι λήπτες του ερωτηματολογίου καλούνται να απαντήσουν σε μια πεντάβαθμη κλίμακα κατά πόσο έχει εμπιστοσύνη στον εαυτό του ότι μπορεί να φέρει εις πέρας ορισμένα καθήκοντα (από 5= έχω απόλυτη εμπιστοσύνη έως 1=δεν έχω καθόλου εμπιστοσύνη). Παλαιότερα σε παρόμοιες έρευνες χρησιμοποιούνταν η δεκάβαθμη κλίμακα ωστόσο για πρακτικούς λόγους δημιουργήθηκε η πεντάβαθμη κλίμακα με αξιοπιστία ίση με 0,93 η οποία θεωρείται αρκετά ικανοποιητική και για αυτό χρησιμοποιείται συνηθέστερα από τους ερευνητές. Εκτός από τη βαθμολογία για το βαθμό εμπιστοσύνης σε κάθε ερώτημα, εξάγεται μια συνολική βαθμολογία για κάθε υποκλίμακα με μέγιστη βαθμολογία το 25. Η βαθμολόγηση γίνεται με την άθροιση των βαθμών κάθε υποκλίμακας. Ο συνολικός βαθμός αυτοαποτελεσματικότητας στη λήψη αποφάσεων προκύπτει από το άθροισμα των βαθμών των πέντε επιμέρους κλιμάκων. Η μέγιστη βαθμολογία του ερωτηματολογίου με βάση την πεντάβαθμη απαντητική κλίμακα είναι 125.

Υψηλό σκορ υποδεικνύει υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης και χαμηλό σκορ υποδεικνύει χαμηλή αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης. (Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ., 2009)

*Γ) Κλίμακα αξιολόγησης της οικογενειακής συνοχής και προσαρμοστικότητας (Family adaptability and Cohesion Evaluation Scales III)*

Το ερωτηματολόγιο αποτελείται από 20 ερωτήσεις τύπου Likert (από 1= σχεδόν ποτέ έως 5= σχεδόν πάντα) και αξιολογεί την λειτουργία της οικογένειας (οικογενειακή συνοχή) με τρόπους οι οποίοι επιτρέπουν την ανάπτυξη των

οικογενειακών μελών και την προσαρμογή της σε αλλαγές και κρίσεις (προσαρμοστικότητα της οικογένειας). Το ερωτηματολόγιο αναφέρεται σε 5 έννοιες για την συνοχή (με δύο δηλώσεις για την κάθε μία) οι οποίες είναι: το συναισθηματικό δέσιμο, τα οικογενειακά όρια, η υποστήριξη, οι συμμαχίες και τα ενδιαφέροντα στον ελεύθερο χρόνο.

Επιπλέον, όσον αφορά την προσαρμοστικότητα της οικογένειας το ερωτηματολόγιο αναφέρεται σε 4 επίπεδα για την προσαρμοστικότητα (με δύο δηλώσεις για την κάθε μία έννοια) οι οποίες είναι: αρχηγία, έλεγχος, πειθαρχία αλλά και συνολικά τους ρόλους και τους κανόνες για την διαχείριση των ρόλων και των σχέσεων. (Olson D. & Tiesel, 1991)

Ο Olson αναφέρει εσωτερικούς συντελεστές 0.77 για την συνοχή και 0.62 για την προσαρμοστικότητα. Ο επανέλεγχος της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου αναφέρει 0.80 για την προσαρμοστικότητα και 0.83 για την συνοχή σε μια περίοδο 4-5 εβδομάδων. Η κλίμακα προσαρμόστηκε για χρήση σε Έλληνες μαθητές Λυκείου από τους Bibou, Stogiannidou, Papageorgiou, & Kioseoglou, (1997). Στην παραπάνω μελέτη οι δείκτες αξιοπιστίας και για τις δύο κλίμακες ήταν 0.74 και 0.89 αντίστοιχα.

Η βαθμολόγηση της κλίμακας έχει ως εξής: όσον αφορά την συνοχή αυτή θεωρείται επαρκής όταν η βαθμολογία κυμαίνεται από 35-45 ενώ σχετικά με την προσαρμοστικότητα αυτή θεωρείται επαρκής όταν οι τιμές κυμαίνονται μεταξύ 20-29. Οποιαδήποτε τιμή μεγαλύτερη ή μικρότερη των παραπάνω τιμών αποδεικνύει μη επαρκή συνοχή και προσαρμοστικότητα.

### **2.3 Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στο διάστημα Οκτώβριο του 2013 με Φεβρουάριο του 2014. Η επιλογή του δείγματος βασίστηκε πρωτίστως ότι κατά τη διάρκεια της Γ' Λυκείου οι περισσότεροι μαθητές/μαθήτριες έχουν κατασταλάξει σε κάποιες επαγγελματικές επιλογές ή έχουν πάρει ορισμένες σημαντικές αποφάσεις σχετικά με την συνέχιση των σπουδών τους στην ανώτατη εκπαίδευση.

Για την συλλογή των δεδομένων πραγματοποιήθηκαν αρχικά επισκέψεις στις διευθύνσεις των Λυκείων προκειμένου να παρουσιαστεί η έρευνα και ο στόχος της

Στη συνέχεια με τη συγκατάθεση της διεύθυνσης κάθε σχολείου, ενημερώθηκαν οι μαθητές και οι μαθήτριες από τους/τις οποίους/ες ζητήθηκε να συμμετάσχουν εθελοντικά στην ερευνητική διαδικασία. Ταυτόχρονα διανεμήθηκε στους γονείς ένα ειδικό έντυπο το οποίο αφενός τους ενημέρωνε για την έρευνα, αφετέρου ζητούσε τη συγκατάθεση τους για τη συμμετοχή του παιδιού τους στην ερευνητική διαδικασία. Μαθητές/τριες των οποίων οι γονείς αρνήθηκαν να συναινέσουν δεν συμμετείχαν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Στους υπόλοιπους μοιράστηκαν τα ερωτηματολόγια ενώ δόθηκαν επαρκείς διευκρινίσεις για τη συμπλήρωσή του ερωτηματολογίου και την τήρηση της εχεμύθειας ως προς τα προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου διήρκησε περίπου είκοσι λεπτά.

### **3.Αποτελέσματα**

#### **3.1. Ψυχομετρικές Ιδιότητες των Κλιμάκων**

Στην ενότητα αυτή θα παρουσιαστούν πρώτα τα αποτελέσματα που αφορούν στα ψυχομετρικά χαρακτηριστικά των ερωτηματολογίων που χορηγήθηκαν στα πλαίσια της παρούσας έρευνας και στη συνέχεια, τα αποτελέσματα που αφορούν στον έλεγχο των βασικών υποθέσεων της παρούσας έρευνας.

Πιο συγκεκριμένα διερευνήθηκαν: κατά πόσο η συνοχή και η προσαρμοστικότητα της οικογένειας επηρεάζουν την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων, εάν το φύλο των εφήβων σχετίζεται με την αυτοαποτελεσματικότητα τους και τέλος εάν το μορφωτικό επίπεδο και η επαγγελματική απασχόληση των γονέων επιδρά στην αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων. Για την επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκαν ποικίλες στατιστικές αναλύσεις, μεταξύ των οποίων συσχετίσεις και αναλύσεις διακύμανσης, οι οποίες παρουσιάζονται αναλυτικά παρακάτω. Επισημαίνεται ότι για όλες τις αναλύσεις χρησιμοποιήθηκε το όριο στατιστικής σημαντικότητας  $\alpha = .05$

## Αξιοπιστία

Στα πλαίσια της στατιστικής επεξεργασίας των αποτελεσμάτων έγινε έλεγχος της αξιοπιστίας όλων των κλιμάκων που χρησιμοποιηθήκαν στην παρούσα έρευνα, με το συντελεστή εσωτερικής συνοχής  $\alpha$  του Cronbach. Παρακάτω παρουσιάζονται αναλυτικά, οι δείκτες αξιοπιστίας  $\alpha$  του Cronbach.

### A. Family adaptability and Cohesion Evaluation Scales, FACES III

Η κλίμακα FACES III μετράει την συνοχή και την προσαρμοστικότητα της οικογένειας. Αναλυτικότερα ο παράγοντας της συνοχής (10 ερωτήσεις) είχε δείκτη Cronbach,  $\alpha = .76$  και οι συνάφειες των ερωτήσεων του κυμαίνονταν από  $r = .40$  έως το  $r = .62$ .

Από την άλλη ο παράγοντας της προσαρμοστικότητας (10 ερωτήσεις) είχε δείκτη Cronbach,  $\alpha = .60$  και οι συνάφειες των ερωτήσεων του κυμαίνονταν από  $r = .30$  έως το  $r = .36$ .

Η συνάφεια των 20 ερωτήσεων της κλίμακας λοιπόν, εκτείνεται από  $r = .30$  έως το  $r = .62$ . (βλ. Πίνακα 1 ).

## Πίνακας 1

Συνάφειες των ερωτήσεων των παραγόντων της Συνοχής και της Προσαρμοστικότητας της Κλίμακας FACES-III

<b>Συνοχή της οικογένειας, (<math>\alpha = .76</math>)</b>	<b>Συνάφειες</b>
1. Τα μέλη της οικογένειας μου ζητούν βοήθεια το ένα από το άλλο	.43
3. Εγκρίνουν ο ένας τους φίλους του άλλου	.42
5. Μας αρέσει να κάνουμε διαφορετικά πράγματα μεταξύ μας	.43
7. Νιώθουμε πιο κοντά ο ένας με τον άλλο παρά με άτομα έξω από την οικογένεια	.44
9. Προτιμούμε να περνάμε τον ελεύθερο χρόνο μεταξύ μας	.40
11. Νιώθουμε πολύ κοντά ο ένας στον άλλο	.62
13. Στις οικογενειακές συγκεντρώσεις συμμετέχουμε όλοι	.46
15. Μπορούμε εύκολα να σκεφτούμε και να κάνουμε διάφορα πράγματα σαν οικογένεια	.48
17. Συμβουλευόμαστε ο ένας τον άλλο σχετικά με τις αποφάσεις μας	.41
19. Η συνοχή της οικογένειας είναι πολύ σημαντική	.53
<b>Προσαρμοστικότητα της οικογένειας, (<math>\alpha = .60</math>)</b>	
2. Στη λύση των προβλημάτων παίρνουμε υπόψη μας τις υποδείξεις των παιδιών	.30
4. Τα παιδιά έχουν λόγο σε ζητήματα πειθαρχίας	.32
6. Στην οικογένειά μου οι αρχηγοί είναι διαφορετικά πρόσωπα	.36
8. Στην οικογένειά μου, ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζουμε τα θέματα ποικίλλει	.32
10. Οι γονείς συζητούν με τα παιδιά σχετικά με πιθανές τιμωρίες	.31
12. Στην οικογένειά μου, τα παιδιά είναι αυτά που παίρνουν τις	.31

αποφάσεις	
14. Στην οικογένειά μου, οι κανόνες αλλάζουν	.35
16. Η ευθύνη του σπιτιού περνά από άτομο σε άτομο	.30
18. Είναι δύσκολο να πεις ποιός είναι ο αρχηγός της οικογένειας	.32
20. Είναι δύσκολο να πεις ποιός κάνεις τις δουλειές του σπιτιού στη	.34
οικογένειά μας	

---

## B. Career Decision Self-Efficacy Scale -Short Form

Η κλίμακα CDSE-SF αναφέρεται στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης αποτελούμενη από πέντε παράγοντες. Αναλυτικότερα, ο παράγοντας της αξιολόγησης (5 ερωτήσεις) είχε δείκτη Cronbach,  $\alpha = .68$  και οι συνάφειες των ερωτήσεων του κυμαίνονταν από  $r = .40$  έως το  $r = .55$ . Ο παράγοντας της επαγγελματικής πληροφόρησης (5 ερωτήσεις) είχε δείκτη Cronbach,  $\alpha = .48$  και οι συνάφειες των ερωτήσεων του κυμαίνονταν από  $r = .30$  έως το  $r = .32$ .

Επίσης ο παράγοντας της επιλογής στόχου (5 ερωτήσεις) είχε δείκτη Cronbach,  $\alpha = .63$  και οι συνάφειες των ερωτήσεων του κυμαίνονταν από  $r = .35$  έως το  $r = .43$ . Σχετικά με τον παράγοντα σχεδιασμό για το μέλλον (5 ερωτήσεις) είχε δείκτη Cronbach,  $\alpha = .59$  και οι συνάφειες των ερωτήσεων του κυμαίνονταν από  $r = .30$  έως το  $r = .45$ . Τέλος, για τον παράγοντα επίλυση προβλημάτων (5 ερωτήσεις) είχε δείκτη Cronbach,  $\alpha = .57$  και οι συνάφειες των ερωτήσεων του κυμαίνονταν από  $r = .31$  έως το  $r = .44$ .

Η συνάφεια των 25 ερωτήσεων της κλίμακας λοιπόν, εκτείνεται από  $r = .30$  έως το  $r = .55$ . (βλ. Πίνακα 2 ).

## Πίνακας 2

Συνάψεις των ερωτήσεων των παραγόντων της Κλίμακας CDSE-SF

<b>Αυτοαξιολόγηση, (<math>\alpha=.68</math>)</b>	<b>Συνάψεις</b>
5. Να αξιολογήσεις επακριβώς τις ικανότητές σου	.41
9. Να προσδιορίσεις ποιό θα ήταν για σένα το ιδανικό επάγγελμα	.42
14. Να αποφασίσεις τι έχει μεγαλύτερη αξία σε ένα επάγγελμα	.55
18. Να καθορίσεις αν είσαι πρόθυμος/η να κάνεις θυσίες για να πετύχεις επαγγελματικούς σου στόχους	.40
22. Να προσδιορίσεις τον τρόπο ζωής που θα ήθελες να ακολουθήσεις στο μέλλον	.43
<b>Επαγγελματική Πληροφόρηση, (<math>\alpha=.48</math>)</b>	
1. Να βρεις στο διαδίκτυο πληροφορίες για τα επαγγέλματα που σε ενδιαφέρουν	.30
10. Να προσδιορίσεις ποιό θα ήταν για σένα το ιδανικό επάγγελμα	.30
15. Να βρεις πληροφορίες για το μέσο όρο του ετήσιου εισοδήματος εργαζομένων σε ένα επάγγελμα	.32
19. Να συζητήσεις με κάποιο άτομο που ήδη εργάζεται στον επαγγελματικό τομέα που σε ενδιαφέρει.	.31
23. Να συγκεντρώσεις πληροφορίες για τις σπουδές σου στην τριτοβάθμια Εκπαίδευση.	.32
<b>Επιλογή Στόχου, (<math>\alpha=.63</math>)</b>	
2. Να επιλέξεις μια ειδικότητα από μια λίστα πιθανών ειδικοτήτων που σε ενδιαφέρουν	.42
6. Να επιλέξεις ένα επάγγελμα από μια λίστα πιθανών επαγγελμάτων που σε ενδιαφέρουν	.43
11. Να επιλέξεις ένα επάγγελμα που ταιριάζει με τον τρόπο ζωής σου	.41
16. Να πάρεις μια επαγγελματική απόφαση χωρίς να σε προβληματίζει αν	.35

είναι σωστή ή λάθος	
20. Να επιλέξεις μια ειδικότητα σπουδών ή ένα επάγγελμα που να ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντά σου	.42
<b>Σχεδιασμός για το μέλλον, (<math>\alpha=.59</math>)</b>	
2. Να σχεδιάσεις ένα χρονοδιάγραμμα στόχων για τα επόμενα πέντε (5) χρόνια	.31
7. Να προσδιορίσεις τις ενέργειές που πρέπει να κάνεις για να ολοκληρώσει επιτυχία τις σπουδές σου στην ειδικότητα που σε ενδιαφέρει	.30
12. Να συντάξεις ένα καλό βιογραφικό	.32
21. Να βρεις εργαζόμενους, εταιρείες, οργανισμούς που έχουν σχέση με τις επαγγελματικές σου δυνατότητες	.34
24. Να πάρεις μέρος με επιτυχία σε συνέντευξη για την επιλογή σου σε ένα επάγγελμα	.45
<b>Επίλυση προβλημάτων, (<math>\alpha=.57</math>)</b>	
4. Να καθορίσεις τις ενέργειές που θα έκανες αν αντιμετώπιζες πρόβλημα στις σπουδές σου	.31
8. Να επιμένεις τόσο στις σπουδές σου όσο και στους επαγγελματικούς σου στόχους ακόμα και όταν απογοητεύεσαι	.36
13. Να αλλάξεις κατεύθυνση σπουδών αν δεν σε ικανοποιεί η πρώτη σου επιλογή	.41
17. Να αλλάξεις επάγγελμα αν δεν σε ικανοποιεί αυτό που διάλεξες	.44
25. Να εντοπίσεις μια δεύτερη κατεύθυνση σπουδών ή μια επαγγελματική εναλλακτική λύση αν δεν μπορέσεις να ακολουθήσεις την πρώτη σου επιλογή	.37

### 3.2.Συσχετίσεις

#### *Σχέσεις αυτοαποτελεσματικότητας, οικογένειας, φύλου των εφήβων, επαγγελματικής απασχόλησης και μορφωτικού επιπέδου των γονέων*

Προκειμένου να εξεταστεί η συσχέτιση των οικογενειακών παραγόντων, της συνοχής και της προσαρμοστικότητας στην επαγγελματική αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων, πραγματοποιήθηκε μια σειρά απλών συσχετίσεων ανάμεσα σε όλες τις μεταβλητές της έρευνας (Βλ.Πίνακα 3).

Η σχέση ανάμεσα στην αυτοαποτελεσματικότητα με τους παράγοντες της οικογένειας, το φύλο, την επαγγελματική απασχόληση των γονέων και το μορφωτικό τους επίπεδο εξετάστηκε χρησιμοποιώντας τον δείκτη συνάφειας Pearson  $r$ .

Η αυτοαποτελεσματικότητα εμφανίζει θετική συσχέτιση με την συνοχή που υπάρχει μεταξύ των μελών της οικογένειας ( $r = .20, p < .01$ ) και με την προσαρμοστικότητα που της οικογένειας ( $r = .17, p < .05$ ). Αυτό σημαίνει ότι όσο μεγαλύτερη συνοχή και προσαρμοστικότητα υπάρχει στην οικογένεια τόσο μεγαλύτερη αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης παρουσιάζουν οι έφηβοι. Επιπλέον, η αυτοαποτελεσματικότητα παρουσιάζει αρνητική συνάφεια με το φύλο ( $r = -.23, p < 0.01$ ). Ενδιαφέρον είναι ότι η αυτοαποτελεσματικότητα φαίνεται να σχετίζεται θετικά με την επαγγελματική απασχόληση του πατέρα ( $r = .14, p < .05$ ) και με την επαγγελματική απασχόληση της μητέρας ( $r = .13, p < .05$ ).

Επιπλέον, η αυτοαποτελεσματικότητα σχετίζεται θετικά με το μορφωτικό επίπεδο της μητέρας ( $r = .15, p < .01$ ) δηλ. όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο της μητέρας τόσο περισσότερο αυτοαποτελεσματικοί είναι οι έφηβοι στην λήψη επαγγελματικής απόφασης ενώ φαίνεται να έχει θετική σχέση και με το μορφωτικό επίπεδο του πατέρα ( $r = .12, p < .05$ ).

**Πίνακας 3: Συσχετίσεις των υπό εξέταση μεταβλητών**

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1. Φύλο															
2. Μορφωτικό Επίπεδο Μητέρας	-.02														
3. Μορφωτικό Επίπεδο Πατέρα	-.00	.57**													
4. Επαγγελματική Απασχ. Πατέρα	-.13	-.24**	-.28**												
5. Επαγγελματική Απασχ.Μητέρα	-.05	-.42**	-.25**	.34**											
6. Συνοχή (Συνολικά)	.10	.07	.10	-.06	.06										
7. Προσαρμοστικότητα (Συνολικά)	-.01	-.09	.01	.07	-.03	.18**									
8. Συνοχή (Κατηγορίες)	.11	.07	.11	-.04	.05	.90**	.20**								
9. Προσαρμοστικότητα (Κατηγορίες)	-.05	.11	.07	.01	-.06	-.15*	.92**	.17*							
10. Αυτοαξιολόγηση	.21**	.13	.13*	-.06	-.05	.11	.06	.17*	.10						
11. Επαγγελματική Πληροφόρηση	-.23**	.15*	.10	-.11	-.08	.16*	.11	.14	.13	.45**					
12. Επιλογή Στόχου	-.16*	.11	.12	-.07	-.03	.09	.12	.08	.16*	.60**	.45**				
13. Σχεδιασμός για το μέλλον	-.15*	.07	.00	.03	.07	.29**	.16*	.25**	.19**	.47**	.47**	.43**			
14. Επίλυση προβλημάτων	-.11	.11	.10	.43	-.02	.09	.17*	.12	.19**	.53**	.37**	.39**	.43**		
15. Αυτοαποτελεσματικότητα	-.23**	.15*	.12*	.14*	.13*	.20**	.17*	.20**	.20**	.81**	.71**	.76**	.73**	.73**	

### 3.3.1. Η επίδραση του φύλου των εφήβων στην αυτοαποτελεσματικότητας τους στην λήψης επαγγελματικής απόφασης

Για να εξεταστεί η Υπόθεση (2α), η οποία προέβλεπε ότι το φύλο επηρεάζει την λήψη επαγγελματικής απόφασης των εφήβων πραγματοποιήθηκε Ανάλυση Διακύμανσης με έναν Δι-υποκειμενικό παράγοντα (One-Way ANOVA), βρέθηκε ότι το φύλο επιδρά στατιστικώς σημαντικά στην αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων ( $F(1,198)=11.28, p=.001$ ). Φάνηκε, λοιπόν, πως τα αγόρια νιώθουν περισσότερο αποτελεσματικά στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων συγκριτικά με τα κορίτσια. Οι Μέσοι Όροι και οι Τυπικές Αποκλίσεις των αγοριών και των κοριτσιών παρουσιάζονται στον Πίνακα 4.

Πίνακας 4

*Διαφορές των Μέσων Όρων του Φύλου των εφήβων ως προς την αυτοαποτελεσματικότητα*

**Αυτοαποτελεσματικότητα εφήβων στην λήψη της επαγγελματικής απόφασης**

Παράγοντες	<i>M.O</i>	<i>T.A</i>
Αγόρια	17.78	.23
Κορίτσια	16.71	.21

### 3.3.2. Η επίδραση του μορφωτικού επιπέδου των γονέων στην αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων

Για να εξεταστεί η Υπόθεση (2α), η οποία προέβλεπε ότι το μορφωτικό επίπεδο των γονέων επηρεάζει την επαγγελματική ανάπτυξη των εφήβων

πραγματοποιήθηκε Ανάλυση Διακύμανσης με έναν Δι-υποκειμενικό παράγοντα (One-Way ANOVA), βρέθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο της μητέρας και του πατέρα επιδρά στατιστικώς σημαντικά στην αυτό-αποτελεσματικότητα των εφήβων όπου  $F(3,195)=3.02, p <.05$  και  $F(3,196)=2.27, p <.05$  αντίστοιχα. Φάνηκε λοιπόν ότι το μορφωτικό επίπεδο των γονέων επηρεάζει την λήψη επαγγελματικών αποφάσεων των μαθητών. Όσο πιο υψηλή εκπαίδευση έχουν οι γονείς τόσο περισσότερο αυτοαποτελεσματικοί είναι οι έφηβοι στην λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Οι Μέσοι Όροι και οι Τυπικές Αποκλίσεις ου Μορφωτικού επιπέδου των γονέων παρουσιάζονται στον Πίνακα 5 και Πίνακα 6.

#### Πίνακας 5

*Διαφορές των Μέσων Όρων του Μορφωτικού Επιπέδου της μητέρας ως προς την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων*

<b>Μορφωτικό Επίπεδο Μητέρας</b>	<i>M.O</i>	<i>T.A</i>
<b>Δημοτικό</b>	16.8	.49
<b>Γυμνάσιο</b>	15.97	.48
<b>Λύκειο</b>	17.34	.24
<b>Ανώτερη Εκπαίδευση</b>	17.53	.27

#### Πίνακας 6

*Διαφορές των Μέσων Όρων του Μορφωτικού Επιπέδου του πατέρα ως προς την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων*

<b>Μορφωτικό Επίπεδο Πατέρα</b>	<i>M.O</i>	<i>T.A</i>
<b>Δημοτικό</b>	16.89	2.08
<b>Γυμνάσιο</b>	16.39	2.10
<b>Λύκειο</b>	17.48	2.40
<b>Ανώτερη Εκπαίδευση</b>	17.38	2.22

### 3.3.3. Η επίδραση της επαγγελματικής απασχόλησης των γονέων στην αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων

Για να εξεταστεί η Υπόθεση (2α), η οποία προέβλεπε ότι η επαγγελματική απασχόληση των γονέων επηρεάζει την επαγγελματική ανάπτυξη των εφήβων πραγματοποιήθηκε Ανάλυση Διακύμανσης με έναν Δι-υποκειμενικό παράγοντα (One-Way ANOVA), βρέθηκε ότι η επαγγελματική απασχόληση του πατέρα και της μητέρας επιδρά στατιστικώς σημαντικά στην αυτό-αποτελεσματικότητα των εφήβων όπου  $F(5, 194) = .83, p < .05$  και  $F(6, 192) = .19, p < .05$  αντίστοιχα. Φάνηκε λοιπόν ότι το είδος της επαγγελματικής απασχόλησης των γονέων επηρεάζει την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων. Συγκεκριμένα τα παιδιά των οποίων οι γονείς είναι δημόσιο υπάλληλοι, ελεύθεροι επαγγελματίες ή συνταξιούχοι είναι περισσότερο αυτοαποτελεσματικοί στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Οι Μέσοι Όροι και οι Τυπικές Αποκλίσεις της επαγγελματικής απασχόλησης των γονέων παρουσιάζονται στον Πίνακα 7 και Πίνακα 8.

Πίνακας 7

*Διαφορές των Μέσων Όρων της Επαγγελματικής Απασχόλησης του πατέρα ως προς την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων*

Επαγ. Απασχόληση Πατέρα	Μ.Ο	Τ.Α
Δημόσιος Υπάλληλος	17.30	.39
Ιδιωτικός Υπάλληλος	16.87	.37
Ελεύθερος Επαγγελματίας	17.65	.30
Αγρότης	16.90	.42
Συνταξιούχος	17.11	.48
Άνεργος	16.80	.57

### Πίνακας 8

*Διαφορές των Μέσων Όρων της Επαγγελματικής Απασχόλησης της μητέρας ως προς την αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων*

<b>Επαγ. Απασχόληση Μητέρας</b>	<b>M.O</b>	<b>T.A</b>
Δημόσιος Υπάλληλος	17.38	.38
Ιδιωτικός Υπάλληλος	17.15	.33
Ελεύθερος Επαγγελματίας	17.21	.42
Αγρότης	17.30	1.12
Συνταξιούχος	17.75	.34
Άνεργος	16.87	.82
Οικιακά	17.14	.52

### **3.3.4.Πρόβλεψη της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων των εφήβων**

Για να εξεταστεί η Υπόθεση (1), η οποία προέβλεπε ότι η οικογένεια επηρεάζει την λήψη επαγγελματικών αποφάσεων των εφήβων πραγματοποιήθηκε Ανάλυση Πολλαπλής Γραμμικής Παλινδρόμησης. Η ANOVA της παλινδρόμησης έδειξε ότι η συνοχή και η προσαρμοστικότητα της οικογένειας προβλέπει την αυτό-

αποτελεσματικότητα των εφήβων στη λήψη των επαγγελματικών τους αποφάσεων ( $F(2,197) = 6.08, p = .001$ ). Η συνοχή και η προσαρμοστικότητα της οικογένειας επιδρούν φάνηκε ότι προέβλεπε το 5.8 % της συνολικής διακύμανσης της αυτοαποτελεσματικότητας.

*Πίνακας 9*

*Παράγοντας πρόβλεψης της αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων*

	<i>B</i>	<i>Std.Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
Constant	13.375	1.110		12.049	.00
<b>Συνοχή</b>	.65	.26	.174	2.476	.014
<b>Προσαρμοστικότητα</b>	.54	.27	.138	1.956	.52

## 4.ΣΥΖΗΤΗΣΗ

### 4.1.Συζήτηση Αποτελεσμάτων

Η παρούσα έρευνα είχε ως σκοπό την διερεύνηση της σχέσης του οικογενειακού περιβάλλοντος με την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης των εφήβων. Στην έρευνα συμμετείχαν 109 κορίτσια/έφηβοι και 91 αγόρια/έφηβοι. Απάντησαν σε μία κλίμακα αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης και σε μία κλίμακα ως προς την οικογενειακή λειτουργικότητα.

Οι κύριες υποθέσεις της έρευνας αφορούσαν τη συσχέτιση και την προβλεπτική αξία των δημογραφικών χαρακτηριστικών των συμμετεχόντων και της οικογενειακής λειτουργικότητάς τους στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας και με τις ερευνητικές υποθέσεις που είχαν αρχικά τεθεί διαπιστώθηκε ότι: υπάρχει θετική συσχέτιση της αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων με την συνοχή και την προσαρμοστικότητα της οικογένειας, με το μορφωτικό επίπεδο των γονέων και την επαγγελματική τους απασχόληση. Ενώ παρατηρήθηκε ύπαρξη αρνητικής συσχέτισης με το φύλο. Επιπλέον, πραγματοποιήθηκαν αναλύσεις διακύμανσης κατά τις οποίες φάνηκε ότι το φύλο των εφήβων επιδρά θετικά στη αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης όπως και το μορφωτικό επίπεδο αλλά και η επαγγελματική απασχόληση των γονέων.

Τέλος, σημαντικό εύρημα αποτελεί ότι η συνοχή και η προσαρμοστικότητα της οικογένειας λειτουργεί ως προβλεπτικός παράγοντας στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψη επαγγελματικής απόφασης των εφήβων.

#### **4.1.1 Σχέση της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά**

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας βρέθηκαν οι παρακάτω σημαντικές διαφορές στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης σε σχέση με τα δημογραφικά χαρακτηριστικά.

Συγκεκριμένα τα αγόρια εμφάνισαν υψηλότερο δείκτη αυτοαποτελεσματικότητας ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης συνολικά ωστόσο η διαφορά τους σε σχέση με τα κορίτσια δεν ήταν στατιστικά σημαντική. Το παραπάνω εύρημα δεν επιβεβαιώνεται από τα βιβλιογραφικά δεδομένα, τα οποία υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερους μέσους όρους τόσο για την αυτοαποτελεσματικότητα στη λήψη επαγγελματικής απόφασης συνολικά όσο και στις επιμέρους διαστάσεις της (Giannakos, 2001. Μουτοπούλου 2008,). Επιπρόσθετα η έρευνα των Koumoundourou, Tsaousi και Kounenou (2011), η οποία πραγματοποιήθηκε σε ελληνικό πληθυσμό και εξέταζε την επιρροή των χαρακτηριστικών της οικογένειας στις δυσκολίες λήψης επαγγελματικής απόφασης των εφήβων έδειξε, ότι για κάθε φύλο ισχύει ένα διαφορετικό μοτίβο σχέσεων. Συγκεκριμένα, τα αγόρια τα οποία πιστεύουν ότι οι γονείς τους είναι πολύ αυστηροί ή δεν ασκούν κανέναν έλεγχο στη δική τους συμπεριφορά αναφέρουν περισσότερες δυσκολίες στην διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Αντίθετα, τα αγόρια τα οποία πιστεύουν ότι οι σχέσεις μέσα στην οικογένεια είναι ιδιαίτερα στενές παρουσιάζουν λιγότερες δυσκολίες. Από την άλλη, τα κορίτσια φάνηκε να επηρεάζονται αρνητικά στην λήψη επαγγελματικής απόφασης όταν οι γονείς ασκούν αυστηρό έλεγχο στην δική τους συμπεριφορά.

Με βάση τα παραπάνω η Υπόθεση 2<sup>α</sup> δεν επιβεβαιώνεται από την παρούσα έρευνα.

Η μη διαφοροποίηση των αγοριών και των κοριτσιών ως προς την λήψη επαγγελματικών αποφάσεων οφείλεται στο ότι δεν είναι τόσο σημαντικός ο ρόλος των ατομικών παραγόντων όσο οι σχέσεις που αναπτύσσονται στην οικογένεια και ο τρόπος με τον οποίο αυτές επιδρούν στην επαγγελματική ανάπτυξη των εφήβων. (Koumoundourou, Tsaousis & Kounenou, 2011). Τα παραπάνω συμφωνούν και με έρευνες που πραγματοποιήθηκαν στο εξωτερικό όπως αυτή των Whiston & Keller

(2004) αλλά και των Palos & Drobot (2010) οι οποίες τονίζουν την σπουδαιότητα της υποστήριξης των γονέων στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων.

Ως προς το μορφωτικό των γονέων, παρατηρήθηκε συσχέτιση με την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης. Συγκεκριμένα, βρέθηκε ότι οι μαθητές των οποίων οι μητέρες είχαν υψηλό μορφωτικό επίπεδο έτειναν να δηλώνουν αυξημένη αυτοαποτελεσματικότητα ως προς τη λήψη επαγγελματικής απόφασης. Το παραπάνω εύρημα επιβεβαιώνεται και από την έρευνα των Pappas και Koupenou (2011), στην οποία βρέθηκε σημαντική σχέση μεταξύ του μορφωτικού επιπέδου της μητέρας και της λήψης επαγγελματικής απόφασης. Αναφέρεται, μάλιστα ότι η μητέρα ασκεί μεγαλύτερη επιρροή στην λήψη απόφασης από τον πατέρα κάτι το οποίο έρχεται σε αντίθεση με παλαιότερες έρευνες. Σύμφωνα με τον Κασσωτάκη (αναφέρεται στο Μουτοπούλου, 2008), το μορφωτικό επίπεδο των γονέων μπορεί να διαφοροποιήσει το επίπεδο της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης, ειδικότερα ως προς τον παράγοντα της επαγγελματικής πληροφόρησης. Η πληροφόρηση παιδιών που προέρχονται από λιγότερο μορφωμένα κοινωνικά στρώματα είναι ελλιπέστερη και ατελέστερη σε σύγκριση με εκείνη των παιδιών των μορφωτικά ευνοημένων οικογενειών.

Παρόμοια, στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι και το μορφωτικό επίπεδο του πατέρα επηρεάζει την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης των εφήβων. Η έρευνα έδειξε ότι όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο του πατέρα τόσο περισσότερο αυτοαποτελεσματικοί είναι οι έφηβοι στην επίλυση των προβλημάτων σχετικά με την λήψη της επαγγελματικής τους απόφασης. Το παραπάνω εύρημα συμφωνεί με τον Poulter (αναφέρεται στο Pappas & Koupenou, 2011) ο οποίος τονίζει ότι οι πατέρες ασκούν σημαντική επιρροή στις επαγγελματικές επιλογές των παιδιών και μάλιστα ότι το μορφωτικό επίπεδο του πατέρα έχει μεγαλύτερη επιρροή από ό,τι της μητέρας.

Έρευνες του εξωτερικού σύμφωνα με τον Zuckerman (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) αναφέρουν ότι το μορφωτικό επίπεδο του πατέρα επηρεάζει τις επαγγελματικές προτιμήσεις των εφήβων ενώ σύμφωνα με τους Suniewick και Dweek (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) σημαντικό ρόλο στα κορίτσια παίζει το μορφωτικό επίπεδο της μητέρας.

Το παραπάνω εύρημα επιβεβαιώνει την Υπόθεση (2β) καθώς ευρήματα τόσο από τον ελληνικό χώρο όσο και του εξωτερικού όπως προαναφέρθηκε, αναδεικνύουν τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει το μορφωτικό επίπεδο των γονέων στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης των εφήβων. Αξίζει να σημειωθεί ότι όσο υψηλότερο είναι το μορφωτικό επίπεδο των γονέων τόσο περισσότερο αυτοαποτελεσματικοί είναι οι έφηβοι στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

Επιπροσθέτως, στην παρούσα έρευνα διαπιστώθηκε ότι η επαγγελματική απασχόληση των γονέων επηρεάζει την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης των εφήβων. Συγκεκριμένα παρατηρήθηκε ότι η αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων είναι υψηλότερη όταν ο πατέρας ή η μητέρα είναι ελεύθερος επαγγελματίας, δημόσιος υπάλληλος ή συνταξιούχος. Ενδιαφέρον είναι ότι υψηλή αυτοαποτελεσματικότητα παρουσίασαν και οι έφηβοι των οποίων ο πατέρας είναι αγρότης.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το παραπάνω εύρημα συμφωνεί με την βιβλιογραφία καθώς σύμφωνα με τους Γιουβας & Vitsilakis - Soroniatis (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) το επάγγελμα των γονέων θεωρείται σημαντικό παράγοντας στη διαμόρφωση των μελλοντικών επιλογών των εφήβων. Οι ερευνητές διαπιστώνουν ότι οι έφηβοι επιδιώκουν επαγγέλματα παρόμοια με αυτά των πατέρων τους ή εκφράζουν επαγγελματικές προτιμήσεις αντίστοιχες ή υψηλότερες από το επαγγελματικό επίπεδο του πατέρα. Όμως σε ορισμένες περιπτώσεις παρατηρείται και το αντίθετο: παιδιά που ο πατέρας τους ασκεί κάποιο μη επιστημονικό επάγγελμα, τείνουν να επιλέγουν ανώτατες σχολές, τάση που ερμηνεύεται ως προσπάθεια κοινωνικής κινητικότητας προς τα άνω. (Δημητρόπουλος, 1994, Πυργιωτάκης, 1992).

Έρευνα έχει αναδείξει ότι η αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων είναι υψηλότερη όταν το επάγγελμα του γονέα χαρακτηρίζεται από αυτονομία, ευελιξία και δημιουργικότητα. Αυτό οδηγεί τους γονείς να είναι περισσότερο ευέλικτοι στη διαπαιδαγώγηση των παιδιών τους το οποίο συνδέεται και με υψηλά επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων (Whitbeck et al., 1997).

Από τα παραπάνω γίνεται φανερό ότι το κοινωνικοοικονομικό επίπεδο της οικογένειας επηρεάζει την πορεία και την κατεύθυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης, ιδιαίτερα τα επαγγελματικά σχέδια των νέων. Το υψηλό μορφωτικό και

οικονομικό επίπεδο της οικογένειας έχει θετική επίδραση στην επαγγελματική ανάπτυξη, ενώ αντίθετα, το χαμηλό μορφωτικό και οικονομικό επίπεδο του οικογενειακού περιβάλλοντος δρα περιοριστικά ως προς τον ορίζοντα των επαγγελματικών βλέψεων και φιλοδοξιών του ατόμου. (Κασσωτάκης & Μαρμαρινός, 2004)

Τα παραπάνω επιβεβαιώνουν το δεύτερο μέρος της δεύτερης υπόθεσης (Υπόθεση 2β). Γίνεται φανερό ότι η αυτοαποτελεσματικότητα των εφήβων επηρεάζεται από την επαγγελματική απασχόληση των γονέων καθώς στην παρούσα έρευνα έφηβοι των οποίων οι γονείς ήταν δημόσιοι υπάλληλοι, ελεύθεροι επαγγελματίες, συνταξιούχοι και αγρότες εμφάνισαν υψηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

#### **4.1.2 Σχέση της οικογένειας με την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης**

Επιπροσθέτως, στην παρούσα έρευνα είχε τεθεί η διερεύνηση της επίδρασης της οικογενειακής λειτουργικότητας στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης των εφήβων. Θεωρητικά είχε υποθεθεί ότι η συνοχή και η προσαρμοστικότητα της οικογένειας αυξάνουν τα επίπεδα της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων των εφήβων. Το παραπάνω εύρημα το οποίο έδειξε ότι η συνοχή και η προσαρμοστικότητα της οικογένειας αυξάνει τα επίπεδα της αυτοαποτελεσματικότητας των εφήβων συμφωνεί εν μέρει με την βιβλιογραφία καθώς υπάρχουν έρευνες με μικτά αποτελέσματα.

Παράγοντες όπως η οικογενειακή δομή, οι ρόλοι που υιοθετεί το κάθε μέλος, οι σχέσεις ανάμεσα στα μέλη, το σύστημα των αξιών και ο τρόπος ζωής στον οποίο βασίζεται η όλη συμπεριφορά, επηρεάζει την επαγγελματική επιλογή και ανάπτυξη (Palos & Drobot, 2010).

Αν ακολουθήσουμε το μοντέλο το οποίο προσπαθεί να εξηγήσει τα στάδια τα οποία ακολουθεί ένα άτομο για τη λήψη επαγγελματικής απόφασης, θα διαπιστώσουμε ότι το πρώτο στάδιο είναι να γνωρίζει την ανάγκη να λαμβάνει

αποφάσεις σχετικά με το επάγγελμά του, το οποίο στηρίζεται στην γνώση των ικανοτήτων του, των ενδιαφερόντων και των προσωπικών του αξιών. Επιπρόσθετα με τα παραπάνω είναι και το επίπεδο της αυτογνωσίας το οποίο αποκτά ένα παιδί καθώς εξερευνά το κοινωνικό του περιβάλλον (Palos & Drobot, 2010) .

Ο συνηθέστερος τρόπος με τον οποίο οι γονείς εκδηλώνουν την υποστήριξη τους είναι να ενθαρρύνουν μέσω συζητήσεων και να επιδεικνύουν ενδιαφέρον για τις επαγγελματικές σκέψεις των παιδιών τους. Αυτού του είδους η υποστήριξη που παρέχουν οι γονείς στα παιδιά τους φαίνεται ότι αναγνωρίζεται από τους εφήβους, οι οποίοι θεωρούν ότι το κίνητρό τους για την επίτευξη των επαγγελματικών τους στόχων πηγάζει τόσο από του ίδιους, όσο και από τους γονείς τους (Palos & Drobot, 2010).

Τα ευρήματά μας σχετικά με τις αλληλεπιδράσεις που λαμβάνουν χώρα στο οικογενειακό πλαίσιο (η συνοχή και η προσαρμοστικότητα) βρίσκονται σε συμφωνία με τα αποτελέσματα άλλων ερευνών στο εξωτερικό αλλά και στην χώρα μας και επισημαίνουν την ύπαρξη στατιστικώς σημαντικής συνάφειας μεταξύ των διεργασιών που λαμβάνουν χώρα στο οικογενειακό πλαίσιο οι οποίες εξετάστηκαν (π.χ. οικογενειακή συνοχή) και διαστάσεων της διαδικασίας λήψης αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία στην ηλικιακή ομάδα των εφήβων (Whiston & Keller, 2008, Koumoundourou *et al.*, 2011).

Από την επισκόπηση των Whiston & Keller (2004) φάνηκε ότι η επαγγελματική ωριμότητα στα αγόρια σχετίζεται θετικά με τη συναισθηματική υποστήριξη που λαμβάνουν από τους γονείς τους, ενώ στα κορίτσια σχετίζεται θετικά με την αυτονομία που ενισχύουν οι γονείς. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της παραπάνω επισκόπησης, οι συμμετέχοντες αναφέρουν ότι η μητέρα σε σχέση με τον πατέρα ασκεί μεγαλύτερη επιρροή στην κατεύθυνση και την επιλογή σταδιοδρομίας. Για τους εφήβους και τους φοιτητές η απόφαση να ακολουθήσουν μια καριέρα ενισχύεται όταν η μητρική σχέση (και ιδιαίτερα η σχέση της μητέρας με την κόρη) χαρακτηρίζεται από μέτρια προσκόλληση, ειλικρίνεια και υποστήριξη. Ιδιαίτερα για τις γυναίκες, η σχέση των σπουδαστών με τους πατέρες τους μοιάζει να επηρεάζει την επαγγελματική ωριμότητα, την επαγγελματική ταυτότητα και επιλογή. Η επισκόπηση ερευνών σχετικά με την επιρροή της οικογένειας καταγωγής στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας από τους Whiston & Keller (2004) έδειξε ότι οι γονείς αλληλεπιδρούν γενικότερα με τα παιδιά και τους εφήβους για θέματα καριέρας.

Σύμφωνα με τους Ainsworth και Bowlby (αναφέρεται στο Χαροκοπάκη 2012) έχουν γραφτεί πάρα πολλά για τις επιδράσεις των διεργασιών που λαμβάνουν χώρα στο οικογενειακό πλαίσιο όσον αφορά στην επαγγελματική ανάπτυξη του ατόμου ενώ πολλές θεωρητικές προσεγγίσεις τις περιλαμβάνουν στις θέσεις τους. Η θεωρία του δεσμού τοποθετεί στο επίκεντρο της ανάπτυξης την τάση του ανθρώπου να δημιουργεί ιδιαίτερα έντονες σχέσεις με τα άτομα που τον φροντίζουν ώστε να εξασφαλίσουν την επιβίωσή τους και τη συναισθηματική τους ασφάλεια. Η σύναψη ασφαλούς τύπου δεσμού συνδέεται και καθορίζει πολλές διαστάσεις της ψυχοκοινωνικής προσαρμογής (π.χ. αυτοεκτίμηση, ποιότητα διαπροσωπικών σχέσεων κ.α.) και επιτρέπει στο άτομο μια συνολικά ενεργητική συμπεριφορά.

Η έρευνα της Χαροκοπάκη (2012) ανέδειξε ότι οι μαθητές/τριες που παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα στην αντιλαμβανόμενη υποστήριξη που δέχονται από τους γονείς τους στην επιλογή επαγγέλματος παρουσιάζουν ταυτόχρονα και υψηλά επίπεδα αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων και έχουν μεγαλύτερη δραστηριοποίηση προς την επίλυση προβλημάτων σχετικών με την διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων. Επίσης, οι μαθητές/τριες που έχουν συνάψει ασφαλή δεσμό με τους γονείς τους, παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας.

Με άλλα λόγια, οι μαθητές/τριες που θεωρούν και δηλώνουν ότι το είδος του δεσμού που ανέπτυξαν και διατηρούν με τους γονείς τους στηρίζεται στην ασφάλεια και την υποστήριξη και τους παρέχεται η δυνατότητα διαμόρφωσης στενών διαπροσωπικών σχέσεων, ενώ ταυτόχρονα αντιλαμβάνονται ότι οι γονείς τους πιστεύουν στις δυνατότητες τους και τους υποστηρίζουν σε θέματα σχετικά με τη σταδιοδρομία τους, έχουν μεγαλύτερο βαθμό υποκειμενική εκτίμησης σε ό,τι αφορά τη δυνατότητά τους να αναλάβουν και να οργανώσουν μια σειρά ενεργειών που αφορούν τη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων (Χαροκοπάκη, 2012). Από την άλλη οι έφηβοι μαθητές/τριες που παρουσιάζουν υψηλά επίπεδα αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων αλλά και στη συμπεριφορά στον τομέα αυτό έχουν γονείς που αντιλαμβάνονται τις ανάγκες και τα συναισθήματά τους, τους αποδέχονται ως αυτόνομα άτομα με τη δική τους προσωπικότητα και πρωτοβουλία

και τους στηρίζουν στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων σχετικών με τη σταδιοδρομία και το επάγγελμα (Χαροκοπάκη, 2012).

Σε συμφωνία με τα παραπάνω βρίσκονται και ευρήματα άλλων σύγχρονων ελληνικών ερευνών, οι οποίες καταδεικνύουν στατιστικώς σημαντική συνάφεια μεταξύ διαστάσεων των σχέσεων αλληλεπίδρασης μεταξύ των μελών της οικογένειας όπως το επιτρεπτικό στυλ γονεϊκής ανατροφής και η οικογενειακή συνοχή με την ύπαρξη δυσκολιών στη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων σε εφήβους μέσης εκπαίδευσης της ίδιας δηλαδή ηλικιακής ομάδας με αυτήν της παρούσας έρευνας (Koumoundourou et al., 2011). Η ύπαρξη συνάφειας μεταξύ της οικογενειακής συνοχής με την επαγγελματική αναποφασιστικότητα σε μεγαλύτερους ηλικιακά εφήβους ηλικιακά εφήβους τεχνικής εκπαίδευσης και ύπαρξη υψηλής συσχέτισης μεταξύ της προσαρμοστικότητας της οικογένειας και της βεβαιότητας των ελλήνων μαθητών για την επαγγελματική τους επιλογή έχει αναδυθεί και από άλλες έρευνες (Βουτυρά, 2007). Αντίθετα η έρευνα των Koumoundourou, Tsaousi και Kounenou (2011) έδειξε ότι η προσαρμοστικότητα και η συνοχή της οικογένειας δεν σχετίζονται με την ικανότητα των ελλήνων εφήβων για την λήψη επαγγελματικής απόφασης.

Ωστόσο, ο Eigen και οι συνεργάτες του (1987) δεν βρήκαν καμία σημαντική σχέση μεταξύ της προσαρμοστικότητας και της συνοχής της οικογένειας και της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας των μαθητών γυμνασίου.

Βασιζόμενοι σε αυτά τα αντιφατικά ευρήματα, ειδικά για τον ελληνικό εφηβικό πληθυσμό, είναι δύσκολο να εξάγουμε σαφή συμπεράσματα για την επιρροή της οικογενειακής αλληλεπίδρασης στην διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης.

## 4.2. Προτάσεις για την ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων

Εξετάζοντας την χρησιμότητα των παραπάνω αποτελεσμάτων στον τομέα της Επαγγελματικής Συμβουλευτικής κρίνεται σκόπιμη η υποστήριξη του ατόμου για τη λήψη ορθών εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων και η γνώση του τρόπου ενίσχυσης της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω όταν ένας έφηβος διατηρεί συναισθηματικούς δεσμούς με τους γονείς του οι οποίοι στηρίζονται σε ένα αίσθημα ασφάλειας, αποδοχής και γενικής ψυχολογικής υποστήριξης από αυτούς σε ότι αφορά τις ανάγκες τους, τα συναισθήματα και τις απόψεις του και ταυτόχρονα αισθάνεται ότι τον/την υποστηρίζουν και συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων, αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία του/της, ως αποτέλεσμα παρουσιάζει υψηλότερα επίπεδα συγκεκριμένων αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας (Χαροκοπάκη, 2012).

Ωστόσο, αυτό το οποίο φάνηκε να σχετίζεται με τη συμπεριφορά του ατόμου στον τομέα της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων είναι η ύπαρξη συνοχής και προσαρμοστικότητας στην οικογένεια. Οι διαπιστώσεις αυτές δεν έχουν μόνο συναισθηματικές και γνωστικές διαστάσεις αλλά και συμπεριφοριστικές όσον αφορά την αναπτυξιακή-προληπτική και τη θεραπευτική συμβουλευτική και το σχεδιασμό συμβουλευτικών παρεμβάσεων καθώς αναδεικνύουν την επιρροή της οικογένειας στην αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και γενικότερα αποφάσεων σχετικά με την σταδιοδρομία τους (Χαροκοπάκη, 2012).

Τα παραπάνω φανερώνουν ότι η συμμετοχή των γονέων στην επιλογή επαγγέλματος μέσα από συγκεκριμένες ενέργειες είναι δυνατόν να λειτουργήσει ενισχυτικά στην αντιμετώπιση των σχετικών με την επαγγελματική ανάπτυξη διαδικασιών όπως αυτή της λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και στην υιοθέτηση ενεργειών που αφορούν την ολοκλήρωση της διαδικασίας με ευεργετικά αποτελέσματα στο σχεδιασμό της σταδιοδρομίας ενός έφηβου ατόμου (Χαροκοπάκη, 2012).

Έτσι κρίνεται σκόπιμο οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού να λάβουν σοβαρά υπόψη τόσο τις ψυχολογικές παραμέτρους του κλίματος της οικογένειας προκειμένου να βοηθήσουν στην ενίσχυση της αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων και να ενισχύσουν, να ενεργοποιήσουν ή να καθοδηγήσουν τους γονείς προς συγκεκριμένες ενέργειες και συμπεριφορές οι οποίες θα βοηθήσουν τους εφήβους στην ολοκλήρωση των ενεργειών που απαιτούνται για τη διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με τη σταδιοδρομία τους (Χαροκοπάκη, 2012).

Επιπρόσθετα, χρήσιμη είναι η επαγγελματική πληροφόρηση των νέων η οποία είναι το βασικό στοιχείο σχετικά με τη διαδικασία λήψης απόφασης αφού επιτυγχάνεται μέσω αυτής η γνώση του εαυτού και η γνώση του περιβάλλοντος, έτσι ώστε να ακολουθήσει η λήψη της απόφασης. Σύμφωνα με τον Δημητρόπουλο (αναφέρεται στο Μουτοπούλου 2008), σημαντική είναι η ενημέρωση από τους Συμβούλους για τεχνικές αναζήτησης εργασίας: πώς αναζητούν τα άτομα πληροφορίες σχετικά με ευκαιρίες απασχόλησης, πώς επικοινωνούν με εργοδότες και πώς αναζητούν εργασία σχετικά με την αγορά εργασίας. Από την άλλη ο Κασσωτάκης (αναφέρεται, στο Μουτοπούλου 2008), αναφέρει ότι οι Σύμβουλοι θα πρέπει να είναι σε θέση να παρουσιάζουν όλες τις όψεις των επαγγελματικών δραστηριοτήτων και να δίνουν σαφή και συγκεκριμένα στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των απασχολούμενων, τις ανάγκες που υπάρχουν, τα ποσοστά ανεργίας και το μέσο ύψος εισοδήματος. Έχει υποστηριχθεί ότι ο Σύμβουλος θα πρέπει να καθοδηγεί το άτομο να αξιολογεί σωστά την πληροφορία και να τη χρησιμοποιεί σωστά ώστε να αποκτήσει προσωπικό νόημα και να συνδεθεί με τα βιώματά του (Αργυροπούλου και συν., 2006).

Εκτός από την επαγγελματική πληροφόρηση η οποία δεν αρκεί για τη λήψη ορθών αποφάσεων σημαντική κρίνεται και η εκπαίδευση στην επίλυση προβλημάτων για την οργάνωση και σύνθεση των πληροφοριών. Οι Καλατζή-Αζίζι & Καραδήμας (1996), αναφέρουν ότι οι Σύμβουλοι θα πρέπει να περιλαμβάνουν στην παρέμβασή τους, εκπαίδευση στην επίλυση προβλημάτων, η οποία θα μπορούσε να αναφερθεί ότι περιλαμβάνει εκπαίδευση στον καθορισμό του προβλήματος, στην απαρίθμηση εναλλακτικών λύσεων, στην αξιολόγηση των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων κάθε λύσης, στον ακριβή καθορισμό και στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων.

Τέλος, σημαντική είναι και η εμπιστοσύνη των ίδιων των Συμβούλων στην δική του αυτοαποτελεσματικότητα σχετικά με τις συμβουλευτικές τους ικανότητες καθώς αυτό αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επιτυχή εφαρμογή τους. Παράλληλα αναφέρεται ότι όταν ο ίδιος ο Σύμβουλος λειτουργεί ο ίδιος ως εμπυχωτής, ενθαρρύνοντας και ενδυναμώνοντας τον συμβουλευόμενο αυτό μπορεί να αυξήσει την εμπιστοσύνη του συμβουλευόμενου στην αυτοαποτελεσματικότητά του (Hackett & Betz, 1981).

### 4.3. Περιορισμοί και κριτική της έρευνας

Παρά την εύρεση των αποτελεσμάτων που προαναφέρθηκαν παραπάνω παρουσιάζονται διάφοροι περιορισμοί ως προς την γενίκευση και την ερμηνεία των αποτελεσμάτων.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, παρότι η αξιοπιστία της κλίμακας αυτοαποτελεσματικότητας λήψης επαγγελματικής απόφασης και της κλίμακας για την συνοχή και την προσαρμοστικότητα της οικογένειας εμφανίζεται ικανοποιητική είναι χαμηλότερη της αξιοπιστίας που παρουσιάζουν γενικότερα οι δύο κλίμακες.

Σχετικά με την σύγκριση των αποτελεσμάτων με αυτά παρόμοιων ερευνών θα πρέπει να ληφθεί υπόψη η χαμηλότερη συνέπεια στις απαντήσεις που δόθηκαν. Επίσης αν και κατά την χορήγηση της Κλίμακας για την Συνοχή και την Προσαρμοστικότητα της Οικογένειας (FACES III), οι μαθητές συμπλήρωσαν και το δεύτερο ερωτηματολόγιο το οποίο αναφερόταν στην "περιγραφή της οικογένειάς τους όπως θα ήθελαν να είναι" ωστόσο δεν πραγματοποιήθηκαν στατιστικές αναλύσεις και συγκρίσεις μεταβλητών διότι δεν θεωρήθηκε χρήσιμο για τον έλεγχο των ερευνητικών μας υποθέσεων.

Επιπλέον, το δείγμα της έρευνας αποτελούνταν από μαθητές της Γ' Λυκείου και αυτό σημαίνει ότι τα αποτελέσματα της έρευνας δεν μπορούν να γενικευθούν στον ευρύτερο εφηβικό ή μαθητικό πληθυσμό. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι στην έρευνα συμμετείχαν και τα Επαγγελματικά Λύκεια της πόλης κάτι το οποίο δημιουργεί περιορισμούς κατά την εξαγωγή των αποτελεσμάτων καθώς οι μαθητές

της Γ΄ Λυκείου έχουν ήδη αποφασίσει σχετικά με το επάγγελμα που θα ακολουθήσουν λόγω τεχνικών ειδικοτήτων. Είναι γεγονός ότι η επιλογή επαγγέλματος δεν είναι αποτέλεσμα των σκέψεων των μαθητών/τριων και των επιρροών που δέχονται μόνο κατά το τελευταίο έτος της φοίτησής τους στο σχολείο, αλλά πηγάζει και από επιρροές που δέχονται χρόνια πριν.

Επιπρόσθετα, η δειγματοληψία πραγματοποιήθηκε σε ημιαστική περιοχή με την συμμετοχή ενός Λυκείου από αγροτική περιοχή, χωρίς την συμμετοχή μαθητών/μαθητριών από τα μεγάλα αστικά κέντρα της χώρας καθώς θεωρήθηκε ότι οι υπό διερεύνηση μεταβλητές δεν υπόκεινται σε επιδράσεις που σχετίζονται με τον τόπο μόνιμης κατοικίας του ατόμου.

Ένα ακόμη στοιχείο είναι ότι πρόκειται για έρευνα η οποία βασίζεται σε δεδομένα τα οποία συλλέχθηκαν σε μια συγκεκριμένη περίοδο. Ένας διαχρονικός σχεδιασμός των σχέσεων των υπό μελέτη μεταβλητών, ιδιαίτερα σε ότι αφορά τις διεργασίες που λαμβάνουν χώρα στο οικογενειακό πλαίσιο και των αντιλήψεων αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων πιθανόν να οδηγούσε σε καλύτερη κατανόηση της πορείας της εξέλιξης τους στη διάρκεια της εφηβικής περιόδου.

Βασικός περιορισμός ο οποίος αφορά τις στατιστικές αναλύσεις είναι ότι για τον έλεγχο της βασικής μας υπόθεσης βρέθηκαν γραμμικές σχέσεις των υπό διερεύνηση μεταβλητών. Αυτό το είδος των σχέσεων μπορεί να είναι εξαιρετικά δημοφιλές στη στατιστική επεξεργασία δεδομένων ψυχολογικών μετρήσεων ίσως και λόγω των ευκολιών που παρέχει στην εξαγωγή συμπερασμάτων και στην πρόβλεψη όμως ενδέχεται να μην προσφέρει και την πλήρη εικόνα της πραγματικότητας.

Τέλος, θα ήταν παράλειψη να μην αναφερθούν οι περιορισμοί της όσον αφορά την έννοια της αυτοαποτελεσματικότητας στην επαγγελματική ανάπτυξη και συμβουλευτική. Η δήλωση ότι κάποιος πιστεύει ότι μπορεί να κάνει κάτι δεν πρέπει να συγχέεται με το ότι θα το κάνει. Είναι σημαντική η παραπάνω διάκριση καθώς το "μπορώ" ορίζεται ως κρίση ικανότητας ενώ το "θα" ως δήλωση πρόθεσης. Η αντιλαμβανόμενη αυτοαποτελεσματικότητα είναι μεν καθοριστικός παράγοντας της πρόθεσης αλλά δεν ταυτίζεται με αυτήν (Bandura, 1977b). Όσον αφορά τη λήψη επαγγελματικής απόφασης και επιλογής ούτε τα ενδιαφέροντα ούτε η αυτοαποτελεσματικότητα μπορούν να οδηγήσουν από μόνα τους σε μια

επαγγελματική επιλογή αλλά απαιτούνται και τα δύο. Ενδιαφέρουσα είναι η αναφορά της Betz και των συνεργατών της (2003), η οποία τονίζει ότι μία επαγγελματική επιλογή στο χώρο των επιστημών απαιτεί τόσο το ενδιαφέρον για την επιστήμη όσο και εμπιστοσύνη στις ικανότητες του ατόμου να εκτελεί επιστημονικές δραστηριότητες.

#### 4.4. Προτάσεις για μελλοντικές έρευνες

Η παρούσα έρευνα φιλοδοξώντας να προσθέσει νέα δεδομένα στην ελληνική βιβλιογραφία και θεωρώντας ότι η επιρροή της οικογένειας και κυρίως οι διαστάσεις της λειτουργικότητας της σε συνδυασμό με δημογραφικά στοιχεία των μαθητών/τριών που συμμετείχαν επηρεάζουν την αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικών αποφάσεων των εφήβων.

Με αφορμή την παρούσα ερευνητική εργασία γίνεται φανερό ότι χρειάζεται πρόσθετη έρευνα προκειμένου να διευκρινιστούν περισσότερα στοιχεία σχετικά με την οικογένεια, τους τύπους συμπεριφοράς και τις ενέργειες των γονέων που διαμορφώνουν κάποιες αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων. Αυτό με τη σειρά του επηρεάζει τη γενικότερη συμπεριφορά και στάση των εφήβων σε θέματα επαγγελματικής ανάπτυξης. Επίσης, ενδιαφέρον θα ήταν να πραγματοποιηθεί κάποια έρευνα η οποία θα περιλαμβάνει και συγκρίσεις διαφορετικών περιγραφών σχετικά με το *«πώς είναι η οικογένεια τώρα»* και *«πώς θα ήθελε ένας έφηβος να είναι»*.

Σημαντική θα ήταν και η διερεύνηση των εκτιμήσεων, στάσεων και απόψεων των ίδιων των γονέων για τις αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας των παιδιών τους, μια που έχει βρεθεί σε σύγχρονες μελέτες στο εξωτερικό ότι η ύπαρξη σχετικής ασυνέπειας μεταξύ των απόψεων γονέων και παιδιών επηρεάζει τις αντιλήψεις αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων των δεύτερων (Whiston & Keller, 2008).

Επιπλέον, ευρήματα αλληλεπίδρασης της αυτοαποτελεσματικότητας λήψης απόφασης και με άλλες μεταβλητές θα διευρύνουν την γενικότερη κατανόησή για τον ρόλο των πεποιθήσεων αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης

επαγγελματικής απόφασης. Πέρα από την αλληλεπίδραση ωστόσο καθώς σκοπός κάθε ερευνητικής προσπάθειας είναι η απόδοση αιτιακών σχέσεων, ιδιαίτερα σημαντική κρίνεται η διερεύνηση της ύπαρξης αιτιακής σχέσης μεταξύ των πεποιθήσεων της αυτοαποτελεσματικότητας και των συμπεριφορών στο πλαίσιο της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Χρήσιμο θα ήταν να διεξαχθούν περισσότερες έρευνες και σε ευρύτερα δείγματα οι οποίες θα αξιολογούν την επίδραση των δυσμενών κοινωνικο-οικονομικών εξελίξεων και αλλαγών στην υποστήριξη που λαμβάνουν οι έφηβοι από τους γονείς τους και πώς αυτό επηρεάζει τις επαγγελματικές τους επιλογές.

Τέλος, οι Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού χρησιμοποιώντας τα παραπάνω δεδομένα μπορούν να προβούν στο σχεδιασμό παρεμβάσεων οι οποίες θα είχαν σκοπό να αυξήσουν τις πεποιθήσεις αυτοαποτελεσματικότητας. Αυτό κρίνεται αναγκαίο καθώς αναφέρεται ότι «η επαγγελματική ανάπτυξη γίνεται καλύτερα αντιληπτή ως ένα κοινό πρότζεκτ μεταξύ γονιών και εφήβου» και δίνει την δυνατότητα στους συμβούλους να επικοινωνήσουν στους γονείς τα θετικά αποτελέσματα της δικής τους ενθαρρυντικής και υποστηρικτικής στάσης προς το επαγγελματικό μέλλον των παιδιών τους (Young *et al.*, 2006).

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Αργυροπούλου, Α., Μπεζεβέγκης Ηλίας, Σιδηροπούλου-Δημακάκου Δ.. (2006). Ο ρόλος της αυτοαποτελεσματικότητας στη διαδικασία λήψης επαγγελματικών αποφάσεων: Ένα αναπτυξιακό-προληπτικό μοντέλο συμβουλευτικής παρέμβασης, *Ψυχολογία*, 13 (4), σσ1-17.
- Βουτυρά, Α., (2007). Η επίδραση της οικογένειας στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων από μαθητές των Τ.Ε.Ε., *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 80-81, 21-42.
- Bandura, A. (1977a). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- Bandura, A. (1977b). Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, (2), pp 191-215.
- Bandura, A.(1986).Fearful expectations and avoidant actions as coeffects of perceived self-inefficacy, *American Psychologist*, 41, (12), pp 1389-1391.
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V.S. Pamachaundran (Ed.), *Encyclopaedia of Human Behaviour* ( Vol.4,pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy Theory. The exercise of control*. New York: W.H.Freeman & Company.
- Bell, K.L., Allen, J.P., Hauser, S.T., & O' Connor, T.G. (1996). Family factors and young adult transitions: Educational attainment and occupational prestige. In J.A. Graber & J. Brooks- Gunn (Eds), *Transitions through adolescence: Interpersonal domains and context* (pp.345-366). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Betz, N., & Hackett, G. (1981). A Self Efficacy Approach to the Career Development of Women, *Journal of Vocational Behavior*, 18, pp.326-339.

- 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), pp 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), pp 47-57
- Betz, N.E., & Taylor, K.M. (2001). *Manual for the Career Decision-Making Self- Efficacy Scale*. Department of Psychology. The Ohio State University.
- Betz, N., Borgen, F., Rottinghaus, A., Halper, C., & Harmon, L. (2003). The Expanded Skills Confidence: Measuring basic dimensions of vocational activity. *Journal of Vocational Behavior*, 62, pp 76-100.
- Bibou, I., Stogiannidou, A., Papageorgiou, B., & Kioseoglou, G. (1997). *Epidemiological study of behavior and academic competencies: Results from two schools in Thessaloniki*. Paper presented at the 6th Panhellenic Conference of Psychological Research, Athens, Greece.
- Blaumrind, D., (1989). Rearing competent children. In W. Damon (Ed.), *Child development today and tomorrow* (pp.349-378). San Fransisco: Jossey-Bass.
- Bratcher, W.E. (1982). The influence of the family on career selection: A family systems perspective. *The personnel and Guidance Journal*, 61, 87-91.
- Δημητρόπουλος, Ε., (1994). *Σχολικός Εκπαιδευτικός και Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Συμβουλευτική- Μέρος Πρώτο*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε., (2000). *Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας-Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός (μέρος Β')*. Αθήνα: Γρηγόρης.
- Δημητρόπουλος, Ε., (2004). Η Επαγγελματική Ανάπτυξη του ατόμου και οι σχετικές θεωρίες. Στο: Κασσωτάκης, Μιχ. (Επιμ.) *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, (σελ. 101-172). Αθήνα: Τυπωθήτω-Δαρδανός.
- Eigen, C.A., Hartman, B.W., & Hartman, P.T. (1987). Relations between family interaction patterns and career indecision. *Psychological Reports*, 60, 87-94.

- Felsman, D.E., & Blustein, D.L.(1999). The role of peer relatedness in late adolescent career development. *Journal of Vocational Behavior*, 54,279-295.
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510-526.
- Gati, I., & Asher, I. (2001). The PIC model for career decision making: Prescreening in depth exploration and choice. In F.T.L. Leong & A.Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology* (pp 7-54) Mahwah.NJ:Lawrence Erlbaum Associates.
- Giannakos, I (1998). Patterns of career choice and Career Decision -Making Self-Efficacy. *Behavior Journal of Vocational*, 54, pp. 244-258.
- Giannakos, I. (2001). Predictors of career decision-making self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 9,pp.101-114.
- Gonzalez, Alyssa, Greenwood, Gordon, WenHsu & Jin. (2001). Undergraduate students: goal orientations and their relationship to perceived parenting styles. *College Student Journal*, 35.
- Gordon, V.N. (1998). Career decideness 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). NewYork.: Cambridge University Press.
- Hackett, G., & Betz, N. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, pp 326-336.
- Hargrove K.B., Greagh G.M. & Burgess L.B. (2002). Family Interaction patterns as predictors of vocational identity and career decision- making self- efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 185-201.

- Hartung, P.J., Lewis, D.M., May, K., & Niles, S.G. (2002). Family interaction patterns and college student career development. *Journal of Career Assessment*, 10, 78-90.
- Θωμοπούλου, Ι. (2011). *Δυσλειτουργικές σκέψεις σταδιοδρομίας, δυσθυμικά συναισθήματα και επαγγελματική αναποφασιστικότητα*. Ανέκδοτη Μεταπτυχιακή Εργασία). Πανεπιστήμιο Πατρών, Πάτρα, Ελλάδα.
- Καζή, Σ. (2007). Επίδραση οικογένειας και σχολείου στην επιλογή επαγγέλματος. Κεφάλαιο Εκπαιδευτικού Υλικού του Προγράμματος Επιμόρφωσης Συμβουλευτικοί Ορίζοντες για το Σχολικό Προσανατολισμό στο πλαίσιο του έργου Ανάπτυξη Ειδικού Επιμορφωτικού Υλικού για την Επιμόρφωση των Συμβούλων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Μέτρο 2.4, Ενέργεια 2.4.1, Κατηγορία Πράξεων 2.4.1.γ, ΕΠΕΑΕΚ ΙΙ του Γ' Κ.Π.Σ. Επιστημονικός Υπεύθυνος: Καθηγητής Ι. Παπαμιχαήλ.
- Καλαντζή- Αζίζι, Α. & Καραδήμας, Ε. (1996). Ενίσχυση των προσδοκιών αυτοαποτελεσματικότητας. *Πλάνο Εργασίας και Ασκήσεις Ομαδικής Παρέμβασης*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κάντας, Α. & Χαντζή, Α. (1991). *Ψυχολογία της εργασίας. Θεωρίες επαγγελματικής ανάπτυξης. Στοιχεία Συμβουλευτικής*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Κασσωτάκης, Μ., & Μαρμαρινός, Ι. (2004), Οι κοινωνικές διαστάσεις του σχολικού και Επαγγελματικού προσανατολισμού, Στο Μ.Κασσωτάκης (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός*, (σελ.173-186). Αθήνα: Τυπωθήτω-Δαρδανός.
- Kelly, K., & Lee, W-C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326.
- Kenny, M.E., (1990). College senior's perceptions of parental attachments: The value and stability of family ties. *Journal of College Student Development*, 31, 39-46.

- Kenny, M.E., Blustein, D.L., Chaves, A., Grossman, J.M., & Gallagher, L.A. (2003). The role of perceived barriers and relational support in the educational and vocational lives of urban high school students. *Journal of Counselling Psychology*, 50, 142-255.
- Koumoundourou G., Kounenou K., Tsaousis I. (2011). Parental Influences on Greek Adolescents' Career Decision -Making Difficulties: The Mediating Role of Core Self-Evaluations. *Journal of Career Assessment*, 19(2), 165-182.
- Lent, R.W., Brown, S.D., & Hackett, G., (1994). Toward an unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice and performance, *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Lent, R. & Brown, S. (2006). On conceptualizing and assessing social constructs in career research: A measurement guide. *Journal of Career Assessment*, 14, (1), pp 12-35.
- Lucas, M., (1997). Identity development, career development and psychological separation from parents: similarities and differences between men and women. *Journal of Counselling Psychology*, 44, 123-132.
- Μαλικιώση-Λοΐζου Μ., (2004). Η Ψυχοπαιδαγωγική Προσέγγιση του Επαγγελματικού Προσανατολισμού και η Μεθοδολογία της. Στο: Μ. Κασσωτάκης (Επιμ.), *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός-Θεωρία και Πράξη*, 215-238. Αθήνα: Τυπωθήτω -Γ.Δαρδανός.
- Μουτοπούλου, Ν.(2008). *Η αυτοαποτελεσματικότητα λήψης επαγγελματικής απόφασης και η σχέση με την εργασιακή εμπειρία των φοιτητών/τρια*, Αδημοσίευτη Μεταπτυχιακή Διπλωματική Εργασία στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», Εθνικό Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Αθήνα.
- O' Brien, D. (1992). *The influence of psychological separation and parental attachment on the career choices and self-efficacy beliefs of adolescent women*. (Unpublished doctoral dissertation), Loyola University, Chicago.

- O'Brien, K.M., & Fassinger, R.E. (1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 456-469.
- Olson, D.H. (1991). Three dimensional circumplex model and revised scoring of FACES III- Commentary. *Family Process*, 30, 74-79.
- Olson, D.H. & Tiesel J. (1991). *Faces III: Linear Scoring and Interpretation*, Family Social Science, University of Minnesota.
- 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.
- Πυργιωτάκης, Ι. (1992), *Η οδύσσεια του διδασκαλικού επαγγέλματος*, Θεσσαλονίκη: Αφοί Κυριακίδη.
- 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, pp 193-203.
- Palos, R., & Drobot, L. (2010). The impact of family influence on the career choice of development, *Procedia Social and behavioral Sciences*, 2, 3407-3411.
- Pappas, S.T., & Kounenou, K., (2011), Career decision making of Greek post secondary vocational students: the impact of parents and career decision making self-efficacy, *Procedia Social and Behavioral Science* 15, pp 3410-3414.
- Phillips, S.d., Christopher- Sisk, E.K., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counselling Psychologist*, 29, 193-213.
- Rice, K., (1990). Attachment and adolescence. A narrative and meta-analytic review. *Journal of Youth and Adolescence*, 19, 511-538.
- Savickas, M.L., & Jarjoura, D. (1991). The career decision scale as a type indicator. *Journal of Counselling Psychology*, 60, 496-500.

- Schultheiss, D.p., & Blustein, D.I., (1994). Contributions of family relationship factors to the Identityformation process. *Journal of Counselling & Development*, 73, 159-166
- Schultheiss, D.E.P., Kress, H.M., Manzi, A.J., & Glasscock, J.M.J.(2001). Relational influences in career development: A qualitative inquiry. *The counseling Psychologist*, 29,214-239.
- Scott, A.B., & Church, A.T., (2001). Separation / attachment theory and career decidnessand commitment: Effects of parental divorce. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 328-347.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., (1995). Επαγγελματική συμβουλευτική και προσανατολισμός των μαθητών με αναπηρίες: Υπόθεση ανύπαρκτη *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, τ. 34-35, 56-66.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ., & Παυλόπουλος, Β. (2005). Επαγγελματικά ενδιαφέροντα μαθητών Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης με τη χρήση του Ερωτηματολογίου Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*, 72-73,117-134.
- Σιδηροπούλου- Δημακάκου Δ., (2009). *Επαγγελματική Αξιολόγηση: Τεστ και ερωτηματολόγια επαγγελματικού προσανατολισμού*, Αθήνα: Μεταίχμιο.
- Taylor, K. & Betz, N. (1983). Applications of Self-Efficacy Theory to the Understanding and Treatment of Career Indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp 63-81
- Whiston, S., & Keller B. (2004). The influences of the family of origin on career development. *The Counselling Psychologist*, 32, (4), 493-568.
- Whiston, S. & Keller B. (2008). The role of parental influences on young adolescents career development. *Journal of Career Assessment*, 16, (2), 198-217.
- Whitbeck L., Simons R., Conger R., Wickrama K., Ackley K., Elder G. (1997). The effects of working conditions and family economic hardship on parenting behaviors and children's self-efficacy. *Social Psychology Quarterly*, 60 (4), 291-303.

- Wolfe, J., & Betz, N. (2004). The relationship of attachment variables to career decision-making self- efficacy and fear of commitment. *Career Development Quarterly*, 52, 363-369.
- Wright, S.L., & Perrone K.M., (2008). The impact of attachment on career-related variables: A review of literature and proposed theoretical framework to guide future research. *Journal of Career Development*, 35, 87-106.
- Χαροκοπάκη Α., (2012). *Αυτοαποτελεσματικότητα στη λήψη εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων μαθητών –μαθητριών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης: ο ρόλος των ατομικών παραγόντων και υποστηρικτικών μηχανισμών*, Διδακτορική Διατριβή, Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, Βόλος, Ελλάδα.
- Young, R. A., Marshall, S., Domene, J.F., Arato-Bolivar, J., Hayoun, R., Marshall, E., & Valach, L. (2006). Relationships, communication and career in the parent-adolescent projects of families with and without challenges. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 1-23.
- Zingaro, J.C., (1983). A family systems approach for the career counselor. *Journal of Counselling & Development*, 62, 24-27.

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

### ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

#### Αγαπητέ κύριε/υρία

Σας ζητείται να επιτρέψετε την συμμετοχή του παιδιού σας σε έρευνα που θα διεξαχθεί στο σχολείο του, με θέμα τη σχέση ανάμεσα στο οικογενειακό περιβάλλον και την ικανότητα των εφήβων να παίρνουν επαγγελματικές αποφάσεις, να θέτουν στόχους σε σχέση με τη σταδιοδρομία τους και να αναζητούν πληροφορίες ή να αναπτύσσουν στρατηγικές που θα διευκολύνουν την επαγγελματική τους ανάπτυξη.

Η έρευνα (η οποία έχει εγκριθεί ήδη από το Υπουργείο Παιδείας, με αρ.πρωτ. 132146/Γ2) διεξάγεται από την υπογράφουσα, φοιτήτρια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος Σπουδών στη «Συμβουλευτική στην Ειδική Αγωγή, την Εκπαίδευση και την Υγεία», του Τμήματος Ειδικής Αγωγής του Πανεπιστημίου της Θεσσαλίας. Αποτελεί μέρος της διπλωματικής εργασίας για την ολοκλήρωση των μεταπτυχιακών σπουδών της υπογράφουσας υπό την επίβλεψη της κ. Χ. Αθανασιάδου, επίκουρης καθηγήτριας στο Τμήμα Ψυχολογίας του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης.

Τα δεδομένα θα συγκεντρωθούν μέσω της ανώνυμης συμπλήρωσης ενός ερωτηματολογίου από μαθητές/τριες της Γ' Λυκείου στο σχολείο τους. Αυτό σημαίνει ότι οι μαθητές και οι μαθήτριες δεν θα αναφέρουν το ονοματεπώνυμό τους ή άλλα προσωπικά δεδομένα. Η συμπλήρωση του ερωτηματολογίου θα διαρκέσει περίπου 20-30 λεπτά. Επιπλέον, τα δεδομένα της έρευνας δεν θα ανακοινωθούν αυτούσια σε εκπαιδευτικούς ή στην τοπική κοινότητα αλλά θα χρησιμοποιηθούν αποκλειστικά για ερευνητικούς σκοπούς και για την προώθηση του επιστημονικού πεδίου του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Σας ευχαριστώ εκ των προτέρων

**Ελευθερία Τσαλίκογλου**

## ΕΝΤΥΠΟ ΣΥΓΚΑΤΑΘΕΣΗΣ

Δίνω την έντυπη συγκατάθεσή μου για τη συμμετοχή του παιδιού μου στην παραπάνω έρευνα, η οποία θα πραγματοποιηθεί από την κ. Ελευθερία Τσαλίκου στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών της σπουδών.

Συμφωνώ ότι τα αποτελέσματα της έρευνας θα δημοσιευθούν αποκλειστικά για λόγους προώθησης της επιστήμης του επαγγελματικού προσανατολισμού. Γνωρίζω, επίσης, ότι οι πληροφορίες οι οποίες πιστοποιούν την ταυτότητά του παιδιού μου θα αφαιρεθούν και ότι η συμμετοχή του είναι εθελοντική ενώ διατηρεί το δικαίωμα της απόσυρσης από την έρευνα οποιαδήποτε στιγμή.

Η συμφωνία έχει γίνει ανάμεσα σε μένα και την κ. Ελευθερία Τσαλίκου.

Όνοματεπώνυμο γονέα/νόμιμου κηδεμόνα: .....

Υπογραφή γονέα/νόμιμου κηδεμόνα: .....

Ημερομηνία: .....

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### Δημογραφικά Στοιχεία

Παρακαλώ συμπληρώστε τα παρακάτω στοιχεία ή σημειώστε με ένα "X" όπου χρειάζεται:

1) Φύλο : Άνδρας  Γυναίκα

2) Ηλικία (σε έτη) : .....

3α) Μορφωτικό Επίπεδο Μητέρας:

Δημοτικό

Γυμνάσιο

Λύκειο

Ανώτερη εκπαίδευση

3β) Μορφωτικό Επίπεδο Πατέρα:

Δημοτικό

Γυμνάσιο

Λύκειο

Ανώτερη εκπαίδευση

4) Επαγγελματική απασχόληση γονέων

**Πατέρας**

- 1) Δημόσιος υπάλληλος
- 2) Ιδιωτικός υπάλληλος
- 3) Ελεύθ. επαγγελματίας
- 4) Αγρότης
- 5) Οικιακά
- 6) Συνταξιούχος
- 7) Άνεργος

**Μητέρα**

- 1) Δημόσιος υπάλληλος
- 2) Ιδιωτικός υπάλληλος
- 3) Ελεύθ. Επαγγελματίας
- 4) Αγρότης
- 5) Οικιακά
- 6) Συνταξιούχος
- 7) Άνεργος

**Κλίμακα Αυτό-αποτελεσματικότητας στη λήψη επαγγελματικής απόφασης**

Αφού διαβάσετε προσεκτικά τις παρακάτω δηλώσεις, σημειώστε πόση εμπιστοσύνη έχετε ότι θα μπορούσατε να ολοκληρώσετε κάθε μία από αυτές, σύμφωνα με το παράδειγμα.

ΚΑΘΟΛΟΥ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥ ΝΗ	ΜΙΚΡΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥ ΝΗ	ΜΕΤΡΙΑ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥ ΝΗ	ΠΟΛΛΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥ ΝΗ	ΑΠΟΛΥΤΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥ ΝΗ
1	2	3	4	5

Παράδειγμα: Πόση εμπιστοσύνη έχεις ότι θα μπορούσες:

α. Να διατυπώσεις τις δεξιότητες που έχεις αναπτύξει στις προηγούμενες θέσεις εργασίας που κατείχες;

Αν η απάντησή σου ήταν «μέτρια εμπιστοσύνη», θα κύκλωνες τον αριθμό 3.

Επισημαίνεται ότι θα δίνετε μία απάντηση σε κάθε μία από τις δηλώσεις.

ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΚΑΘΟΛΟΥ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>1</b>	ΜΙΚΡΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>2</b>	ΜΕΤΡΙΑ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>3</b>	ΠΟΛΛΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>4</b>	ΑΠΟΛΥΤΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>5</b>
1. Να βρεις στο διαδίκτυο πληροφορίες για τα επαγγέλματα που σε ενδιαφέρουν.	1	2	3	4	5
2. Να επιλέξεις μια ειδικότητα από μια λίστα πιθανών ειδικοτήτων που σε ενδιαφέρουν.	1	2	3	4	5
3. Να σχεδιάσεις ένα χρονοδιάγραμμα στόχων για τα επόμενα πέντε (5) χρόνια.	1	2	3	4	5
4. Να καθορίσεις τις ενέργειες που θα έκανες αν αντιμετώπιζες προβλήματα στις σπουδές σου.	1	2	3	4	5
5. Να αξιολογήσεις επακριβώς τις ικανότητές σου.	1	2	3	4	5
6. Να επιλέξεις ένα επάγγελμα από μια λίστα πιθανών επαγγελμάτων που σε ενδιαφέρουν.	1	2	3	4	5
7. Να προσδιορίσεις τις ενέργειες που πρέπει να κάνεις για να ολοκληρώσεις με επιτυχία τις σπουδές σου στην ειδικότητα που έχεις επιλέξει.	1	2	3	4	5
8. Να επιμένεις τόσο στις σπουδές σου όσο και στους επαγγελματικούς σου στόχους ακόμα και όταν απογοητεύεσαι.	1	2	3	4	5
9. Να προσδιορίσεις ποιο θα ήταν για σένα το ιδανικό επάγγελμα.	1	2	3	4	5
10. Να βρεις ποιες είναι οι επαγγελματικές τάσεις για ένα επάγγελμα στη δεκαετία που διανύουμε.	1	2	3	4	5
11. Να επιλέξεις ένα επάγγελμα που ταιριάζει με τον τρόπο ζωής σου.	1	2	3	4	5
12. Να συντάξεις ένα καλό βιογραφικό.	1	2	3	4	5
ΔΗΛΩΣΕΙΣ	ΚΑΘΟΛΟΥ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>1</b>	ΜΙΚΡΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>2</b>	ΜΕΤΡΙΑ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>3</b>	ΠΟΛΛΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>4</b>	ΑΠΟΛΥΤΗ ΕΜΠΙΣΤΟΣΥΝΗ <b>5</b>
13. Να αλλάξεις κατεύθυνση σπουδών αν δε σε ικανοποιεί η πρώτη σου επιλογή.	1	2	3	4	5

14. Να αποφασίσεις τι έχει μεγαλύτερη αξία σε ένα επάγγελμα.	1	2	3	4	5
15. Να βρεις πληροφορίες για το μέσο όρο του ετήσιου εισοδήματος των εργαζομένων σε ένα επάγγελμα.	1	2	3	4	5
16. Να πάρεις μια επαγγελματική απόφαση χωρίς να σε προβληματίζει αν είναι σωστή ή λάθος.	1	2	3	4	5
17. Να αλλάξεις επάγγελμα αν δε σε ικανοποιεί αυτό που διάλεξες.	1	2	3	4	5
18. Να καθορίσεις αν είσαι πρόθυμος/η να κάνεις θυσίες για να πετύχεις τους επαγγελματικούς σου στόχους.	1	2	3	4	5
19. Να συζητήσεις με κάποιο άτομο που ήδη εργάζεται στον επαγγελματικό τομέα που σε ενδιαφέρει.	1	2	3	4	5
20. Να επιλέξεις μια ειδικότητα σπουδών ή ένα επάγγελμα που να ανταποκρίνεται στα ενδιαφέροντά σου.	1	2	3	4	5
21. Να βρεις εργαζομένους, εταιρίες, οργανισμούς που έχουν σχέση με τις επαγγελματικές σου δυνατότητες.	1	2	3	4	5
22. Να προσδιορίσεις τον τρόπο ζωής που θα ήθελες να ακολουθήσεις στο μέλλον.	1	2	3	4	5
23. Να συγκεντρώσεις πληροφορίες για τις σπουδές σου στην τριτοβάθμια εκπαίδευση.	1	2	3	4	5
24. Να πάρεις μέρος με επιτυχία σε συνέντευξη για την επιλογή σου σε ένα επάγγελμα.	1	2	3	4	5
25. Να εντοπίσεις μια δεύτερη κατεύθυνση σπουδών ή μια επαγγελματική εναλλακτική λύση αν δεν μπορέσεις να ακολουθήσεις την πρώτη σου επιλογή.	1	2	3	4	5

**Κλίμακα αξιολόγησης της οικογενειακής συνοχής και προσαρμοστικότητας  
(FACES-III)**

ΟΝΟΜΑ-----

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ-----

*Τοποθέτησε έναν από τους αριθμούς που ακολουθούν δίπλα σε κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις. Δεν υπάρχει σωστή ή λάθος απάντηση.*

**1=Σχεδόν ποτέ 2=Πού και πού 3=Μερικές φορές 4=Συχνά 5=Σχεδόν πάντα.**

**Περιέγραψε την οικογένειά σου όπως είναι τώρα:**

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 1. Τα μέλη της οικογένειάς μου ζητούν βοήθεια το ένα από το άλλο                  | <input type="checkbox"/> |
| 2. Στη λύση των προβλημάτων παίρνουμε υπόψη μας τις υποδείξεις των παιδιών        | <input type="checkbox"/> |
| 3. Εγκρίνουμε ο ένας τους φίλους του άλλου  | <input type="checkbox"/> |
| 4. Τα παιδιά έχουν λόγο σε ζητήματα πειθαρχίας                                    | <input type="checkbox"/> |
| 5. Μας αρέσει να κάνουμε διαφορετικά πράγματα μεταξύ μας                          | <input type="checkbox"/> |
| 6. Στην οικογένειά μου οι αρχηγοί είναι διαφορετικά πρόσωπα                       | <input type="checkbox"/> |
| 7. Νιώθουμε πιο κοντά ο ένας με τον άλλο παρά με άτομα έξω από την οικογένεια     | <input type="checkbox"/> |
| 8. Στην οικογένειά μου, ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζουμε τα θέματα ποικίλλει | <input type="checkbox"/> |
| 9. Προτιμούμε να περνάμε τον ελεύθερο χρόνο μεταξύ μας                            | <input type="checkbox"/> |
| 10.Οι γονείς συζητούν με τα παιδιά σχετικά με πιθανές τιμωρίες                    | <input type="checkbox"/> |
| 11.Νιώθουμε πολύ κοντά ο ένας στον άλλο   | <input type="checkbox"/> |
| 12.Στην οικογένειά μου, τα παιδιά είναι αυτά που παίρνουν τις αποφάσεις           | <input type="checkbox"/> |
| 13.Στις οικογενειακές συγκεντρώσεις συμμετέχουμε όλοι                             | <input type="checkbox"/> |
| 14.Στην οικογένειά μου, οι κανόνες αλλάζουν                                       | <input type="checkbox"/> |

- 15.Μπορούμε εύκολα να σκεφτούμε και να κάνουμε διάφορα πράγματα σαν οικογένεια
- 16.Η ευθύνη του σπιτιού περνά από άτομο σε άτομο
- 17.Συμβουλευόμαστε ο ένας τον άλλο σχετικά με τις αποφάσεις μας
- 18.Είναι δύσκολο να πεις ποιος είναι ο αρχηγός στην οικογένειά μας
- 19.Η συνοχή της οικογένειας είναι πολύ σημαντική
- 20.Είναι δύσκολο να πεις ποιος κάνει τις δουλειές του σπιτιού στην οικογένειά μας

## FACES

*Τοποθέτησε έναν από τους αριθμούς που ακολουθούν δίπλα σε κάθε μια από τις παρακάτω προτάσεις. Δεν υπάρχει σωστή ή λάθος απάντηση.*

**1=Σχεδόν ποτέ 2=Πού και πού 3=Μερικές φορές 4=Συχνά 5=Σχεδόν πάντα.**

**Περιέγραψε την οικογένειά σου όπως θα ήθελες να είναι:**

1. Τα μέλη της οικογένειάς μου να ζητούσαν βοήθεια το ένα από το άλλο
2. Στη λύση των προβλημάτων να παίρναμε υπόψη μας τις υποδείξεις των παιδιών
3. Να εγκρίνουμε ο ένας τους φίλους του άλλου
4. Τα παιδιά να έχουν λόγο σε ζητήματα πειθαρχίας
5. Να μας άρεσε να κάνουμε διαφορετικά πράγματα μεταξύ μας
6. Στην οικογένειά μου οι αρχηγοί να ήταν διαφορετικά πρόσωπα
7. Να νιώθαμε πιο κοντά ο ένας με τον άλλο παρά με άτομα έξω από την οικογένεια
8. Στην οικογένειά μου, ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζουμε τα θέματα να ποίκιλλε, να άλλαζε
9. Να προτιμούσαμε να περνάμε τον ελεύθερο χρόνο μεταξύ μας

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| 10.Οι γονείς να συζητούσαν με τα παιδιά σχετικά με τις τιμωρίες                     | <input type="checkbox"/> |
| 11.Να νιώθαμε πολύ κοντά ο ένας στον άλλο   | <input type="checkbox"/> |
| 12.Στην οικογένειά μου, να είναι τα παιδιά αυτά που παίρνουν τις αποφάσεις          | <input type="checkbox"/> |
| 13.Στις οικογενειακές συγκεντρώσεις να συμμετέχουμε όλοι                            | <input type="checkbox"/> |
| 14.Στην οικογένειά μου, οι κανόνες να άλλαζαν                                       | <input type="checkbox"/> |
| 15.Να μπορούσαμε εύκολα να σκεφτούμε και να κάνουμε διάφορα πράγματα σαν οικογένεια | <input type="checkbox"/> |
| 16.Η ευθύνη του σπιτιού να περνούσε από άτομο σε άτομο                              | <input type="checkbox"/> |
| 17.Να συμβουλευόμασταν ο ένας τον άλλο σχετικά με τις αποφάσεις μας                 | <input type="checkbox"/> |
| 18.Να ήταν εύκολο να πεις ποιος είναι ο αρχηγός στην οικογένειά μας                 | <input type="checkbox"/> |
| 19.Η συνοχή της οικογένειας να ήταν πολύ σημαντική                                  |                          |
| 20.Να ήταν εύκολο να πεις ποιος κάνει τις δουλειές του σπιτιού στην οικογένειά μας  |                          |