

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

Τμήμα ψυχολογίας

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών

Οικονομικής και Οργανωτικής Ψυχολογίας

Διπλωματική Εργασία: Πιλοτική Έρευνα για τη Στάθμιση του
Ψυχομετρικού Εργαλείου: Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης
Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων, τύπος: Προγραμματισμός
Σταδιοδρομίας σε Οργανισμούς.

Επιμέλεια: Κινάκη Γεωργία
Α.Μ.: 0602M009

Επιβλέπων Καθηγητής:
Αναστάσιος Σταλίκας

Αθήνα
Ιούλιος 2006

Στην ασπίδα μου, την οικογένειά μου
εδώ και λίγο πιο ψηλά...

HEY
KIAN



Πρόλογος

Είναι γνωστό ότι η επιλογή του σωστού επαγγέλματος αποτελεί έναν από τους βασικότερους και, ενδεχομένως, δυσκολότερους στόχους στην πορεία του σύγχρονου ανθρώπου. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η ατομική συμβουλευτική θεωρούνται πια στις μέρες μας αναπόσπαστο τμήμα μιας επιτυχημένης καριέρας.

Επιπλέον τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια αναζωπύρωση του ενδιαφέροντος των εργασιακών ψυχολόγων για την προσωπικότητα, καθώς όλο και περισσότερες έρευνες δείχνουν ότι τα ερωτηματολόγια προσωπικότητας είναι έγκυροι δείκτες πρόβλεψης ποικίλων κριτηρίων που σχετίζονται με την εργασία.

Με βάση το παραπάνω πλαίσιο αναπτύχθηκε η θεωρία του Holland, η πιο γνωστή θεωρία στις μέρες μας, για τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και την προσωπικότητα. Ο πρωταρχικός σκοπός της θεωρίας είναι να εξηγήσει την επαγγελματική συμπεριφορά και να προτείνει κάποιες βασικές ιδέες για να βοηθήσει τα άτομα να διαλέξουν εργασία, να αλλάξουν επάγγελμα ή να βιώσουν επαγγελματική ικανοποίηση.

Η ευκολία με την οποία τόσο η ίδια η θεωρία όσο και τα εργαλεία που απορρέουν από αυτή, μπορούν να χρησιμοποιηθούν και να γίνουν κατανοητά, έχει οδηγήσει σε πολυάριθμες προσαρμογές και αναθεωρήσεις.

Στη χώρα μας, όπου η οργανωτική ψυχολογία έχει αρχίσει σιγά – σιγά να βρίσκει τομείς εφαρμογής σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, η στάθμιση τέτοιων εργαλείων σε ελληνικό πληθυσμό κρίνεται όλο και πιο αναγκαία.

Ας μη ξεχνάμε ότι ένα σημαντικό κομμάτι της δουλειάς ενός οργανωτικού ψυχολόγου έχει να κάνει με την επιλογή του κατάλληλου υποψηφίου στην κατάλληλη θέση, και δεν είναι λίγες οι έρευνες που υποστηρίζουν ότι η χρήση ψυχομετρικών εργαλείων εγγυάται μεγαλύτερο ποσοστό επιτυχίας.

Κρίνεται, λοιπόν, απαραίτητη ακόμα και η προσπάθεια διερεύνησης της λειτουργικότητας μιας τέτοιας θεωρίας και των εργαλείων της σε ελληνικό δείγμα, αν θέλουμε να επωφεληθούμε από τις εφαρμογές της, τόσο όσον αφορά στα ίδια τα άτομα και την προσωπική επαγγελματική τους επιτυχία, όσο και την καλύτερη και αποδοτικότερη λειτουργία των οργανισμών.

Περίληψη

Η προσωπικότητά σχετίζεται άμεσα με τα ενδιαφέροντα και αυτά με τη σειρά τους επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιδιώξεις και επομένως αποτελούν σημαντικό παράγοντα στην ατομική συμβουλευτική διαδικασία. Μέσα σε αυτό το πλαίσιο η ανάπτυξη ψυχομετρικών εργαλείων φαίνεται ιδιαίτερα ελκυστική. Ένα από τα δημοφιλέστερα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων είναι ίσως το SDS. Η εργασία αυτή αφορά στην προκαταρκτική προσαρμογή για τον ελληνικό πληθυσμό του ερωτηματολογίου SDS τύπος: Προγραμματισμός Σταδιοδρομίας σε Οργανισμούς, το οποίο σταθμίζεται στην ελληνική γλώσσα από τους Δημητριάδου, Δ. και Σταλίκας, Α. Το δείγμα της έρευνας αποτελείται από 352 εργαζόμενους που συμμετείχαν σε κάποια από τις φάσεις της συγκεκριμένης μελέτης. 46 άτομα συμμετείχαν στη διαδικασία της γλωσσικής αντιστοιχίας του ερωτηματολογίου, ενώ επαναχορήγηση του εργαλείου με σκοπό τη διερεύνηση αξιοπιστίας επαναληπτικών μετρήσεων έγινε σε 101 άτομα. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν μια καλή αρχική προσαρμογή του ερωτηματολογίου στο ελληνικό δείγμα χωρίς περαιτέρω περιθώρια βελτίωσης των ψυχομετρικών ιδιοτήτων των ερωτημάτων. Παρόλο αυτά η δομή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων για το ελληνικό δείγμα δεν επιβεβαίωσε την θεωρητική δομή του εξαγώνου του Holland. Τέλος, συζητούμε τα αποτελέσματα της έρευνας αυτής στο πλαίσιο άλλων ερευνών ή σχετικών θεωριών και προτείνουμε τομείς έρευνας στους οποίους μπορεί να χρησιμοποιηθεί το ελληνικό Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων.

Λέξεις κλειδιά: SDS, ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων, τύποι προσωπικότητας, εξάγωνο, συμφωνία προσωπικότητας- περιβάλλοντος, στάθμιση.

Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	1
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	3
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΧΗΜΑΤΩΝ	5
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΓΡΑΦΗΜΑΤΩΝ.....	5
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ	6
I) ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ	9
II) ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΥΤΟΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ	12
<i>Οι Διαφορετικές Μορφές του SDS.....</i>	<i>12</i>
<i>SDS Τύπος R και CP</i>	<i>13</i>
III) ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	15
<i>Βασικές Έννοιες της Θεωρίας</i>	<i>15</i>
<i>Οι Υποθέσεις.....</i>	<i>17</i>
<i>Οι Παράγοντες.....</i>	<i>18</i>
A) <i>Οι Τύποι Προσωπικότητας.....</i>	<i>18</i>
B) <i>Οι Τύποι- Μοντέλα Περιβάλλοντος.....</i>	<i>21</i>
<i>Το Εξαγωνικό Μοντέλο</i>	<i>23</i>
A) <i>Η Δομική Υπόθεση.....</i>	<i>23</i>
B) <i>Κριτική για τη Δομική Υπόθεση.....</i>	<i>26</i>
<i>Οι Δευτερογενείς Έννοιες</i>	<i>27</i>
A) <i>Συνέπεια (Consistency).....</i>	<i>28</i>
B) <i>Διαφοροποίηση (Differentiation).....</i>	<i>30</i>
Γ) <i>Ταυτότητα (Identity).....</i>	<i>32</i>
Δ) <i>Συμφωνία (Congruence).....</i>	<i>34</i>
IV) ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ	36
V) ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ	39
Β' ΜΕΡΟΣ: Η ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΕΡΕΥΝΑ ΣΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ HOLLAND.....	43

I) Η ΈΡΕΥΝΑ ΓΥΡΩ ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ- ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ.....	43
<i>Οι Δείκτες Μέτρησης της Συμφωνίας</i>	43
<i>Η Συσχέτιση Συμφωνίας και Επαγγελματικής Ικανοποίησης.....</i>	49
<i>Η Συσχέτιση Συμφωνίας- Επαγγελματικού Άγχους</i>	53
<i>Συμπεράσματα</i>	54
II) ΣΥΓΚΡΙΣΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΤΩΝ ΔΟΜΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ	56
III) ΟΙ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΔΟΜΕΣ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ	63
<i>Η Ιεραρχική Δομή του Gati.....</i>	63
<i>Το Μοντέλο των Δυο Διαστάσεων</i>	64
<i>Η Σφαιρική Δομή.....</i>	66
<i>Συμπεράσματα</i>	67
IV) Η ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΩΝ ΚΑΤΑΣΚΕΥΩΝ ΕΚΤΟΣ ΤΩΝ Η.Π.Α.....	68
V) Η ΣΗΜΑΝΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΠΡΟΣΑΡΜΟΓΗΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΧΩΡΟ	72
Γ' ΜΕΡΟΣ- Η ΠΑΡΟΥΣΑ ΕΡΕΥΝΑ	73
I) ΜΕΘΟΔΟΣ.....	73
<i>Δείγμα.....</i>	73
<i>Μέσα Συλλογής Δεδομένων</i>	76
<i>Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων</i>	77
II) ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ	79
<i>Γλωσσική Αντιστοιχία Εργαλείου</i>	79
<i>Αξιοπιστία Επαναληπτικών Μετρήσεων</i>	86
<i>Ανάλυση Ερωτήσεων (Item Analysis).....</i>	87
<i>Αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας</i>	120
<i>Multidimensional scaling.....</i>	120
<i>Εννοιολογική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου.....</i>	125
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....	128
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	134
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	143

Ευρετήριο σχημάτων

ΣΧΗΜΑ 1: ΤΟ ΕΞΑΓΩΝΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΟΥ HOLLAND.....	24
ΣΧΗΜΑ 2: Η ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΕΞΑΓΩΝΟΥ.....	25
ΣΧΗΜΑ 3: ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑ ΔΥΟ ΑΤΟΜΩΝ ΜΕ ΤΗΝ ΙΔΙΑ ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ, ΑΛΛΑ ΔΙΑΦΟΡΕΤΙΚΟΥΣ ΒΑΘΜΟΥΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ	31
ΣΧΗΜΑ 4: ΟΙ ΠΙΟ ΣΥΧΝΑ ΕΜΦΑΝΙΖΟΜΕΝΕΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΤΩΝ ΠΕΝΤΕ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΗΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΤΗΤΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΜΟΝΤΕΛΟΥ ΤΩΝ ΕΞΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ.....	61
ΣΧΗΜΑ 5: ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΗΣ ΙΕΡΑΡΧΙΚΗΣ ΔΟΜΗΣ ΤΟΥ GATΙ	64
ΣΧΗΜΑ 6: ΤΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ ΔΥΟ ΔΙΑΣΤΑΣΕΩΝ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ	65
ΣΧΗΜΑ 7: ΔΙΣΔΙΑΣΤΑΤΗ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΤΩΝ ΕΞΙ ΤΥΠΩΝ	122
ΣΧΗΜΑ 8: ΔΙΣΔΙΑΣΤΑΤΗ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΔΡΙΚΟ ΔΕΙΓΜΑ	123
ΣΧΗΜΑ 9: ΔΙΣΔΙΑΣΤΑΤΗ ΑΝΑΠΑΡΑΣΤΑΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΔΕΙΓΜΑ.....	124

Ευρετήριο γραφημάτων

ΓΡΑΦΗΜΑ 1: Η ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΥΠΟΚΕΙΜΕΝΩΝ ΤΟΥ ΔΕΙΓΜΑΤΟΣ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΑΡΧΙΚΟ ΓΡΑΜΜΑ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΟΥ ΤΟΥ HOLLAND	74
ΓΡΑΦΗΜΑ 2: ΟΙ ΚΩΔΙΚΟΙ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΑΝΑ ΤΥΠΟ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ	75

Ευρετήριο πινάκων

ΠΙΝΑΚΑΣ 1: ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΕΝΝΟΙΑΣ ΤΗΣ ΔΙΑΦΟΡΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΕ ΕΝΑΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟ.....	32
ΠΙΝΑΚΑΣ 2: Ο ΤΡΟΠΟΣ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΔΕΙΚΤΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΤΟΥ IACHAN	45
ΠΙΝΑΚΑΣ 3: ΟΙ ΠΙΟ ΓΝΩΣΤΟΙ ΔΕΙΚΤΕΣ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ.....	49
ΠΙΝΑΚΑΣ 4:ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΣΤΗΝ ΠΡΩΤΗ ΦΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.....	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 5: ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΩΝ ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΩΝ ΣΤΗ ΔΕΥΤΕΡΗ ΦΑΣΗ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	78
ΠΙΝΑΚΑΣ 6: ΓΛΩΣΣΙΚΗ ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΚΑΙ ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΕΚΔΟΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΛΕΙΟΥ.	79
ΠΙΝΑΚΑΣ 7: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ COHEN’S KAPPA ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΥ ΤΥΠΟΥ	80
ΠΙΝΑΚΑΣ 8: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ COHEN’S KAPPA ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥ ΤΥΠΟΥ	81
ΠΙΝΑΚΑΣ 9: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ COHEN’S KAPPA ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΥ ΤΥΠΟΥ.....	82
ΠΙΝΑΚΑΣ 10: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ COHEN’S KAPPA ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΤΥΠΟΥ	83
ΠΙΝΑΚΑΣ 11: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ COHEN’S KAPPA ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ ΤΥΠΟΥ.....	84
ΠΙΝΑΚΑΣ 12: Ο ΔΕΙΚΤΗΣ COHEN’S KAPPA ΓΙΑ ΤΙΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥ ΤΥΠΟΥ	85
ΠΙΝΑΚΑΣ 13: ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΕΠΑΝΑΛΗΠΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΗΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΙΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΝΟΛΙΚΕΣ ΤΙΜΕΣ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ.....	86
ΠΙΝΑΚΑΣ 14: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΣ	88
ΠΙΝΑΚΑΣ 15: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΣ	88
ΠΙΝΑΚΑΣ 16: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ.....	89
ΠΙΝΑΚΑΣ 17: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ.....	90
ΠΙΝΑΚΑΣ 18: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ ..	91
ΠΙΝΑΚΑΣ 19: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ.....	91

ΠΙΝΑΚΑΣ 20: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ.....	92
ΠΙΝΑΚΑΣ 21: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ.....	92
ΠΙΝΑΚΑΣ 22: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ.....	93
ΠΙΝΑΚΑΣ 23: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ-ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ.....	93
ΠΙΝΑΚΑΣ 24: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ.....	94
ΠΙΝΑΚΑΣ 25: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ.....	95
ΠΙΝΑΚΑΣ 26: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΣ.....	96
ΠΙΝΑΚΑΣ 27: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΣ.....	96
ΠΙΝΑΚΑΣ 28: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ.....	97
ΠΙΝΑΚΑΣ 29: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ.....	98
ΠΙΝΑΚΑΣ 30: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ ..	99
ΠΙΝΑΚΑΣ 31: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ.....	99
ΠΙΝΑΚΑΣ 32: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ.....	100
ΠΙΝΑΚΑΣ 33: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ.....	100
ΠΙΝΑΚΑΣ 34: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ	101
ΠΙΝΑΚΑΣ 35: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ.....	102
ΠΙΝΑΚΑΣ 36: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ.....	103
ΠΙΝΑΚΑΣ 37: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ.....	103
ΠΙΝΑΚΑΣ 38: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΣ.....	104
ΠΙΝΑΚΑΣ 39: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΣ.....	105
ΠΙΝΑΚΑΣ 40: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ.....	106
ΠΙΝΑΚΑΣ 41: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ.....	106

ΠΙΝΑΚΑΣ 42: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ	107
ΠΙΝΑΚΑΣ 43: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ.....	107
ΠΙΝΑΚΑΣ 44: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ.....	108
ΠΙΝΑΚΑΣ 45: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ.....	108
ΠΙΝΑΚΑΣ 46: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ	109
ΠΙΝΑΚΑΣ 47: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ.....	110
ΠΙΝΑΚΑΣ 48: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑΣ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ.....	111
ΠΙΝΑΚΑΣ 49: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ.....	111
ΠΙΝΑΚΑΣ 50: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΡΕΑΛΙΣΤΙΚΟΣ	113
ΠΙΝΑΚΑΣ 51: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ.....	114
ΠΙΝΑΚΑΣ 52: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ.....	116
ΠΙΝΑΚΑΣ 53: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ.....	117
ΠΙΝΑΚΑΣ 54: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ.....	118
ΠΙΝΑΚΑΣ 55: ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ- ΣΥΝΟΛΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΑ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ.....	119
ΠΙΝΑΚΑΣ 56: ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ ΕΣΩΤΕΡΙΚΗΣ ΣΥΝΕΠΕΙΑΣ ΤΩΝ ΕΞΙ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ	120
ΠΙΝΑΚΑΣ 57: Η ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΔΙΑΣΤΑΣΕΩΝ.....	121
ΠΙΝΑΚΑΣ 58: Η ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΔΙΑΣΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΑΝΤΡΙΚΟ ΔΕΙΓΜΑ	123
ΠΙΝΑΚΑΣ 59: Η ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΔΙΑΣΤΑΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΟ ΓΥΝΑΙΚΕΙΟ ΔΕΙΓΜΑ	124
ΠΙΝΑΚΑΣ 60: ΟΙ ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ.....	125
ΠΙΝΑΚΑΣ 61: ΟΙ ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΕΣ ΣΥΣΧΕΤΙΣΗΣ ΤΩΝ ΥΠΟΚΛΙΜΑΚΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗ ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΤΟΥΣ ΣΧΕΣΗ	126

Α΄ Μέρος – Εισαγωγή

1) Ιστορική Αναδρομή

Το 1930 Ο Ε. Κ. Strong δίνει στον L. L. Turnstone μια λίστα με συσχετίσεις από 18 κλίμακες επαγγελματικών ενδιαφερόντων από ένα δείγμα ενήλικων αντρών (το μετέπειτα SVIB: Strong Vocational Interest Blank). Ο Thurstone εφάρμοσε παραγοντική ανάλυση στα δεδομένα του Strong, κάνοντας έτσι την αρχή μιας ιστορίας εβδομήντα πέντε χρόνων για την ανάλυση της δομής των ενδιαφερόντων (Rounds, Tracey & Hubert, 1992).

Κατά τη διάρκεια του Β' Παγκοσμίου Πολέμου ο John L. Holland υπηρέτησε για περίπου τρία χρόνια στο στρατό. Εργάζονταν ως υπάλληλος – υπεύθυνος για το προσωπικό, και ήταν εκείνη η περίοδος που άρχισε να σκέφτεται ότι αρκούν μόνο μερικοί «τύποι» για να περιγράψει κανείς την «επαγγελματική ιστορία» των στρατιωτών (Savickas & Gottfredson, 1999).

Μετά το τέλος του πολέμου, ο Holland ανέπτυξε μια τυπολογία, που τα ερευνητικά δεδομένα δείχνουν ότι κάνει ακριβώς αυτό. Ξεκίνησε να εργάζεται πάνω στο τυπολογικό του σύστημα στο Πανεπιστήμιο της Μινεσότα. Με τον καιρό πείσθηκε ότι οι φοιτητές με διαφορετικά ενδιαφέροντα έχουν διαφορετικές προσωπικότητες. Γενίκευσε αυτό του το συμπέρασμα και σε επαγγελματικές ομάδες καθώς εργάζονταν ως επαγγελματικός σύμβουλος στο Western Reserve University (1950- 1953) (Savickas & Gottfredson, 1999).

Ο Holland άρχισε να μελετάει ποιες προσωπικότητες ταιριάζουν με ποιο επάγγελμα, σκιαγραφώντας τις προσωπικότητες ατόμων που ασκούσαν διαφορετικά επαγγέλματα χρησιμοποιώντας τα δεδομένα του Strong Interest Inventory (Campbell & Borgen, 1999). Αυτές οι σκιαγραφήσεις αποτέλεσαν αργότερα τους τύπους προσωπικότητας και τα αντίστοιχα μοντέλα εργασιακού περιβάλλοντος της θεωρίας του. Η θεωρία του πρωτοδημοσιεύτηκε το 1959 στο περιοδικό Journal of Counseling Psychology. Τέσσερις δεκαετίες μετά από την πρώτη δημοσίευση οι Savickas & Gottfredson (1999) υποστηρίζουν ότι η θεωρία του Holland ήταν ένα ασύγκριτο κατόρθωμα στο χώρο της εργασιακής ψυχολογίας, ενώ οι Campbell & Borgen (1999)

θεωρούν ότι το εξάγωνο RIASEC είναι η εικόνα που φέρνει κάποιος στο μυαλό του, όταν ακούσει για εργασιακή ψυχολογία. Ας μη ξεχνάμε ότι το εξάγωνο κοσμεί και το εξώφυλλο του περιοδικού *Journal of Vocational Behavior*.

Ακολούθησε η δημοσίευση ενός αξιοσημείωτου αριθμού ερευνητικών άρθρων. Οι μελέτες αυτές που παρουσιάζονται περιληπτικά στην τελευταία αναθεωρημένη έκδοση της θεωρίας του Holland (1997) αποκαλύπτουν ότι οι έξι τύποι, όταν υπολογίζονται με την βοήθεια των διαφόρων ερωτηματολογίων που αναπτύχθηκαν για αυτό το σκοπό, αποδεικνύουν ένα αξιόπιστο υπόδειγμα χαρακτηριστικών που είναι συνεπές με τις θεωρητικές προβλέψεις.

Παράλληλα με τις μελέτες για την εξερεύνηση της φύσης των τύπων προσωπικότητας, ο Holland συνεργάστηκε με τον Alexander Astin (Spokane, Luchetta & Richwine, 2002) για τη μελέτη της φύσης των τύπων περιβάλλοντος. Αρχικά έδειξε ότι σε διαφορετικά πανεπιστήμια εγγράφονται φοιτητές με διαφορετικά χαρακτηριστικά (Gottfredson, 1999). Η τεχνική που χρησιμοποιούσε ήταν η EAT (Environmental Assessment Technique) και περιελάμβανε ένα είδος απογραφής των ειδικοτήτων, των κύκλων μαθημάτων και των φοιτητών σε κάθε Πανεπιστήμιο, κάτι που είχε ως αποτέλεσμα την απόδοση ιδιαίτερων χαρακτηριστικών σε κάθε εκπαιδευτικό περιβάλλον (Spokane, et al., 2002).

Η δεκαετία του 1970 χαρακτηρίστηκε από τις έρευνες πάνω στον τομέα της ανάπτυξης νέων ψυχομετρικών εργαλείων που βασίζονται στη θεωρία του Holland, όπως το Self-Directed Search (SDS) ή Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων (Δημητριάδου & Σταλίκας, 2002, σελ.363), ή την αναθεώρηση άλλων όπως του VPI (Vocational Preference Inventory). Το SDS εκδόθηκε το 1977 και μέχρι σήμερα έχουν γίνει τέσσερις αναθεωρήσεις, με την πιο πρόσφατη το 1994 (PAR, 2004). Από τότε μέχρι σήμερα έχει χρησιμοποιηθεί κατά κόρον στη συμβουλευτική και την έρευνα (Campbell & Borgen, 1999). Σε πρόσφατη συνέντευξή του ο ίδιος ο Holland είπε για την κατασκευή του SDS:

Συνειδητοποίησα ότι η κατασκευή ατομικών επαγγελματικών κλιμάκων ήταν άσκοπη, οπότε προχώρησα στην κατασκευή μιας τυπολογίας. Λίγο αργότερα σκέφτηκα: γιατί να μην τη κατασκευάσω έτσι ώστε να μπορεί ο καθένας να τη χρησιμοποιήσει και να εξαλείψουμε τα ηλεκτρονικά μηχανήματα; Και, ναι, ήθελα κάποια επιπλέον χρήματα για να αγοράσω ένα μεγάλο πιάνο. (Feller, Honaker & Zagzebski, 2001).

Την ίδια δεκαετία παράλληλα με την κατηγοριοποίηση των εκπαιδευτικών τύπων περιβάλλοντος, ο Holland άρχισε να ασχολείται και με την κατηγοριοποίηση των εργασιακών τύπων περιβάλλοντος.

Κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1980 ο Gottfredson μαζί με τον Holland έφεραν πάλι στο προσκήνιο την περιγραφή των εργασιακών τύπων περιβάλλοντος, βασιζόμενοι σε μια περίπλοκη ανάλυση. Η μελέτη τους κατέληξε στο λεξικό των κωδικών των επαγγελμάτων του Holland (Dictionary of Holland Occupational Codes) (Spokane, et al., 2002). Οι εργασιακοί τύποι περιβάλλοντος περιγράφονται με τους ίδιους έξι τύπους με τους οποίους περιγράφεται και η προσωπικότητα.

Η δεκαετία του 1990 χαρακτηρίζεται από μια αναζωπύρωση του ενδιαφέροντος για τη θεωρία του Holland. Πολλές έρευνες ασχολήθηκαν με τη δομή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, δίνοντας έμφαση στην διαπολιτισμική εγκυρότητα της θεωρίας (Einarsdottir, Rounds, Egisdottir & Gerstein, 2002· Glidden, Tracey & Parraga, 1996· Swanson, 1992a), ενώ ακόμα πιο πρόσφατες έρευνες, εξετάζουν τη συμφωνία ατόμου- περιβάλλοντος και τις επιπτώσεις σε μεταβλητές όπως η επαγγελματική ικανοποίηση ή το επαγγελματικό άγχος (Spokane, Meir, & Catalano, 2000· Tinsley, 2000).

Λόγω της μεγάλης του συνεισφοράς στο χώρο, ο Holland τιμήθηκε από τον Αμερικανικό Ψυχολογικό Σύνδεσμο με βραβείο για την διακεκριμένη δουλειά του (Award for Distinguished Professional Contributions) (APA, 1995).

II) Το Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων

Με βάση τη θεωρία του, που θα αναπτυχθεί λεπτομερώς στις επόμενες ενότητες, ο Holland προχώρησε στην κατασκευή ψυχομετρικών εργαλείων, το πιο δημοφιλές από τα οποία είναι το Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων. Το SDS είναι τόσο διαδεδομένο που υπολογίζεται ότι έχει χρησιμοποιηθεί από τουλάχιστον 22 εκατομμύρια ανθρώπους και έχει μεταφραστεί σε πάνω από 25 γλώσσες (Rayman & Atanasoff, 1999)

Οι Διαφορετικές Μορφές του SDS

Το Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων παρουσιάζεται με διαφορετικούς τύπους, που κάθε ένας εξυπηρετεί και έναν διαφορετικό σκοπό. Οι τύποι αυτοί είναι οι εξής:

SDS τύπος: R- (Regular): Είναι η πιο συνηθισμένη μορφή του εργαλείου. Έχει υποβληθεί σε τέσσερις αναθεωρήσεις, με την πιο πρόσφατη το 1994 (Holland et al., 1994a). Αφορά στην αναζήτηση καριέρας και απευθύνεται κυρίως σε ενήλικα άτομα και αποφοίτους λυκείου.

SDS τύπος: E- (Easy): Έχει τον ίδιο σκοπό με την κανονική μορφή του εργαλείου αλλά, προορίζεται για άτομα με περιορισμένο αναγνωστικό επίπεδο (Cummings & Maddux, 1987).

SDS τύπος: CP- (Career Planning, 1990): Αφορά στον προγραμματισμό καριέρας και κατασκευάστηκε για άτομα τα οποία βρίσκονται σε ένα μεταβατικό στάδιο της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας. Στα ελληνικά αποδίδεται με τον όρο: «Προγραμματισμός Σταδιοδρομίας σε Οργανισμούς» (Δημητριάδου & Σταλίκας, 2002, σελ. 363).

SDS τύπος CE- (Career Explorer, 1994): Αφορά τόσο στον επαγγελματικό, όσο και στον εκπαιδευτικό προσανατολισμό, και απευθύνεται σε μαθητές λυκείου (PAR, 2004).

Ανάμεσα στα άλλα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων, το SDS θεωρείται μοναδικό (Astin, 1999) γιατί είναι ένα εργαλείο αυτοδιερεύνησης και αυτοαξιολόγησης, γιατί το άτομο που το χρησιμοποιεί μπορεί να βγάλει μόνο του τα όποια συμπεράσματα και να το χρησιμοποιήσει ξανά και ξανά, γιατί τα ερωτήματα είναι απλά και κατανοητά, και γιατί παρέχει μια προσομοίωση συνέντευξης με ένα σύμβουλο (Rayman & Atanassof, 1999).

SDS Τύπος R και CP

Στην εργασία αυτή θα ασχοληθούμε με το Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων Τύπος: Προγραμματισμός Σταδιοδρομίας σε Οργανισμούς. Για να μπορέσουμε όμως να καταλάβουμε καλύτερα τον τρόπο με τον οποίο χρησιμοποιείται, θα τον εξετάσουμε σε αντιπαραβολή με την πιο συχνά χρησιμοποιούμενη μορφή, το SDS-R.

Το εργαλείο SDS τύπος R περιλαμβάνει ένα πρώτο τμήμα με ονειροπολήσεις (daydream section), όπου ουσιαστικά αντικατοπτρίζονται οι επαγγελματικές φιλοδοξίες. Τα αποτελέσματα από το τμήμα αυτό αποτελούν ισχυρό δείκτη πρόβλεψης του μελλοντικού επαγγέλματος (Reardon & Lenz, 1999). Το SDS-R περιλαμβάνει επίσης ένα δεύτερο τμήμα αξιολόγησης των ενδιαφερόντων (measuring assessed interests) το οποίο χωρίζεται στις εξής ενότητες: α) την ενότητα που αφορά στις δραστηριότητες κατηγοριοποιημένες σε έξι κλίμακες (RIASEC) από 11 ερωτήματα του τύπου «μου αρέσει, δε μου αρέσει», β) το τμήμα με τις ικανότητες και τις δεξιότητες κατηγοριοποιημένες επίσης, σε έξι κλίμακες από 11 ερωτήματα η κάθε μια του τύπου «ναι- όχι», γ) την ενότητα με τα επαγγέλματα που επίσης, αποτελείται από έξι κλίμακες με 14 ερωτήματα η κάθε μια, και δ) την ενότητα με τις ερωτήσεις αυτοεκτίμησης, που κατηγοριοποιούνται σε έξι κλίμακες, και βαθμολογούνται από ένα έως επτά (Holland et al., 1994a).

Ο τύπος CP (Προγραμματισμός Σταδιοδρομίας σε Οργανισμούς) του Ερωτηματολογίου Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων, αφορά, όπως τονίστηκε και προηγουμένως, στον προγραμματισμό καριέρας και κατασκευάστηκε ειδικά για άτομα που βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο. Έχει σαν σκοπό την παροχή βοήθειας σε εργαζόμενους που επηρεάζονται από οργανωτικές αλλαγές, σε άτομα

που αναζητούν την επανείσοδό τους στην αγορά εργασίας, και σε εργαζόμενους που φιλοδοξούν υψηλότερα επίπεδα επαγγελματικής ευθύνης (PAR, 2004). Εξαιτίας των διαφορετικών στόχων του τύπου CP και του τύπου R, έχει αλλάξει περίπου το 35% των ερωτημάτων. Το τελευταίο οφείλεται στο ότι στη μορφή SDS-CP δε συμπεριλαμβάνεται το τμήμα με τις ονειροπολήσεις και την αυτοεκτίμηση, γεγονός που μειώνει και τον χρόνο συμπλήρωσής του ερωτηματολογίου στα 15 με 25 λεπτά από 35 με 45 που απαιτείται για τη συμπλήρωση του SDS-R (PAR, 2004).

III) Θεωρητικό Πλαίσιο

Βασικές Έννοιες της Θεωρίας

Ο Holland (1996, 1997) θεωρεί ότι οι άνθρωποι μπορούν να χαρακτηριστούν από την ομοιότητά τους με καθένα από τους έξι τύπους προσωπικότητας: ρεαλιστικός (realistic), ερευνητικός (investigative), καλλιτεχνικός (artistic), κοινωνικός (social), επιχειρηματικός (enterprising), και συμβατικός (conventional). Όσο περισσότερο ένα άτομο μοιάζει με ένα συγκεκριμένο τύπο, τόσο πιο πιθανό είναι ότι θα κατέχει χαρακτηριστικά, και θα επιδεικνύει συμπεριφορά ανάλογη του συγκεκριμένου τύπου. Τα άτομα δεν ταξινομούνται αυστηρά σε έναν από τους έξι βασικούς τύπους, αλλά χαρακτηρίζονται από το βαθμό ομοιότητας με έναν, δύο, τρεις, ή και με όλους τους τύπους (Κουλάκογλου, 2002).

Ο Holland προσέφερε μια τυπολογία προσωπικοτήτων άμεσα συνδεδεμένη με το περιβάλλον που κάθε άτομο ζει και εργάζεται (Hogan & Blake, 1999). Η θεωρία βασίζεται στη θέση ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά εξαρτάται τόσο από την προσωπικότητα του ατόμου, όσο και από το περιβάλλον, και ως εκ τούτου, η γνώση για το περιβάλλον είναι εξίσου σημαντική με αυτή των τύπων προσωπικότητας (Smart & Thompson, 2001).

Οι χώροι που οι άνθρωποι ζουν και εργάζονται μπορούν να χαρακτηριστούν επίσης από την ομοιότητά τους με έξι τύπους περιβάλλοντος: ρεαλιστικό (realistic), ερευνητικό (investigative), καλλιτεχνικό (artistic), κοινωνικό (social), επιχειρηματικό (enterprising), και συμβατικό (conventional) (Holland, 1997). Το περιβάλλον ορίζεται από τους άλλους (συναδέλφους) και από τις αξίες, τους στόχους, τις ανάγκες, και τις μεροληψίες αυτών. Τα μοντέλα των τύπων περιβάλλοντος είναι αντίστοιχα των τύπων προσωπικότητας. Για παράδειγμα, ένα ρεαλιστικό περιβάλλον ανταμείβει άτομα με παραδοσιακές αξίες, τα ενθαρρύνει να χρησιμοποιούν μηχανήματα ή εργαλεία, και να αναπτύσσουν τις τεχνικές τους ικανότητες. Παράλληλα, τα ίδια τα ρεαλιστικά άτομα βλέπουν τους εαυτούς τους ως άτομα με μειωμένες ικανότητες στις ανθρώπινες σχέσεις (Gottfredson & Richards, 1999).

Τα άτομα ευημερούν όταν εργάζονται σε περιβάλλον αντίστοιχο του τύπου προσωπικότητάς τους και αυτό γιατί το περιβάλλον αυτό παρέχει ευκαιρίες, δραστηριότητες, έργα και ρόλους που είναι σύμφωνα με τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα και τα πιστεύω των ατόμων (Holland, 1996a).

Ο Holland διαφωνούσε με την ιδέα ότι τα ενδιαφέροντα είναι κάτι διαφορετικό από την προσωπικότητα. Οι «τύποι» του Holland είναι ένας τρόπος οργάνωσης των ενδιαφερόντων. Έχουν τις καταβολές τους τόσο στην κληρονομικότητα, όσο και στις δραστηριότητες που με τη σειρά τους ενεργοποιούν τα ενδιαφέροντα και τις ικανότητες (Spokane, 2002). Τα ενδιαφέροντα θεωρούνται σχετικά σταθερά και γίνονται ακόμα πιο σταθερά με το πέρασμα του χρόνου (Holland, 1996a). Οι τύποι στη θεωρία του Holland υπολογίζονται χρησιμοποιώντας ερωτήματα που μετρούν ενδιαφέροντα, είναι όμως εκφράσεις της προσωπικότητας (Holland, 1997).

Σημαντικό επίσης μέρος της θεωρίας αφορά στην αλληλεπίδραση ατόμου-περιβάλλοντος. Η μελέτη αντιστοιχίας ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον εργασίας μπορεί να μας οδηγήσει σε συμπεράσματα που είναι προβλέψιμα από την ίδια τη θεωρία (Gatti, Fassa & Mayer, 1998). Μια τέλεια αντιστοιχία τύπου προσωπικότητας και περιβάλλοντος, για παράδειγμα ένας συμβατικός τύπος προσωπικότητας που εργάζεται σε ένα συμβατικό περιβάλλον, οδηγεί στη μέγιστη επαγγελματική ικανοποίηση, επίτευξη, και σταθερότητα στην επαγγελματική καριέρα (Holland, 1996a, 1997). Ενδιάμεσες καταστάσεις αντιστοιχίας οδηγούν σε διαφορετικά επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης, επίτευξης και σταθερότητας.

Ο ίδιος ο Holland (1997) επισημαίνει ότι η θεωρία του μπορεί να εφαρμοστεί και να έχει τα αναμενόμενα αποτελέσματα, όταν δεν παρεμβαίνουν στην αλληλεπίδραση ατόμου- περιβάλλοντος, άλλες σημαντικές μεταβλητές, όπως η ηλικία, η εθνικότητα, η κοινωνική τάξη, το επίπεδο μόρφωσης, η νοημοσύνη, τυχόν σημαντική αναπηρία, ή η ανάγκη για εργασία για καθαρά βιοποριστικούς λόγους. Οι περισσότερες από αυτές τις μεταβλητές έχουν άμεση επίδραση στα αποτελέσματα της εφαρμογής της θεωρίας, αλλά η έκταση και η σημαντικότητα της επίδρασής τους δεν έχει ακόμα μελετηθεί.

Οι Υποθέσεις

Ο πυρήνας της θεωρίας αποτελείται από 4 βασικές υποθέσεις (Spokane, et al., 2002). Οι υποθέσεις αυτές είναι ενδεικτικές της φύσης των τύπων προσωπικότητας, των τύπων περιβάλλοντος και της μεταξύ τους αλληλεπίδρασης που είναι υπεύθυνη για την ανάδειξη διαφόρων εργασιακών, εκπαιδευτικών και κοινωνικών φαινομένων.

Οι τέσσερις αυτές βασικές υποθέσεις είναι οι ακόλουθες:

- 1) Στον πολιτισμό μας οι περισσότεροι άνθρωποι μπορούν να κατηγοριοποιηθούν με βάση κάποιον από τους έξι τύπους προσωπικότητας: ρεαλιστικός (R-*realistic*), ερευνητικός (I-*investigative*), καλλιτεχνικός (A-*artistic*), κοινωνικός (S-*social*), επιχειρηματικός (E-*enterprising*), συμβατικός (C-*conventional*), (RIASEC).
- 2) Υπάρχουν αντίστοιχα και έξι μοντέλα τύπων περιβάλλοντος: ρεαλιστικό, ερευνητικό, καλλιτεχνικό, κοινωνικό, επιχειρηματικό και συμβατικό μοντέλο.
- 3) Οι άνθρωποι αναζητούν περιβάλλοντα που τους δίνουν την δυνατότητα να ασκούν τις δεξιότητες και ικανότητές τους, να εκφράζουν τις απόψεις και τις αξίες τους, και να καταπιάνονται με συμβατούς προς αυτούς ρόλους.
- 4) Η συμπεριφορά καθορίζεται από την αλληλεπίδραση ανάμεσα στην προσωπικότητα και το περιβάλλον (Holland, 1997, σελ. 2-4)

Η ανάπτυξη της τυπολογίας βασίστηκε και σε ορισμένες άλλες δευτερεύουσες υποθέσεις, οι οποίες απορρέουν από τις βασικές αρχές και υποθέσεις. Οι υποθέσεις αυτές είναι οι εξής:

- 1) Η επιλογή ενός επαγγέλματος είναι έκφραση της προσωπικότητας.
- 2) Τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων είναι ερωτηματολόγια προσωπικότητας.
- 3) Τα επαγγελματικά στερεότυπα θεωρούνται αξιόπιστα και έχουν μεγάλη ψυχολογική και κοινωνιολογική σημασία.
- 4) Τα άτομα που ανήκουν στην ίδια επαγγελματική κατηγορία έχουν παρόμοιες προσωπικότητες και παρόμοια ιστορία προσωπικής ανάπτυξης.
- 5) Επειδή τα άτομα που ανήκουν σε μια επαγγελματική κατηγορία έχουν παρόμοιες προσωπικότητες, θα έχουν παρόμοια αντίδραση σε καταστάσεις και προβλήματα, και θα δημιουργήσουν ένα χαρακτηριστικό διαπροσωπικό περιβάλλον.
- 6) Η επαγγελματική ικανοποίηση, η σταθερότητα και η επίτευξη βασίζονται στη συμφωνία ανάμεσα στη προσωπικότητα κάποιου και στο περιβάλλον στο οποίο εργάζεται (Holland, 1997, σελ. 7-11).

Οι Παράγοντες

A) Οι Τύποι Προσωπικότητας

Κάθε τύπος προσωπικότητας είναι προϊόν αλληλεπίδρασης ανάμεσα σε μια ποικιλία πολιτισμικών και προσωπικών παραγόντων (Holland, 1996a, 1997). Από την αλληλεπίδραση αυτή, κάθε άνθρωπος μαθαίνει να προτιμάει ορισμένες δραστηριότητες. Με το πέρασμα του χρόνου οι δραστηριότητες αυτές εξελίσσονται σε ενδιαφέροντα, και αυτά με τη σειρά τους οδηγούν στην ανάπτυξη ορισμένων ικανοτήτων (Holland, 1996a, 1997). Τα ενδιαφέροντα και οι ικανότητες δημιουργούν μια ιδιαίτερη προδιάθεση που οδηγεί το κάθε άτομο να σκέφτεται, να αντιλαμβάνεται και να δρα με συγκεκριμένο τρόπο.

Ένας τύπος προσωπικότητας είναι ένα θεωρητικό κατασκεύασμα, που έχει σαν σκοπό την κατανόηση του πώς τα άτομα διαφοροποιούνται όσον αφορά στα ενδιαφέροντα και τη συμπεριφορά (Spokane, 2002). Οι έξι τύποι προσωπικότητας, στους οποίους μπορεί να ανήκουν τα άτομα, περιγράφονται από τον Holland (1997) ως εξής:

Ρεαλιστικός τύπος:

Ο τύπος αυτός προσωπικότητας προτιμά δραστηριότητες στις οποίες περιλαμβάνονται ο χειρισμός μηχανημάτων ή εργαλείων, καθώς και οι εργασίες στην ύπαιθρο. Συνήθως στερείται κοινωνικότητας, είναι ειλικρινής, οικονόμος, και χωρίς έμπνευση (Holland, 1997· Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001). Οι αξίες που συµμερίζεται ο τύπος αυτός είναι αντίστοιχες. Πιστεύει στην ελευθερία, την ανεξαρτησία, το δικαίωμα επιλογής. Θεωρεί τη φιλοδοξία και τον αυτοέλεγχο σημαντικές αξίες στην ζωή, ενώ υποτιμά την αξία της συγχώρεσης (Holland, 1997). Οι ικανότητες των ατόμων αυτών σχετίζονται περισσότερο με τα πράγματα παρά με τους ανθρώπους. Τα ρεαλιστικά επαγγέλματα απαιτούν φυσική και μηχανική ικανότητα, καθώς επίσης και ικανότητα προσανατολισμού στο χώρο (Zunker & Norris, 1997). Επειδή τα ρεαλιστικά άτομα έχουν τέτοιου είδους προτιμήσεις, πιστεύω, ικανότητες και αξίες είναι πιθανό να χαρακτηρίζονται από μερικά από τα ακόλουθα επίθετα: κομπορμιστές, δογματικοί, αυθεντικοί, επίμονοι, πρακτικοί, άκαμπτοι, εδρώστοι, δυνατοί, θετικοί, ταπεινοί, και σεμνοί (Holland, 1997).

Ερευνητικός Τύπος:

Ο τύπος αυτός είναι συνήθως αναλυτικός, μεθοδικός και ακριβής. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο προσωπικότητας είναι δυνατόν να χαρακτηρίζονται από μερικά από τα ακόλουθα επίθετα: προσεκτικός, κριτικός, περίεργος, ανεξάρτητος, ακριβής, λογικός, πνευματικός, και ενδοσκοπικός (Holland, 1997). Τέτοιοι άνθρωποι προτιμούν δραστηριότητες που περιλαμβάνουν παρατήρηση, συμβολική και συστηματική αναπαράσταση, καθώς και δημιουργική έρευνα φυσικών και βιολογικών φαινομένων. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο συχνά στερούνται ηγετικών ικανοτήτων και θεωρείται ότι αντιμετωπίζουν τη ζωή με τρόπο σύνθετο, αφηρημένο και ανεξάρτητο (Holland, 1997· Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001). Οι αξίες που ενστερνίζονται είναι αντίστοιχες, κατά κάποιο τρόπο, των ενδιαφερόντων τους. Εκτιμούν προσωπικά χαρακτηριστικά όπως η πνευματικότητα και η λογική, αλλά θεωρούν λιγότερο σημαντικές, αξίες, όπως η οικογενειακή ασφάλεια και η αληθινή φιλία. Είναι ανοιχτοί σε νέες ιδέες και εμπειρίες (Holland, 1997). Τα άτομα αυτά συνήθως έχουν υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και επομένως οι ικανότητές τους είναι ανάλογες. Τόσο οι λεκτικές όσο και αριθμητικές τους ικανότητες είναι ιδιαίτερα αναπτυγμένες, και τα καταφέρνουν καλά στην αφηρημένη και επαγωγική σκέψη (Zunker & Norris, 1997).

Καλλιτεχνικός Τύπος:

Τα άτομα που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο προσωπικότητας είναι εκφραστικά, εσωστρεφή, παρορμητικά και ακατάστατα. Μπορούν να χαρακτηριστούν από επίθετα όπως: συναισθηματικός, ιδεαλιστής, ανεξάρτητος, διαισθητικός, ευαίσθητος, αντικομορμιστής, αυθεντικός και περίπλοκος (Holland, 1997) Προτιμούν τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα και δείχνουν μια αποστροφή σε δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από συστηματικότητα και τάξη (Holland, 1997· Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001). Τα άτομα αυτά ασπάζονται περισσότερο αξίες που σχετίζονται με την αισθητική. Δίνουν μεγάλη σημασία στη δυνατότητα για ελεύθερη έκφραση του εαυτού, εκτιμούν όσους διαθέτουν φαντασία και γενναιότητα, ενώ υποτιμούν άτομα υπάκουα, με λογική και υπευθυνότητα (Holland, 1997). Οι ικανότητες των ατόμων που ανήκουν στον καλλιτεχνικό τύπο είναι ποικίλες (Zunker & Norris, 1997) και εξαρτώνται από το συγκεκριμένο επάγγελμα του καθενός. Για παράδειγμα οι ικανότητες ενός μουσικοσυνθέτη είναι διαφορετικές από αυτές ενός ηθοποιού.

Κοινωνικός Τύπος:

Ο τύπος αυτός αγαπά να εργάζεται μαζί με άλλους και να τους βοηθάει. Τα άτομα αυτά ασχολούνται με δραστηριότητες όπου πρέπει να πληροφορήσουν, να

εκπαιδεύσουν, και να θεραπεύσουν άλλους (Holland, 1997). Αποφεύγουν τις πρακτικές δραστηριότητες που περιλαμβάνουν ενασχόληση με εργαλεία ή μηχανές, και στερούνται μηχανικής ή επιστημονικής ικανότητας (Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001). Τα άτομα αυτά είναι συνήθως ζεστά, ευγενικά, φιλικά και συνεργάσιμα. Δίνουν μεγάλη σημασία σε κοινωνικές και ηθικές αξίες και είναι ιδιαίτερα θρησκευόμενα. Πιστεύουν στην ισότητα και εκτιμούν όλους όσοι είναι πρόθυμοι να βοηθήσουν και να συγχωρέσουν. Φιλοδοξούν να γίνουν ικανοί γονείς, δάσκαλοι ή θεραπευτές (Holland, 1997). Οι ικανότητές τους είναι κυρίως κοινωνικές. Είναι καλοί στο να διδάσκουν, να βοηθούν, και να κατανοούν τους άλλους (Zunker & Norris, 1997). Τα επίθετα που τους ταιριάζουν είναι: συνεργάσιμος, φιλικός, γενναιόδωρος, ιδεαλιστής, ευγενικός, υπεύθυνος, υπομονετικός, πειστικός, κοινωνικός (Holland, 1997).

Επιχειρηματικός Τύπος:

Σε αυτόν τον τύπο προσωπικότητας ανήκουν άτομα που προτιμούν δραστηριότητες που συνεπάγονται χειραγώγηση άλλων ατόμων, με σκοπό την επίτευξη οργανωτικών στόχων ή την απόκτηση οικονομικού κέρδους (Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001). Επιδεικνύουν έντονη αποστροφή προς συντηρητικές και συστηματικές δραστηριότητες. Συνήθως είναι ριψοκίνδυνα, φιλόδοξα και επιδεικτικά άτομα (Holland, 1997). Οι ικανότητές τους είναι πολύπλευρες, ηγετικές, λεκτικές, συνθετικής σκέψης και καλού σχεδιασμού (Zunker & Norris, 1997). Τα επίθετα που ο Holland (1997) θεωρεί ότι ταιριάζουν στα άτομα αυτά είναι τα εξής: φιλόδοξος, ενεργητικός, ενθουσιώδης, εξωστρεφής, κοινωνικός, κατηγορηματικός, ριψοκίνδυνος, και αισιόδοξος.

Συμβατικός Τύπος:

Ο τύπος αυτός προτιμάει δραστηριότητες που χαρακτηρίζονται από συστηματικότητα, ακρίβεια και τάξη. Αποφεύγει τις καλλιτεχνικές δραστηριότητες, καθώς και έργα με ασαφή περιεχόμενο (Holland, 1997· Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001), και είναι συνήθως τύπος προσεκτικός, υπάκουος, και ευσυνείδητος. Οι συμβατικοί τύποι θεωρούν σημαντικό στόχο μια άνετη ζωή που προέρχεται από σκληρή εργασία. Προτιμούν να εργάζονται μέσα σε πλαίσια που ορίζονται από τον οργανισμό ή την επιχείρηση. Οι ικανότητες ενός συμβατικού τύπου σχετίζονται πρωτίστως με κατανόηση και χειρισμό δεδομένων, ταχύτητα και ακρίβεια αντίληψης, καθώς και μαθηματικές πράξεις (Zunker & Norris, 1997). Από τη στιγμή που ένα άτομο με συμβατικό τύπο προσωπικότητας έχει τέτοιου είδους πιστεύω, προτιμήσεις

και ικανότητες, τότε σύμφωνα με τον Holland (1997) θα του ταιριάζουν ορισμένα από τα ακόλουθα επίθετα: προσεχτικός, κομφορμιστής, ευσυνείδητος, δογματικός, αποδοτικός, μεθοδικός, υπάκουος, τακτικός, πρακτικός, επίμονος, επιμελής, και φειδωλός.

B) Οι Τύποι- Μοντέλα Περιβάλλοντος

Όπως μπορούμε να κατηγοριοποιήσουμε άτομα συγκρίνοντάς τα με τύπους προσωπικότητας, με τον ίδιο τρόπο μπορούμε να κατηγοριοποιήσουμε τύπους περιβάλλοντος συγκρίνοντάς τα με την περιγραφή υποθετικών μοντέλων.

Ένα σημαντικό πλεονέκτημα της θεωρίας του Holland είναι ότι, παράλληλα με την περιγραφή των τύπων προσωπικότητας, περιγράφει και αντίστοιχα τύπους περιβάλλοντος (Gottfredson & Richards, 1999). Οι τύποι του περιβάλλοντος είναι αντίστοιχοι των τύπων προσωπικότητας και περιγράφονται με τις ίδιες έξι κατηγορίες (Holland, 1997).

Η αρχική προσπάθεια του Holland να περιγράψει και να αξιολογήσει το περιβάλλον βασίστηκε στην υπόθεση ότι ένα μεγάλο τμήμα των επιρροών του περιβάλλοντος μεταφέρεται μέσα από άλλους ανθρώπους (Gottfredson & Richards, 1999). Ο Holland (1996a, 1997) υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι είναι αυτοί που δημιουργούν το περιβάλλον. Αυτό του επέτρεψε να κατηγοριοποιήσει τους εργασιακούς χώρους γνωρίζοντας τους τύπους προσωπικότητας των ανθρώπων που τα αποτελούσαν. Επομένως, ο καθορισμός του τύπου περιβάλλοντος γίνεται με βάση την κατανομή των τύπων προσωπικότητας των ατόμων που απαρτίζουν το περιβάλλον (Holland, 1997). Έτσι, ένα ερευνητικό εργασιακό περιβάλλον χαρακτηρίζεται ως τέτοιο, όταν απαρτίζεται στην πλειοψηφία του από άτομα ερευνητικού τύπου προσωπικότητας.

Συνεπώς, τα έξι μοντέλα περιβάλλοντος στα οποία μπορούν να κατηγοριοποιηθούν κυρίως επαγγέλματα, περιγράφονται ως εξής:

Ρεαλιστικό Περιβάλλον: Είναι εκείνο το περιβάλλον που προτρέπει τα άτομα να ασχοληθούν με ρεαλιστικού τύπου δραστηριότητες, όπως η χρήση μηχανών και εργαλείων. Το περιβάλλον αυτό ενθαρρύνει τα άτομα να αντιμετωπίζουν τη ζωή με

ένα απλό, χειροπιαστό και παραδοσιακό τρόπο, και ανταμείβει τα άτομα που επιδεικνύουν παραδοσιακές αξίες και η κύρια μεριμνά τους είναι η απόκτηση αγαθών, χρημάτων, και εξουσίας (Holland, 1997· Zunker & Norris, 1997· Spokane, et al., 2002). Επαγγέλματα όπως αυτά του μηχανικού, του ηλεκτρολόγου, ή του μαραγκού, μπορούν να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικά ενός ρεαλιστικού περιβάλλοντος.

Ερευνητικό Περιβάλλον: Η πλειοψηφία των ατόμων που απαρτίζουν το περιβάλλον αυτό δραστηριοποιούνται σε ερευνητικές διαδικασίες. Αντιπροσωπευτικά επαγγέλματα θα μπορούσαν να είναι αυτά του μετεωρολόγου, του βιολόγου, του αστρονόμου, ή του χημικού. Το περιβάλλον αυτό ενθαρρύνει τα άτομα να βλέπουν τον κόσμο με ένα περίπλοκο, αφηρημένο και ανεξάρτητο τρόπο και ανταμείβει άτομα με επιστημονικές ικανότητες και αξίες (Holland, 1997· Zunker & Norris, 1997· Spokane, et al., 2002).

Καλλιτεχνικό Περιβάλλον: Είναι αυτό που κυριαρχείται από άτομα που δραστηριοποιούνται στον καλλιτεχνικό χώρο. Το περιβάλλον αυτό ενθαρρύνει τα άτομα να βλέπουν τους εαυτούς τους ως διαισθητικούς και ανεξάρτητους (Holland, 1997· Zunker & Norris, 1997· Spokane, et al., 2002), και ανταμείβει όσους συμμερίζονται καλλιτεχνικές αξίες. Αντίστοιχα επαγγέλματα είναι αυτά του μουσικού, του ηθοποιού, του ποιητή, του συγγραφέα, ή του συνθέτη.

Κοινωνικό Περιβάλλον: Τα άτομα σε αυτό το περιβάλλον ασχολούνται με κοινωνικές δραστηριότητες. Επαγγέλματα όπως αυτά του κοινωνικού λειτουργού, του δασκάλου, του λογοθεραπευτή, ή του κλινικού ψυχολόγου, μπορούν να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικά ενός τέτοιου περιβάλλοντος. Τα άτομα που ελκύονται από τέτοια επαγγέλματα, βλέπουν τους εαυτούς τους ως συνεργάσιμους, κοινωνικούς, και πρόσχαρους. Το περιβάλλον αυτό ανταμείβει ανθρώπους φιλικούς, υπομονετικούς, με παραδοσιακές αξίες, και πιο ανοιχτούς σε ιδέες από ότι είναι άτομα με συμβατικό ή ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας (Holland, 1997· Zunker & Norris, 1997· Spokane, et al., 2002).

Επιχειρηματικό Περιβάλλον: Τα άτομα που ανήκουν σε ένα τέτοιο περιβάλλον γνωρίζουν να είναι ηγέτες. Ενθαρρύνονται από το περιβάλλον να βλέπουν τους εαυτούς τους ως επιθετικούς, κοινωνικούς, με πολύπλευρες ικανότητες και με αυτοπεποίθηση (Holland, 1997· Zunker & Norris, 1997· Spokane, et al., 2002). Ανάλογοι εργασιακοί χώροι μπορούν να θεωρηθούν αυτοί των πωλήσεων, των δημοσίων σχέσεων, και της διοίκησης επιχειρήσεων. Ένα τέτοιο περιβάλλον

ανταμείβει άτομα που αντιμετωπίζουν τον κόσμο με όρους δύναμης, κοινωνικής θέσης και καταξίωσης.

Συμβατικό Περιβάλλον: Είναι το περιβάλλον εκείνο που η πλειοψηφία των ατόμων που το απαρτίζουν ασχολούνται με εργασίες που έχουν να κάνουν με καταγραφή και οργάνωση δεδομένων, με ενημέρωση φακέλων, με χειρισμό απλών μηχανημάτων, κ.τ.λ. Ανάλογα επαγγέλματα μπορούν να θεωρηθούν αυτά του υπαλλήλου τραπεζίης, του φοροτεχνικού, και του λογιστή. Ένα τέτοιο περιβάλλον ενθαρρύνει τα άτομα να βλέπουν τον κόσμο με όρους συμβατικών και στερεοτυπικών. Σε τέτοιου είδους εργασιακούς χώρους δημιουργείται μια ατμόσφαιρα που σκοπό έχει την παραγωγή συγκεκριμένων στόχων και αποτελεσμάτων (Holland, 1997· Zunker & Norris, 1997· Spokane, et al., 2002).

Το Εξαγωνικό Μοντέλο

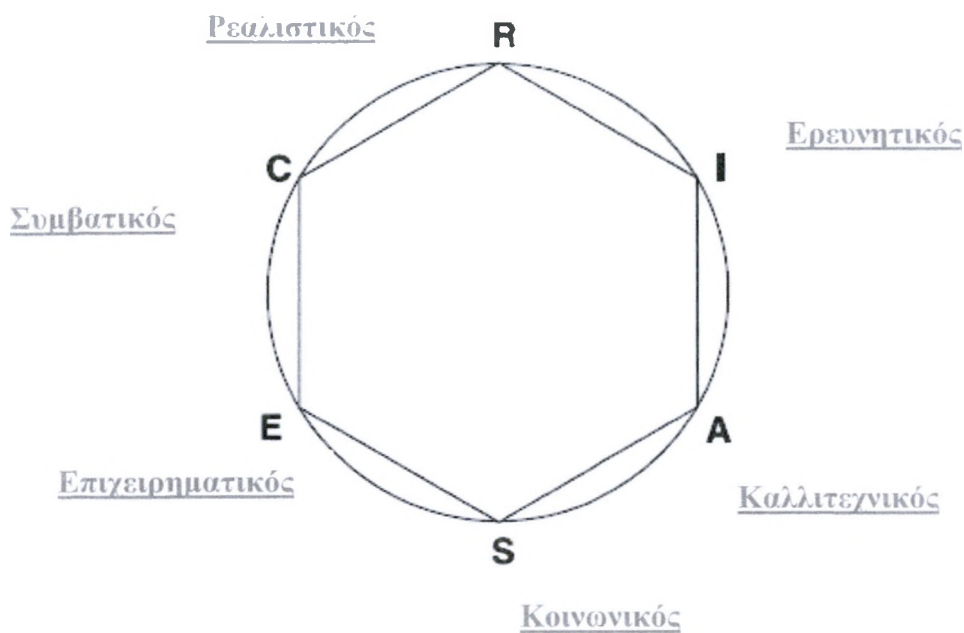
Α) Η Δομική Υπόθεση

Μετά από την πρώτη δημοσίευση της θεωρίας του Holland το 1959 ακολούθησαν πολλές αναθεωρήσεις και προσθήκες με πιο σημαντική αυτή το 1973 (Gottfredson, 1999). Η προσθήκη αυτή, που σχετίζεται με την οργάνωση τόσο των τύπων προσωπικότητας, όσο και των μοντέλων περιβάλλοντος, έμελλε να δεχθεί μια από τις μεγαλύτερες κριτικές της θεωρίας (Fouad & Dancer, 1992a· Dawis, 1992· Rounds et al., 1992).

Σε αυτό το κεφάλαιο, λοιπόν, θα κάνουμε λόγο για τη δομική υπόθεση της θεωρίας (calculus assumption) (Holland, 1997), που αφορά στη σχέση ανάμεσα, τόσο στους τύπους προσωπικότητας, όσο και στα μοντέλα περιβάλλοντος, και περιγράφεται με βάση το εξαγωνικό μοντέλο.

Οι έξι τύποι προσωπικότητας του Holland κατατάσσονται σχηματικά στις κορυφές ενός εξαγώνου (σχήμα 1). Κάθε ένας από τους τύπους εμφανίζεται σε μια κορυφή του εξαγώνου (RIASEC- από τα αρχικά των τύπων προσωπικότητας στην αγγλική).

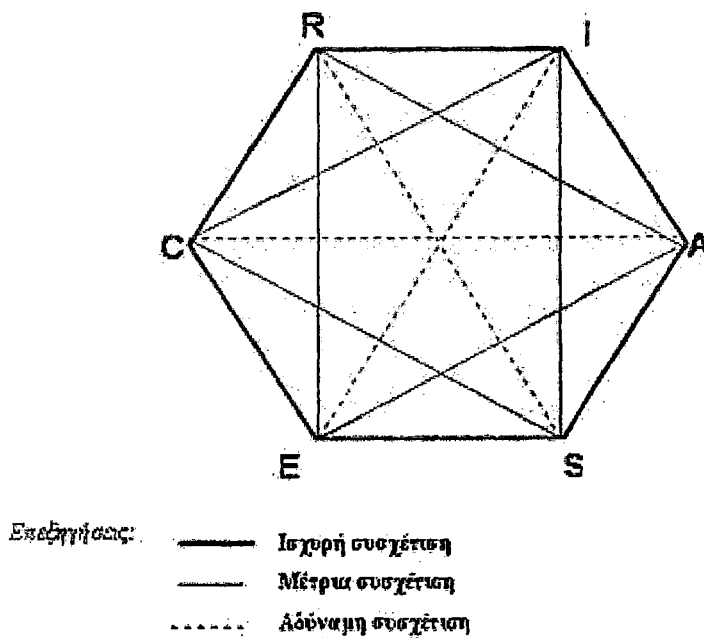
Ένα άτομο μπορεί να ομοιάζει με έναν, δυο, τρεις, ή και τους έξι τύπους του Holland. Συνήθως όμως για την περιγραφή ενός ατόμου χρησιμοποιείται ένας κωδικός τριών γραμμάτων που προκύπτει από τα αρχικά των πρώτων τριών τύπων προσωπικότητας, με τους οποίους το άτομο μοιάζει περισσότερο.



Σχήμα 1: Το εξαγωνικό μοντέλο του Holland

Όπως ακριβώς και με τους τύπους προσωπικότητας, ένας τύπος ή μοντέλο περιβάλλοντος, μπορεί να μοιάζει με έναν, δυο, τρεις ή και τους έξι τύπους του Holland. Και σε αυτή την περίπτωση, για την περιγραφή ενός περιβάλλοντος, χρησιμοποιήθηκε τόσο από τον Holland όσο και από τον Gottfredson ένας κωδικός τριών γραμμάτων που προκύπτει από τα αρχικά των πρώτων τριών τύπων περιβάλλοντος με τα οποία το συγκεκριμένο περιβάλλον μοιάζει περισσότερο. Πρόσφατα το 1996 οι Gottfredson και Holland (Holland, 1997· Gottfredson & Richards, 1999· Spokane, et al., 2002) δημοσίευσαν μια δουλειά, το λεξικό των κωδικών των επαγγελμάτων (Dictionary of Occupational Codes) όπου παρουσιάζονται οι κωδικοί των τριών γραμμάτων των τύπων περιβάλλοντος πλήθους επαγγελμάτων. Οι McDaniel & Snell (1999) υποστηρίζουν ότι η εργασία αυτή είναι η πλέον ολοκληρωμένη στο χώρο της κατηγοριοποίησης των επαγγελμάτων.

Ο Holland υποστηρίζει: «ότι οι τύποι μπορούν να οργανωθούν στη βάση ενός εξαγωνικού μοντέλου, στο οποίο οι αποστάσεις ανάμεσα στους τύπους είναι αντίστροφα αναλογικές ως προς τη θεωρητική σχέση τους» (Holland, 1997, σελ.5). Έτσι η απόσταση ανάμεσα στους γειτονικούς τύπους (όπως αυτοί ορίζονται από την ακολουθία RIASEC) είναι μικρότερη από την απόσταση ανάμεσα στους τύπους που βρίσκονται σε εναλλακτικές θέσεις (οι τύποι δηλαδή που παρεμβάλλονται από κάποιον άλλο τύπο), η οποία με τη σειρά της είναι μικρότερη από την απόσταση ανάμεσα στους διαμετρικά αντίθετους τύπους.(σχήμα 2).



Σχήμα 2: Η δομή του εξαγώνου

Στη βιβλιογραφία παρουσιάζονται δυο μορφές του εξαγωνικού μοντέλου αναπαράστασης της σχέσης μεταξύ των τύπων: 1) μια απλή εξαγωνική- περισσότερο ίσως κυκλική δομή- και 2) μια πιο αυστηρή δομή που αναπαριστάται με ένα ισόπλευρο εξάγωνο (Fouad & Dancer, 1992a; Rounds, Tracey & Hubert, 1992). Σύμφωνα με την πρώτη δομή οι έξι τύποι αναπαρίστανται σχηματικά πάνω σε ένα κυκλικό σχήμα που τείνει να μοιάζει με εξάγωνο, και οι μεταξύ τους αποστάσεις είναι αντιστρόφως ανάλογες των θεωρητικών συσχετίσεων τους. Σύμφωνα με τη δεύτερη δομή οι έξι τύποι προσωπικότητας ή περιβάλλοντος σχηματίζουν ένα ισόπλευρο εξάγωνο, και επομένως οι αποστάσεις των μεσοδιαστημάτων είναι ίσες μεταξύ

γειτονικών, εναλλακτικών, και αντίθετων τύπων. Επιπλέον οι συσχετίσεις μεταξύ γειτονικών τύπων είναι μεγαλύτερες από τις αντίστοιχες συσχετίσεις των αντίθετων τύπων.

B) Κριτική για τη Δομική Υπόθεση

Οι έρευνες που έχουν γίνει για την εξακρίβωση της πραγματικής δομής των ενδιαφερόντων είναι πολλές (Fouad & Dancer, 1992a· Tinsley, 2000· Rounds, McKenna, Hubert & Day, 2000· Prediger & Vanisckle, 1992b· Tracey & Rounds, 1996) και στη συνέχεια παρουσιάζονται κάποιες που απομακρύνονται αρκετά από την αρχική εξαγωνική δομική υπόθεση του Holland.

Οι Fouad και Dancer (1992a) μετά από έρευνα σε ένα δείγμα Αμερικανών και Μεξικανών μηχανικών, υποστηρίζουν ότι η απλή εξαγωνική (περισσότερο ίσως κυκλική) δομική υπόθεση του Holland επιβεβαιώνεται, ενώ δε συμβαίνει το ίδιο με το μοντέλο του ισόπλευρου εξαγώνου. Πάρα ταύτα οι ίδιοι οι ερευνητές θεωρούν παρακινδυνευμένη τη γενίκευση των συμπερασμάτων τους, και αυτό γιατί το δείγμα τους περιοριζόταν σε μια επαγγελματική κατηγορία. Παρόλα αυτά επισημαίνουν μια αναστροφή ανάμεσα στους τύπους C (συμβατικός) και E (επιχειρηματικός). Πιο αισιόδοξοι παρουσιάζονται οι Rounds et al.(1992). Στην έρευνά τους, που βασίστηκε σε ένα δείγμα 375 γυναικών και 358 αντρών, επιβεβαίωσαν και τις δυο μορφές της δομικής υπόθεσης του Holland. Η έρευνά τους, που διεξήχθη και ξεχωριστά για τα δυο φύλα, έδειξε ότι το δείγμα των αντρών, σε σχέση με αυτό των γυναικών, ήταν περισσότερο συνεπές με τη δομική υπόθεση του Holland.

Η δομική υπόθεση έχει υποστηριχθεί από την έρευνα βασιζόμενη σε πολλές στατιστικές μεθόδους. Ο Prediger (1982) βασίστηκε στη μέθοδο των κυρίων συνιστωσών, ενώ η Swanson (1992a) και οι Tokar και Swanson (1995) σε πολυδιάστατες αναλύσεις.

Την πιο έντονη ίσως κριτική στη δομική υπόθεση του Holland την άσκησε ο Tinsley (2000). Στο άρθρο του υποστηρίζει ότι η δομική υπόθεση έχει έλλειψη εγκυρότητας και επομένως οποιοδήποτε δείκτες¹ προκύπτουν από αυτή, δεν είναι

¹ Η σημαντικότητα των δεικτών συμφωνίας στη θεωρία του Holland είναι ένα θέμα που αναλύεται διεξοδικότερα σε επόμενη ενότητα.

ικανοί να προβλέψουν σημαντικά επαγγελματικά αποτελέσματα. Η απάντηση στην κριτική αυτή δεν άργησε να δοθεί. Οι Rounds et al. (2000) υποστηρίζουν ότι η κριτική του Tinsley είναι άδικη και βασίζεται κυρίως στην αυστηρή δομή της θεωρίας, αυτή του ισόπλευρου εξαγώνου, ενώ ο ίδιος ο Holland δεν έκανε ποτέ λόγο για ισόπλευρο εξαγώνο. Μιλούσε μόνο για ένα εξαγωνικό μοντέλο όπου οι αποστάσεις ανάμεσα στους τύπους είναι αντιστρόφως ανάλογες των θεωρητικών σχέσεων μεταξύ τους. Εξάλλου, όπως υποστηρίζει ο Dawis (1992) είναι στην πραγματικότητα πολύ σπάνιο να βρει κανείς έρευνα που να μη φανερώνει μια κυκλική ακολουθία. Στην κριτική του Tinsley άμεση ήταν και η απάντηση του Prediger (2000) υπογραμμίζοντας ότι μιλάμε για μια προσέγγιση της πραγματικότητας και όχι για μια πιστή αναπαράσταση, επομένως είναι φυσικό η ακολουθία RIASEC να έχει αποκλίσεις από ένα κανονικό εξαγώνο.

Το εξαγωνικό μοντέλο παρά την κριτική που έχει δεχθεί, αποτελεί βασικό τμήμα της θεωρίας του Holland και εξυπηρετεί τρεις σκοπούς:

- 1) Καθορίζει το βαθμό συνέπειας (δευτερογενής έννοια της θεωρίας που θα αναλυθεί παρακάτω) του υποδείγματος προσωπικότητας (κωδικός τριών γραμμάτων) ενός ατόμου.
- 2) Καθορίζει με παρόμοιο τρόπο το βαθμό συνέπειας για το περιβάλλον, και
- 3) Καθορίζει το βαθμό συμφωνίας (επίσης δευτερογενής έννοια που εξηγείται στη συνέχεια της εργασίας) ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον (Holland, 1996a, 1997· Reardon & Lenz, 1999).

Οι Δευτερογενείς Έννοιες

Με βάση το προηγούμενο θεωρητικό πλαίσιο, αλλά και τα εμπειρικά δεδομένα που προκύπτουν από τα ψυχομετρικά εργαλεία που βασίζονται σε αυτό, προέκυψε ένα διαγνωστικό σύστημα (Holland, Gottfredson & Nafziger, 1975), που συμπλήρωσε τη θεωρία του Holland, και ταυτόχρονα αποτέλεσε σημαντικό τμήμα της. Το διαγνωστικό αυτό σύστημα περιλαμβάνει τις εξής δευτερογενείς έννοιες της θεωρίας: συνέπεια (consistency), διαφοροποίηση (differentiation), ταυτότητα (identity), και συμφωνία (congruence). Στη συνέχεια επεξηγείται κάθε μια από αυτές τις έννοιες.

A) Συνέπεια (Consistency)

Η έννοια αυτή αναφέρεται τόσο στον τύπο προσωπικότητας, όσο και στα μοντέλα περιβάλλοντος. Η συνέπεια είναι ένας δείκτης εσωτερικής συνοχής των βαθμολογιών ενός ατόμου στους τύπους RIASEC (Spokane et al., 2002· Reardon & Lenz, 1999). Όπως έχουμε ήδη αναφέρει οι αποστάσεις μεταξύ των τύπων στο εξάγωνο είναι αντιστρόφως ανάλογες της θεωρητικής σχέσης μεταξύ τους (Holland, 1997). Επομένως, μερικοί τύποι έχουν περισσότερα κοινά στοιχεία μεταξύ τους από ότι σε σχέση με κάποιους άλλους. Έτσι οι τύποι που βρίσκονται σε γειτονικές κορυφές στο εξάγωνο σχετίζονται περισσότερο μεταξύ τους, παρά με τύπους που δε γειτνιάζουν, ή έχουν διαμετρικά αντίθετη θέση. Για παράδειγμα, ο R τύπος (ρεαλιστικός) συσχετίζεται περισσότερο με τον I (ερευνητικό) και τον C (συμβατικό), ενώ ο S τύπος (κοινωνικός) περισσότερο με τον A (καλλιτεχνικό) και τον E (επιχειρηματικό) (σχήμα 2). Επομένως η συνέπεια ορίζεται ως ο βαθμός σχετικότητας ανάμεσα στους τύπους προσωπικότητας (Holland, 1997) και υπολογίζεται εξετάζοντας τη θέση των δυο ή τριών πρώτων γραμμμάτων του κωδικού στο εξάγωνο. Για παράδειγμα ένας συνεπής κωδικός θα ήταν ο RIA, ενώ ένας κωδικός με τη μικρότερη δυνατή συνέπεια θα ήταν ο RSC. Όσο περισσότερο συνεπής είναι ο κωδικός, τόσο περισσότερο προβλέψιμη θα είναι και η συμπεριφορά του ατόμου (Holland, 1997· Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001). Για παράδειγμα ένα άτομο που μοιάζει πρωτίστως με ένα ρεαλιστικό τύπο και δευτερευόντως με έναν ερευνητικό τύπο, θα παρουσιάζει μια περισσότερο προβλέψιμη συμπεριφορά από ένα άτομο με ρεαλιστικό- κοινωνικό τύπο.

Όπως αναφέρθηκε και στην αρχή της ενότητας, η συνέπεια είναι μια δευτερογενής έννοια της θεωρίας του Holland που έχει εφαρμογή τόσο στους τύπους προσωπικότητας, όσο και στα μοντέλα περιβάλλοντος. Η συνέπεια στο περιβάλλον ορίζεται με τον ίδιο τρόπο που ορίζεται και στους τύπους προσωπικότητας. Επομένως ένας κωδικός περιβάλλοντος που απεικονίζει γειτονικά μοντέλα περιβάλλοντος στο εξάγωνο έχει τον υψηλότερο βαθμό συνέπειας (Holland, 1997· Reardon & Lenz, 1999). Για παράδειγμα ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από ένα κωδικό RI (ρεαλιστικό και ερευνητικό μοντέλο) είναι συνεπές, γιατί τα γράμματα παραπέμπουν σε γειτονικά μοντέλα στο εξάγωνο που περιλαμβάνουν παρόμοιες δραστηριότητες, ικανότητες και αμοιβές.

Για ένα άτομο ένας συνεπής τύπος προσωπικότητας αντανακλά μεγαλύτερη ομοιότητα σε ενδιαφέροντα, ικανότητες, αξίες, χαρακτηριστικά και αντιλήψεις. Από την άλλη πλευρά ένα περιβάλλον που χαρακτηρίζεται από συνέπεια συνήθως ασκεί μεγαλύτερη πίεση για παρόμοιου τύπου συμπεριφορά (Holland, 1997).

Ο δείκτης συνέπειας είναι ένας δείκτης που χρησιμοποιείται συχνά στη συμβουλευτική (Holland, 1996a). Παρόλα αυτά όμως υπάρχουν περιπτώσεις που η ερμηνεία του δείκτη αυτού δεν είναι πάντα εύκολη. Τέτοιες περιπτώσεις εμφανίζονται όταν προκύπτουν δεσμοί στα γράμματα του κωδικού (Strahan & Severinghaus, 1992), δηλαδή όταν δυο ή περισσότερα γράμματα, και επομένως τύποι, ισοβαθμούν. Οι δεσμοί μπορεί να πάρουν τις εξής μορφές: 1) απλοί δεσμοί (για την πρώτη, δεύτερη ή τρίτη θέση), για παράδειγμα: A/E RI, A E/R I, ή AE R/I. 2) Διπλοί δεσμοί (για την πρώτη και δεύτερη ή δεύτερη και τρίτη θέση), για παράδειγμα: A/E R/I S, A E/R I/S, 3) τριπλοί δεσμοί, για παράδειγμα A/E R/I S/C, και 4) τριπλοί δεσμοί για μια θέση, για παράδειγμα A/E/R IS ή E/R/I S. Στα πενήντα χρόνια έρευνας δεν έχει εξεταστεί ακόμα ο τρόπος με τον οποίο θα πρέπει να χειριζόμαστε τους δεσμούς αυτούς. Σύμφωνα με τον Gottfredson (Holland, 1997· Strahan & Severinghaus, 1992) υπάρχουν δυο εναλλακτικοί τρόποι: Α) Σε ένα δεσμό προηγείται το γράμμα που βρίσκεται πρώτο στην ακολουθία RIASEC. Για παράδειγμα ένας κωδικός A/E είναι A/E και όχι E/A, γιατί το A βρίσκεται πιο μπροστά στην ακολουθία RIASEC. Β) Το αν ένας κωδικός είναι A/E ή E/A καθορίζεται στην τύχη. Οι μέθοδοι αυτές του Gottfredson είναι άτυπες και δεν έχουν δημοσιευτεί. Αναφέρονται μόνο από τους Holland (1997) και Strahan & Severinghaus (1992). Σύμφωνα με τους Strahan και Severinghaus (1992) και οι δυο αυτές μέθοδοι είναι μη ικανοποιητικές και μεροληπτικές για αυτό και στο ίδιο πάντα άρθρο τους (1992), παρουσιάζουν το δείκτη συνέπειας του Strahan. Ο δείκτης αυτός παίρνει την εξής μορφή: $Y = C_1X_1 + C_2X_2 + C_3X_3$. Για κάθε συνδυασμό γραμμάτων δίνονται δυο βαθμοί για γράμματα που είναι δίπλα στο εξάγωνο, ένας βαθμός για γράμματα που παρεμβάλλονται από άλλο στο εξάγωνο, και μηδέν βαθμοί αν υπάρχουν δυο γράμματα που παρεμβάλλονται. Οι βαθμοί αυτοί (x_i) πολλαπλασιάζονται με αντίστοιχους προκαθορισμένους συντελεστές (c_i) για να υπολογιστεί ο τελικός δείκτης (Y) που στη συνέχεια μεταφέρεται σε μια δεκάβαθμη κλίμακα. Οι Strahan & Severinghaus (1992) παρουσίασαν όλους τους πιθανούς συνδυασμούς των κωδικών τριών γραμμάτων με τον αντίστοιχο βαθμό συνέπειας, ώστε να μη χρειάζεται ο ερευνητής να υπολογίζει κάθε φορά την παραπάνω εξίσωση. Για τους δεσμούς είτε

σε τριπλούς κωδικούς, είτε σε διπλούς κωδικούς, υπολογίζονται όλοι οι δείκτες των πιθανών συνδυασμών, και ο τελικός προκύπτει από το μέσο όρο αυτών². Για παράδειγμα, για να υπολογιστεί ο βαθμός συνέπειας ενός δεσμού του τύπου A/S IREC, θα πρέπει να υπολογιστεί ο μέσος όρος των δυο πιθανών συνδυασμών: ASI και SAI. Από τον πίνακα των Strahan και Severinghaus (1992) βρίσκουμε ότι οι δείκτες είναι 9 και 10 αντίστοιχα, επομένως ο δείκτης συνέπειας του κωδικού αυτού είναι: 9,5 ($10 + 9/2 = 9,5$).

B) Διαφοροποίηση (Differentiation)

Μια ακόμη δευτερογενής έννοια της θεωρίας του Holland είναι η διαφοροποίηση. Η έννοια αυτή αποδίδει το βαθμό στον οποίο ένα άτομο ή ένα περιβάλλον είναι ορισμένο με σαφήνεια (Holland, 1997· Spokane et.al 2002· Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001). Η διαφοροποίηση είναι ένας δείκτης του κατά πόσο το άτομο έχει καλά διαφοροποιημένα ενδιαφέροντα (Holland, 1997). Ο δείκτης αυτός μπορεί εύκολα να υπολογιστεί αφαιρώντας τη μικρότερη από τη μεγαλύτερη τιμή στις υποκλίμακες (R,I,A,S,E,C) του εξαγώνου. Ένας διαφορετικός τρόπος υπολογισμού του δείκτη αυτού (δείκτης διαφοροποίησης L_1)³, έχει προταθεί από τον Iachan (Holland, Powell & Fritzsche, 1994a). Ο τρόπος αυτός παρότι σαφέστατα πιο περίπλοκος στον υπολογισμό του⁴, παρουσιάζει μεγάλη συσχέτιση με τον πιο απλό που απορρέει από την ίδια τη θεωρία. Μερικά άτομα έχουν πιο ξεκάθαρα ενδιαφέροντα από ότι μερικά άλλα. Για παράδειγμα ένα άτομο που ομοιάζει με ένα τύπο αρκετά, ενώ με τους υπόλοιπους πολύ λίγο, έχει καλή διαφοροποίηση (Holland, 1997). Από την άλλη ένα άτομο που μοιάζει και με τους έξι τύπους θεωρείται ότι έχει

² Στο παράρτημα παρατίθεται ο πίνακας των Strahan και Severinghaus με όλους τους πιθανούς συνδυασμούς των κωδικών των τριών γραμμικών και τους αντίστοιχους δείκτες συνέπειας.

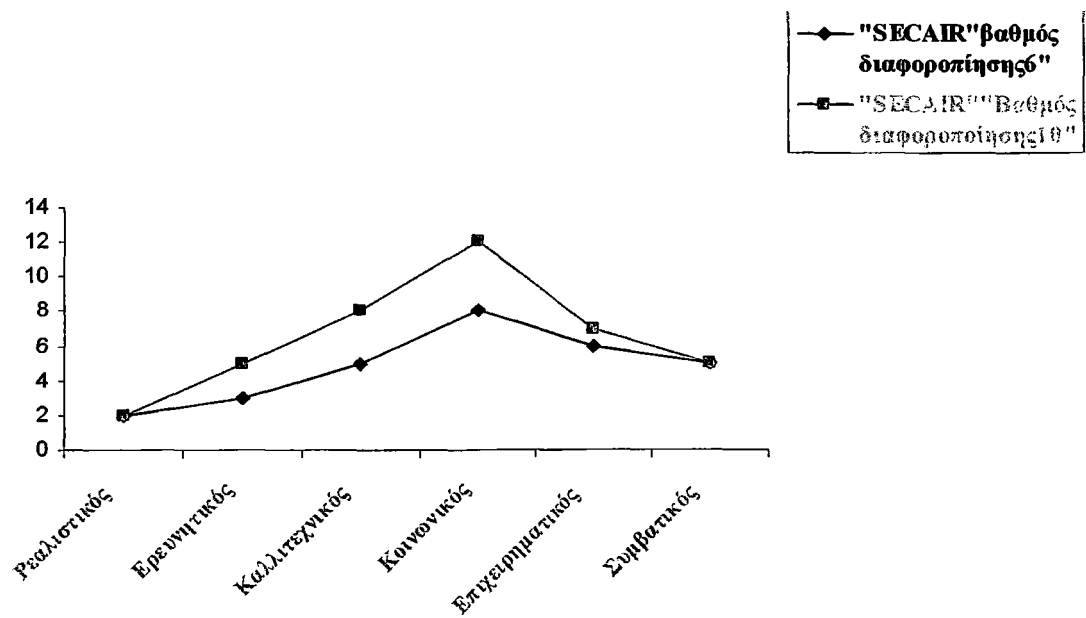
³ Ο τύπος υπολογισμού του δείκτη διαφοροποίησης L_1 του Iachan είναι ο ακόλουθος:

$$L_1 = \frac{1}{2} \left[X_1 - \frac{X_2 + X_4}{2} \right] \text{ όπου } X_1, \text{ είναι το προφίλ με την υψηλότερη τιμή, } X_2, \text{ η δεύτερη μεγαλύτερη}$$

τιμή, και X_4 , η τέταρτη μεγαλύτερη τιμή.

⁴ Για την ερμηνεία του δείκτη L_1 , ο Iachan παραθέτει πίνακες με νόρμες, όπου με βάση εκατοστημόρια υπολογίζεται η θέση του ατόμου.

χαμηλό δείκτη διαφοροποίησης και τα ενδιαφέροντα του δε φαίνεται να είναι καλά ορισμένα (σχήμα3).



Σχήμα 3: Παράδειγμα δυο ατόμων με την ίδια τυπολογία, αλλά διαφορετικούς βαθμούς διαφοροποίησης

Με τον ίδιο τρόπο που ορίζεται η διαφοροποίηση για τους τύπους προσωπικότητας ορίζεται και για τα μοντέλα περιβάλλοντος. Σε αυτή την περίπτωση ο βαθμός διαφοροποίησης ορίζεται ως το ποσοστό διαφοράς ανάμεσα στον περισσότερο και λιγότερο συχνό τύπο προσωπικότητας σε ένα δοσμένο περιβάλλον (Holland, 1997). Για παράδειγμα, αν σε ένα οργανισμό που απασχολεί 150 άτομα, η κατανομή των διαφορετικών μοντέλων περιβάλλοντος είναι αυτή που παρουσιάζεται στον πίνακα 1, τότε ο βαθμός διαφοροποίησης είναι $(46,67 - 3,33) / 43,34$, και χαρακτηρίζεται ως ένας μέτριος βαθμός διαφοροποίησης (όσο μεγαλύτερο είναι το αποτέλεσμα της αφαίρεσης, τόσο καλύτερος είναι ο βαθμός της διαφοροποίησης).

Πίνακας 1: Εφαρμογή της έννοιας της διαφοροποίησης σε έναν οργανισμό

Τύπος Περιβάλλοντος	Αριθμός Εργαζομένων	Ποσοστό Επί του Συνόλου
Ρεαλιστικός	15	10%
Ερευνητικός	5	3,33%
Καλλιτεχνικός	5	3,33%
Κοινωνικός	15	10%
Επιχειρηματικός	40	26,67%
Συμβατικός	70	46,67%
Σύνολο	150	100%

Ο ίδιος ο Holland είτε για την έννοια της διαφοροποίησης: «Σκοπός μου ήταν να δημιουργήσω μια έννοια, το περιεχόμενο της οποίας θα ήταν αντίστοιχο αυτού που οι κλινικοί ονομάζουν καλά ορισμένο προφίλ» (Holland, 1997, σελ. 26). Σε ένα καλά ορισμένο προφίλ υπάρχει διαφοροποίηση ενδιαφερόντων με τέτοιο τρόπο ώστε μερικές δραστηριότητες να υπερτερούν έναντι άλλων στη συμπεριφορά του ατόμου (Holland, Gottfredson, & Nafziger, 1975). Παρά τη σημαντική θέση του δείκτη διαφοροποίησης που δίνει ο Holland στη θεωρία του, οι Reardon και Lenz (1999) επισημαίνουν ότι ο δείκτης αυτός έχει δεχθεί μικρή ερευνητική υποστήριξη. Παρόλα αυτά η αλληλεπίδραση ενός καλά διαφοροποιημένου ατόμου και ενός καλά διαφοροποιημένου περιβάλλοντος έχουν ως αποτέλεσμα μεγαλύτερη επαγγελματική ικανοποίηση και επαγγελματική σταθερότητα (Holland, 1997).

Γ) Ταυτότητα (Identity)

Μια ακόμη δευτερογενής έννοια είναι η ταυτότητα. Ιδιαίτερη έμφαση στην έννοια αυτή δίνεται στην τελευταία αναθεώρηση της θεωρίας του Holland (1997) στην οποία επιχειρείται να δοθεί ένας περισσότερο λειτουργικός χαρακτήρας αυτής της έννοιας (Gottfredson, 1999).

Η έννοια αυτή μας παρέχει τη δυνατότητα να εκτιμήσουμε τη σταθερότητα του προφίλ ενός ατόμου ή περιβάλλοντος (Spokane, 2002). Επειδή ή έννοια αυτή ήταν

ιδιαίτερα συγκεχυμένη, πρόσφατα ο Holland (1997) την όρισε ως εξής: «είναι η ξεκάθαρη και σταθερή εικόνα των ενδιαφερόντων, των στόχων, και των ταλέντων των ατόμων» (Holland, 1997 σελ. 5). Η μέτρηση του δείκτη αυτού γίνεται χρησιμοποιώντας μια διαφορετική κλίμακα, την “My Vocational Situation” που αναπτύχθηκε το 1980 από τους Holland, Daiger, και Power, όπως αναφέρεται από τον Holland (1997). Ο δείκτης αυτός ισοδυναμεί με τις τιμές ενός ατόμου σε μια δεκαοκτάβαθμη κλίμακα. Η κλίμακα αυτή μετράει την ακρίβεια των επαγγελματικών στόχων και συσχετίζεται θετικά, με μικρό αριθμό επαγγελματικών στόχων που ανήκουν σε μικρό αριθμό επαγγελματικών κατηγοριών. Όσο μεγαλύτερος δηλαδή, είναι ο δείκτης της ταυτότητας, τόσο πιο ξεκάθαρα είναι τα ενδιαφέροντα του ατόμου. Αυτό έχει ως συνέπεια ο αριθμός των επαγγελμάτων που ενδιαφέρουν το άτομο να είναι σχετικά μικρός. Αντίθετα, άτομα με μικρά σκορ έχουν πολλά ενδιαφέροντα και πολλούς επαγγελματικούς στόχους.

Όπως ισχύει και με τις άλλες δευτερογενείς έννοιες της θεωρίας, και η ταυτότητα έχει εφαρμογή τόσο στους τύπους προσωπικότητας, όσο και στα μοντέλα περιβάλλοντος. Η ταυτότητα για τους τύπους του περιβάλλοντος ισοδυναμεί αντιστρόφως ανάλογα με τον αριθμό των διαφορετικών τύπων συμπεριφοράς που συναντώνται στο περιβάλλον αυτό (Holland, 1997). Για παράδειγμα: μια μικρή επιχείρηση η οποία περιλαμβάνει τρεις διαφορετικούς επαγγελματικούς τύπους περιβάλλοντος, έχει ένα δείκτη ταυτότητας $1/3$ ή $0,333$ (δηλαδή τον αντίστροφο αριθμό του τρία). Συνεπώς εργασιακοί χώροι με μικρό αριθμό διαφορετικών επαγγελμάτων θα έχουν μεγαλύτερο δείκτη ταυτότητας και αντίστροφα (Holland, 1997). Επαγγελματικοί χώροι με μεγάλο δείκτη ταυτότητας εμφανίζονται πιο συνεκτικοί και περισσότερο αποτελεσματικοί όσον αφορά την επίτευξη των στόχων τους (Holland, 1997).

Σύμφωνα με τους Spokane et al. (2002) η ταυτότητα παρουσιάζει σημαντική συσχέτιση τόσο με την διαφοροποίηση, όσο και με τη συνέπεια, καθώς και οι τρεις αυτοί δείκτες στοχεύουν στο να προσδιορίζουν την ισχύ τόσο των τύπων προσωπικότητας, όσο και των μοντέλων περιβάλλοντος. Εξάλλου ο ίδιος ο Holland (1997) υποστηρίζει ότι πιθανότατα οι τρεις αυτές έννοιες αντιπροσωπεύουν τρεις διαφορετικές τεχνικές για την εκτίμηση μιας ίδιας, γενικής ιδέας (Holland, 1997).

Δ) Συμφωνία (Congruence)

Η δευτερογενής έννοια της συμφωνίας διαφοροποιείται σημαντικά από τις προηγούμενες γιατί αναφέρεται στον τρόπο που συνδυάζονται οι τύποι προσωπικότητας με τα μοντέλα περιβάλλοντος, και όχι ξεχωριστά στο κάθε ένα από αυτά. Η έννοια της συμφωνίας έχει αποτελέσει το έναυσμα για τις περισσότερες εμπειρικές έρευνες στο πλαίσιο της τυπολογικής θεωρίας του Holland.

«Συμφωνία» στην ψυχολογία σημαίνει ότι υπάρχει ένα καλό ταίριασμα ή μια αντιστοιχία ανάμεσα στις ανάγκες, τις επιθυμίες, και τις προτιμήσεις από τη μια πλευρά, και τις αμοιβές, και την ικανοποίηση- ευχαρίστηση από την άλλη (Spokane et al. 2000). Ο Tinsley (2000) ορίζει τη συμφωνία ως τη σχέση ανάμεσα στις επιθυμίες και τη δυνατότητα να υλοποιηθούν. Στη συγκεκριμένη περίπτωση συμφωνία υπάρχει όταν τα άτομα εργάζονται ή ζουν σε περιβάλλον τύπου παρόμοιου ή ίδιου με τον δικό τους τύπο προσωπικότητας (Holland, 1997).

Η συμφωνία είναι η πιο δημοφιλής από τις δευτερογενείς έννοιες. Και αυτό γιατί με βάση τη συμφωνία γίνεται η πρόβλεψη της επαγγελματικής ικανοποίησης, της σταθερότητας και της επίτευξης, των εφαρμογών ουσιαστικά της θεωρίας του Holland (Holland, 1997· Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001· Spokane et al., 2002). Ο Holland (1997) προβλέπει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση, η σταθερότητα, και η επίτευξη, βασίζονται στη συμφωνία ανάμεσα στον κωδικό των τριών γραμμάτων της προσωπικότητας, και στον επίσης, κωδικό των τριών γραμμάτων του εργασιακού περιβάλλοντος. Η έννοια της συμφωνίας ή του ταιριάσματος ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον είναι η ακρογωνιαία λίθος της θεωρίας (Brown & Gore, 1994) για αυτό και οι περισσότερες έρευνες στο χώρο, αφορούν ή την αναζήτηση κατάλληλων δεικτών μέτρησης της έννοιας αυτής (Prediger & Vanisckle, 1992· Camp & Chartrand, 1992· Brown & Gore, 1994) ή προσπαθούν να προσδιορίσουν τις συνέπειες της ύπαρξης συμφωνίας ή ασυμφωνίας στην αλληλεπίδραση των τύπων προσωπικότητας και των μοντέλων περιβάλλοντος (Upperman & Church, 1995· Tranberg, Slane & Ekeberg, 1993· Young, Tokar & Subich, 1998). Επειδή η σημαντικότητα της έννοιας είναι τόσο μεγάλη, στη συνέχεια αναπτύσσεται σε ξεχωριστό κεφάλαιο.

Εκτός από τον ορισμό της συμφωνίας που αναφέρθηκε και προηγουμένως και θα αναλυθεί διεξοδικότερα σε επόμενη ενότητα⁵, ο Gatti (1998) και οι Gatti, Fassa και Mayer (1998) προτείνουν ορισμένα πιο εξειδικευμένα είδη συμφωνίας, κάνοντας λόγο για: 1) Συμφωνία Επαγγέλματος (Occupational Congruence), η οποία ορίζεται ως η συμφωνία ανάμεσα στον τύπο προσωπικότητας κάποιου και στην πραγματική επαγγελματική του επιλογή, 2) Συμφωνία Περιβάλλοντος (Environmental Congruence), κατά πόσο δηλαδή ο τύπος προσωπικότητας κάποιου ατόμου αντιστοιχεί σε αυτόν της πλειοψηφίας των ατόμων που απαρτίζουν το περιβάλλον, 3) Συμφωνία Αξιοποίησης των Δεξιοτήτων (Skill Utilization Congruence), κατά πόσο δηλαδή τα πιστεύω του ατόμου αναφορικά με τις δεξιότητές του, είναι σε συμφωνία με τις πραγματικές δεξιότητες που απαιτεί η εργασία που ασκεί, 4) Έξω-επαγγελματική Συμφωνία (Avocational Congruence), που περιγράφει το ταίριασμα ανάμεσα στις δραστηριότητες ενός ατόμου στον ελεύθερο χρόνο του, και τον τύπο προσωπικότητάς του.

⁵ Η ενότητα τιτλοφορείται: Η Έννοια της Συμφωνίας, στο δεύτερο μέρος της εργασίας: Η Εμπειρική Έρευνα στη Θεωρία του Holland.

IV) Εφαρμογές της Θεωρίας στην Εργασιακή Ψυχολογία

Πολλές φορές η σημαντικότητα μιας θεωρίας εξαρτάται από τη δυνατότητα πρακτικής εφαρμογής της. Από τη φύση του αντικείμενου της εργασιακής ψυχολογίας η έμφαση που δίνεται στην πρακτική αξιοποίηση των θεωριών είναι μεγάλη. Στην ενότητα αυτή θα ασχοληθούμε με αυτό ακριβώς το θέμα της εφαρμογής της τυπολογικής θεωρίας του Holland.

Η θεωρία προβλέπει ότι ένας υψηλός βαθμός συμφωνίας ατόμου-περιβάλλοντος έχει ως αποτέλεσμα :

- 1) Μεγαλύτερη Επαγγελματική Επίτευξη (Career Achievement)
- 2) Μεγαλύτερη Επαγγελματική Σταθερότητα (Career Stability)
- 3) Επαγγελματική Ικανοποίηση (Ability to Predict Career Satisfaction) (Holland, 1996a, 1997· Σιδηροπούλου- Δημάκη, 2001· Spokane, et al., 2002).

Αντιθέτως η ασυμφωνία προβλέπει αστάθεια στην επαγγελματική καριέρα, χαμηλές επιδόσεις στον εργασιακό χώρο, και συνδέεται αρνητικά με την επαγγελματική ικανοποίηση.

Σύμφωνα με τον Holland (1997) η επαγγελματική επίτευξη κάποιου είναι λογικό να ενθαρρύνεται από τη συμφωνία ανάμεσα στον τύπο προσωπικότητας του και το περιβάλλον. Από την άλλη, όταν το άτομο βρίσκεται σε συμφωνία με το περιβάλλον που εργάζεται, και επομένως είναι ένα περιβάλλον που ενισχύει τη συμπεριφορά του, τότε το άτομο οδηγείται σε μια σταθερότητα όσον αφορά στην επαγγελματική συμπεριφορά, και επομένως και την επαγγελματική επιλογή (Holland, 1997· Spokane, et al., 2002).

Η δυνατότητα όμως πρόβλεψης της επαγγελματικής ικανοποίησης είναι η εφαρμογή εκείνη που κίνησε το ενδιαφέρον σχεδόν της ολότητας των ερευνητών που ασχολήθηκαν με την εμπειρική έρευνα της τυπολογικής θεωρίας του Holland. Οι έρευνες αυτές είναι πολλές και σημαντικές για την προβλεπτική εγκυρότητα της θεωρίας, για αυτό και παρουσιάζονται σε επόμενη ενότητα αναλυτικά. Εδώ θα μπορούσαμε να αναφέρουμε ότι οι μετά-αναλύσεις στο χώρο αυτό δίνουν μάλλον μικτά αποτελέσματα, καταλήγοντας σε μια συσχέτιση της τάξης του $r = 0,30$ ως τον πιο συχνά αναφερόμενο βαθμό συσχέτισης «μαγικός αριθμός 0,30» ανάμεσα στην επαγγελματική ικανοποίηση και τη δευτερογενή έννοια της συμφωνίας (Spokane,

1985). Επομένως η συμφωνία εμφανίζεται να είναι μια ικανή, αλλά παρόλα αυτά, όχι αναγκαία συνθήκη για την επαγγελματική ικανοποίηση (Spokane, 1985).

Εκτός από τις τρεις αυτές εφαρμογές της θεωρίας που παρουσιάζονται από τον ίδιο τον Holland (1996a, 1997), άλλοι συγγραφείς και ερευνητές έχουν προσπαθήσει να διευρύνουν τους τομείς πρακτικής εφαρμογής.

Η Swanson (1992b) αναφέρεται στη συμβολή της θεωρίας στη συμβουλευτική καριέρας και τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Οι Holland, et al. (1978), πάντα στο πλαίσιο της συμβουλευτικής, αναφέρουν –με βάση τα αποτελέσματα έρευνας σε μαθήτριες λυκείου– ότι τα άτομα που χρησιμοποίησαν το SDS αναφέρουν περισσότερες εναλλακτικές επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας, μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στην επαγγελματική επιλογή, και μεγαλύτερη κατανόηση του εαυτού τους και των ενδιαφερόντων τους.

Πρόσφατα ο ίδιος ο Holland (1997) κάνει λόγο για την εφαρμογή της θεωρίας σε οργανισμούς και επιχειρήσεις. Τα ψυχομετρικά εργαλεία που βασίζονται στην τυπολογική θεωρία του Holland, μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην επιλογή προσωπικού, σε εκπαιδευτικά προγράμματα, στον επανασχεδιασμό θέσεων εργασίας, και στην αύξηση της επικοινωνίας και της συνεργατικότητας στις ομάδες εργασίας. Η σημαντικότητα των θεμάτων αυτών για το ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων γίνεται πιο εύκολα κατανοητή, αν υπολογίσουμε τις επιδράσεις στη δομή του οργανισμού και τις σχέσεις των εργαζομένων που επιφέρουν οι συνεχείς τεχνολογικές εξελίξεις. Κάτω από αυτές τις συνθήκες οι άνθρωποι που εργάζονται σε τμήματα ανθρώπινου δυναμικού μπορούν να βοηθηθούν από ένα ψυχομετρικό εργαλείο που θα μπορεί να αντιστοιχίσει την προσωπικότητα ενός υποψηφίου με ένα κατάλληλο επάγγελμα, όπως είναι το SDS. Για τη σημαντικότητα της θεωρίας του Holland στο χώρο του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων, κάνουν λόγο και οι Law, Wong & Leong (2001), παρότι αναφέρουν ότι είναι κάτι που δεν έχει μελετηθεί συστηματικά, και τα μόνα δεδομένα που υπάρχουν αφορούν στην πόλη του Χονγκ Κονγκ. Στη συγκεκριμένη έρευνα μελετήθηκε ένα δείγμα 36 ατόμων που εργάζονταν σε τμήματα ανθρώπινου δυναμικού, και τα αποτελέσματα παρέχουν σοβαρές ενδείξεις για το ότι οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι κατά τη διαδικασία επιλογής υποψηφίων, ακολουθούσαν το μοντέλο του Holland (Law, et al., 2001).

Πιο αναλυτικά οι εφαρμογές της θεωρίας του Holland στο χώρο της βιομηχανικής και οργανωτικής ψυχολογίας παρουσιάζονται από τον Muchinsky (1999). Όπως αναφέρει ο ερευνητής η έννοια της συμφωνίας επηρεάζει και το χώρο

της οργανωτικής ψυχολογίας, όπου γίνεται λόγος για ταίριασμα ατόμου- οργανισμού, κάτι που με τη σειρά του συνδέεται με έννοιες όπως επαγγελματική εμπλοκή (Job involvement), δέσμευση του εργαζομένου (commitment), κτ.λ. Ο Muchisky (1999) αναφέρεται επιπλέον στη συμβολή της θεωρίας σε καταστάσεις όπως η συγχώνευση εταιριών, ή η μείωση προσωπικού. Σε αυτή την περίπτωση η συμβολή της θεωρίας είναι σημαντική ιδίως σε κέντρα επαγγελματικής συμβουλευτικής και απασχόληση εργατικού δυναμικού, προσφέροντας πληροφορίες για ενδιαφέροντα, ικανότητες και άλλα χαρακτηριστικά, απαραίτητα για μια επιτυχημένη σταδιοδρομία σε πλήθος επαγγελμάτων. Επιπλέον η τυπολογία RIASEC μπορεί να διαδραματίσει ένα σημαντικό ρόλο στην αναδιάταξη μέσα σε ένα οργανισμό, λαμβάνοντας υπόψη τη στρατηγική του ίδιου του οργανισμού, αλλά και την επαγγελματική εξέλιξη των ίδιων των εργαζομένων. Η ίδια τυπολογία μπορεί επίσης να χρησιμοποιηθεί και στην προσπάθεια σύνθεσης ομάδας εργασίας (teamwork) (Holland, 1997· Muchinsky, 1999). Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι καμία από τις παραπάνω εφαρμογές δεν έχει δεχθεί υποστήριξη με ερευνητικά δεδομένα στη βιβλιογραφία, αφού ακόμα τουλάχιστον, ο χώρος αυτός δεν έχει κινήσει το ενδιαφέρον των ερευνητών.

Μια ακόμη εφαρμογή τόσο της θεωρίας, όσο και των ψυχομετρικών εργαλείων που βασίζονται σε αυτή, αναφέρεται, επίσης το 1997, από τον Holland. Υποστηρίζει ότι η τυπολογία RIASEC μπορεί να βοηθήσει σε διαχρονικές έρευνες για τα αποτελέσματα εφαρμογών της πολιτικής των εκάστοτε κυβερνήσεων, σε θέματα σχετικά με την εκπαίδευση του εργατικού δυναμικού και την καταπολέμηση της ανεργίας. Μια τέτοια εφαρμογή ήταν αυτή των Downes και Kroeck (1996a). Οι ερευνητές αυτοί προσδιόρισαν με βάση την τυπολογία RIASEC, τις επαγγελματικές εκείνες κατηγορίες που μπορούν να απορροφήσουν εργαζομένους και για τις οποίες το αντίστοιχο ενδιαφέρον των εργαζομένων είναι περιορισμένο, και τα επαγγέλματα που συγκεντρώνουν το ενδιαφέρον των εργαζομένων, αλλά θεωρούνται κορεσμένα. Οι ερευνητές καταλήγουν ότι με ένα καλύτερο επαγγελματικό προσανατολισμό, βασισμένο σε τέτοιου είδους έρευνες, θα μπορούσε να βρει εργασία περίπου το ένα δέκατο των ανέργων.

V) Εγκυρότητα και Αξιοπιστία

Για την ευρύτερη επιστημονική αποδοχή, τόσο ενός ψυχομετρικού εργαλείου, όσο και του θεωρητικού πλαισίου που το στηρίζει, σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι έννοιες της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας.

Πολύ συνοπτικά η ικανότητα της τεκμηρίωσης της εγκυρότητας ενός ψυχομετρικού εργαλείου αναφέρεται στη δυνατότητα απόδειξης ότι το τεστ αυτό μετρά τη συγκεκριμένη αυτή έννοια- μεταβλητή και όχι κάτι άλλο (Kline, 2000). Από την άλλη πλευρά η έννοια της αξιοπιστίας ταυτίζεται με αυτή της συνέπειας και της σταθερότητας των μετρήσεων (Κουλάκογλου, 2002· Μυλωνάς, 1998).

Η προσπάθεια εξασφάλισης των δυο αυτών χαρακτηριστικών, τόσο για την τυπολογική θεωρία του Holland, όσο και για το ίδιο το ερωτηματολόγιο αυτοδιερεύνησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων, ξεκίνησε από πολύ νωρίς, και η παρουσίαση αυτών των ερευνών θα είναι το αντικείμενο της ενότητας αυτής.

Μια από τις πρώτες έρευνες εγκυρότητας του ερωτηματολογίου αυτοδιερεύνησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων, εντοπίζεται το 1978. Η έρευνα είχε ως σκοπό την αξιολόγηση της προβλεπτικής εγκυρότητας του SDS καθώς και τριών επιπέδων της έννοιας της συνέπειας (υψηλή, μεσαία, χαμηλή). Η συγκεκριμένη έρευνα (O' Neil, Margoon & Tracey, 1978) έγινε σε ένα δείγμα 171 πρωτοετών φοιτητών και αφορούσε τις απαντήσεις τους στο SDS και την εξέταση των πραγματικών επαγγελματικών επιλογών τους, την ειδίκευση των σπουδών τους και τις προσδοκίες τους για επαγγελματική εξέλιξη επτά χρόνια μετά. Ο κωδικός του SDS (ο υπολογισμός έγινε με βάση μόνον το πρώτο γράμμα) μπορούσε να προβλέψει το 49-55% της διακύμανσης των τριών παραπάνω μεταβλητών. Επιπλέον επιβεβαιώθηκε η υπόθεση του Holland ότι για τα άτομα που επιδεικνύουν υψηλό δείκτη συνέπειας το παραπάνω ποσοστό είναι μεγαλύτερο από ότι για άτομα που επιδεικνύουν χαμηλό δείκτη συνέπειας.

Την ίδια περίπου χρονική περίοδο το 1973, επιχειρείται η εξασφάλιση της κατά τεκμήριο εγκυρότητας, αυτή τη φορά όμως αφορά την ίδια την τυπολογική θεωρία και όχι το ψυχομετρικό εργαλείο. Οι Helms και Williams το 1973, συγκέντρωσαν ένα δείγμα 92 κοριτσιών και 127 αγοριών, που αντιπροσώπευαν και τους έξι τύπους προσωπικότητας. Στη συνέχεια εξέτασαν τις αντιδράσεις των παιδιών, όταν τους δόθηκε τυχαία, ένα από τα διαφορετικά κουτιά, που περιείχαν εργαλεία που

σχετίζονταν με τους έξι διαφορετικούς εργασιακούς χώρους (περιβάλλον). Η θετικότερη αντίδραση των παιδιών καταγράφονταν όταν τους τύχαινε το κουτί που ερχόταν σε συμφωνία με τον τύπο προσωπικότητάς τους (Holland, 1996a, 1997).

Το 1991 μια διαφορετική έρευνα παρουσιάζεται για να συγκρίνει τα αποτελέσματα του SDS με τις αξιολογήσεις των εργασιακών συμβούλων. Οι Gati και Blumberg (1991) εξέτασαν τις ερμηνείες που δόθηκαν από συμβούλους επαγγελματικής καριέρας στις απαντήσεις 100 ατόμων που συμπλήρωσαν το ερωτηματολόγιο αυτοδιερεύνησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Συνέκριναν τις απαντήσεις τους με τον κωδικό τριών γραμμάτων που προέκυψε για κάθε ένα από τα άτομα αυτά. Η συμφωνία ανάμεσα στον κωδικό και την ερμηνεία των συμβούλων έφτανε το 85%, ποσοστό που θεωρείται αρκετά ικανοποιητικό.

Το 1995 και 1998 παρουσιάζονται δυο διαφορετικές έρευνες που όμως έχουν τον ίδιο σκοπό, την εξασφάλιση της εννοιολογικής εγκυρότητας του εξαγωνικού μοντέλου του Holland.

Έτσι ο Dumenci (1995) ελέγχει την εννοιολογική εγκυρότητα του SDS με τη μήτρα πολλαπλών χαρακτηριστικών και πολλαπλών μεθόδων (multitrait-multimethod matrix) που προτάθηκε για τη δυαδική προσέγγιση της συγκλίνουσας (convergent) και αποκλίνουσας (discriminant) εγκυρότητας στην αξιολόγηση της εννοιολογικής εγκυρότητας (Κουλάκογλου, 2002). Τα αποτελέσματα δίνουν πλήρη στήριξη του μοντέλου στη βάση και των δυο υποκατηγοριών της εννοιολογικής εγκυρότητας, ανεξαρτήτου φύλου.

Με την εννοιολογική εγκυρότητα ασχολείται και ο Carson (1998). Στη συγκεκριμένη έρευνα σχετίζοντας ορισμένες κλίμακες του SDS με κάποιες από το BAB (Ball Aptitude Battery) ο συγγραφέας καταλήγει ότι τα άτομα με ερευνητικό τύπο προσωπικότητας παρουσιάζουν τη μεγαλύτερη δυνατή συσχέτιση με τον παράγοντα g της νοημοσύνης⁶.

Μια σημαντική έρευνα για την εγκυρότητα της θεωρίας του Holland, αλλά και του ερωτηματολογίου, και κυρίως του τύπου CP (προγραμματισμός σταδιοδρομίας σε οργανισμούς), έλαβε χώρα το 1996. Οι Oleski και Subich (1996) εξέτασαν την υπόθεση ότι οι ενήλικες που βρίσκονται σε μεταβατικό στάδιο της καριέρας τους κινούνται προς επαγγέλματα που τους εξασφαλίζουν μεγαλύτερη συμφωνία. Το δείγμα αποτέλεσαν 42 άτομα που παρακολουθούσαν κάποιο σεμινάριο με σκοπό να

⁶ Σύμφωνα με τον Spearman ο παράγοντας g της νοημοσύνης αποτυπώνει μια γενική γνωστική ικανότητα (Κουλάκογλου, 2002).

αλλάζουν επαγγελματικό κλάδο. Χρησιμοποιώντας τους δείκτες C (Brown & Gore, 1994) και K- P των Kwak και Pulvino για να μετρήσουν τη συμφωνία, οι συγγραφείς κατέληξαν ότι τα δεδομένα τους επιβεβαιώνουν την αρχική τους υπόθεση, που αποτελεί και βασική υπόθεση της τυπολογικής θεωρίας του Holland, δηλαδή ότι όταν οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να μετακινηθούν σε άλλη θέση εργασίας, αυτή τους εξασφαλίζει μεγαλύτερη συμφωνία από ότι η προγενέστερη.

Η τυπολογική θεωρία του Holland παρουσιάζει ένα μεγάλο πλεονέκτημα: γίνεται εύκολα αντιληπτή από όλους. Οι βασικές ιδέες της θεωρίας μπορούν να γίνουν κατανοητές από τους πιο έμπειρους θεωρητικούς μέχρι τους ανειδίκεντους εργάτες (Rayman & Atanasoff, 1999). Επομένως η εξασφάλιση της φαινομενικής εγκυρότητας θεωρείται μάλλον δεδομένη (Holland, 1997· Rayman & Atanasoff, 1999).

Η μεγαλύτερη αναγνώριση της χρησιμότητας ενός ψυχομετρικού εργαλείου επέρχεται με χρησιμοποίησή του ως κριτηρίου αναφοράς για την εξασφάλιση συγχρονικής εγκυρότητας άλλων, καινούριων ψυχομετρικών εργαλείων (Kline, 2000· Janda, 1998). Οι Pietrzak et.al. (2001) χρησιμοποίησαν το 16PF για να προβλέψουν τους τύπους του Holland, όπως θα τους αποκτούσαν από τη χορήγηση του SDS. Σύμφωνα με τους συγγραφείς η συσχέτιση των δυο αυτών εργαλείων δεν είναι αρκετά ικανοποιητική ώστε να θεωρηθούν εναλλακτικοί τύποι. Για τον ίδιο σκοπό- για την εξασφάλιση της συγχρονικής εγκυρότητας- χρησιμοποιήθηκε και πάλι το SDS, αυτή τη φορά ως κριτήριο αναφοράς της ηλεκτρονικής έκδοσης του Career key (web- based version of the Career Key)(Levinson, et al., 2002). Στην έρευνα αυτή τα αποτελέσματα για την αξιοπιστία και την εγκυρότητα του CK είναι ενθαρρυντικά, με τους συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις αντίστοιχες κλίμακες των δυο ερωτηματολογίων (CK και SDSS) να κυμαίνονται από 0,47 έως 0,83.

Η χρησιμότητα του τυπολογικού μοντέλου του Holland είναι πλέον τόσο ευρέως αποδεκτή που έχει ενσωματωθεί σχεδόν σε όλα τα πληροφορικά συστήματα. Υπάρχουν τουλάχιστον πενήντα πληροφορικά συστήματα για την καριέρα και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, και σχεδόν όλα έχουν συμπεριλάβει την κωδικοποίηση RIASEC (Mc Daniel & Snell, 1999). Τα πιο σημαντικά από αυτά είναι: 1) το ASVAB, πρόγραμμα επαγγελματικής διερεύνησης (Department of Defense Career Exploration Program) και 2) το O *NET⁷ σύστημα (Department of

⁷ Η ηλεκτρονική διεύθυνση είναι η εξής: <http://www.doleta.gov/programs/onet>

Labour). Και τα δυο έχουν σχεδιαστεί από υπουργεία των Η.Π.Α (από τα υπουργεία Άμυνας και Εργασίας, αντίστοιχα), με σκοπό να προσφέρουν συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό.

Μια πρόσφατη έρευνα επιβεβαιώνει την επικρατούσα άποψη ότι το SDS είναι ίσως το καλύτερο εργαλείο που βασίζεται στην τυπολογία RIASEC. Οι Savickas, et al. (2002) μελέτησαν τη συγκλίνουσα και αποκλίνουσα εγκυρότητα των πέντε πιο γνωστών ερωτηματολογίων ενδιαφερόντων (The Campbell Interest and Skills Survey, The Kuder Occupational Interest Survey, The Self- Directed search, The Strong Interest Inventory, και το Revised Unisex Edition of The Act Inters Inventory). Σύμφωνα με τα ευρήματα, το SDS παρουσιάζει τη μεγαλύτερη σύγκλιση με το SII (Strong Interest Inventory) ($r = 0,70$) και είναι το πιο αξιόπιστο εργαλείο που βασίζεται στην τυπολογία RIASEC.

Στις προηγούμενες σελίδες επιχειρήσαμε να γνωρίσουμε τις βασικές υποθέσεις μίας θεωρίας που έχει κυριαρχήσει τις τελευταίες δεκαετίες στο χώρο της οργανωτικής ψυχολογίας. Παράλληλα, διερευνήσαμε πώς θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν πρακτικά.

Οι δυνατότητες εφαρμογής της συγκεκριμένης θεωρίας στην εργασιακή ψυχολογία -όπως παρουσιάστηκε στο αντίστοιχο κεφάλαιο- είναι μεγάλες, για αυτό και εξετάσαμε διεξοδικότερα έρευνες αναφορικά με την αξιοπιστία και την εγκυρότητα του θεωρητικού πλαισίου και του ψυχομετρικού εργαλείου. Τα μάλλον θετικά αποτελέσματα των ερευνών -για την αξιοπιστία και την εγκυρότητα τόσο της θεωρίας όσο και του εργαλείου- προσδίδουν ιδιαίτερη αξία στην εξέταση της επόμενης ενότητας, που διαπραγματεύεται εμπειρικές έρευνες βασισμένες στην τυπολογική θεωρία του Holland.

Β' Μέρος: Η Εμπειρική Έρευνα στη Θεωρία του Holland

Εμβαθύνοντας στην θεωρία του Holland, πολλοί ερευνητές επιχείρησαν να ελέγξουν την ορθότητα των βασικών της υποθέσεων. Μεγάλο μέρος της ερευνητικής δραστηριότητας βασίστηκε στις εφαρμογές της θεωρίας και κυρίως στην σύνδεση της συμφωνίας ατόμου - περιβάλλοντος με την επαγγελματική ικανοποίηση του πρώτου. Σημαντική επίσης μερίδα μελετητών ασχολήθηκε με τη συσχέτιση του μοντέλου ενδιαφερόντων του Holland με εκείνο των πέντε παραγόντων προσωπικότητας. Αρκετοί ασχολήθηκαν με την ίδια την δομή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, είτε υποστηρίζοντας την εγκυρότητα του εξαγωνικού μοντέλου, είτε προτείνοντας εναλλακτικές δομές. Τέλος, παρουσιάζεται η προσπάθεια ελέγχου της υπόθεσης παγκόσμιας ισχύος της θεωρίας, με την εξέταση της δομής του μοντέλου σε διαφορετικούς κάθε φορά πολιτισμούς.

1) Η Έρευνα γύρω από τη Συμφωνία Προσωπικότητας-Περιβάλλοντος

Οι Δείκτες Μέτρησης της Συμφωνίας

Η ικανοποίηση του εργαζομένου, το επαγγελματικό άγχος, η επίδοσή του, είναι θέματα που παρουσιάζουν θετική συσχέτιση με το βαθμό συμφωνίας ανάμεσα στα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και το περιβάλλον εργασίας.

Η έννοια της συμφωνίας ή του ταιριάσματος ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον είναι η ακρογωνιαία λίθος της θεωρίας του Holland και έχει δεχθεί μκτική εμπειρική υποστήριξη (Brown & Gore, 1994).

Ένας από τους λόγους για τους οποίους παρουσιάζεται το παραπάνω φαινόμενο είναι η πληθώρα των μέτρων που έχουν αναπτυχθεί για τον υπολογισμό το βαθμού συμφωνίας ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον (Prediger & Vaniskle, 1992·

Camp & Chartrand, 1992· Brown & Gore, 1994· Young, Tokar & Subich, 1998). Τα εμπειρικά δεδομένα (Spokane, et al., 2002) υποστηρίζουν ότι ο δείκτης που θα επιλεγεί για τον υπολογισμό της συμφωνίας, επηρεάζει σημαντικά το βαθμό της τελευταίας.

Ο πρώτος δείκτης που προτείνεται είναι το 1963 από τον ίδιο τον Holland. Ο δείκτης ονομάζεται η διχοτομική συμφωνία του πρώτου γράμματος του κωδικού (dichotomous first letter agreement) (Brown & Gore, 1994· Sutherland, et al., 1995). Η συμφωνία ή όχι βασίζεται στη σύγκριση ανάμεσα στο πρώτο γράμμα του κωδικού των ενδιαφερόντων του ατόμου και στο πρώτο γράμμα του κωδικού του περιβάλλοντος εργασίας του ατόμου. Ο δείκτης παίρνει τις τιμές 0 και 1. Αν τα γράμματα συμπίπτουν, τότε ο δείκτης παίρνει την τιμή 1 και υπάρχει συμφωνία. Αν τα γράμματα δε συμπίπτουν, τότε δεν υπάρχει συμφωνία και ο δείκτης παίρνει την τιμή 0. Αυτός ο δείκτης διαφορετικά ονομάζεται και διχοτομικός δείκτης του Holland.

Αργότερα, το 1973, ο ίδιο ο Holland αναθεώρησε τον προηγούμενο δείκτη με σκοπό να μπορεί να αποτυπωθεί στον τελευταίο η δομική υπόθεση της θεωρίας του. Ο καινούριος δείκτης που προτάθηκε είναι η συμφωνία του πρώτου γράμματος που βασίζεται στο εξάγωνο (first- letter agreement based on the hexagon). Ο υπολογισμός του βασίζεται στις αποστάσεις ανάμεσα στους τύπους, έτσι όπως αυτοί ορίζονται από το εξάγωνο. Ο δείκτης παίρνει τιμές από 1 έως 4, με τις υψηλότερες τιμές να αντιπροσωπεύουν μεγαλύτερη συμφωνία (Sutherland, et al., 1995). Για παράδειγμα, αν ένα καλλιτεχνικό άτομο εργάζεται σε ένα καλλιτεχνικό περιβάλλον, έχει δείκτη συμφωνίας 4, ενώ εάν ένα καλλιτεχνικό άτομο εργάζεται σε ένα συμβατικό περιβάλλον, τότε έχει δείκτη συμφωνίας 1, καθώς οι τύποι καλλιτεχνικός και συμβατικός βρίσκονται ακριβώς απέναντι στο εξάγωνο. Ο δείκτης παίρνει την τιμή 3, όταν οι τύποι προσωπικότητας και περιβάλλοντος βρίσκονται δίπλα στο εξάγωνο, και την τιμή 2, όταν οι τύποι βρίσκονται σε εναλλάξ θέσεις. Αυτός ο δείκτης αναφέρεται και ως δείκτης του εξαγώνου του Holland (Holland hexagon index).

Οι επόμενοι δείκτες που παρουσιάζονται στη βιβλιογραφία και παράλληλα τυγχάνουν της υποστήριξης του Holland είναι αυτός του Iachan το 1984 και αυτός των Zener και Schnuelle το 1976 (Spokane, et al., 2002).

Ο δείκτης M του Iachan παίρνει τιμές από 0 έως 28, με τη μεγαλύτερη τιμή να σηματοδοτεί και τη μεγαλύτερη συμφωνία (στον πίνακα 2 παρουσιάζεται ο τρόπος υπολογισμού αυτού του δείκτη. Ο δείκτης αποτελεί το άθροισμα των τιμών των αντίστοιχων γραμμάτων του πίνακα. Για παράδειγμα ένας κωδικός SDS, SRE με έναν

κωδικό επαγγέλματος πάλι SRE, δίνει το μεγαλύτερο δείκτη συμφωνίας, 28). Ο δείκτης αυτός προτάθηκε από τον Iachan ως καλύτερος από τον δείκτη του εξαγώνου του Holland καθώς ακολουθεί τη λογική ότι η συμφωνία ανάμεσα στα πρώτα γράμματα του κωδικού είναι πιο σημαντική από τη συμφωνία ανάμεσα στα δεύτερα ή τα τρίτα και αυτό επιτυγχάνεται με την απόδοση διαφορετικών βαρών στον τρόπο υπολογισμού του δείκτη. Το 1990 ο ίδιος προχώρησε σε ορισμένες διορθώσεις του δείκτη αναφορικά με τους δεσμούς που δημιουργούνται εξαιτίας της έλλειψης διαφοροποίησης στους κωδικούς (Sutherland, et al., 1995).

Ο δείκτης Z- S προτάθηκε από τους Zener και Schnuelle με σκοπό να διευρύνουν το εύρος των τιμών των δεικτών του Holland, έτσι ώστε να συμπεριλαμβάνεται στον υπολογισμό τους το δεύτερο και το τρίτο γράμμα των κωδικών (Brown & Gore, 1994). Ο δείκτης παίρνει τιμές από 0 έως 6 με την υψηλότερη τιμή να αντιπροσωπεύει και εδώ μεγαλύτερα επίπεδα συμφωνίας. Οι τιμές αυτές δίνονται στη βάση εφτά ερωτήσεων που σκοπό έχουν να αξιολογήσουν την ομοιότητα ατόμου – περιβάλλοντος (Sutherland, et al., 1995).

Πίνακας 2: Ο τρόπος υπολογισμού του δείκτη συμφωνίας του Iachan

Κωδικός 3 γραμμάτων του SDS				
Κωδικός Επαγγέλματος	Πρώτο γράμμα	Δεύτερο γράμμα	Τρίτο γράμμα	Κανένα ταίριασμα
Πρώτο	22	10	4	0
Δεύτερο	10	5	2	0
Τρίτο	4	2	1	0

Το 1982 παρουσιάζεται ο δείκτης K- P των Kwak και Pulvino. Σύμφωνα με τους Brown και Gore (1994) ο δείκτης αυτός έχει καλές ιδιότητες αφού κατά τον υπολογισμό του λαμβάνεται υπόψη η συσχέτιση ανάμεσα στους τύπους, όπως αυτή ορίζεται από το εξαγωνικό μοντέλο (βλέπε σχήμα 2). Ουσιαστικά ο δείκτης αυτό προτάθηκε από τους ερευνητές ως δείκτης με μεγαλύτερη αξιοπιστία από τους προηγούμενους, καθώς είναι ο μόνος που στον υπολογισμό του χρησιμοποιεί τις συσχετίσεις ανάμεσα στους τύπους του Holland. Ο δείκτης παίρνει τιμές από -1 έως 1, με την ίδια πάντα λογική: ο μεγαλύτερος αριθμός δηλώνει μεγαλύτερη συμφωνία. Ο τύπος του δείκτη είναι ο ακόλουθος: $X = 7^{-1} (W_1 AD + W_2 BE + W_3 CF)$, όπου $x = 0$

δείκτης συμφωνίας, W_1 , W_2 , W_3 είναι οι τιμές 4, 2, 1 αντιστοίχως, και τα AD, BE, και CF αντιπροσωπεύουν τις συσχετίσεις των σκορ των αντίστοιχων έξι τύπων.

Με έναν άλλο δείκτη ασχολήθηκε ο Prediger (Swaney & Prediger, 1985· Prediger & Vansickle, 1992). Ο εξαγωνικός δείκτης συμφωνίας (hexagon congruence index) είναι ένας αρκετά περίπλοκος στον υπολογισμό του δείκτη.

Ο δείκτης παίρνει τιμές από 0 έως 180 και βασίζεται στο μοντέλο των δυο διαστάσεων των επαγγελματικών ενδιαφερόντων του ίδιου⁸. Τα δυο αυτά μοντέλα, το εξαγωνικό του Holland, αλλά και των δυο διαστάσεων του Prediger συσχετίζονται σημαντικά όπως έχουν δείξει προηγούμενες έρευνες (Tokar, Vaux & Swanson, 1995· Tokar & Fisher, 1998). Ο δείκτης HCI (Hexagon Congruence Index) (Swaney & Prediger, 1985) υπολογίζεται ως εξής: αρχικά υπολογίζονται οι τιμές στις δυο διαστάσεις: δεδομένα/ ιδέες και πράγματα/ άνθρωποι, χρησιμοποιώντας τους δυο ακόλουθους τύπους: 1) δεδομένα/ ιδέες: $(2,0 \times R) + (1,0 \times I) - (1,0 \times A) - (2,0 \times S) - (1,0 \times E) - (1,0 \times C)$, 2) πράγματα/ άνθρωποι: $(0,0 \times R) - (1,7 \times I) - (1,7 \times A) + (0,0 \times S) + (1,7 \times E) + (1,7 \times C)$. Τα γράμματα συμβολίζουν τις τιμές του ατόμου σε κάθε ένα από τους έξι τύπους. Στη συνέχεια οι τιμές αυτές μετατρέπονται σε μοίρες υπολογίζοντας την εφαπτομένη του τόξου της διάστασης δεδομένα/ ιδέες, διαιρεμένης με αυτήν της διάστασης πράγματα/ άνθρωποι. Η διαφορά ανάμεσα στις δυο γωνίες (που προκύπτουν από τις δυο διαστάσεις) είναι ο δείκτης HCI.

Το 1992 ο Prediger ασχολείται εκ νέου με αυτόν το δείκτη. Σε άρθρο του (Prediger & Vansickle, 1992) υποστηρίζει ότι ο δείκτης αυτός είναι καλύτερος από τους δείκτες του Holland ή των Iachan και Zener & Schnuelle καθώς βασίζεται στα σκορ (scores) των ατόμων σε κάθε τύπο και όχι στην κατάταξη των γραμμμάτων (ranks). Επίσης, λαμβάνεται υπόψη η υπόθεση της κυκλικής ακολουθίας του Holland. Ο εξαγωνικός δείκτης συμφωνίας ορίζεται ως η απόλυτη διαφορά ανάμεσα στις γωνίες που δημιουργούνται από οποιαδήποτε δυο σημεία στο εξάγωνο- είτε πρόκειται για τύπους ενδιαφερόντων, είτε για τύπους περιβάλλοντος, είτε για οποιονδήποτε συνδυασμό μεταξύ τους. Ο δείκτης κυμαίνεται από 0° – όπου παρατηρείται η μέγιστη συμφωνία- έως 180° – όπου παρατηρείται η ελάχιστη συμφωνία. Ο δείκτης για γειτονικούς- διπλανούς τύπους, όπως για παράδειγμα ο ρεαλιστικός και ο ερευνητικός είναι 60° , και για τους αντίθετους, όπως για παράδειγμα ο ρεαλιστικός και ο κοινωνικός, είναι 180° . Ένας μέσος τυχαίος δείκτης ισούται με 90° , ο οποίος και

⁸ Για το μοντέλο των δυο διαστάσεων των επαγγελματικών ενδιαφερόντων παραπέμπουμε τον αναγνώστη στην ενότητα για τις εναλλακτικές δομές των επαγγελματικών ενδιαφερόντων.

ορίζει την τυχειότητα. Σε μια αξιολόγηση του δείκτη η Chartrand (1992) αναφέρει ότι έχει καλό βαθμό ευαισθησίας στη μέτρηση και ευελιξία, αλλά όπως σημειώνει ο υπολογισμός του είναι πιο δύσκολος, σε σχέση πάντα με άλλους δείκτες.

Εκτός από τους προηγούμενους, οι Brown και Gore (1994) και οι Sutherland, et. al. (1995) αναφέρουν και άλλους δείκτες, όπως ο δείκτης συμφωνίας τριών επιπέδων των Wolfe και Betz το 1981 (three- level congruence index), ο δείκτης συμβατότητας των Wiggins και Moody, επίσης το 1981 (compatibility index), ο δείκτης sb του Gati το 1985 και ο δείκτης της ευκλείδειας απόστασης (Euclidean distance index) που βασίζεται στην άμεση μέτρηση της απόστασης ανάμεσα στις συντεταγμένες των δυο διαστάσεων του Prediger. Κανένας όμως από αυτούς τους δείκτες δεν έχαιρε ιδιαίτερης εκτίμησης από τους ερευνητές, και για αυτό δε χρησιμοποιούνται συχνά σε μελέτες σχετικές με την επαγγελματική ικανοποίηση, το επαγγελματικό άγχος, την επίτευξη, και το βαθμό συμφωνίας ατόμου και εργασιακού περιβάλλοντος.

Με την πληθώρα των δεικτών συμφωνίας φαντάζει λογικό να έχουν γίνει μελέτες αναφορικά με την εγκυρότητα και τη μεταξύ τους συσχέτιση.

Σε μια τέτοια μελέτη οι Camp και Chartrand (1992) συνέκριναν 13 διαφορετικούς δείκτες- που είχαν αναπτυχθεί για να δώσουν λειτουργικό ορισμό στην έννοια της συμφωνίας του Holland- σε ένα δείγμα προπτυχιακών φοιτητών, και βρήκαν ουσιαστικές διακυμάνσεις στις συσχετίσεις μεταξύ των δεικτών. Κατέληξαν επίσης στο συμπέρασμα ότι οι περισσότεροι δείκτες δεν βασίζονται στην κυκλική υπόθεση του Holland.

Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγουν στο άρθρο τους και οι Brown και Gore (1994). Δείχνουν εμπειρικά ότι οι υπάρχοντες δείκτες συμφωνίας διαφέρουν μεταξύ τους σε δυο βασικές διαστάσεις. Η πρώτη διάσταση αναγνωρίζεται ως σημαντική και από τους Camp και Chartrand (1992) και αφορά στην ευαισθησία του ίδιου του δείκτη (Measurement sensitivity). Οι δείκτες που παράγουν ένα μεγάλο εύρος πιθανών τιμών διαφοροποιούν περισσότερο ανάμεσα στα επίπεδα συμφωνίας- άρα είναι πιο ευαίσθητοι- από εκείνους που το εύρος τους είναι πιο περιορισμένο. Η ευαισθησία εξαρτάται από το σχήμα της κατανομής των πιθανών τιμών του δείκτη. Δείκτες με κανονικές ή τουλάχιστον συμμετρικές κατανομές μπορούν να διαφοροποιήσουν καλύτερα ανάμεσα στις τιμές, ενώ δείκτες με κατανομές που παρουσιάζουν ασυμμετρία όχι. Όσα μέτρα έχουν θετική ασυμμετρία δε μπορούν να διαφοροποιήσουν ανάμεσα στις χαμηλές τιμές της κατανομής, ενώ όσα έχουν

αρνητική ασυμμετρία, στις υψηλές τιμές της κατανομής. Η δεύτερη διάσταση αναφέρεται στο πως χειριζόμαστε κωδικούς που παρουσιάζουν ασυνέπεια, όπως για παράδειγμα AIR αντί για RIA. Οι Brown και Gore (1994) προτείνουν ότι τέτοιοι κωδικοί θα πρέπει να αντιπροσωπεύουν μικρότερη συμφωνία. Σύμφωνα με τη μελέτη των ερευνητών αυτών από τους 10 δείκτες που εξετάστηκαν μόνο ο δείκτης των Kwak και Pulvino έχει τις προηγούμενες ιδιότητες. Επειδή όμως, όπως υποστηρίζουν, ο δείκτης αυτός είναι δύσκολος στον υπολογισμό του, οι ίδιοι προτείνουν έναν δικό τους, νέο δείκτη, τον δείκτη C (από τη λέξη Congruence= συμφωνία).

Ο δείκτης C των Brown και Gore (1994) είναι μια απλή επέκταση του δείκτη του πρώτου γράμματος του Holland, ιδιαίτερα απλός στον υπολογισμό του, διατηρώντας όμως τις ιδιότητες που οι Brown και Gore (1994) έθεσαν ως κριτήρια ποιότητας καλών δεικτών συμφωνίας. Για αυτό άλλωστε από το 1994 που προτάθηκε ο δείκτης αυτός έχει χρησιμοποιηθεί σε πάρα πολλές μελέτες (Spokane, et al., 2002· Miller, et al., 2003). Ο υπολογισμός του δείκτη γίνεται σύμφωνα με τον ακόλουθο τύπο: $C = 3(x_i) + 2(x_i) + (x_i)$, όπου x_i δίνονται οι τιμές: 3 όταν τα γράμματα των κωδικών είναι ταυτόσημα, 2 όταν είναι γειτονικά, 1 όταν οι θέσεις στο εξάγωνο είναι εναλλάξ, και 0 όταν οι θέσεις είναι η μία απέναντι από την άλλη (Brown & Gore, 1994).

Ο αριθμός των δεικτών που έχει κατασκευαστεί είναι ασυνήθιστα μεγάλος, είναι ανάλογος όμως της σημαντικότητας της έννοιας της συμφωνίας στην τυπολογική θεωρία του Holland (Στον πίνακα 3 παρουσιάζονται συνοπτικά οι πιο σημαντικοί δείκτες). Παραμένει πάντως γεγονός ότι διαφορετικοί δείκτες, στο ίδιο δείγμα δίνουν διαφορετικά αποτελέσματα (Camp & Chartrand, 1992· Brown & Gore, 1994· Young, et al., 1998). Οι Hoeglund και Hansen (1999) ερεύνησαν την υπόθεση ότι όσο πιο περίπλοκος είναι ο υπολογισμός ενός δείκτη συμφωνίας, τόσο μεγαλύτερη είναι και η πιθανότητα ο δείκτης αυτός να προβλέπει μεγαλύτερα επίπεδα επαγγελματικής ικανοποίησης. Στη μελέτη αυτή χρησιμοποιήθηκαν πέντε από τους πιο γνωστούς δείκτες συμφωνίας, δεν κατάφεραν όμως οι ερευνητές να καταλήξουν σε αποτελέσματα καθώς μόνο σε τέσσερα από τα 16 δείγματα βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη συμφωνία και την επαγγελματική ικανοποίηση. Η υπόθεση, επομένως, έμεινε αδιερεύνητη. Παραμένει όμως γεγονός ότι διαφορετικοί δείκτες στο ίδιο δείγμα δίνουν διαφορετικά αποτελέσματα.

Πίνακας 3: Οι πιο γνωστοί δείκτες συμφωνίας

Συγγραφέας	Ονομασία Δείκτη	Χρονολογία	Τιμές Δείκτη
Holland	Διχοτομική Συμφωνία Πρώτου Γράμματος (Dichotomous First- Letter Agreement)	1963	0- 1
Holland	Συμφωνία Πρώτου Γράμματος που Βασίζεται στο Εξάγωνο (First- Letter Agreement Based on The Hexagon)	1973	1- 4
Zener- Schnuelle	Δείκτης Z- S	1976	0- 6
Wolfe- Betz	Δείκτης Συμφωνίας Τριών Επιπέδων (Three- Level Congruence Index)	1981	
Wiggins- Moody	Δείκτης Συμβατότητας (Compatibility Index)	1981	
Kwak- Pulvino	Δείκτης K- P	1982	-1 – 1
Iachan	Δείκτης M	1984	0 – 28
Prediger	Εξαγωνικός Δείκτης Συμφωνίας (Hexagon Congruence Index)	1985	0°- 180°
Gati	Δείκτης S- b	1985	
Brown- Gore	Δείκτης C	1994	0- 18

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η πλούσια αυτή βιβλιογραφία σχετικά με τους δείκτες συμφωνίας μπορεί να δικαιολογηθεί αν λάβουμε υπόψη μας τον σημαντικό ρόλο που διαδραματίζει η έννοια της συμφωνίας στη θεωρία του Holland. Όλες οι έρευνες που έχουν ως σκοπό τη μελέτη της επαγγελματικής ικανοποίησης, του επαγγελματικού άγχους, και τη επίδοσης των εργαζομένων σε σχέση με τη φύση του επαγγέλματος, θα πρέπει να καταφύγουν στη χρήση κάποιου δείκτη συμφωνίας. Γεγονός είναι όμως ότι μετά την παρουσίαση του δείκτη C των Brown και Gore (1994) φαίνεται να υπάρχει μια ομοφωνία των ερευνητών ως προς το ποιος δείκτης θεωρείται ο πιο αξιόπιστος (Spokane, et al., 2002 Miller, et al., 2003). Ο δείκτης C ενώ είναι ιδιαίτερα απλός τον υπολογισμό του, παράγει ένα εύρος πιθανών τιμών που ακολουθούν κανονική κατανομή και έτσι μπορούν να διαφοροποιήσουν περισσότερο ανάμεσα στα επίπεδα συμφωνίας, και επιπλέον κατά τον υπολογισμό του λαμβάνεται υπόψη η συνέπεια ή η ασυνέπεια των κωδικών.

Η Συσχέτιση Συμφωνίας και Επαγγελματικής Ικανοποίησης

Όπως έχουμε ήδη αναφέρει η θεωρία του Holland είναι μια τυπολογική θεωρία, σύμφωνα με την οποία, οι άνθρωποι κατηγοριοποιούνται σε έξι τύπους προσωπικότητας, καθένας από τους οποίους έχει το αντίστοιχό του ιδανικό περιβάλλον (Holland, 1996a, 1997). Για παράδειγμα τα άτομα που χαρακτηρίζονται ως ρεαλιστικοί τύποι, είναι πιο πιθανό να αισθάνονται καλύτερα, να δραστηριοποιούνται περισσότερο και να ευημερούν σε ένα ρεαλιστικό περιβάλλον, παρά σε ένα οποιοδήποτε άλλο. Και αυτό γιατί, ένα τέτοιο περιβάλλον παρέχει ευκαιρίες, δραστηριότητες, έργα και ρόλους που είναι σύμφωνα με τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και τα πιστεύω των ατόμων. Κάτω από αυτές τις συνθήκες είναι λογικό να θεωρείται ότι η συμφωνία ατόμου- περιβάλλοντος μπορεί να οδηγήσει σε επαγγελματική ικανοποίηση, σε μια σταθερή εξέλιξη της επαγγελματικής καριέρας και σε επίτευξη, ενώ αντίθετα η ασυμφωνία μπορεί να οδηγήσει σε μη ικανοποίηση, αστάθεια, αδικαιολόγητες απουσίες από τη δουλειά και χαμηλές επιδόσεις (Holland, 1996a).

Ο παραπάνω ισχυρισμός του Holland ότι η ικανοποίηση, η σταθερότητα, και η επίτευξη εξαρτώνται από τη συμφωνία ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον, έχει μελετηθεί ίσως περισσότερο από κάθε άλλον ισχυρισμό. Η υπόθεση ικανοποίησης- συμφωνίας είναι αυτή που έχει προσελκύσει τους περισσότερους ερευνητές.

Η εκτίμηση της συμφωνίας έχει γίνει με πολλά εργαλεία, από τελείως απλά, μέχρι μαθηματικά και στατιστικά περίπλοκα. Οι περισσότεροι ερευνητές έχουν αναζητήσει να συνδέσουν τη συμφωνία ενδιαφερόντων με την ακαδημαϊκή ή επαγγελματική ικανοποίηση (Upperman & Church, 1995· Young, Tokar & Subich, 1998· Tranberg, et al., 1993· Chartrand & Walsh, 1999). Η έρευνα στον τομέα αυτό έχει δείξει μάλλον μεικτά αποτελέσματα.

Μια από τις πρώτες μετά- αναλύσεις στο χώρο έγινε από τον Spokane (1985), ο οποίος μελετώντας όλες τις σχετικές έρευνες μέχρι τη δεκαετία του '80, κατέληξε στον -όπως τον ονόμασε- «μαγικό» αριθμό 0,30, ως τον αριθμό που δηλώνει τον μέσο όρο των συσχετίσεων των δεικτών συμφωνίας και ικανοποίησης.

Οι Tranberg et al.(1993) πραγματοποίησαν μια ακόμη μετά- ανάλυση στην ίδια πάντα θεματική. Η μετά- ανάλυση αυτή περιελάμβανε 27 δημοσιευμένες μελέτες, που διερευνούσαν τη σχέση ανάμεσα στη συμφωνία ενδιαφερόντων και επαγγελματικού περιβάλλοντος από τη μια πλευρά, και επαγγελματική ή ακαδημαϊκή

ικανοποίηση από την άλλη. Γενικά τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής απέτυχαν να αναγνωρίσουν σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στη συμφωνία και την ικανοποίηση (μέσος όρος: $r = 0,17$). Η μεγαλύτερη συσχέτιση ($r = 0,61$) είναι αυτή που αναφέρεται το 1984 από τον Wiggins που χρησιμοποίησε τον δείκτη συμφωνίας των δυο γραμμάτων. Μια επιπλέον διερεύνηση από τους μελετητές του δείκτη της συμφωνίας, του φύλου, του τύπου RIASEC, και του ακαδημαϊκού ή επαγγελματικού περιβάλλοντος, έδειξε ότι δεν υπάρχουν σημαντικές παρεμβάλλουσες μεταβλητές.

Ο Holland (1997) θεωρεί ότι οι μετά- αναλύσεις αυτές είναι ασαφείς, και ειδικά για αυτή των Tranberg et al. πιστεύει ότι είναι μεθοδολογικά εσφαλμένη και δε θα έπρεπε να γίνουν αποδεκτά τα συμπεράσματα στα οποία κατέληξε, γιατί στην ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν τόσο καλές όσο και κακές έρευνες.

Λίγο αργότερα οι Upperman και Church (1995) προσπάθησαν να ελέγξουν την ίδια αυτή υπόθεση σε στρατιωτικό περιβάλλον, αποφεύγοντας με αυτόν τον τρόπο ένα δείγμα με μαθητές και φοιτητές, και αναζητώντας μια καλύτερη εξωτερική εγκυρότητα. Για τη συμφωνία χρησιμοποιήθηκαν τρεις δείκτες: Ο M του Iachan, ο δείκτης k- p των kwak και Pulvino, και ο δείκτης C των Brown και Gore. Τα αποτελέσματα δεν έδωσαν καμιά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα σε οποιονδήποτε δείκτη συμφωνίας και την ικανοποίηση. Η συγκεκριμένη έρευνα προσπάθησε να ελέγξει και μια άλλη υπόθεση σύμφωνα με την οποία τα άτομα με το πέρασμα του χρόνου εμφανίζουν περισσότερες ομοιότητες με το περιβάλλον, γίνονται δηλαδή πιο συμβατά, και αυτό είναι κάτι που απορρέει από τη θεωρία του Holland (1997), αφού όπως υποστηρίζει, το περιβάλλον ορίζεται από τα άτομα από τα οποία αποτελείται. Ούτε και σε αυτή την περίπτωση όμως βρέθηκε στατιστικά σημαντική συσχέτιση ανάμεσα στους μήνες εργασίας των ατόμων και την ικανοποίηση. Οι ίδιοι οι ερευνητές όμως είναι επιφυλακτικοί με τα αποτελέσματα αυτά, καθώς όπως υποστηρίζουν μπορεί να σχετίζονται με παράγοντες του στρατιωτικού περιβάλλοντος που μπορεί να σχετίζονται με μειωμένη επαγγελματική ικανοποίηση.

Σε μεικτά αποτελέσματα καταλήγουν και οι Young, Tokar και Subich (1998). Σε ένα μεγάλο δείγμα ενήλικων εργαζομένων ($n = 483$) από 172 διαφορετικά επαγγέλματα, εξέτασαν τη σχέση ανάμεσα σε 11 δείκτες συμφωνίας και δυο μέσα μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, το Hoppock Job Satisfaction και μια απλή πεντάβαθμη κλίμακα τύπου Likert. Η σχέση συμφωνίας- ικανοποίησης παρουσίασε διακύμανση ως συνάρτηση του τύπου προσωπικότητας του Holland. Τη μεγαλύτερη συσχέτιση συμφωνίας- ικανοποίησης παρουσίασαν τα άτομα που

εντάσσονται στον ερευνητικό τύπο προσωπικότητας με μέσο όρο $r = 0,21$ ανάμεσα στους 11 δείκτες και τα δυο μέτρα επαγγελματικής ικανοποίησης.

Μια μερική εξήγηση αυτών των μεικτών αποτελεσμάτων πρότειναν οι Chartrand και Walsh (1999), προσδιορίζοντας ως αιτία την εννοιολογική ασάφεια. Στο άρθρο τους υποστηρίζουν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση περιλαμβάνει πολλούς και διαφορετικούς παράγοντες που επεκτείνονται πέρα από τη συμφωνία ενδιαφερόντων. Ενδεικτικό είναι ότι οι δυο πιο γνωστές κλίμακες μέτρησης της επαγγελματικής ικανοποίησης, το JDI (Job Descriptive Index) και το MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) περιλαμβάνουν πολλές επιμέρους διαστάσεις (Κάντας, 1998). Το JDI έχει πέντε επιμέρους διαστάσεις, ενώ το MSQ είκοσι, μερικές ενδεικτικές εκ των οποίων είναι: αξιοποίηση ικανοτήτων, προαγωγή, εξουσία, πολιτική της εταιρείας, αμοιβή, συνεργάτες, αναγνώριση, ασφάλεια, κοινωνικό γόητρο, ανθρώπινες σχέσεις, κ.τ.λ. Καμία όμως από αυτές δε σχετίζεται με τις δραστηριότητες της ίδιας της εργασίας. Ο Prediger (2000) κάνει λόγο για δυο διαφορετικά είδη ικανοποίησης: για μια εσωτερική που έχει να κάνει με την ίδια την εργασία και το είδος αυτής, και μια εξωτερική που σχετίζεται με τις συνθήκες εργασίας. Ο Prediger (2000) πιστεύει ότι η χρησιμοποίηση γενικών όρων επαγγελματικής ικανοποίησης έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της πραγματικής συσχέτισης της συμφωνίας με την ικανοποίηση που βασίζεται στην επιλογή της συγκεκριμένης εργασίας. Ο Riggio (2003) υποστηρίζει ότι ενώ υπάρχει μια πληθώρα παραγόντων που σχετίζεται με την επαγγελματική ικανοποίηση, η σύνδεση αυτή ανάμεσα στους παράγοντες και την ικανοποίηση μπορεί να είναι έμμεση και όχι άμεση. Οι αντιλήψεις και η προσωπικότητα του ίδιου του ατόμου είναι πιθανόν να μεσολαβούν την επαγγελματική ικανοποίηση. Σύμφωνα, λοιπόν, με τους Chartrand και Walsh (1999) το πρόβλημα με τη χαμηλή συσχέτιση της επαγγελματικής ικανοποίησης και της συμφωνίας μπορεί να εντοπιστεί στην έλλειψη σαφούς ορισμού του παράγοντα της επαγγελματικής ικανοποίησης που προβλέπεται από τη συμφωνία τύπου προσωπικότητας και περιβάλλοντος. Για παράδειγμα η συσχέτιση θα ήταν υψηλότερη αν το μέτρο για την επαγγελματική ικανοποίηση ήταν μια κλίμακα με την εξής ερώτηση: «Πόσο ευχάριστες είναι οι δραστηριότητες της εργασίας σας;». Επομένως η πρόβλεψη επαγγελματικής ικανοποίησης από τον εκάστοτε δείκτη συμφωνίας, φαίνεται να επηρεάζεται από την τάση να χρησιμοποιείται ένας γενικός δείκτης ικανοποίησης.

Επομένως ο έλεγχος της υπόθεσης ότι η συμφωνία ατόμου – περιβάλλοντος συσχετίζεται με την ικανοποίηση θα πρέπει να επικεντρώνεται περισσότερο στον τύπο της εργασίας, και όχι σε παράγοντες εξωτερικούς, όπως ο οργανισμός, η επιχείρηση ή το ίδιο το άτομο. Ας μη ξεχνάμε ότι σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και ο δείκτης που χρησιμοποιείται για τη μέτρηση της συμφωνίας.

Οι Young et al.(1998) εξέτασαν 11 δείκτες συμφωνίας. Η συσχέτιση ανάμεσα στους δείκτες κυμαίνονταν από $r = 0,18$ έως $0,98$, χωρίς όμως οι συγγραφείς να καταλήξουν στο ποιος είναι ο καλύτερος.

Οι Spokane, Meir και Catalano (2000) υποστηρίζουν ότι ο Spokane (1985) είχε δίκιο να μιλάει για τον «μαγικό» αριθμό $r = 0,30$ καθώς αυτός εμφανίζεται και στη δική τους, στην τρίτη –και πιο πρόσφατη κατά σειρά- μετά- ανάλυση. Αυτό σημαίνει ότι η έννοια της συμφωνίας –όπως ορίζεται από τον Holland- μπορεί να ερμηνεύσει περίπου το 9% ενός συνολικού- γενικού δείκτη επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι Spokane et al.(2000) υποστηρίζουν ότι η συσχέτιση αυτή μπορεί να ξεπεράσει το $0,30$ και να φτάσει το $0,40$, αν οι ερευνητές δώσουν μεγαλύτερη βαρύτητα στο ποιο δείκτη θα χρησιμοποιήσουν και στο ποιος θα είναι ο λειτουργικός ορισμός της έννοιας της επαγγελματικής ικανοποίησης.

Η Συσχέτιση Συμφωνίας- Επαγγελματικού Άγχους

Η συμφωνία -ως εννοιολογικό κατασκεύασμα της θεωρίας του Holland- έχει ερευνηθεί και σε σχέση –αρνητική αυτή τη φορά- με το επαγγελματικό άγχος. Η έρευνα στο χώρο αυτό είναι πολύ μικρότερη σε σχέση πάντα με την επαγγελματική ικανοποίηση, και αυτό είναι μάλλον περίεργο, αν σκεφτεί κανείς ότι το επαγγελματικό άγχος κοστίζει στους οργανισμούς εκατομμύρια δολάρια κάθε χρόνο με τη μορφή μειωμένης παραγωγικότητας, ατυχημάτων, απουσίας από την εργασία και ασφαλιστικών αποζημιώσεων (Spector, 2000· Riggio, 2003· Northcraft & Neale, 1990).

Η συμφωνία ατόμου- περιβάλλοντος έχει βρεθεί να έχει αρνητική συσχέτιση με το επαγγελματικό άγχος (Sutherland, 1995· Spokane, Meir & Catalano, 2000). Μπορούν να αναφερθούν αρκετοί παράγοντες που συνδέονται με το επαγγελματικό άγχος, όπως εξάλλου συμβαίνει και με την επαγγελματική ικανοποίηση, είναι όμως

αναμφισβήτητο ότι το στρες εξηγείται καλύτερα, αν εξετάσουμε την αλληλεπίδραση ανάμεσα στο άτομο και το περιβάλλον (Παλαιολόγου, 2001).

Μια από τις λιγοστές έρευνες στο χώρο είναι αυτή των Sutherland et al. (1995). Χρησιμοποιήθηκαν εννιά δείκτες συμφωνίας σε ένα δείγμα 154 εργαζόμενων ενηλίκων οι οποίοι συμπλήρωσαν και μια κλίμακα μέτρησης επαγγελματικού άγχους, το Occupational Stress Inventory. Ο δείκτης M του Iachan ήταν ο καλύτερος δείκτης πρόβλεψης του επαγγελματικού άγχους, ερμηνεύοντας το 7% της διακύμανσης της αντίστοιχης κλίμακας.

Η σχέση ανάμεσα στη συμφωνία και το άγχος, όπως άλλωστε και η σχέση συμφωνίας και επαγγελματικής ικανοποίησης είναι στατιστικά σημαντική, αλλά μικρή, και εξαρτάται από το μέτρο της συμφωνίας που κάθε φορά χρησιμοποιείται. Οι Spokane, Meir & Catalano (2000) υποστηρίζουν ότι οι συσχετίσεις των δεικτών συμφωνίας με το επαγγελματικό άγχος κυμαίνονται από 0,35 έως 0,93.

Συμπεράσματα

Η όχι και τόσο ξεκάθαρη επίδραση της συμφωνίας τόσο στην επαγγελματική ικανοποίηση όσο και στο επαγγελματικό άγχος, είχε ως αποτέλεσμα την αντιπαράθεση ορισμένων ερευνητών για την εγκυρότητα του θεωρητικού μοντέλου του Holland. Ο Tinsley (2000) σε άρθρο του υποστήριξε ότι τα εννοιολογικά κατασκευάσματα του μοντέλου του RIASEC του Holland, δεν είναι χρήσιμοι δείκτες πρόβλεψης σημαντικών επαγγελματικών αποτελεσμάτων. Οι αντιδράσεις στο άρθρο αυτό ήταν άμεσες και γρήγορες. Οι Rounds, et al. (2000) καταγράφουν μια σειρά από λόγους που οι μετά-αναλύσεις της υπόθεσης συμφωνίας – ικανοποίησης αποτυγχάνουν να περιορίσουν τις πηγές σφάλματος και καταλήγουν σε ανακριβή αποτελέσματα. Οι λόγοι που αναφέρουν σχετίζονται με τη φύση και το μέγεθος του δείγματος, καθώς και με τη σωστή χρησιμοποίηση των στατιστικών αναλύσεων. Την ίδια υποστηρικτική γραμμή για το μοντέλο RIASEC ακολουθεί και ο Prediger (2000) αναφέροντας ότι υπάρχουν πολλές διαστάσεις στις οποίες τα άτομα μπορεί να είναι σύμφωνα ή όχι με το περιβάλλον, ενώ ο Dawis (2000) τονίζει ότι η θεωρία του Holland είναι την τελευταία εικοσαετία από τις πιο δημοφιλείς στο χώρο της εργασιακής ψυχολογίας, και αυτό οφείλεται τόσο στην τυπολογία της, όσο και στα

δευτερογενή εννοιολογικά κατασκευάσματά της, όπου εξέχουσα θέση έχει η συμφωνία.

Σε ερώτηση για το ρόλο της συμφωνίας απάντησε σχετικά πρόσφατα ο ίδιος ο Holland ως εξής:

Η συμφωνία δεν πέθανε. Το πρόβλημα του πώς θα συσχετίσεις ένα συγκεκριμένο άτομο με μια συγκεκριμένη εργασία, θα γίνεται όλο και πιο δύσκολο, όσο ο αριθμός των τίτλων των επαγγελματιών αυξάνει. Το βασικό πρόβλημα θα βρίσκεται σε εμάς. Το άτομο θα χρειάζεται κάποιο σχήμα για να οργανώσει τις πληροφορίες για τον εαυτό του και τις επαγγελματικές δυνατότητες, άσχετα από το πόσο γρήγορες είναι οι αλλαγές. Όσο αλλάζουν τα επαγγέλματα οι άνθρωποι θα πρέπει να σχεδιάζουν ή να επανασχεδιάζουν πιο συχνά. Βοηθάμε τους ανθρώπους να βρουν ευχάριστες δραστηριότητες, όταν δεν υπάρχουν τόσες δουλειές να ικανοποιούν τα συγκεκριμένα τους ενδιαφέροντα. Δεν είναι δυνατόν να περιμένουμε από μια δουλειά να ικανοποιεί όλες τις όψεις της προσωπικότητάς μας. (Feller, et al., 2001).

II) Σύγκλιση και Απόκλιση των Δομών Ενδιαφερόντων και Προσωπικότητας

“Αν τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα ερμηνεύονται ως έκφραση της προσωπικότητας, τότε αντιπροσωπεύουν την έκφραση της προσωπικότητας στην εργασία, στο σχολείο, στα χόμπι, στις ψυχαγωγικές δραστηριότητες και τις προτιμήσεις. Εν συντομία αυτό που ονομάζουμε ‘επαγγελματικά ενδιαφέροντα’ είναι απλά μια άλλη όψη της προσωπικότητας ...αν τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι έκφραση της προσωπικότητας, τότε συνεπάγεται ότι τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων είναι ερωτηματολόγια προσωπικότητας”.

Holland, Making Vocational Choices: A Theory of Careers.

Τα τελευταία 15 χρόνια αναπτύσσεται έντονα το ενδιαφέρον από την πλευρά των εργασιακών ψυχολόγων, για τη συστηματική εξέταση της συσχέτισης του μοντέλου των πέντε παραγόντων της προσωπικότητας με το μοντέλο των έξι διαστάσεων των ενδιαφερόντων του Holland (Hogan & Blake, 1999· Tokar & Fisher, 1998· Tokar, Fisher & Subich, 1998· Pietrzak et al., 2001· Strack, 1994· Larson, et al., 2002· DeFruyt & Mervielde, 1997· Fritzsche, et al., 2002).

Τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και η προσωπικότητα ασκούν αμοιβαία επίδραση στην επαγγελματική συμπεριφορά, όπως η επαγγελματική επιλογή, η επαγγελματική ικανοποίηση, οι αλλαγές στην σταδιοδρομία κ.τ.λ. Το να κατανοήσουμε τη συγγένεια, αλλά και τη διακριτότητα των δυο αυτών εννοιολογικών κατασκευών είναι σημαντικό, τόσο για την εξέλιξη της ίδιας της θεωρίας, όσο και για την πρακτική της αξιοποίηση από την πλευρά των εργασιακών ψυχολόγων.

Για πάνω από 60 χρόνια ένας σημαντικός αριθμός ερευνητών έχει υποστηρίξει ότι τα ενδιαφέροντα των ατόμων σχετίζονται με την προσωπικότητα. Ο Berdie (1994) όπως αναφέρεται από τους Larson, et al. (2002), υποστήριξε ότι οι μελέτες των ενδιαφερόντων είναι στην πραγματικότητα μελέτες κινήτρων, και αν καταλάβουμε τι είναι αυτό που καθορίζει τα ενδιαφέροντα θα έχουμε λύσει τους γρίφους των καταβολών της προσωπικότητας. Σύμφωνα με τους Larson et al. (2002), ο Darley (1941) ήταν από τους πρώτους που υποστήριξε ότι τα ενδιαφέροντα είναι έκφραση της προσωπικότητας, λέγοντας ότι η ανάπτυξη των ενδιαφερόντων είναι μια ειδική φάση της ανάπτυξης της προσωπικότητας.

Σήμερα πια ο Holland (1997) είναι γνωστός για τη θέση του ότι τα ενδιαφέροντα είναι έκφραση της προσωπικότητας. Υποστηρίζει ότι κάθε τύπος

προσωπικότητας είναι προϊόν αλληλεπίδρασης ανάμεσα σε μια ποικιλία πολιτισμικών και προσωπικών παραγόντων, συμπεριλαμβάνοντας τους συνομήλικους, την κληρονομικότητα, τους γονείς, την κοινωνική τάξη, την κουλτούρα, και το φυσικό περιβάλλον. Από την αλληλεπίδραση αυτή κάθε άτομο μαθαίνει να προτιμάει ορισμένες δραστηριότητες σε σχέση με κάποιες άλλες. Αργότερα αυτές οι δραστηριότητες γίνονται ενδιαφέροντα, και αυτά με τη σειρά τους οδηγούν σε μια ειδική γκάμα ικανοτήτων. Τα ενδιαφέροντα και οι ικανότητες δημιουργούν μια ιδιαίτερη προσωπική προδιάθεση που οδηγεί το άτομο να σκέφτεται, να αντιλαμβάνεται και να δρα με συγκεκριμένο τρόπο. Μέσα από αυτή τη διαδικασία έχουμε τη σύνδεση των ενδιαφερόντων με την προσωπικότητα.

Μια διαφορετική – ίσως περισσότερο κοινωνιολογική σύνδεση- των ενδιαφερόντων με την προσωπικότητα επιχειρούν οι Hogan και Blake (1999). Υποστηρίζουν ότι τα άτομα ζουν σε ομάδες με ιεραρχική δομή και ένα ορισμένο κύρος. Οι άνθρωποι κινητοποιούνται από μια βαθύτερη επιθυμία να γίνουν αποδεκτοί από τις ομάδες, αλλά και από την επιθυμία να διαπρέψουν σε αυτές τις ομάδες. Επιπλέον υπάρχουν ατομικές διαφορές στην ικανότητα των ανθρώπων να επιτύχουν αυτόν τους το στόχο. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι ο σκοπός των ερωτηματολογίων προσωπικότητας είναι η πρόβλεψη των ατομικών διαφορών στην ικανότητα των ανθρώπων να επιβιώνουν καλά μέσα στις ομάδες τους. Οι συγγραφείς υποστηρίζουν ότι αυτός είναι και ο απώτερος στόχος των ερωτηματολογίων ενδιαφερόντων.

Η παραπάνω διαπίστωση μπορεί να δεχθεί υποστήριξη και από το ίδιο το μοντέλο του Holland. Ο Holland περιγράφει ένα μοντέλο προσωπικότητας που είναι ταυτόχρονα και μοντέλο τύπων περιβάλλοντος. Το περιβάλλον ορίζεται από τους άλλους (συναδέλφους) και από τις αξίες, τις ανάγκες, τους στόχους, και τις μεροληψίες αυτών. Ο στόχος ενός εργαλείου προσωπικότητας είναι να προβλέψει τις ατομικές διαφορές στην προσπάθεια των ανθρώπων να γίνουν αρεστοί και να αποκτήσουν κύρος, ενώ ο στόχος ενός ερωτηματολογίου ενδιαφερόντων είναι να προσδιορίσει τους χώρους εκείνους που απαρτίζονται από ανθρώπους που μοιράζονται τις ίδιες αξίες και στόχους, μεγιστοποιώντας έτσι την πιθανότητα η προσπάθεια τους να ευοδωθεί. Με αυτό τον τρόπο δημιουργείται μια φυσική σύνδεση ανάμεσα στα εργαλεία ενδιαφερόντων και προσωπικότητας.

Παρόλο που για δεκαετίες θεωρητικοί και ερευνητές έχουν προβάλει ως αξίωμα τη σύγκλιση ανάμεσα στα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και το χώρο της

προσωπικότητας, στην επαγγελματική συμβουλευτική, τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και ο τύπος προσωπικότητας αξιολογούνται και ερμηνεύονται ως διαφορετικές όψεις του ατόμου, κάθε μια με διαφορετικές επιπτώσεις όσον αφορά στην αξιολόγησή τους από την πλευρά του συμβούλου (Tokar & Fisher, 1998). Ο σημαντικότερος ίσως λόγος για αυτήν την ασυνέπεια, πρέπει να είναι το ότι, παρά τη θεωρητική και εμπειρική σύνδεση των ενδιαφερόντων και της προσωπικότητας, το μέγεθος και η ακριβής σχέση τους είναι ασαφής.

Οι περισσότερες μελέτες σε αυτό το χώρο επικεντρώνονται στο κατά πόσο αλληλεπικαλύπτονται οι παράγοντες των ερωτηματολογίων προσωπικότητας και ενδιαφερόντων. Το μοντέλο των πέντε παραγόντων παρέχει ένα χρήσιμο οργανωτικό σκελετό για τα περισσότερα, αν όχι όλα τα ψυχολογικά χαρακτηριστικά. Οι πέντε παράγοντες (Pervin & John, 1999) είναι οι εξής: 1) νευρωτισμός (neurotism: άγχος, έκρυθμη εχθρικήτητα, κατάθλιψη, ατολμία, παρορμητικότητα, ευαισθησία), 2) εξωστρέφεια (extraversion: τρυφερότητα, κοινωνικότητα, σιγουριά, ενεργητικότητα, επιδίωξη συγκινήσεων, θετικά συναισθήματα), 3) δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες (openness to experience: φαντασία, αισθητική, συναισθήματα, πράξεις, ιδέες, αξίες), 4) προσήνεια (agreeableness: εμπιστοσύνη, ευθύτητα, αλτρουισμός, συμμόρφωση, μετριοφροσύνη, ιδεαλισμός), 5) ευσυνειδησία (conscientiousness: ικανότητα, τάξη, αίσθηση του καθήκοντος, επιτυχία, προσπάθεια, αυτοπειθαρχία, περίσκεψη). Τα εργαλεία που στηρίζονται στο μοντέλο των πέντε παραγόντων της προσωπικότητας και που κυρίως χρησιμοποιούνται σε τέτοιου είδους μελέτες είναι: το NEO – FFI, το NEO- PI, το NEO- PI-R, και το 16PF.

Ο Holland (1997) αναφέρει ότι η πρώτη τέτοιου είδους έρευνα των Costa et al., το 1984 έδειξε ότι τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων και προσωπικότητας έχουν κοινούς δυο με τέσσερις παράγοντες.

Οι Tokar, Vaux και Swanson (1995) βρήκαν τις συσχετίσεις ανάμεσα στο NEO- PI-R και το SDS σε ένα δείγμα 102 γυναικών και 91 αντρών, μαθητών κολεγίου. Η εξωστρέφεια εμφάνιζε τη μεγαλύτερη συσχέτιση με τον επιχειρηματικό και κοινωνικό τύπο, τόσο για τους άντρες όσο και για τις γυναίκες. Η δεκτικότητα είχε σημαντική συσχέτιση ($r = 0,60$) με τον καλλιτεχνικό τύπο για τους άντρες, αλλά μικρή ($r = 0,24$) για τις γυναίκες. Η προσήνεια είχε μια μέτρια προς σημαντική συσχέτιση ($r = 0,37$) με τον κοινωνικό τύπο για τις γυναίκες, αλλά μια μικρή συσχέτιση ($r = 0,20$) για τους άντρες.

Σε μια παρόμοια έρευνα οι Tokar και Swanson (1995) κατέληξαν σε πιο σημαντικές συσχετίσεις. Χρησιμοποιώντας τη σύντομη έκδοση του NEO- PI, το NEO- FFI και το SDS σε ένα δείγμα 146 αντρών και 213 γυναικών κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι δυο παράγοντες του NEO- FFI διαφοροποιούν ανάμεσα στους τύπους του Holland. Για τους άντρες οι παράγοντες αυτοί είναι η δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες και η εξωστρέφεια, ενώ για τις γυναίκες, η δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες, η εξωστρέφεια και η προσήνεια.

Για το δείγμα των αντρών, ο πρώτος παράγοντας, η δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες, διαφοροποιούσε ανάμεσα στον καλλιτεχνικό και ερευνητικό τύπο από τη μια πλευρά, και το συμβατικό και επιχειρηματικό από την άλλη. Η δεύτερη διάσταση, η εξωστρέφεια, διαφοροποιούσε ανάμεσα στον επιχειρηματικό τύπο από τη μια και το ρεαλιστικό και συμβατικό από την άλλη.

Για το γυναικείο δείγμα η δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες διαφοροποιούσε ανάμεσα στον ερευνητικό και καλλιτεχνικό τύπο από τη μια, και τον συμβατικό και επιχειρηματικό τύπο από την άλλη. Ο δεύτερος παράγοντας, η εξωστρέφεια, διαφοροποιούσε ανάμεσα στον καλλιτεχνικό και κοινωνικό τύπο από τη μια, και τον ρεαλιστικό και ερευνητικό από την άλλη. Τα αποτελέσματα δείχνουν επίσης, σημαντικές συσχετίσεις και με τις διαστάσεις του Prediger, δεδομένα/ ιδέες και πράγματα/ άνθρωποι⁹.

Παρόλα αυτά η τυπολογία RIASEC δε φαίνεται να υποκαθίσταται από το μοντέλο των πέντε παραγόντων, ούτε το αντίστροφο. Οι συσχετίσεις δεν εξάντλησαν όλες τις ομάδες των μεταβλητών, οπότε το μοντέλο των πέντε παραγόντων δεν ερμηνεύει το μοντέλο του Holland στην ολότητά του. Η συσχέτιση όμως ανάμεσα στα δυο εργαλεία είναι σημαντική και ουσιώδης.

Το NEO- PI-R χρησιμοποιήθηκε εκ νέου σε παρόμοια έρευνα (Defruyt & Mervielde, 1997). Αυτή τη φορά το δείγμα ήταν 934 Δανοί τελειόφοιτοι φοιτητές. Οι μεγαλύτερες συσχετίσεις ήταν αυτή της εξωστρέφειας με τον επιχειρηματικό τύπο ($r = 0,48$), της δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες με τον καλλιτεχνικό τύπο ($r = 0,56$), της ευσυνειδησίας με το συμβατικό τύπο ($r = 0,42$), της ευσυνειδησίας με τον επιχειρηματικό τύπο ($r = 0,32$), και της δεκτικότητας σε νέες εμπειρίες με τον κοινωνικό τύπο ($r = 0,30$). Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι όλοι οι παράγοντες του μοντέλου της προσωπικότητας συσχετίζονται σημαντικά τουλάχιστον με έναν ή

⁹ Για το μοντέλο των δυο διαστάσεων των επαγγελματικών ενδιαφερόντων παραπέμπουμε τον αναγνώστη στην επόμενη ενότητα, αναφορικά με τις εναλλακτικές δομές.

περισσότερους τύπους του μοντέλου του RIASEC, αλλά δε συσχετίζονται όλες οι διαστάσεις του RIASEC με το μοντέλο των πέντε παραγόντων. Ειδικά ο ρεαλιστικός, και σε ένα μικρότερο βαθμό, και ο ερευνητικός τύπος, δεν αντιπροσωπεύονται στο μοντέλο των πέντε παραγόντων. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας επαναλαμβάνουν κατά κάποιο τρόπο τα αποτελέσματα της πρώτης έρευνας σε αυτό το χώρο των Costa, Mc Crae και Holland (1984) όπως τα τελευταία αναφέρονται από τον Holland (1997). Στην έρευνα αυτή ο καλλιτεχνικός τύπος παρουσίαζε μεγάλη συσχέτιση με την δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες και ο κοινωνικός και επιχειρηματικός τύπος με την εξωστρέφεια. Ο νευρωτισμός παρουσίαζε τις μικρότερες συσχετίσεις με οποιονδήποτε τύπο του μοντέλου των έξι τύπων προσωπικότητας του Holland. Γενικότερα, τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι υπάρχει μια συστηματική σχέση ανάμεσα στα δυο μοντέλα, αλλά ότι επίσης, το καθένα ερμηνεύει και ένα μοναδικό διαφορετικό τμήμα διακύμανσης.

Οι έρευνες στο χώρο των ενδιαφερόντων και της προσωπικότητας κινήθηκαν και εκτός του μοντέλου των πέντε παραγόντων. Για παράδειγμα ο Strack (1994) προσπάθησε να συσχετίσει το μοντέλο του Holland με το μοντέλο προσωπικότητας του Millon (οχτώ βασικοί τύποι προσωπικότητας), που χρησιμοποιείται τόσο σε 'φυσιολογικό' πληθυσμό, όσο και σε άτομα με ψυχικές ασθένειες. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι τύποι του Holland εμφανίζουν μέτριες συσχετίσεις με δυο ή περισσότερους από τους βασικούς τύπους του Millon. Συγκεκριμένα για το δείγμα των ανδρών ($n = 75$) οι μεγαλύτερες συσχετίσεις ήταν αυτές μεταξύ του επιχειρηματικού τύπου και του τύπου με αυτοπεποίθηση (confident) ($r = 0,46$), του επιχειρηματικού τύπου και του ρωμαλέου (forceful) ($r = 0,37$), και τέλος αυτή μεταξύ του ερευνητικού τύπου και του τύπου με αυτοπεποίθηση ($r = 0,31$). Για το γυναικείο δείγμα ($n = 77$) οι μεγαλύτερες συσχετίσεις παρουσιάστηκαν ανάμεσα στον επιχειρηματικό τύπο και τον τύπο με αυτοπεποίθηση ($r = 0,40$) και ανάμεσα στον ερευνητικό τύπο και τον κοινωνικό (sociable) ($r = -0,30$).

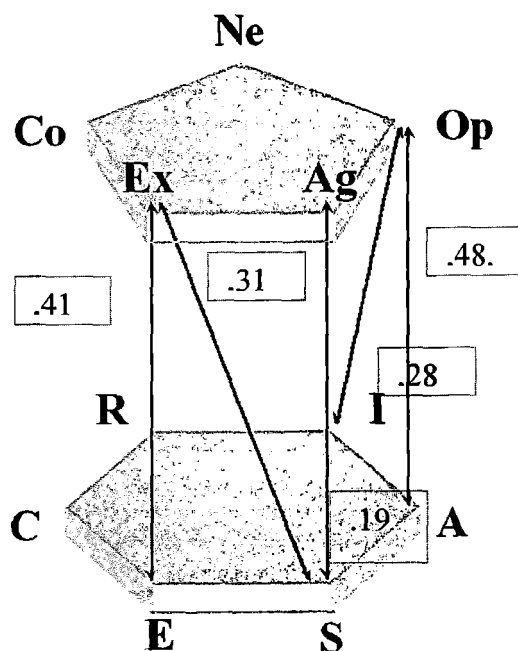
Μέτριες συσχετίσεις ανέδειξε και η σύγκριση του SDS με το 16PF (Pietrzak, et al. 2001). Από τους έξι τύπους του μοντέλου των ενδιαφερόντων, μόνο ο επιχειρηματικός τύπος μπορεί να προβλεφθεί ικανοποιητικά από τις απαντήσεις στο 16PF, ενώ μερικώς μπορούν να προβλεφθούν ο ρεαλιστικός, ο καλλιτεχνικός και συμβατικός τύπος.

Η σημαντικότερη ίσως έρευνα στο χώρο, είναι η μετά- ανάλυση των Larson et al. (2002). Στο άρθρο αυτό οι συγγραφείς παρουσιάζουν μια σειρά από μετά-

αναλύσεις, εξετάζοντας 24 δείγματα και χρησιμοποιώντας τα τρία πιο γνωστά ερωτηματολόγια που βασίζονται στην τυπολογία RIASEC του Holland, το SDS, το Strong Interest Inventory, και το Vocational Preference Inventory. Οι έξι διαστάσεις ενδιαφερόντων και οι πέντε διαστάσεις προσωπικότητας δημιουργούν συνολικά 30 διαφορετικές συσχετίσεις. Από αυτές πέντε εμφανίζονται σημαντικές και για τους άντρες και για τις γυναίκες. Αυτές είναι: καλλιτεχνικός τύπος – δεκτικότητα ($r = 0,48$), επιχειρηματικός τύπος – εξωστρέφεια ($r = 0,41$), κοινωνικός τύπος – εξωστρέφεια ($r = 0,31$), ερευνητικός τύπος – δεκτικότητα ($r = 0,28$), και κοινωνικός τύπος – προσήνεια ($r = 0,19$), (Σχήμα 4). Οι δυο πρώτες συσχετίσεις επιβεβαιώνουν τα προηγούμενα αποτελέσματα των Defruyt και Mervielde (1997) και των Costa, Mc Crae και Holland (1984). Οι συσχετίσεις του κοινωνικού τύπου με την εξωστρέφεια, του ερευνητικού τύπου με την δεκτικότητα και του κοινωνικού τύπου με την προσήνεια επαναλαμβάνουν τα αποτελέσματα των ερευνών των Tokar, Vaux και Swanson (1995) και των Tokar και Swanson (1995). Ας μη ξεχνάμε ότι η έρευνα αυτή των Larson et al. (2002) είναι μετά- ανάλυση 24 ερευνών και παρουσιάζονται μόνον οι συσχετίσεις που είναι σημαντικές και για τους άντρες και για τις γυναίκες.

Μοντέλο πέντε παραγόντων
προσωπικότητας

Μοντέλο έξι παραγόντων
Ενδιαφερόντων



Σχήμα 4: Οι πιο συχνά εμφανιζόμενες συσχετίσεις του μοντέλου των πέντε παραγόντων της προσωπικότητας και του μοντέλου των έξι παραγόντων των ενδιαφερόντων.

Παρόλο αυτά οι χώροι φαίνεται να είναι ξεχωριστοί. Καμιά συσχέτιση δεν ήταν μεγαλύτερη από 0,48, άρα το μέγιστο ποσοστό της διακύμανσης των ενδιαφερόντων που μπορεί να ερμηνευθεί από την προσωπικότητα –έτσι όπως αποτυπώνεται από τα ερωτηματολόγια προσωπικότητας- δεν ξεπερνάει το 23%. Επομένως, μπορούμε να διακρίνουμε επαρκώς ανάμεσα στα δυο μοντέλα.

Οι Hogan και Blake (1999) παρέχουν μια ενδιαφέρουσα ερμηνεία για τις μέτριες συσχετίσεις ανάμεσα στις πέντε διαστάσεις του μοντέλου προσωπικότητας και τις έξι διαστάσεις του μοντέλου ενδιαφερόντων RIASEC. Τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων και προσωπικότητας, όταν χρησιμοποιούνται σε εργασιακό περιβάλλον, έχουν ως κοινό στόχο την προσπάθεια πρόβλεψης της επαγγελματικής επιτυχίας. Τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων επικεντρώνονται στο πόσο πολύ αρέσει ένα επάγγελμα σε ένα άτομο, ενώ τα ερωτηματολόγια προσωπικότητας στις κοινωνικές δεξιότητες και ικανότητες που είναι απαραίτητες για να επιτύχει κανείς στο επάγγελμα αυτό. Επιπλέον τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων εστιάζουν στους στόχους, τις αξίες και τις φιλοδοξίες των ατόμων –τα οποία συνθέτουν την ταυτότητα ενός ατόμου-, ενώ τα ερωτηματολόγια προσωπικότητας εστιάζουν στην τυπική συμπεριφορά ενός ατόμου, αντιπροσωπεύοντας έτσι ατομικές διαφορές από την πλευρά του παρατηρητή. Με αυτόν τον τρόπο οι εννοιολογικές κατασκευές της προσωπικότητας και των ενδιαφερόντων συσχετίζονται, αλλά δεν ταυτίζονται.

Κατά καιρούς έχουν γίνει προσπάθειες να συσχετιστούν οι διαστάσεις της προσωπικότητας με άλλες έννοιες που σχετίζονται με τον εργασιακό χώρο. Για παράδειγμα οι έρευνες γύρω από την επαγγελματική ικανοποίηση και την προσωπικότητα στρέφονται γύρω από τις μεταβλητές του νευρωτισμού και της εξωστρέφειας. Χαμηλός δείκτης νευρωτισμού και υψηλός δείκτης εξωστρέφειας προβλέπουν υψηλή επαγγελματική ικανοποίηση (Tokar, Fisher, & Subich, 1998). Όσον αφορά τη σταθερότητα στην επαγγελματική καριέρα οι Leong και Boyle (1997) αναφέρουν ότι για τους άντρες χαμηλός δείκτης κοινωνικότητας (ένδειξη εσωστρέφειας) προβλέπει επαγγελματική σταθερότητα, ενώ για τις γυναίκες επαγγελματική σταθερότητα προβλέπει χαμηλός δείκτης νευρωτισμού και υψηλή αυτοπεποίθηση (ένδειξη εξωστρέφειας). Έχει επίσης αποδειχθεί ότι άτομα με υψηλό δείκτη νευρωτισμού αντιλαμβάνονται περισσότερους στρεσογόνους παράγοντες και βιώνουν μεγαλύτερα επίπεδα άγχους (Tokar, Fisher & Subich, 1998).

III) Οι Εναλλακτικές Δομές των Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων

Στον χώρο των επαγγελματικών ενδιαφερόντων οι περισσότερες έρευνες έχουν ασχοληθεί με τη δομή αυτών (Holland, 1997· Dawis, 1992· Prediger & Vansickle, 1992a· Tracey & Rounds, 1996), υποστηρίζοντας την εγκυρότητα του εξαγωνικού μοντέλου του Holland (Swanson, 1992a).

Ο Holland (1997) υποστηρίζει ότι αρκετοί ψυχολόγοι και ερευνητές έχουν αναλωθεί σε μια διαμάχη σχετικά με τη δομή και το ακριβές σχήμα των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, απομακρυνόμενοι έτσι από εκείνα τα στοιχεία της τυπολογίας που την καθιστούν χρήσιμη. Κατά καιρούς έχουν εξετασθεί διάφορες υποθέσεις, όπως η αντικατάσταση του εξαγώνου από μια κυκλική δομή (Holland & Gottfredson, 1992), κτλ.

Το κύριο χαρακτηριστικό του εξαγωνικού μοντέλου είναι η ακολουθία RIASEC. Ο Holland περιέγραψε ένα εξαγωνικό μοντέλο, όπου οι αποστάσεις ανάμεσα στους τύπους είναι αντιστρόφως ανάλογες των θεωρητικών σχέσεων μεταξύ τους (Rounds et al, 2000). Αυτές οι ιδιότητες του μοντέλου φαίνεται να επαναλαμβάνονται στην έρευνα (Holland, 1997) τόσο εντός όσο και εκτός του πολιτισμικού πλαισίου των Η.Π.Α. (Fouad & Dancer, 1992b). Παρόλα αυτά έχουν κατά καιρούς αναπτυχθεί και άλλα μοντέλα για την οργάνωση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Στη συνέχεια παρουσιάζονται αυτά που έχουν δεχθεί τη μεγαλύτερη υποστήριξη.

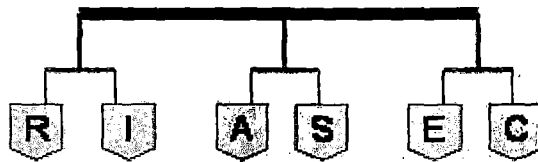
Η Ιεραρχική Δομή του Gati

Την πιο αυστηρή ίσως κριτική στην τυπολογική θεωρία του Holland την έχει ασκήσει ο Gati. Στα πλαίσια της κριτικής αυτής, ανέπτυξε το δικό του μοντέλο για την οργάνωση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων (Gati, 1991), όπως αναφέρεται από τους Holland (1997) και Glidden, Tracey και Parraga (1996).

Το μοντέλο του Gati είναι ένα ιεραρχικό μοντέλο που χρησιμοποιεί τους ίδιους έξι τύπους του Holland (σχήμα 5). Ακολουθώντας μια διαφορετική στατιστική

ανάλυση (ανάλυση συστάδων - hierarchical cluster analysis), κατέληξε στο μοντέλο του που διακρίνει τρεις διαφορετικές ομάδες (Glidden et al., 1996). Κάθε μια από τις τρεις ομάδες αποτελείται από δυο τύπους: ρεαλιστικός- ερευνητικός, καλλιτεχνικός- κοινωνικός, και επιχειρηματικός- συμβατικός. Ο Gati προβλέπει ότι οι συσχετίσεις των τύπων μέσα στις ομάδες πρέπει να είναι μεγαλύτερες από τις συσχετίσεις ανάμεσα στους τύπους που δεν ανήκουν στην ίδια ομάδα. Και η θεωρία του Holland όμως προβλέπει παρόμοιες συσχετίσεις αφού μέσα στις ομάδες του Gati ανήκουν «γειτονικοί» τύποι του εξαγώνου του Holland.

Στην βιβλιογραφία δεν παρουσιάζονται έρευνες που να υποστηρίζουν το μοντέλο αυτό του Gati, και επιπλέον η Swanson (1992b) υποστηρίζει ότι η ιεραρχική διάταξη του Gati αναπαριστά επαγγέλματα και όχι ενδιαφέροντα. Επιπλέον ο Dawis (1992) υποστηρίζει ότι η ιεραρχική αυτή δομή μπορεί να ειπωθεί και ως κυκλική, οπότε δεν διαφέρει και πολύ από το εξαγωνικό μοντέλο του Holland.



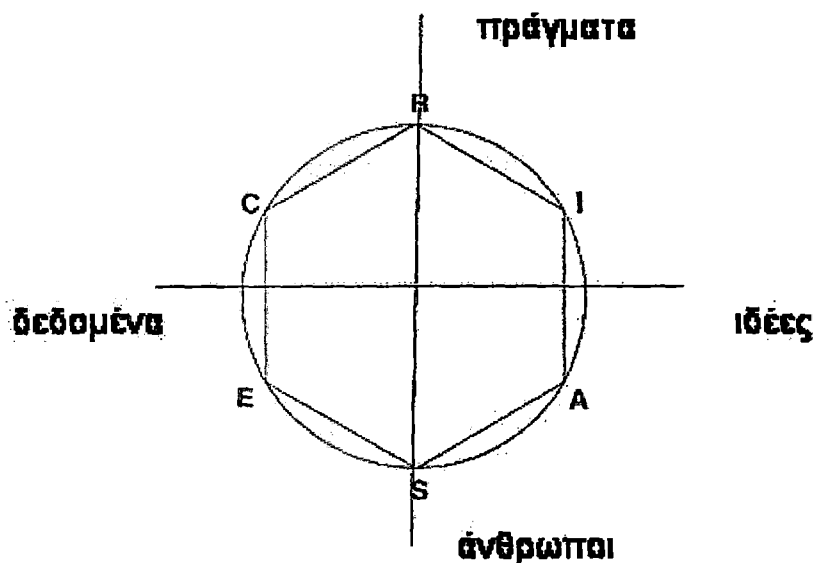
Σχήμα 5: Το μοντέλο της ιεραρχικής δομής του Gati

Το Μοντέλο των Δυο Διαστάσεων

Μια διαφορετική δομή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων προτείνουν οι Prediger και Vansickle (1992a). Σε αντίθεση με τη θεωρητική δομή του Gati, πρόκειται για ένα μοντέλο που έχει δεχθεί θετική κριτική (Swanson, 1992a; Holland & Gottfredson, 1992).

Η δομή των ενδιαφερόντων των Prediger και Vansickle (1992a) περιλαμβάνει δυο διαστάσεις με δυο πόλους η κάθε μια: 1) άνθρωποι- πράγματα (people- things) και 2) ιδέες – δεδομένα (data – ideas). Στη δομή αυτή κατέληξαν ξεκινώντας από το εξαγωνικό μοντέλο, σε μια προσπάθεια να ερμηνεύσουν όλη την επιφάνεια του εξαγώνου και όχι μόνο τις έξι κορυφές (Σχήμα 6). Βάσει της ανάλυσης των κυρίων

συνιστωσών (Prediger, 1982) το εξαγωνικό μοντέλο του Holland μπορεί να αντικατασταθεί από αυτές τις δυο διαστάσεις.



Σχήμα 6: Το μοντέλο των δυο διαστάσεων των ενδιαφερόντων

Το μοντέλο των δυο διαστάσεων των ενδιαφερόντων έχει δεχθεί ευρύτερη υποστήριξη. Οι Holland και Gottfredson (1992) θεωρούν την προσέγγιση αυτή αρχικά ελκυστική. Μια δομή δυο διαστάσεων θεωρητικά μπορεί να αντισταθμίσει τις σχέσεις ανάμεσα στους έξι τύπους του Holland και προφανώς είναι πιο πρακτική. Βέβαια μια δομή δυο διαστάσεων αναγκαστικά δεν καλύπτει όλες τις πληροφορίες που περιέχονται σε έξι κλίμακες (Holland & Gottfredson, 1992). Ο ίδιος ο Prediger (1982) αναφέρει ότι οι δύο διαστάσεις ερμηνεύουν περίπου το 62% των έξι κλιμάκων του μοντέλου RIASEC.

Έμμεση επιβεβαίωση του μοντέλου του Prediger επιτυγχάνει και η Swanson (1992a). Στην έρευνά της η πρώτη διάσταση, άνθρωποι- πράγματα, ταυτίζεται με τον ρεαλιστικό και κοινωνικό τύπο του Holland, ενώ η δεύτερη διάσταση, ιδέες – δεδομένα, τέμνει κάπου στη μέση, ανάμεσα στον επιχειρηματικό και συμβατικό τύπο από τη μια πλευρά (δεδομένα), και στον ερευνητικό και καλλιτεχνικό τύπο από την άλλη (ιδέες).

Υποστηρικτής της προσπάθειας των Prediger και Vansickle είναι και η Subich (1992), τονίζοντας ότι οι ερευνητές αυτοί χρησιμοποιώντας όλη την επιφάνεια του εξαγώνου, κάνουν χρήση και των έξι διαφορετικών τύπων, εμπλουτίζοντας με αυτόν

τον τρόπο τη θεωρία του Holland. Εξάλλου οι ίδιοι τόνιζαν πως ήθελαν να οικοδομήσουν πάνω στην θεωρία του Holland καθώς πιστεύουν ότι είναι η πιο ολοκληρωμένη θεωρία στο χώρο των επαγγελματικών ενδιαφερόντων (Prediger & Vansickle, 1992b).

Μια ακόμη διαφορετική δομή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων προτάθηκε από τους Lunneborg και Lunneborg (1977), όπως παρουσιάζεται από τον Dawis (1992). Η δομή αυτή χαρακτηρίζεται από τρεις διαστάσεις με δυο πόλους η κάθε μια, δεν έχει δεχθεί όμως τόσο ισχυρή υποστήριξη, όσο το μοντέλο των Prediger και Vansickle.

Η Σφαιρική Δομή

Ένας ακόμη εναλλακτικός τρόπος οργάνωσης των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, που βασίζεται όμως και αυτός –όπως και η δομή των δυο διαστάσεων των Prediger και Vansickle- στο εξαγωνικό μοντέλο του Holland, είναι η σφαιρική δομή (Tracey & Rounds, 1996).

Οι Tracey και Rounds βάσισαν την έρευνά τους σε ένα δείγμα 226 προπτυχιακών φοιτητών που εξέφρασαν τις προτιμήσεις τους για ένα σύνολο 229 επαγγελματικών τίτλων. Η παραγοντική ανάλυση υποστήριξε την παρουσία και ενός άλλου παράγοντα, εκτός από τις δυο γνωστές διαστάσεις του Prediger: άνθρωποι – πράγματα και δεδομένα- ιδέες. Τον νέο αυτόν παράγοντα οι ερευνητές ονόμασαν «κύρος».

Η συγκεκριμένη έρευνα πρότεινε ένα σφαιρικό μοντέλο οργάνωσης των επαγγελματικών ενδιαφερόντων ως προέκταση του μοντέλου του Holland. Συγκεκριμένα οι ερευνητές πρότειναν την ύπαρξη μιας άλλης διάστασης, που την ονόμασαν «κύρος» (prestige), η οποία είναι κάθετη στις δυο διαστάσεις άνθρωποι – πράγματα και δεδομένα- ιδέες, και –όπως και οι άλλες δυο- μπορεί και αυτή να προκύψει από το μοντέλο RIASEC. Όταν αυτές οι τρεις διαστάσεις ειδωθούν συνολικά, τότε προκύπτει μια σφαίρα. Η διάσταση του κύρους είναι μια μεταβλητή αξιών περισσότερο, παρά ενδιαφερόντων. Σχετίζεται με το κοινωνικό- οικονομικό κύρος, το κύρος του ίδιου του επαγγέλματος, το επίπεδο εκπαίδευσης κτλ.

Η προσπάθεια αυτή των Tracey και Rounds θεωρήθηκε αξιόλογη από τον Gottfredson (1996), ενώ ο Prediger (1996) θεωρεί ότι αποτελεί μια σημαντική πρόοδο στη στασιμότητα των τελευταίων 25 χρόνων στην έρευνα των επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Παρόλα αυτά τόσο ο Gottfredson (1996) όσο και ο Gonzalez (1996) θεωρούν ότι η δυνατότητα για πρακτική εφαρμογή αυτής της δομής, είτε δεν είναι μεγάλη, είτε δε μπορεί να «ξεπεράσει» αυτή του εξαγωνικού μοντέλου. Από την άλλη πλευρά η δυνατότητα που παρέχει για πληρέστερη θεωρητική κατανόηση είναι ίσως πολλά υποσχόμενη, αλλά ακόμα ανεξερευνήτη.

Συμπεράσματα

Τις τελευταίες δυο δεκαετίες σχεδόν 700 μελέτες (Hansen, 1992) έχουν εμπνευσθεί από τη θεωρία του Holland. Σε πολλές από αυτές τις έρευνες δοκιμάστηκε η εγκυρότητα της δομής της θεωρίας διορθώνοντας συχνά το εξάγωνο. Όπως υποστηρίζει ο Zytowski (1992) δεν έχει σημασία αν το εξάγωνο είναι τέλει ή όχι –εξάλλου ο ίδιος ο Holland (1997) έχει δεχθεί τον όρο «κακοσχηματισμένο πολύγωνο»-, αλλά το κατά πόσο μπορεί να αναπαριστά την πραγματικότητα. Το εξάγωνο είναι ένα βολικό πλαίσιο (Zytowski, 1992) για να οργανώσουν τόσο τα ίδια τα άτομα, όσο και οι ψυχολόγοι ή ερευνητές τον τρόπο σκέψης τους.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι με βάση σχετικά πρόσφατες μελέτες (Rounds et al., 1992· Dawis, 1992· Tracey & Rounds, 1992· Rounds et al., 2000) με στόχο την ανάλυση της δομής των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, η ύπαρξη μιας κυκλικής ακολουθίας όπου οι τύποι προσωπικότητας τοποθετούνται με έναν παρόμοιο τρόπο με αυτόν της ακολουθίας RIASEC –όπως περιγράφεται από τον Holland-, επιβεβαιώνεται. Επίσης, είναι δυνατόν μια σφαιρική δομή με τρεις διαστάσεις να αποτελεί μια καλή προσέγγιση της δομής των ενδιαφερόντων, αν και παραμένει αναπάντητο το ερώτημα του κατά πόσο μια τέτοια δομή μπορεί να θεωρηθεί εύχρηστη τόσο από τα ίδια τα άτομα, όσο και από τους ψυχολόγους. Το ερώτημα πάντως που κυριαρχεί τα τελευταία χρόνια και μένει να απαντηθεί στον ερευνητικό αυτό χώρο, έχει να κάνει με το σχήμα της ακολουθίας σε πολιτισμικά πλαίσια διαφορετικά από αυτά του δυτικού τύπου κοινωνιών (Spokane et.al., 2002).

IV) Η Εγκυρότητα της Θεωρίας και των Εννοιολογικών Κατασκευών Εκτός των Η.Π.Α.

“Στην εργασιακή ψυχολογία, σπάνια έχουμε δει ένα εύρημα να επαναλαμβάνεται σε τόσες πολλές μελέτες, με τόσο διαφορετικές μεθόδους και με ένα τόσο σταθερό αποτέλεσμα, όσο η δομή RIASEC (1985) του Holland”.

Dawis, The Structure(s) of occupations: Beyond RIASEC

Ο πλούτος των δεδομένων που προέρχονται από πολλές έρευνες (Hansen, 1992· Chartrand, 1992 Swanson, 1992a· Rayman & Atanasoff, 1999· Trust, et al, 2000· Smart & Thompson, 2001) στο θεωρητικό μοντέλο του Holland μας επιτρέπουν να κάνουμε προβλέψεις βασισμένες στον τύπο της προσωπικότητας, στη συνοχή ή διαφοροποίηση του εξαγώνου, και στη συμφωνία ατόμου – περιβάλλοντος. Οι περισσότερες όμως από αυτές τις έρευνες έχουν διεξαχθεί σε μια χώρα- τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής- και με έναν συγκεκριμένο πολιτισμικά πληθυσμό- τους λευκούς (Fouad & Dancer, 1992a· Glidden- Tracey & Parraga, 1996).

Ο ίδιος ο Holland (1997) ισχυρίζεται ότι το μοντέλο του έχει παγκόσμια ισχύ. Για να υποθέσουμε όμως ότι οι θεωρητικές υποθέσεις του Holland εφαρμόζονται ανά την υφήλιο, είναι απολύτως αναγκαίο να βεβαιωθούμε για το αν η δομή των ενδιαφερόντων είναι ίδια σε διαφορετικούς πολιτισμούς. Αν η δομή αυτή διαφέρει τότε η υποτιθέμενη παγκοσμιότητα της θεωρίας του Holland αμφισβητείται. Αν όχι, τότε μπορούμε να χρησιμοποιήσουμε τις προβλέψεις της θεωρίας και σε άλλα πολιτισμικά πλαίσια.

Οι Fouad και Dancer (1992a) επιχείρησαν να ελέγξουν τη δομή των ενδιαφερόντων, συγκρίνοντας δυο διαφορετικά πολιτισμικά δείγματα, το ένα από τις Ηνωμένες Πολιτείες, και το άλλο από το Μεξικό. Και τα δυο δείγματα αποτελούνταν από άντρες μηχανικούς, φοιτητές και καθηγητές. Οι βασικές τους υποθέσεις ήταν δυο: η πρώτη αφορούσε στην ομοιότητα των ενδιαφερόντων των δυο δειγμάτων, κρατώντας σταθερά το επάγγελμα και το φύλο. Η δεύτερη αφορούσε στην ομοιότητα της δομής των ενδιαφερόντων των δειγμάτων, με αυτήν της θεωρίας του Holland. Τα αποτελέσματα επιβεβαίωσαν την πρώτη υπόθεση. Η δομή των ενδιαφερόντων είναι αρκετά όμοια για τους Αμερικανούς και Μεξικανούς μηχανικούς. Όσον αφορά στη δεύτερη υπόθεση επιβεβαιώθηκε μερικώς. Τα αποτελέσματα δεν επιβεβαίωσαν την

αυστηρή δομή ενός ισόπλευρου εξαγώνου- κάτι που εξάλλου έχει δεχθεί γενικότερη υποστήριξη (Holland & Gottfredson, 1992· Prediger & Vansickle, 1992a)-, επιβεβαίωσαν όμως την απλή κυκλική δομή (Calculus assumption). Οι ίδιοι ερευνητές αποδίδουν την αποτυχία της επιβεβαίωσης της αυστηρής δομής του εξαγώνου, στο ότι τα άτομα στο δείγμα ασκούσαν όλα το ίδιο επάγγελμα.

Την ίδια υποστήριξη στη θεωρία των έξι τύπων φαίνεται να παρέχει και η Swanson (1992a). Τα αποτελέσματα της συγκεκριμένης έρευνας δείχνουν να παρέχουν μεγάλη δυνατότητα εφαρμογής του μοντέλου σε Αφρο- αμερικανούς φοιτητές, παρότι επισημαίνεται ότι περαιτέρω έρευνα είναι απαραίτητη. Η ίδια έρευνα επιβεβαιώνει έμμεσα και τις δυο διαστάσεις του μοντέλου του Prediger (Prediger & Vansickle, 1992a).

Οι Holland και Gottfredson (1992) αναφέρουν ότι η πιο εντυπωσιακή επίδειξη της δυναμικότητας της θεωρίας σε μη αμερικανικό πληθυσμό, είναι αυτή της διατριβής του Jin, για τη μετάφραση και στάθμιση του SDS στην Κίνα. Η μετάφραση του SDS δόθηκε σε ένα δείγμα 880 μαθητών της Ταϊβάν. Στην έρευνα αυτή εξετάστηκε η αξιοπιστία, η συγκλίνουσα και αποκλίνουσα εγκυρότητα, καθώς και η δομή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Τα ευρήματα του Jin επιβεβαίωσαν την ύπαρξη της εξαγωνικής δομής στο δείγμα των κινέζων μαθητών. Μέχρι το 1992, το SDS είχε μεταφραστεί σε είκοσι γλώσσες (Holland & Gottfredson, 1992) και παρότι οι περισσότερες μεταφράσεις δεν έχουν οδηγήσει σε έρευνες, συγκρίνοντας ομάδες άλλων εθνών με κάποια αμερικανική, οι περισσότερες συγκριτικές μελέτες καταλήγουν σε παρόμοια αποτελέσματα για διαφορετικές εθνότητες.

Κάπως διαφορετικά είναι τα αποτελέσματα της έρευνας των Glidden- Tracey & Parraga (1996). Στη συγκεκριμένη περίπτωση εξετάστηκε η δομή ενδιαφερόντων 98 Βολιβιανών φοιτητών, που συμπλήρωσαν την ισπανική έκδοση SDS, με τρία διαφορετικά μοντέλα, αυτά των Holland, Gati και Rounds & Tracey (1996). Τα αποτελέσματα έδειξαν μικρή συμβατότητα μεταξύ των μοντέλων, υπονοώντας ότι κανένα από αυτά – ούτε του Holland- δεν χαρακτηρίζει επαρκώς τη δομή των επαγγελματικών ενδιαφερόντων του δείγματος των Βολιβιανών φοιτητών. Αντίθετα, μάλλον δηλώνουν ένα διακριτό πολιτισμικό σχήμα δόμησης των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, αλλά η πιθανότητα αυτή απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση, καθώς το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε είναι αρκετά μικρό για να μπορούμε να γενικεύσουμε.

Μεικτά αποτελέσματα δίνει και η προσπάθεια εξασφάλισης δια- πολιτισμικής εγκυρότητας σε ένα δείγμα Ινδών εργατών (Leong & Austin, 1998), στην οποία όμως

δε χρησιμοποιήθηκε το SDS, αλλά το VPI. Η έρευνα διεξήχθη με δείγμα 172 ατόμων που συμπλήρωσαν το VPI καθώς και ένα ερωτηματολόγιο επαγγελματικής ικανοποίησης. Οι δείκτες εσωτερικής συνέπειας των κλιμάκων καθώς και οι συσχετίσεις των κλιμάκων μεταξύ τους παρείχαν ενδείξεις για την αξιοπιστία του VPI. Δεν συνέβη όμως το ίδιο και με την εγκυρότητα, αφού καμία από τις δευτερογενείς έννοιες της τυπολογικής θεωρίας (συμφωνία, συνέπεια και διαφοροποίηση) δε μπόρεσε να προβλέψει την επαγγελματική ικανοποίηση, υποδηλώνοντας εμπόδια στην διαπολιτισμική εφαρμογή της θεωρίας του Holland.

Δυο ακόμη έρευνες φαίνεται να επιβεβαιώνουν εν μέρει το μοντέλο του Holland. Οι Farth- Leong και Low (1998) ερεύνησαν τη διαπολιτισμική εγκυρότητα του μοντέλου του Holland σε ένα δείγμα 1813 πρωτοετών φοιτητών από το Χονγκ-Κονγκ και τα αποτελέσματά τους φαίνεται να είναι ενθαρρυντικά. Μόνο οι φοιτητές που φαίνεται να είναι περισσότερο προσκολλημένοι στην παράδοση- άρα λιγότερο επηρεασμένοι από τη δύση- τείνουν να συμπεριφέρονται με λιγότερο συνεπή τρόπο απέναντι στο μοντέλο του Holland. Το δείγμα των φοιτητών παράλληλα με το ερωτηματολόγιο ενδιαφερόντων, συμπλήρωσε και ένα ερωτηματολόγιο που αποτύπωνε το βαθμό προσκόλλησης στην παράδοση. Με τη μέθοδο της διαμέσου το δείγμα χωρίστηκε σε δύο ομάδες: την ομάδα με υψηλό δείκτη προσκόλλησης στην παράδοση και την ομάδα με χαμηλό δείκτη προσκόλλησης στην παράδοση. Στην συνέχεια εξετάστηκε η δομική υπόθεση της θεωρίας του Holland, ξεχωριστά για τις δύο ομάδες και τα αποτελέσματα υπέδειξαν ένα καλύτερο ταίριασμα του μοντέλου του Holland στην ομάδα με το χαμηλό δείκτη προσκόλλησης στην παράδοση. Αλλά και οι φοιτητές από την Ισλανδία φαίνεται να μην διαφοροποιούνται όσον αφορά στη δομή των επαγγελματικών τους ενδιαφερόντων (Einarsdottir, et al, 2002). Μόνο ο ρεαλιστικός και ο ερευνητικός τύπος δε διακρίνονται πολύ καλά, κάτι όμως που έχει διαπιστωθεί και σε αμερικανικά δείγματα.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η διαπολιτισμική εγκυρότητα και χρησιμότητα της θεωρίας του Holland δεν έχει ακόμη τεκμηριωθεί. Οι έρευνες που αναφέρθηκαν δίνουν μεικτά αποτελέσματα ως προς αυτή την κατεύθυνση και ακόμη και σε αυτές που επιβεβαιώνουν εν μέρει το μοντέλο, οι ερευνητές διαπιστώνουν ότι το δείγμα τους είχε εμφανείς επιρροές από τον δυτικό πολιτισμό (Swanson, 1992a; Farth- Leong & Low, 1998). Παραμένει γεγονός όμως ότι ο αριθμός των ερευνών σε αυτό το χώρο είναι ακόμη περιορισμένος και δε μας

επιτρέπει να υποθέτουμε ούτε ότι η θεωρία είναι διαπολιτισμικά έγκυρη, ούτε ότι δεν είναι.

Εκτός από την επιβεβαίωση της εξωτερικής εγκυρότητας της θεωρίας του Holland, η διαπολιτισμική μελέτη της εργασιακής ψυχολογίας παρέχει μια μοναδική ευκαιρία να εξερευνήσουμε τις υποθέσεις μας αναφορικά με τα πολιτισμικά σύνορα των θεωριών, καθώς επίσης μπορεί να μας δώσει πληροφορίες για τη δυνατότητα επηρεασμού της επιλογής επαγγέλματος και σταδιοδρομίας από κοινωνικούς, πολιτισμικούς και άλλους παράγοντες.

V) Η Σημαντικότητα της Προσαρμογής του Εργαλείου στον Ελληνικό Χώρο

Με δεδομένο τον μικρό αριθμό των σταθμισμένων εργαλείων στη χώρα μας για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την ατομική συμβουλευτική, αλλά και τον αυξανόμενο αριθμό των ερευνών που υποδεικνύουν ότι τα ερωτηματολόγια προσωπικότητας είναι έγκυροι δείκτες πρόβλεψης διαφόρων κριτηρίων που σχετίζονται με την εργασία, επιλέξαμε να προσαρμόσουμε το ερωτηματολόγιο αυτοδιερεύνησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων τύπος: προγραμματισμός σταδιοδρομίας σε οργανισμούς, σε ελληνικό δείγμα.

Πέρα από το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο αναφέρει καλές ψυχομετρικές ιδιότητες (Holland, et. al, 1994b), είναι ένα εργαλείο αυτοδιερεύνησης και αυτοαξιολόγησης, όπου δίνεται η δυνατότητα στο άτομο να βγάλει μόνο του τα όποια συμπεράσματα, τα ερωτήματα είναι απλά και κατανοητά, και μπορεί να χρησιμοποιηθεί πολλές φορές σε διαφορετικές χρονικές περιόδους από το ίδιο άτομο.

Επιπλέον η στάθμιση τέτοιων εργαλείων κρίνεται όλο και πιο αναγκαία στη χώρα μας από τη στιγμή που η οργανωτική ψυχολογία έχει αρχίσει να βρίσκει τομείς εφαρμογής σε επιχειρήσεις και οργανισμούς, και τα δεδομένα για το SDS- CP φαίνονται ενθαρρυντικά. Σύμφωνα με τον Holland (1997) το SDS- CP μπορεί να χρησιμοποιηθεί στην επιλογή προσωπικού, σε εκπαιδευτικά προγράμματα, στον επανασχεδιασμό θέσεων εργασίας, και στην προσπάθεια σύνθεσης ομάδων εργασίας. Θετικά οφέλη όμως, δεν υπάρχουν μόνο για τον οργανισμό, αλλά και για το ίδιο το άτομο που αναφέρει περισσότερες εναλλακτικές επιλογές επαγγελματικής σταδιοδρομίας, μεγαλύτερη αυτοπεποίθηση στην επαγγελματική επιλογή, και μεγαλύτερη κατανόηση του εαυτού και των ενδιαφερόντων τους.

Τέλος, το SDS-CP βασίζεται στην θεωρία του Holland που τουλάχιστον την τελευταία εικοσαετία φαίνεται να είναι από τις δημοφιλέστερες στο χώρο της εργασιακής ψυχολογίας (Dawis, 2000) και παρέχει ένα εύχρηστο σχήμα -το εξάγωνο- για την οργάνωση του τρόπου σκέψης τόσο των ίδιων των υποκειμένων όσο και των ψυχολόγων (Zytowski, 1992).

Γ' ΜΕΡΟΣ- Η Παρούσα Έρευνα

1) Μέθοδος

Δείγμα

Το δείγμα της παρούσας έρευνας αποτελείται από ενήλικες εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που καλύπτουν μια μεγάλη γκάμα επαγγελμάτων.

Και στις δυο φάσεις της έρευνας συμμετείχαν συνολικά 352 εργαζόμενοι. Το 40,9% από αυτούς ήταν άνδρες και το 59,1% γυναίκες. Η ηλικία τους κυμαίνονταν από 19 έως 63 με μέσο όρο τα 30,18 χρόνια.

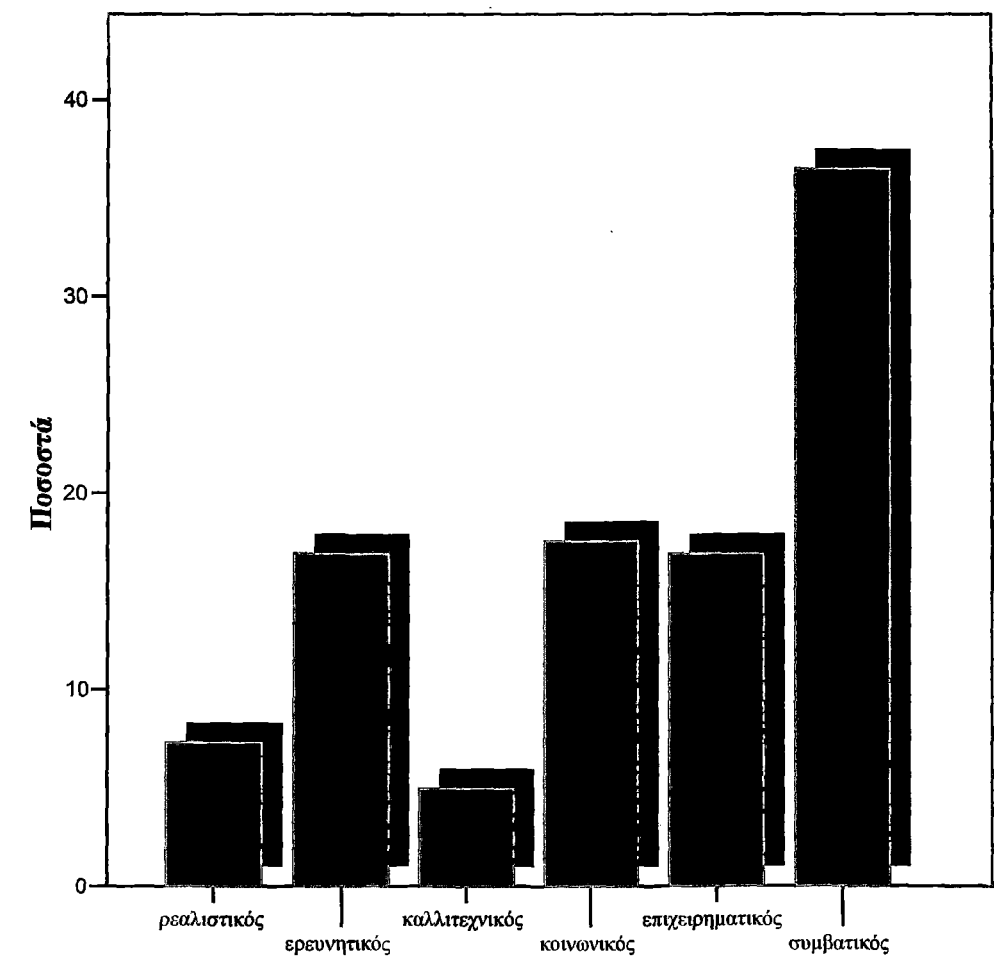
Το δείγμα της μελέτης αυτής επιλέχθηκε κυρίως με βάση τη διαθεσιμότητά του, ενώ ταυτόχρονα έγινε προσπάθεια για την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ποικιλία επαγγελματικών δραστηριοτήτων.

Από το σύνολο των εργαζομένων του δείγματος το 71,4% ήταν ιδιωτικοί υπάλληλοι, το 17,9% ήταν δημόσιοι υπάλληλοι και το 10,6% ελεύθεροι επαγγελματίες.

Μια προσπάθεια κατηγοριοποίησης των επαγγελμάτων, μας οδήγησε σε 49 κατηγορίες (παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 2 του παραρτήματος), οι πολυπληθέστερες εκ των οποίων είναι: 1) εκπαιδευτικός (9,6%), 2) πωλητής/τρια (7%), 3) λογιστές/ υπάλληλοι μισθοδοσίας (5,6%), 4) προγραμματιστές/ μηχανικοί Η/Υ (5%), και γραμματείς (4,6%).

Επιπλέον κατηγοριοποιήσαμε τα επαγγέλματα και με βάση τον κωδικό του Holland (Holland, 1996b) για να μπορέσουμε να διακρίνουμε καλύτερα τα μοντέλα περιβάλλοντος που αντιπροσωπεύονται στην έρευνά μας. Η κατηγοριοποίηση έγινε με βάση το επάγγελμα που δήλωνε ο κάθε συμμετέχων στην έρευνα. Από το ευρετήριο των επαγγελμάτων του SDS (the occupations finder) εντοπίσαμε κάθε επάγγελμα στο οποίο αντιστοιχήσαμε τον κωδικό των τριών γραμμάτων του Holland. Η κατηγοριοποίηση ανά τύπο περιβάλλοντος έγινε με βάση το πρώτο γράμμα του

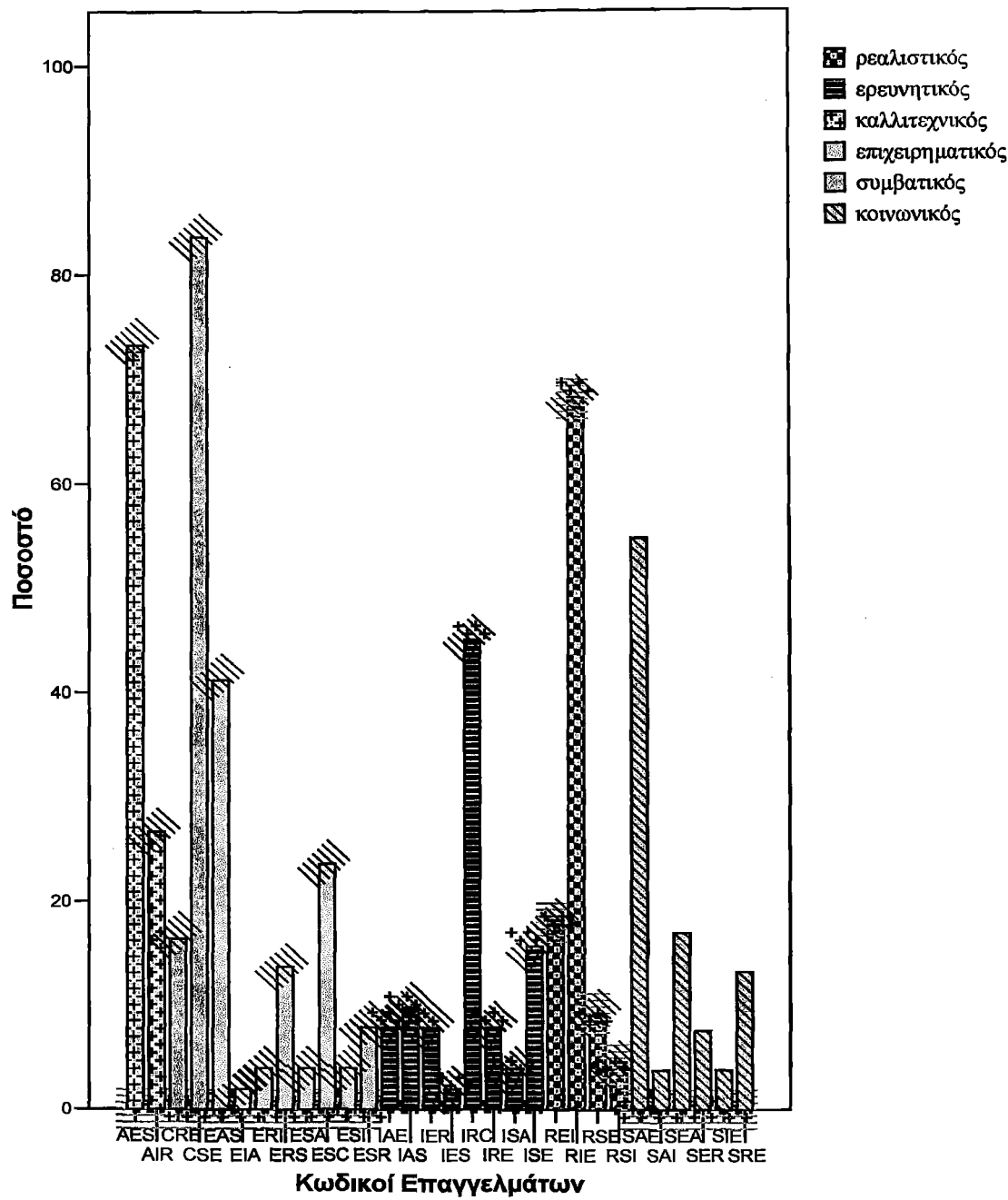
κωδικού. Στο γράφημα 1 παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό (36,4%) των ατόμων του δείγματός μας απασχολούνται σε επαγγέλματα που κυριαρχεί ο συμβατικός τύπος, ενώ το μικρότερο ποσοστό εμφανίζει ο καλλιτεχνικός τύπος (5%). Δεύτερος σε συχνότητα έρχεται ο κοινωνικός τύπος με ποσοστό 17,5%, ενώ ακολουθούν ο ερευνητικός και ο επιχειρηματικός τύπος που παρουσιάζονται με το ίδιο ποσοστό συχνότητας στο δείγμα μας (16,9%). Ο ρεαλιστικός τύπος ως κυρίαρχος τύπος στις επαγγελματικές δραστηριότητες του δείγματός μας εμφανίζεται με ποσοστό 7,3%.



Γράφημα 1: Η κατανομή των επαγγελμάτων των υποκειμένων του δείγματος σύμφωνα με το αρχικό γράμμα του κωδικού του Holland

Στο γράφημα 2 παρουσιάζονται αναλυτικότερα οι κωδικοί των επαγγελμάτων ανά τύπο περιβάλλοντος. Διαπιστώνουμε ότι μεγαλύτερη ποικιλία παρατηρείται στον

ερευνητικό και επιχειρηματικό τύπο, ενώ από δυο διαφορετικούς κωδικούς αποτελούνται ο καλλιτεχνικός και συμβατικός τύπος.



Γράφημα 2: Οι κωδικοί των επαγγελμάτων ανά τύπο επαγγελματικού περιβάλλοντος

Μέσα Συλλογής Δεδομένων

Στην παρούσα έρευνα ως εργαλείο μέτρησης των επαγγελματικών ενδιαφερόντων χρησιμοποιήθηκε το Self-Directed Search, Form CP, που κατασκευάστηκε από τον Holland (1990).

Το εργαλείο αυτό προσαρμόστηκε στην ελληνική γλώσσα με τη διαδικασία της αντίστροφης ανεξάρτητης μετάφρασης (Αλεξόπουλος, 1998· Van de Vijven & Hambleton, 1996· Hambleton, 2001). Αρχικά μεταφράστηκε στην ελληνική γλώσσα από μια ψυχολόγο με πολύ καλή γνώση και των δυο γλωσσών και στη συνέχεια μεταφράστηκε ξανά στην αγγλική από μια δεύτερη ψυχολόγο και μια καθηγήτρια αγγλικής γλώσσας, ώστε να διασφαλιστεί η γλωσσική αντιστοιχία των προτάσεων των δυο ερωτηματολογίων. Σαν αποτέλεσμα του δεύτερου αυτού βήματος, δυο κριτές, ψυχολόγοι έκαναν κάποιες διορθώσεις στο ελληνικό ερωτηματολόγιο, προκειμένου να πάρει την τελική του μορφή.

Η τελική αυτή μορφή του ερωτηματολογίου δόθηκε σε ένα δείγμα 46 ατόμων, οι οποίοι συμπλήρωσαν και την αρχική, αμερικάνικη έκδοση, ως μια επιπλέον προσπάθεια να αξιολογηθεί η γλωσσική αντιστοιχία του εργαλείου. Και για τα 46 άτομα η μητρική γλώσσα ήταν η ελληνική, ενώ για την εξασφάλιση ικανοποιητικού επιπέδου γνώσης της αγγλικής γλώσσας, τέθηκε ως κριτήριο η παρακολούθηση προπτυχιακών ή μεταπτυχιακών μαθημάτων στην αγγλική γλώσσα. Τα 30 από τα 46 άτομα ήταν απόφοιτοι του Αμερικανικού Κολεγίου, The American College of Greece- Deree. Οι μισοί περίπου συμμετέχοντες (24) συμπλήρωσαν πρώτα την ελληνική έκδοση και ύστερα την Αμερικανική, ενώ για τα υπόλοιπα (22) ακολουθήθηκε η αντίστροφη διαδικασία, για να αποφευχθεί τυχόν επίδραση σειράς. Η δεύτερη μέτρηση απείχε από την πρώτη 15 μέρες, διάστημα που σύμφωνα με τον Janda (1998), θεωρείται ικανοποιητικό για την μέτρηση ενδιαφερόντων.

Το SDS-Form CP έχει κατασκευαστεί σύμφωνα με τις θεωρητικές κατευθύνσεις του Holland (1994a, 1997), ώστε να μετρά έξι παράγοντες, έξι τύπους προσωπικότητας, τους γνωστούς πλέον: ρεαλιστικός (R), ερευνητικός (I), καλλιτεχνικός (A), κοινωνικός (S), επιχειρηματικός (E), και συμβατικός (C).¹⁰

Το εργαλείο χωρίζεται σε τρία μέρη: στις δραστηριότητες, τις ικανότητες, και τις καριέρες. Καθένα από τα τρία αυτά μέρη περιέχει έξι υποκλίμακες, που αφορούν

¹⁰ Πλήρης περιγραφή των παραγόντων αυτών έχει ήδη δοθεί στο κεφάλαιο της εισαγωγής: «Το θεωρητικό πλαίσιο».

στους έξι τύπους προσωπικότητας. Στα δυο πρώτα μέρη, στις δραστηριότητες και τις ικανότητες, οι έξι υποκλίμακες αποτελούνται από 11 προτάσεις, ενώ οι υποκλίμακες στην ενότητα «καριέρες» αποτελούνται από 14 προτάσεις. Επομένως το ψυχομετρικό εργαλείο αποτελείται συνολικά από 216 προτάσεις διωνυμικού τύπου που απαντώνται με ένα «ναι» ή ένα «όχι».

Το ξενόγλωσσο ερωτηματολόγιο αναφέρει καλές ψυχομετρικές ιδιότητες (Holland, et al, 1994b). Η όλη τεκμηρίωση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας του εργαλείου έχει γίνει με βάση τη σύγκλιση και απόκλιση που παρουσιάζει από τις αντίστοιχες ψυχομετρικές ιδιότητες της αρχικής και πιο συχνά χρησιμοποιούμενης μορφής του SDS, τη μορφή R (SDS Form R).

Οι Holland et al. (1994b) αναφέρουν ότι οι συντελεστές της αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας (KR20) για το ερωτηματολόγιο κυμαίνονται για τις 6 υποκλίμακες κάθε ενότητας (δραστηριότητες, ικανότητες, καριέρες) από 0,69 έως 0,87, ενώ για τις συνολικές υποκλίμακες (έξι υποκλίμακες που αποτελούν τα αθροίσματα των αντίστοιχων υποκλιμάκων και των τριών ενότητων) από 0,87 για τον κοινωνικό τύπο, έως 0,93 για τον ρεαλιστικό τύπο. Μόνο η συνολική υποκλίμακα για τον κοινωνικό τύπο παρουσιάζει αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας μικρότερη του 0,90.

Οι συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στη μορφή CP και την κανονική μορφή R του ερωτηματολογίου είναι επίσης αρκετά υψηλοί. Ξεχωριστά για τις τρεις ενότητες οι συντελεστές είναι από $r = 0,80$ και πάνω, ενώ για τις έξι υποκλίμακες συνολικά οι συσχετίσεις είναι από $r = 0,94$ και πάνω.

Διαδικασία Συλλογής Δεδομένων

Η έρευνα διεξήχθη σε δυο φάσεις. Η πρώτη φάση αφορούσε στη γλωσσική αντιστοιχία ανάμεσα στο αρχικό ξενόγλωσσο εργαλείο και την ελληνική μεταφορά του, και η δεύτερη αφορούσε στην εξεύρεση των ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του ελληνικού πλέον εργαλείου. Κάθε μια από αυτές τις φάσεις περιείχε από δυο υπό-φάσεις αφού και στις δυο περιπτώσεις χρειάστηκε να υπολογιστεί ένας δείκτης αξιοπιστίας επαναληπτικών μετρήσεων (Janda, 1998· Μυλωνάς, 1999· Kline, 2000· Κουλάκογλου, 2002).

Στην πρώτη φάση της έρευνας οι εργαζόμενοι που συμμετείχαν ενημερώνονταν από την ερευνήτρια ότι η έρευνα θα γίνονταν σε δυο στάδια και ότι η συμμετοχή τους και στα δυο αυτά στάδια ήταν ουσιαστική για την διεξαγωγή της έρευνας.

Όσον αφορά στην πρώτη φάση, τη γλωσσική αντιστοιχία, το ξενόγλωσσο και το ελληνικό ερωτηματολόγιο δίνονταν στους μισούς από τους συμμετέχοντες με αντίστροφη σειρά χορήγησης για να μειωθούν τυχόν επιδράσεις σειράς (Μυλωνάς, 1999).

Ο σκοπός της έρευνας γίνονταν γνωστός στους εργαζομένους στο πρώτο στάδιο, όπου και βεβαιώνονταν για την εχεμύθεια με την οποία θα αντιμετωπίζονταν οι απαντήσεις τους. Τα ερωτηματολόγια ήταν ανώνυμα, όμως για να μπορέσει να γίνει η αντιστοίχιση μεταξύ της πρώτης και της δεύτερης μέτρησης, οι εργαζόμενοι συμπλήρωναν, με βάση συγκεκριμένες οδηγίες, έναν προσωπικό κωδικό.

Σε αυτή την πρώτη φάση της έρευνας συμμετείχαν συνολικά 46 άτομα (πίνακας 4). Ο μέσος όρος ηλικίας αυτού του δείγματος ήταν 27,28, ενώ το 40,9% από αυτούς ήταν άντρες και το 59,1% γυναίκες.

Πίνακας 4: Κατανομή δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων στην πρώτη φάση της έρευνας

	Φύλο	Μ.ο. ηλικίας
Ανδρες	40,9%	27,38
Γυναίκες	59,1%	27,38
Σύνολο	46 άτομα	27,28

Στη δεύτερη φάση της έρευνας, που διεξήχθη και αυτή σε δυο στάδια, έλαβαν μέρος συνολικά 306 άτομα, με μέσο όρο ηλικίας 30,64 (πίνακας 5). Για τα 101 από τα 306 άτομα η χορήγηση του ερωτηματολογίου ήταν διπλή, για τον υπολογισμό του δείκτη αξιοπιστίας επαναληπτικών μετρήσεων, ενώ το μεσοδιάστημα ανάμεσα στις δυο μετρήσεις ήταν 15 μέρες, χρονικό διάστημα αρκετό για τη μέτρηση ενδιαφερόντων (Janda, 1998). Όλες οι υπόλοιπες στατιστικές αναλύσεις της δεύτερης φάσης έγιναν στο δείγμα των 306 ατόμων.

Πίνακας 5: Κατανομή δημογραφικών στοιχείων των συμμετεχόντων στη δεύτερη φάση της έρευνας

	Φύλο	Μ.ο. ηλικίας
Ανδρες	40,9%	32,16
Γυναίκες	59,1%	29,58
Σύνολο	306 άτομα	30,64

II) Αποτελέσματα

Γλωσσική Αντιστοιχία Εργαλείου

Η γλωσσική αντιστοιχία αντικαθρεφτίστηκε στο συντελεστή συσχέτισης Pearson r ανάμεσα στις 6 υποκλίμακες της ελληνικής και αμερικανικής έκδοσης του ψυχομετρικού εργαλείου. Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται αναλυτικά στον πίνακα 6.

Πίνακας 6: Γλωσσική Αντιστοιχία για την ελληνική και ξενόγλωσση έκδοση του εργαλείου.

	Ρεαλιστικός	Ερευνητικός	Καλλιτεχνικός	Κοινωνικός	Επιχειρηματικός	Συμβατικός
Δείκτης Pearson r	.946*	.916*	.941*	.933*	.889*	.942*

* p< 0,005

Η αξιοπιστία μεταξύ των δυο μετρήσεων και για τις 6 υποκλίμακες θεωρείται ιδιαίτερα ικανοποιητική, αφού και στις 6 περιπτώσεις ξεπερνάει το 0,70 (Kline, 2000). Η μικρότερη συσχέτιση ($r= 0,889$) παρουσιάζεται στην υποκλίμακα του επιχειρηματικού τύπου, και η μεγαλύτερη ($r= 0,946$) παρουσιάζεται στην υποκλίμακα του ρεαλιστικού τύπου. Συνεπώς ως αποτέλεσμα και αυτής της διαδικασίας, η γλωσσική αντιστοιχία του ψυχομετρικού εργαλείου αξιολογήθηκε ως ικανοποιητική.

Επιπλέον, σαν μια προσπάθεια πιο λεπτομερούς αξιολόγησης της γλωσσικής αντιστοιχίας του εργαλείου –αφού οι υποκλίμακες είναι αρκετά μεγάλες και θα μπορούσε να επισκιάζεται κάποιο πρόβλημα-, εξετάσαμε τη συμφωνία ανάμεσα στην αμερικάνικη και ελληνική έκδοση για όλες τις προτάσεις του ερωτηματολογίου χωριστά. Για τη στατιστική αυτή ανάλυση χρησιμοποιήσαμε τον δείκτη συμφωνίας Cohen’s Kappa, κατάλληλο για διωνυμικού τύπου μεταβλητές. Στη συνέχεια, στους πίνακες 7 έως και 12, παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αναλυτικά, και για τις 216 προτάσεις, 36 για κάθε μια από τις υποκλίμακες.

Πίνακας 7: Ο δείκτης Cohen's Kappa για τις προτάσεις του ρεαλιστικού τύπου

Ρεαλιστικός Τύπος	α/α Ερώτησης	Συντελεστής Kappa
Δραστηριότητες	1	0,661
	2	0,823
	3	0,762
	4	0,817
	5	0,449
	6	0,764
	7	0,594
	8	0,510
	9	0,487
	10	0,758
	11	0,778
Ικανότητες	1	0,654
	2	0,803
	3	0,553
	4	0,808
	5	0,617
	6	0,612
	7	0,757
	8	0,575
	9	0,781
	10	0,642
	11	0,808
Καριέρες	1	0,784
	2	0,849
	3	0,572
	4	0,761
	5	0,739
	6	0,546
	7	0,802
	8	0,761
	9	0,785
	10	0,938
	11	0,846
	12	0,862
	13	0,801
	14	0,796

Τα αποτελέσματα για τον ρεαλιστικό τύπο έχουν ως εξής: από τις 36 προτάσεις καμία δεν παρουσιάζει δείκτη Kappa $< 0,4$, άρα καμία από τις προτάσεις δε θεωρείται ότι έχει χαμηλή συμφωνία με την αντίστοιχη του ξενόγλωσσου εργαλείου. 14 από τις προτάσεις βρίσκονται σε αποδεκτά επίπεδα συμφωνίας ($0,4 < \text{Kappa} < 0,75$), ενώ 22 από αυτές παρουσιάζουν πολύ υψηλή συμφωνία.

Πίνακας 8: Ο δείκτης Cohen's Kappa για τις προτάσεις του ερευνητικού τύπου

Ερευνητικός Τύπος	α/α Ερώτησης	Συντελεστής Kappa
Δραστηριότητες	1	0,818
	2	0,696
	3	0,760
	4	0,516
	5	0,913
	6	0,644
	7	0,609
	8	0,721
	9	0,732
	10	0,609
	11	0,826
Ικανότητες	1	0,703
	2	0,825
	3	0,726
	4	0,553
	5	0,912
	6	0,815
	7	0,803
	8	0,808
	9	0,739
	10	0,670
	11	0,609
Καριέρες	1	0,706
	2	0,764
	3	0,617
	4	0,617
	5	0,898
	6	0,728
	7	0,533
	8	0,761
	9	0,897
	10	0,843
	11	0,552
	12	0,764
	13	0,445
	14	0,826

Παρόμοια είναι και τα αποτελέσματα των προτάσεων του ερευνητικού τύπου. Και σε αυτή την περίπτωση καμία από τις προτάσεις δεν παρουσιάζει δείκτη Kappa $< 0,4$, ενώ 16 από αυτές έχουν πολύ υψηλό δείκτη συμφωνίας. Οι υπόλοιπες προτάσεις, 20 στον αριθμό, παρουσιάζουν δείκτη Kappa από 0,445 έως 0,764.

Πίνακας 9: Ο δείκτης Cohen's Kappa για τις προτάσεις του καλλιτεχνικού τύπου

Καλλιτεχνικός Τύπος	α/α Ερώτησης	Συντελεστής Kappa
Δραστηριότητες	1	0,610
	2	0,780
	3	0,867
	4	0,783
	5	0,911
	6	0,826
	7	0,825
	8	0,706
	9	0,697
	10	0,912
	11	0,783
Ικανότητες	1	0,577
	2	0,693
	3	0,827
	4	0,522
	5	0,685
	6	0,728
	7	0,814
	8	0,553
	9	0,770
	10	0,653
	11	0,864
Καριέρες	1	0,679
	2	0,748
	3	0,684
	4	0,726
	5	0,660
	6	0,648
	7	0,774
	8	0,690
	9	0,912
	10	0,663
	11	0,721
	12	0,679
	13	0,648
	14	0,867

Τα αντίστοιχα αποτελέσματα της ανάλυσης για τον καλλιτεχνικό τύπο είναι τα εξής: καμία από τις προτάσεις δεν παρουσιάζει χαμηλή συμφωνία με την αντίστοιχη πρόταση του αρχικού ερωτηματολογίου, ενώ αντιθέτως, 15 από τις 36 προτάσεις παρουσιάζουν πολύ υψηλή συσχέτιση. Οι υπόλοιπες προτάσεις παρουσιάζουν δείκτες Kappa από 0,522 έως 0,748, δείκτες δηλαδή που κυμαίνονται σε ικανοποιητικά επίπεδα.

Πίνακας 10: Ο δείκτης Cohen's Kappa για τις προτάσεις του κοινωνικού τύπου

Κοινωνικός Τύπος	α/α Ερώτησης	Συντελεστής Kappa
Δραστηριότητες	1	0,547
	2	0,782
	3	0,595
	4	0,774
	5	0,823
	6	0,778
	7	0,600
	8	0,617
	9	0,739
	10	0,626
	11	0,787
Ικανότητες	1	0,727
	2	0,668
	3	0,638
	4	0,826
	5	0,745
	6	0,832
	7	0,739
	8	0,653
	9	0,795
	10	0,869
	11	0,732
Καριέρες	1	0,933
	2	0,913
	3	0,694
	4	0,909
	5	0,628
	6	0,698
	7	0,568
	8	0,726
	9	0,795
	10	0,568
	11	0,594
	12	0,823
	13	0,765
	14	0,745

Ο κοινωνικός τύπος παρουσιάζει επίσης παρόμοια αποτελέσματα. Καμία από τις προτάσεις δεν παρουσιάζει χαμηλή συμφωνία με τις αντίστοιχες του ξενόγλωσσου εργαλείου. Αντίθετα 15 από τις 36 προτάσεις παρουσιάζουν πολύ μεγάλη συμφωνία, ενώ οι υπόλοιπες κυμαίνονται σε αποδεκτά επίπεδα με τον δείκτη Kappa να παίρνει τιμές από 0,547 έως 0,745.

Πίνακας 11: Ο δείκτης Cohen's Kappa για τις προτάσεις του επιχειρηματικού τύπου

Επιχειρηματικός Τύπος	α/α Ερώτησης	Συντελεστής Kappa
Δραστηριότητες	1	0,727
	2	0,735
	3	0,605
	4	0,834
	5	0,679
	6	0,694
	7	0,602
	8	0,605
	9	0,495
	10	0,788
	11	0,513
Ικανότητες	1	0,427
	2	0,762
	3	0,585
	4	0,762
	5	0,660
	6	0,764
	7	0,610
	8	0,511
	9	0,511
	10	0,641
	11	0,720
Καριέρες	1	0,633
	2	0,745
	3	0,544
	4	0,692
	5	0,784
	6	0,495
	7	0,757
	8	0,522
	9	0,749
	10	0,722
	11	0,877
	12	0,568
	13	0,849
	14	0,826

Όπως και με τους προηγούμενους τύπους, έτσι και με τον επιχειρηματικό τύπο, η συμφωνία με τις αντίστοιχες προτάσεις του ξενόγλωσσου εργαλείου είναι αρκετά ικανοποιητική. Εξάλλου 10 από τις 36 προτάσεις εμφανίζουν πολύ υψηλή συμφωνία που ξεπερνά την τιμή του 0,75 στον δείκτη kappa. Και σε αυτή την περίπτωση καμία πρόταση δεν έχει δείκτη συμφωνίας $<0,4$.

Πίνακας 12: Ο δείκτης Cohen's Kappa για τις προτάσεις του συμβατικού τύπου

Συμβατικός Τύπος	α/α Ερώτησης	Συντελεστής Kappa
Δραστηριότητες	1	0,685
	2	0,601
	3	0,724
	4	0,803
	5	0,604
	6	0,731
	7	0,677
	8	0,595
	9	0,692
	10	0,721
	11	0,605
Ικανότητες	1	0,815
	2	0,678
	3	0,679
	4	0,726
	5	0,633
	6	0,654
	7	0,781
	8	0,537
	9	0,563
	10	0,661
	11	0,425
Καριέρες	1	0,854
	2	0,950
	3	0,893
	4	0,945
	5	0,786
	6	0,745
	7	0,669
	8	0,945
	9	0,826
	10	0,803
	11	0,844
	12	0,684
	13	0,706
	14	0,901

Τα αποτελέσματα για τον συμβατικό τύπο έχουν ως εξής: 13 από τις προτάσεις έχουν δείκτη kappa $> 0,75$, ενώ καμία από τις προτάσεις δεν παρουσιάζει χαμηλό δείκτη συμφωνίας, δηλαδή δείκτη $< 0,40$. Και σε αυτή την περίπτωση τα αποτελέσματα για τη συγκεκριμένη ανάλυση είναι αρκετά ικανοποιητικά.

Αξιοπιστία Επαναληπτικών Μετρήσεων

Προκειμένου να ελέγξουμε την αξιοπιστία επαναληπτικών μετρήσεων μεταξύ των υποκλιμάκων του ερωτηματολογίου, υπολογίσαμε τον δείκτη συσχέτισης για τις δυο χορηγήσεις στις δυο διαφορετικές χρονικές στιγμές που το χορηγήσαμε.

Στο στάδιο αυτό υπολογίστηκε τόσο η αξιοπιστία μεταξύ των υποκλιμάκων των τριών διαφορετικών τμημάτων του ερωτηματολογίου, όσο και των συνολικών τιμών για τις δυο διαφορετικές χρονικές στιγμές.

Το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε στην ανάλυση αυτή αριθμούσε 101 άτομα, δείγμα αρκετό για την παραγωγή αξιόπιστων αποτελεσμάτων (Kline, 1996· Pallant, 2003). Για τη συγκεκριμένη ανάλυση ο κατάλληλος δείκτης συσχέτισης θεωρήθηκε ο Pearson r (Hinkle, Wirsma & Jurs, 2003), ενώ το μεσοδιάστημα ανάμεσα στις δυο μετρήσεις ήταν 15 μέρες, χρονικό διάστημα αρκετό για τη μέτρηση ενδιαφερόντων (Janda, 1998)¹¹.

Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 13) παρουσιάζονται αναλυτικά τα αποτελέσματα της αξιοπιστίας επαναληπτικών μετρήσεων. Η μικρότερη συσχέτιση εμφανίζεται στην υποκλίμακα του συμβατικού τύπου στο τμήμα των ικανοτήτων ($r=0,744$), ενώ η μεγαλύτερη ($r=0,932$) εμφανίζεται στην υποκλίμακα του συμβατικού τύπου στο τμήμα των επαγγελμάτων και στην υποκλίμακα του ρεαλιστικού τύπου στις συνολικές τιμές του ερωτηματολογίου.

Πίνακας 13: Αξιοπιστία επαναληπτικών μετρήσεων για τις υποκλίμακες και τις συνολικές τιμές του ερωτηματολογίου

Υποκλίμακα*	Δραστηριότητες	Ικανότητες	Καριέρες	Σύνολο
R	0,809	0,890	0,888	0,932
I	0,814	0,841	0,763	0,903
A	0,877	0,860	0,904	0,929
S	0,810	0,794	0,916	0,886
E	0,820	0,832	0,844	0,869
C	0,821	0,744	0,932	0,919

* $P < 0,005$

Η αξιοπιστία μεταξύ των δυο μετρήσεων τόσο για τις υποκλίμακες όσο και για τις συνολικές τιμές του ερωτηματολογίου θεωρείται αρκετά ικανοποιητική, καθώς

¹¹ Για τα 13 από τα 101 άτομα η δεύτερη χορήγηση έγινε σε διάστημα 18 ημερών.

όλες οι συσχετίσεις ξεπερνούν το 0, 70 (Kline, 2000). Για την ακρίβεια μόνο 3 από τις 24 συνολικά συσχετίσεις είναι κάτω από 0, 80, ενώ 7 έχουν τιμές πάνω από 0,90.

Ανάλυση Ερωτήσεων (Item Analysis)

Στη συνέχεια θελήσαμε να ελέγξουμε κατά πόσο οι προτάσεις έχουν επαρκή σχέση με το σύνολο της υποκλίμακας που ανήκουν.

Σύμφωνα με την αμερικάνικη έκδοση του ερωτηματολογίου κάθε μια από τις τρεις ενότητες περιλαμβάνει 6 υποκλίμακες, τους έξι τύπους προσωπικότητας. Σε αυτή την ενότητα επομένως, θελήσαμε να ερευνήσουμε κατά πόσος οι προτάσεις του ερωτηματολογίου έχουν ικανοποιητική σχέση με τις ίδιες υποκλίμακες για το ελληνικό ερωτηματολόγιο με τις οποίες έχουν σχέση για την ξενόγλωσση έκδοση.

Για τον σκοπό αυτό διεξήγαμε ανάλυση προτάσεων (item analysis) τόσο για τις έξι υποκλίμακες των τριών ενοτήτων, όσο και για τις έξι υποκλίμακες των συνολικών τιμών, του αθροίσματος δηλαδή, των τριών ενοτήτων. Οι μέσοι όροι και οι τυπικές αποκλίσεις για όλες τις υποκλίμακες παρουσιάζονται στο παράρτημα στους πίνακες 3, 4 και 5. Επειδή όλες οι κλίμακες είναι διωνυμικές, ως δείκτης αξιοπιστίας χρησιμοποιήθηκε ο δείκτης Kuder- Richardson 20 (Παρασκευόπουλος, 1993· Green, Salkind & Akey, 2000).

Στους πίνακες 14 – 25 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης για την πρώτη ενότητα του ερωτηματολογίου, την ενότητα: δραστηριότητες.

Πίνακας 14: Οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας ρεαλιστικός

a/a πρόταση	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
R1	1,000										
R2	-0,139	1,000									
R3	-0,013	0,390	1,000								
R4	-0,048	0,674	0,426	1,000							
R5	0,127	0,277	0,182	0,286	1,000						
R6	-0,027	0,480	0,365	0,530	0,272	1,000					
R7	0,090	0,436	0,493	0,529	0,307	0,386	1,000				
R8	0,072	-0,053	0,000	-0,065	0,070	-	0,052	1,000			
						0,060					
R9	-0,030	0,252	0,227	0,264	0,167	0,366	0,245	0,088	1,000		
R10	0,292	-0,196	-	-0,133	0,215	-	0,021	0,133	-	1,000	
			0,074			0,124			0,044		
R11	0,021	0,413	0,298	0,437	0,179	0,278	0,339	0,004	0,179	-	1,000
										0,067	

Πίνακας 15: Στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα ρεαλιστικός

a/a πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων ξυλογλυπτικής	4,16	7,328	0,064	0,715
Να επιδιορθώσετε ένα αυτοκίνητο	4,13	6,216	0,519	0,646
Να λειτουργήσετε βαριά μηχανήματα ή εξοπλισμό	4,33	6,625	0,459	0,661
Να κάνετε μηχανικές επιδιορθώσεις	4,19	6,104	0,602	0,634
Να επιδιορθώσετε ένα φράκτη	4,15	6,487	0,408	0,664
Να κάνετε ηλεκτρικές επισκευές	4,09	6,260	0,491	0,650
Να χρησιμοποιήσετε εργαλεία μεταλλοτεχνίας ή μηχανικά εργαλεία	4,25	6,222	0,586	0,639
Να οργανώσετε μια εκδρομή για κνήγι, ψάρεμα ή κάμπινγκ	3,84	7,399	0,044	0,716
Να στήσετε ένα στερεοφωνικό συγκρότημα μουσικής	3,95	6,637	0,331	0,676
Να φυτέψετε ένα λαχανόκηπο	4,00	7,483	-0,002	0,726
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων μηχανολογίας αυτοκινήτου	4,16	5,628	0,409	0,667

Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 για την παραπάνω υποκλίμακα είναι 0,695. Ο δείκτης αυτός αυξάνει αν αφαιρεθούν οι προτάσεις 1, 8 και 10. Επιπλέον οι προτάσεις αυτές, όπως φαίνεται και στον παραπάνω πίνακα,

διαφοροποιούν σημαντικά την διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της υποκλίμακας σε σχέση με τις υπόλοιπες προτάσεις. Ακόμη στον πίνακα 14 παρατηρούμε ότι οι προτάσεις 1, 8 και 10 παρουσιάζουν πολύ μικρές συσχετίσεις με τις υπόλοιπες προτάσεις, πολλές από τις οποίες είναι και αρνητικές. Σημαντική είναι και η διαπίστωση ότι η διασπορά της υποκλίμακας αυξάνει αν αφαιρεθούν αυτές οι προτάσεις. Παρόλο αυτά, αν αφαιρεθεί η πρόταση 10, ο δείκτης KR-20 θα αυξηθεί κατά 0,031, μεταβολή που σε συνδυασμό με το μέγεθος του δείγματός μας, δε θεωρούμε ότι είναι τόσο σημαντική έτσι ώστε να μπορεί να αντισταθμίσει την ελάττωση της υποκλίμακας κατά μια πρόταση.

Για την υποκλίμακα του ερευνητικού τύπου η ανάλυση προτάσεων είναι η ακόλουθη:

Πίνακας 16: Οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας ερευνητικός

a/a πρόταση	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
I1	1,000										
I2	0,277	1,000									
I3	0,393	0,402	1,000								
I4	0,173	0,403	0,302	1,000							
I5	0,383	0,195	0,223	0,197	1,000						
I6	0,235	0,322	0,149	0,256	0,321	1,000					
I7	0,295	0,148	0,273	0,107	0,125	0,189	1,000				
I8	0,120	0,439	0,246	0,197	0,129	0,199	0,118	1,000			
I9	0,231	0,320	0,379	0,320	0,101	0,104	0,148	0,181	1,000		
I10	0,364	0,435	0,258	0,261	0,267	0,272	0,279	0,209	0,250	1,000	
I11	0,114	0,248	0,077	0,148	0,192	0,244	0,044	0,171	0,071	0,154	1,000

Πίνακας 17: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα ερευνητικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Να εφαρμόσετε μαθηματικά σε πρακτικά προβλήματα	5,48	7,184	0,469	0,736
Να μελετήσετε μια επιστημονική θεωρία	5,43	6,923	0,587	0,720
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων φυσικής	5,63	7,188	0,485	0,734
Να δουλέψετε σε ένα ερευνητικό εργαστήριο	5,38	7,354	0,422	0,742
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων στατιστικής	5,60	7,406	0,387	0,746
Να αναλύσετε πληροφορίες ώστε να τις κατανοήσετε εκ νέου	5,34	7,397	0,420	0,742
Να λύσετε τεχνικά προβλήματα	5,53	7,605	0,302	0,756
Να διαβάσετε επιστημονικά βιβλία ή περιοδικά	5,27	7,631	0,360	0,749
Να μελετήσετε τη χημική δομή των υγρών	5,78	7,639	0,373	0,748
Να βρείτε λύσεις σε πολύπλοκα προβλήματα	5,40	7,143	0,501	0,732
Να επισκεφτείτε ένα μουσείο επιστημών	5,30	7,423	0,257	0,769

Για την υποκλίμακα του ερευνητικού τύπου ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 είναι 0,761. Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι η πρόταση 11 παρουσιάζει αρκετές χαμηλές συσχετίσεις με τις υπόλοιπες προτάσεις της κλίμακας. Επιπλέον, αν αφαιρεθεί αυξάνει τόσο ο δείκτης KR-20, όσο και η διασπορά της υποκλίμακας. Παρόλο αυτά όμως η αύξηση περιορίζεται στο 0,008, αύξηση που δε δικαιολογεί την αφαίρεση της πρότασης.

Για την υποκλίμακα του καλλιτεχνικού τύπου η ανάλυση προτάσεων είναι η ακόλουθη:

Πίνακας 18: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας καλλιτεχνικός

α/α πρόταση	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
A1	1,000										
A2	0,204	1,000									
A3	0,088	0,524	1,000								
A4	0,302	0,083	0,100	1,000							
A5	0,207	0,198	0,101	0,099	1,000						
A6	0,162	0,185	0,120	0,140	0,412	1,000					
A7	0,219	0,194	0,199	0,222	0,499	0,416	1,000				
A8	0,315	0,088	0,139	0,284	0,138	0,138	0,246	1,000			
A9	0,152	0,113	0,114	0,102	0,433	0,335	0,602	0,140	1,000		
A10	0,473	0,336	0,177	0,275	0,242	0,199	0,301	0,257	0,221	1,000	
A11	0,321	0,151	0,079	0,223	0,174	0,139	0,062	0,232	0,016	0,263	1,000

Πίνακας 19: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα καλλιτεχνικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Να δραματοποιήσετε μια ιδέα ή μια ιστορία	5,30	7,428	0,456	0,731
Να παίζετε σε ένα συγκρότημα, ομάδα ή ορχήστρα	5,14	7,645	0,373	0,741
Να εξασκήσετε ένα μουσικό όργανο	5,06	7,910	0,292	0,750
Να γράψετε για ένα περιοδικό ή για μια εφημερίδα	5,17	7,736	0,334	0,746
Να σχεδιάσετε έπιπλα, ρούχα ή αφίσες	5,27	7,402	0,462	0,730
Να κάνετε πορτρέτα ή φωτογραφίες	5,13	7,560	0,411	0,736
Να σκισάρετε, να σχεδιάσετε, ή να ζωγραφίσετε	5,20	7,186	0,549	0,718
Να διαβάσετε ή να γράψετε ποίηση	5,26	7,657	0,361	0,742
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων σχεδίου	5,20	7,550	0,403	0,737
Να παίζετε σε κωμωδία ή θεατρικό έργο	5,27	7,279	0,512	0,723
Να εκδώσετε ένα περιοδικό ποικίλης ύλης ή ένα επιστημονικό περιοδικό	5,30	7,596	0,298	0,753

Για την παραπάνω υποκλίμακα του καλλιτεχνικού τύπου ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 είναι 0,755. Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι το σύνολο των προτάσεων έχει ικανοποιητική σχέση με την υποκλίμακα, συμφωνώντας με την ξενόγλωσση έκδοση του ερωτηματολογίου.

Για την υποκλίμακα του κοινωνικού τύπου η ανάλυση ερωτήσεων είναι η ακόλουθη:

Πίνακας 20: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας κοινωνικός

α/α πρόταση	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11
S1	1,000										
S2	0,260	1,000									
S3	0,407	0,431	1,000								
S4	0,309	0,242	0,339	1,000							
S5	0,474	0,285	0,302	0,325	1,000						
S6	0,417	0,161	0,343	0,354	0,420	1,000					
S7	0,332	0,294	0,363	0,455	0,307	0,475	1,000				
S8	0,144	0,057	0,051	0,031	0,146	0,063	0,039	1,000			
S9	0,209	0,477	0,241	0,200	0,094	0,011	0,134	0,191	1,000		
S10	0,195	0,082	0,227	0,188	0,097	0,210	0,226	0,227	0,082	1,000	
S11	0,074	0,023	0,090	0,120	0,092	0,111	0,147	0,143	0,034	0,077	1,000

Πίνακας 21: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα κοινωνικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων με θέμα τις ανθρώπινες σχέσεις	6,10	7,086	0,518	0,692
Να εργαστείτε για ένα φιλανθρωπικό ίδρυμα	6,19	7,183	0,411	0,704
Να μελετήσετε την εφηβική εγκληματικότητα	6,27	6,876	0,513	0,689
Να διαβάσετε για σπουδαίους εκπαιδευτές ή θεραπευτές	6,38	6,929	0,476	0,694
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων αυτό-βελτίωσης	6,23	7,024	0,463	0,697
Να μελετήσετε μια θεωρία της ψυχολογίας	6,22	7,000	0,476	0,695
Να διαβάσετε άρθρα ή βιβλία κοινωνιολογίας	6,37	6,820	0,521	0,688
Να εκπαιδεύσετε άλλους να κάνουν μια δουλειά	6,15	7,730	0,199	0,731
Να βοηθήσετε άτομα με αναπηρία	6,16	7,506	0,292	0,720
Να διευθετήσετε διαφωνίες μεταξύ άλλων	6,22	7,457	0,288	0,720
Να διδάξετε σε κολέγιο	6,42	7,138	0,162	0,763

Για την υποκλίμακα του κοινωνικού τύπου ο δείκτης KR-20 είναι 0,722. Από την ανάλυση ερωτήσεων προκύπτει ότι ο δείκτης KR-20 της υποκλίμακας αυξάνει αν αφαιρεθούν οι προτάσεις 8 και 11. Ακόμη, στον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι οι προτάσεις αυτές διαφοροποιούν την διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της υποκλίμακας σε σχέση με τις υπόλοιπες προτάσεις. Επιπλέον η διασπορά της

υποκλίμακας αυξάνει ιδίως αν αφαιρεθεί η πρόταση 8. Επίσης στον πίνακα 20 παρατηρούμε ότι οι προτάσεις 8 και 11 εμφανίζουν τις πιο χαμηλές συσχετίσεις με τις υπόλοιπες προτάσεις. Η αύξηση όμως του δείκτη κατά 0,041, σε συνδυασμό πάντα με το μέγεθος του δείγματός μας, δεν είναι αρκετή έτσι ώστε να μας οδηγήσει στην αφαίρεση των προτάσεων, που θα έχει ως αποτέλεσμα τη συρρίκνωση της υποκλίμακας.

Για την υποκλίμακα του επιχειρηματικού τύπου η ανάλυση προτάσεων είναι η ακόλουθη:

Πίνακας 22: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας επιχειρηματικός

α/α πρόταση	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11
E1	1,000										
E2	0,433	1,000									
E3	0,341	0,319	1,000								
E4	0,399	0,293	0,603	1,000							
E5	0,331	0,350	0,405	0,375	1,000						
E6	0,351	0,226	0,227	0,246	0,429	1,000					
E7	0,249	0,100	0,154	0,135	0,233	0,369	1,000				
E8	0,226	0,316	0,390	0,286	0,226	0,201	0,130	1,000			
E9	0,251	0,235	0,369	0,361	0,304	0,246	0,105	0,332	1,000		
E10	0,327	0,220	0,272	0,323	0,195	0,225	0,220	0,175	0,259	1,000	
E11	0,251	0,242	0,226	0,227	0,209	0,185	0,220	0,208	0,204	0,217	1,000

Πίνακας 23: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων-συνόλου για την υποκλίμακα επιχειρηματικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων ή ένα σεμινάριο ηγεσίας	5,90	8,056	0,542	0,769
Να μάθετε στρατηγικές επιτυχίας στην εργασία	5,68	8,422	0,469	0,777
Να είστε υπεύθυνος έργου	5,72	8,131	0,565	0,767
Να επιβλέψετε την εργασία άλλων	5,73	8,130	0,556	0,768
Να γνωρίζετε σημαντικά στελέχη και ηγέτες	5,73	8,232	0,518	0,772
Να διαβάσετε για σημαντικούς ηγέτες στον επιχειρηματικό χώρο ή την κυβέρνηση	5,89	8,294	0,451	0,779
Να συμμετέχετε σε μια πολιτική εκστρατεία	6,20	8,889	0,328	0,790
Να λειτουργήσετε τη δική σας εταιρεία παροχής υπηρεσιών ή την δική σας επιχείρηση	5,78	8,435	0,417	0,782
Να πάρετε σημαντικές αποφάσεις	5,63	8,556	0,452	0,779
Να επηρεάζετε άλλους	5,84	8,418	0,410	0,783
Να συμμετέχετε σε μια σύσκεψη με θέμα τις πωλήσεις	5,93	7,791	0,366	0,799

Για την υποκλίμακα του επιχειρηματικού τύπου η ανάλυση προτάσεων ανέδειξε τα παραπάνω αποτελέσματα. Ο δείκτης KR-20 είναι 0,795. Η πρόταση 11 είναι αυτή που παρουσιάζει τις μικρότερες συσχετίσεις με τις υπόλοιπες προτάσεις. Παρόλο αυτά η αφαίρεσή της έχει ως αποτέλεσμα μια μικρή αύξηση του δείκτη αξιοπιστίας από 0,795 σε 0,799 και μια μικρή μείωση της διασποράς της υποκλίμακας. Τα δεδομένα αυτά δεν είναι αρκετά για την αφαίρεση της πρότασης 11.

Για την υποκλίμακα του συμβατικού τύπου η ανάλυση ερωτήσεων είναι η ακόλουθη:

Πίνακας 24: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας συμβατικός

α/α πρόταση	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
C1	1,000										
C2	0,208	1,000									
C3	0,194	0,232	1,000								
C4	0,301	0,155	0,136	1,000							
C5	0,238	0,283	0,168	0,522	1,000						
C6	0,275	0,195	0,179	0,504	0,493	1,000					
C7	0,264	0,322	0,183	0,347	0,389	0,364	1,000				
C8	0,330	0,302	0,167	0,265	0,358	0,253	0,257	1,000			
C9	0,220	0,262	0,282	0,229	0,280	0,235	0,184	0,294	1,000		
C10	0,266	0,301	0,077	0,275	0,370	0,296	0,279	0,422	0,291	1,000	
C11	0,269	0,351	0,128	0,274	0,332	0,370	0,527	0,309	0,235	0,373	1,000

Πίνακας 25: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα συμβατικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Να σχεδιάσετε ένα σύστημα αρχειοθέτησης	4,63	8,332	0,425	0,807
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων επιχειρηματικών σπουδών	4,69	8,321	0,431	0,806
Να χειριστείτε έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή	4,28	9,131	0,285	0,816
Να κάντε απογραφή προμηθειών ή προϊόντων	4,74	8,129	0,512	0,798
Να ελέγξετε συνοδευτικά έγγραφα ή προϊόντα για λάθη ή ελαττώματα	4,72	7,918	0,590	0,790
Να κρατήσετε αρχείο εξόδων	4,63	8,037	0,538	0,796
Να κάνετε μαθηματικούς υπολογισμούς σε λογιστήριο ή επιχείρηση	4,79	8,129	0,527	0,797
Να γράψετε επαγγελματικές επιστολές	4,75	8,168	0,500	0,799
Να χρησιμοποιήσετε επαγγελματικές μηχανές	4,73	8,389	0,411	0,808
Να συμπληρώσετε λεπτομερή έντυπα	4,76	8,168	0,504	0,799
Να παρακολουθήσετε μια σειρά μαθημάτων λογιστικής	4,81	8,117	0,541	0,795

Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 για την παραπάνω υποκλίμακα είναι 0,816. Η ανάλυση ερωτήσεων για την συγκεκριμένη υποκλίμακα έδειξε ότι όλες οι προτάσεις έχουν επαρκή σχέση με το σύνολο της υποκλίμακας που ανήκουν.

Στους πίνακες 26-37 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης ερωτήσεων για την ενότητα ικανότητες. Για την υποκλίμακα του ρεαλιστικού τύπου τα αποτελέσματα έχουν ως εξής:

Πίνακας 26: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας ρεαλιστικός

a/a πρόταση	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11
R1	1,000										
R2	0,378	1,000									
R3	0,332	0,470	1,000								
R4	0,352	0,482	0,457	1,000							
R5	0,248	0,545	0,373	0,287	1,000						
R6	0,339	0,353	0,391	0,394	0,419	1,000					
R7	0,253	0,288	0,312	0,354	0,258	0,514	1,000				
R8	0,497	0,481	0,439	0,535	0,362	0,424	0,300	1,000			
R9	0,399	0,411	0,316	0,383	0,254	0,319	0,275	0,460	1,000		
R10	0,210	0,420	0,478	0,329	0,355	0,326	0,207	0,329	0,324	1,000	
R11	0,420	0,409	0,363	0,461	0,312	0,435	0,308	0,521	0,480	0,336	1,000

Πίνακας 27: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα ρεαλιστικός

a/a πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Μπορώ να κάνω απλές επιδιορθώσεις στην τηλεόραση ή στο ραδιόφωνο	3,41	9,586	0,520	0,861
Μπορώ να επιδιορθώσω έπιπλα	3,51	9,321	0,645	0,852
Μπορώ να χρησιμοποιήσω ηλεκτρικά εργαλεία ξυλουργικής όπως ηλεκτρικό πριόνι, τόρνο ή τριβείο	3,57	9,562	0,592	0,856
Μπορώ να χρησιμοποιήσω ηλεκτρικά εργαλεία όπως ηλεκτρικό δρόπανο ή ραπτομηχανή	3,46	9,346	0,616	0,854
Μπορώ να ρετουσάρω έπιπλα ή ξόλινες κατασκευές	3,63	9,909	0,507	0,862
Μπορώ να διαβάζω μηχανολογικά σχέδια	3,65	9,744	0,592	0,856
Μπορώ να φτιάξω ένα σχέδιο υπό κλίμακα	3,51	9,852	0,453	0,866
Μπορώ να κάνω απλές ηλεκτρικές επισκευές	3,42	9,168	0,670	0,850
Μπορώ να αλλάξω τα λάδια ή το λάστιχο του αυτοκινήτου	3,33	9,492	0,549	0,859
Μπορώ να χρησιμοποιήσω τα περισσότερα εργαλεία ξυλουργικής	3,65	10,002	0,493	0,862
Μπορώ να κάνω απλές επισκευές στα υδραυλικά	3,47	9,346	0,618	0,854

Ο δείκτης αξιοπιστίας KR-20 για την υποκλίμακα του ρεαλιστικού τύπου είναι 0,869. Από τα αποτελέσματα της ανάλυσης ερωτήσεων για την συγκεκριμένη υποκλίμακα, έτσι όπως εμφανίζονται στους παραπάνω πίνακες, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι όλες οι προτάσεις έχουν επαρκή σχέση με το σύνολο της υποκλίμακας στην οποία ανήκουν.

Για την υποκλίμακα του ερευνητικού τύπου τα αποτελέσματα της ανάλυσης ερωτήσεων εμφανίζονται στους δυο επόμενους πίνακες:

Πίνακας 28: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας ερευνητικός

α/α πρόταση	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11
I1	1,000										
I2	0,341	1,000									
I3	0,316	0,472	1,000								
I4	0,094	0,126	0,049	1,000							
I5	0,184	0,222	0,228	0,067	1,000						
I6	0,399	0,392	0,331	0,122	0,183	1,000					
I7	0,222	0,284	0,363	0,030	0,288	0,222	1,000				
I8	0,429	0,429	0,438	0,101	0,088	0,547	0,189	1,000			
I9	0,319	0,298	0,327	0,114	0,142	0,322	0,292	0,245	1,000		
I10	0,031	0,123	0,021	0,128	0,073	0,038	0,164	0,038	0,152	1,000	
I11	0,413	0,299	0,404	0,038	0,254	0,283	0,277	0,327	0,263	0,089	1,000

Πίνακας 29: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα ερευνητικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Μπορώ να χρησιμοποιήσω έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή για να μελετήσω ένα επιστημονικό πρόβλημα	5,21	6,204	0,512	0,749
Μπορώ να ερμηνεύσω απλούς χημικούς τύπους	5,31	6,134	0,555	0,744
Καταλαβαίνω τι είναι η ημιζωή ενός ραδιενεργού στοιχείου	5,42	6,244	0,558	0,744
Μπορώ να χρησιμοποιήσω ένα κομπιουτεράκι	4,75	7,541	0,150	0,782
Μπορώ να χρησιμοποιήσω ένα μικροσκόπιο	5,18	6,688	0,307	0,775
Μπορώ να χρησιμοποιήσω άλγεβρα για να λύσω μαθηματικά προβλήματα	5,14	6,191	0,527	0,747
Μπορώ να περιγράψω την λειτουργία των λευκών αιμοσφαιρίων	5,47	6,589	0,430	0,760
Μπορώ να χρησιμοποιήσω λογαριθμικούς πίνακες	5,38	6,250	0,531	0,747
Καταλαβαίνω γιατί οι δορυφόροι που έφτιαξε ο άνθρωπος δεν πέφτουν στη γη	5,00	6,498	0,448	0,757
Μπορώ να ονομάσω τρία φαγητά που έχουν υψηλή περιεκτικότητα σε πρωτεΐνη	4,98	7,219	0,136	0,791
Μπορώ να διεξάγω ένα επιστημονικό πείραμα ή μία έρευνα	5,35	6,295	0,496	0,751

Για την υποκλίμακα του ερευνητικού τύπου ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 είναι 0,777. Παρότι ο δείκτης είναι αρκετά καλός, μπορεί να αυξηθεί περισσότερο αν από την υποκλίμακα αφαιρεθούν οι προτάσεις 4 και 10, προτάσεις που φαίνεται να διαφοροποιούν την διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της υποκλίμακας σε σχέση με τις υπόλοιπες προτάσεις, ενώ και η διασπορά της υποκλίμακας φαίνεται να αυξάνει με την αφαίρεση των προτάσεων αυτών. Επιπλέον στον πίνακα 28 διαπιστώνουμε ότι οι προτάσεις αυτές παρουσιάζουν τις χαμηλότερες συσχετίσεις με τις υπόλοιπες της κλίμακας. Η αύξηση όμως του δείκτη KR-20, αν αφαιρεθούν αυτές οι προτάσεις, περιορίζεται στο 0,014, αύξηση σχεδόν ανύπαρκτη που δε μας επιτρέπει να αφαιρέσουμε τις προτάσεις.

Για τη υποκλίμακα του καλλιτεχνικού τύπου τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στη συνέχεια:

Πίνακας 30: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας καλλιτεχνικός

α/α πρόταση	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11
A1	1,000										
A2	0,436	1,000									
A3	0,373	0,372	1,000								
A4	0,087	0,035	0,189	1,000							
A5	0,117	0,095	0,261	0,450	1,000						
A6	0,178	0,204	0,374	0,397	0,549	1,000					
A7	0,171	0,199	0,529	0,260	0,353	0,468	1,000				
A8	0,259	0,181	0,208	0,130	0,127	0,091	0,143	1,000			
A9	0,076	0,075	0,268	0,292	0,272	0,391	0,373	0,120	1,000		
A10	0,116	0,116	0,356	0,236	0,323	0,302	0,371	0,166	0,392	1,000	
A11	0,211	0,298	0,352	0,123	0,299	0,358	0,231	0,168	0,244	0,270	1,000

Πίνακας 31: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα καλλιτεχνικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Μπορώ να γράψω ένα λόγο	4,51	7,422	0,341	0,789
Μπορώ να γράψω ειδησεογραφικά άρθρα	4,79	7,405	0,345	0,788
Μπορώ να γράψω ένα διαφημιστικό μήνυμα	4,57	6,778	0,590	0,761
Μπορώ να σχεδιάσω ανθρώπους έτσι ώστε να αναγνωρίζονται	4,92	7,490	0,377	0,784
Μπορώ να ζωγραφίσω με χρώμα, να κάνω μια υδατογραφία, ή ένα γλυπτό	4,84	7,096	0,499	0,772
Μπορώ να δημιουργήσω μια καλλιτεχνική αναπαράσταση μιας έννοιας ή ιδέας	4,86	6,904	0,598	0,761
Μπορώ να σχεδιάσω μια διαφήμιση	4,77	6,893	0,555	0,765
Μπορώ να διαβάσω ένα κείμενο και να το ερμηνεύσω	4,25	7,997	0,271	0,792
Μπορώ να σχεδιάσω τη συσκευασία ενός προϊόντος	4,67	7,124	0,438	0,778
Μπορώ να διακοσμήσω τα γραφεία μιας επιχείρησης	4,63	7,056	0,465	0,775
Μπορώ να παίξω σε ένα θεατρικό έργο	4,70	7,106	0,447	0,777

Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 για την συγκεκριμένη υποκλίμακα είναι 0,793. Η στατιστική ανάλυση έδειξε ότι η υποκλίμακα αυτή

εμφανίζει καλές ψυχομετρικές ιδιότητες και όλες οι προτάσεις της φαίνεται να έχουν ικανοποιητική σχέση μεταξύ τους.

Τα αποτελέσματα για τον κοινωνικό τύπο παρουσιάζονται παρακάτω:

Πίνακας 32: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας κοινωνικός

a/a πρόταση	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11
S1	1,000										
S2	0,237	1,000									
S3	0,261	0,219	1,000								
S4	0,147	0,142	0,113	1,000							
S5	0,241	0,150	0,039	0,107	1,000						
S6	0,161	0,125	0,108	0,388	0,321	1,000					
S7	-	0,059	0,002	-	0,108	0,137	1,000				
	0,035			0,023							
S8	0,263	0,201	0,218	0,039	0,312	0,164	0,175	1,000			
S9	0,298	0,180	0,103	0,148	0,243	0,282	0,065	0,164	1,000		
S10	0,136	0,334	0,306	0,032	0,181	0,087	0,122	0,290	0,152	1,000	
S11	0,202	0,310	0,249	0,213	0,209	0,200	0,118	0,337	0,201	0,260	1,000

Πίνακας 33: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα κοινωνικός

a/a πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Είμαι ικανός να βοηθάω άλλους να πάρουν αποφάσεις	6,02	5,312	0,375	0,675
Είμαι καλός στο να εξηγώ πράγματα στους άλλους	5,99	5,339	0,392	0,673
Είμαι καλός προπονητής για τους άλλους	6,44	5,188	0,317	0,683
Είμαι ικανός στο να κάνω τους άλλους να διασκεδάζουν	6,12	5,429	0,235	0,695
Οι άνθρωποι με αναζητούν για να μου πουν τα προβλήματά τους	6,08	5,217	0,370	0,674
Είμαι καλός στο να κάνω τους ανθρώπους να αισθανθούν άνετα	5,98	5,368	0,388	0,674
Έχω συμμετάσχει σε φιλανθρωπικό έργο και φιλανθρωπικές δράσεις	6,48	5,586	0,140	0,712
Είμαι καλός στο να βοηθώ τους ανθρώπους να σχεδιάσουν το μέλλον τους	6,42	4,935	0,435	0,662
Το βρίσκω εύκολο να μιλώ με όλους τους διαφορετικούς τύπους ανθρώπων	6,18	5,153	0,349	0,678
Είμαι καλός στο να διδάσκω άλλους	6,26	5,043	0,379	0,672
Μπορώ να ηγηθώ ομαδικών συζητήσεων	6,37	4,866	0,462	0,657

Για τον κοινωνικό τύπο ο δείκτης αξιοπιστίας KR-20 είναι 0,699. Ο δείκτης αυτός αυξάνει αν αφαιρεθεί η πρόταση 7, όπως παρατηρούμε στον πίνακα 33. Ακόμη στον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι η πρόταση αυτή διαφοροποιεί σημαντικά την διορθωμένη συνάφεια πρότασης. Επιπλέον, όπως παρατηρούμε στον πίνακα 32, η πρόταση 7 εμφανίζει 2 αρνητικές συσχετίσεις με τις προτάσεις 1 και 4. Τα στοιχεία όμως αυτά δεν είναι αρκετά για να αφαιρέσουμε την πρόταση 7 καθότι η αύξηση του δείκτη KR-20 είναι μόλις 0,013.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ερωτήσεων για τον επιχειρηματικό τύπο εμφανίζονται στη συνέχεια:

Πίνακας 34: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας επιχειρηματικός

α/α πρόταση	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11
E1	1,000										
E2	0,125	1,000									
E3	0,101	0,311	1,000								
E4	0,151	0,219	0,208	1,000							
E5	0,275	0,327	0,228	0,317	1,000						
E6	0,056	0,182	0,084	0,512	0,142	1,000					
E7	0,169	0,362	0,247	0,351	0,337	0,202	1,000				
E8	0,159	0,293	0,328	0,205	0,267	0,026	0,315	1,000			
E9	0,178	0,329	0,261	0,302	0,198	0,155	0,377	0,368	1,000		
E10	0,256	0,328	0,234	0,325	0,407	0,124	0,311	0,317	0,300	1,000	
E11	0,199	0,266	0,305	0,378	0,247	0,109	0,323	0,281	0,406	0,431	1,000

Πίνακας 35: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα επιχειρηματικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Είμαι καλός στο να εκτιμώ την απόδοσή μου	4,52	8,027	0,283	0,793
Είμαι καλός στο να κινητοποιώ τους άλλους	4,71	7,332	0,483	0,773
Έχω τη φήμη ότι μπορώ να συνδιαλλαγώ με δύσκολους ανθρώπους	4,74	7,526	0,399	0,783
Μπορώ να διαχειριστώ μια καμπάνια πωλήσεων	5,08	7,500	0,520	0,771
Μπορώ να οργανώσω την δουλειά άλλων	4,77	7,320	0,478	0,774
Είμαι καλός πωλητής/τρια	4,94	7,920	0,262	0,797
Μπορώ να οδηγήσω κοινωνικές ή εργασιακές ομάδες να τα πάνε καλά	4,88	7,215	0,527	0,768
Είμαι καλός συζητητής σε μια συζήτηση αντιπαράθεσης απόψεων	4,68	7,442	0,447	0,777
Είμαι καλός ομιλητής/τρια μπροστά σε κοινό	4,91	7,302	0,502	0,771
Είμαι καλός στο να σχεδιάζω μια στρατηγική για να πετύχω ένα στόχο	4,73	7,202	0,531	0,768
Ξέρω πώς να είμαι ένας επιτυχημένος ηγέτης	5,05	7,448	0,516	0,771

Για την υποκλίμακα του επιχειρηματικού τύπου ο δείκτης KR-20 είναι 0,793. Από τον πίνακα 34 παρατηρούμε ότι η πρόταση 6 έχει αρκετές χαμηλές συσχετίσεις με τις υπόλοιπες προτάσεις της υποκλίμακας. Σύμφωνα με τον πίνακα 35 ο δείκτης KR-20 μπορεί να αυξηθεί απειροελάχιστα αφαιρώντας την πρόταση 6 η οποία δείχνει να επηρεάζει την διορθωμένη συνάφεια πρότασης. Τα αποτελέσματα όμως αυτά σε καμιά περίπτωση δε δικαιολογούν την αφαίρεση της πρότασης αυτής και επομένως θεωρούμε ότι η υποκλίμακα αυτή παρουσιάζει καλές ψυχομετρικές ιδιότητες.

Για την υποκλίμακα του συμβατικού τύπου τα αποτελέσματα είναι τα ακόλουθα:

Πίνακας 36: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας συμβατικός

α/α πρότα ση	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
C1	1,000										
C2	0,126	1,000									
C3	0,010	0,362	1,000								
C4	0,013	0,417	0,566	1,000							
C5	-0,053	0,195	0,179	0,247	1,000						
C6	0,000	0,123	0,118	0,062	0,126	1,000					
C7	-0,030	0,148	0,086	0,122	0,173	0,200	1,000				
C8	-0,007	0,274	0,359	0,333	0,344	0,185	0,330	1,000			
C9	0,104	0,231	0,137	0,161	0,410	0,225	0,305	0,332	1,000		
C10	0,041	0,248	0,273	0,382	0,338	0,197	0,211	0,470	0,227	1,000	
C11	0,022	0,228	0,146	0,075	0,184	0,069	0,112	0,217	0,317	0,160	1,000

Πίνακας 37: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα συμβατικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Είμαι καλός στο να λαμβάνω πληροφορίες μέσω του τηλεφώνου	6,17	6,666	0,037	0,757
Μπορώ να αρχειοθετήσω αλληλογραφία και άλλα έγγραφα	6,29	6,096	0,451	0,670
Μπορώ να ταχυδρομήσω πιστωτικούς και χρεωστικούς λογαριασμούς	6,40	6,042	0,424	0,672
Μπορώ να κρατήσω ακριβή αρχεία πληρωμών ή πωλήσεων	6,39	5,968	0,460	0,667
Μπορώ να χρησιμοποιήσω ηλεκτρονικό υπολογιστή για να αναλύσω δεδομένα που αφορούν μια επιχείρηση	6,46	6,090	0,390	0,678
Μπορώ να απομαγνητοφωνήσω από κασετόφωνο	6,44	6,453	0,237	0,702
Μπορώ να δακτυλογραφήσω 40 λέξεις το λεπτό	6,72	6,383	0,302	0,691
Μπορώ να γράψω επαγγελματικές επιστολές	6,52	5,740	0,543	0,652
Μπορώ να λειτουργήσω ένα πρόγραμμα επεξεργασίας κειμένου	6,26	6,127	0,461	0,669
Είμαι καλός στο να κάνω προετοιμασίες για μια συνάντηση εργασίας	6,42	5,879	0,494	0,661
Μπορώ να λειτουργήσω ένα φωτοτυπικό μηχάνημα	6,10	6,829	0,278	0,696

Πίνακας 39: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα ρεαλιστικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Επιπλοποιός	2,80	6,968	0,229	0,753
Κτηνοτρόφος	2,85	6,988	0,260	0,749
Μηχανικός αυτοκινήτων	2,77	6,393	0,487	0,726
Γεωπόνος	2,73	6,893	0,225	0,755
Τεχνικός Ηλεκτρονικός	2,69	6,523	0,370	0,739
Τοπογράφος	2,83	6,861	0,300	0,746
Ελεγκτής/τρια κατασκευών	2,78	6,508	0,436	0,732
Μηχανολόγος τρένων	2,90	6,618	0,558	0,725
Χειριστής/τρια βιομηχανικών μηχανών	2,89	6,516	0,590	0,721
Πυροσβέστης	2,80	6,647	0,384	0,737
Οξυγονοκολλητής	2,94	6,862	0,537	0,732
Ιχθυολόγος και ειδικός επιστήμονας για άγρια ζώα	2,72	6,848	0,238	0,754
Γεωλόγος	2,69	6,727	0,280	0,750
Μηχανικός Αεροπλάνων	2,73	6,396	0,448	0,730

Για την υποκλίμακα του ρεαλιστικού τύπου ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας είναι 0,754. Στον πίνακα 38 παρατηρούμε ότι αρνητικές συσχετίσεις παρουσιάζουν οι προτάσεις 2, 3, 4, 5, 6, και 12. Παρόλο αυτά στον πίνακα 39 διαπιστώνουμε ότι ο δείκτης KR-20 αυξάνει απειροελάχιστα, σχεδόν καθόλου, αν αφαιρεθεί η πρόταση 4. Επειδή η αύξηση του δείκτη κυμαίνεται στο 0,001, θεωρούμε ότι οι ψυχομετρικές ιδιότητες της υποκλίμακας είναι αρκετά ικανοποιητικές. Παρακάτω παρουσιάζεται η ανάλυση προτάσεων της υποκλίμακας του ερευνητικού τύπου:

Πίνακας 40: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας ερευνητικός

a/a	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14
1	1,000													
2	,094	1,000												
3	-,037	,129	1,000											
4	,079	,185	,130	1,000										
5	,151	,399	-,035	,232	1,000									
6	,084	,384	,025	,280	,703	1,000								
7	-,019	,172	,227	,130	,064	,058	1,000							
8	-,004	,300	,058	,171	,251	,210	,107	1,000						
9	,120	,218	,065	,317	,199	,228	,028	,117	1,000					
10	-,026	,139	,164	,137	,158	,138	,239	,357	,255	1,000				
11	-,044	,049	,169	,243	,019	,101	,117	,125	,372	,289	1,000			
12	,102	,384	,029	,212	,334	,317	,089	,359	,102	,183	,058	1,000		
13	-,142	,083	,230	,022	-,022	-,011	,367	,102	-,008	,313	,200	,032	1,000	
14	,059	,320	-,015	,325	,417	,465	,081	,411	,316	,339	,200	,355	,074	1,000

Πίνακας 41: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα ερευνητικός

a/a πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Αρχιμηχανικός	3,69	8,673	0,061	0,756
Αστρονόμος	3,48	7,464	0,463	0,716
Ερευνητής/τρια σε έρευνες αγοράς	3,58	8,284	0,180	0,747
Τεχνικός ιατρικού εργαστηρίου	3,70	7,945	0,388	0,726
Φυσικός	3,65	7,661	0,463	0,717
Χημικός	3,66	7,633	0,482	0,715
Εκδότης/τρια επιστημονικού ή ακαδημαϊκού περιοδικού	3,58	8,057	0,268	0,738
Βοτανολόγος	3,65	7,756	0,419	0,722
Χειρουργός	3,71	8,026	0,363	0,728
Ανθρωπολόγος	3,54	7,609	0,433	0,720
Οικογενειακός γιατρός	3,68	8,118	0,294	0,734
Μετεωρολόγος	3,53	7,650	0,412	0,722
Κοινωνικός ερευνητής/τρια	3,57	8,213	0,202	0,745
Βιολόγος	3,62	7,449	0,544	0,708

Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 για την παραπάνω υποκλίμακα είναι 0,743. Ο δείκτης αυτός αυξάνει αν αφαιρεθούν οι προτάσεις 1, 3 και 13. Όπως παρατηρούμε στον πίνακα 40 οι τρεις αυτές προτάσεις ευθύνονται για όλες τις αρνητικές συσχετίσεις ανάμεσα στις προτάσεις της υποκλίμακας. Επιπλέον από τον πίνακα 41 διαπιστώνουμε ότι οι προτάσεις αυτές επηρεάζουν την διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας, ενώ παράλληλα, αν αφαιρεθούν έχουν ως αποτέλεσμα την αύξηση της διασποράς. Παρά τα δεδομένα

αυτά, στον ίδιο πίνακα διαπιστώνουμε ότι η αύξηση αυτή του δείκτη αν αφαιρεθούν οι προτάσεις κυμαίνεται στο 0,013, αύξηση που δεν θεωρείται ικανοποιητική για να προβούμε τελικά σε αυτή την αφαίρεση.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης ερωτήσεων του καλλιτεχνικού τύπου παρουσιάζονται στη συνέχεια:

Πίνακας 42: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας καλλιτεχνικός

α/α πρόταση	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14
A1	1,000													
A2	,182	1,000												
A3	,307	,116	1,000											
A4	,439	,214	,309	1,000										
A5	,267	,287	,318	,397	1,000									
A6	,209	,152	,165	,296	,437	1,000								
A7	,152	,748	,171	,156	,327	,142	1,000							
A8	,278	,566	,237	,264	,408	,268	,598	1,000						
A9	,341	,164	,214	,537	,469	,337	,177	,262	1,000					
A10	,247	,070	,323	,290	,400	,174	,136	,201	,241	1,000				
A11	,041	,301	,165	,133	,210	,223	,410	,357	,122	,032	1,000			
A12	,117	,351	,228	,265	,280	,172	,299	,473	,169	,121	,336	1,000		
A13	,053	,402	,156	,158	,224	,093	,409	,355	,105	,072	,461	,378	1,000	
A14	,276	,285	,217	,304	,486	,336	,275	,461	,343	,178	,197	,291	,179	1,000

Πίνακας 43: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα καλλιτεχνικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Τεχνικός επεξεργασίας (Μοντάζ) ταινιών	4,86	12,760	0,387	0,834
Ανεξάρτητος Συγγραφέας	4,92	12,379	0,523	0,825
Φωτογράφος	4,61	12,807	0,390	0,834
Μουσικός ειδικευμένος σε διασκευές ή προσαρμογές	4,96	12,487	0,511	0,826
Καλλιτέχνης	4,80	11,974	0,618	0,818
Τραγουδιστής/τρια	4,98	12,848	0,403	0,833
Συγγραφέας	4,88	12,259	0,546	0,823
Σεναριογράφος	4,87	11,914	0,654	0,816
Μουσικός	4,87	12,497	0,469	0,829
Ειδικός χρωμάτων	4,97	13,069	0,330	0,837
Δημοσιογράφος	4,93	12,794	0,399	0,833
Συγγραφέας κειμένων διαφημίσεων	4,92	12,555	0,469	0,829
Εκδότης/τρια εφημερίδας	4,94	12,775	0,408	0,832
Ηθοποιός	4,91	12,374	0,520	0,825

Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 για την παραπάνω υποκλίμακα είναι 0,839. Όπως μπορούμε να διαπιστώσουμε από τον πίνακα 43 η υποκλίμακα αυτή διαθέτει καλές ψυχομετρικές ιδιότητες, αφού όλες οι προτάσεις έχουν επαρκή σχέση με το σύνολο της υποκλίμακας που ανήκουν.

Οι επόμενοι δυο πίνακες παρουσιάζουν τα αποτελέσματα της ανάλυσης ερωτήσεων της υποκλίμακας του κοινωνικού τύπου:

Πίνακας 44: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας κοινωνικός

α/α πρόταση	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14
1	1,000													
2	,164	1,000												
3	,083	,260	1,000											
4	,084	,229	,590	1,000										
5	,339	,574	,247	,216	1,000									
6	,134	,232	,220	,326	,195	1,000								
7	,127	,237	,493	,486	,213	,251	1,000							
8	,046	,145	,447	,350	,113	,079	,361	1,000						
9	,132	,323	,382	,230	,278	,058	,440	,322	1,000					
10	,160	,254	,476	,420	,336	,166	,465	,335	,469	1,000				
11	,186	,217	,304	,235	,372	,187	,249	,279	,268	,360	1,000			
12	,139	,120	,396	,381	,183	,146	,394	,438	,373	,399	,212	1,000		
13	,079	,195	,576	,384	,174	,119	,422	,457	,580	,470	,261	,485	1,000	
14	,140	,169	,299	,278	,156	,174	,326	,278	,267	,282	,230	,333	,314	1,000

Πίνακας 45: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα κοινωνικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Γενικός διευθυντής/τρια νοσοκομείου	4,45	13,426	0,232	0,852
Καθηγητής/τρια μέσης εκπαίδευσης	4,13	12,516	0,407	0,844
Κοινωνικός λειτουργός	4,21	11,780	0,647	0,829
Λογοθεραπευτής/τρια	4,30	12,160	0,563	0,834
Διευθυντής/τρια σχολείου	4,27	12,480	0,443	0,842
Φυσικοθεραπευτής/τρια	4,38	13,112	0,295	0,849
Κλινικός ψυχολόγος	4,34	12,134	0,599	0,832
Σύμβουλος γάμου	4,30	12,390	0,488	0,839
Καθηγητής/τρια κοινωνικών επιστημών	4,31	12,210	0,552	0,835
Διευθυντής/τρια γραφείου κοινωνικής πρόνοιας	4,40	12,241	0,619	0,832
Διευθυντής/τρια κατασκήνωσης για νέους – εφήβους	4,26	12,484	0,440	0,842
Σύμβουλος	4,22	12,144	0,532	0,836
Κοινωνιολόγος	4,25	11,929	0,610	0,831
Σύμβουλος για θέματα κατάχρησης τοξικών ουσιών	4,25	12,518	0,426	0,843

Για τον κοινωνικό τύπο ο δείκτης KR-20 είναι 0,849. Από τον πίνακα 45 διαπιστώνουμε ότι ο δείκτης αυτό μπορεί να αυξηθεί αν αφαιρεθεί η πρόταση 1. Η αφαίρεση της πρότασης αυτής έχει ως συνέπεια την αύξηση της διασποράς (πίνακας 45), ενώ παράλληλα φαίνεται να επηρεάζει τη διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας. Ακόμη, στον πίνακα 44 παρατηρούμε ότι η πρόταση 1 παρουσιάζει τις χαμηλότερες συσχετίσεις με όλες τις άλλες προτάσεις της κλίμακας. Όπως όμως διαπιστώνουμε από τον πίνακα 45 η πιθανολογούμενη αύξηση του δείκτη θα είναι της τάξεως του 0,003, αύξηση που μας κάνει να θεωρούμε ότι οι προτάσεις έχουν επαρκή σχέση με το σύνολο της υποκλίμακας που ανήκουν.

Για την υποκλίμακα του επιχειρηματικού τύπου η ανάλυση ερωτήσεων είναι η ακόλουθη:

Πίνακας 46: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας επιχειρηματικός

a/a πρόταση	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14
E1	1,000													
E2	,395	1,000												
E3	,260	,187	1,000											
E4	,146	,062	,269	1,000										
E5	,236	,144	,158	,017	1,000									
E6	,474	,315	,326	,150	,306	1,000								
E7	,466	,281	,364	,197	,148	,631	1,000							
E8	,283	,298	,353	,202	,282	,535	,427	1,000						
E9	,426	,239	,332	,267	,254	,505	,482	,426	1,000					
E10	,366	,302	,363	,341	,223	,414	,496	,434	,607	1,000				
E11	,274	,072	,222	,209	,152	,090	,136	,128	,213	,209	1,000			
E12	,258	,335	,240	,073	,114	,429	,308	,421	,332	,351	,103	1,000		
E13	,108	,055	,242	,257	,121	-,006	,031	,097	,224	,179	,425	,071	1,000	
E14	,420	,130	,150	,170	,174	,219	,233	,243	,250	,224	,339	,178	,247	1,000

Πίνακας 47: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα επιχειρηματικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Σύμβουλος επενδύσεων	3,90	10,522	0,559	0,820
Αντιπρόσωπος βιομηχανικής εταιρείας	3,91	11,011	0,384	0,831
Διευθυντής/τρια ξενοδοχείου	3,63	10,459	0,477	0,826
Παρουσιαστής/τρια σε ραδιόφωνο ή τηλεόραση	3,74	10,982	0,319	0,837
Μεσίτης ακινήτων, κτηματομεσίτης	3,98	11,378	0,309	0,835
Υπεύθυνος/νη πωλήσεων	3,84	10,223	0,622	0,815
Υπεύθυνος/νη καταστήματος	3,80	10,233	0,595	0,817
Υπεύθυνος/νη καταστήματος	3,72	10,194	0,578	0,818
Στέλεχος δημοσίων σχέσεων	3,71	10,001	0,643	0,813
Στέλεχος διαφημιστικής εταιρείας	3,74	10,035	0,639	0,814
Δικηγόρος ειδικευμένος στο φορολογικό δίκαιο	4,04	11,508	0,338	0,833
Αγοραστής προϊόντων για εταιρείας	3,88	10,795	0,444	0,828
Δικαστής	3,89	11,323	0,257	0,839
Χρηματιστής	3,96	11,134	0,390	0,831

Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 για την παραπάνω υποκλίμακα είναι 0,836. Ο δείκτης αυτός μπορεί να αυξηθεί αν αφαιρεθούν οι προτάσεις 4 και 13. Ακόμη στον παραπάνω πίνακα φαίνεται ότι οι προτάσεις αυτές διαφοροποιούν την διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της υποκλίμακας. Ο πίνακας 46 μας δίνει μια γενική εικόνα των συσχετίσεων όλων των προτάσεων της υποκλίμακας, τις πιο χαμηλές εκ των οποίων παρουσιάζουν οι προτάσεις 4 και 13. Παρόλο αυτά τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης της παραπάνω υποκλίμακας υποδεικνύουν καλές ψυχομετρικές ιδιότητες για την υποκλίμακα, αφού ακόμα και αν αφαιρεθούν οι συγκεκριμένες προτάσεις, ο δείκτης KR-20 δεν αυξάνει πάνω από 0,003.

Τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης για τον συμβατικό τύπο παρουσιάζονται παρακάτω:

Πίνακας 48: οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας συμβατικός

α/α πρόταση	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14
C1	1,000													
C2	,421	1,000												
C3	,566	,580	1,000											
C4	,327	,495	,382	1,000										
C5	,523	,498	,583	,492	1,000									
C6	,500	,578	,677	,455	,575	1,000								
C7	,192	,248	,056	,281	,170	,224	1,000							
C8	,553	,402	,499	,459	,724	,572	,215	1,000						
C9	,244	,248	,123	,294	,247	,206	,229	,244	1,000					
C10	,508	,351	,551	,226	,468	,486	,019	,489	,146	1,000				
C11	,530	,412	,549	,266	,475	,473	,096	,510	,214	,791	1,000			
C12	,236	,122	,144	,176	,233	,188	,202	,342	,230	,251	,302	1,000		
C13	,467	,771	,701	,478	,503	,668	,145	,446	,160	,432	,490	,095	1,000	
C14	,408	,501	,446	,438	,516	,524	,244	,522	,317	,400	,466	,229	,541	1,000

Πίνακας 49: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα συμβατικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Ελεγκτής προϋπολογισμού	3,17	12,433	0,642	0,883
Υπάλληλος λογιστηρίου	3,12	12,201	0,657	0,882
Ορκωτός λογιστής/τρια	3,19	12,421	0,686	0,881
Ταμίας τραπεζής	3,09	12,434	0,555	0,886
Επιθεωρητής/τρια τραπεζικών εργασιών	3,14	12,133	0,710	0,879
Φοροτεχνικός	3,22	12,469	0,722	0,880
Αποθηκάριος	3,21	13,533	0,268	0,897
Ελεγκτής τραπεζικής πιστώσεως	3,17	12,261	0,709	0,880
Χειριστής/τρια ηλεκτρονικών υπολογιστών	2,87	12,917	0,334	0,898
Οικονομικός αναλυτής/τρια	3,10	12,327	0,597	0,884
Αναλυτής/τρια κόστους	3,13	12,247	0,659	0,882
Τεχνικός ποιοτικού ελέγχου	3,02	13,065	0,315	0,898
Λογιστής/τρια	3,17	12,307	0,691	0,881
Ειδικός μισθοδοσίας	3,10	12,153	0,655	0,882

Για τον συμβατικό τύπο ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας είναι 0,893. Από τον πίνακα 49 διαπιστώνουμε ότι ο δείκτης αυτός μπορεί να αυξηθεί λίγο αν αφαιρεθούν οι προτάσεις 7, 9 και 12. Επιπλέον στον παραπάνω πίνακα φαίνεται

ότι οι προτάσεις αυτές διαφοροποιούν την διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της υποκλίμακας σε σχέση με τις υπόλοιπες προτάσεις, ενώ και η διασπορά της υποκλίμακας μεταβάλλεται σημαντικά αν αφαιρεθούν οι προτάσεις. Στον πίνακα 48 παρατηρούμε ότι οι προτάσεις αυτές παρουσιάζουν κάποιες από τις πιο χαμηλές συσχετίσεις στο σύνολο των προτάσεων. Παρόλο αυτά, τα στοιχεία δεν είναι ικανοποιητικά για να προβούμε σε κάποια αφαίρεση πρότασης, αφού ο δείκτης KR-20, δε μπορεί να αυξηθεί παραπάνω από 0,005 από αυτή την ενέργεια.

Στη συνέχεια στους πίνακες 50- 55 παρουσιάζεται η ανάλυση ερωτήσεων για τις συνολικές τιμές των έξι τύπων. Οι ερωτήσεις των υποκλιμάκων αυτών είναι το σύνολο των υποκλιμάκων των προηγούμενων τριών ενοτήτων. Επειδή οι πίνακες συσχετίσεων που προέκυψαν ήταν αρκετά μεγάλοι θεωρήθηκε σκόπιμο να μην παρουσιαστούν εδώ. Ο αναγνώστης μπορεί να βρει τους πίνακες αυτούς στο παράρτημα (πίνακες 6-11).

Για την υποκλίμακα του ρεαλιστικού τύπου η ανάλυση ερωτήσεων είναι η ακόλουθη:

Πίνακας 50: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα ρεαλιστικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Δραστηριότητες R1	10,96	56,163	0,045	0,896
Δραστηριότητες R2	10,92	52,327	0,585	0,886
Δραστηριότητες R3	11,12	53,507	0,522	0,888
Δραστηριότητες R4	10,99	52,337	0,612	0,886
Δραστηριότητες R5	10,95	53,438	0,430	0,889
Δραστηριότητες R6	10,89	52,647	0,531	0,887
Δραστηριότητες R7	11,05	52,580	0,612	0,886
Δραστηριότητες R8	10,64	56,090	0,058	0,895
Δραστηριότητες R9	10,75	53,926	0,349	0,890
Δραστηριότητες R10	10,80	56,190	0,037	0,896
Δραστηριότητες R11	10,95	52,139	0,354	0,893
Ικανότητες R1	10,88	52,991	0,480	0,888
Ικανότητες R2	10,97	52,450	0,582	0,886
Ικανότητες R3	11,03	52,811	0,561	0,887
Ικανότητες R4	10,92	52,361	0,580	0,886
Ικανότητες R5	11,09	53,696	0,459	0,889
Ικανότητες R6	11,10	53,205	0,557	0,887
Ικανότητες R7	10,98	53,397	0,445	0,889
Ικανότητες R8	10,88	52,080	0,612	0,886
Ικανότητες R9	10,80	52,613	0,531	0,887
Ικανότητες R10	11,11	53,652	0,484	0,888
Ικανότητες R11	10,93	52,324	0,587	0,886
Καριέρες R1	11,11	55,035	0,251	0,892
Καριέρες R2	11,16	55,357	0,228	0,892
Καριέρες R3	11,08	52,754	0,610	0,886
Καριέρες R4	11,04	55,443	0,161	0,893
Καριέρες R5	11,00	53,350	0,463	0,888
Καριέρες R6	11,14	55,089	0,258	0,892
Καριέρες R7	11,09	53,672	0,466	0,888
Καριέρες R8	11,21	54,388	0,481	0,889
Καριέρες R9	11,20	54,052	0,533	0,888
Καριέρες R10	11,11	54,752	0,299	0,891
Καριέρες R11	11,26	55,026	0,449	0,890
Καριέρες R12	11,03	55,352	0,172	0,893
Καριέρες R13	11,00	55,330	0,169	0,893
Καριέρες R14	11,03	53,352	0,478	0,888

Για την παραπάνω υποκλίμακα ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 είναι 0,892. Όπως μπορούμε να διαπιστώσουμε από τον πίνακα 50 ο δείκτης αυτό μπορεί να αυξηθεί απειροελάχιστα αν αφαιρεθούν ορισμένες προτάσεις. Αυτές είναι: από τις δραστηριότητες οι 1, 8, 10 και 11 και από τις καριέρες οι: 4, 12 και 13. Επιπλέον δυο από τις προτάσεις που προαναφέρθηκαν παρουσίαζαν χαμηλές συσχετίσεις και στις επιμέρους υποκλίμακες, χωρίς όμως να χρειαστεί να

αφαιρεθούν. Η διαφορά που θα παρατηρηθεί στο δείκτη μετά την πιθανολογούμενη αφαίρεση αυτών των προτάσεων είναι πολύ μικρή και για αυτό ίσως δεν παρατηρούμε μεγάλη μεταβολή στη διασπορά ή στην διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της υποκλίμακας. Συμπερασματικά, λοιπόν, η υποκλίμακα φαίνεται να παρουσιάζει καλές ψυχομετρικές ιδιότητες.

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα του ερευνητικού τύπου:

Πίνακας 51: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα ερευνητικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Δραστηριότητες I1	15,08	45,570	0,420	0,861
Δραστηριότητες I2	15,03	44,670	0,566	0,857
Δραστηριότητες I3	15,23	45,127	0,503	0,859
Δραστηριότητες I4	14,98	45,671	0,422	0,861
Δραστηριότητες I5	15,20	46,099	0,345	0,862
Δραστηριότητες I6	14,94	46,387	0,318	0,863
Δραστηριότητες I7	15,13	46,560	0,270	0,864
Δραστηριότητες I8	14,87	46,291	0,364	0,862
Δραστηριότητες I9	15,39	46,041	0,428	0,861
Δραστηριότητες I10	15,00	45,319	0,470	0,859
Δραστηριότητες I11	14,90	46,075	0,255	0,866
Ικανότητες I1	15,09	45,320	0,457	0,860
Ικανότητες I2	15,20	44,709	0,561	0,857
Ικανότητες I3	15,31	45,498	0,477	0,859
Ικανότητες I4	14,65	48,338	0,112	0,866
Ικανότητες I5	15,07	46,625	0,261	0,864
Ικανότητες I6	15,03	45,369	0,457	0,860
Ικανότητες I7	15,36	46,130	0,396	0,861
Ικανότητες I8	15,27	45,798	0,409	0,861
Ικανότητες I9	14,89	45,896	0,421	0,861
Ικανότητες I10	14,86	47,435	0,172	0,866
Ικανότητες I11	15,24	45,486	0,450	0,860
Καριέρες I1	15,41	47,883	0,109	0,867
Καριέρες I2	15,20	45,376	0,450	0,860
Καριέρες I3	15,30	47,111	0,207	0,865
Καριέρες I4	15,42	46,779	0,315	0,863
Καριέρες I5	15,37	45,454	0,510	0,859
Καριέρες I6	15,38	45,550	0,498	0,859
Καριέρες I7	15,30	46,977	0,230	0,865
Καριέρες I8	15,36	46,950	0,249	0,864
Καριέρες I9	15,43	46,890	0,304	0,863
Καριέρες I10	15,26	46,661	0,270	0,864
Καριέρες I11	15,40	47,318	0,205	0,865
Καριέρες I12	15,25	45,653	0,426	0,860
Καριέρες I13	15,28	47,267	0,179	0,866
Καριέρες I14	15,34	45,608	0,472	0,860

Ο δείκτης KR-20 για τις συνολικές τιμές του ερευνητικού τύπου είναι: 0,865. Από τον παραπάνω πίνακα διαπιστώνουμε ότι η αφαίρεση 4 προτάσεων θα μπορούσε να βελτιώσει την τιμή του δείκτη και σε αυτήν την περίπτωση όμως σχεδόν απειροελάχιστα (από 0,865 σε 0,866). Οι προτάσεις αυτές είναι: από τις ικανότητες οι προτάσεις 4 και 10 και από τις καριέρες οι προτάσεις 1 και 13. Και οι τις 4 αυτές προτάσεις μας είχαν απασχολήσει και στις αντίστοιχες υποκλίμακες όπου ανήκουν, χωρίς όμως να παρουσιάζουν κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα. Το ίδιο θεωρούμε ότι συμβαίνει και με αυτή την υποκλίμακα, αφού παρουσιάζει καλές ψυχομετρικές ιδιότητες.

Ακολουθεί η ανάλυση ερωτήσεων για τον καλλιτεχνικό τύπο:

Πίνακας 52: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα καλλιτεχνικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Δραστηριότητες A1	15,72	66,883	0,494	0,904
Δραστηριότητες A2	15,57	67,757	0,386	0,906
Δραστηριότητες A3	15,49	68,485	0,312	0,907
Δραστηριότητες A4	15,60	67,412	0,427	0,905
Δραστηριότητες A5	15,70	67,229	0,448	0,905
Δραστηριότητες A6	15,55	67,860	0,377	0,906
Δραστηριότητες A7	15,63	66,730	0,510	0,904
Δραστηριότητες A8	15,69	67,701	0,388	0,906
Δραστηριότητες A9	15,63	67,974	0,354	0,907
Δραστηριότητες A10	15,70	65,969	0,608	0,903
Δραστηριότητες A11	15,73	67,261	0,367	0,907
Ικανότητες A1	15,51	68,378	0,319	0,907
Ικανότητες A2	15,79	67,509	0,430	0,905
Ικανότητες A3	15,58	66,726	0,516	0,904
Ικανότητες A4	15,93	68,523	0,350	0,906
Ικανότητες A5	15,85	67,080	0,507	0,904
Ικανότητες A6	15,86	66,734	0,564	0,904
Ικανότητες A7	15,78	67,154	0,473	0,905
Ικανότητες A8	15,26	69,763	0,257	0,907
Ικανότητες A9	15,68	68,299	0,314	0,907
Ικανότητες A10	15,64	67,764	0,380	0,906
Ικανότητες A11	15,70	66,472	0,544	0,904
Καριέρες A1	15,75	67,932	0,367	0,906
Καριέρες A2	15,81	67,178	0,478	0,905
Καριέρες A3	15,49	67,863	0,392	0,906
Καριέρες A4	15,85	67,573	0,442	0,905
Καριέρες A5	15,69	65,812	0,627	0,903
Καριέρες A6	15,87	68,223	0,361	0,906
Καριέρες A7	15,77	66,786	0,517	0,904
Καριέρες A8	15,77	65,616	0,669	0,902
Καριέρες A9	15,76	67,507	0,422	0,906
Καριέρες A10	15,86	67,971	0,394	0,906
Καριέρες A11	15,82	67,771	0,405	0,906
Καριέρες A12	15,81	66,910	0,514	0,904
Καριέρες A13	15,83	67,885	0,393	0,906
Καριέρες A14	15,80	66,522	0,561	0,904

Ο δείκτης αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας KR-20 για την υποκλίμακα του καλλιτεχνικού τύπου είναι 0,908. Η υποκλίμακα αυτή παρουσιάζει πολύ καλές ψυχομετρικές ιδιότητες, όπως άλλωστε συνέβαινε με την υποκλίμακα του καλλιτεχνικού τύπου και στις 3 προηγούμενες ενότητες.

Ο επόμενος πίνακας παρουσιάζει τα αποτελέσματα της ανάλυσης ερωτήσεων του κοινωνικού τύπου:

Πίνακας 53: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα κοινωνικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Δραστηριότητες S1	17,56	50,013	0,423	0,867
Δραστηριότητες S2	17,64	50,439	0,312	0,869
Δραστηριότητες S3	17,72	49,451	0,440	0,866
Δραστηριότητες S4	17,83	49,413	0,435	0,866
Δραστηριότητες S5	17,68	49,837	0,393	0,867
Δραστηριότητες S6	17,67	49,396	0,462	0,866
Δραστηριότητες S7	17,82	49,169	0,471	0,865
Δραστηριότητες S8	17,61	50,777	0,271	0,870
Δραστηριότητες S9	17,61	50,823	0,263	0,870
Δραστηριότητες S10	17,67	50,068	0,360	0,868
Δραστηριότητες S11	17,87	48,762	0,305	0,872
Ικανότητες S1	17,51	51,325	0,223	0,870
Ικανότητες S2	17,47	51,190	0,275	0,869
Ικανότητες S3	17,93	51,062	0,204	0,871
Ικανότητες S4	17,61	52,058	0,071	0,873
Ικανότητες S5	17,57	49,937	0,426	0,866
Ικανότητες S6	17,46	51,270	0,265	0,869
Ικανότητες S7	17,96	50,831	0,243	0,870
Ικανότητες S8	17,91	49,521	0,427	0,866
Ικανότητες S9	17,67	51,170	0,196	0,871
Ικανότητες S10	17,75	50,271	0,315	0,869
Ικανότητες S11	17,86	50,560	0,270	0,870
Καριέρες S1	18,16	51,576	0,191	0,871
Καριέρες S2	17,83	49,851	0,372	0,868
Καριέρες S3	17,91	48,395	0,597	0,862
Καριέρες S4	18,00	49,312	0,485	0,865
Καριέρες S5	17,97	49,959	0,377	0,867
Καριέρες S6	18,08	51,014	0,250	0,870
Καριέρες S7	18,04	49,280	0,514	0,865
Καριέρες S8	18,01	49,550	0,452	0,866
Καριέρες S9	18,02	48,916	0,558	0,864
Καριέρες S10	18,10	49,422	0,540	0,864
Καριέρες S11	17,97	50,039	0,363	0,868
Καριέρες S12	17,91	48,643	0,560	0,863
Καριέρες S13	17,94	48,195	0,637	0,862
Καριέρες S14	17,95	49,377	0,458	0,866

Ο δείκτης KR-20 για τον κοινωνικό τύπο είναι 0,871. Ο δείκτης αυτός αυξάνει απειροελάχιστα -μόλις στο τρίτο δεκαδικό ψηφίο- αν αφαιρεθούν δυο προτάσεις: η πρόταση 11 από τις δραστηριότητες και η πρόταση 4 από τις ικανότητες. Είναι φανερό όμως ότι οι προτάσεις έχουν επαρκή σχέση με το σύνολο της υποκλίμακας που ανήκουν και δε φαίνεται απαραίτητο να προβούμε σε καμία άλλη ενέργεια.

Ακολουθεί η ανάλυση ερωτήσεων για την υποκλίμακα του επιχειρηματικού τύπου:

Πίνακας 54: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα επιχειρηματικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Δραστηριότητες E1	15,30	58,894	0,510	0,895
Δραστηριότητες E2	15,08	59,884	0,428	0,896
Δραστηριότητες E3	15,12	59,208	0,509	0,895
Δραστηριότητες E4	15,14	59,296	0,488	0,895
Δραστηριότητες E5	15,13	59,636	0,442	0,896
Δραστηριότητες E6	15,29	59,599	0,416	0,897
Δραστηριότητες E7	15,60	60,890	0,319	0,898
Δραστηριότητες E8	15,18	59,699	0,417	0,897
Δραστηριότητες E9	15,03	60,204	0,410	0,897
Δραστηριότητες E10	15,24	59,587	0,421	0,896
Δραστηριότητες E11	15,33	57,519	0,445	0,897
Ικανότητες E1	15,02	61,453	0,221	0,899
Ικανότητες E2	15,21	59,741	0,405	0,897
Ικανότητες E3	15,25	60,167	0,343	0,898
Ικανότητες E4	15,58	59,205	0,577	0,894
Ικανότητες E5	15,28	59,684	0,405	0,897
Ικανότητες E6	15,44	59,717	0,419	0,896
Ικανότητες E7	15,38	59,533	0,430	0,896
Ικανότητες E8	15,18	59,889	0,392	0,897
Ικανότητες E9	15,42	59,528	0,439	0,896
Ικανότητες E10	15,24	58,923	0,511	0,895
Ικανότητες E11	15,55	59,573	0,493	0,895
Καριέρες E1	15,56	59,445	0,523	0,895
Καριέρες E2	15,58	60,834	0,316	0,898
Καριέρες E3	15,29	59,725	0,399	0,897
Καριέρες E4	15,41	60,468	0,310	0,898
Καριέρες E5	15,65	61,519	0,254	0,899
Καριέρες E6	15,50	58,595	0,606	0,894
Καριέρες E7	15,47	58,852	0,549	0,894
Καριέρες E8	15,39	59,152	0,484	0,895
Καριέρες E9	15,38	58,277	0,602	0,893
Καριέρες E10	15,41	58,905	0,522	0,895
Καριέρες E11	15,71	61,644	0,294	0,898
Καριέρες E12	15,55	60,500	0,352	0,897
Καριέρες E13	15,56	61,380	0,223	0,899
Καριέρες E14	15,63	61,081	0,312	0,898

Για τον επιχειρηματικό τύπο ο δείκτης KR-20 είναι 0,899. Η υποκλίμακα αυτή φαίνεται να διαθέτει αρκετά καλές ψυχομετρικές ιδιότητες. Καμία από τις προτάσεις που την αποτελούν δε φαίνεται να δημιουργεί κάποιο πρόβλημα.

Στον επόμενο πίνακα παρουσιάζεται η ανάλυση ερωτήσεων για τον συμβατικό τύπο:

Πίνακας 55: στατιστική ανάλυση της σχέσης προτάσεων- συνόλου για την υποκλίμακα συμβατικός

α/α πρόταση	Μέσος όρος κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διασπορά κλίμακας αν σβηστεί η πρόταση	Διορθωμένη συνάφεια πρότασης και συνόλου της κλίμακας	Δείκτης συνάφειας KR-20 αν σβηστεί η πρόταση
Δραστηριότητες C1	15,03	58,553	0,397	0,900
Δραστηριότητες C2	15,08	58,316	0,430	0,900
Δραστηριότητες C3	14,67	60,108	0,319	0,901
Δραστηριότητες C4	15,13	58,232	0,447	0,899
Δραστηριότητες C5	15,11	57,685	0,520	0,898
Δραστηριότητες C6	15,02	58,003	0,471	0,899
Δραστηριότητες C7	15,18	57,267	0,594	0,897
Δραστηριότητες C8	15,14	57,983	0,484	0,899
Δραστηριότητες C9	15,12	58,565	0,401	0,900
Δραστηριότητες C10	15,16	58,059	0,477	0,899
Δραστηριότητες C11	15,20	57,206	0,611	0,897
Ικανότητες C1	14,70	60,694	0,059	0,909
Ικανότητες C2	14,82	58,717	0,426	0,900
Ικανότητες C3	14,93	58,095	0,474	0,899
Ικανότητες C4	14,92	57,665	0,536	0,898
Ικανότητες C5	14,98	58,312	0,434	0,900
Ικανότητες C6	14,97	60,110	0,194	0,903
Ικανότητες C7	15,24	60,299	0,187	0,903
Ικανότητες C8	15,05	58,488	0,406	0,900
Ικανότητες C9	14,78	59,882	0,270	0,902
Ικανότητες C10	14,94	58,486	0,417	0,900
Ικανότητες C11	14,62	61,061	0,171	0,903
Καριέρες C1	15,36	58,418	0,548	0,898
Καριέρες C2	15,30	58,031	0,557	0,898
Καριέρες C3	15,38	58,659	0,532	0,899
Καριέρες C4	15,27	58,488	0,464	0,899
Καριέρες C5	15,32	57,797	0,614	0,897
Καριέρες C6	15,41	58,699	0,574	0,898
Καριέρες C7	15,39	60,267	0,261	0,902
Καριέρες C8	15,36	58,217	0,583	0,898
Καριέρες C9	15,05	58,715	0,375	0,901
Καριέρες C10	15,28	58,102	0,527	0,898
Καριέρες C11	15,31	57,874	0,591	0,897
Καριέρες C12	15,20	59,141	0,339	0,901
Καριέρες C13	15,36	58,539	0,527	0,898
Καριέρες C14	15,28	57,632	0,599	0,897

Ο αντίστοιχος δείκτης KR-20 για τον συμβατικό τύπο είναι: 0,902. Ο δείκτης αυτός δείχνει να μπορεί να αυξηθεί –και σε αυτή την περίπτωση απειροελάχιστα- με την αφαίρεση ορισμένων προτάσεων. Αυτές είναι οι: 1, 11, 6 και 7 από τις ικανότητες. Η μεγαλύτερη αύξηση του δείκτη KR-20 επιτυγχάνεται με την αφαίρεση της πρότασης 1 από τις ικανότητες, αύξηση που περιορίζεται όμως στο τρίτο δεκαδικό ψηφίο και θεωρείται αμελητέα. Επομένως η υποκλίμακα φαίνεται να

παρουσιάζει καλές ψυχομετρικές ιδιότητες και οι προτάσεις της να έχουν επαρκή σχέση με το σύνολο της υποκλίμακας.

Αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας

Για το ψυχομετρικό εργαλείο μέτρησης ενδιαφερόντων SDS-CP, παρουσιάζουμε παρακάτω τους δείκτες αξιοπιστίας εσωτερικής συνέπειας για κάθε μια από τις υποκλίμακες, τόσο των τριών ενοτήτων, όσο και του συνόλου. Με βάση τα αποτελέσματα αυτά φαίνεται ότι όλες οι προτάσεις παρουσιάζουν επαρκή σχέση με το σύνολο της υποκλίμακας στην οποία ανήκει κάθε μία.

Πίνακας 56: αξιοπιστία εσωτερικής συνέπειας των έξι υποκλιμάκων

Υποκλίμακα	Δραστηριότητες	Ικανότητες	Καριέρες	Σύνολο
R	0,69	0,86	0,75	0,89
I	0,76	0,77	0,74	0,86
A	0,75	0,79	0,83	0,90
S	0,72	0,69	0,84	0,87
E	0,79	0,79	0,83	0,89
C	0,81	0,70	0,89	0,90

Multidimensional scaling

Στη συνέχεια θελήσαμε να διαπιστώσουμε κατά πόσο οι έξι παράγοντες του ερωτηματολογίου ακολουθούν τη δομή του αντίστοιχου ερωτηματολογίου της ξενόγλωσσης έκδοσης, έτσι όπως αυτή προκύπτει από το θεωρητικό υπόβαθρο.

Η θεωρία του Holland υποστηρίζει ότι οι έξι αυτοί παράγοντες ακολουθούν τη δομή ενός εξαγώνου όπου οι γειτονικοί τύποι βρίσκονται πιο κοντά σε μια

γεωμετρική αναπαράσταση, οι διαμετρικά αντίθετοι τύποι είναι οι πιο απομακρυσμένοι, ενώ σε ενδιάμεσες αποστάσεις βρίσκονται οι εναλλακτικοί τύποι.

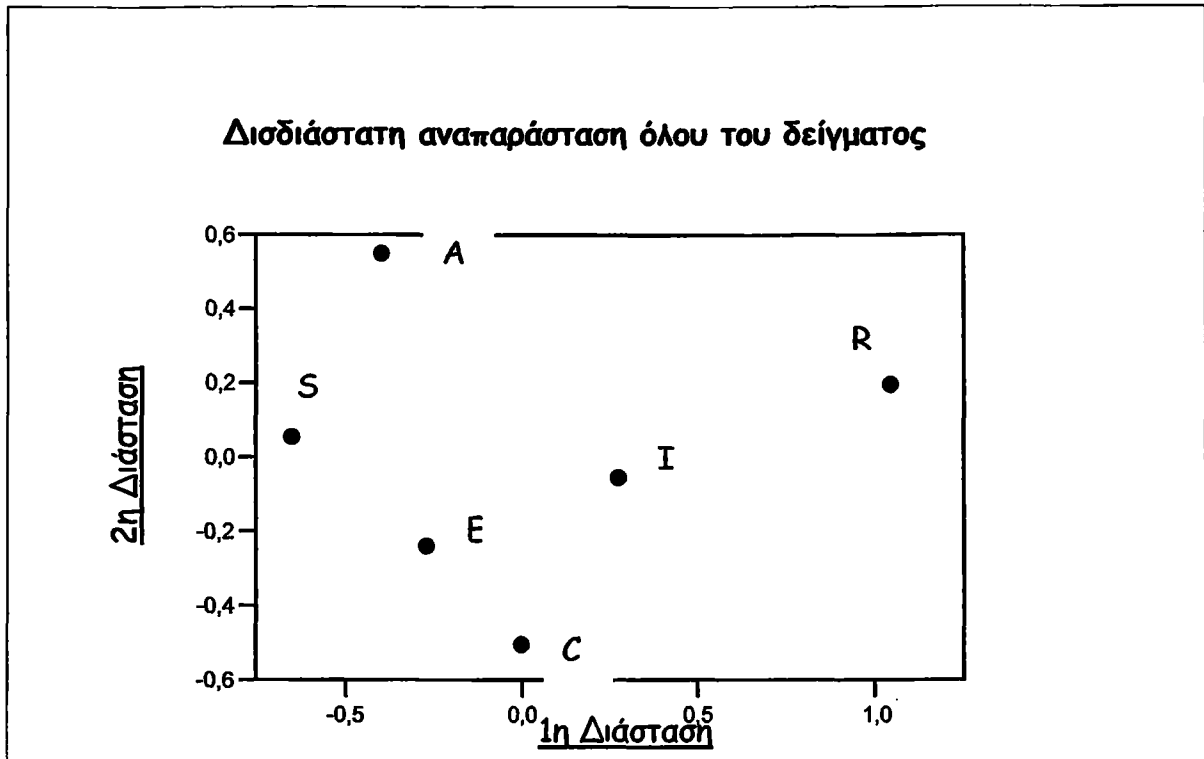
Για τον λόγο αυτό εφαρμόσαμε την πλέον κατάλληλη στατιστική μέθοδο, την multidimensional scaling. Ο σκοπός της ανάλυσης αυτής είναι ο μετασχηματισμός των ομοιοτήτων ή συσχετίσεων των μεταβλητών σε αποστάσεις που αντιπροσωπεύονται στον πολυδιάστατο χώρο (Cox & Cox, 2001· Everitt & Dunn, 2001). Τα παραγόμενα σχεδιαγράμματα απεικονίζουν τη σχετική θέση των μεταβλητών.

Για το συνολικό δείγμα το ταίριασμα ανάμεσα στα δεδομένα και το μοντέλο των δυο διαστάσεων θεωρήθηκε αρκετά ικανοποιητικό αφού η τιμή stress ήταν $0,01898 < 0,1$ (Everitt & Dunn, 2001). Στον παρακάτω πίνακα (πίνακας 57) μπορούμε να παρακολουθήσουμε το πώς διαφοροποιούνται οι έξι τύποι ως προς τις δυο διαστάσεις.

Πίνακας 57: Η δομή των δυο διαστάσεων

	1 ^η Διάσταση	2 ^η Διάσταση
R	1,043	0,196
I	0,278	-0,055
A	-0,399	0,549
S	-0,649	0,054
E	-0,272	0-,239
C	-0,001	-0,505

Σχήμα 7: Δισδιάστατη αναπαράσταση των έξι τύπων



Όπως μπορούμε να διαπιστώσουμε και από το σχετικό σχεδιάγραμμα (σχήμα 7), η πρώτη διάσταση διαφοροποιεί από τη μια μεριά τον ρεαλιστικό και ερευνητικό τύπο και από την άλλη τον κοινωνικό και τον επιχειρηματικό. Η δεύτερη διάσταση φαίνεται να ξεχωρίζει ανάμεσα στον καλλιτεχνικό και τον συμβατικό τύπο. Παρότι οι διαστάσεις διαφοροποιούν ανάμεσα σε διαμετρικά αντίθετους τύπους, συμφωνώντας με τη θεωρία του Holland, η γεωμετρική αναπαράσταση του ελληνικού δείγματος φαίνεται να απέχει πολύ από μια εξαγωνική μορφή.

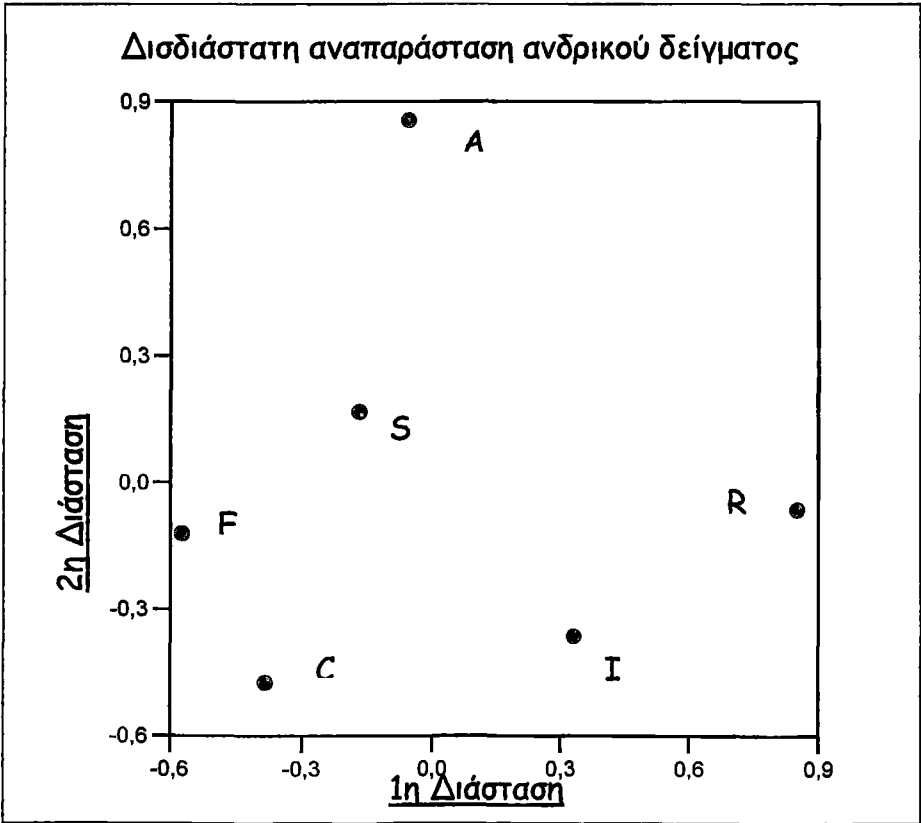
Μετά από ανασκόπηση σχετικών ερευνών (Fouad & Dancer, 1992a· Swanson, 1992a) με θέμα τη δομή των ενδιαφερόντων και την ομοιότητά τους με το εξάγωνο, αποφασίσαμε να διεξάγουμε και ξεχωριστή εξέταση για τους άντρες και τις γυναίκες. Η υπόθεση της διαφορετικής δομής για τα δυο φύλα βασίστηκε σε γνωστά στερεότυπα, σύμφωνα με τα οποία οι γυναίκες απασχολούνται σε επαγγέλματα με έκδηλο τον κοινωνικό χαρακτήρα, όπως αυτά της δασκάλας και της νοσηλεύτριας, ενώ αντίστοιχα οι άντρες σε επαγγέλματα που σχετίζονται περισσότερο με τον ρεαλιστικό και τον ερευνητικό τύπο.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης αυτής για το αντρικό δείγμα παρουσιάζονται στον πίνακα 58 και το σχήμα 8. Και για το δείγμα των αντρών το ταίριασμα των δεδομένων με το δισδιάστατο μοντέλο είναι αρκετά ικανοποιητικό αφού η τιμή stress είναι $0,0231 < 0,1$.

Πίνακας 58: Η δομή των δυο διαστάσεων για το αντρικό δείγμα

	1 ^η Διάσταση	2 ^η Διάσταση
R	0,851	-0,064
I	0,331	-0,364
A	-0,056	0,856
S	-0,169	0,167
E	-0,574	-0,121
C	-0,383	-0,474

Σχήμα 8: Δισδιάστατη αναπαράσταση για το ανδρικό δείγμα



Η γεωμετρική αναπαράσταση των τύπων για το δείγμα των αντρών είναι κάπως διαφορετική από την προηγούμενη που εξετάσαμε για το σύνολο του δείγματος. Για

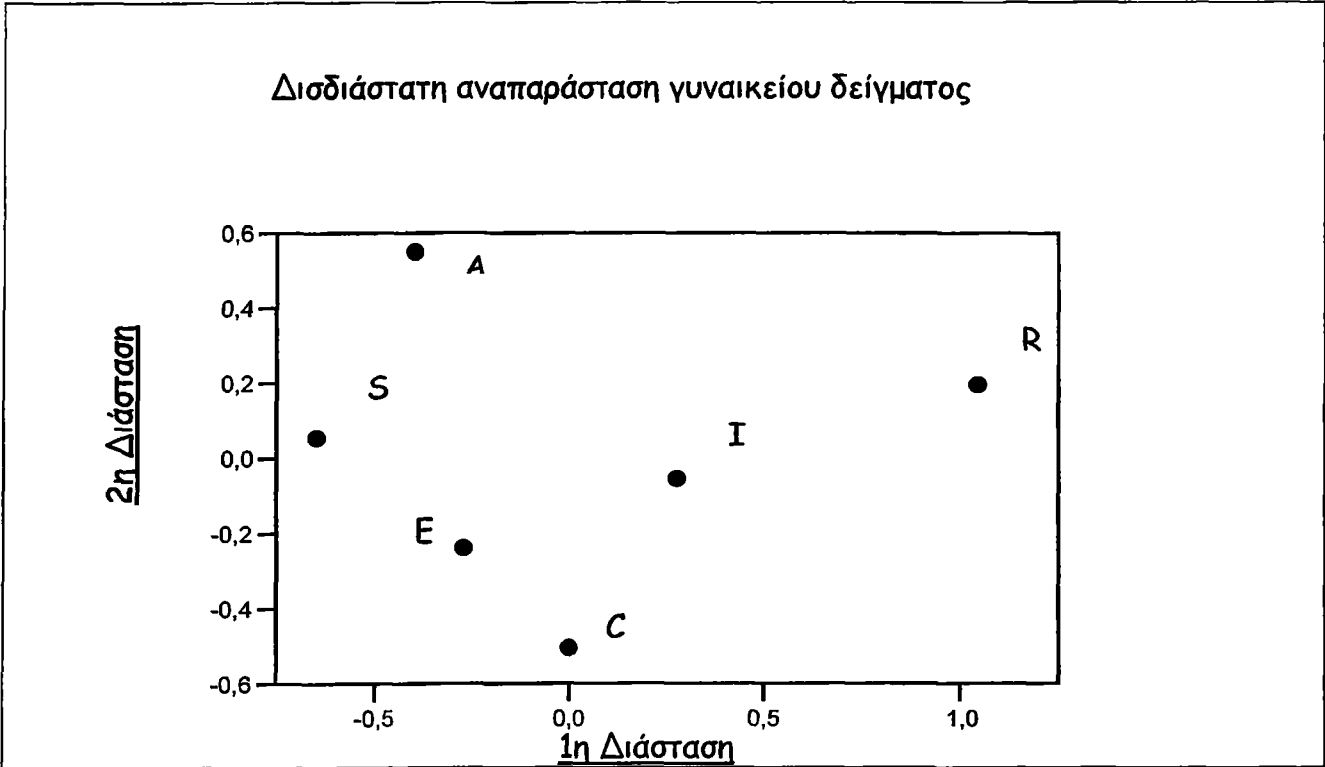
το δείγμα των αντρών ο ερευνητικός τύπος δε διαφοροποιείται με βάση την πρώτη διάσταση, αλλά με βάση τη δεύτερη, και έτσι τοποθετείται πολύ μακριά από τον καλλιτεχνικό τύπο, με τον οποίο όμως, σύμφωνα με τη θεωρία θα πρέπει να είναι γειτονικός τύπος.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για το γυναικείο δείγμα. Και σε αυτή την περίπτωση η τιμή stress είναι αρκετά ικανοποιητική (stress= 0,02393 <0,1) δηλώνοντας έτσι ότι η δισδιάστατη απεικόνιση είναι η πλέον κατάλληλη για αυτά τα δεδομένα.

Πίνακας 59: Η δομή των δυο διαστάσεων για το γυναικείο δείγμα

	1 ^η Διάσταση	2 ^η Διάσταση
R	1,050	0,195
I	0,208	-0,023
A	-0,381	0,473
S	-0,790	0,017
E	-0,166	-0,188
C	0,079	-0,474

Σχήμα 9: Δισδιάστατη αναπαράσταση για το γυναικείο δείγμα



Η γεωμετρική απεικόνιση των τύπων για τις γυναίκες διαφοροποιείται τόσο από αυτή του συνολικού δείγματος όσο και από αυτή των αντρών. Στην περίπτωση του γυναικείου δείγματος ο επιχειρηματικός τύπος δε διαφοροποιείται με βάση την πρώτη διάσταση, αλλά με βάση τη δεύτερη και έτσι βρίσκεται πιο κοντά στον ερευνητικό τύπο από ότι βρίσκεται στον καλλιτεχνικό, ενώ με βάση τη θεωρία θα έπρεπε να συμβαίνει το ακριβώς αντίθετο. Επιπλέον μπορεί το γυναικείο δείγμα να παρουσιάζει μια διαφορετική αναπαράσταση των έξι τύπων στο χώρο, από αυτή των αντρών, όμως σε καμία περίπτωση δε θα μπορούσαμε να υποστηρίξουμε ότι πλησιάζει περισσότερο τη δομή ενός εξαγώνου, όπως υποδεικνύουν τα ευρήματα προγενέστερων μελετών (Swanson, 1992a).

Εννοιολογική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου

Θελήσαμε επίσης να ελέγξουμε την εννοιολογική εγκυρότητα του ερωτηματολογίου, υπολογίζοντας τις συνάφειες μεταξύ των υποκλιμάκων. Βασιζόμενοι στη θεωρία κάποιες από τις υποκλίμακες πρέπει να εμφανίζουν μεγαλύτερες συσχετίσεις μεταξύ τους από ότι με μερικές άλλες. Στον πίνακα 60 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα.

Πίνακας 60: Οι συσχετίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων

R	I	A	S	E	C
1					
0,296*	1				
0,112	0,212*	1			
0,087	0,259*	0,472*	1		
0,169*	0,285*	0,409*	0,498*	1	
0,187*	0,370*	0,186*	0,247*	0,576*	1

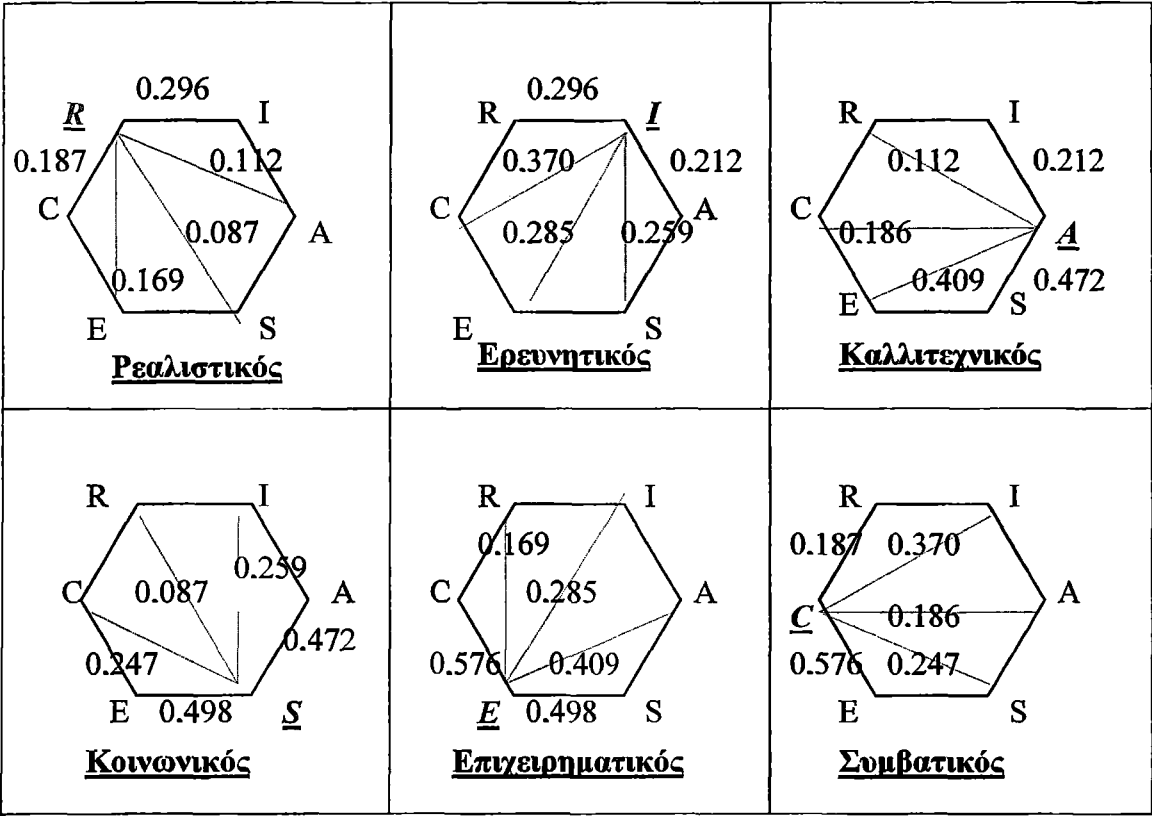
* P<0,005

Οι συσχετίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων κυμαίνονται όπως φαίνεται από τον πιο πάνω πίνακα από 0,087 έως 0,576. Δυο από τις συσχετίσεις αυτές δεν είναι στατιστικά σημαντικές και πρόκειται για αυτές του ρεαλιστικού τύπου με τον καλλιτεχνικό και κοινωνικό τύπο. Όλες οι υπόλοιπες συσχετίσεις είναι στατιστικά σημαντικές στο 1%. Οι μεγαλύτερες συσχετίσεις που παρατηρούνται είναι αυτές

ανάμεσα στο συμβατικό και επιχειρηματικό τύπο (0,576) και ανάμεσα στον κοινωνικό και επιχειρηματικό τύπο (0,498).

Για να μπορέσουμε να διαπιστώσουμε καλύτερα τη συμφωνία των παραπάνω αποτελεσμάτων τόσο με τη θεωρία όσο και με τις αντίστοιχες ιδιότητες της ξενόγλωσσης έκδοσης του ερωτηματολογίου, αναφέρουμε τις παραπάνω τιμές σε μια διαφορετική διάρθρωση. Ο πίνακας 61 περιλαμβάνει τους συντελεστές συσχέτισης των υποκλιμάκων με βάση τη θεωρητική σχέση που προκύπτει από την εξάγωνη δομή.

Πίνακας 61: Οι συντελεστές συσχέτισης των υποκλιμάκων με βάση τη θεωρητική τους σχέση



Ο ρεαλιστικός τύπος φαίνεται να συμπεριφέρεται σύμφωνα με τη θεωρία αφού οι συσχετίσεις του με τους γειτονικούς τύπους είναι μεγαλύτερες από αυτές που παρουσιάζει με τους εναλλακτικούς, ενώ την μικρότερη συσχέτιση την παρουσιάζει με τον διαμετρικά αντίθετο τύπο στο εξάγωνο, τον κοινωνικό τύπο. Από την άλλη πλευρά ο ερευνητικός τύπος παρουσιάζει μεγαλύτερη συσχέτιση με τον συμβατικό- με τον οποίο τον χωρίζει άλλος τύπος στο εξάγωνο- από ότι με τον ρεαλιστικό και

τον καλλιτεχνικό τύπο, με τους οποίους είναι γειτονικός τύπος. Ο καλλιτεχνικός τύπος παρουσιάζει επίσης μεγαλύτερη συσχέτιση με τον επιχειρηματικό από ότι με τον ερευνητικό με τον οποίο βρίσκονται δίπλα στο εξάγωνο. Ο κοινωνικός τύπος φαίνεται να είναι ο δεύτερος τύπος μαζί με τον ρεαλιστικό που οι συσχετίσεις του με τους υπόλοιπους έρχονται σε συμφωνία με τη θέση του στο εξάγωνο. Ο επιχειρηματικός τύπος παρουσιάζει μεγαλύτερη συσχέτιση με τον ερευνητικό τύπο, με τον οποίο βρίσκονται σε αντίθετες θέσεις, από ότι με τον ρεαλιστικό με τον οποίο είναι εναλλακτικοί τύποι. Τέλος ο συμβατικός τύπος εμφανίζει μεγαλύτερη συσχέτιση με τον κοινωνικό και τον ερευνητικό τύπο με τους οποίους βρίσκεται σε εναλλάξ θέση στο εξάγωνο, από ότι με τον ρεαλιστικό τύπο με τον οποίο γειτνιάζουν στην εξαγωνική αναπαράστασή τους στο χώρο.

Συμπεράσματα

Το ερωτηματολόγιο SDS-CP δόθηκε πιλοτικά στον ελληνικό πληθυσμό σε δείγμα 352 εργαζομένων με σκοπό την προκαταρκτική διερεύνηση των ψυχομετρικών χαρακτηριστικών του και απώτερο στόχο την προσαρμογή ή στάθμισή του στον πληθυσμό αυτό.

Το πρώτο μέρος της προκαταρκτικής αυτής διερεύνησης εστιάστηκε στην καλύτερη δυνατή γλωσσική μεταφορά του ξενόγλωσσου εργαλείου. Τόσο τα αποτελέσματα της συσχέτισης των υποκλίμακων στο δίγλωσσο δείγμα, όσο και τα αποτελέσματα της συμφωνίας των προτάσεων των δυο εργαλείων, δεν μας αφήνουν περιθώρια αμφιβολίας για την ικανοποιητική γλωσσική αντιστοιχία. Η αξιοπιστία των δυο μετρήσεων και για τις έξι υποκλίμακες ξεπερνά το 0,70 που θεωρείται αρκετά ικανοποιητικό (Kline, 2000), ενώ ο συντελεστής Kappa δεν παρουσίασε τιμή $<0,4$ για καμία από τις 216 προτάσεις του ερωτηματολογίου, αποδεικνύοντας με αυτό τον τρόπο αποδεκτά ή ακόμα και πολύ υψηλά επίπεδα συμφωνίας ανάμεσα στο ελληνικό και ξενόγλωσσο εργαλείο.

Στη συνέχεια η εξέταση της αξιοπιστίας επαναληπτικών μετρήσεων για τις υποκλίμακες και τις συνολικές τιμές του ερωτηματολογίου μας έδωσε ικανοποιητικά αποτελέσματα όσον αφορά στην χρονική αξιοπιστία του εργαλείου, με τον συντελεστή συσχέτισης να κυμαίνεται από 0,744 έως 0,932.

Κατά την αρχική αυτή φάση της ερευνάς μας, επιχειρήσαμε να ελέγξουμε τον βαθμό που οι προτάσεις σχετίζονται με τις αντίστοιχες υποκλίμακες όπου ανήκουν, με βάση πάντα το αντίστοιχο ξενόγλωσσο ερωτηματολόγιο. Η ανάλυση προτάσεων για όλες τις υποκλίμακες παρουσίαζε παρόμοια αποτελέσματα με αυτά που περιγράφουν οι Holland et. al. (1994b) για το αμερικάνικο εργαλείο. Καμία από τις 216 προτάσεις δεν έδειξε να παρουσιάζει κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα, και οι υποκλίμακες φάνηκε να παρουσιάζονται ως ιδιαίτερα ομοιογενείς και με καλές ψυχομετρικές ιδιότητες.

Παρόλο αυτά υπήρχαν προτάσεις που συσχετίζονταν σε μικρότερο βαθμό από ότι άλλες με το σύνολο της υποκλίμακας όπου ανήκουν. Τα δεδομένα μας όμως – όπως περιγράφηκαν στην προηγούμενη ενότητα-, σε συνδυασμό με τον σχετικά μικρό αριθμό του δείγματος, δε μας επέτρεψαν να προβούμε σε αφαίρεση των προτάσεων αυτών. Η αύξηση του δείκτη KR-20 σε καμία από τις προηγούμενες

περιπτώσεις δεν ήταν τόσο σημαντική ώστε να δικαιολογούσε μια τέτοια ενέργεια. Βέβαια θα πρέπει να επισημάνουμε ότι σε ένα μεγαλύτερο δείγμα, οι προτάσεις αυτές θα μπορούσαν να διαφοροποιήσουν τις ψυχομετρικές ιδιότητες των υποκλιμάκων, και για αυτό ίσως θα άξιζε να κάνουμε μια μικρή αναφορά στην φύση των προτάσεων αυτών.

Όσον αφορά στις υποκλίμακες της ενότητας καριέρας, διαπιστώνει κανείς ότι κάποια από τα επαγγέλματα, όπως αυτά του αναλυτή κόστους, του ειδικού χρωμάτων, ή του ερευνητή σε έρευνες αγοράς, δεν είναι τόσο συχνά στον ελληνικό χώρο, όπως ίσως συμβαίνει σε άλλες κοινωνίες. Επίσης η διατύπωση σε ορισμένες περιπτώσεις ίσως δεν είναι η ενδεδειγμένη και θα μπορούσε να οδηγήσει σε σύγχυση, όπως στην περίπτωση του γενικού διευθυντή σχολείου, αφού στην ελληνική πραγματικότητα κάνουμε λόγο για διευθυντή σχολείου, αλλά όχι για γενικό διευθυντή σχολείου. Όσον αφορά στην ενότητα των ικανοτήτων, είναι πιθανό, προτάσεις όπως: «είμαι καλός στο να λαμβάνω πληροφορίες μέσω τηλεφώνου» ή «μπορώ να χρησιμοποιήσω ένα κομπιουτεράκι», να αποτυπώνουν μια γενικότερη ικανότητα των ατόμων, καθώς σπάνια η απάντηση σε αυτές τις ερωτήσεις ήταν αρνητική ακόμα και αν ο συμμετέχων απαντούσε αρνητικά σε όλες τις υπόλοιπες προτάσεις της υποκλίμακας. Χαμηλή επίσης συσχέτιση με το σύνολο της υποκλίμακας όπου ανήκει, παρουσιάζει και η πρόταση «έχω συμμετάσχει σε φιλανθρωπικό έργο και φιλανθρωπικές δράσεις». Υποθέτουμε ότι η απάντηση σε μια τέτοια πρόταση μπορεί να επηρεάζεται από την κοινωνική επιθυμητότητα και ίσως για αυτό η πρόταση να συμπεριφέρεται διαφορετικά από τις υπόλοιπες της υποκλίμακας. Τέλος, όσον αφορά στην ενότητα δραστηριότητες, προτάσεις όπως είναι οι ακόλουθες: «να οργανώσετε μια εκδρομή για κυνήγι, ψάρεμα ή κάμπινγκ», «να φυτέψετε ένα λαχανόκηπο», «να επισκεφτείτε ένα μουσείο επιστημών» και «να εκπαιδεύσετε άλλους να κάνουν μια δουλεία» ενδέχεται να δηλώνουν γενικότερα ενδιαφέροντα και να σχετίζονται με περισσότερους από έναν τύπους. Για παράδειγμα, αν κάποιος δεν είχε απαντήσει θετικά σε καμία από τις προτάσεις του ρεαλιστικού τύπου, ήταν πολύ πιθανό να έδινε θετική απάντηση στην οργάνωση μιας εκδρομής, ή ακόμα, αν κάποιος δεν ήταν εξοικειωμένος με ερευνητικού τύπου δραστηριότητες, θεωρούσε ότι κάποια στιγμή θα ήταν ενδιαφέρον να επισκεφτεί ένα μουσείο επιστημών, χωρίς αυτό να δηλώνει απαραίτητα ενδιαφέρον για ερευνητικά ζητήματα.

Τα γενικά συμπεράσματα της προκαταρκτικής αυτής έρευνας είναι μάλλον ενθαρρυντικά για την προσαρμογή του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου σε ελληνικό πληθυσμό, και δείχνουν να συμφωνούν ως προς την διαπολιτισμικότητα του εργαλείου (τουλάχιστον της μορφής SDS-R) (Holland & Gottfredson, 1992; Fouad & Dancer, 1992a; Farth- Leong & Low, 1998).

Παρόλο τα θετικά αυτά αποτελέσματα η προσπάθειά μας για την εξασφάλιση εννοιολογικής εγκυρότητας δε στέφθηκε με την ίδια επιτυχία. Βασιζόμενοι στη θεωρία του Holland, προσπαθήσαμε να εξετάσουμε το κατά πόσο η δομή των ενδιαφερόντων για το ελληνικό δείγμα προσομοιάζει αυτή του εξαγώνου ή τουλάχιστον της απλής κυκλικής δομής.

Με βάση τους συντελεστές συσχέτισης ανάμεσα στις υποκλίμακες μόνο ο ρεαλιστικός και κοινωνικός τύπος φαίνεται να συμφωνούν πλήρως με το θεωρητικό υπόβαθρο αφού οι συσχετίσεις τους με τους γειτονικούς τύπους είναι μεγαλύτερες από αυτές που παρουσιάζουν με τους εναλλακτικούς, ενώ την μικρότερη συσχέτιση παρουσιάζουν με τον διαμετρικά αντίθετο τύπο τους στο εξάγωνο. Τη μικρότερη συμμόρφωση με τη θεωρία φαίνεται να έχει ο ερευνητικός τύπος αφού καμία από τις συσχετίσεις του με τους υπόλοιπους τύπους δεν ακολουθεί τη δομική υπόθεση. Παρόμοια αποτελέσματα για τον ερευνητικό τύπο παρέχουν και οι Einarsdottier, et al (2002) με βάση μια έρευνα με δείγμα από φοιτητές στην Ισλανδία. Στην έρευνα αυτή την ίδια συμπεριφορά με τον ερευνητικό τύπο προσδίδουν και στον ρεαλιστικό κάτι που έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τα δεδομένα από το ελληνικό δείγμα.

Στην προσπάθειά μας να ερμηνεύσουμε τη συμπεριφορά αυτή του ερευνητικού τύπου, οδηγηθήκαμε στα χαρακτηριστικά του δείγματός μας. Το δείγμα μας στην έρευνα αυτή επιλέχθηκε με βάση τη διαθεσιμότητά του, και ως εκ τούτου δεν είναι αντιπροσωπευτικό. Μεγάλο ποσοστό των συμμετεχόντων ήταν απόφοιτοι Πανεπιστημιακών ή τεχνολογικών ιδρυμάτων και αυτό μπορεί να επηρέασε το ποσοστό του ερευνητικού τύπου, τύπου που συναντάται πιο συχνά σε άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο. Βέβαια, θα πρέπει να σημειώσουμε ότι παρά την πιλοτική μορφή της έρευνάς μας, το δείγμα δεν ήταν τόσο μικρό, όσο δείγματα που έχουν χρησιμοποιηθεί σε αντίστοιχες έρευνες και αποτελείτο από εργαζόμενους, και όχι, όπως συνήθως συμβαίνει, από φοιτητές.

Παρόμοια είναι και τα αποτελέσματα του multidimensional scaling. Παρόλο που η δισδιάστατη ανάλυση φαίνεται ιδανική για τα συγκεκριμένα δεδομένα, η γεωμετρική αναπαράστασή τους δεν είναι σύμφωνη με τη θεωρία. Η αναπαράσταση

της δομής των ενδιαφερόντων του ελληνικού δείγματος μοιάζει περισσότερο με ένα ανεστραμμένο εξάγωνο, με μόνη παραφωνία τον ερευνητικό τύπο, οι συσχετίσεις του οποίου με τους υπόλοιπους τύπους, δεν ακολουθούν τη δομική υπόθεση. Θα πρέπει ίσως να επισημάνουμε ότι το σχήμα αυτό της δομής του ελληνικού δείγματος δεν επηρεάζει τη δομική υπόθεση της θεωρίας του Holland σύμφωνα με την οποία «οι αποστάσεις ανάμεσα στους τύπους είναι αντίστροφα αναλογικές ως προς τη θεωρητική σχέση τους» (Holland, 1997, σελ.5). Οι τύποι που σύμφωνα με τη θεωρία παρουσιάζουν μεγαλύτερη συσχέτιση βρίσκονται στην γεωμετρική αναπαράσταση κοντά, όπως για παράδειγμα ο κοινωνικός με τον επιχειρηματικό τύπο, ο συμβατικός με τον επιχειρηματικό, ή ο καλλιτεχνικός με τον κοινωνικό. Οι όποιες αποκλίσεις από τη δομική υπόθεση παρουσιάζονται σε κάποιες από τις υπόλοιπες συσχετίσεις που έχουν να κάνουν με τους εναλλακτικούς ή τους αντίθετους τύπους, και με τις συσχετίσεις του ερευνητικού τύπου. Με τον τρόπο αυτό το ελληνικό δείγμα επιβεβαιώνει μια κυκλική ίσως ακολουθία και όχι την αυστηρή εξαγωνική μορφή. Οι Fouad and Dancer (1992a) υποστηρίζουν με τα ευρήματά τους μια απλή κυκλική ακολουθία (όχι ισόπλευρο εξάγωνο) παρόμοια με αυτή του ελληνικού δείγματος, αν εξαιρέσει κανείς τη θέση του ερευνητικού τύπου. Οι Glidden- Tracey & Pataga, (1996) με ένα δείγμα βολιβιανών φοιτητών καταλήγουν επίσης σε μια κυκλική ακολουθία της μορφής όμως RISCEA. Αξίζει ίσως εδώ να σημειώσουμε το σχόλιο του Dawis (1992 σελ.173) ότι «είναι στην πραγματικότητα πολύ σπάνιο να βρει κανείς έρευνα που να μην φανερώνει μια κυκλική ακολουθία».

Τη δομή ενός εξαγώνου επιβεβαιώνει μόνο η έρευνα της Swanson (1992a) αν και τονίζεται ότι τα αποτελέσματα αυτά δεν είναι αρκετά για την ασφαλή εξαγωγή ενός τέτοιου συμπεράσματος. Στην ίδια έρευνα (Swanson, 1992a) υποστηρίζεται ότι το γυναικείο δείγμα παρουσιάζει δομή πλησιέστερη σε αυτή ενός εξαγώνου, και πάντως σίγουρα διαφορετική από αυτή του ανδρικού δείγματος κάτι που δεν επιβεβαιώνεται από τα δεδομένα της παρούσας έρευνας, αφού η αναπαράσταση του γυναικείου ελληνικού δείγματος είναι σχεδόν ταυτόσημη με αυτή του συνόλου του δείγματός μας. Τα ευρήματα αυτά είναι μάλλον αναμενόμενα αν αναλογιστούμε ότι ως αιτία της διαφορετικής γυναικείας δομής των ενδιαφερόντων παρουσιάζεται η κοινωνικά προσδιοριζόμενη τάση των γυναικών προς επαγγέλματα που συνδέονται περισσότερο με τον κοινωνικό τύπο (όπως δασκάλα, καθηγήτρια, νοσηλεύτρια) και λιγότερο με τον ρεαλιστικό ή τον ερευνητικό τύπο, και το μέσο όρο ηλικίας του δείγματος μας, που είναι μόλις 30,18 χρόνια. Δηλαδή, θεωρούμε ότι το δείγμα μας

αντιπροσωπεύει μια νέα γενιά όπου είναι πιο δύσκολο να εμφανιστούν τέτοιου είδους κοινωνικά στερεότυπα, χωρίς βέβαια το τελευταίο να μπορεί να αποκλειστεί.

Στην δική μας περίπτωση, παρότι οι δύο διαστάσεις διαφοροποιούν ανάμεσα σε διαμετρικά αντίθετους τύπους, συμφωνώντας με τη θεωρία του Holland, η γεωμετρική αναπαράσταση του ελληνικού δείγματος φαίνεται να απέχει από μια εξαγωνική μορφή. Οι Fouad και Dancer (1992a) στην έρευνά τους διαπιστώνουν μια αναστροφή ανάμεσα στον επιχειρηματικό και συμβατικό τύπο σε δείγμα Μεξικανών, ενώ για το ελληνικό δείγμα η αναστροφή αυτή εμφανίζεται τόσο ανάμεσα στον κοινωνικό και συμβατικό τύπο, όσο και ανάμεσα στον ρεαλιστικό και καλλιτεχνικό, ενώ όπως τονίσαμε και προηγουμένως ο ερευνητικός τύπος φαίνεται να ακολουθεί λιγότερο από όλους τους τύπους τη δομική υπόθεση της θεωρίας του Holland.

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι ενώ τα αποτελέσματα για τη στάθμιση του ερωτηματολογίου μας αφήνουν να αισιοδοξούμε για τη συνέχεια, τα αποτελέσματα που σχετίζονται με την εγκυρότητα της θεωρίας δε βρίσκονται προς την ίδια κατεύθυνση, και ίσως προς τα εκεί να πρέπει να επικεντρωθούν μελλοντικές έρευνες καθώς και διεθνείς μελέτες αναφέρουν μεικτά αποτελέσματα (Fouad και Dancer, 1992a· Swanson, 1992a· Glidden- Tracey & Parraga, 1996· Leong & Austin, 1998).

Θα πρέπει βέβαια εδώ να επισημάνουμε ότι τα παραπάνω ευρήματα που σχετίζονται με την εγκυρότητα της θεωρίας προέρχονται από ένα ερωτηματολόγιο που ακόμη βρίσκεται σε πιλοτικό στάδιο, και, αν και τα μέχρι τώρα αποτελέσματα για τις ψυχομετρικές του ιδιότητες φαίνονται ικανοποιητικά, θα πρέπει να είμαστε προσεχτικοί στην γενίκευση των όποιων συμπερασμάτων μας.

Αξίζει ίσως να σημειώσουμε και κάποιες πιθανές ιδιαιτερότητες του ελληνικού χώρου. Το μοντέλο του Holland είναι γνωστό ότι έχει εφαρμογή σε δυτικού τύπου κοινωνίες (Holland, 1997) και οι έως τώρα προσπάθειες για εξασφάλιση διαπολιτισμικής εγκυρότητας και σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια έχουν δώσει μεικτά αποτελέσματα. Η ελληνική κοινωνία, ενώ θεωρείται σήμερα μια δυτικού τύπου κοινωνία, είναι μια αναπτυσσόμενη χώρα, όπου όλοι οι επαγγελματικοί κλάδοι δεν βρίσκονται στο ίδιο σημείο ανάπτυξης (ένας μεγάλος τριτογενής τομέας παροχής υπηρεσιών) και είναι πιθανό οι άνθρωποι να επιλέγουν το επάγγελμά τους όχι τόσο με βάση τα ενδιαφέροντα και τις προτιμήσεις τους, αλλά με βάση την πιθανότητα απορρόφησής τους από την αγορά εργασίας. Σημαντικό επίσης ρόλο στην επιλογή

επαγγέλματος για τα ελληνικά δεδομένα διαδραματίζει ο μισθός και το κύρος ενός εργασιακού κλάδου.

Τελειώνοντας θα πρέπει να επισημάνουμε κάποιους περιορισμούς τη έρευνάς μας. Το δείγμα μας είναι κάπως μεροληπτικό καθότι κατά 36,4% αποτελείται από άτομα που εργάζονταν σε συμβατικού τύπου επαγγέλματα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό του ρεαλιστικού τύπου είναι 7,3%. Ίσως κάποια μελλοντική έρευνα με δείγμα που θα έχει καλύτερη αντιπροσώπευση στον τομέα αυτό να μπορεί να δώσει καλύτερα αποτελέσματα όσον αφορά στην δομή των ενδιαφερόντων.

Επίσης θα μπορούσε να εξεταστεί το μορφωτικό επίπεδο των συμμετεχόντων, καθώς μπορεί η μεταβλητή αυτή, που δεν έχει ελεγχθεί στην συγκεκριμένη έρευνα, να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο και ίσως να ευθύνεται για τη συμπεριφορά του ερευνητικού τύπου, τύπου που συναντάται –βάσει της θεωρίας- συχνότερα σε άτομα με υψηλό μορφωτικό επίπεδο.

Βιβλιογραφία

- Αλεξόπουλος, Δ. Σ. (1998). *Ψυχομετρία: Σχεδιασμός Τεστ και Ανάλυση Ερωτήσεων*. Τομ. Α'. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Astin, A. W (1999). The Early Years of Holland's Research: Some Personal Reflections. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 155- 160
- APA (1995). Awards for Distinguished Professional Contributions: John L. Holland. *American Psychologist*, 50, 236- 238.
- Brown, S. D., Gore, P. A. Jr. (1994). An Evaluation of Interest Congruence Indices: Distribution Characteristics and Measurement Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 310-327.
- Camp, C. C., & Chartrand, J. M. (1992). A Comparison Evaluation of Interest Congruence Indices. *Journal of Vocational Behavior*, 41, 162-182.
- Campbell, D. P., & Borgen, F. H. (1999). Holland's Theory and the Development of Interest Inventories. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 86- 101.
- Carson, A. D. (1998). The Relation of Self- reported Abilities to Aptitude Test Scores: A Replication and Extension. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 353- 371.
- Chartrand, J. M. (1992). Research and application Using Holland's Typology: Reactions from a Scientist- Practitioner Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 194-200.
- Chartrand, J., & Walsh, W. B. (1999). What Should we Expect from Congruence? *Journal of Vocational Behavior*, 55, 136-146.
- Cox, T. F. & Cox, M. A. A. (2001). *Multidimensional Scaling*. Second edition. USA : Chapman & Hall.
- Cummings, R. W., & Maddux, C. D. (1987). Self- Administration and Scoring Errors of Learning Disabled Students of Two Forms of the Self- Directed Search. *Journal of Counseling Psychology*, 34, 83-85.
- Dawis, R. V. (1992). The Structure(s) of Occupations: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational behavior*, 40, 171-178.
- Dawis, R. V. (2000). P- E Fit as Paradigm: Comment on Tinsley (2000). *Journal of Vocational Behavior*, 56, 180-183.

- DeFruyt, F. & Mervielde, S. (1997). The Five Factor Model of Personality and Holland's RIASEC Interest Types. *Personality and Individual Differences*, 23, 87-103.
- Δημητριάδου, Δ. & Σταλίκας, Α. (2002). Ερωτηματολόγιο Αυτοδιερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων. Στο Ανθολόγιο: Σταλίκας, Α., Τριλίβα, Σ., & Ρούσση, Π. (Επιμελητές έκδοσης). *Τα Ψυχομετρικά Εργαλεία στην Ελλάδα: μια Συλλογή και Παρουσίαση των Ερωτηματολογίων* (σελ.363). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Downes, M., & Kroeck, K. G. (1996). Discrepancies between Existing Jobs and Individual Interests: An Empirical Application of Holland's Model. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 107- 117.
- Dumenci, L. (1995). Construct Validity of The Self- Directed Search Using Hierarchically Nested Structural Models. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 21-34.
- Einarsdottir, S., Rounds, J., Egisdottir, S., & Gerstein, L. H. (2002). The Structure of Vocational Interests in Iceland: Examining Holland's and Gati's RIASEC Models. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 85- 95.
- Everitt, B. S. & Dunn, G. (2001). *Applied Multivariate Data Analysis*. Second edition. London: Arnold.
- Farth, J., Leong, F. T. L. & Law, K. S. (1998). Cross- Cultural Validity of Holland's Theory: Career Choices by Workers in India. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 425-440.
- Feller, R. W., Honaker, S. L. & Zagzebski, L. M (2001). Theoretical Voices Directing the Career Development Journey: Holland, Harris- Bowsbey and Krumboltz. *Career development Quarterly*, 49, (3), 212-224.
- Fouad, N. A., & Dancer, L. S. (1992a). Cross- Cultural Structure of Interests: Mexico and The United States. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 129- 134.
- Fouad, N. A. & Dancer, L. S. (1992b). Comments on The Universality of Holland's Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 220-228.
- Fritzsche, B., A., McIntire, S., A., & Yost, A., P. (2002). Holland Type as a Moderator of Personality- Performance Predictions. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 422- 436.

- Gatti, I. (1998). Using Career- related Aspects to Elicit Preferences and Characterize Occupations for a Better Person- Environment Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 343- 356.
- Gatti, I. & Blumberg, D. (1991). Computer vs Counselor Interpretation of Interest Inventories: The Case of Self- Directed Search. *Journal of Counseling Psychology*, 38, (3), 350- 366.
- Gatti, I., Fassa, N., & Mayer, Y. (1998). An Aspect- Based Approach to Person- Environment Fit: A Comparison Between The Aspect Structure Derived From Characteristics of Occupations and That Derived from Counselee's Preferences. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 28- 43.
- Glidden- Tracey, C. E., & Parraga, M. I. (1996). Assessing The Structure of Vocational Interests among Bolivian University Students. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 96-106.
- Gonzalez, R. (1996). Circles and Squares, Spheres and Cubes: What's The Deal with Circumplex Models? *Journal of Vocational Behavior*, 48, 77- 84.
- Gottfredson, G. D. (1996). Prestige In Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 68-72.
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's Contributions to Vocational Psychology: A Review and Evaluation. *Journal of Vocational Psychology*, 55, 15- 40.
- Gottfredson, L. S. & Richards, Jr., J. M. (1999). The Meaning and Measurement of Environments in Holland's Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 57- 73.
- Green, S., Salkind, N. & Akey, T. (2000). *Using Spss for Windows- analyzing and understanding data*. Second edition. USA: Prentice Hall.
- Hambleton, R. K. (2001). The Next Generation of The ITC test Translation and Adaptation Guidelines. *European Journal of psychological Assessment*, 17, 164- 172.
- Hansen, Jo- Ida, C. (1992). Does Enough Evidence Exist to Modify Holland's Theory to Accommodate the Individual Differences of Diverse Populations? *Journal of Vocational Behavior*, 40, 188-193.
- Hinkle, D. E., Wiersma, W. & Jurs, S. (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences*. New York: Houghton Mifflin Company.

- Hoeglund, T. J. & Hansen, Jo- Ida. C. (1999). Holland- Style Measures of Congruence: Are Complex Indices More Effective Predictors of Satisfaction? *Journal of Vocational Behavior*, 54, 471-482.
- Hogan, R. & Blake, R. (1999). John Holland's Vocational typology and Personality Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 41- 56.
- Holland, J. L. (1990). *Self-Directed Search Form CP*. USA: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J. L. (1996). Exploring Careers With a Typology: What we Have Learned and Some New Directions. *American Psychologist*, 51, 397-406.
- Holland, J. L (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. (3rd edition). USA: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J. L., Gottfredson, G. D., & Nafziger, D. H. (1975). Testing The Validity of Some Theoretical Signs of Vocational Decision- Making Ability. *Journal of Counselling Psychology*, 22, 411- 422.
- Holland, J. L., Takai, R., Gottfredson, G. D., & Hanan, C. (1978). A Multivariate Analysis of The Effects of The Self- Directed Search on High School Girls. *Journal of Counselling Psychology*, 25, 384- 389.
- Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1992). Studies of The Hexagon Model: An Evaluation (or The Perils of Stalking The Perfect Hexagon). *Journal of Vocational Behavior*, 40, 158-170.
- Holland, J. L., Powell, A. B., & Fritzsche, B. A. (1994a). *Professional User's Guide*. USA: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Holland, J. L., Powell, A. B., & Fritzsche, B.A. (1994b). *The Self- Directed Search Technical Manual*. USA: Psychological Assessment Resources, Inc.
- Janda, L. H. (1998). *Psychological Testing: Theory and Applications*. Massachusetts: Allyn & Bacon.
- Κάντας, Α. (1998). Οργανωτική – Βιομηχανική ψυχολογία. Τομ.1 *Κίνητρα- Επαγγελματική Ικανοποίηση- Ηγεσία*. (Ε' έκδοση). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Kline, P. (1996). *An Easy Guide to Factor Analysis*. London: Routledge.
- Kline, P. (2000). *Handbook of Psychological Testing*. (2nd edition). London: Routledge.
- Κουλάκογλου, Κ. (2002). *Ψυχομετρία και Ψυχολογική Αξιολόγηση*. (β' έκδοση). Αθήνα: Παπαζήση.

- Larson, L. M., Rottinghaus, J., & Borgen, F. H. (2002). Meta- analyses of Big Six Interest and Big Five Personality Factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217- 239.
- Law, S. H., Wong, C., & Leong, F. (2001). The Cultural Validity of Holland's Model and its Implications for Human Resource Management: The Case of Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 12 (3), 484- 496.
- Leong, F. T. L., & Boyle, K. A. (1997). An Individual Differences Approach to Midlife Career Adjustment: An Exploratory Study. In M. E. Lachman & J. B. James (Eds), *Multiple Paths of Midlife Development* (p. 411- 451). Chicago: The University of Chicago Press.
- Leong, F. T. L., & Austin, J. (1998). An Evaluation of the Cross- Cultural Validity of Holland's Theory: Career Choices by Workers in India. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 441-455.
- Levinson, E., M., Zeman, H., L., & Ohler, D., L. (2002). A Critical Evaluation of the Web-based version of the Career Key. *The Career Development Quarterly*, 51, (1), 26- 35.
- Mc Daniel, M. & Snell, A. F. (1999). Holland's Theory and Occupational Information. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 74-85.
- Miller, M. J., Wells, D., & Springer, T. P. (2003). Do Types Influence Types? Examining the Relationship Between Student's and Parent's Holland Codes. *College Student Journal*, 37, (2), 190-193.
- Muchinsky, P. M. (1999). Applications of Holland's Theory in Industrial and Organizational Settings. *Journal of Vocational Behaviour*, 55, 127- 135.
- Μυλωνάς, Κ. Α. (1999). *Ψυχομετρία Α: Θεωρητικές Έννοιες Μετρικής και Ψυχομετρίας*. Διδακτικές Σημειώσεις. Τομέας Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. (1990). *Organizational Behavior*. USA: The Dryden Press.
- Oleski, D., & Subich, L., M. (1996). Congruence and Career Change in Employed Adults. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 221- 229.
- O'Neil, J. M., Margoan, T., & Tracey, T. (1978). Status of Holland's Investigative Personality Types and Their Consistency Levels Seven Years Later. *Journal of Counseling Psychology*, 25, 530- 535.

- Παλαιολόγου, Α. (2001). *Προσανατολισμοί Κλινικής Ψυχολογίας*. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Παρασκευόπουλος, Ι.Ν. (1993). *Μεθοδολογία Επιστημονικής Έρευνας*. Τομ.β'. Αθήνα
- Pallant, J. (2003). *SPSS Survival Manual*. Maidenhead- Berkshire: Open University Press.
- PAR (2004). *Catalog of Professional Testing Resources*. Psychological Assessment Resources. INC, 24, (4), 226- 228.
- Pervin, L. A. & John, O. P. (1999). *Θεωρίες Προσωπικότητας: Έρευνα και Εφαρμογές*. (μτφ. Α. Αλεξανδροπούλου & Ε. Δασκαλοπούλου), (επιμ. Α. Μπρούζος & Ζ. Μπέλλα). Αθήνα: Τυπωθήτω- Γιώργος Δαρδανός.
- Pietrzak, B. R., et. al. (2001). An Investigation of Holland types and the Sixteen personality Factor Questionnaire – Fifth Edition. *The Career Development Quarterly*, 50 (2), 179- 188.
- Prediger, D. J. (1982). Dimensions Underlying Holland's Hexagon: Missing Link Between Interests and Occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259- 287.
- Prediger, D. J. (1996). Comment: Alternative Dimensions for the Tracey- Rounds Interest Sphere. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 69- 67.
- Prediger, D. J. (2000). Holland's Hexagon Is Alive and Well- Though Somewhat Out of Shape: Response to Tinsley. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 197-204.
- Prediger, D. J. & Vansickle, L. S. (1992a). Locating Occupations on Holland's hexagon: Beyond RIASEC. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 111- 128.
- Prediger, D. J., & Vansickle, L. S. (1992b). Who Claims Holland's Hexagon Is Perfect? *Journal of Vocational Behavior*, 40, 210-219.
- Rayman, J., & Atanasoff, L. (1999). Holland's Theory and Career Intervention: The Power of The Hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 114-126.
- Reardon, R. & Lenz, G. (1999). Holland's Theory and Career Assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 102- 113.
- Riggio, R. E. (2003). *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology* (4th edition). USA: Prentice Hall.
- Rounds, J., Tracey, T., J., & Hubert, L. (1992). Methods for Evaluating Vocational Interest Structural Hypothesis. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 239- 259.
- Rounds, J., McKenna, M. C., Hubert, L., & Day, S. X. (2000). Tinsley on Holland: A Misshapen Argument. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 205-215.

- Savickas, M. L., & Gottfredson, G. D. (1999). Holland's Theory (1959- 1999): 40 Years of Research and Application. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 1-14.
- Savickas, M., L., Taber, B., J., & Spokane, A., R. (2002). Monograph: Convergent and Discriminant Validity of Five Interest Inventories. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 139- 184.
- Σιδηροπούλου- Δημάκη (2001). *Επαγγελματική Αξιολόγηση και Καθοδήγηση. Διδακτικές Σημειώσεις 2001- 2002*. Τομέας Ψυχολογίας, Πανεπιστήμιο Αθηνών.
- Smart, J. C., & Thompson, M. D. (2001). The Environmental Identify Scale and Differentiation among Environmental Models in Holland's Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 436-452.
- Spector, P. E. (2000). *Industrial Organizational Psychology: Research & Practice*. (2nd edition). USA: John Wiley & Sons, INC.
- Spokane, A. R. (1985). A Review of Research on Person- Environment Congruence in Holland's Theory of Career's. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 306-343.
- Spokane, A. R., Meir, E. I., & Catalano, M. (2000). Person- Environment Congruence and Holland's Theory: A Review and Reconsideration. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 137-187.
- Spokane, A. R., Luchetta, E. J., & Richwine, M. H. (2002). Holland's Theory of Personalities in Work Environments. In: Brown, D., Brooks, L., & Associates (Eds), *Career Choice and Development* (pp: 373-426). San Francisco: Jossey-Bass.
- Stalikas, A. & Fitopoulos, L. (1998). The Translation and Standardization of the MBTI Into the Greek Language. *Journal of Psychological Type*, 46, 13-21.
- Strack, S (1994). Relating Millon's Basic Personality Styles and Holland's Occupational Types. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 41- 54.
- Strahan, R., F. & Severinghaus, J. B. (1992). Dealing With Ties in Holland- Type Consistency Measures. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 260- 267.
- Subich, L. M. (1992). Holland's Theory: "Pushing the Envelope". *Journal of Vocational Behavior*, 40, 201- 206.
- Sutherland, L. F., Fogarty, G. J., & Pithers, R. I. (1995). Congruence as a Predictor of Occupational Stress. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 292-309.
- Swaney, K., & Prediger, D. (1985). The Relationship Between Interest- occupation Congruence and Job Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 13-24.

- Swanson, J. L. (1992a). The Structure of Vocational Interests for African- American College Students. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 144- 157.
- Swanson, J. L. (1992b). In Search of Structural Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 229-238.
- Tinsley, H. E. A. (2000). The Congruence Myth: An Analysis of The Efficacy of The Person- Environment Fit Model. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 147-179.
- Tokar, D. M., Vaux, A., & Swanson, J. L. (1995). Dimensions Relating Holland's Vocational Personality Typology and the Five Factor Model. *Journal of Career Assessment*, 3, 57-74.
- Tokar, D. M. & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of The Correspondence Between Holland's Vocational Personality Typology and The Five Factor Model of Personality. *Journal of vocational Behavior*, 46, 89- 108.
- Tokar, D. M. , & Fischer, A. R. (1998). More on RIASEC and the Five Factor Model of personality: Direct Assessment of Prediger's (1982) and Hogan's (1983) Dimensions. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 246-259
- Tokar, M.D., Fischer, A.R., & Subich, L.M. (1998). Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature, 1993- 1997. *Journal of Vocational Behavior*, 53, 115- 153.
- Tracey, T. J. G. & Rounds, J. (1996). The Spherical Representation of Vocational Interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 3-41.
- Tranberg, M., Slane, S., & Ekeberg, S. E. (1993). The Relation Between Interest Congruence and Satisfaction: A Metaanalysis. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 253-264.
- Trusty, J., MunNg, K., & Ray, D. (2000). Choice of Holland's Social Type College Majors for U.S. Racial/ Ethnic Groups. *Journal of Career Development*, 27, (1), 49- 64.
- Upperman, P. J. & Church, A. T. (1995). Investigating Holland's Typological Theory with Army Occupational Specialties. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 61-75.
- Young, G., Tokar, D. M., & Subich, L. M. (1998). Congruence Revisited: Do 11 Indices Differentially Predict Job Satisfaction and Is The Relation Moderated by Person and Situation Variables? *Journal of Vocational Behavior*, 52, 208-223.
- Van de Vijver & Hambleton, R. K. (1996). Translating Tests: Some Practical Guidelines. *European Psychologist*, 1, (2) 89-99.

- Zunker, V. G. & Norris, D. S. (1997). *Using Assessment Results for a Career Development* (5th edition). USA: Cole Publishing Company.
- Zytowski, D. G. (1992). Let's Make Knowledge Dissemination as Good As Knowledge Production. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 207- 209.

Παράρτημα

Πίνακας 1: Οι Βαθμοί συνέπειας για όλους τους πιθανούς συνδυασμούς των κωδικών των τριών γραμμάτων (Strahan & Sevringhaus, 1992)

Κωδικός τριών Γραμμάτων						Βαθμός Συνέπειας (C- consistency)
RIA	IAS	ASE	SEC	ECR	CRI	9
RIS	IAE	ASC	SER	ECI	CRA	7
RIE	IAC	ASR	SEI	ECA	CRS	8
RIC	IAR	ASI	SEA	ECS	CRE	10
RAS	ISE	AEC	SCR	ERI	CIA	3
RAE	ISC	AER	SCI	ERA	CIS	4
RAC	ISR	AEI	SCA	ERS	CIE	5
RAI	ISA	AES	SCE	ERC	CIR	6
RSE	IEC	ACR	SRI	EIA	CAS	1
RSC	IER	ACI	SRA	EIS	CAE	2
RSI	IEA	ACS	SRE	EIC	CAR	2
RSA	IES	ACE	SRC	EIR	CAI	1
REC	ICR	ARI	SIA	EAS	CSE	6
REI	ICA	ARS	SIE	EAC	CSR	5
REA	ICS	ARE	SIC	EAR	CSI	4
RES	ICE	ARC	SIR	EAI	CSA	3
RCI	IRA	AIS	SAE	ESC	CER	10
RCA	IRS	AIE	SAC	ESR	CEI	8
RCS	IRE	AIC	SAR	ESI	CEA	7
RCE	IRC	AIR	SAI	ESA	CES	9

Πίνακας 2: Κατανομή των επαγγελμάτων των συμμετεχόντων

Κατηγορία	Συχνότητα	Ποσοστό	Έγκυρο ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Πωλητής	21	6,0	7,0	7,0
Εκπαιδευτικός	29	8,2	9,6	16,6
Δημοσιογράφος	8	2,3	2,6	19,2
marketing	8	2,3	2,6	21,9
Λογιστής/ υπάλληλος μισθοδοσίας	17	4,8	5,6	27,5
Δημόσιος υπάλληλος	13	3,7	4,3	31,8
Υπάλληλος γραφείου	6	1,7	2,0	33,8
Γραμματέας/ρεσεψιονιστ/help desk assistant	14	4,0	4,6	38,4
Εργάτης/ τεχνίτης	4	1,1	1,3	39,7
Αγρότης	1	,03	0,3	40,1
Πολιτικός μηχανικός/ αρχιτέκτονας	4	1,1	1,3	41,4
Προγραμματιστής/ μηχανικός H/Y	15	4,3	5,0	46,4
Νομικός/ δικηγόρος	2	0,6	0,7	47,0
ψυχολόγος	4	1,1	1,3	48,3
Επιχειρηματίας/ έμπορος	12	3,4	4,0	52,3
Σερβιτόρος	2	0,6	0,7	53,0
Πληροφορικός/ διαχείριση δικτύου	8	2,3	2,6	55,6
Υπάλληλος τμήματος ανθρ. δυναμικού	7	2,0	2,3	57,9
Μηχανικός υλικών	4	1,1	1,3	59,3
Manager/ διοίκηση επιχειρήσεων	3	0,9	1,0	60,3
Οικονομολόγος	5	1,4	1,7	61,9
chef/ ζαχαροπλάστης	2	0,6	0,7	62,6
Ηλεκτρονικός	2	0,6	0,7	63,2
Ιδιωτικός υπάλληλος	56	15,9	18,5	81,8
Δημόσιες σχέσεις	1	0,3	0,3	82,1
Τοπογράφος	3	0,9	1,0	83,1
Ηλεκτρολόγος- μηχανολόγος	3	0,9	1,0	84,1
Εκπαιδευτής οδηγών	1	0,3	0,3	84,4
Διατροφολόγος	1	0,3	0,3	84,8
Αισθητικός	1	0,3	0,3	85,1
Μουσικός/ καθηγητής μουσικής	3	0,9	1,0	86,1
Χημικός	3	0,9	1,0	87,1
Στρατιωτικός	6	1,7	2,0	89,1
Νοσηλεύτης	2	0,6	0,7	89,7
Διαχείριση ποιότητας	1	0,3	0,3	90,1
Φυσιοθεραπευτής	2	0,6	0,7	90,7
Γεωγράφος	1	0,3	0,3	91,1
Τραπεζικός υπάλληλος	4	1,1	1,3	92,4

Γραφίστας	2	0,6	0,7	93,0
Διευθυντής πωλήσεων	1	0,3	0,3	93,4
Αντιπρόσωπος προϊόντων	3	,9	1,0	94,4
Μηχανικός αυτοκινήτων	6	1,7	2,0	96,4
Αστυνομικός	1	0,3	0,3	96,7
promotion	1	0,3	0,3	97,0
Σχεδιαστής	3	0,9	1,0	98,0
Κοινωνιολόγος	1	0,3	0,3	98,3
Νηπιαγωγός/	2	0,6	0,7	99,0
Βρεφονηπιοκόμος				
Ναυτικός	1	0,3	0,3	99,3
Ιατρός	2	0,6	0,7	100,0

Πίνακας 3: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για το σύνολο του δείγματος

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Δραστηριότητες		
R	4,44	2,620
I	5,94	2,931
A	5,63	2,997
S	6,77	2,797
E	6,32	3,079
C	5,11	3,118
Ικανότητες		
R	3,89	3,404
I	5,73	2,789
A	5,15	2,914
S	6,80	2,481
E	5,29	2,976
C	6,94	2,701
Καριέρες		
R	3,00	2,771
I	3,94	3,044
A	5,27	3,780
S	4,60	3,768
E	4,14	3,506
C	3,35	3,789
Συνολικές Τιμές		
R	11,33	7,502
I	15,61	7,128
A	16,09	8,395
S	18,20	7,151
E	15,73	7,917
C	15,41	7,790

Πίνακας 4: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για το δείγμα των αντρών

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Δραστηριότητες		
R	5,47	2,550
I	6,36	2,952
A	4,64	2,903
S	5,59	2,818
E	6,53	3,021
C	5,22	3,116
Ικανότητες		
R	5,91	3,158
I	6,30	2,982
A	4,69	2,822
S	6,75	2,544
E	5,63	3,033
C	7,10	2,629
Καριέρες		
R	3,89	2,941
I	3,72	3,110
A	4,46	3,665
S	2,96	3,142
E	4,19	3,701
C	3,40	3,661
Συνολικές Τιμές		
R	15,14	7,322
I	16,35	7,659
A	13,71	8,170
S	15,23	6,645
E	16,29	8,300
C	15,58	7,526

Πίνακας 5: Μέσοι όροι και τυπικές αποκλίσεις για το δείγμα των γυναικών

	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Δραστηριότητες		
R	3,55	2,234
I	5,61	2,905
A	6,18	2,833
S	7,58	2,598
E	5,90	3,082
C	4,86	3,109
Ικανότητες		
R	2,20	2,472
I	5,31	2,632
A	5,31	2,862
S	6,63	2,416
E	4,75	2,866
C	6,70	2,794
Καριέρες		
R	2,12	2,106
I	3,96	2,892
A	5,65	3,772
S	5,64	3,769
E	3,84	3,354
C	3,07	3,694
Συνολικές Τιμές		
R	7,94	5,423
I	14,94	6,633
A	17,27	8,071
S	19,94	6,906
E	14,50	7,489
C	14,75	7,809

Πίνακας 6: Οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας ρεαλιστικός

	ΔR1	ΔR2	ΔR3	ΔR4	ΔR5	ΔR6	ΔR7	ΔR8	ΔR9	ΔR10	ΔR11	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	IR7	IR8	IR9	IR10	IR11
ΔR1	1,000																					
ΔR2	-,154	1,000																				
ΔR3	-,024	,390	1,000																			
ΔR4	-,062	,668	,428	1,000																		
ΔR5	,112	,270	,175	,280	1,000																	
ΔR6	-,039	,470	,365	,520	,265	1,000																
ΔR7	,079	,423	,497	,516	,301	,372	1,000															
ΔR8	,081	-,050	-,003	-,063	,080	-,056	,057	1,000														
ΔR9	-,037	,245	,227	,256	,164	,361	,235	,090	1,000													
ΔR10	,300	-,189	-,082	-,126	,221	-,116	,032	,126	-,041	1,000												
ΔR11	,013	,406	,298	,430	,174	,269	,330	,007	,173	-,061	1,000											
IR1	-,152	,466	,252	,390	,207	,489	,268	-,057	,364	-,177	,233	1,000										
IR2	-,001	,408	,303	,402	,260	,305	,346	,022	,214	,015	,214	,375	1,000									
IR3	,044	,317	,353	,348	,153	,296	,450	,023	,149	,015	,215	,327	,460	1,000								
IR4	,032	,355	,355	,389	,256	,373	,346	,053	,217	,072	,246	,342	,480	,453	1,000							
IR5	,066	,271	,186	,383	,202	,243	,314	-,034	,139	,078	,193	,247	,544	,370	,288	1,000						
IR6	,014	,328	,294	,404	,256	,302	,329	-,010	,173	-,057	,280	,340	,350	,388	,395	,410	1,000					
IR7	,059	,240	,227	,269	,146	,198	,297	,008	,054	,037	,198	,254	,282	,305	,356	,258	,518	1,000				
IR8	,007	,403	,306	,409	,297	,495	,364	,113	,331	-,035	,236	,490	,479	,436	,527	,363	,426	,302	1,000			
IR9	-,156	,462	,292	,366	,226	,297	,279	,092	,279	-,096	,167	,397	,413	,315	,379	,257	,322	,268	,458	1,000		
IR10	,105	,270	,258	,307	,264	,195	,391	,019	,150	,050	,212	,217	,427	,486	,337	,359	,330	,215	,336	,333	1,000	
IR11	-,020	,389	,394	,409	,304	,407	,304	-,010	,212	-,045	,250	,417	,400	,352	,459	,308	,433	,303	,520	,483	,341	1,000
KR1	,319	,058	,098	,103	,084	,053	,230	,031	,027	,241	-,018	-,008	,331	,093	,126	,228	,034	,118	,079	,079	,261	,096
KR2	,200	,034	,114	,040	,190	-,036	,160	,133	-,042	,240	,014	,049	,171	,138	,129	,052	,025	,103	,052	,094	,120	,113
KR3	-,143	,546	,473	,536	,188	,386	,443	-,040	,183	-,145	,295	,405	,330	,409	,369	,309	,379	,261	,378	,411	,270	,438
KR4	,129	-,007	,033	,005	,116	-,068	,051	,067	-,027	,377	-,019	-,111	,080	,072	,131	,036	,025	,094	-,016	,020	,159	,089
KR5	-,106	,381	,279	,422	,104	,500	,322	,061	,356	-,191	,220	,354	,285	,221	,263	,141	,260	,165	,315	,233	,108	,297
KR6	-,047	,154	,116	,064	,196	,081	,089	,004	,074	-,022	,048	,107	,164	,123	,136	,093	,263	,230	,127	,155	,119	,139
KR7	-,061	,312	,252	,271	,210	,316	,230	-,040	,262	-,058	,115	,320	,302	,271	,279	,251	,300	,198	,276	,314	,228	,300
KR8	-,044	,261	,335	,325	,148	,188	,365	-,057	,155	-,049	,151	,202	,210	,318	,239	,187	,284	,286	,205	,275	,263	,242
KR9	-,044	,268	,436	,336	,140	,300	,426	-,078	,218	,003	,144	,229	,222	,400	,310	,163	,308	,232	,315	,294	,111	,335
KR10	-,008	,177	,160	,103	,272	,153	,230	,067	,061	,059	,046	,109	,124	,203	,109	,052	,155	,188	,112	,145	,079	,011
KR11	,032	,210	,353	,141	,197	,188	,307	,002	,143	,029	,072	,210	,210	,319	,210	,150	,298	,275	,212	,223	,134	,212
KR12	,204	,051	,003	-,058	,190	,018	,087	,145	-,007	,246	-,030	-,055	,063	,008	,036	,058	,013	,061	,024	,131	,128	,025
KR13	,149	,011	,007	,006	,194	,019	,045	,139	-,009	,228	-,059	-,140	-,002	,030	,026	,021	,067	,073	,068	,030	,073	,105
KR14	-,059	,385	,358	,402	,113	,288	,372	-,014	,248	-,141	,220	,289	,156	,303	,188	,182	,321	,249	,264	,339	,110	,344

	KR1	KR2	KR3	KR4	KR5	KR6	KR7	KR8	KR9	KR10	KR11	KR12	KR13	KR14
ΔR1														
ΔR2														
ΔR3														
ΔR4														
ΔR5														
ΔR6														
ΔR7														
ΔR8														
ΔR9														
ΔR10														
ΔR11														
IR1														
IR2														
IR3														
IR4														
IR5														
IR6														
IR7														
IR8														
IR9														
IR10														
IR11														
KR1	1,000													
KR2	,216	1,000												
KR3	,082	,110	1,000											
KR4	,221	,402	-,062	1,000										
KR5	,061	-,010	,417	-,063	1,000									
KR6	,081	-,056	,125	,061	,224	1,000								
KR7	,155	,055	,409	,023	,354	,242	1,000							
KR8	,135	,086	,455	,070	,336	,250	,292	1,000						
KR9	,114	,098	,542	,071	,391	,200	,314	,657	1,000					
KR10	,043	,170	,257	,073	,204	,210	,233	,241	,317	1,000				
KR11	,171	,193	,402	,024	,237	,234	,284	,521	,578	,374	1,000			
KR12	,171	,327	-,004	,293	,051	-,027	,099	,038	,085	,152	,139	1,000		
KR13	,115	,130	,010	,439	-,057	,262	,078	,152	,169	,150	,089	,307	1,000	
KR14	,061	,039	,536	-,006	,419	,185	,312	,464	,404	,171	,322	,012	,083	1,000

Πίνακας 7: Οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας ερευνητικός

	ΔΙ1	ΔΙ2	ΔΙ3	ΔΙ4	ΔΙ5	ΔΙ6	ΔΙ7	ΔΙ8	ΔΙ9	ΔΙ10	ΔΙ11	Π1	Π2	Π3	Π4	Π5	Π6	Π7	Π8	Π9	Π10	Π11
ΔΙ1	1,000																					
ΔΙ2	,256	1,000																				
ΔΙ3	,386	,394	1,000																			
ΔΙ4	,164	,400	,307	1,000																		
ΔΙ5	,370	,177	,204	,193	1,000																	
ΔΙ6	,220	,310	,139	,257	,312	1,000																
ΔΙ7	,307	,157	,284	,115	,124	,192	1,000															
ΔΙ8	,102	,430	,239	,197	,115	,195	,119	1,000														
ΔΙ9	,214	,309	,356	,326	,072	,089	,156	,170	1,000													
ΔΙ10	,346	,418	,246	,254	,250	,259	,291	,194	,236	1,000												
ΔΙ11	,117	,254	,076	,141	,201	,257	,049	,171	,070	,157	1,000											
Π1	,248	,323	,287	,166	,233	,196	,258	,206	,054	,346	,155	1,000										
Π2	,315	,330	,345	,264	,191	,079	,179	,272	,252	,293	,147	,329	1,000									
Π3	,237	,308	,326	,171	,116	,065	,170	,264	,231	,219	,112	,303	,461	1,000								
Π4	,013	,070	-,007	,052	,043	,067	-,081	,061	,012	,041	,122	,081	,119	,040	1,000							
Π5	,070	,152	,158	,071	,020	,024	,152	,075	,162	,143	,024	,187	,227	,233	,051	1,000						
Π6	,531	,263	,239	,187	,260	,135	,184	,069	,161	,306	,025	,392	,386	,323	,108	,180	1,000					
Π7	,117	,170	,173	,130	,182	,108	,191	,143	,172	,176	,081	,215	,277	,358	,022	,286	,218	1,000				
Π8	,458	,173	,182	,116	,280	,128	,160	,113	,105	,271	,072	,425	,425	,436	,095	,096	,549	,193	1,000			
Π9	,208	,229	,300	,095	,227	,190	,221	,120	,118	,199	,134	,308	,288	,320	,093	,137	,305	,288	,239	1,000		
Π10	,023	,146	,036	,097	,119	,141	-,207	,089	,033	,032	,068	,035	,135	,034	,108	,074	,051	,171	,037	,166	1,000	
Π11	,208	,274	,193	,186	,129	,120	,145	,176	,123	,240	,141	,402	,286	,392	,026	,259	,274	,271	,322	,253	,101	1,000
ΚΙ1	,101	-,001	,105	-,002	-,132	,033	,303	,027	,008	,129	-,115	,168	,056	,095	,094	,080	,135	,019	,116	,124	-,116	,120
ΚΙ2	,182	,306	,276	,241	,112	,116	,089	,203	,253	,200	,131	,142	,250	,178	,116	,109	,265	,121	,182	,205	-,043	,133
ΚΙ3	,078	,098	-,038	,120	,217	,213	-,028	,015	-,001	,156	,058	,101	,099	,022	,086	,015	,157	,046	,127	,029	,122	,192
ΚΙ4	-,016	,192	,103	,233	,088	,076	,051	,134	,221	,065	,012	,086	,157	,182	-,002	,100	-,016	,226	,004	,134	,187	,135
ΚΙ5	,272	,266	,533	,261	,162	-,003	,143	,186	,401	,178	,036	,244	,335	,264	,061	,129	,328	,107	,252	,258	-,036	,216
ΚΙ6	,260	,176	,326	,236	,145	,069	,097	,125	,488	,183	,041	,200	,383	,276	,102	,178	,318	,117	,265	,181	-,027	,230
ΚΙ7	-,016	,240	,028	,069	,046	,147	-,050	,177	,073	,091	,194	,094	,105	,074	,045	,067	-,026	,034	-,006	,073	,067	,138
ΚΙ8	,023	,121	,201	,096	-,008	-,090	,019	,088	,114	,047	,104	-,019	,179	,034	,021	-,058	,012	,115	-,020	,043	,115	,044
ΚΙ9	,038	,132	,151	,176	,049	,054	,016	,097	,204	,164	,024	,072	,155	,133	,040	,123	,043	,172	,029	,116	,152	,147
ΚΙ10	-,050	,219	,121	,043	,031	,067	-,117	,125	,160	,098	,171	,018	,103	,017	,020	,016	-,040	,212	-,082	,060	,163	,054
ΚΙ11	-,036	,093	-,024	,176	,094	,160	-,048	,064	,147	,085	,073	,015	,060	,000	-,083	,093	-,040	,057	-,084	,068	,246	,109
ΚΙ12	,168	,263	,263	,205	,141	,021	,173	,201	,299	,114	,135	,122	,299	,203	,024	,120	,206	,134	,170	,230	,028	,111
ΚΙ13	-,033	,200	,083	,160	,067	,175	-,062	,151	,065	,094	,188	-,009	,038	,061	-,027	-,038	-,077	,108	-,067	,002	,108	,103
ΚΙ14	,057	,210	,220	,229	,086	,029	,089	,153	,392	,182	,103	,154	,256	,198	-,011	,159	,149	,346	,086	,126	,197	,223

	KI1	KI2	KI3	KI4	KI5	KI6	KI7	KI8	KI9	KI10	KI11	KI12	KI13	KI14
ΔI1														
ΔI2														
ΔI3														
ΔI4														
ΔI5														
ΔI6														
ΔI7														
ΔI8														
ΔI9														
ΔI10														
ΔI11														
II1														
II2														
II3														
II4														
II5														
II6														
II7														
II8														
II9														
II10														
II11														
KI1	1,000													
KI2	,092	1,000												
KI3	-,034	,131	1,000											
KI4	,069	,176	,143	1,000										
KI5	,142	,397	-,027	,212	1,000									
KI6	,074	,382	,034	,261	,696	1,000								
KI7	-,012	,167	,222	,128	,061	,055	1,000							
KI8	-,019	,304	,062	,164	,246	,204	,116	1,000						
KI9	,110	,209	,076	,318	,198	,227	,042	,109	1,000					
KI10	-,037	,135	,157	,136	,157	,137	,240	,353	,257	1,000				
KI11	-,061	,047	,175	,237	,008	,092	,126	,112	,368	,284	1,000			
KI12	,093	,385	,036	,213	,338	,320	,102	,355	,082	,183	,049	1,000		
KI13	-,140	,086	,220	,033	-,014	-,003	,365	,106	,002	,309	,206	,038	1,000	
KI14	,049	,318	-,007	,308	,404	,453	,079	,408	,318	,342	,193	,358	,083	1,000

Πίνακας 8: Οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας καλλιτεχνικός

	ΔΑ1	ΔΑ2	ΔΑ3	ΔΑ4	ΔΑ5	ΔΑ6	ΔΑ7	ΔΑ8	ΔΑ9	ΔΑ10	ΔΑ11	ΙΑ1	ΙΑ2	ΙΑ3	ΙΑ4	ΙΑ5	ΙΑ6	ΙΑ7	ΙΑ8	ΙΑ9	ΙΑ10	ΙΑ11
ΔΑ1	1,000																					
ΔΑ2	,207	1,000																				
ΔΑ3	,090	,521	1,000																			
ΔΑ4	,301	,082	,100	1,000																		
ΔΑ5	,205	,197	,099	,104	1,000																	
ΔΑ6	,159	,185	,120	,146	,407	1,000																
ΔΑ7	,217	,193	,198	,228	,494	,411	1,000															
ΔΑ8	,322	,091	,142	,297	,136	,136	,244	1,000														
ΔΑ9	,150	,112	,113	,107	,427	,329	,599	,137	1,000													
ΔΑ10	,474	,335	,175	,281	,234	,191	,294	,256	,214	1,000												
ΔΑ11	,327	,154	,080	,221	,184	,148	,070	,237	,025	,273	1,000											
ΙΑ1	,230	,062	,034	,363	,003	,036	,080	,116	,038	,245	,233	1,000										
ΙΑ2	,388	,118	,049	,418	,054	,188	,087	,316	,017	,314	,218	,447	1,000									
ΙΑ3	,246	,083	,095	,369	,141	,160	,180	,158	,139	,319	,152	,362	,381	1,000								
ΙΑ4	,098	,125	,034	,101	,258	,184	,308	,152	,229	,139	,156	,093	,048	,196	1,000							
ΙΑ5	,170	,128	,107	,144	,394	,278	,516	,206	,371	,273	,213	,123	,108	,268	,456	1,000						
ΙΑ6	,279	,203	,083	,202	,346	,238	,387	,185	,255	,399	,255	,174	,214	,374	,413	,550	1,000					
ΙΑ7	,201	,135	,166	,198	,200	,147	,230	,115	,147	,266	,167	,157	,205	,522	,266	,362	,471	1,000				
ΙΑ8	,112	,101	,071	,197	,018	,093	,131	,158	,154	,125	,034	,262	,183	,209	,129	,127	,093	,142	1,000			
ΙΑ9	,122	,062	,009	,120	,231	,119	,177	-,030	,163	,257	,148	,084	,084	,277	,287	,269	,397	,381	,118	1,000		
ΙΑ10	,153	,108	,099	,103	,271	,189	,178	,036	,232	,218	,096	,106	,129	,352	,240	,327	,297	,369	,169	,396	1,000	
ΙΑ11	,387	,232	,109	,219	,228	,141	,206	,196	,166	,751	,132	,208	,309	,352	,135	,297	,350	,233	,172	,251	,265	1,000
ΚΑ1	,159	,309	,293	,072	,277	,167	,216	,002	,175	,220	,120	,045	,043	,127	,132	,154	,187	,124	,048	,086	,151	,256
ΚΑ2	,423	,133	,099	,293	,101	,090	,125	,381	,012	,336	,282	,235	,338	,270	,085	,102	,208	,205	,149	,048	,027	,274
ΚΑ3	,153	,170	,095	,065	,290	,446	,318	,148	,248	,153	,133	-,045	,069	,146	,188	,295	,242	,171	,092	,101	,163	,158
ΚΑ4	,192	,401	,348	,153	,213	,081	,177	,127	,090	,237	,169	,027	,084	,219	,083	,179	,254	,264	,005	,046	,176	,203
ΚΑ5	,267	,311	,288	,218	,336	,248	,379	,304	,286	,403	,213	,176	,188	,255	,239	,346	,400	,250	,198	,144	,224	,410
ΚΑ6	,108	,227	,249	,108	,147	,128	,146	,105	,043	,230	,174	,154	,113	,235	,139	,191	,153	,129	,042	,037	,099	,210
ΚΑ7	,369	,102	,126	,318	,146	,126	,199	,418	,062	,336	,262	,248	,368	,279	,152	,104	,225	,180	,196	,106	,078	,316
ΚΑ8	,411	,213	,213	,331	,325	,266	,281	,322	,158	,473	,262	,263	,411	,431	,168	,237	,285	,335	,173	,160	,256	,413
ΚΑ9	,075	,478	,458	,156	,236	,170	,231	,206	,149	,220	,154	,006	,025	,060	,156	,193	,211	,163	,043	,058	,097	,132
ΚΑ10	,101	,158	,160	,055	,346	,253	,372	,141	,343	,149	,180	,052	,061	,152	,239	,375	,260	,169	,068	,177	,267	,159
ΚΑ11	,281	,081	,110	,328	,028	,111	,170	,283	,085	,251	,124	,305	,407	,277	,050	,168	,166	,171	,165	,061	,113	,218
ΚΑ12	,310	,133	,040	,349	,199	,132	,223	,198	,111	,307	,210	,206	,323	,468	,151	,239	,269	,422	,196	,216	,265	,274
ΚΑ13	,302	,151	,096	,297	,077	,051	,094	,177	,008	,201	,299	,232	,396	,246	,029	,107	,118	,188	,159	,082	,122	,210
ΚΑ14	,332	,305	,261	,225	,220	,149	,311	,205	,199	,636	,146	,148	,204	,286	,139	,238	,361	,202	,086	,153	,158	,617

	KA1	KA2	KA3	KA4	KA5	KA6	KA7	KA8	KA9	KA10	KA11	KA12	KA13	KA14
ΔA1														
ΔA2														
ΔA3														
ΔA4														
ΔA5														
ΔA6														
ΔA7														
ΔA8														
ΔA9														
ΔA10														
ΔA11														
IA1														
IA2														
IA3														
IA4														
IA5														
IA6														
IA7														
IA8														
IA9														
IA10														
IA11														
KA1	1,000													
KA2	,186	1,000												
KA3	,298	,119	1,000											
KA4	,441	,214	,306	1,000										
KA5	,258	,292	,308	,397	1,000									
KA6	,208	,152	,160	,292	,437	1,000								
KA7	,156	,745	,175	,155	,333	,141	1,000							
KA8	,282	,572	,247	,274	,415	,277	,606	1,000						
KA9	,347	,168	,217	,539	,476	,338	,182	,266	1,000					
KA10	,246	,069	,320	,286	,400	,169	,135	,210	,241	1,000				
KA11	,038	,302	,160	,128	,208	,218	,411	,368	,120	,026	1,000			
KA12	,115	,352	,223	,260	,278	,167	,299	,486	,168	,115	,332	1,000		
KA13	,042	,410	,146	,158	,215	,092	,417	,358	,110	,071	,464	,380	1,000	
KA14	,281	,291	,221	,305	,494	,337	,280	,466	,335	,177	,197	,291	,185	1,000

Πίνακας 9: Οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας κοινωνικός

	ΔS1	ΔS2	ΔS3	ΔS4	ΔS5	ΔS6	ΔS7	ΔS8	ΔS9	ΔS10	ΔS11	IS1	IS2	IS3	IS4	IS5	IS6	IS7	IS8	IS9	IS10	IS
ΔS1	1,000																					
ΔS2	,263	1,000																				
ΔS3	,406	,436	1,000																			
ΔS4	,310	,251	,340	1,000																		
ΔS5	,482	,284	,312	,328	1,000																	
ΔS6	,421	,169	,347	,350	,421	1,000																
ΔS7	,334	,303	,365	,452	,310	,472	1,000															
ΔS8	,142	,059	,048	,031	,153	,064	,039	1,000														
ΔS9	,207	,481	,238	,201	,101	,012	,135	,189	1,000													
ΔS10	,193	,084	,224	,189	,105	,213	,227	,225	,079	1,000												
ΔS11	,074	,028	,090	,117	,094	,108	,143	,143	,033	,077	1,000											
IS1	,099	-,018	,083	,029	,038	,060	,053	,135	-,040	,243	,110	1,000										
IS2	,165	,031	,097	,061	,099	,219	,104	,149	-,019	,105	,121	,253	1,000									
IS3	,123	,013	,041	,104	,012	,006	,066	,221	,029	,072	,123	,265	,206	1,000								
IS4	-,033	-,068	-,058	-,103	-,018	-,075	-,050	,063	,042	,069	,077	,154	,129	,114	1,000							
IS5	,177	,187	,246	,118	,174	,260	,172	,120	,081	,281	,150	,241	,149	,035	,102	1,000						
IS6	-,002	,086	-,002	,024	,055	,038	,087	,059	,119	,141	,052	,170	,121	,116	,376	,317	1,000					
IS7	,005	,189	,114	,133	,106	,057	,095	,042	,216	,125	,067	-,032	,063	,005	-,020	,125	,149	1,000				
IS8	,161	-,046	,116	,144	,127	,164	,147	,139	-,020	,287	,220	,265	,183	,209	,034	,310	,171	,187	1,000			
IS9	,015	-,061	,014	,000	-,081	,042	-,047	,089	,052	,239	,082	,301	,187	,110	,152	,237	,285	,076	,167	1,000		
IS10	,068	-,026	,034	,147	,014	,133	,023	,223	-,098	,069	,275	,142	,320	,306	,013	,181	,072	,125	,284	,160	1,000	
IS11	,104	-,048	,018	,110	,116	,110	,097	,141	-,045	,258	,160	,207	,299	,235	,216	,208	,210	,123	,331	,210	,258	
KS1	-,011	-,063	,120	,104	,007	-,034	,026	-,021	,042	-,018	,035	,120	,009	,086	,059	,024	,053	,175	,178	,112	,015	
KS2	,113	,099	,193	,224	,081	,130	,104	,200	,103	,011	,312	-,097	,149	,142	-,022	,018	,038	,087	,101	-,024	,366	
KS3	,298	,309	,300	,308	,274	,368	,365	,116	,242	,235	,142	,085	,064	,054	-,065	,287	,146	,127	,240	,043	,108	
KS4	,214	,232	,242	,243	,215	,270	,233	,088	,267	,116	,096	,003	,052	-,033	-,038	,199	,101	,178	,156	-,009	,104	
KS5	,089	,066	,135	,120	,086	,140	,096	,087	,092	,032	,299	,027	,052	,100	,024	,061	,039	,079	,141	,071	,272	
KS6	,145	,136	,138	,021	,090	,103	,108	,077	,116	,050	,087	-,010	,018	,073	-,027	,087	,030	,114	,113	-,053	,009	
KS7	,223	,143	,295	,259	,168	,351	,340	,163	,167	,144	,070	-,024	,076	-,063	-,002	,255	,108	,134	,169	,062	,085	
KS8	,221	,157	,256	,209	,261	,302	,257	,043	,096	,222	,091	-,026	,023	-,031	,028	,322	,175	,061	,205	,036	,145	
KS9	,194	,112	,167	,363	,262	,319	,398	,223	,083	,147	,289	,075	,075	,150	,030	,228	,085	,138	,284	,005	,245	
KS10	,196	,258	,230	,208	,272	,235	,282	,116	,210	,147	,205	,066	,063	,022	,063	,208	,124	,110	,165	,109	,076	
KS11	,129	,225	,188	,105	,111	,150	,137	,095	,193	,086	,102	,033	,058	-,069	,095	,101	,144	,112	,114	,066	,029	
KS12	,218	,090	,133	,281	,260	,283	,283	,161	,107	,278	,176	,172	,140	,123	,010	,318	,146	,112	,406	,158	,204	
KS13	,317	,196	,310	,346	,361	,400	,542	,094	,099	,294	,205	,144	,174	,133	-,029	,271	,143	,161	,310	,101	,139	
KS14	,229	,158	,370	,292	,208	,246	,267	,147	,198	,183	,099	,103	,130	,017	-,022	,168	,098	,157	,196	,193	,100	

	KS1	KS2	KS3	KS4	KS5	KS6	KS7	KS8	KS9	KS10	KS11	KS12	KS13	KS14
ΔS1														
ΔS2														
ΔS3														
ΔS4														
ΔS5														
ΔS6														
ΔS7														
ΔS8														
ΔS9														
ΔS10														
ΔS11														
IS1														
IS2														
IS3														
IS4														
IS5														
IS6														
IS7														
IS8														
IS9														
IS10														
IS11														
KS1	1,000													
KS2	,146	1,000												
KS3	,074	,251	1,000											
KS4	,098	,238	,602	1,000										
KS5	,322	,565	,237	,229	1,000									
KS6	,131	,232	,233	,328	,196	1,000								
KS7	,125	,238	,495	,489	,215	,257	1,000							
KS8	,031	,146	,449	,362	,110	,090	,362	1,000						
KS9	,120	,314	,368	,240	,265	,069	,444	,319	1,000					
KS10	,161	,248	,470	,431	,330	,177	,464	,342	,462	1,000				
KS11	,182	,213	,295	,248	,369	,204	,252	,266	,254	,355	1,000			
KS12	,129	,115	,405	,384	,180	,137	,390	,449	,383	,404	,224	1,000		
KS13	,084	,191	,574	,388	,169	,126	,418	,468	,579	,459	,259	,490	1,000	
KS14	,146	,177	,306	,281	,166	,182	,321	,270	,274	,283	,226	,334	,315	1,000

Πίνακας 10: Οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας επιχειρηματικός

	ΔΕ1	ΔΕ2	ΔΕ3	ΔΕ4	ΔΕ5	ΔΕ6	ΔΕ7	ΔΕ8	ΔΕ9	ΔΕ10	ΔΕ11	ΙΕ1	ΙΕ2	ΙΕ3	ΙΕ4	ΙΕ5	ΙΕ6	ΙΕ7	ΙΕ8	ΙΕ9	ΙΕ10	ΙΕ11
ΔΕ1	1,000																					
ΔΕ2	,431	1,000																				
ΔΕ3	,346	,322	1,000																			
ΔΕ4	,397	,291	,609	1,000																		
ΔΕ5	,328	,348	,409	,373	1,000																	
ΔΕ6	,347	,223	,232	,243	,427	1,000																
ΔΕ7	,247	,098	,149	,133	,231	,368	1,000															
ΔΕ8	,222	,314	,395	,284	,224	,197	,127	1,000														
ΔΕ9	,249	,233	,372	,360	,303	,244	,103	,330	1,000													
ΔΕ10	,323	,217	,277	,320	,192	,221	,218	,172	,257	1,000												
ΔΕ11	,252	,242	,223	,227	,210	,186	,216	,208	,204	,218	1,000											
ΙΕ1	,181	,110	,137	,045	,104	,112	,093	-,007	,123	,074	,138	1,000										
ΙΕ2	,313	,142	,267	,242	,155	,209	,119	,074	,169	,352	,186	,126	1,000									
ΙΕ3	,176	,091	,196	,169	,168	,194	,208	,065	,186	,171	,172	,098	,314	1,000								
ΙΕ4	,264	,173	,223	,242	,185	,238	,163	,318	,217	,231	,314	,150	,214	,206	1,000							
ΙΕ5	,288	,171	,254	,280	,154	,148	,040	,182	,184	,224	,245	,273	,330	,224	,316	1,000						
ΙΕ6	,112	,273	,170	,170	,116	,180	,059	,336	,202	,142	,285	,055	,177	,083	,507	,141	1,000					
ΙΕ7	,330	,166	,280	,326	,130	,113	,093	,192	,124	,224	,187	,169	,358	,248	,345	,338	,197	1,000				
ΙΕ8	,229	,137	,283	,275	,156	,163	,208	,109	,156	,329	,168	,161	,287	,332	,200	,270	,020	,310	1,000			
ΙΕ9	,199	,073	,273	,259	,177	,197	,270	,229	,226	,210	,169	,178	,324	,261	,296	,198	,148	,373	,364	1,000		
ΙΕ10	,317	,296	,281	,282	,296	,214	,165	,259	,324	,242	,259	,254	,331	,230	,324	,403	,123	,312	,321	,300	1,000	
ΙΕ11	,291	,175	,243	,264	,273	,234	,273	,233	,263	,251	,236	,198	,261	,304	,370	,246	,101	,318	,277	,401	,432	1,000
ΚΕ1	,250	,228	,193	,164	,257	,239	,178	,213	,140	,228	,218	,092	,114	,126	,394	,236	,207	,256	,194	,146	,272	,267
ΚΕ2	,097	,125	,193	,162	,122	,118	,002	,225	,107	,141	,104	-,037	,010	,068	,209	,132	,137	,081	,189	,012	,122	,163
ΚΕ3	,201	,165	,217	,187	,117	,142	,024	,156	,213	,141	,159	,144	,128	,035	,206	,108	,235	,139	,095	,143	,134	,128
ΚΕ4	,131	,171	,150	,167	,157	,102	,229	,128	,120	,071	,105	,070	,169	,109	,158	,021	,124	,087	,039	,251	,134	,189
ΚΕ5	,029	,116	,102	,079	,073	,114	-,051	,116	,009	,145	,096	-,023	,043	,150	,158	,100	,148	,072	,018	,088	,124	,122
ΚΕ6	,225	,249	,257	,204	,180	,270	,096	,275	,205	,246	,446	,106	,160	,095	,501	,249	,538	,222	,137	,205	,271	,219
ΚΕ7	,226	,258	,241	,207	,258	,226	,106	,212	,192	,180	,373	,144	,134	,119	,411	,160	,377	,149	,164	,109	,260	,184
ΚΕ8	,197	,240	,234	,194	,198	,140	,057	,186	,237	,133	,223	-,006	,106	,185	,361	,113	,399	,133	,097	,106	,168	,134
ΚΕ9	,304	,248	,214	,218	,207	,193	,232	,265	,148	,253	,323	,066	,266	,183	,369	,179	,374	,243	,204	,343	,261	,172
ΚΕ10	,226	,231	,179	,139	,229	,156	,195	,239	,136	,167	,287	,070	,197	,136	,304	,089	,264	,169	,164	,195	,161	,143
ΚΕ11	,206	,123	,044	,056	,174	,154	,149	,062	,067	,053	,072	,088	,078	,103	,160	,098	,020	,071	,060	,121	,188	,289
ΚΕ12	,124	,107	,145	,183	,127	,158	,103	,107	,082	,067	,174	,015	,091	,074	,315	,154	,307	,102	,104	,041	,078	-,019
ΚΕ13	,094	,030	,070	,060	,052	,067	,150	,081	,093	,069	,040	,118	,048	,046	,178	-,028	,066	,085	,061	,212	,081	,256
ΚΕ14	,159	,148	,062	,080	,168	,133	,160	,122	,063	,120	,098	-,011	,038	,144	,137	,083	,002	,051	,119	,088	,135	,262

	KE1	KE2	KE3	KE4	KE5	KE6	KE7	KE8	KE9	KE10	KE11	KE12	KE13	KE14
ΔE1														
ΔE2														
ΔE3														
ΔE4														
ΔE5														
ΔE6														
ΔE7														
ΔE8														
ΔE9														
ΔE10														
ΔE11														
IE1														
IE2														
IE3														
IE4														
IE5														
IE6														
IE7														
IE8														
IE9														
IE10														
IE11														
KE1	1,000													
KE2	,387	1,000												
KE3	,254	,181	1,000											
KE4	,138	,053	,264	1,000										
KE5	,247	,154	,169	,025	1,000									
KE6	,480	,321	,328	,151	,314	1,000								
KE7	,472	,286	,365	,199	,154	,630	1,000							
KE8	,288	,304	,355	,205	,291	,533	,424	1,000						
KE9	,422	,232	,327	,262	,266	,509	,485	,429	1,000					
KE10	,361	,296	,358	,336	,234	,417	,500	,438	,604	1,000				
KE11	,277	,074	,223	,210	,155	,089	,134	,126	,214	,210	1,000			
KE12	,249	,327	,234	,065	,122	,435	,313	,428	,326	,345	,105	1,000		
KE13	,098	,044	,236	,251	,130	-,004	,034	,101	,218	,172	,429	,061	1,000	
KE14	,425	,133	,150	,172	,179	,217	,231	,241	,252	,225	,338	,181	,251	1,000

Πίνακας 11: Οι συσχετίσεις των προτάσεων της υποκλίμακας συμβατικός

	ΔC1	ΔC2	ΔC3	ΔC4	ΔC5	ΔC6	ΔC7	ΔC8	ΔC9	ΔC10	ΔC11	IC1	IC2	IC3	IC4	IC5	IC6	IC7	IC8	IC9	IC10	IC
ΔC1	1,000																					
ΔC2	,220	1,000																				
ΔC3	,184	,248	1,000																			
ΔC4	,307	,162	,133	1,000																		
ΔC5	,251	,285	,184	,535	1,000																	
ΔC6	,277	,208	,189	,513	,496	1,000																
ΔC7	,282	,318	,202	,352	,386	,369	1,000															
ΔC8	,330	,304	,163	,274	,375	,265	,267	1,000														
ΔC9	,232	,250	,300	,238	,282	,248	,178	,296	1,000													
ΔC10	,278	,304	,091	,271	,374	,295	,275	,440	,294	1,000												
ΔC11	,287	,347	,146	,278	,328	,376	,520	,319	,230	,370	1,000											
IC1	,073	-,015	-,010	-,017	,046	,009	,019	,053	-,016	,037	,070	1,000										
IC2	,474	,114	,198	,192	,223	,214	,256	,264	,121	,279	,217	,129	1,000									
IC3	,217	,221	,123	,219	,267	,310	,342	,207	,168	,286	,313	,014	,359	1,000								
IC4	,300	,223	,255	,320	,325	,421	,390	,239	,213	,247	,348	,017	,415	,573	1,000							
IC5	,249	,311	,329	,136	,186	,126	,272	,286	,333	,153	,282	-,056	,199	,178	,247	1,000						
IC6	,127	,109	,150	,042	,024	,044	,164	,124	,213	,032	,116	,004	,117	,106	,062	,126	1,000					
IC7	,112	,075	,202	,079	,135	,015	,134	,147	,104	,091	,072	-,022	,146	,080	,116	,174	,195	1,000				
IC8	,258	,224	,212	,050	,185	,084	,169	,453	,247	,305	,185	-,001	,274	,355	,329	,341	,180	,323	1,000			
IC9	,150	,189	,268	-,021	,074	,016	,083	,152	,126	,186	,094	,112	,233	,128	,153	,403	,220	,298	,320	1,000		
IC10	,243	,314	,133	,157	,206	,172	,162	,340	,246	,278	,202	,037	,248	,268	,393	,333	,192	,217	,476	,225	1,000	
IC11	,122	-,008	,120	-,010	,074	-,050	,038	,006	,043	,101	,053	,026	,241	,135	,088	,179	,057	,107	,212	,311	,152	
KC1	,140	,188	,154	,219	,257	,237	,434	,219	,181	,198	,351	,129	,164	,218	,230	,210	,100	,021	,087	,107	,089	
KC2	,171	,165	,069	,300	,283	,289	,446	,209	,074	,210	,541	,123	,209	,233	,242	,175	,025	-,011	,080	,020	,087	
KC3	,076	,229	,060	,202	,225	,214	,402	,218	,089	,195	,463	-,004	,178	,278	,254	,119	,059	-,040	,073	,018	,087	
KC4	,125	,111	,023	,277	,214	,237	,253	,161	,166	,194	,329	,176	,109	,169	,192	,166	,052	-,055	,070	-,014	,076	
KC5	,097	,264	,078	,203	,289	,348	,464	,239	,232	,338	,492	,025	,186	,335	,295	,203	,082	,038	,131	,089	,116	
KC6	,095	,194	,091	,253	,242	,265	,361	,209	,191	,221	,444	-,010	,160	,273	,248	,112	,087	,056	,128	,063	,123	
KC7	,109	-,017	-,041	,269	,162	,160	,106	,171	,152	,106	,125	-,001	,136	,119	,152	,046	,097	,030	,048	-,007	,034	
KC8	,106	,240	,102	,236	,240	,237	,380	,237	,233	,234	,423	,020	,144	,271	,248	,176	,100	,096	,156	,046	,160	
KC9	,111	,183	,309	,211	,116	,178	,221	,109	,285	,164	,195	-,023	,146	,056	,181	,384	,155	,069	,077	,234	,137	
KC10	,096	,324	,156	,153	,274	,209	,424	,221	,088	,223	,391	-,009	,117	,267	,276	,216	,009	,086	,176	,049	,204	
KC11	,150	,301	,182	,228	,340	,238	,438	,216	,160	,232	,367	-,004	,180	,283	,309	,237	,037	,073	,200	,082	,247	
KC12	,070	,213	,123	,185	,264	,145	,104	,053	,279	,116	,180	,088	,135	,178	,154	,148	,011	,031	,122	,090	,211	
KC13	,106	,206	,024	,254	,240	,219	,416	,202	,111	,216	,513	-,005	,125	,183	,230	,176	-,004	-,035	,070	-,014	,107	
KC14	,156	,217	,156	,323	,305	,316	,424	,268	,149	,332	,359	,023	,236	,283	,291	,216	,116	,020	,207	,067	,220	

	KC1	KC2	KC3	KC4	KC5	KC6	KC7	KC8	KC9	KC10	KC11	KC12	KC13	KC14
ΔC1														
ΔC2														
ΔC3														
ΔC4														
ΔC5														
ΔC6														
ΔC7														
ΔC8														
ΔC9														
ΔC10														
ΔC11														
IC1														
IC2														
IC3														
IC4														
IC5														
IC6														
IC7														
IC8														
IC9														
IC10														
IC11														
KC1	1,000													
KC2	,411													
KC3	,566	,586	1,000											
KC4	,344	,502	,392	1,000										
KC5	,509	,492	,583	,510	1,000									
KC6	,482	,571	,681	,479	,561	1,000								
KC7	,206	,266	,062	,291	,182	,240	1,000							
KC8	,539	,391	,497	,479	,716	,556	,229	1,000						
KC9	,248	,244	,133	,289	,251	,211	,241	,248	1,000					
KC10	,509	,354	,545	,232	,468	,489	,024	,490	,154	1,000				
KC11	,531	,416	,542	,273	,474	,474	,102	,510	,224	,788	1,000			
KC12	,247	,135	,147	,176	,242	,202	,207	,356	,230	,252	,305	1,000		
KC13	,451	,772	,704	,498	,489	,656	,158	,429	,162	,432	,490	,103	1,000	
KC14	,393	,496	,443	,454	,504	,511	,257	,509	,321	,398	,464	,236	,529	1,000



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

