



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΕΘΝΙΚΟ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ ΤΜΗΜΑ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑ ΒΙΟΥ
ΜΑΘΗΣΗ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της Τυπολογίας της Προσωπικότητας
του Holland, των Πέντε Μεγάλων Διαστάσεων της Προσωπικότητας
και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας σε άτομα υπό
απεξάρτηση:**

**Προγνωστικοί Δείκτες Απασχόλησης στην Επαγγελματική
Συμβουλευτική**

ΟΛΥΜΠΙΑ ΧΑΪΔΕΜΕΝΑΚΗ

(Αριθμός μητρώου: 7574132100027)

Δρ. ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΑΡΓΥΡΟΠΟΥΛΟΥ

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

Δρ. Αικατερίνη Αργυροπούλου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια

Δρ. Ιωάννης Τσαούσης, Επίκουρος Καθηγητής

Δρ. Δημήτριος Γαϊτάνης, Διδάκτωρ ΕΚΠΑ, Προϊστάμενος Δ/σης Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού
Προσανατολισμού, ΕΟΠΠΕΠ

ΑΘΗΝΑ

Δεκέμβριος, 2023

Περίληψη

Η παρούσα ερευνητική μελέτη επιχειρεί να διερευνήσει τις σχέσεις μεταξύ επαγγελματικών ενδιαφερόντων, χαρακτηριστικών προσωπικότητας και της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας για τα υπό απεξάρτηση άτομα και να αναδείξει αξιόπιστους δείκτες απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης των ατόμων αυτών. Συγκεκριμένα διερευνά τις συσχετίσεις μεταξύ της τυπολογίας της επαγγελματικής προσωπικότητας του J. Holland (RIASEC) και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (Five-Factor Model) από την οπτική της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Επιπλέον, στοχεύει στη διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο ο επαγγελματικός προσανατολισμός που παρέχεται σε άτομα που παρακολουθούν αναγνωρισμένο πρόγραμμα απεξάρτησης, παρέχει τη δυνατότητα να ανακτήσουν τον έλεγχο της ζωής τους και να επανενταχθούν ενεργά στην κοινωνία όσον αφορά την απασχολησιμότητα και τις εργασιακές τους προτιμήσεις.

Τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας αναδεικνύουν μικρές στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της τυπολογικής θεωρίας (RIASEC) & των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων, οι οποίες όμως δεν μπορούν να γενικευτούν ούτε να επιβεβαιώσουν την καθολική συσχέτιση των δύο κατηγοριών. Οι συσχετίσεις RIASEC & FFM ήταν πολύ χαμηλές για να υποδηλώσουν ότι οποιαδήποτε μορφή αξιολόγησης αποτελεί αξιόπιστο υποκατάστατο της άλλης (Gottfredson, 1993), ενώ οι μετρήσεις της προσωπικότητας και οι μετρήσεις των ενδιαφερόντων θα πρέπει να θεωρούνται μάλλον συμπληρωματικοί παρά προγνωστικοί δείκτες. Ωστόσο, ειδικότερα για τα άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αναδεικνύεται ως εξέχουσας σημασίας τόσο για την εργασιακή και κοινωνική τους ένταξη αλλά και για την επιτυχή ολοκλήρωση της θεραπευτικής τους πορείας, αφού τα θωρακίζει με ένα σύνολο ικανοτήτων για να υπερνικήσουν ένα σύνθετο πλέγμα κοινωνικών και προσωπικών εμποδίων (Richardson et al, 2012·Di Maggio, Montenegro, Little, Nota, & Ginevra, 2022).

Λέξεις Κλειδιά: *RIASEC, FFM, Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα, Άτομα υπό Απεξάρτηση, Εξάρτηση, Απασχολησιμότητα.*

Abstract

This study attempts to investigate the relationships between occupational preferences, personality traits, and career adaptability for people in recovery, as well as to identify valid markers of employment and social integration for this population. Specifically, it explores the correlations between J. Holland's professional personality typology (RIASEC) and personality traits (Five-Factor Model) from the perspective of career adaptability. Furthermore, it aims to investigate how career guidance provided to people in recovery enables them to regain control of their lives and actively reintegrate into society in terms of employability and occupational choices.

The current study's findings reveal small but statistically significant links between the typological theory (RIASEC) and the Five Big Factors. However, these findings cannot be extended or used to confirm a universal interaction between the two categories. The correlations between RIASEC and FFM were too low to suggest that either assessment is a valid predictor of the other (Gottfredson, 1993), whilst personality and occupational interests should be considered complementary rather than predictive indications. However, for people in recovery, career adaptability emerges as a critical issue both for their work and social integration, as well as for the successful completion of their recovery pathway, because it provides them with a set of competencies to overcome a complex matrix of social and personal obstacles (Richardson et al., 2012·Di Maggio, 2013).

Keywords: *RIASEC, FFM, Career Adaptability, People in Recovery, Addiction, Employability*

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Πρόλογος – Ευχαριστίες	9
Εισαγωγή	10
Μέρος 1^ο: Θεωρητικό Υπόβαθρο	12
Κεφάλαιο 1^ο: Εξάρτηση	12
1.1. Εννοιολογικές Αποσαφηνίσεις ενός αμφιλεγόμενου όρου	12
1.2. Θεραπευτικές Προσεγγίσεις στην Εξάρτηση	14
1.3. Εξάρτηση και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας	16
1.4. Εξάρτηση, Απασχολησιμότητα και Επαγγελματικός Προσανατολισμός	17
1.4.1. Εμπόδια στην Απασχολησιμότητα και την Κοινωνική Ένταξη	19
1.4.2. Απασχολησιμότητα και Θεραπευτική Διαδικασία	21
1.4.3. Επαγγελματικός Προσανατολισμός στις Δομές Συμβουλευτικής και Θεραπείας στην Ελλάδα	22
Κεφάλαιο 2^ο: Τυπολογία Προσωπικότητας του J. Holland (RIASEC)	24
2.1. Θεωρητικό Υπόβαθρο της Τυπολογίας του J. Holland	25
2.2. Η Τυπολογική Θεωρία	26
2.3. Το εξαγωνικό μοντέλο του Holland (RIASEC)	32
Κεφάλαιο 3^ο: Θεωρίες Προσωπικότητας	37
3.1. Σύντομο Θεωρητικό Υπόβαθρο των θεωριών για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας	37
3.2. Το μοντέλο των πέντε μεγάλων παραγόντων	39
3.2.1. Πέντε Μεγάλοι Παράγοντες: Ανάλυση των όρων και τρόπος οργάνωσης αυτών	39
3.3. Κριτική του Μοντέλου	43
3.4. Συσχέτιση του τυπολογικού μοντέλου του Holland & της θεωρίας των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων στο πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού	44
3.4.1. Τυπολογικό μοντέλο του Holland & της θεωρίας των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων: Προγνωστικοί Δείκτες Απασχολησιμότητας	47
Κεφάλαιο 4^ο: Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα	47
4.1. Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα και Θεωρητικές Προεκτάσεις	48
4.2. Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και προγνωστικός δείκτης απασχόλησης για άτομα με εξαρτητική συμπεριφορά	51
4.3. Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα και χαρακτηριστικά προσωπικότητας	53
Μέρος 2^ο: Εμπειρική Έρευνα	55
Κεφάλαιο 5^ο: Μεθοδολογία Έρευνας	55
5.1. Σκοπός της Έρευνας & Ερευνητικά ερωτήματα	57
5.2. Καθορισμός πληθυσμού, μεθόδου δειγματοληψίας και μεγέθους δείγματος	58
5.3. Καθορισμός Μεταβλητών Έρευνας & Διαμόρφωση Ερευνητικών Εργαλείων	59
5.4. Διαδικασία Υλοποίησης της Έρευνας	63
5.5. Καθορισμός Στατιστικών Μεθόδων Ανάλυσης των Δεδομένων	64

Κεφάλαιο 6ο: Αποτελέσματα της Έρευνας	69
6.1. Κοινωνικό – Δημογραφικά Στοιχεία	69
6.2. Συντελεστές Εσωτερικής Συνέπειας	74
6.3. Περιγραφική στατιστική μεταβλητών έρευνας	75
6.4. Συσχέτιση Τύπων Προσωπικότητας RIASEC και διαστάσεων Προσωπικότητας	83
6.4.1. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας	83
6.4.2. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας	84
6.4.3. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας	85
6.4.4. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας	86
6.4.5. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας	87
6.4.6. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας	88
6.4.7. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες	89
6.4.8. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες	90
6.4.9. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικός Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες	91
6.4.10. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες	92
6.4.11. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες	93
6.4.12. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες	94
6.4.13. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες	95
6.4.14. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες	96
6.4.15. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικός Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες	97
6.4.16. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες	98
6.4.17. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες	99
6.4.18. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες	100

6.4.19. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται	101
6.4.20. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται	102
6.4.21. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικός Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται	103
6.4.22. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται	104
6.4.23. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται	105
6.4.24. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται	106
6.4.25. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται	107
6.4.26. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται	108
6.4.27. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικός Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται	110
6.4.28. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται	111
6.4.29. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται	112
6.4.30. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται	113
6.5. Συσχέτιση Μηνών Συμμετοχής Σε Πρόγραμμα Θεραπείας με τις διαστάσεις κλιμάκων Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	114
6.6. Συσχετίσεις Διαστάσεων Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας και Γραμμική Παλινδρόμηση Διερεύνησης Επίδρασης Διαστάσεων Προσωπικότητας στις Διαστάσεις Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	116
6.6.1. Επίδραση Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στο ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	120
6.6.2. Επίδραση Εξωστρέφειας, Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στον Έλεγχο	121
6.6.3. Επίδραση Εξωστρέφειας, Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στην Περιέργεια	122
6.6.4. Επίδραση Εξωστρέφειας, Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στην Αυτοπεποίθηση	123
6.7. Επίδραση Διαστάσεων και Τύπων Προσωπικότητας στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	124
6.8. Επίδραση Τύπων Προσωπικότητας RIASEC στις διαστάσεις της Προσωπικότητας	125
6.9. Έλεγχος t-test Επίδρασης Φύλου στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	128

6.10. Έλεγχος t-test Επίδρασης Ύπαρξης Εργασίας στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	129
Κεφάλαιο 7ο: Συμπεράσματα, Συζήτηση & Προτάσεις	131
7.1. Συμπεράσματα – Συζήτηση	131
7.2. Προτάσεις	144
7.3. Περιορισμοί έρευνας και Μελλοντικές Κατευθύνσεις	144
Επίλογος	146
Βιβλιογραφικές Αναφορές	148
Παράρτημα 1: Ερωτηματολόγιο Έρευνας	160

Ευρετήριο Εικόνων & Γραφημάτων

Εικόνα 1: Το εξαγωνικό Μοντέλο	32
Εικόνα 2: Σχέσεις μεταξύ των τύπων του Holland	33
Γράφημα 1: Φύλο	69
Γράφημα 2: Χώρα Γέννησης	70
Γράφημα 3: Εκπαιδευτικό Επίπεδο	70
Γράφημα 4: Μήνες συμμετοχής σε πρόγραμμα θεραπείας	71
Γράφημα 5: Εργασία στην παρούσα στιγμή	71
Γράφημα 6: Τωρινή επαγγελματική κατάσταση	72
Γράφημα 7: Λόγοι μη εργασίας στην παρούσα φάση	72
Γράφημα 8: Δυσκολίες στην εργασία	73
Γράφημα 9: Δυσκολίες σε μελλοντική εργασία	74

Ευρετήριο Πινάκων

Πίνακας 1: Σύνοψη Επισκόπηση της θεωρίας του Holland	30
Πίνακας 2: Οι Πέντε Μεγάλοι Παράγοντες των Χαρακτηριστικών και Αντιπροσωπευτικές Κλίμακες	41
Πίνακας 3: Το μοντέλο των διαστάσεων της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας	50
Πίνακας 4: Ομάδες – Άξονες ερωτήσεων χορηγούμενου ερωτηματολογίου	62
Πίνακας 5: Δείκτες Εσωτερικής Συνέπειας Cronbach alpha & Kuder-Richardson	74
Πίνακας 6: Περιγραφικά Μέτρα Τύπων Προσωπικότητας RIASEC	75
Πίνακας 7: Περιγραφικά Μέτρα Τύπων Προσωπικότητας RIASEC ανά Φύλο	76
Πίνακας 8: Περιγραφικά Μέτρα Τύπων Προσωπικότητας RIASEC ανά Ύπαρξη Εργασίας	77
Πίνακας 9: Μέτρα Κεντρικής Τάσης και Διασποράς Διαστάσεων Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	78
Πίνακας 10: Μέτρα Κεντρικής Τάσης και Διασποράς Μεταβλητών ανά Φύλο	79
Πίνακας 11: Μέτρα Κεντρικής Τάσης και Διασποράς Μεταβλητών ανά Ύπαρξη Εργασίας	81
Πίνακας 12: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο	83
Πίνακας 13: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο	84
Πίνακας 14: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο	85
Πίνακας 15: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο	86
Πίνακας 16: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο	87

Πίνακας 17: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό Τύπο	88
Πίνακας 18: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο για τις γυναίκες	89
Πίνακας 19: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο για τις γυναίκες	90
Πίνακας 20: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο για τις γυναίκες	91
Πίνακας 21: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο για τις γυναίκες	92
Πίνακας 22: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο για τις γυναίκες	93
Πίνακας 23: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό Τύπο για τις γυναίκες	94
Πίνακας 24: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο για τους άνδρες	95
Πίνακας 25: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο για τους άνδρες	96
Πίνακας 26: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο για τους άνδρες	97
Πίνακας 27: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο για τους άνδρες	98
Πίνακας 28: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο για τους άνδρες	99
Πίνακας 29: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό Τύπο για τους άνδρες	100
Πίνακας 30: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο για όσους εργάζονται	101
Πίνακας 31: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο για όσους εργάζονται	102
Πίνακας 32: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο για όσους εργάζονται	103
Πίνακας 33: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο για όσους εργάζονται	104
Πίνακας 34: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο για όσους εργάζονται	105
Πίνακας 35: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό Τύπο για όσους εργάζονται	106
Πίνακας 36: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται	107
Πίνακας 37: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται	108
Πίνακας 38: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται	110
Πίνακας 39: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται	111
Πίνακας 40: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται	112
Πίνακας 41: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό για όσους δεν εργάζονται	113
Πίνακας 42: Έλεγχος Συσχέτισης Μηνών Συμμετοχής Σε Πρόγραμμα Θεραπείας με τις διαστάσεις Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	114
Πίνακας 43: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	116
Πίνακας 44: Επίδραση Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στο Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία	120
Πίνακας 45: Επίδραση Ευσυνειδησίας, Συναισθηματικής Σταθερότητας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στον Έλεγχο	121
Πίνακας 46: Επίδραση Ευσυνειδησίας, Συναισθηματικής Σταθερότητας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στην Περιέργεια	122
Πίνακας 47: Επίδραση Ευσυνειδησίας, Συναισθηματικής Σταθερότητας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στην Αυτοπεποίθηση	123
Πίνακας 48: Επίδραση Διαστάσεων και Τύπων Προσωπικότητας στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	124
Πίνακας 49: Έλεγχος ANOVA Επίδρασης Τύπων Προσωπικότητας RIASEC στις διαστάσεις της Προσωπικότητας	125
Πίνακας 50: Post-Hoc Έλεγχος Tukey (ANOVA) Επίδρασης Τύπων Προσωπικότητας RIASEC στις διαστάσεις της Προσωπικότητας	125
Πίνακας 51: Έλεγχος t-test Επίδρασης Φύλου στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	128
Πίνακας 52: Έλεγχος t-test Επίδρασης Ύπαρξης Εργασίας στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας	129

Πρόλογος – Ευχαριστίες

Η συγκεκριμένη έρευνα διενεργείται στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής μου διατριβής στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών «*Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Διά Βίου Μάθηση*» του Παιδαγωγικού Τμήματος Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Η φοίτησή μου στο επιστημονικό πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού ήταν ένας προσωπικός εκπαιδευτικός στόχος εδώ και αρκετά χρόνια, ένας στόχος που ολοκληρώνεται, τυπικά τουλάχιστον, με την παρούσα ερευνητική μελέτη. Πέρα όμως, από αυτό, αποτέλεσε ένα ταξίδι γνώσης, νέων εμπειριών και μοναδικών στιγμών, που με βοήθησαν να αποκτήσω ακόμη περισσότερο συνειδητότητα και ενσυναίσθηση για το τι σημαίνει «*Σύμβουλος*», αλλά και μία αίσθηση ευθύνης για το τι σημαίνει η ενασχόληση με τον άνθρωπο.

Αρχικά θα ήθελα να ευχαριστήσω το σύζυγό μου, Παναγιώτη Στούπα, για την αμέριστη συμπαράσταση του με κάθε δυνατό τρόπο στην εκπαιδευτική μου αυτή προσπάθεια. Η βοήθειά του ήταν καταλύτης για την ολοκλήρωση των σπουδών μου. Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαιτέρως την επιβλέπουσα καθηγήτριά μου, κα. Κατερίνα Αργυροπούλου, για την πολύτιμη καθοδήγησή της, και την άψογη συνεργασία μας σε όλη τη διάρκεια της ερευνητικής αυτής προσπάθειας. Και ένα μεγάλο ευχαριστώ στους φίλους μου, Γεωργία Χριστοφίλη για τη μεταφραστική της βοήθεια, και τον Βαγγέλη Κυργέτσο για τις εύστοχες παρατηρήσεις του.

Τέλος, κυρίως θα ήθελα να ευχαριστήσω όλους όσους συμμετείχαν στην παρούσα έρευνα με τη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, αλλά όχι μόνο για αυτό. Οι συζητήσεις, οι προβληματισμοί που εξέφρασαν αλλά και το ενδιαφέρον που έδειξαν για το συγκεκριμένο θέμα, αποτέλεσε πηγή έμπνευσης και το πιο σημαντικό μάθημα όλων.

Ολυμπία Χαϊδεμενάκη

Εισαγωγή

Οι σημερινές κοινωνίες θέτουν υψηλές απαιτήσεις στους ανθρώπους, που έρχονται αντιμέτωποι με την πολυπλοκότητα σε πολλούς τομείς της ζωής τους. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας, οι διαρθρωτικές αλλαγές στην παραγωγή, η εξειδίκευση της αγοράς εργασίας, ο απόηχος της χρηματοπιστωτικής κρίσης καθώς και η άνευ προηγουμένου ιστορικά, διάχυση της πληροφορίας, αυξάνουν το stress και την ανασφάλεια στην καθημερινότητα του σύγχρονου ανθρώπου. Οι παραπάνω συνθήκες υποδεικνύουν την ανάγκη για επικαιροποίηση και προσαρμογή δεξιοτήτων και ικανοτήτων στα νέα εργασιακά περιβάλλοντα, θέτοντας την διά βίου επαγγελματική εξέλιξη ως αναπόσπαστο μέρος της προσωπικής ανάπτυξης και ευημερίας του ατόμου. Ο μετασχηματισμός των θέσεων εργασίας και οι τεράστιες προσπάθειες επανεκπαίδευσης απαιτούν αξιόπιστες και στοχευμένες πληροφορίες για τις δεξιότητες των ατόμων, ώστε να χαρτογραφηθούν και να αξιοποιηθούν σε μελλοντικές επιλογές θέσεων στην αγορά εργασίας.

Διαπιστώνεται λοιπόν, πως τα άτομα χρειάζονται ένα ευρύ φάσμα ικανοτήτων προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις πολύπλοκες προκλήσεις του σημερινού κόσμου της εργασίας, εγχείρημα με αρκετές δυσκολίες, πόσο μάλλον για τους ανθρώπους που προέρχονται από μειονεκτούντα περιβάλλοντα. Ένας τέτοιος πληθυσμός είναι και τα άτομα που παρουσιάζουν εθιστικές συμπεριφορές και βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης. Εδώ οι δυσκολίες και τα εμπόδια είναι εκ προοιμίου πολλά περισσότερα και σε πολλά επίπεδα. Δυστυχώς, τα άτομα αυτά κατά την περίοδο εκδήλωσης της εξάρτησης δεν έχουν πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα συμβουλευτικών υπηρεσιών και επαγγελματικών εμπειριών. Αλλά ακόμη και όταν είναι σε θέση να έχουν πρόσβαση εντός θεραπευτικού πλαισίου, θα αντιμετωπίσουν εμπόδια στο να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις παρεχόμενες συμβουλές. Η χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα, η προκατάληψη προς τα εκπαιδευτικά οφέλη και η επιβεβαίωση της υπάρχουσας σκέψης (στερεότυπα και δυσλειτουργικές αντιλήψεις), είναι πιθανόν να οδηγήσουν σε χαμηλότερη δέσμευση της συγκεκριμένης ομάδας. Επιπλέον, τα άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης, ακόμη και εκείνα που έχουν ολοκληρώσει την πορεία τους και έχουν επιτύχει πλήρη απεξάρτηση, συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια που σχετίζονται με το στίγμα κατά την αναζήτηση εργασίας.

Επομένως, απαιτούνται καινοτόμες μέθοδοι εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανάπτυξης, προκειμένου να επιτευχθεί αλλαγή και η χάραξη μιας νέας επαγγελματικής πορείας με νόημα. Η απασχόληση έχει συσχετιστεί θετικά με την παραμονή στη θεραπεία. Διατηρώντας μια θέση εργασίας, το άτομο με εξαρτητική συμπεριφορά δημιουργεί μια νόμιμη πηγή εισοδήματος, δομημένη χρήση του χρόνου και βελτιωμένη αυτοεκτίμηση, η οποία με τη σειρά της μπορεί να συμβάλλει στην πρόληψη της υποτροπής

και τη διατήρηση μιας θετικής στάσης. Έρευνες έχουν αναδείξει ότι η κερδοφόρα απασχόληση είναι ένας από τους καλύτερους προγνωστικούς παράγοντες επιτυχούς θεραπείας κατά της κατάχρησης ουσιών. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο πολλοί επαγγελματίες υγείας, σύμβουλοι νέων και σύμβουλοι απεξάρτησης, περιλαμβάνουν την εκπαίδευση σε εργασιακές δεξιότητες ως μέρος των αντίστοιχων υπηρεσιών τους.

Μέρος 1^ο: Θεωρητικό Υπόβαθρο

Στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει αρχικά μια σύντομη θεωρητική επισκόπηση της έννοιας «εξάρτησης» και συσχέτισης του φαινομένου αυτού με τις μεταβλητές της τυπολογικής θεωρίας του Holland και της θεωρίας των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων (FFM). Η έναρξη της παρούσας θεωρητικής μελέτης από το φαινόμενο της κατάχρησης εξαρτητικών ουσιών αποτελεί και ένδειξη της σημαντικότητας της εξάρτησης ως μεταβλητής στο υπό διερεύνηση θέμα. Κρίνεται αναγκαίο η αποσαφήνιση όρων και εννοιών καθώς και ο καθορισμός του γενικότερου πλαισίου υλοποίησης της παρούσας έρευνας.

Κεφάλαιο 1^ο: Εξάρτηση

Η εξάρτηση αποτελεί μια ακραία μορφή απομόνωσης και αλλοτρίωσης του ατόμου, μια διαδικασία κατά την οποία το άτομο αποξενώνει τον εαυτό του από άλλους και αποδομεί την ήδη διάχυτη και χωρίς όρια ατομική του ταυτότητα (Μάτσα, 2004). Η εξαρτητική συμπεριφορά, ως διαταραχή της προσωπικότητας, επηρεάζει σημαντικές λειτουργίες του ατόμου, οι οποίες επικεντρώνονται σε γνωστικά και συμπεριφορικά πεδία, στην ψυχική διάθεση, καθώς και ιατρικά προβλήματα. Βέβαια, η χρήση ψυχοτρόπων ουσιών, έχει επίσης συσχετιστεί με τεράστιο κοινωνικό κόστος πέραν της ζημίας που προκαλεί σε ατομικό επίπεδο, επηρεάζοντας με οικονομικούς όρους την υγειονομική περίθαλψη, την επιβολή του νόμου, και τα νομικά συστήματα (Terracciano, Löckenhoff, Crum, Bienvenu, & Costa, 2008). Η εξαρτητική συμπεριφορά θεωρείται ότι προκαλείται από πολλούς αιτιολογικούς παράγοντες (De Leon, 2000-Χαϊδεμενάκη, 2015), οι οποίοι αναλύονται στη συνέχεια.

1.1. Εννοιολογικές Αποσαφηνίσεις ενός αμφιλεγόμενου όρου

Σύμφωνα με το έγκριτο περιοδικό Drug Misuse and Addiction (NIDA, 2020) η ουσιοεξάρτηση (εθισμός) ορίζεται ως μια χρόνια, υποτροπιάζουσα διαταραχή που χαρακτηρίζεται από ψυχαναγκαστική αναζήτηση και χρήση ναρκωτικών ουσιών παρά τις δυσμενείς συνέπειες που επιφέρει. Σύμφωνα πάντα με την ίδια πηγή, θεωρείται εγκεφαλική διαταραχή, επειδή περιλαμβάνει λειτουργικές αλλαγές στα εγκεφαλικά κυκλώματα που εμπλέκονται στην επιβράβευση, το άγχος και τον αυτοέλεγχο. Οι αλλαγές αυτές μπορεί να διαρκέσουν για μεγάλο χρονικό διάστημα αφότου ένα άτομο έχει σταματήσει να παίρνει ναρκωτικά. Παρομοίως, το American Psychological Association (APA) Dictionary of Psychology¹ αναφέρει ότι η εξάρτηση (addiction) είναι η κατάσταση ψυχολογικής ή σωματικής εξάρτησης (ή και τα

¹ Ανακτημένο από https://dictionary.apa.org/addiction?_ga=2.198415919.1073675630.1661547111-1593518909.1661547111

δύο) από τη χρήση αλκοόλ ή άλλων ναρκωτικών (όπως οπιοειδή, διεγερτικά, στεροειδή, βενζοδιαζεπίνες, ηρεμιστικά ή κάνναβη) (National Institute on Drug Abuse, 2011). Ο όρος χρησιμοποιείται συχνά ως ισοδύναμος για την εξάρτηση από ουσίες και μερικές φορές εφαρμόζεται και σε διαταραχές της συμπεριφοράς, όπως ο σεξουαλικός εθισμός, ο εθισμός στο Διαδίκτυο και ο εθισμός στα τυχερά παιχνίδια.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας² (World Health Organization – WHO) η εξαρτητική συμπεριφορά αφορά την εθιστική χρήση και την προβληματική χρήση του διαδικτύου (Internet) και τυχερών παιχνιδιών (gaming, gambling)³, οι οποίες αναγνωρίζονται ως εθιστικές συμπεριφορές, αλλά συνήθως δεν οδηγούν σε σημαντικές συνέπειες για την υγεία. Ωστόσο, ένα μικρό ποσοστό των ατόμων που ασχολούνται με τέτοιες συμπεριφορές μπορεί να αναπτύξει διαταραχές λόγω εθιστικών συμπεριφορών που συνδέονται με σοβαρές επιπτώσεις στην καθημερινή λειτουργικότητα του ατόμου.

Από τα παραπάνω γίνονται κατανοητοί δύο βασικοί παράμετροι: α. η επικράτηση πολλαπλών όρων για το φαινόμενο της εξάρτησης από ουσίες (νόμιμες ή μη) – εξάρτηση, τοξικοεξάρτηση, ουσιοεξάρτηση, εθισμός, διαταραχή, εξαρτητική συμπεριφορά, προβληματική χρήση ναρκωτικών – αλλά όλοι περιλαμβάνουν την έννοια του επαναλαμβανόμενου ισχυρού κινήτρου για την ενασχόληση με μια δραστηριότητα μηδενικής αξίας για την επιβίωση, που αποκτάται μέσω της εμπειρίας με τη δραστηριότητα αυτή, παρά τη βλάβη ή τον κίνδυνο βλάβης που αυτή προκαλεί (West, 2013) και β. η άκρως ιατροκοποίηση του φαινομένου της εξάρτησης, η οποία διαφαίνεται και από την συμπερίληψη του όρου στην τελευταία έκδοση του Διαγνωστικού και Στατιστικού Εγχειριδίου της Αμερικανικής Ψυχιατρικής Εταιρείας (DSM – 5) και αντιμετωπίζεται ως σοβαρή διαταραχή (American Psychiatric Association, 2013). Βέβαια, αυτή η ιατροκοποίηση του φαινομένου της εξάρτησης ενέχει πολλαπλούς ηθικούς και κοινωνικούς κινδύνους. Μετατοπίζεται η εξάρτηση από την προβληματική της ανθρώπινης αλλοτρίωσης και αποξένωσης, στην παραδοχή ότι η ουσιοεξάρτηση είναι ασθένεια, κληρονομική αρρώστια, που ενισχύεται απλά από διάφορους κοινωνικούς και οικογενειακούς παράγοντες (Χαϊδεμενάκη, 2015).

² Ανακτημένο από https://www.who.int/health-topics/addictive-behaviour#tab=tab_1

³ Η διαταραχή των τυχερών παιχνιδιών και η διαταραχή του τζόγου κατηγοριοποιούνται ως διαταραχές που οφείλονται σε εθιστικές συμπεριφορές στο ICD-11 (International Classification of Diseases 11th Revision). Ανακτημένο από https://www.who.int/health-topics/addictive-behaviour#tab=tab_3

1.2. Θεραπευτικές Προσεγγίσεις στην Εξάρτηση

Οι διάφορες θεραπευτικές προσεγγίσεις διαχωρίζονται σε δύο βασικές κατηγορίες, την *ιατροκεντρική* και την *ψυχοκοινωνική* προσέγγιση (Πουλόπουλος, 2005, σ. 57) και οι οποίες βασίζονται στα αντίστοιχα μοντέλα των αιτιολογικών προσεγγίσεων του φαινομένου της εξάρτησης (Πουλόπουλος, 2005, 2011)⁴. Από τη μία η *ιατροκεντρική* προσέγγιση αντιμετωπίζει την εξάρτηση από ψυχοτρόπες ουσίες ως χρόνια ασθένεια και δίνει έμφαση στους βιολογικούς παράγοντες της εξάρτησης, χωρίς ωστόσο να αδιαφορεί για τους ψυχολογικούς και τους κοινωνικούς παράγοντες. Προσεγγίζεται η εξάρτηση ως υποτροπιάζουσα διαταραχή, δίνεται έμφαση στις επιπτώσεις της υγείας, του εγκεφάλου και του οργανισμού εν γένει, ενώ ο εξαρτημένος αντιμετωπίζεται ως ασθενής στον οποίο χορηγείται συγκεκριμένη θεραπευτική αγωγή, πολλές φορές διά βίου. Σύμφωνα με την προσέγγιση αυτή η θεραπεία στοχεύει στη σταθεροποίηση της ζωής του εξαρτημένου ατόμου μέσω της βελτίωσης συγκεκριμένων πτυχών (όπως βελτίωση της σωματικής υγείας, μείωση της χρήσης), ενώ θεωρείται ότι μπορεί να μην υπάρχει και οριστική ίαση και απεξάρτηση. Θεραπευτικά προγράμματα με προσανατολισμό στην *ιατροκεντρική* προσέγγιση είναι τα φαρμακευτικά προγράμματα υποβοηθούμενης θεραπείας (χορήγηση υποκατάστατων & ανταγωνιστών π.χ. ναλτρεξόνη) και τα προγράμματα σωματικής αποτοξίνωσης (detox). Τα προγράμματα συντήρησης στοχεύουν στην αλλαγή της χρήσης σε λιγότερο επικίνδυνες μορφές, τη βελτίωση της υγείας και τη σταθεροποίηση και τη βελτίωση της κοινωνικής λειτουργικότητας του ασθενούς (Πουλόπουλος, 2005, 2011).

Από την άλλη η *ψυχοκοινωνική* προσέγγιση εκλαμβάνει την εξάρτηση ως φαινόμενο και σύμπτωμα ψυχολογικών και κοινωνικών παραγόντων. Η θεώρηση αυτή στοχεύει στην ψυχική απεξάρτηση του ατόμου, ενώ προϋποθέτει ότι το άτομο με εξαρτητική συμπεριφορά θα πρέπει να έχει σωματικά αποτοξινωθεί και να απέχει από οποιαδήποτε ουσία (νόμιμης ή παράνομης). Η θεραπευτική προσέγγιση εδώ είναι μια μακροχρόνια διαδικασία, που περιλαμβάνει (εκτός την αποχή από ουσίες και την ψυχική απεξάρτηση) και την επαγγελματική και κοινωνική επανένταξη του ατόμου. Θεραπευτικά προγράμματα με προσανατολισμό στην *ψυχοκοινωνική* προσέγγιση είναι οι θεραπευτικές κοινότητες διαμονής, τα προγράμματα στο πλαίσιο του σωφρονιστικού συστήματος, τα προγράμματα εξωτερικής παρακολούθησης και ειδικά προγράμματα για έφηβους χρήστες (Χαϊδεμενάκη, 2015, Πουλόπουλος, 2005, 2011). Απώτερος στόχος η αλλαγή του τρόπου ζωής του χρήστη, η εγκατάλειψη της παραβατικής

⁴ Η έρευνα για την αιτιολογία της εξάρτησης διακρίνεται κυρίως σε δύο κατηγορίες, τη νευροβιολογική και την ψυχοκοινωνική. Οι βιολογικές μελέτες προσπαθούν να ορίσουν τη σχέση των ψυχοτρόπων ουσιών με τους νευροδιαβιβαστές καθώς και τον εντοπισμό του ρόλου των γενετικών παραγόντων στην αιτιολογία της τοξικοεξάρτησης. Στη βιολογική θεωρία στηρίχθηκαν και τα προγράμματα χορήγησης μεθαδόνης από τους Dole & Nyswander (1965). Η ψυχοκοινωνική θεώρηση επικεντρώνεται σε θέματα που αφορούν το άτομο και τη συμπεριφορά του (ψυχολογικοί παράγοντες, την ιδιοσυγκρασία του ατόμου) καθώς και στους κοινωνικούς παράγοντες (τον ρόλο της οικογένειας, την πίεση των ομοτίμων, τον ρόλο του σχολείου, τις κοινωνικές συνθήκες) που οδηγούν στην εξάρτηση (Πουλόπουλος, 2005).

συμπεριφοράς, η επαγγελματική αποκατάσταση και η κοινωνική ένταξη (De Leon, 2000·Μάτσα, 1991·Πουλόπουλος, 2005, 2011).

Η παραπάνω ανάλυση δεν έχει στόχο την ανάδειξη της μίας ή της άλλης προσέγγισης ως την καταλληλότερη. Αυτό που χρειάζεται να γίνει κατανοητό ότι το φαινόμενο της εξάρτησης είναι σύνθετο και πολυδιάστατο. Η μονοδιάστατη και δογματική προσέγγισή του είναι τροχοπέδη στην αντιμετώπιση του φαινομένου. Όπως κάθε άνθρωπος είναι μοναδικός, με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, προδιαθέσεις και δυσλειτουργικές συμπεριφορές (για τις οποίες τις περισσότερες φορές απαιτείται εξατομικευμένη συμβουλευτική και θεραπευτική προσέγγιση), για τον ίδιο λόγο θα πρέπει να υπάρχουν και διαφοροποιημένες θεραπευτικές δομές που θα προσφέρουν ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών και θεραπευτικών προσεγγίσεων. Αυτή η συνέργεια μεταξύ υπάρχουσών θεραπευτικών δομών, οργανισμών και υπηρεσιών υγείας είναι άλλωστε ένας από τους βασικούς άξονες του Ευρωπαϊκού Σχεδίου Δράσης 2021 – 2025 (Εθνική Επιτροπή Σχεδιασμού και Συντονισμού για την Αντιμετώπιση των Ναρκωτικών), προκειμένου να παρέχονται ολιστικές, συντονισμένες υπηρεσίες για να αντιμετωπιστεί η πολυμορφία που υπάρχει μεταξύ ομάδων με ανάγκες ειδικευμένης περίθαλψης όσον αφορά την προβληματική χρήση ναρκωτικών, συμπεριλαμβανομένης της συννοσηρότητας (δράση 41)⁵.

Συμπερασματικά η ολιστική αντιμετώπιση των αιτιών του φαινομένου της τοξικοεξάρτησης είναι επιβεβλημένη καθώς και η ποικιλόμορφη ανάπτυξη θεραπευτικών πλαισίων, συνεργασιών και δράσεων, που θα βασίζεται αφενός σε συμπεράσματα και πορίσματα επιστημονικών ερευνών στον τομέα της εξάρτησης και αφετέρου στις πραγματικές ανάγκες και ιδιομορφίες των διαφόρων ομάδων εξαρτημένων (έφηβοι, νεαροί ενήλικοι, μετανάστες, εξαρτημένες μητέρες, φυλακισμένοι, αποφυλακισμένοι, άστεγοι).

Στην παρούσα εμπειρική μελέτη ο όρος «εξάρτηση» περιλαμβάνει το πρόβλημα χρήσης παράνομων ή νόμιμων ουσιών (αλκοόλ) ή άλλες μορφές εξάρτησης, όπως τα τυχερά παιχνίδια και το διαδίκτυο/gaming, και εκφράζεται ως μια σκόπιμη, επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά υποκινούμενη από ένα ισχυρό κίνητρο που δεν έχει καμία αξία επιβίωσης, το οποίο αποκτάται ως αποτέλεσμα της εμπλοκής σε αυτή τη συμπεριφορά, με σημαντική πιθανότητα ακούσιας βλάβης (West, 2013). Επιπρόσθετα, η εξάρτηση, σε οποιαδήποτε προβληματική και καταχρηστική έκφανση της ανθρώπινης συμπεριφοράς, δεν αντιμετωπίζεται ως ασθένεια, αλλά αντιθέτως ως σύμπτωμα ενός

⁵ Ανάκτηση από https://esynar.gr/?page_id=504

πολυπαραγοντικού πλέγματος αιτιών, κυρίως ψυχολογικών και κοινωνικών. Υιοθετείται το *ψυχοκοινωνικό μοντέλο* θεραπευτικής προσέγγισης, όπου το άτομο αντιμετωπίζεται ολιστικά και συστημικά και υποστηρίζεται δυναμικά για την ενεργή ανάληψη δράσης στη διαδικασία της προσωπικής του αλλαγής.

1.3. Εξάρτηση και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας

Όπως διαπιστώθηκε στην προηγούμενη υπό-ενότητα, στο πεδίο των εξαρτήσεων έχουν αναπτυχθεί πληθώρα μοντέλων για την κατανόηση του φαινομένου της εξάρτησης και αιτιολόγησης εκδήλωσης της εξαρτητικής συμπεριφοράς. Με αφετηρία την αποδοχή του ψυχοκοινωνικού μοντέλου είναι ευνόητο ότι η εστίαση στο άτομο και κυρίως στα χαρακτηριστικά του είναι επιβεβλημένα. Χαρακτηριστικά του ατόμου, είτε προϋπάρχοντα είτε χαρακτηριστικά που, σε συνδυασμό με ένα δεδομένο σύνολο περιβαλλοντικών συνθηκών, οδηγούν σε ισχυρά κίνητρα για εμπλοκή σε επιβλαβή πρότυπα συμπεριφοράς (West, 2013).

Θεωρείται ότι τα άτομα διαθέτουν συγκεκριμένες προδιαθέσεις και/ή διαβιούν σε συγκεκριμένα περιβάλλοντα που προάγουν τον εθισμό, είτε μέσω της αρχικής εμπλοκής στην εθιστική δραστηριότητα είτε μέσω της ευαισθησίας στην ανάπτυξη εθισμού όταν το άτομο έχει προβεί στη συγκεκριμένη ενέργεια και έχει εκτεθεί στις συνέπειές της. Η θεραπεία (recovery), η βελτίωση ή η διαχείριση του εθισμού περιλαμβάνει αλλαγές σε ένα ή περισσότερα από αυτά.

Ένα από τα πιο διαδεδομένα θεωρητικά μοντέλα χαρακτηριστικών για τη μελέτη των αιτιατών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας σε συνάρτηση την κατάχρηση ουσιών (παράνομων ή μη) είναι το Μοντέλο Πέντε Μεγάλων Παραγόντων (Five Factor Model/FFM) (Terracciano, Löckenhoff, Crum, Bienvenu, & Costa, 2008· Fehrman, Muhammad, Mirkes, Egan, & Gorban, 2017). Πληθώρα μελετών έχει αναδείξει τη συσχέτιση συγκεκριμένων ψυχολογικών χαρακτηριστικών (impulsivity & sensation-seeking) με απλά δημογραφικά στοιχεία, τα οποία δίνουν τη δυνατότητα πρόβλεψης του κινδύνου κατανάλωσης μεμονωμένων ναρκωτικών με αποτελεσματικότητα άνω του 70% για τα περισσότερα ναρκωτικά (West, 2013). Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας θεωρούνται παράγοντες κινδύνου για τη χρήση ναρκωτικών και, με τη σειρά τους, οι ψυχοδραστικές ουσίες επηρεάζουν τα χαρακτηριστικά των ατόμων (Delić, Kajdiž, & Pregelj, 2017)⁶. Άλλες έρευνες έχουν εστιάσει στην αλληλεπίδραση των

⁶ Μελέτες έχουν δείξει ότι τα άτομα που κάνουν χρήση ηρωίνης απεικονίζονται σταθερά ως υψηλά στον Νευρωτισμό και υψηλότερα στην Εξωστρέφεια, επίσης ότι περιγράφονται ως πιο παρορμητικοί και λιγότερο κοινωνικοί (Brooner, 2002· Kornor, 2007).

συμπεριφορικών εθισμών (προβληματική χρήση διαδικτύου, κινητού τηλεφώνου, Facebook, εθισμός στα βιντεοπαιχνίδια, εθισμός στην άσκηση) και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (FFM) εντοπίζοντας θετικές συσχετίσεις (Andreassen, Griffiths, Gjertsen, Krossbakken, Kvam, & Pallesen, 2013).

Όμως, στην παρούσα έρευνα δεν εξετάζεται η συσχέτιση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και της κατάχρησης ψυχοτρόπων ουσιών, αν και βάσει έρευνας και βιβλιογραφίας, υπάρχει αλληλεπίδραση και συνέργεια. Στόχος είναι η διερεύνηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (RIASEC & FFM) στον υπό εξέταση πληθυσμό ως προς την επαγγελματική προσαρμοστικότητα ως δείκτη απασχόλησης και κοινωνικής ένταξης. Στη συνέχεια αναδεικνύονται τα χαρακτηριστικά των ατόμων με εξαρτητική συμπεριφορά, εμπόδια και προκλήσεις για την εργασιακή και κοινωνική τους επανένταξη καθώς επίσης επιχειρείται μια περιεκτική αποτύπωση των παρεμβάσεων επαγγελματικού προσανατολισμού εντός θεραπευτικού πλαισίου.

1.4. Εξάρτηση, Απασχολησιμότητα και Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Η εξάρτηση με τις σύνοδες αρνητικές συνέπειες της παραβατικότητας και συχνά του επακόλουθου εγκλεισμού, της επιζήμιας επίδρασης στην υγεία αλλά και στην ευημερία του εξαρτημένου ατόμου, αποτελούν βασικά χαρακτηριστικά κοινωνικής μειονεξίας και περιθωριοποίησης. Έρευνες έχουν αναδείξει ότι η εξαρτητική συμπεριφορά μερικές φορές συνοδεύεται και από την εμφάνιση άλλων ψυχιατρικών διαταραχών (Becker, Drake, & Naughton, 2005· Kim, Byrne, & Jeon, 2022· Addington & Addington, 2007· Drake, O'Neal, Wallach, 2008)· ως εκ τούτου η συννοσηρότητα της χρήσης ουσιών και ψυχολογικών διαταραχών (ή αλλιώς διπλή διάγνωση) μεγεθύνει ακόμη περισσότερο τη δυσκολία αντιμετώπισης της εξάρτησης και επίλυσης των συνεπειών που επιφέρει στο άτομο σε όλες τις εκφάνσεις της ζωής του (εργασία, σχολείο, οικογένεια, διαπροσωπικές σχέσεις), (Kim, Byrne, & Jeon, 2022). Η εξαρτητική συμπεριφορά κατά κανόνα θέτει σε κίνδυνο την εργασιακή απόδοση ενός ατόμου ή σε πολλές περιπτώσεις γίνεται μια ενασχόληση που καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της εργασίας (Wolkstein and Spiller, 1998). Επιπρόσθετα, η περιστασιακή ή/και αποχή από την εργασία έχει συσχετιστεί με την υποτροπή αλλά και την εκδήλωση παραβατικής συμπεριφοράς (Platt, 1995).

Στο σημείο αυτό κρίνεται απαραίτητη η εστίαση στα *ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ομάδας των ατόμων με εξαρτητική συμπεριφορά*, η οποία δυστυχώς προσδιορίζεται από μια πλειάδα χαρακτηριστικών μειονεξίας, γεγονός που επιβεβαιώνει τη διαπίστωση ότι ο κοινωνικά αποκλεισμένος τις περισσότερες φορές εμφανίζει παράλληλα πολλά χαρακτηριστικά υστέρησης (Μουσούρου, 2004). Τα ιδιαίτερα

γνωρίσματα της ομάδας αυτής είναι ένα κράμα εκπαιδευτικών και επαγγελματικών ελλείψεων, χαμηλού επιπέδου βασικών γνώσεων, έλλειψης εξειδίκευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, συναισθήματα απογοήτευσης και ματαίωσης από προηγούμενες εκπαιδευτικές αστοχίες ή και διακοπής της εκπαιδευτικής τους πορείας, έλλειψης σταθερού εισοδήματος και εργασιακού περιβάλλοντος, συναισθήματα δυσφορίας και θυμού από αρνητικές επαγγελματικές εμπειρίες, ελλιπής πληροφόρηση για επαγγέλματα και προοπτικές στην αγορά εργασίας, ύπαρξη ενός στερητικού οικογενειακού περιβάλλοντος, ανασφάλεια, έλλειψη συνέπειας και δέσμευσης, χαμηλής αυτοεκτίμησης και αυτοπεποίθησης (De Leon, 2000·Μάτσα, 2005·Φακιολάς, Στυλιάρης & Μουλά, 2005·Χαϊδεμενάκη, 2015). Αρκετά συχνά η γενικευμένη αποδιοργάνωση επέρχεται σε πολύ νεαρή ηλικία κατά την οποία οι δεξιότητες και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι δυσδιάκριτα, γεγονός που οδηγεί σε μη ρεαλιστικούς επαγγελματικούς στόχους και σε χαμηλά επίπεδα των δεξιοτήτων λήψης αποφάσεων και επίλυσης προβλημάτων (Richardson et al., 2012).

Από τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι το εξαρτημένο άτομο σχεδόν ποτέ δεν οφείλει τον κοινωνικό και εργασιακό αποκλεισμό του σε ένα μόνο χαρακτηριστικό υστέρησης, αλλά συνήθως συνδυάζει πολλά. Μία από τις βασικότερες και κυριότερες αιτίες του εργασιακού αποκλεισμού σύμφωνα με τον Βεργίδη (2000) είναι, μεταξύ άλλων⁷, οι παραδοσιακές διακρίσεις που αφορούν στερεοτυπικές αντιλήψεις, που σε συνδυασμό και με άλλα χαρακτηριστικά, ωθούν στην περιθωριοποίηση συγκεκριμένες πληθυσμιακές ομάδες. Έτσι, λοιπόν, τα άτομα υπό απεξάρτηση πολύ συχνά αντιμετωπίζουν ένα εκρηκτικό και περίπλοκο μείγμα προβλημάτων με το σύστημα ποινικής δικαιοσύνης (Brown, 2011), σοβαρών προβλημάτων υγείας (Matthew, Walton & Martin, 2016) και έλλειψη εργασιακής ετοιμότητας (Silverman, Chu-tuape, Svikis, Bigelow, & Stitzer, 1995). Τα προβλήματα αυτά σε συνδυασμό με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, όπως σκιαγραφήθηκαν παραπάνω, επηρεάζουν αρνητικά πολλές πτυχές της ζωής του εξαρτημένου ατόμου, ενώ παγιδεύονται σε ένα φαύλο κύκλο περιθωριοποίησης και μακρόχρονης στέρησης. Ο αποκλεισμός είναι αλυσίδα, που ο ένας παράγοντας (απουσία εκπαίδευσης) οδηγεί στον άλλο (ανεργία) (Πανούσης, 2009). Μάλιστα, ο εργασιακός αποκλεισμός πολύ συχνά οφείλεται και σε δυσλειτουργικές αντιλήψεις και προκαταλήψεις από πλευράς

⁷ Άλλες αιτίες είναι:

- Η ανεπαρκής ένταξη στο εκπαιδευτικό σύστημα. Ο αποκλεισμός από το εκπαιδευτικό σύστημα μπορεί να οφείλεται σε πληθώρα κοινωνικών, οικονομικών και γεωγραφικών παραγόντων.
- Η στέρηση βασικών ανθρωπίνων και κοινωνικών αγαθών και ιδιαίτερα της υγείας και επικοινωνίας με το ευρύτερο περιβάλλον.
- Συνθήκες διαβίωσης απαγορευτικές για την πρόσβαση στην αγορά εργασίας είναι δυνατόν να αυξάνουν τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού για άτομα όπως πρόσφυγες χωρίς σταθερή διαμονή, τσιγγάνοι χωρίς μόνιμη εγκατάσταση.
- Έλλειψη πρόσβασης στους θεσμοθετημένους και άτυπους θεσμούς ενημέρωσης για ευκαιρίες απασχόλησης (Χαϊδεμενάκη, 2015).

εργοδοτών. Άρα, ο εργασιακός αποκλεισμός θα πρέπει να θεωρείται ως μία από τις εκφάνσεις του κοινωνικού αποκλεισμού και δεν θα πρέπει να ταυτίζονται εννοιολογικά (Χαϊδεμενάκη, 2015).

1.4.1. Εμπόδια στην Απασχολησιμότητα και την Κοινωνική Ένταξη

Ειδικότερα, τα άτομα που βρίσκονται σε πρώιμη φάση απεξάρτησης από προβλήματα κατάχρησης ουσιών και άλλων εξαρτητικών συμπεριφορών αντιμετωπίζουν συχνά τρομακτικά ζητήματα απασχόλησης και επαγγελματικής εξέλιξης. Όταν ένα άτομο ολοκληρώνει τη θεραπευτική του πορεία, ελπίζει ότι θα μπορέσει να συνεισφέρει στην κοινωνία με ουσιαστικό τρόπο, υιοθετώντας έναν διαφορετικό τρόπο ζωής. Η σταδιοδρομία και η απασχόληση είναι ένα σημαντικό μέρος αυτής της εξίσωσης. Μάλιστα, το Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο για τα Ναρκωτικά (2013, 2017) θεωρεί τόσο την κοινωνική όσο και την εργασιακή επανένταξη ως θεμελιώδη στοιχεία των στρατηγικών παρέμβασης στις διαταραχές χρήσης ουσιών. Δυστυχώς όμως, τα άτομα αυτά καλούνται να αντιμετωπίσουν αρκετές προκλήσεις ανάπτυξης καριέρας και απασχόλησης. Ορισμένες από τις προκλήσεις αυτές είναι οι εξής:

- Έλλειψη πληροφοριών σχετικά με το πώς να προχωρήσουν αποτελεσματικά στη διαδικασία αναζήτησης εργασίας,
- Έλλειψη πληροφοριών σχετικά με τον εαυτό τους (ενδιαφέροντα, δυνάμεις, τύπος προσωπικότητας),
- Περιοριστικές πεποιθήσεις σχετικά με τη δράση του ατόμου (αυτοαποτελεσματικότητα), όσον αφορά την αναζήτηση και την απόκτηση εργασίας,
- Εμπόδια στην απασχόληση, όπως ποινικό μητρώο, ανεπαρκής κοινωνική και οικογενειακή υποστήριξη, προκαταλήψεις εκ μέρους των εργοδοτών,
- Έλλειψη δεξιοτήτων εργασιακής ετοιμότητας / κοινωνικών δεξιοτήτων / διαπροσωπικών δεξιοτήτων (Richardson et al., 2012· Di Maggio, Montenegro, Little, Nota, & Ginevra, 2022).

Επιπρόσθετα, οι ζοφερές οικονομικές συνθήκες της σύγχρονης εποχής αλλά και οι διαρκείς αλλαγές στο παγκόσμιο εργασιακό σκηνικό δυσχεραίνουν την εργασιακή αποκατάσταση και απασχόληση των πρώην εξαρτημένων ακόμη περισσότερο (Platt, 1995). Ειδικότερα, η 4^η τεχνολογική επανάσταση και η θέσπιση νέων και ευέλικτων μορφών απασχόλησης, συνοδεύονται από σημαντικές προκλήσεις, δημιουργώντας καταστάσεις μελλοντικής επισφάλειας και εργασιακής αβεβαιότητας. Η τρέχουσα αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από έντονη τμηματοποίηση, ασαφείς και ελικοειδείς πορείες σταδιοδρομίας

που χαρακτηρίζονται από «πρωτεϊκές»⁸ και εξειδικευμένες εργασιακές διαδρομές (Savickas et al., 2009). Πλέον απαιτείται υψηλή εξειδίκευση και αντίστοιχος βαθμός επαγγελματικής προσαρμοστικότητας για το σύνολο των εργαζομένων, καθιστώντας την ισότιμη εργασιακή και κοινωνική ένταξη ευάλωτων κοινωνικών ομάδων να φαντάζει δύσκολη και δαιδαλώδης.

Επιπλέον, τα άτομα με εθιστική συμπεριφορά δεν έχουν πρόσβαση σε ένα ευρύ φάσμα συμβουλευτικών υπηρεσιών και επαγγελματικών εμπειριών, αλλά ακόμη και όταν είναι σε θέση να έχουν πρόσβαση, θα αντιμετωπίσουν εμπόδια το να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις παρεχόμενες συμβουλές. Συνήθως εμπλέκονται σε εργασίες χαμηλής εξειδίκευσης λόγω έλλειψης εκπαίδευσης και κατάρτισης, βιώνουν συχνές επαγγελματικές μεταβάσεις σε εργασίες με χαρακτήρα προσωρινό και χωρίς δυνατότητες εξέλιξης, ευκαιριακό και χαμηλών οικονομικών απολαβών (Richardson et al., 2012). Σύμφωνα με έρευνα που διενεργήθηκε στην Ελλάδα (Χαϊδεμενάκη, 2015) αναφορικά με το είδος εργασίας που ασκούσαν άτομα υπό απεξάρτηση πριν την έναρξη της θεραπευτικής τους προσπάθειας, η συντριπτική πλειοψηφία των συμμετεχόντων ανέφερε ότι απασχολήθηκε σε τομείς εργασίας χαμηλών εκπαιδευτικών προσόντων και δεξιοτήτων και σε επαγγέλματα που δεν απαιτούσαν κάποια ιδιαίτερη επαγγελματική εξειδίκευση. Η ενασχόληση των συμμετεχόντων σε εργασίες χαμηλού εκπαιδευτικού φορτίου και αντίστοιχα χαμηλών αποδοχών δικαιολογείται και από την αντίστοιχη εκπαιδευτική τους πορεία, μια πορεία ημιτελής και πολλές φορές πρόωρα εγκαταλελειμμένη (Χαϊδεμενάκη & Αρμάος, 2015).

Επίσης, η χαμηλή αυτό-αποτελεσματικότητα, η προκατάληψη προς τα εκπαιδευτικά οφέλη και η επιβεβαίωση της υπάρχουσας σκέψης (στερεότυπα και δυσλειτουργικές αντιλήψεις), είναι πιθανόν να οδηγήσουν σε χαμηλότερη δέσμευση της συγκεκριμένης ομάδας. Επιπλέον, τα άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης, ακόμη και εκείνα που έχουν ολοκληρώσει την πορεία τους και έχουν επιτύχει πλήρη απεξάρτηση, συχνά αντιμετωπίζουν εμπόδια που σχετίζονται με το στίγμα κατά την αναζήτηση εργασίας. Χρειάζονται καινοτόμες μέθοδοι εκπαίδευσης και επαγγελματικής ανάπτυξης, προκειμένου να επιτευχθεί αλλαγή.

⁸ Ο όρος «πρωτεϊκός» προέρχεται από την Ελληνική μυθολογία και συγκεκριμένα από τον θαλάσσιο θεό Πρωτέα, ο οποίος είχε την ικανότητα να αλλάζει μορφές με τη θέλησή του. Με τον όρο αυτό επιχειρείται να τονισθεί η ανάγκη απόκτησης ευμετάβολης στάσης απέναντι στη διαχείριση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, εννοώντας την προσωπική θέση και την ολιστική προσέγγιση του ατόμου για τη ζωή του εν γένει (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Αργυροπούλου & Δρόσος, 2013).

1.4.2. Απασχολησιμότητα και Θεραπευτική Διαδικασία

Πληθώρα ερευνών έχουν αναγνωρίσει την απασχολησιμότητα ως ένα από τα βασικά κριτήρια ολοκλήρωσης (treatment outcome) της θεραπευτικής πορείας ενός ατόμου με εξαρτητική συμπεριφορά (Laudet, Magura, Vogel, & Knight, 2002), ενώ έχει αναδειχτεί η σημαντικότητα της εργασίας για την πρόληψη της υποτροπής και για την παραμονή του ατόμου στη θεραπευτική διαδικασία (DeLeon, 1984· Clements, 2004·Θανοπούλου, 1998· Kooyman, 1993·Platt, 1995). Η απόκτηση και η διατήρηση μιας εργασίας, πέρα από την απόκτηση ενός βασικού νόμιμου εισοδήματος⁹, βοηθά το υπό απεξάρτηση άτομο να βελτιώσει την αυτοεικόνα και αυτοεκτίμησή του, γεγονός που συνηγορεί τόσο στην αποχή από τη χρήση ψυχοτρόπων ουσιών ή/και εκδήλωση άλλων εξαρτητικών συμπεριφορών όσο και στην αποφυγή της παραβατικότητας. Η εργασία, επίσης, λειτουργεί ως μέσο κοινωνικοποίησης και εδραίωσης νέων διαπροσωπικών δικτύων (Platt, 1995·Χαϊδεμενάκη, 2015· Leukefeld, McDonald, Staton, & Mateyoke-Scrivener, 2004).

Η πολυπλοκότητα του φαινομένου της εξάρτησης, σε συνδυασμό με την ιδιαιτερότητα της ομάδας των ατόμων με εξαρτητική συμπεριφορά και με τις δυσκολίες του κοινωνικού αποκλεισμού, συνθέτουν ένα περίπλοκο μοτίβο και αναπτύσσουν ένα σχέδιο αλληλεπίδρασης προσωπικών αναγκών, εμποδίων, εκπαιδευτικών κινήτρων και κοινωνικών και οικονομικών εξελίξεων, που είναι δύσκολο να αποκωδικοποιηθεί και να αναλυθεί. Σε όλα τα παραπάνω πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι ζήτημα υψίστης σπουδαιότητας για την επαγγελματική ένταξη ή επανένταξη της ομάδας αυτής είναι το ζήτημα της απεξάρτησης. Υπάρχει άμεση συνάρτηση και συνάφεια μεταξύ της πορείας της θεραπευτικής διαδικασίας και της εκπαιδευτικής ενδυνάμωσης και επαγγελματικής αποκατάστασης των υπό απεξάρτηση ατόμων, μιας πορείας που είναι ιδιαίτερα επίπονη και δαιδαλώδης (Clements, 2004·Θανοπούλου, 1998· Kooyman, 1993· Η απασχόληση αναδεικνύεται ως επιθυμητό αποτέλεσμα της θεραπευτικής αντιμετώπισης των εξαρτήσεων αλλά και η επαγγελματική συμβουλευτική ως ένα συμπληρωματικό σύστημα της θεραπευτικής διαδικασίας (Walton, M., & Hall, M., 2016).

Τα δύο πλαίσια αναφοράς (θεραπεία και επαγγελματική συμβουλευτική) λειτουργούν ως δύο υποσυστήματα αλληλο-συμπληρώμενα και αλληλοσχετιζόμενα και η σύζευξη τους δημιουργεί ένα υπέρ-σύστημα, το οποίο όμως δεν είναι απλά το αθροιστικό αποτέλεσμα των μερών τους, αλλά είναι προϊόν της αλληλεπίδρασης τους. Η ενδυναμωτική δράση του ενός ή του άλλου πλαισίου έχει μικρή σημασία,

⁹ Όπως έχει ήδη διατυπωθεί η αποχή από την εργασία για τον συγκεκριμένο πληθυσμό συνδέεται και με την εμφάνιση παραβατικής συμπεριφοράς, διότι τα εξαρτημένα άτομα καταφεύγουν σε μη νόμιμες δραστηριότητες ως πηγή εισοδήματος για τη διατήρηση της προβληματικής έξης (Platt, 1995).

γιατί ο συγκερασμός των δύο είναι αυτός που έχει τα μέγιστα πολλαπλασιαστικά οφέλη για τα υπό απεξάρτηση άτομα (Χαϊδεμενάκη, 2015).

Επομένως, οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να προσαρμόζονται στο κάθε άτομο και στο στάδιο της απασχόλησης ή της εργασιακής του ετοιμότητας (Schottenfeld, Pascale, & Sokolowski, 1992), καθώς και να προσφέρει στη συνέχεια παρεμβάσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τα άτομα που αντιμετωπίζουν αυτές τις προκλήσεις.

Εγείρεται, επομένως, το ερώτημα ποιο είναι το μείγμα των υπηρεσιών επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής συμβουλευτικής που παρέχονται σε θεραπευτικές δομές;

1.4.3. Επαγγελματικός Προσανατολισμός στις Δομές Συμβουλευτικής και Θεραπείας στην Ελλάδα

Οι βασικοί τύποι θεραπείας για την αντιμετώπιση των ουσιοεξαρτήσεων που παρέχονται στην Ελλάδα είναι η ψυχοκοινωνική θεραπεία (ψυχοκοινωνικά ή 'στεγνά' θεραπευτικά προγράμματα), η θεραπεία 'υποκατάστασης' και η σωματική αποτοξίνωση. Οι αναγνωρισμένοι φορείς που παρέχουν τις παραπάνω υπηρεσίες είναι ο ΟΚΑΝΑ, το ΚΕΘΕΑ, το Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Αττικής, το Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Θεσσαλονίκης, το Γενικό Νοσοκομείο Ιωαννίνων, το Γενικό Νοσοκομείο Κέρκυρας, η Ψυχιατρική Κλινική του Πανεπιστημίου Αθηνών, γενικά δημόσια νοσοκομεία (σε συνεργασία με τον ΟΚΑΝΑ) και το Κέντρο Απεξάρτησης Τοξικομανών Κρατουμένων Ελεύνα (Γενική Γραμματεία Αντεγκληματικής Πολιτικής – Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη) (ΕΚΤΕΠΝ, 2022).

Ειδικότερα, στα προγράμματα θεραπείας, τα οποία έχουν υιοθετήσει το ψυχοκοινωνικό μοντέλο θεραπείας (όπως ΚΕΘΕΑ, 18 ΑΝΩ, ΨΝΘ), το εξαρτημένο άτομο αντιμετωπίζεται ολιστικά παρέχοντας εξειδικευμένες υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής, εκπαίδευσης και κατάρτισης, στοχεύοντας την παροχή ολοκληρωμένης θεραπευτικής παρέμβασης για την επιτυχή κοινωνική και εργασιακή του επανένταξη (ΚΕΘΕΑ, 2022). Το ΚΕΘΕΑ προσφέρει σε όλα τα στάδια θεραπείας και σε όλες τις θεραπευτικές του δομές (χωρίς τη χρήση υποκατάστατων) υπηρεσίες εκπαίδευσης και επαγγελματικού προσανατολισμού, με στόχο να επιτευχθεί η διασύνδεση με την εκπαιδευτική διαδικασία, την αναβάθμιση τυπικών προσόντων, ο επαναπροσανατολισμός/εντοπισμός νέων εργασιακών ενδιαφερόντων και ευκαιριών, την επαγγελματική κατάρτιση και κυρίως την απόκτηση αυτογνωσίας, ανάκτησης του ελέγχου για τη σταδιοδρομία και τη ζωή τους εν γένει, μέσα από την υιοθέτηση ενός νέου τρόπου και στάσης ζωής στη σύγχρονη πραγματικότητα.

Από τη μία, η πραγματικότητα σκιαγραφείται με όρους πολύπλοκων δυναμικών συστημάτων που χαρακτηρίζονται από την αλληλεπίδραση μεταξύ δομής και ανάπτυξης, σταθερότητας και αλλαγής, προβλεψιμότητας και τυχαιότητας. Και από την άλλη, τα άτομα είναι σύνθετα μοτίβα πολύπλοκων δυναμικών συστημάτων και είναι τα ίδια ενταγμένα σε άλλα συστήματα, όπως η οικογένεια, η γεωγραφία, τις σπουδές, την απασχόληση, την αγορά εργασίας και την κουλτούρα (Patton & McMahon, 2014). Ο επαγγελματικός προσανατολισμός εντός θεραπευτικού πλαισίου εδράζεται σε μια βαθιά ανθρωπιστική προσέγγιση, σύμφωνα με την οποία σκοπός της επαγγελματικής συμβουλευτικής και αξιολόγησης είναι να βοηθήσει ουσιαστικά το άτομο στην εκπλήρωση της αυτογνωσίας και αυτοαντίληψης του, να συμφιλιωθεί με τη προσωπική του πραγματικότητα και βιογραφία και να διαμορφώσει μια θετική στάση ζωής. Επομένως, ο επαγγελματικός προσανατολισμός για ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και ειδικότερα για τα άτομα με εξαρτητική συμπεριφορά στόχο έχει να βοηθήσει το κάθε άτομο να αξιολογήσει αντικειμενικά τον εαυτό του, *«να δει αυτό ακριβώς που είναι, μέσα στο πλαίσιο που βρίσκεται»* (Δημητρόπουλος, 2002, σ. 192).

Στην επόμενη υπό-ενότητα θα παρουσιαστεί ένα από τα πιο γνωστά θεωρητικά μοντέλα στο πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού, η τυπολογική θεωρία του John Holland, χρησιμοποιείται από τους Συμβούλους Σταδιοδρομίας και επαγγελματίες στον επιστημονικό πεδίο αντιμετώπισης των εξαρτήσεων, προκειμένου να βοηθηθεί το άτομο σε θεραπευτική διαδικασία να αναγνωρίσει αντικειμενικά τις δεξιότητές του και να αναπτύξει μια θετική στάση ζωής, συμβάλλοντας έτσι στην εκπλήρωση της αυτογνωσίας και αυτοαντίληψης, συμφιλιώνοντας το άτομο με την πραγματικότητά του.

Κεφάλαιο 2ο: Τυπολογία Προσωπικότητας του J. Holland (RIASEC)

Η τυπολογική θεωρία του Holland και συγκεκριμένα το μοντέλο RIASEC έχει κυριαρχήσει στο ερευνητικό πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού (Holland, 1959, 1985, 1994, 1997). Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη θεωρία κάθε άτομο μπορεί να κατηγοριοποιηθεί ανάλογα με το βαθμό συμβατότητας των ενδιαφερόντων του σε έξι βασικούς τύπους προσωπικότητας: *Ρεαλιστικό (Realistic)*, *Ερευνητικό (Investigative)*, *Καλλιτεχνικό (Artistic)*, *Κοινωνικό (Social)*, *Επιχειρηματικό (Enterprising)* και *Συμβατικό (Conventional)*. Επιπλέον, υποστηρίζεται ότι η ίδια τυπολογία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για τον χαρακτηρισμό των περιβαλλόντων όπως εκπαιδευτικές κατευθύνσεις ή επαγγέλματα, και το RIASEC συνιστάται ως ένα ανάλογο μοντέλο για την αξιολόγηση των προσωπικών χαρακτηριστικών (Kristof, 1996· De Fruyt & Mervielde, 1999).

Το 1959 ο J. Holland παρουσιάζοντας τη θεωρία του ανέφερε:

«Η παρούσα θεωρία δέχεται ότι τη στιγμή της επαγγελματικής επιλογής το άτομο είναι το προϊόν της αλληλεπίδρασης της γενετικής του κληρονομιάς με μία σειρά από πολιτιστικές και προσωπικές δυνάμεις στις οποίες περιλαμβάνονται οι φίλοι, οι γονείς και άλλοι σημαντικοί ενήλικοι, η κοινωνική του τάξη, η κουλτούρα και το φιλικό περιβάλλον. Μέσα από αυτή την εμπειρία το άτομο δημιουργεί μία ιεραρχία από συνήθειες ή προτιμώμενες μεθόδους με τις οποίες εκτελεί τα καθήκοντα μέσα στο περιβάλλον του... Το άτομο που κάνει μία επαγγελματική επιλογή κατά μία έννοια 'ψάχνει' για καταστάσεις που ικανοποιούν την ιεραρχία προσαρμοστικών προσανατολισμών που ήδη έχει» (σ. 1).

Από τα παραπάνω συνάγεται ότι η θεωρία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ερμηνεία και την αποσαφήνιση επαγγελματικών φαινομένων, την παρουσίαση νέων επαγγελματικών προοπτικών και την παροχή καθοδήγησης και υποστήριξης για επαγγελματική συμβουλευτική και άλλους τύπους εκπαιδευτικής πρακτικής (Τουλουμάκου, 2005). Σύμφωνα με την επαγγελματική – περιβαλλοντική τυπολογία του Holland χρησιμοποιείται μια ειδική ταξινόμηση της προσωπικότητας, προκειμένου να προσδιοριστούν και να εντοπιστούν ατομικές διαφορές και ομοιότητες, και να ταξινομηθούν αντίστοιχα εργασιακά περιβάλλοντα, προκειμένου να εντοπιστούν διαφορές και ομοιότητες μεταξύ επαγγελμάτων. Η θεωρία χρησιμοποιεί τις δύο αυτές κατηγορίες, καθώς και μια σειρά συμπληρωματικών εννοιών, για να εξηγήσει: α) την επιλογή επαγγελματικής καριέρας, β) την προσέλκυση και τη διατήρηση των εργαζομένων, γ) την επαγγελματική επιτυχία και ικανοποίηση, και δ) τη συμβατότητα της προσωπικότητας με το εργασιακό περιβάλλον.

2.1. Θεωρητικό Υπόβαθρο της Τυπολογίας του J. Holland

Η έννοια της τυπολογίας αναπτύχθηκε με βάση τη συνεπή παρατήρηση ότι διαφορετικές ομάδες ανθρώπων τείνουν να εκδηλώνουν συγκεκριμένα ενδιαφέροντα, χαρακτηριστικά και συμπεριφορές. Ο Holland εισήγαγε αρχικά τους έξι τύπους στο Vocational Preference Inventory και αυτή η τυπολογία επικυρώθηκε έμμεσα με τη χρήση της παραγοντικής ανάλυσης από τον Guilford (1954), ο οποίος στόχευε στην καλύτερη κατανόηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων (Τουλουμάκου, 2005). Η θεωρία αυτή του Guilford επηρέασε σε μεγάλο βαθμό τη διαμόρφωση της θεωρητικής προσέγγισης του Holland (Cervone, & Perlin, 2013). Επιπρόσθετα, σημαντική επίδραση στο έργο του Holland είχε και πληθώρα άλλων θεωρητικών όπως ο Adler (1939)¹⁰, Fromm (1947)¹¹, Jung (1933)¹², Sheldon (1951)¹³, Spranger (1928)¹⁴ και πιο πρόσφατα ο Gordon (1975)¹⁵ και Welsh (1975)¹⁶, γεγονός που διαφαίνεται από την ανάπτυξη ανάλογων τύπων προσωπικότητας (Τουλουμάκου, 2005).

Ο Holland στην προσπάθειά του να κατανοήσει τις πολυπλοκότητες της επαγγελματικής επιλογής και της ανάπτυξης της καριέρας και μέσα από τη συστηματική παρατήρηση των ανθρώπων και την αντίληψή του ότι οι προτιμήσεις των ατόμων για συγκεκριμένες δραστηριότητες και εργασιακά περιβάλλοντα συνδέονται με συγκεκριμένους τρόπους προσωπικότητας. Βάσει των παρατηρήσεων αυτών, ανέπτυξε τη θεωρία των επαγγελματικών τύπων (RIASEC), καθορίζοντας έξι βασικούς τύπους προσωπικότητας και συσχετίζοντάς τους με επαγγελματικά περιβάλλοντα.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ο Holland αναπτύσσει τη θεωρία του μέσα από τη δική του έρευνα και σκέψη, ενσωματώνοντας στοιχεία από την επαγγελματική πραγματικότητα και τη συμπεριφορά των

¹⁰ Adler, A., (1939). *Social Interest*. New York: Putman's in Holland, J.L., (1985) *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.

¹¹ Fromm, E., (1947). *Man for Himself*. New York: Holt, Rinehart and Winston in Holland, J.L., (1985) *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.

¹² Jung, C.G., (1933). *Psychological Types*. New York: Harcourt Brace Jovanovich, Inc in Holland, J.L., (1985) *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey

¹³ Sheldon, W.H., (1954). *Atlas for Men: A guide for somatotyping the adult male at all ages*. New York: Harper & Row in Holland, J.L., (1985) *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.

¹⁴ Spranger, E. (1928). *Types of Men*. Halle: Max Niemeyer Verlag, in Holland, J.L., (1985) *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.

¹⁵ Gordon, L.V., (1975). *The Measurement of Interpersonal Values*. Chicago: Science Research Associates in Holland, J.L., (1985) *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.

¹⁶ Welsh, G.S., (1975). *Creativity and Intelligence*. Chapel Hill. N.C: Institute for Research in Social Science, University of North Carolina in Holland, J.L., (1985). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.

ανθρώπων στον κόσμο της εργασίας. Στην πορεία της εξέλιξης της θεωρίας, επηρεάστηκε από την ψυχολογία της προσωπικότητας και τις ιδέες που ανέπτυξαν άλλοι ψυχολόγοι, όπως ο G. Allport, R. Cattell και H. Eysenck (Cervone, & Pervin, 2013). Ενώ, δεν υπάρχει άμεση ένδειξη για επιρροή από τους προαναφερούμενους, ο Holland ενδέχεται να έχει επηρεαστεί από γενικές ιδέες που εμφανίστηκαν στον τομέα της προσωπικότητας κατά τη διάρκεια της εργασίας του. Οι θεωρητικές εξελίξεις στον χώρο της ψυχολογίας και της συμβουλευτικής συχνά αλληλεπιδρούν, και οι έννοιες και ιδέες μπορεί να διασταυρώνονται. Το θεωρητικό υπόβαθρο των ψυχολογικών θεωριών για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας θα αναλυθούν εκτενώς στην επόμενη ενότητα (βλέπε: [3.1. Σύντομο Θεωρητικό Υπόβαθρο των Θεωριών για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας](#)).

Εν κατακλείδι, ο Holland δήλωσε σαφώς ότι η επιλογή επαγγέλματος αποτελεί έκφραση της προσωπικότητας (Costa et al., 1984; Holland, 1997, 1999). Προσέγγισε τους τύπους RIASEC σε ένα πολύ ευρύτερο φάσμα και περιέγραψε κάθε τύπο μέσω των αξιών, των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των προσωπικών στόχων (Šverko & Babarović, 2016).

2.2. Η Τυπολογική Θεωρία

Αρχικά θα πρέπει να επισημανθεί ότι η συγκεκριμένη θεωρία βασίζεται σε συγκεκριμένες αξιακές παραδοχές:

1. Η επιλογή εκπαιδευτικής κατεύθυνσης και επαγγέλματος αποτελεί έκφραση της προσωπικότητας του ατόμου.
2. Υπό την έννοια αυτή τα αντίστοιχα τεστ επαγγελματικών ενδιαφερόντων αποτελούν τεστ προσωπικότητας.
3. Τα άτομα που ασκούν μια συγκεκριμένη επαγγελματική δραστηριότητα τείνουν να εμφανίζουν παρόμοια χαρακτηριστικά προσωπικότητας και όμοια επαγγελματική και προσωπική ανάπτυξη. Οι άνθρωποι με τον ίδιο περίπου συνδυασμό τύπων έχουν την τάση να επικοινωνούν περισσότερο μεταξύ τους και να κάνουν συναφείς παρέες. Για παράδειγμα, όσοι ανήκουν στον καλλιτεχνικό τύπο, προτιμούν να επιλέγουν τις φίλιες τους και να συνεργάζονται με άλλα άτομα του ίδιου τύπου.
4. Αντίστοιχα, τα άτομα αυτά θα αντιδρούν, με δεδομένο το ίδιο εργασιακό πλαίσιο και την ομοιότητα στην προσωπικότητα, με παρόμοιο τρόπο σε διάφορα ερεθίσματα και δυσλειτουργικές καταστάσεις. Τα άτομα του ίδιου τύπου προσωπικότητας που εργάζονται μαζί σε μια δουλειά, δημιουργούν ένα περιβάλλον εργασίας που να ταιριάζει τον τύπο τους. Για παράδειγμα, όταν κάποια άτομα που ανήκουν στον Καλλιτεχνικό τύπο, εργάζονται μαζί, θα δημιουργήσουν ένα

εργασιακό περιβάλλον που ανταμείβει τη δημιουργική σκέψη και τη συμπεριφορά, θα δημιουργήσουν δηλαδή ένα καλλιτεχνικό περιβάλλον

5. Η επαγγελματική και κατά επέκταση προσωπική ικανοποίηση και ευτυχία επιτυγχάνεται από τον βαθμό εναρμόνισης της προσωπικότητας του ατόμου και του επαγγελματικού του περιβάλλοντος (Δημητρόπουλος, 2004). Τα άτομα που επιλέγουν να εργαστούν σε ένα περιβάλλον παρόμοιο με τον τύπο της προσωπικότητάς τους, έχουν περισσότερες πιθανότητες να πετύχουν, να επιτύχουν εργασιακή ικανοποίηση και συνεπώς να παραμείνουν και να συνεισφέρουν στο συγκεκριμένο εργασιακό πλαίσιο. Για παράδειγμα, άτομα του καλλιτεχνικού τύπου έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι επιτυχημένα και ικανοποιημένα, εάν επιλέξουν μια δουλειά που γίνεται σε ένα καλλιτεχνικό περιβάλλον, όπως παραδείγματος χάριν αν γίνουν δάσκαλοι χορού σε μια Σχολή Τέχνης - ένα περιβάλλον που «κυριαρχείται» από άτομα καλλιτεχνικού τύπου όπου οι δημιουργικές ικανότητες και έκφραση είναι πολύτιμα χαρακτηριστικά (Amundson, Harris-Bowlsbey, & Niles, 2011·Δημητρόπουλος, 2004).

Κατ' επέκταση διατύπωσε και τέσσερις βασικές *υποθέσεις*, οι οποίες και αποτελούν τον πυρήνα της θεωρητικής του πρότασης, προσπαθώντας να αναδείξει τις αλληλεπιδράσεις και συσχετίσεις των τύπων προσωπικότητας και των κατηγοριών του περιβάλλοντος στην επιλογή της επαγγελματικής δράσης (Amundson, Harris-Bowlsbey, & Niles, 2011·Δημητρόπουλος, 2004). Η τελική συμπεριφορά σταδιοδρομίας του ατόμου προσδιορίζεται από την αλληλεπίδραση ανάμεσα στην προσωπικότητα και στα χαρακτηριστικά του περιβάλλοντος. Συγκεκριμένα:

1. Η προσωπικότητα του κάθε ατόμου μπορεί να περιγραφεί ως ένας *συνδυασμός έξι βασικών τύπων: Ρεαλιστικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός*. Ο συνδυασμός των τύπων αυτών είναι αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασης περιβαλλοντικών και κληρονομικών παραγόντων. Αναλυτικά οι έξι τύποι προσωπικότητας αφορούν:

- **Ρεαλιστικός (Realistic)**: Τα άτομα που ανήκουν σε αυτή τη συγκεκριμένη ομάδα επιδεικνύουν πρακτικότητα και ρεαλισμό, εσωστρέφεια, απόλυτες πεποιθήσεις, αποφασιστική και αταλάντευτη φύση. Επιδεικνύουν αποτελεσματικότητα, μεθοδικότητα και προσγειωμένη προσέγγιση στις πράξεις τους, διατηρώντας παράλληλα την ειλικρίνεια και την αμεσότητα. Διαθέτουν τεχνικές, μηχανολογικές, και χειρωνακτικές ικανότητες, χειρίζονται με επιδεξιότητα εργαλεία, μηχανικά συστήματα και ηλεκτρονικό εξοπλισμό και συνήθως στρέφονται σε τεχνικά, τεχνολογικά, μηχανολογικά και κατασκευαστικά επαγγέλματα. Στο εργασιακό περιβάλλον τους κατευθύνονται σε εργασίες πρακτικές, τεχνικές και συχνά υπαίθριες, με άμεσα ορατό αποτέλεσμα. Προτιμούν

δραστηριότητες, όπως χειρισμός μηχανημάτων, εργαλείων, καθώς και εργασίες στο ύπαιθρο. Ενώ, δεν προτιμούν τις εκπαιδευτικές ή κοινωνικές δραστηριότητες.

- **Ερευνητικός (Investigative):** Στον ερευνητικό τύπο κατατάσσονται άτομα με ευρηματική, ανήσυχη, δημιουργική και κριτική σκέψη, με ιδιαίτερη κλίση στις επιστήμες και την έρευνα. Αυτά τα άτομα χαρακτηρίζονται ως ανεξάρτητα, πολύπλοκα και διανοητικά όντα, επιδεικνύοντας τόσο παρατηρητικές δεξιότητες όσο και ιδιοσυγκρασίες. Διαθέτουν αναλυτικές και συνθετικές ικανότητες, παράλληλα με την τάση να υιοθετούν μια ριζοσπαστική, κριτική και επικριτική προσέγγιση. Επιπλέον, εκδηλώνουν εσωστρεφείς, επιφυλακτικές και μετριοπαθείς τάσεις. Στο πλαίσιο της επαγγελματικής τους σφαίρας, συμμετέχουν σε συστηματικές και καινοτόμες ερευνητικές προσπάθειες, επιδιώκοντας να κατανοήσουν και να ασκήσουν έλεγχο σε φυσικά, βιολογικά, πολιτιστικά και κοινωνικά φαινόμενα. Τα άτομα της συγκεκριμένης τυπολογίας αντιπαθούν τις μονότονες δραστηριότητες και τις κοινωνικές δραστηριότητες. Ο ερευνητικός τύπος θα μπορούσε να διαχωριστεί σε δύο υποτύπους: α) τον ερευνητικό-θετικό τύπο, με κλίση και δεξιότητες προς τα μαθηματικά, τη φυσικοχημεία, την τεχνολογία και τα συναφή επαγγέλματα και β) τον ερευνητικό-γραμματικό τύπο, με κλίση προς τις γλωσσικές και γραμματικές δεξιότητες, τις κοινωνικές και ανθρωπιστικές επιστήμες και τα αντίστοιχα επαγγέλματα και θέσεις εργασίας.

- **Καλλιτεχνικός (Artistic):** Αυτά τα άτομα διαθέτουν τάση για αυτοέκφραση, αυθορμητισμό και ζωηρή φαντασία. Ταυτόχρονα, τους διακρίνει η γνησιότητα, ο ιδεαλισμός και η κλίση τους προς τον ρομαντισμό. Ελκύονται προς ελεύθερες, αφηρημένες και μη συστηματικές δραστηριότητες και προφανώς κλίνουν προς τα καλλιτεχνικά επαγγέλματα. Στο εργασιακό περιβάλλον εμφανίζονται ως ανεξάρτητοι χαρακτήρες. Τα άτομα αυτά του τύπου προτιμούν ελεύθερες και μη συστηματικές δραστηριότητες, έχουν καλλιτεχνικές ικανότητες, είναι εκφραστικά, παρορμητικά και στερούνται πρακτικών και οργανωτικών δεξιοτήτων.

- **Κοινωνικός (Social):** Τα άτομα που ταξινομούνται ως κοινωνικά χαρακτηρίζονται από τα φιλικά, συνεργατικά, καλοπροαίρετα, εξωστρεφή και ευγενικά χαρακτηριστικά τους. Επιδεικνύουν συνήθως υπομονή, συνεργατικότητα, εξυπηρετικότητα και τάση για συγκατάβαση. Επιπλέον, διαπρέπουν στην ενθάρρυνση θετικών συνδέσεων με άλλους, επιδεικνύοντας ισχυρή πειστικότητα, προσφέροντας βοήθεια σε όσους έχουν ανάγκη και συμμετέχουν ενεργά σε προσπάθειες που σχετίζονται με τις δημόσιες σχέσεις, την επικοινωνία, τη διάδοση πληροφοριών, την εκπαίδευση, την υγειονομική περίθαλψη, την ενότητα και την κοινωνική βελτίωση. Κατά συνέπεια, το επαγγελματικό τους περιβάλλον χρησιμεύει ως καταλύτης για την καλλιέργεια ικανοτήτων επικοινωνίας, κατανόησης και συνεργασίας. Οι κοινωνικοί τύποι θα μπορούσαν να διαχωριστούν σε δύο υποτύπους: α) τους κοινωνικούς – εξωστρεφείς και τους κοινωνικούς – αλληλέγγυους. Οι πρώτοι χαρακτηρίζονται από δεξιότητες δημοσίων σχέσεων, ικανότητες πωλήσεων και

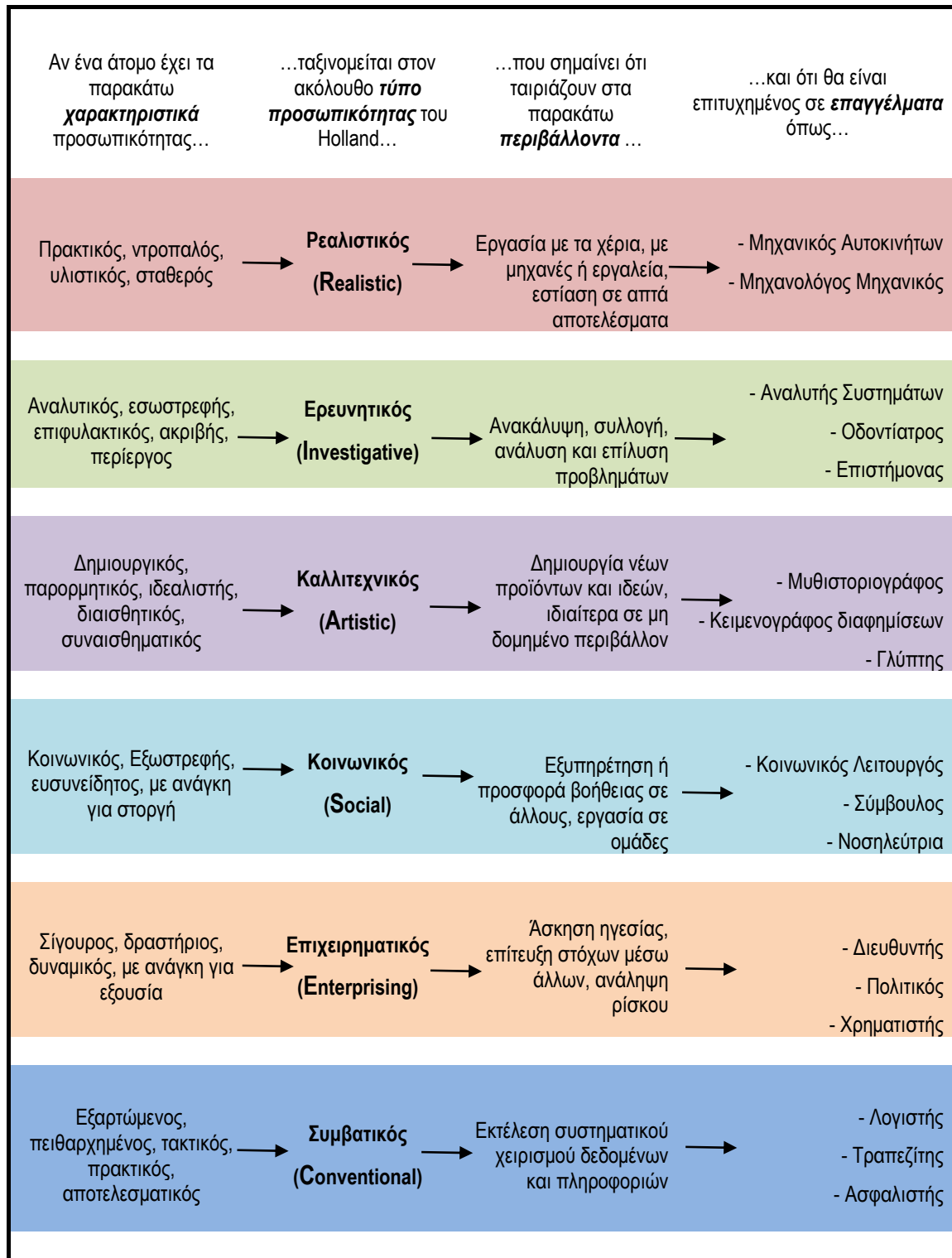
προσωπικής ανέλιξης, η κοινωνικότητά τους δηλαδή συνδυάζεται με σκοπούς, στόχους και προσωπικές φιλοδοξίες. Τα άτομα αυτού του 2^{ου} υπο-τύπου προτιμούν τις δραστηριότητες που συνεπάγονται σχέσεις με τους άλλους ανθρώπους (διδασκαλία, παροχή βοήθειας, συμβουλών, κοινωνικής εργασίας), ενώ στερούνται πρακτικές δεξιότητες και αντιπαθούν την ενασχόληση με υλικά, εργαλεία ή μηχανές.

- **Επιχειρηματικός (Enterprising):** Στον επιχειρηματικό τύπο υπάγονται άτομα που διαθέτουν ιδιότητες όπως ηγετικές ικανότητες, φιλοδοξία, κυριαρχία, ενέργεια, ανταγωνιστικότητα, κοινωνικότητα, αισιοδοξία, αποφασιστικότητα και δημιουργικότητα. Επιπλέον, μπορούν να αναγνωριστούν ως επίμονοι, διεκδικητικοί, ανήσυχoi, εξωστρεφείς, ενθουσιώδεις, ριψοκίνδυνοι, πολυμήχανοι, δυναμικοί και θαρραλέοι. Ωστόσο, συνήθως χαρακτηρίζονται ως εγωκεντρικοί, επιθετικοί και κυριαρχικοί. Το υπερκείμενο εργασιακό περιβάλλον τους οδηγεί στην ανάπτυξη επιχειρημάτων αλλά και μεθόδων πειθούς και χειραγώγησης τρίτων. Αντιλαμβάνονται τους εαυτούς τους ως δημοφιλείς και με αυτοπεποίθηση, συχνά αξιολογούν τον κόσμο μέσα από μια απλοϊκή και συμβατική οπτική γωνία, με βάση την κοινωνική θέση και την εξουσία. Τα άτομα αυτού του τύπου προτιμούν δραστηριότητες που συνεπάγονται τις σχέσεις με άλλους ανθρώπους, με σκοπό την επίτευξη οργανωτικών στόχων ή την από απόκτησης οικονομικού κέρδους. Έχουν ηγετικές ικανότητες, είναι φιλόδοξα, ριψοκίνδυνα ενώ στερούνται επιστημονικής παρατήρησης.

- **Συμβατικός (Conventional):** Τα συμβατικά άτομα τηρούν τα καθιερωμένα κοινωνικά πρότυπα, τις αποδεκτές αξίες και τις ιεραρχικές δομές εξουσίας. Επιδεικνύουν ιδιότητες όπως αφοσίωση, ευσυνειδησία και έντονη αίσθηση αποτελεσματικότητας. Αυτά τα άτομα είναι επιμελή, προσαρμοστικά, πειθαρχημένα, τακτικά, πρακτικά, ακριβή, συγκροτημένα, συνεργάσιμα και αξιόπιστα. Επιπλέον, συχνά χαρακτηρίζονται από δογματισμό και εσωστρέφεια. Τα άτομα που ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία έλκονται προς δραστηριότητες που δίνουν έμφαση στη τάξη, την ακρίβεια και τη μεθοδικότητα. Το αντίστοιχο εργασιακό περιβάλλον τους οδηγεί σε καθιερωμένες επαναλαμβανόμενες εργασίες που απαιτούν πειθαρχία, υπολογιστικές, λογιστικές, υπαλληλικές και επιχειρηματικές ικανότητες. Προτιμούν δραστηριότητες που περιλαμβάνουν συγκεκριμένη και τακτική διαχείριση στοιχείων, ενώ δεν προτιμούν τις ασαφείς, ελεύθερες και μη συστηματικές δραστηριότητες.

Η παραπάνω ταξινόμηση των ατόμων σε συγκεκριμένους τύπους προσωπικότητας και η αντίστοιχη τους σε διακριτά επαγγελματικά περιβάλλοντα μπορεί να αποτυπωθεί σχηματικά στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 1: Σύνοψη Επισκόπηση της θεωρίας του Holland



(Πηγή: Αντωνίου, 2013, σ. 1039)

Επισημαίνεται ότι επιμέρους χαρακτηριστικά της κάθε προσωπικότητας, όπως τα παραπάνω, μπορεί να ενυπάρχουν ταυτόχρονα σε κλιμακούμενες αναλογίες, σε διάφορα άτομα.

2. Κατά συνέπεια υπάρχουν έξι αντίστοιχοι βασικοί τύποι περιβάλλοντος εργασίας: **Ρεαλιστικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός**, τα οποία εκφράζονται ως επαγγέλματα, εργασίες, προγράμματα σπουδών αλλά δραστηριότητες ελεύθερου χρόνου. Έτσι, λοιπόν, για κάθε τύπο περιβάλλοντος εργασίας αντιστοιχεί και ένας τύπος προσωπικότητας.
3. Τα άτομα τείνουν να *έλκονται* προς περιβάλλοντα που τους δίνουν την ευκαιρία να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητές τους, να διατυπώσουν τις αρχές και τις πεποιθήσεις τους και να αναλάβουν ρόλους που ευθυγραμμίζονται με την εγγενή τους διάθεση.
4. Η αλληλεπίδραση μεταξύ της διάθεσης ενός ατόμου και του περιβάλλοντός του *υπαγορεύει τη συμπεριφορά του*. Κατανοώντας τα χαρακτηριστικά και τις τάσεις της προσωπικότητας κάποιου, μαζί με τα διακριτικά χαρακτηριστικά του περιβάλλοντός του, μπορούμε να προβλέψουμε το αποτέλεσμα της αλληλεπίδρασής τους βασιζόμενοι στην κατανόηση για κάθε τύπο προσωπικότητας και για κάθε εργασιακό περιβάλλον.

Επομένως, η θεωρία αυτή υποστηρίζει ότι είναι δυνατή η κατηγοριοποίηση των ατόμων βάσει των ομοιοτήτων τους με κάθε ένα από τους ακόλουθους έξι τύπους: ρεαλιστικός, διερευνητικός, καλλιτεχνικός, κοινωνικός, επιχειρηματικός και συμβατικός και επομένως όσες περισσότερες οι ομοιότητες ενός ατόμου με κάθε από αυτούς τους τύπους, τόσο πιθανότερο είναι να επιδείξει χαρακτηριστικά, στάσεις και συμπεριφορές που συνδέονται με αυτόν (Holland, 1985^a). Έχοντας ως εφιαλτήριο τη θέση ότι τα άτομα αναζητούν περιβάλλοντα (κοινωνικά και εργασιακά) τα οποία είναι συμβατά με τις ικανότητες και τις δεξιότητές τους, η συγκεκριμένη θεωρία υποστηρίζει ότι με τον τρόπο αυτό θα είναι δυνατή η απρόσκοπτη έκφραση των ικανοτήτων και των αξιών τους, επιτρέποντας τους να ασχολούνται με εργασιακά καθήκοντα που θα ταυτίζονται με εγγενή ενδιαφέροντα (Blocher, 2000).

2.3. Το εξαγωνικό μοντέλο του Holland (RIASEC)

Εικόνα 1: Το εξαγωνικό Μοντέλο

(Πηγή: <http://www.self-directed-search.com>)

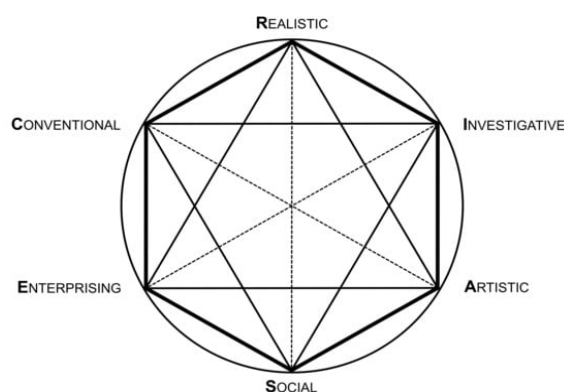
Τις σχέσεις ανάμεσα στους τύπους προσωπικότητας και περιβάλλοντος, ο John Holland αποτύπωσε σε ένα εξαγωνικό μοντέλο που εμφανίζει τις σχέσεις αυτές. Συγκεκριμένα τα είδη προσωπικότητας που βρίσκονται πλησιέστερα μεταξύ τους είναι περισσότερο όμοια από εκείνα που βρίσκονται πιο μακριά. Ο Holland υπέθεσε ότι οι έξι τύποι ενδιαφερόντων RIASEC σχετίζονται και οργανώνονται σε μια εξαγωνική δομή, υπονοώντας ότι οι πιο κοντινοί τύποι RIASEC έχουν ισχυρότερες σχέσεις. Το εξάπλευρο σχήμα (εξάγωνο) δείχνει τις ομοιότητες και τις διαφορές μεταξύ των έξι τύπων. Στο εξάγωνο αυτό οι γειτονικές κατηγορίες είναι ιδιοσυγκρασιακά πιο παρόμοιες μεταξύ τους, ενώ εκείνες στο αντίθετο άκρο του εξάγωνου έχουν λιγότερα κοινά. Η θέση του κάθε τύπου στο εξαγωνικό μοντέλο του Holland προσδιορίζει τα επαγγελματικά πλαίσια εντός των οποίων κάθε άτομο είναι περισσότερο ή λιγότερο κατάλληλο.



Η σχηματική αυτή αποτύπωση των επαγγελματικών τύπων συνοψίζει τις σχέσεις μεταξύ των έξι τύπων προσωπικότητας και του εργασιακού περιβάλλοντος (Αντωνίου, 2013). Με άλλα λόγια οι τύποι που βρίσκονται ο ένας δίπλα στον άλλο είναι οι πιο όμοιοι, ενώ οι τύποι που βρίσκονται μακριά ή απέναντι ο ένας από τον άλλο είναι οι πιο διαφορετικοί. Για παράδειγμα, οι ρεαλιστικοί και οι ερευνητικοί τύποι τείνουν να έχουν παρόμοια ενδιαφέροντα. Ωστόσο, οι ρεαλιστικοί και οι κοινωνικοί τύποι τείνουν να είναι πιο διαφορετικοί. Η ίδια μέθοδος ισχύει και για τα εργασιακά περιβάλλοντα. Εάν ένα εργασιακό περιβάλλον απαιτεί κοινωνικά ενδιαφέροντα στην πρώτη θέση, ακολουθούμενα από τα ερευνητικά και τα συμβατικά ενδιαφέροντα, αυτό το περιβάλλον θα λάβει τον κωδικό SIC με τρία γράμματα (Hartmann, Heine, Ertl, 2021). Υπάρχουν διαφορετικά επίπεδα συμφωνίας μεταξύ ενός ατόμου και ενός περιβάλλοντος, όπως επίσης υπάρχουν επίσης βαθμοί σύμπτωσης μεταξύ δύο οποιωνδήποτε συνόλων κωδίκων. Ένα πιο ακριβές επίπεδο μπορεί να επιτευχθεί αν χρησιμοποιηθούν κώδικες τριών γραμμάτων, αντί του κώδικα ενός γράμματος.

Εικόνα 2: Σχέσεις μεταξύ των τύπων του Holland

(Πηγή: Hartmann, Heine, Ertl, 2021)



Ο Holland χρησιμοποιεί το εξαγωνικό μοντέλο για να εξηγήσει το μέγεθος της σχέσης μεταξύ καθενός από τους μεταξύ των κωδικών ενός γράμματος. Το εξαγωνο θα έχει το Ρεαλιστικό (τύπο R) στο κορυφαίο σημείο του μοντέλου. Αυτό θα ακολουθήσει δεξιόστροφα σε κάθε σημείο τον Ερευνητικό (I), Καλλιτεχνικό (A), Κοινωνικό (S), Επιχειρηματικό (E) και Συμβατικό (C). Επομένως, αν

ένα άτομο είχε συνοπτικό προσωπικό κωδικό τριών γραμμάτων Συμβατικός, Ρεαλιστικός και Επιχειρηματικός (CRE), ο βαθμός προσαρμογής ή αλλιώς ο **βαθμός συνέπειας** θα ήταν υψηλός. Αυτό συμβαίνει επειδή τα τρία γράμματα του κώδικα είναι το ένα δίπλα στο άλλο στο εξαγωνο. Αν κάποιος είχε κωδικό τριών γραμμάτων από το Ερευνητικός, Συμβατικός και Κοινωνικός (ICS), ο βαθμός προσαρμογής ή συνέπειας δεν θα ήταν τόσο καλός (μεσαία συνέπεια), επειδή το κώδικες είναι διασκορπισμένοι στις διάφορες πλευρές του εξαγωνου. Κάθε ένας από τους έξι βασικούς επαγγελματικούς τύποι προσωπικότητας διαφέρουν ως προς τα χαρακτηριστικά τους (Amundson, Harris-Bowlsbey, & Niles, 2011).

Η **διαφοροποίηση** είναι μια άλλη έννοια και δίνεται αν ένα άτομο έχει υψηλή βαθμολογία σε ένα μόνο (ή λίγες) διαστάσεις του RIASEC και σημειώνει χαμηλή βαθμολογία στις υπόλοιπες διαστάσεις. Ένα άτομο που παρουσιάζει εξίσου ισχυρά ενδιαφέροντα RIASEC θα είναι ελάχιστα διαφοροποιημένο. Ο βαθμός συνέπειας και η διαφοροποίηση υποτίθεται ότι προβλέπουν τη συμφωνία και τα επιθυμητά αποτελέσματα, όπως η επιμονή και η απόδοση, καθώς τα συνεπή άτομα δεν έχουν συμβιβάσουν αντικρουόμενα ενδιαφέροντα και τα διαφοροποιημένα άτομα έχουν ένα σαφές προφίλ ενδιαφερόντων που διευκολύνει την αναζήτηση ενός συμβατού εργασιακού περιβάλλοντος (Hartmann, Heine, Ertl, 2021).

Προκειμένου, λοιπόν, να αξιολογηθεί η ομοιότητα αλλά ο βαθμός ταύτισης με κάθε έναν από τους έξι τύπους χρησιμοποιούνται εργαλεία διερεύνησης ενδιαφερόντων, το πιο γνωστό εκ των οποίων είναι το SDS (Self Directed Search), που στηρίζεται αποκλειστικά στην υπό συζήτηση θεωρία (Τουλουμάκου, 2005). Από τα αποτελέσματα του συγκεκριμένου εργαλείου προκύπτει ένας συνοπτικός κωδικός, αποτελούμενος από τα αρχικά γράμματα των τριών υψηλότερα βαθμολογικά επαγγελματικών τύπων. Ο

κωδικός αυτός αποτελεί τη μέτρηση της επαγγελματικής προσωπικότητας του ατόμου. Εάν απαιτείται, μπορεί να προκύψει ένας κωδικός υψηλών σημείων με ένα, δύο ή τρία γράμματα από την κατάταξη των βαθμολογιών RIASEC. Με βάση, λοιπόν, τον εκάστοτε συνοπτικό κωδικό υπάρχει αντιστοίχιση σε πληθώρα επαγγελμαμάτων στη βάση δεδομένων επαγγελμαμάτων O*Net¹⁷.

Στην παρούσα ερευνητική μελέτη χρησιμοποιήθηκε ερευνητικό εργαλείο σε μια πιο σύντομη μορφή του και η ερευνήτρια χρησιμοποίησε μόνο τον κωδικό με ένα γράμμα (βαθμολογικά υψηλότερο), λόγω του μεγάλου όγκου δεδομένων που παρήχθησαν αλλά και λόγω του μεγάλου όγκου των ερευνητικών εργαλείων¹⁸ που χρησιμοποιήθηκαν στην παρούσα έρευνα. Άλλωστε υπάρχουν μελέτες, όπου μόνο η ισχυρότερη ή οι δύο ισχυρότερες διαστάσεις RIASEC χρησιμοποιούνται για να περιγράψουν ένα άτομο ή ένα περιβάλλον (Holland, 1963· Hartmann, Heine, Ertl, 2021). Αυτοί οι κωδικοί υψηλής βαθμολογικής έντασης συνδέονται προφανώς με απώλεια πληροφοριών, καθώς δεν λαμβάνονται υπόψη οι ασθενέστερες από τις έξι διαστάσεις RIASEC. Από άποψη της γενικευσιμότητας, η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται στην ομάδα στόχο που εξετάστηκε. Ως εκ τούτου, η γενίκευση πέραν αυτής της ομάδας πρέπει να υποστηριχθεί με πρόσθετη έρευνα με τη χρήση των ίδιων εργαλείων (επικαιροποιημένα) με διαφορετικά δείγματα ή με χρήση τριψήφιου συνοπτικού κωδικού.

Το επαγγελματικό – περιβαλλοντολογικό μοντέλο του Holland, το οποίο αποτελεί ένα από τα πιο εκτενώς διαδεδομένα και ερευνημένα μοντέλα, χαρτογραφεί την προσωπικότητα του κάθε ατόμου σύμφωνα με τους έξι τύπους προσωπικότητας, που ήδη έχουν αναφερθεί. Η τυπολογική αυτή θεωρία επιχειρεί να συνδυάσει επιμέρους προσωπικότητες, προτιμήσεις, ενδιαφέροντα, ικανότητες και ανθρώπων με αντίστοιχα και ομώνυμα επαγγελματικά περιβάλλοντα, στοχεύοντας να βοηθήσει τον άνθρωπο σε κάθε φάση της ζωής του (μαθητής, φοιτητής, ενήλικος) και οπότε είναι αναγκαίο (επιλογή εκπαιδευτικής κατεύθυνσης, επιλογή ειδίκευσης, εκούσια ή ακούσια αλλαγή εργασίας και επαγγελματικής σταδιοδρομίας) με κύριο στόχο την προσωπική ευτυχία και ευημερία.

Πρόκειται ουσιαστικά για ένα μοντέλο *αντιστοίχισης* χαρακτηριστικών, ενδιαφερόντων και ικανοτήτων της προσωπικότητας του κάθε ατόμου με το ανάλογο και παρόμοιο εργασιακό πλαίσιο (Blocher, 2000). Υπενθυμίζεται ότι πλήθος ερευνών έχουν αναδείξει την σημαντικότητα ταύτισης (στο δυνατό βαθμό φυσικά) όμοιων εργασιακών περιβαλλόντων με παρόμοιους τύπους προσωπικότητας (Blocher,

¹⁷ Είναι η επίσημη ηλεκτρονική έκδοση του Υπουργείου Εργασίας της Αμερικής (<http://online.onetcenter.org>)

¹⁸ Τα οποία αναλύονται διεξοδικώς στην ενότητα [5.3. Καθορισμός Μεταβλητών Έρευνας & Διαμόρφωση Ερευνητικών Εργαλείων](#).

2000-Wampold, Mordin & Hyun-nie-ahn, 1999). Βέβαια η πολυπλοκότητα της σύγχρονης αγοράς εργασίας, η πολυσυνθετότητα των περισσότερων εργασιακών πλαισίων και ειδικοτήτων όπως ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, εργασίας, καθήκοντα και αρμοδιότητες, εργασιακή κουλτούρα αλλά και το ωράριο και συνθήκες εργασίας, καθιστούν τη συνθήκη αντιστοίχισης πολυπαραγοντική και περίπλοκη διαδικασία (Blocher, 2000). Σε μια εποχή ραγδαίων εργασιακών και κοινωνικών αλλαγών και τεράστιας ποικιλομορφίας ακόμη και εντός του ίδιου τύπου, ατόμου και επαγγέλματος, φαντάζει ίσως απλοϊκή η θεώρηση ότι η εναρμόνιση των διάφορων κατηγοριών είναι πάντα εφικτή. Και είναι αυτό ακριβώς το σημείο για το οποίο έχει δεχτεί κριτική η συγκεκριμένη θεωρία (Daniels, 1994· Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 2010). Επιπρόσθετα, θα πρέπει να αναφερθεί ότι ως εργαλείο έχει δεχθεί και κριτική για την ευαισθησία των μετρήσεων σε διαφορές φύλου και πολιτισμικού υπόβαθρου, όταν έχει δοκιμαστεί σε διαφορετικά κοινωνικό-πολιτιστικά πλαίσια αναφοράς (Rounds & Tracey, 1996¹⁹. Farh, Leong & Law, 1998²⁰. Young et al., 2005²¹), θέτοντας σε αμφισβήτηση τη διαπολιτισμική εγκυρότητα της θεωρίας (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 2010).

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον, επίσης, παρουσιάζουν έρευνες που έχουν μελετήσει την επίδραση του φύλου των ερωτώμενων στο τρόπο διαμόρφωσης μιας συγκεκριμένης στερεοτυπικής αντίληψης του κάθε επαγγελματικού τύπου του μοντέλου RIASEC, ως ανδρικό ή γυναικείο τύπο (Callahan, 2017). Συγκεκριμένα μια προηγούμενη μελέτη (Bergner & Krahe, 2013), διαπίστωσε ότι οι τύποι RIASEC γίνονταν αντιληπτοί ως θηλυκοί ή αρσενικοί και συγκεκριμένα οι καλλιτεχνικοί, κοινωνικοί και συμβατικοί τύποι έγιναν αντιληπτοί ως θηλυκοί, ενώ οι τύποι Ρεαλιστικός, Ερευνητικός και Επιχειρηματικός θεωρήθηκαν σταθερά ως αρσενικοί. Οι Su, Rounds και Armstrong (2009), διαπίστωσαν ότι οι γυναίκες επιδεικνύουν σταθερά μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τους κοινωνικούς, συμβατικούς και καλλιτεχνικούς τύπους. Αυτοί οι τύποι αξιολογήθηκαν σταθερά ως πιο θηλυκοί από ό,τι αρσενικοί σε αυτή τη μελέτη. Οι Su κ.ά. (2009) ανέφεραν επίσης ότι οι άνδρες δείχνουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τους ρεαλιστικούς και ερευνητικούς τύπους, οι οποίοι αξιολογήθηκαν ως πιο αρρενωποί από ό,τι θηλυκοί σε αυτή τη μελέτη.

Ωστόσο, η συγκεκριμένη θεωρία και τα αντίστοιχα εργαλεία διερεύνησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων έχουν αποτελέσει την πιο διαδεδομένη και εμπειρικά τεκμηριωμένη ψυχολογική θεωρία

¹⁹ Μετανάλυση με 76 δείγματα από 18 χώρες εκτός των ΗΠΑ, στην οποία βρήκαν ότι στα δείγματα των ξένων χωρών το ταίριασμα στο μοντέλο ήταν χαμηλότερο σε σύγκριση με αυτά των ΗΠΑ (Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 2010).

²⁰ Το μοντέλο βρέθηκε να επηρεάζεται από τις πολιτισμικές αξίες όταν δοκιμάστηκε σε κινεζικό πληθυσμό.

²¹ Ενώ στη συγκεκριμένη έρευνα βρέθηκε ότι το εξαγωγικό μοντέλο δεν μπορεί να εφαρμοστεί στην Κεντρική Κίνα.

στο πεδίο της επαγγελματικής συμβουλευτικής (Daniels, 1994· Ciechalski, 2009). Οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού χρησιμοποιούν εκτενώς αξιολογήσεις που βασίζονται στο μοντέλο RIASEC, προκειμένου να βοηθήσουν τα άτομα να προσδιορίσουν τους κύριους τύπους προσωπικότητας τους και κατά συνέπεια να εξερευνήσουν τις κατάλληλες διαδρομές σταδιοδρομίας. Ο αντίκτυπος και η συνάφεια της θεωρίας αυτής διαφαίνεται καθώς συνεχίζει να διαμορφώνει και να καθοδηγεί τις συμβουλευτικές πρακτικές και την έρευνα που σχετίζονται με τη πολύπλευρη φύση της λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας. Επιπλέον, η απλότητα και η ακρίβεια του αντίστοιχου ερωτηματολογίου το αναδεικνύει ως το πλέον εύχρηστο εργαλείο στη φαρέτρα των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού και εφελτήριο συζήτησης και διερεύνησης προβληματισμών και θεμάτων που άπτονται της επαγγελματικής επιλογής διαφόρων ατόμων και κυρίως ευάλωτων κοινωνικά ομάδων.

Εν κατακλείδι, η τυπολογία προσωπικότητας του Holland επιχειρεί να ενσωματώσει τους τρεις κύριους τομείς που έχουν σημασία για την αξιολόγηση της σταδιοδρομίας: ικανότητες, ενδιαφέροντα και χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Το μοντέλο αυτό καταδεικνύει ότι οι ανησυχίες και οι προβληματισμοί για την επαγγελματική επιλογή και σταδιοδρομία είναι ψυχολογικά περίπλοκες, όπως ακριβώς και οι άνθρωποι είναι ψυχολογικά περίπλοκοι (Shrewsbury, 2008). Έτσι, γίνεται φανερό ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η συμβουλευτική ιδιαίτερα για άτομα με εξαρτητική συμπεριφορά είναι ουσιαστική και εξαιρετικά σημαντική, προκειμένου όχι μόνο για να ανταπεξέλθουν σε μια πολύπλοκη αγορά εργασίας και σε αντίξοες εκπαιδευτικές και κοινωνικές δομές αλλά και για την επιτυχή ολοκλήρωση της θεραπευτικής πορείας και την αποφυγή υποτροπής (Brown, 2011· Kim, Byrne, & Jeon, 2022· Becker, Drake, & Naughton, 2005).

Κεφάλαιο 3^ο: Θεωρίες Προσωπικότητας

Οι επιστημονικές θεωρίες των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας έχουν μια ευρεία απήχηση και αποδοχή στο πεδίο της ψυχολογίας, της συμβουλευτικής αλλά και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Δύο βασικοί λόγοι αιτιολογούν τη δημοτικότητα αυτή: α. η θέσπιση και η βελτίωση συγκεκριμένων ερευνητικών μεθόδων και η σχετική συνέπεια των μετρήσεων αυτών και β. η απλοποίηση των βασικών μονάδων ανάλυσης των θεωριών αυτών, εννοώντας τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας²², γεγονός που βοήθησε στην καλύτερη κατανόηση αλλά και πρακτική εφαρμογή των συγκεκριμένων θεωριών σε σχέση με άλλες θεωρίες της προσωπικότητας (Cervone, & Pervin, 2013· Pervin, & John, 2001).

Η θεμελίωση της άποψης ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά στηρίζεται στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του κάθε ατόμου αλλά και στο συγκεκριμένο περιβάλλον στο οποίο ένα άτομο ενυπάρχει, προϋποθέτει δύο βασικές παραδοχές. Η πρώτη παραδοχή είναι ότι το άτομο καθόλη τη διάρκεια της ζωής του και παράλληλα με τις διάφορους κοινωνικούς ρόλους που αυτός ενδύεται, εμφανίζει μια **συνέπεια** προσωπικότητας, εννοώντας ότι οι δομικές μονάδες, τα χαρακτηριστικά του ατόμου, παραμένουν σχετικά σταθερά και αναλλοίωτα στον χρόνο (Δημητρόπουλος, 2004). Όταν ένα άτομο διαθέτει ένα συγκεκριμένο χαρακτηριστικό, αναμένεται ότι θα ενεργήσει με έναν συγκεκριμένο τρόπο, εκδηλώνοντας «προδιάθεση» στη συμπεριφορά του, όταν δρα και αλληλοεπιδρά φυσικά σε ένα αντίστοιχο περιβάλλον. Επιπροσθέτως, η δεύτερη παραδοχή αφορά την **ιδιαιτερότητα** των χαρακτηριστικών στα οποία εντοπίζονται και ενυπάρχουν ουσιώδεις διαφορές από το ένα άτομο στο άλλο.

3.1. Σύντομο Θεωρητικό Υπόβαθρο των θεωριών για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας

Οι βασικοί θεμελιωτές των θεωριών για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, Gordon Allport, Raymont Cattell & Hans Eysenck, δραστηριοποιήθηκαν κυρίως στο χώρο της ψυχολογίας, η συμβολή των οποίων στην ανάπτυξη των ψυχολογικών θεωριών για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι εξαιρετικά σημαντική (Cervone, & Pervin, 2013· Pervin, & John, 2001). Καθένας από αυτούς ανέπτυξε δικές του θεωρίες σχετικά με την προσωπικότητα.

²² Η προσωπικότητα νοηματοδοτείται από τους θεωρητικούς της προσωπικότητας ως το σύνολο των ψυχολογικών χαρακτηριστικών που συμβάλλουν στα σταθερά και ξεχωριστά μοτίβα συναισθημάτων, σκέψης και συμπεριφοράς ενός ανθρώπου (Cervone, & Pervin, 2013, σ. 38-72) ή αλλιώς με τον όρο «προσωπικότητα» ορίζεται «...ο μοναδικός και σχετικά σταθερός τύπος συμπεριφοράς, σκέψεων και συναισθημάτων που εκδηλώνουν τα άτομα» (Αντωνίου, 2013, σ. 237). Για τους ψυχολόγους αλλά και τους επαγγελματικούς συμβούλους, αυτά τα μοτίβα συνιστούν μονάδες ανάλυσης της προσωπικότητας.

Συγκεκριμένα ο Gordon Allport επικεντρώθηκε στη μελέτη των καταστάσεων (καταστάσεις που αλλάζουν με βάση το περιβάλλον) και των χαρακτηριστικών (σταθερά, ενσωματωμένα χαρακτηριστικά του ατόμου), τα οποία και όρισε ως «γενικευμένες και εξατομικευμένες καθοριστικές τάσεις» (Allport & Odbert, 1936·Allport, 1937). Ουσιαστικά υποστήριξε ότι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ενός ατόμου είναι συνεπείς και σταθεροί τρόποι συμπεριφοράς στο περιβάλλον του. Επίσης, υποστήριξε ότι η προσωπικότητα μπορεί να κατανοηθεί μέσω μιας **ιεραρχίας** των χαρακτηριστικών, κάνοντας σαφή διαφοροποίηση ανάμεσα στα πρωτεύοντα χαρακτηριστικά²³, τα κεντρικά και στις δευτερεύουσες διαθέσεις (Cervone, & Pervin, 2013· Pervin, & John, 2001).

Ο Raymond Cattell εργάστηκε με την ανάλυση παραγόντων και την αναγνώριση βασικών παραγόντων προσωπικότητας, τα οποία και διακρίνει μεταξύ πηγαίων και επιφανειακών παραγόντων. Οι πρώτοι είναι προσωπικά χαρακτηριστικά πιο ειδικά και ιδιαίτερα, ενώ οι δεύτεροι είναι επιτακτικά και εμφανίζονται σε όλους. Σημαντική συμβολή του είναι η ανάπτυξη του ερωτηματολογίου Προσωπικότητας των 16 παραγόντων (16PF Questionnaire) για τη μέτρηση των 16 βασικών παραγόντων προσωπικότητας (Cattell, 1965).

Τέλος, ο Hans Eysenck εστίασε στη σχέση μεταξύ της προσωπικότητας και της φυσιολογίας, υποστηρίζοντας ότι η προσωπικότητα είναι επιρρεπής στη γενετική επίδραση. Είναι αυτός που εισήγαγε τις διαστάσεις Εξωστρέφεια/Εσωστρέφεια και Συναισθηματική Σταθερότητα/Αστάθεια στην περιγραφή της προσωπικότητας. Ανέπτυξε μοντέλα για την κατηγοριοποίηση της προσωπικότητας και επεξεργάστηκε τη σχέση μεταξύ προσωπικότητας και φυσιολογίας (Eysenck, 1990).

Παρότι οι θεωρίες των Allport, Cattell και Eysenck έχουν διαφορετικές προσεγγίσεις, υπάρχουν κάποιες κοινές θεωρητικές παραδοχές, οι οποίες και συνθέτουν τις βασικές ιδέες στον τομέα της ψυχολογίας της προσωπικότητας. Η βασικότερη είναι ότι η προσωπικότητα έχει υπαρξιακή βάση, που σημαίνει ότι υπάρχουν σταθερά χαρακτηριστικά που σχηματίζουν την προσωπικότητα και παραμένουν σταθερά με τον χρόνο. Μια ακόμη συμπληρωματική αλλά και βασική υπόθεση είναι η ύπαρξη ιεραρχίας των χαρακτηριστικών ή αλλιώς η ύπαρξης μιας ιεραρχικής δομής των προσωπικών χαρακτηριστικών. Ο

²³ Το πρωτεύον χαρακτηριστικό (π.χ. αυταρχική προσωπικότητα) εκφράζει μια δομική και εξέχουσα προδιάθεση στη ζωή ενός ατόμου, τα οποία συνήθως ενυπάρχουν σε ελάχιστο βαθμό σε κάθε άτομο. Τα κεντρικά χαρακτηριστικά (τιμιότητα, ευγένεια κ.α.) ορίζουν προδιαθέσεις στη συμπεριφορά ενός ατόμου σε ένα περιορισμένο φάσμα της ανθρώπινης συμπεριφοράς (Cervone, & Pervin, 2013).

Allport με την έννοια των χαρακτηριστικών, ο Cattell με τα πηγαία και επιφανειακά χαρακτηριστικά, και ο Eysenck με τις διαστάσεις προσωπικότητας. Τέλος, αναγνωρίζεται η ύπαρξη προσωπικής διαφοροποίησης μεταξύ των ατόμων, εκφρασμένης μέσω διαφορετικών χαρακτηριστικών ή παραγόντων προσωπικότητας. Η έκφραση αυτή της διαφοροποίησης για τους θεωρητικούς των θεωριών για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας ορίζεται ως εκδήλωση συγκεκριμένης συμπεριφοράς και των υποκείμενων χαρακτηριστικών σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό (Cervone, & Pervin, 2013· Pervin, & John, 2001).

Συνοψίζοντας, στο έργο των παραπάνω θεωρητικών εκφραστών των χαρακτηριστικών ενυπάρχουν κοινές θεωρητικές συνιστώσες αλλά υπάρχουν και βασικές διαφορές. Διαφορές που κυρίως εντοπίζονται στον τρόπο χρήσης της παραγοντικής ανάλυσης για τον εντοπισμό των χαρακτηριστικών και στον αριθμό των χαρακτηριστικών που απαιτούνται για την περιγραφή της προσωπικότητας. Όμως, κάθε θεωρία προσφέρει μια διαφορετική προσέγγιση για την κατανόηση της προσωπικότητας και έχει συμβάλει στην ανάπτυξη του πεδίου της ψυχολογίας της προσωπικότητας (Cervone, & Pervin, 2013· Pervin, & John, 2001).

3.2. Το μοντέλο των πέντε μεγάλων παραγόντων

Η παραπάνω συνοπτική παρουσίαση των θεωριών για τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας αποτελεί και τη θεωρητική βάση του μοντέλου των πέντε μεγάλων παραγόντων (Five Factor Model). Αποτελεί μια θεωρητική προσέγγιση που βασίζεται στην ανάλυση των δομικών συνιστωσών της ανθρώπινης προσωπικότητας (χαρακτηριστικά/traits), οργανώνοντας όμως τη πληθώρα των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας σε μια απλούστερη συνθετική ταξινόμηση, αυτή των πέντε μεγάλων παραγόντων (Cervone, & Pervin, 2013· Pervin, & John, 2001· Costa & McCrae, 1985, 1992, 2008). Και ακριβώς αυτή η απλούστερη οργάνωση των αναρίθμητων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας έδωσε τη δυνατότητα στους ερευνητές του πεδίου να παράσχουν πληθώρα ερευνητικών τεκμηρίων για την χρησιμότητα των πέντε παραγόντων στον συνθετικό εντοπισμό των χαρακτηριστικών εκείνων που καθιστούν τα άτομα μοναδικά, ξεχωριστά και ιδιαίτερα (Cervone, & Pervin, 2013· Αντωνίου, 2013).

3.2.1. Πέντε Μεγάλοι Παράγοντες: Ανάλυση των όρων και τρόπος οργάνωσης αυτών

Στο σημείο αυτό απαιτείται η εμβάθυνση στον τρόπο οργάνωσης των πέντε μεγάλων παραγόντων (ή αλλιώς μεγάλη πεντάδα) και πρωτίστως να αναλυθεί και ερευνητικά να τεκμηριωθεί ο τρόπος

ομαδοποίησης αυτών. Συγκεκριμένα το μοντέλο των πέντε παραγόντων έδωσε έμφαση στη καθημερινή, απλή γλώσσα για να εντοπιστούν τα δομικά στοιχεία – χαρακτηριστικά (traits) τα οποία περιγράφουν την ανθρώπινη προσωπικότητα. Και αυτό σε βασική αντιδιαστολή με τις υπόλοιπες θεωρίες προσωπικότητας (όπως ψυχαναλυτική θεωρία, φαινομενολογική θεωρία) όπου γίνεται χρήση εξειδικευμένων επιστημονικών όρων για την περιγραφή των βασικών μονάδων ανάλυσης – μεταβλητών της προσωπικότητας (υπερεγώ, κίνητρο πραγμάτωσης) (Cervone, & Pervin, 2013· Αντωνίου, 2013).

Η βασική ερευνητική διαδικασία βασίστηκε στην περιγραφική ικανότητα πλήθος ανθρώπων, οι οποίοι αξιολόγησαν τον εαυτό τους (ή και άλλους) με πλήθος λέξεων, κυρίως επίθετα. Στη συνέχεια με τη χρήση παραγοντικής ανάλυσης οι αξιολογήσεις αυτές εντόπισαν συσχετισμούς στα δεδομένα αυτά. Από τους συσχετισμούς αυτούς και μέσω ερευνητικών μελετών (Norman, 1963· Goldberg, 1981) επιβεβαιώθηκε τόσο η αριθμητική αναγκαιότητα των πέντε παραγόντων αλλά και η αξιοπιστία και η εγκυρότητα αυτών (Goldberg, 1992· McCrae, & Costa, 1987, 1994).

Οι εν λόγω πέντε μεγάλες ομάδες είναι οι ακόλουθες (Costa & Mc Crae, 1992, 1996, 1999· Αντωνίου, 2013· Fehrman, Egan, Gorban, Levesley, Mirkes, & Muhammad, 2019):

1. Εξωστρέφεια (Extraversion): η τάση για αναζήτηση ερεθισμάτων και για απόλαυση της συντροφιάς άλλων ανθρώπων. Η εξωστρέφεια εκδηλώνεται σε χαρακτήρες που είναι εξωστρεφείς, θερμοί, δραστήριοι, διεκδικητικοί, ομιλητικοί και χαρούμενοι- τα άτομα αυτά συχνά αναζητούν διέγερση.
2. Συνεργατικότητα/Προσήγεια (Agreeableness): η τάση του ατόμου να συμπονεί τους άλλους και είναι μια διάσταση των διαπροσωπικών σχέσεων, που χαρακτηρίζεται από αλtruισμό, την εμπιστοσύνη, τη μετριοπάθεια, την ευγένεια, τη συμπόνια και τη συνεργατικότητα.
3. Ευσυνειδησία (Conscientiousness): η τάση του ατόμου να εκδηλώνει αυτοπειθαρχία και να επιδιώκει ικανότητες και επιτεύγματα. Είναι μια τάση να είναι οργανωμένος και αξιόπιστος, με ισχυρή θέληση, επίμονος, αξιόπιστος και αποτελεσματικός.
4. Νευρωτισμός (Neuroticism): η τάση του ατόμου να βιώνει εύκολα δυσάρεστα συναισθήματα και αντιτίθεται στη συναισθηματική σταθερότητα (νευρική, ένταση, άγχος και κατάθλιψη).
5. Δεκτικότητα στην εμπειρία (Openness to experience): η τάση του ατόμου να απολαμβάνει νέες εμπειρίες και ιδέες. Συνδέεται με μια γενική εκτίμηση για την τέχνη, τις ασυνήθιστες ιδέες, και τα ευφάνταστα, δημιουργικά, αντισυμβατικά και ευρεία ενδιαφέροντα.

Οι εισηγητές της θεωρίας των πέντε παραγόντων για την προσωπικότητα, αποδίδουν τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας με απλές λέξεις²⁴, οι οποίες στο σύνολο τους έχουν συστηματοποιηθεί σε γενικές κατηγορίες-παράγοντες και σε επιμέρους υποκατηγορίες – υποπαράγοντες. Οι παράγοντες και οι υπό-παράγοντες αποτελούν τα δομικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα μιας προσωπικότητας, τα οποία μπορούν να αναλυθούν σε επιμέρους χαρακτηριστικά γνωρίσματα της προσωπικότητας και βάσει αυτών γίνεται η περιγραφή της (Μπρούζος, 2013, σ.σ. 350-399).

Η δομή αυτή της μεγάλης πεντάδας οδήγησε στην ανάπτυξη ενός ερωτηματολογίου, το *NEO-Αναθεωρημένο Ερωτηματολόγιο της Προσωπικότητας* (NEO-Personality Inventory Revised/NEO-PI-R) από τους Costa & McCrae (1992, 1996). Υποστήριξαν ότι κάθε παραγοντική ομάδα περιλαμβάνει πολλά ειδικότερα χαρακτηριστικά και από αυτό άλλωστε προκύπτει και ο χαρακτηρισμός «μεγάλη». Οι χαρακτηρισμοί/επίθετα της κάθε ομάδας περιγράφουν υψηλή και χαμηλή βαθμολογία σε κάθε μία από αυτές (Cervone, & Pervin, 2013). Επομένως, κάθε άτομο εμπίπτει σε μία από αυτές τις κατηγορίες, τουλάχιστον ως ένα σημείο. Στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται τα χαρακτηριστικά αυτά σε μια σύγκριση υψηλά – χαμηλά βαθμολογημένου ανά ομάδα:

Πίνακας 2: Οι Πέντε Μεγάλοι Παράγοντες των Χαρακτηριστικών και Αντιπροσωπευτικές Κλίμακες

Χαρακτηριστικά ατόμου υψηλά βαθμολογημένου	Κλίμακες Χαρακτηριστικών	Χαρακτηριστικά ατόμου χαμηλά βαθμολογημένου
<p>Εξωστρέφεια: Κοινωνικός, ενεργητικός, ομιλητικός, προσωποκεντρικός, αισιοδοξος, τρυφερός, ενεργητικότητα</p>	Αξιολογεί την ποσότητα και την ένταση της διαπροσωπικής αλληλεπίδρασης. Βαθμός Ενεργητικότητας, ανάγκη για παρώθηση και ικανότητα για χαρά	<p>Εσωστρέφεια: Συγκρατημένος, νηφάλιος, συνεσταλαμμένος, επιφυλακτικός, άνθρωπος του καθήκοντος, ήσυχος.</p>
<p>Συνεργατικότητα/Προσήνεια: Ευσπλαχνικός, καλόκαρδος, γεμάτος εμπιστοσύνη, θέλει να βοηθά, ξέρει να συγχωρεί, εύπιστος, ευθύς</p>	Αξιολογεί την ποιότητα του διαπροσωπικού προσανατολισμού του ατόμου πάνω σε ένα συνεχές από τη συμπόνια στον ανταγωνισμό, στις σκέψεις, τα συναισθήματα όσο και στις πράξεις.	<p>Ανταγωνιστικότητα: Κυνικός, Αγενής, καχύποπτος, μη συνεργάσιμος, εκδικητικός, ευερέθιστος, παρεμβατικός.</p>
<p>Ευσυνειδησία: Οργανωμένος, αξιόπιστος, εργατικός, πειθαρχημένος, ακριβής, σχολαστικός, τακτικός, φιλόδοξος, αυτεπάρκεια</p>	Αξιολογεί το βαθμό οργάνωσης, σταθερότητας και κινητοποίησης του ατόμου προς ένα στόχο.	<p>Αδιαφορία: Χωρίς στόχους, αναξίπιστος, οκνός, απρόσεκτος, χαλαρός, αμελής, άβουλος</p>

²⁴ Πλήθος πολυπολιτισμικών ερευνών και μελετών έχουν αναδείξει την καθολικότητα του μοντέλου των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων σε διαφορετικά κοινωνικά και πολιτισμικά πλαίσια (Di Blas & Forzi, 1999-De Raad & Peabody, 2005-Somer & Goldberg, 1999), παρόλη τη γλωσσική πρόκληση που αποτελεί η μετάφραση του συγκεκριμένου μοντέλου και εργαλείου (NEO-PI-R) από την αγγλική γλώσσα σε διάφορες άλλες. Πρόκληση γιατί εννοιολογικά ένας γλωσσικός επιθετικός προσδιορισμός δύναται να εμφανίσει δυσκολίες στην ακριβή και αξιόπιστη μετάφραση του. Ωστόσο, εφόσον ακολουθηθεί και τηρηθεί η σωστή ερευνητική διαδικασία είναι δυνατόν να αντιμετωπιστούν τέτοιου είδους προκλήσεις (Cervone, & Pervin, 2013).

<p>Νευρωτισμός:</p> <p>Ανήσυχος, νευρικός, συναισθηματικός, ανασφαλής, ανεπαρκής, υποχόνδριος</p>	<p>Αξιολογεί την προσαρμογή σε αντίθεση με τη συναισθηματική αστάθεια. Αναγνωρίζει άτομα με ροπή προς την κατάθλιψη, ουτοπικές ιδέες, ορμές και πάθη, τις δυσπροσαρμοστικές μιμητικές αποκρίσεις</p>	<p>Συναισθηματική Σταθερότητα:</p> <p>Ήρεμος, χαλαρός, απαθής, θαρραλέος, ασφαλής, ικανοποιημένος από τον εαυτό του</p>
<p>Δεκτικότητα στην Εμπειρία:</p> <p>Περίεργος, με πλατιά ενδιαφέροντα, δημιουργικός πρωτότυπος, εφευρετικός, μη παραδοσιακός, πνευματικοί οριζόντες, φαντασία</p>	<p>Αξιολογεί την αναζήτηση για δραστηριότητα και την εκτίμηση της εμπειρίας. Ανοχή απέναντι στο άγνωστο και διερεύνησή του.</p>	<p>Συμβατικότητα:</p> <p>Συμβατικός, προσγειωμένος, με περιορισμένα ενδιαφέροντα, έλλειψη καλλιτεχνικού αισθητηρίου και δυσκολία στην αναλυτική σκέψη</p>

(Προσαρμογή από Costa & McCrae, 1992, σ. 2)

Εμβαθύνοντας περισσότερο στη νοηματοδότηση των παραπάνω παραγόντων, η *Εξωστρέφεια* αφορά την πτυχή της προσωπικότητας ενός ατόμου που περιλαμβάνει τις αλληλεπιδράσεις του με άλλους, αντανακλώντας πόσο ενεργά αναζητούν κοινωνικές εμπειρίες και συνδέσεις. Αυτό το χαρακτηριστικό επηρεάζεται από το εύρος των ενδιαφερόντων που έχουν, το άνοιγμα τους σε νέες ιδέες και εμπειρίες, την ικανότητά τους να σκέφτονται δημιουργικά και αναλυτικά. Η *Συνεργατικότητα/Προσήνεια*, από την άλλη πλευρά, περιστρέφεται γύρω από έννοιες όπως η εμπιστοσύνη, η ανιδιοτέλεια και η εμπλοκή σε συμπεριφορές που ωφελούν τους άλλους, απεικονίζοντας άτομα που θεωρείται ότι έχουν θετικό αντίκτυπο στο κοινωνικό τους περιβάλλον. Η *Ευσυνειδησία* περιλαμβάνει χαρακτηριστικά όπως η συνέπεια, η αξιοπιστία, η τήρηση των ηθικών αρχών και η ύπαρξη πειθαρχημένης φύσης, ενώ ο *Νευρωτισμός* αναφέρεται στην τάση ενός ατόμου να ανταποκρίνεται με μεγαλύτερη αρνητικότητα στους στρεσογόνους παράγοντες σε σύγκριση με τους άλλους. Αυτό το χαρακτηριστικό συνδέεται στενά με τις προκλήσεις στην αποτελεσματική ρύθμιση των συναισθημάτων, την προσαρμογή σε διάφορες καταστάσεις και τη διαχείριση του ψυχολογικού στρες, ενώ στον αντίποδα του παράγοντα αυτού βρίσκεται η συναισθηματική σταθερότητα. Τέλος, η *Δεκτικότητα στην Εμπειρία* αντανακλά το εύρος και την συνθετότητα της καθημερινής ζωής του ατόμου (Cervone, & Pervin, 2013· Pervin, & John, 2001 και σχετίζεται με την δημιουργικότητα, την ευφυΐα και την διορατικότητα. Περιγράφει ανθρώπους που είναι λογικοί, καλλιεργημένοι, ενημερωμένοι και σκεπτόμενοι. Αγαπούν τις τέχνες, είναι ανήσυχα πνεύματα και έχουν έντονη φαντασία.

Η ριζοσπαστική καινοτομία του FFM εντοπίζεται στο ότι οι εισηγητές του μοντέλου υποστήριξαν ότι τα βασικά χαρακτηριστικά των πέντε παραγόντων αποτελούν αντίστοιχες βασικές ψυχολογικές δομές, τις οποίες κατέχουν όλοι οι άνθρωποι σε διαφορετικό βαθμό και ένταση. Αυτό ουσιαστικά σημαίνει ότι τα εν λόγω χαρακτηριστικά επηρεάζουν και διαμορφώνουν την ανάπτυξη του ίδιου του ατόμου, είναι

υπαρκτές ψυχολογικές δομές οι οποίες κατευθύνουν και αιτιολογούν την ανθρώπινη συμπεριφορά. Η θέση αυτή μετασχηματίζει την άποψη πολλών θεωρητικών της προσωπικότητας, ότι δηλαδή οι όροι που προσδιορίζουν μια πλειάδα ανθρώπινων χαρακτηριστικών δεν είναι απλά περιγραφικές λέξεις, αλλά αντιθέτως αποκρυσταλλώνουν και εκφράζουν έμφυτα και δομικά χαρακτηριστικά του ατόμου (Costa & McCrae, 1996, 1999, 2008). Κάθε άτομο έχει μια σειρά από χαρακτηριστικά συμπεριφοράς, τα οποία εκδηλώνονται με ποικίλες εντάσεις. Ο διακριτός συνδυασμός αυτών των ιδιοτήτων, σε ποικίλες αναλογίες, δημιουργεί μοναδικές διαθέσεις και άτομα. Σύμφωνα με τους ίδιους θεωρητικούς, η μεγάλη πεντάδα είναι βιολογικά καθορισμένοι παράγοντες και ως εκ τούτου δεν επηρεάζονται από το περιβάλλον, εμφανίζοντας σταθερότητα και συνέπεια στο χρόνο.

3.3. Κριτική του Μοντέλου

Τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας είναι προγνωστικοί παράγοντες σημαντικών αποτελεσμάτων (Paunonen, 2003), συμπεριλαμβανομένων μιας ποικιλίας κινδύνων για την υγεία συμπεριφορά (Trobst, 2002), την ευημερία (Costa, 1980), συναισθηματική εμπειρία (Terracciano, McCrae, Hagemann, & Costa, 2003), ακαδημαϊκές επιδόσεις (Chamorro-Premuzic & Furnham, 2003), επαγγελματικά ενδιαφέροντα (Gottfredson, 1993), εργασιακή απόδοση (Barrick, 1991), και οικογενειακή σταθερότητα και ικανοποίηση (Kelly, 1987).

Παρόλη την ευρεία αποδοχή του συγκεκριμένου μοντέλου και το πλήθος των ερευνών που συνδράμουν στην εγκυρότητα και την αξιοπιστία του εργαλείου έχουν εκφραστεί διάφοροι προβληματισμοί ως προς την καθολικότητα της συγκεκριμένης θεωρίας. Συγκεκριμένα η μεγάλη πεντάδα θεωρείται από πολλούς θεωρητικούς ότι υπεραπλουστεύει την πολυπλοκότητα της ανθρώπινης φύσης, αφού οι βασικοί πέντε παράγοντες χαρακτηριστικών δεν είναι επαρκείς στον εντοπισμό των πιο ιδιαίτερων χαρακτηριστικών που χρωματίζουν την ανθρώπινη προσωπικότητα (Block, 1995, 2001). Επιπρόσθετα, ορισμένοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι το FFM μπορεί να μην καταγράφει επαρκώς ορισμένα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας. Ορισμένοι έχουν προτείνει, για παράδειγμα, την προσθήκη ιδιοτήτων όπως η *Ειλικρίνεια-Ταπεινότητα* για να εξηγήσουν διαστάσεις που πιστεύουν ότι υποεκπροσωπούνται στο FFM (Ashton, & Lee, 2005). Επίσης, πρόσφατες επιστημονικές έρευνες έχουν αποκαλύψει και άλλες θεμελιώδεις πτυχές της προσωπικότητας, δηλαδή τη *Σταθερότητα-Ευπλαστότητα* (Chang, Connelly & Geeza, 2012). Ωστόσο, αυτοί οι παράγοντες δεν έχουν ακόμη επιδείξει σημαντικό βαθμό ιεραρχικής υπεροχής έναντι των υπολοίπων πέντε παραγόντων, με βάση τα τρέχοντα διαθέσιμα δεδομένα (Σωζόπουλος, 2022).

Ένα ακόμη σημείο κριτικής του συγκεκριμένου μοντέλου είναι και ότι το FFM (Five Factor Model) δεν λαμβάνει πλήρως υπόψη τις συνεχιζόμενες δυναμικές διαδικασίες που επηρεάζουν τη συμπεριφορά και την εμπειρία (Block, 1995, 2001· McCrae, 2010). Επίσης, πολλοί κριτικοί της θεωρίας έχουν αναφέρει ότι το FFM μοντέλο δεν λαμβάνει υπόψη την επίδραση των ιδιαίτερων κοινωνικό-πολιτισμικών μεταβλητών (όπως ιστορικά γεγονότα) (Twenge, 2002), αλλά και άλλων σημαντικών περιβαλλοντολογικών παραγόντων (όπως το φύλο, η ηλικία, η φυλή, η κατάσταση της υγείας, τα σωματικά χαρακτηριστικά και η ελκυστικότητα, η αθλητική ικανότητα, ο πλούτος, η κοινωνική θέση, η εθνικότητα κ.ο.κ.), οι οποίοι σχετίζονται με ψυχολογικές μεταβλητές με διάφορους τρόπους. Η ηλικία και το φύλο επηρεάζουν τα επίπεδα των χαρακτηριστικών, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας επηρεάζουν τις συνήθειες υγείας και τελικά τη μακροζωία, και ο πλούτος επηρεάζει την απόδοση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (Block, 1995, 2001· McCrae, 2010).

Ωστόσο, παρά τις κριτικές αυτές, η επιστημονική κοινότητα δεν εγκατέλειψε το FFM. Στην πραγματικότητα, τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια, υποστηρικτικά δεδομένα από πολλούς κλάδους και δείγματα σε όλο τον κόσμο έχουν υποστηρίξει τη χρησιμότητα του μοντέλου και ειδικότερα στο επιστημονικό πεδίο της επαγγελματικής συμβουλευτικής.

3.4. Συσχέτιση του τυπολογικού μοντέλου του Holland & της θεωρίας των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων στο πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού

Μέχρι το σημείο αυτό έχει εξεταστεί ενδελεχώς τόσο η τυπολογική θεωρία του Holland όσο και η πενταπαρογοντική θεωρία (FFM), ωστόσο θα πρέπει να εξεταστεί ακόμη μια σημαντική παράμετρος της θεωρητικής αυτής διερεύνησης. Στην υπό-ενότητα αυτή θα αναδειχτούν οι συσχετίσεις και οι αλληλεπιδράσεις του τυπολογικού μοντέλου του Holland και της θεωρίας FFM υπό το πρίσμα ερευνητικών μελετών και μετα-αναλύσεων στο πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού.

Έχοντας ήδη αναπτύξει τη σημαντικότητα και την επίδραση της τυπολογικής θεωρίας του J. Holland στην επαγγελματική συμβουλευτική, θα διερευνηθεί και η συσχέτιση της θεωρίας FFM με το επιστημονικό πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού. Ειδικά τα τελευταία χρόνια, η θεωρία αυτή κερδίζει συνεχώς έδαφος στον επαγγελματικό προσανατολισμό, παρέχοντας ένα πρακτικό και ευρέως αποδεκτό μοντέλο/εργαλείο για την πρόβλεψη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των ατόμων, νεαρών και ενηλίκων. Μάλιστα ο ίδιος ο Holland (1997) υποστήριξε ότι η παροχή αποδείξεων για τη σύνδεση μεταξύ προσωπικότητας, συγκεκριμένα του FFM και των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, θα παρείχε

στοιχεία για τη σταθερότητα της εκάστοτε υπό εξέταση σταδιοδρομίας, καθώς έχει αποδειχθεί ότι οι παράγοντες προσωπικότητας και τα ενδιαφέροντα είναι διαχρονικά σχετικά σταθεροί (McCrae & Costa, 1996· Hurtado Rúa, Stead, & Poklar 2019).

Λόγω της δημοτικότητας της θεωρίας αυτής, πολλαπλές έρευνες διενεργήθηκαν και μελέτησαν την επικάλυψη και έδειξαν αρκετά σταθερή και μέτρια συνδιακύμανση μεταξύ των δύο μοντέλων, αλλά και ανεξάρτητη διακύμανση σε κάθε σύνολο κλιμάκων (π.χ. Tokar, Vaux, & Swanson, 1995). Για τη σχέση μεταξύ του μοντέλου επαγγελματικών ενδιαφερόντων RIASEC του Holland και του FFM της προσωπικότητας, οι Tokar κ.ά. (1998) αναφέρουν:

«Η προσωπικότητα και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα επικαλύπτονται σε μέτριο βαθμό. Συγκεκριμένα, η εξωστρέφεια και οι παραλλαγές της συσχετίζονται ουσιαστικά και θετικά με τα επιχειρηματικά και κοινωνικά ενδιαφέροντα, η ανοιχτότητα και τα συναφή χαρακτηριστικά συσχετίζονται μέτρια θετικά με τα καλλιτεχνικά, ερευνητικά και κοινωνικά ενδιαφέροντα, η ευσυνειδησία και τα συναφή χαρακτηριστικά συσχετίζονται μέτρια θετικά με τα συμβατικά ενδιαφέροντα, συνεργατικότητα/προσήνεια και τα κοινωνικά ενδιαφέροντα έχουν μέτρια θετική σχέση, ενώ ο νευρωτισμός δεν επικαλύπτεται ουσιαστικά με κανένα από τα θέματα ενδιαφερόντων του Holland» (σελ. 49).

Η μελέτη των De Fruyt & Mervielde (1999) διαπίστωσε ότι η Εξωστρέφεια και η Ευσυνειδησία ήταν οι μόνοι έγκυροι παράγοντες πρόβλεψης της κατάστασης απασχόλησης και ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα δεν παρουσίαζαν αυξημένη εγκυρότητα πέραν αυτών των παραγόντων. Ωστόσο, οι τύποι RIASEC αναδείχθηκαν ανώτεροι στην εξήγηση της φύσης της απασχόλησης, υπογραμμίζοντας την εγκυρότητα των υποθέσεων του εξαγωνικού υπολογισμού του Holland. Η απασχόληση που αντανακλούσε ρεαλιστικά, κοινωνικά και επιχειρηματικά χαρακτηριστικά προβλέφθηκε σε περιορισμένο βαθμό από τέσσερις από τους Big Five, εκτός από τον νευρωτισμό.

Αλλά και πλήθος ακόμη μελετών έχει διερευνήσει τη σχέση μεταξύ επαγγελματικών ενδιαφερόντων και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, με ιδιαίτερη έμφαση στις σχέσεις μεταξύ του μοντέλου RIASEC του Holland και των πενταπαρογοντικών μοντέλων προσωπικότητας (De Fruyt & Mervielde, 1999). Οι Costa, McCrae και Holland (1984) διαπίστωσαν σχέσεις μεταξύ της επαγγελματικής τυπολογίας του Holland και της προσωπικότητας μέσω του εργαλείου Self Directed Search (SDS – Holland, 1979) και των παραγόντων του μοντέλου προσωπικότητας ως προς τον Νευρωτισμό, την Εξωστρέφεια και την Δεκτικότητα στην Εμπειρία (NEO-PI, Costa & McCrae, 1985).

Επιπρόσθετα, πληθώρα ενδελεχών μετα-αναλύσεων, ανέδειξαν διφορούμενα ευρήματα και συμπεράσματα. Συγκεκριμένα, οι Barrick, Mount and Gupta (2003) διαπίστωσαν ότι ισχυρότερες συσχετίσεις βρέθηκαν μεταξύ των επιχειρηματικών και καλλιτεχνικών τύπων (RIASEC) και των διαστάσεων της Εξωστρέφειας και της Δεκτικότητας στην Εμπειρία (FFM), ($p = 0,41$ και $0,39$, αντίστοιχα). Αντιθέτως, στη συγκεκριμένη έρευνα ο ρεαλιστικός τύπος δεν σχετιζόταν με κανένα από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του FFM. Επίσης, σε μετανάλυση των Larson, Rottinghaus, and Borgen (2002) τα καλλιτεχνικά ενδιαφέροντα συσχετίστηκαν σημαντικά με την Δεκτικότητα στην Εμπειρία ($r=0,48$) και τα επιχειρηματικά ενδιαφέροντα με την Εξωστρέφεια ($r=0,41$).

Στην τελευταία έρευνα (Larson, Rottinghaus, and Borgen, 2002) κατά τη συσχέτιση ορισμένων τύπων προσωπικότητας με συγκεκριμένους παράγοντες του μοντέλου FFM αναδείχτηκε ότι υπάρχει σύνδεση μεταξύ ενδιαφερόντων και προσωπικότητας. Από τριάντα συσχετίσεις, μόνο οι πέντε φάνηκε να είναι σημαντικές τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες και συγκεκριμένα ο Καλλιτεχνικός τύπος – Δεκτικότητα στην Εμπειρία ($r = .48$), ο Επιχειρηματικός – Εξωστρέφεια ($r = .41$), Κοινωνικός – Εξωστρέφεια ($r = .31$), Ερευνητικός – Δεκτικότητα στην Εμπειρία ($r = .28$), και Κοινωνικός – Συνεργατικότητα/Προσήνεια ($r = .19$). Τέλος, μία ακόμη μετα-ανάλυση των Hurtado Rúa, Stead, & Poklar (2019), έδειξαν ότι οι συσχετίσεις μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και των επαγγελματικών ενδιαφερόντων είναι γενικά μέτριες έως χαμηλές, υποδεικνύοντας ότι η προσωπικότητα και τα ενδιαφέροντα είναι διακριτές δομές.

Θα πρέπει βεβαίως στο σημείο αυτό να επισημανθεί ότι στην παρούσα ερευνητική μελέτη δεν επιχειρείται μια συγκριτική και αξιολογική κρίση των θεωριών της προσωπικότητας, γιατί πάγια και βασική παραδοχή της γράφουσας είναι ότι κάθε μία από αυτές – από την ψυχοδυναμική θεωρία και τις φαινομενολογικές θεωρίες έως και τη συμπεριφοριστική θεωρία – έχει συμβάλει σημαντικά και συνεισφέρει στην συστηματοποίηση διαφορετικών πληροφοριών σχετικά με την ανθρώπινη φύση. Οι θεωρητικές εξελίξεις στον χώρο της συμβουλευτικής συχνά αλληλοεπιδρούν, και οι έννοιες και ιδέες μπορεί να διασταυρώνονται. Ωστόσο, οι θεωρίες των χαρακτηριστικών κρίθηκε ότι είναι δυνατόν να συνεισφέρουν με τον καλύτερο δυνατό τρόπο την ερευνητική θωράκιση της παρούσας έρευνας και το επιστημονικό πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού, εντός του οποίου πραγματώνεται.

3.4.1. Τυπολογικό μοντέλο του Holland & της θεωρίας των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων: Προγνωστικοί Δείκτες Απασχολησιμότητας

Από τις παραπάνω συσχετίσεις μεταξύ αυτών των δύο θεωριών συνάγεται ότι έχουν εντοπιστεί μικτά ευρήματα, υποστηρίζοντας τους ισχυρισμούς ότι τα ενδιαφέροντα και η προσωπικότητα είναι τόσο συναφείς όσο και διακριτές δομές (Šverko, & Babarović, 2016· Kieffer, Schinka, & Curtiss, 2004). Η φύση της συνάφειας εξακολουθεί να είναι τόσο διαφορούμενη όσο και ποικίλη, δικαιολογώντας έτσι την ανάγκη για επιπρόσθετες, στατιστικά εξελιγμένες, μετα-αναλύσεις που πρέπει να διεξαχθούν ως μέσο για την καλύτερη κατανόηση της αλληλοσυσχέτισης της προσωπικότητας και των ενδιαφερόντων στο πλαίσιο του επαγγέλματος ενός ατόμου. Επίσης, τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι μετρήσεις της προσωπικότητας και οι μετρήσεις των ενδιαφερόντων θα πρέπει να θεωρούνται μάλλον συμπληρωματικές παρά προγνωστικές (Hurtado Rúa, Stead, & Poklar, 2019).

Τέλος, σύμφωνα με τους Kieffer, Schinka, & Curtiss (2004) το πιο επιτυχημένο μοντέλο πρόβλεψης της εργασιακής απόδοσης θα είναι σημαντικά πιο σύνθετο από τις απλές προσεγγίσεις RIASEC ή FFM και θα πρέπει να ενσωματώνει αλληλεπιδράσεις με τις δομές της προσαρμογής των ατόμων, της προσαρμογής ατόμου-περιβάλλοντος, των τύπων εργασιακών περιβαλλόντων και του φύλου.

Συμπερασματικά, η εναρμόνιση ανθρώπου και εργασιακού πλαισίου είναι αρκετά πολύπλοκη και πολυσύνθετη διεργασία, καθώς προϋποθέτει τη σύζευξη των μοναδικών χαρακτηριστικών ενός ατόμου (προσωπικότητα – δεξιότητες – ενδιαφέροντα) με τις απαιτήσεις που υπάρχουν, προκειμένου να επιτύχει σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Η διερεύνηση, επομένως, της συσχέτισης των επαγγελματικών ενδιαφερόντων (RIASEC) και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (FFM) στο πλαίσιο του επαγγέλματος ενός ατόμου είναι δυνατόν να αποτελέσει σημαντικό βοηθητικό εργαλείο για τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού.

Εν κατακλείδι, στη συγκεκριμένη ερευνητική μελέτη θα υιοθετηθεί η θεωρητική κατασκευή των πέντε παραγόντων για την προσωπικότητα και θα διερευνηθεί η συσχέτιση της θεωρίας αυτής με το τυπολογικό μοντέλο του Holland για τον πληθυσμό των ατόμων που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης, υπό το πρίσμα της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας.

Κεφάλαιο 4ο: Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα

Μέχρι αυτό το σημείο της θεωρητικής διερεύνησης έχουν γίνει αναφορές για τη μεταβλητότητα και τις ραγδαίες αλλαγές στο σύγχρονο εργασιακό περιβάλλον. Ο εξαντλητικός ρυθμός διαβίωσης, η

επικράτηση της τεχνολογίας σε όλες τις εκφάνσεις της ανθρώπινης δράσης αλλά και η πολυπολιτισμικότητα ενός παγκόσμιου σκηνικού έχουν επιφέρει σημαντικές και πρωτόγνωρες αγκυλώσεις στην κοινωνική και εργασιακή αλληλεπίδραση των ατόμων. Στην προηγούμενη διαπίστωση θα πρέπει να συνυπολογιστεί η πολυπλοκότητα του σύγχρονου κόσμου (εναλλαγή και αλληλεπίδραση κοινωνικών ρόλων), η κοινωνική αποστασιοποίηση και η αποξένωση στις ανθρώπινες σχέσεις ως συνέπεια της επιβολής των μέτρων αντιμετώπισης της πανδημικής κρίσης του COVID-19²⁵, τα οποία έχουν θολώσει τη συναισθηματική πυξίδα του σύγχρονου ανθρώπου. Επομένως, η *επαγγελματική προσαρμοστικότητα* αναδεικνύεται ως μία από τις πλέον σημαντικές δεξιότητες και αυτό γιατί συνεισφέρει σημαντικά στη λειτουργικότητα του ατόμου και στη διαμόρφωση της καθημερινότητάς του σε πολλά επίπεδα, επαγγελματική επιτυχία, προσωπική ευημερία και κοινωνική δικτύωση.

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα (career adaptability) θεωρείται όλο και περισσότερο ως μια πολυδιάστατη έννοια που σχετίζεται με τη μεταβλητή ικανότητα των ατόμων να διαπραγματευτούν με επιτυχία τις μεταβάσεις (Savickas, 2013-Αργυροπούλου, 2013). Οι πόροι της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας είναι μηχανισμοί αυτορρύθμισης ή ικανότητες στις οποίες μπορεί να βασιστεί ένα άτομο για να επιλύσει άγνωστα, σύνθετα ή ασαφή προβλήματα που μπορεί να προκύψουν ως αποτέλεσμα των αναπτυξιακών επαγγελματικών καθηκόντων, των επαγγελματικών μεταβάσεων και των εργασιακών τραυμάτων (Savickas & Porfeli, 2012). Οι πόροι αυτοί μπορούν να προσδιοριστούν ως η *προσωπική ανησυχία/ενδιαφέρον* για τη σταδιοδρομία, ο *έλεγχος* της προσπάθειας προετοιμασίας για ένα επαγγελματικό μέλλον, η *περιέργεια* για πιθανές επαγγελματικές πορείες και η *αυτοπεποίθηση* στην επίδιωξη αναπτυξιακών επαγγελματικών στόχων (Savickas, 2005).

4.1. Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα και Θεωρητικές Προεκτάσεις

Σύμφωνα με τον Savickas (1997) η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αφορά «*την ικανότητα του ατόμου να ανταποκριθεί σε όλους τους προβλέψιμους αναπτυξιακούς στόχους που αφορούν την προετοιμασία και συμμετοχή του σε εργασιακούς ρόλους, αλλά και αντιμετωπίσει όλες τις απρόβλεπτες προσαρμογές, που ενδεχομένως θα απαιτηθούν από τις αλλαγές στις εργασιακές συνθήκες και την αγορά εργασίας ευρύτερα*» (σ. 254).

²⁵ Η πανδημική κρίση του COVID-19 είχε, και εξακολουθεί να έχει, πρωτοφανείς επιπτώσεις στην αγορά εργασίας ως προς συγκεκριμένες διαστάσεις και συγκεκριμένα στην ποιότητα και στην ποσότητα της εργασίας, στους δείκτες απασχόλησης & ανεργίας και αμοιβών. Αναδυόμενες μελέτες και έρευνες δείχνουν ότι αυτές πανδημικές επιπτώσεις έχουν δυσμενή αποτελέσματα με μεγαλύτερη ένταση σε συγκεκριμένες ευάλωτες κοινωνικές ομάδες, που δεν έχουν την ανθεκτικότητα και την ετοιμότητα να αντιμετωπίσουν τις συνέπειες αυτές (Razzu, 2020).

Συνεπώς, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα δεν περικλείει αποκλειστικά και μόνο την έννοια της ετοιμότητας του ατόμου να λάβει αποφάσεις αναφορικά με εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές, αλλά αντιθέτως περιλαμβάνει την ικανότητα προσαρμογής σε χρονικό συνεχές της ανθρώπινης διαβίωσης. Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αντανάκλα την προδιάθεση για προσαρμογή, επεκτείνεται με τον εντοπισμό και ανάπτυξη των δεξιοτήτων για την επιτυχή διαχείριση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ολοκληρώνεται με την τελική προσαρμογή και την επίτευξη επαγγελματικής ευημερίας (Μικεδάκη, 2020).

Σύμφωνα με τον Savickas (2005), η επαγγελματική προσαρμοστικότητα βασίζεται στη θεωρία κατασκευής της σταδιοδρομίας (*career construction theory*, Savickas, 1997), η οποία υποθέτει ότι η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας καθοδηγείται από την προσαρμογή σε πολλαπλές μεταβάσεις στο πεδίο εκπαίδευση-εργασία, με στόχο για μια προσωπική συνύπαρξη μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος. Τα άτομα είναι διαφορετικά όσον αφορά τα ψυχολογικά μέσα που απαιτούνται για τον χειρισμό των καθηκόντων, τις αλλαγές και τα προβλήματα κατά την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους.

Οι δεξιότητες της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (ενδιαφέρον για τη *σταδιοδρομία*, τον *έλεγχο*, την *περιέργεια*, την *αυτοπεποίθηση* (Savickas & Porfeli, 2012) συνθέτουν την ικανότητα να αντιμετωπίζει κανείς τα εργασιακά του καθήκοντα, τις μεταβάσεις²⁶ και τα τραύματα στη σταδιοδρομία του (Savickas, 1997). Συγκεκριμένα, το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία σχετίζεται με θέματα προσανατολισμού στο μέλλον και μάλιστα, με ένα αίσθημα αισιοδοξίας για αυτό το μέλλον. Ο έλεγχος αναφέρεται στην ανάγκη του ατόμου να ασκεί κάποια επίδραση στο περιβάλλον και στη διαμόρφωση των επαγγελματικών ζητημάτων που το αφορούν, καθώς και να θεωρεί κανείς ότι το μέλλον είναι τουλάχιστον εν μέρει ελεγχόμενο. Η περιέργεια δίνει έμφαση τόσο στην αναζήτηση πληροφοριών σχετικών με τη σταδιοδρομία και τα μελλοντικά επαγγελματικά σχέδια, όσο και στη διερεύνηση του εαυτού συμπεριλαμβανομένης τις δεξιότητες, ικανότητες, γνώσεις και αξίες, και του περιβάλλοντος. Η αυτοπεποίθηση σχετίζεται με την εμπιστοσύνη του ατόμου στον εαυτό και στο ότι μπορεί να καταφέρει ό,τι χρειάζεται, ξεπερνώντας προκλήσεις και εμπόδια, για την επίτευξη της πορείας του επαγγελματικού του στόχου (Αργυροπούλου, 2013, 2019, 2020).

²⁶ Η έννοια της μετάβασης αποκρυσταλλώνει την ψυχολογική διαδικασία κατά την προσαρμογή του ατόμου σε μια εξωτερική αλλαγή (Αργυροπούλου, 2020). Περιλαμβάνει κάθε αλλαγή στη σταδιοδρομία, επαναπροσανατολισμό ακούσιο ή εκούσιο, τυχαία και απροσδόκητα γεγονότα και ανάπτυξη δεξιοτήτων (Savickas & Porfeli, 2012)

Οι τέσσερις αυτές διαστάσεις της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας οργανώνονται σε ένα δομημένο μοντέλο τριών επιπέδων. Στο πρώτο επίπεδο περιλαμβάνονται οι συγκεκριμένες διαστάσεις και εμφανίζονται ως αναγκαίοι πόροι για τη διαχείριση της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, στο δεύτερο επίπεδο περικλείονται στάσεις και αντιλήψεις που με τη σειρά υπαγορεύουν συγκεκριμένες συμπεριφορές όπου το άτομο υιοθετεί και στο τρίτο επίπεδο εμφανίζονται συμπεριφορές διαχείρισης των απρόβλεπτων, δύσκολων και πολλές φορές επιβεβλημένων εργασιακών μεταβάσεων. Στο παρακάτω πίνακα αποτυπώνεται το μοντέλο αυτό, ενώ απεικονίζεται και το πρόβλημα στη σταδιοδρομία που συνεπάγεται η έλλειψη των διαστάσεων της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (Μικεδάκη, 2020).

Πίνακας 3: Το μοντέλο των διαστάσεων της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας

Διαστάσεις Προσαρμοστικότητας	Στάσεις και Αντιλήψεις	Δεξιότητα	Συμπεριφορά Διαχείρισης	Πρόβλημα στη σταδιοδρομία
Ενδιαφέρον	Προσανατολισμένος στο μέλλον	Σχεδιασμός	Εμπλοκή Επίγνωση Προετοιμασία	Αδιαφορία
Έλεγχος	Αποφασιστικός	Λήψη Απόφασης	Διεκδικητικότητα Αφοσίωση Θέληση	Αναποφασιστικότητα
Περίεργεια	Περίεργος	Διερεύνηση	Πειραματισμός Ανάληψη ρίσκου Διερεύνηση	Έλλειψη ρεαλιστικής οπτικής
Αυτοπεποίθηση	Αποτελεσματικός	Επίλυση προβλημάτων	Επιμονή Εργατικότητα	Αναστολή

Πηγή: Μικεδάκη, 2020

Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αναδύεται ως μια μεταδεξιότητα (meta-competency), ένα μείγμα αυτορρυθμιζόμενων ικανοτήτων που μετασχηματίζονται στο χρονικό διηνεκές και ενεργοποιούνται από τους εκάστοτε προσωπικούς, περιβαλλοντολογικούς παράγοντες στους οποίους εκτίθεται το άτομο. Πρόκειται για μια βαθιά εσωτερική διαδικασία συνεχούς αυτοπροσδιορισμού του ατόμου στην αλληλεπίδραση του με το εξωτερικό περιβάλλον και αυτορρύθμισης στην αντιμετώπιση αλλαγών ή/και δυσκολιών στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Συνεπώς, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα δίνει έμφαση στην ετοιμότητα των ατόμων όχι μόνο να αντιμετωπίσουν προβλέψιμους εργασιακούς ρόλους αλλά και να κάνουν απρόβλεπτες προσαρμογές για τα καθήκοντα και τους ρόλους της ζωής σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον (Savickas & Porfeli, 2012). Τέλος, σημαντικό είναι να επισημανθεί ότι οι παραπάνω διαστάσεις είναι δυνατόν να καλλιεργηθούν και να αναπτυχθούν με το κατάλληλο μείγμα παρεμβάσεων σε ατομικό και ομαδικό επίπεδο (Αργυροπούλου, 2019, 2020).

Για την αξιολόγηση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας χρησιμοποιείται η Κλίμακα Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας (CAAS, Savickas & Porfeli, 2012), η οποία έχει προσαρμοστεί και στην Ελλάδα.

4.2. Επαγγελματική προσαρμοστικότητα και προγνωστικός δείκτης απασχόλησης για άτομα με εξαρτητική συμπεριφορά

Γίνεται, επομένως, κατανοητό ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αποκτά ιδιαίτερο νόημα και σημασία για τις ευάλωτες κοινωνικές ομάδες και κυρίως για την ομάδα των ατόμων με εξαρτητική συμπεριφορά. Η ομάδα αυτή αντιμετωπίζει μεγάλο κίνδυνο εργασιακής και κοινωνικής περιθωριοποίησης, ενώ πρέπει να υπερνικήσει (όπως έχει ήδη αναφερθεί) ένα πλέγμα εμποδίων προσωπικών και κοινωνικών, προκειμένου να επιτύχει την πλήρη απεξάρτηση, την κοινωνική ενσωμάτωση και επίτευξη ποιοτικής διαβίωσης και ευημερίας (Di Maggio, Montenegro, Little, Nota, & Ginevra, 2022). Συνεπώς, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα ως μια δυναμική ικανότητα να αλλάζει κανείς το συναίσθημα, τη σκέψη και τη συμπεριφορά του για να αντιμετωπίσει την αβεβαιότητα στο ταχέως μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον, είναι δυνατόν να βοηθήσει τα άτομα υπό απεξάρτηση να αποκτήσουν ένα επίπεδο ετοιμότητας να ανταποκριθούν θετικά και ενεργά εν αναμονή μελλοντικών καταστάσεων που είναι δύσκολο να προβλεφθούν (Kwon, 2019). Απαιτείται η μετατόπιση από την διατήρηση μια ικανότητας αντιμετώπισης που περιορίζεται στο τρέχον στάδιο της σταδιοδρομίας ανάπτυξης, στον προσανατολισμό απόκτησης εργασιακής ετοιμότητας για το μέλλον.

Αρκετές έρευνες έχουν εξετάσει την επαγγελματική προσαρμοστικότητα σε σχέση με διάφορες μεταβλητές και πληθυσμούς. Συγκεκριμένα, σε μια μετανάλυση (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017) οι συγγραφείς έδειξαν, με βάση συνολικά 90 μελέτες, ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα σχετίζεται σημαντικά με μέτρα προσαρμοστικότητας (δηλ. γνωστικές ικανότητες, FFM, αυτοεκτίμηση), τις προσαρμοστικές αντιδράσεις (δηλ. σχεδιασμός σταδιοδρομίας, σταδιοδρομία εξερεύνηση, επαγγελματική αυτοαποτελεσματικότητα και στη λήψη αποφάσεων για τη σταδιοδρομία) και με τα απτά αποτελέσματα της προσαρμογής (εργασιακή ικανοποίηση, επίτευξη απασχολησιμότητας, εργασιακή ταυτότητα). Μια ακόμη μετανάλυση των Stead, LaVeck, & Hurtado Rua (2022) αποσκοπούσε στη διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και της αυτοαποτελεσματικότητας σχετικά με λήψη επαγγελματικών αποφάσεων. Οι συγγραφείς χρησιμοποίησαν διάφορες βάσεις δεδομένων για να εντοπίσουν σχετικές μελέτες (αξιολογώντας 18 μελέτες με συνολικό πληθυσμό 6.339 συμμετεχόντων) και διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ αυτών των δύο

παραγόντων. Οι εκτιμώμενες συσχετίσεις μεταξύ των υποκλιμάκων της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και της μέτρησης της αυτοαποτελεσματικότητας ως προς την λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας ανέδειξαν ότι τα άτομα που έχουν υψηλότερα επίπεδα προσαρμοστικότητας στη σταδιοδρομία είναι πιθανότερο να έχουν υψηλότερα επίπεδα αυτοαποτελεσματικότητας στην απόφαση για τη σταδιοδρομία και το αντίστροφο.

Επίσης, έρευνες έχουν εστιάσει στη επίδραση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας στην πρόβλεψη της ακαδημαϊκής επίδοσης με θετικά ευρήματα (Avram, Burtaverde, & Zanafirescu, 2019), στη συσχέτιση της επαγγελματικής δραστηριότητας στην πρόβλεψη προδραστικών συμπεριφορών για τη σταδιοδρομία (Taber & Blankemeyer, 2015), στη θετική πρόβλεψη του εύρους των ενδιαφερόντων των εργαζομένων, στον προσανατολισμό στην ευτυχία, τη γενική και επαγγελματική ευημερία και την ποιότητα ζωής και προέβλεψαν αρνητικά τα αντιλαμβανόμενα εμπόδια σταδιοδρομίας και το εργασιακό στρες (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch & Rossier, 2013; Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi & Rossier, 2013; Soresi, Nota, & Ferrari, 2012). Τέλος, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα προέβλεψε θετικά τη δέσμευση για σταδιοδρομία, την αναγνώριση σταδιοδρομίας και την εξερεύνηση σταδιοδρομίας αλλά και την επαγγελματική επιτυχία (Porfeli & Savickas, 2012; Zacher, 2014). Επιπλέον, η προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας έχει πρόσφατα προσελκύσει την προσοχή ως παράγοντας που στενά σχετίζεται και με τις δεξιότητες απασχολησιμότητας (De Guzman & Choi, 2013).

Όμως, μόλις σε μία έρευνα έγινε εστίαση στον συγκεκριμένο πληθυσμό, στην οποία οι Di Maggio, Montenegro, Little, Nota, & Ginevra (2022) διερεύνησαν τη συσχέτιση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας, μέσω της ελπίδας, στην ικανοποίηση για τη ζωή σε ένα δείγμα 185 ατόμων με εξάρτηση σε σύγκριση με ένα δείγμα 185 ατόμων χωρίς εξάρτηση. Τα αποτελέσματα αυτής της μελέτης υποδηλώνουν ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα και η ελπίδα είναι δύο σημαντικοί πόροι για τη διαδικασία σχεδιασμού της ζωής που μπορούν να επηρεάσουν θετικά την ικανοποίηση από τη ζωή των ατόμων με πρόβλημα εξάρτησης. Η μελέτη διαπίστωσε ότι η προσαρμοστικότητα σταδιοδρομίας έχει άμεση θετική επίδραση στην ικανοποίηση για τη ζωή και η επίδραση αυτή διαχέεται εν μέρει από την ελπίδα.

Άρα, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι σημαντική για την αναζήτηση σταδιοδρομίας, την ικανοποίηση και την απόδοση αποτελέσματα, καθώς ενθαρρύνει τα άτομα να προσαρμόζονται στις περιβαλλοντικές απαιτήσεις, οι οποίες είναι δύσκολο να προβλέψιμες (Bocciardi, Caputo, Fregonese, Langher, Sartori, R., 2017). Ως εκ τούτου, η ενθάρρυνση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και

της ελπίδας μπορεί να είναι σημαντικές για να βοηθήσουν τα άτομα με εξαρτητική συμπεριφορά να ξεπεράσουν τα εμπόδια και τις προκλήσεις στο σχεδιασμό και τη διαβίωση μιας ικανοποιητικής ζωής.

4.3. Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα και χαρακτηριστικά προσωπικότητας

Μέχρι το σημείο αυτό της θεωρητικής ανάλυσης έχει αναδειχθεί ότι η επαγγελματική επιτυχία και εξέλιξη είναι αποτέλεσμα τόσο συγκεκριμένων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας όσο και της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Αν και αρκετές μελέτες διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και της προσωπικότητας (Rudolph et al., 2017· Teixeira et al., 2012· Van Vianen et al. 2012), δείχνοντας ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα σχετίζεται με όλους τους πέντε μεγάλους παράγοντες, μόνο λίγες μελέτες έχουν διερευνήσει το ρόλο της τόσο της προσωπικότητας όσο και της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας στην πρόβλεψη των αποτελεσμάτων της σταδιοδρομίας. Ως εκ τούτου, λίγα είναι γνωστά σχετικά με την εννοιολογική επικάλυψη μεταξύ των θεωριών RIASEC & FFM και της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και της προβλεπτικής τους δύναμης όσον αφορά εργασιακές επιδόσεις (Avram, Burtaverde, & Zanfirescu, 2019).

Λαμβάνοντας υπόψη τη φύση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας θα μπορούσε κανείς να υποστηρίξει ότι μπορεί να υπάρχει μεγάλη ομοιότητα μεταξύ της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και ορισμένων κεντρικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας καθώς τόσο η προσαρμοστικότητα όσο και ορισμένοι παράγοντες της προσωπικότητας (όπως η ευσυνειδησία, η δεκτικότητα στην εμπειρία και η εξωστρέφεια στη θεωρία των πέντε μεγάλων παραγόντων/FFM και αντίστοιχα στην τυπολογική θεωρία του Holland όπως Συμβατικός/Οργανωτικός Τύπος, Κοινωνικός Τύπος) μοιράζονται χαρακτηριστικά όπως η οργάνωση, η αναζήτηση πληροφοριών και η αυτοπεποίθηση. Όμως η επαγγελματική προσαρμοστικότητα, αν και περιλαμβάνει συγκεκριμένα προδιαθετικά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας που είναι απαραίτητα για την επιτυχή διαχείριση της σταδιοδρομίας, περιλαμβάνει και συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τα οποία είναι δυναμικά και μεταβαλλόμενα (Avram, Burtaverde, & Zanfirescu, 2019).

Σε αντίθεση με τις θεωρίες των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αποτελεί έναν αυτορρυθμιζόμενο εσωτερικό μηχανισμό που υπόκειται σε αλλαγές αναλόγως τους περιβαλλοντικούς παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική ζωή ενός ατόμου (Savickas & Porfeli, 2012). Αποτελεί, επομένως, ένα θεωρητικό μοντέλο που περιλαμβάνει τόσο τη διαδικασία και τα αποτελέσματα του ατόμου να επιτύχει τους προσωπικούς επαγγελματικούς του

στόχους αναφορικά με την επαγγελματική ευημερία και σταδιοδρομία, όσο και τις ενέργειες που απαιτούνται για την προετοιμασία, τη ανάληψη ενός εργασιακού ρόλου και της αποτελεσματικής αντιμετώπισης των εργασιακών προκλήσεων, μεταβάσεων και δυσκολιών (Savickas, 2005). Επομένως, οι τέσσερις διαστάσεις της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας δεν είναι σταθερά χαρακτηριστικά της προσωπικότητας, αλλά αντιθέτως δυναμικές ικανότητες που δύνανται να μεταβάλλονται στο χρόνο και στις καταστάσεις και ενεργοποιούνται από παράγοντες εσωτερικούς, εξωτερικούς και την αλληλεπίδραση αυτών (Zacher, 2014).

Εν κατακλείδι, παρόλο που η αξιολόγηση της προσωπικότητας και των ενδιαφερόντων έχει διερευνηθεί στο παρελθόν, ελάχιστα είναι γνωστά για τη συγκεκριμένη ομάδα – στόχο όσον αφορά τις συσχετίσεις μεταξύ των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, της προσωπικότητας και της εξαρτητικής συμπεριφοράς. Επιπλέον, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας και η επαγγελματική προσαρμοστικότητα (ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, έλεγχο, περιέργεια, την αυτοπεποίθηση) είναι δύο διαφορετικές και ανεξάρτητες θεωρητικές κατασκευές στο πεδίο της επαγγελματικής συμβουλευτικής και δεν έχουν γίνει προσπάθειες να διερευνηθεί η συσχέτιση των δύο αυτών εννοιολογικών κατασκευών, πόσο μάλλον για τον πληθυσμό των ατόμων με εξαρτητική συμπεριφορά.

Μέρος 2ο: Εμπειρική Έρευνα

Στη συνέχεια θα αποτυπωθεί αναλυτικά η ερευνητική διαδικασία της παρούσας μελέτης αναφορικά με τον πληθυσμό της έρευνας, το μείγμα των ερευνητικών εργαλείων, τη διαδικασία συλλογής δεδομένων, τη μέθοδο ανάλυσης των δεδομένων αυτών, και, φυσικά, θα επισημανθούν οι τρόποι διασφάλισης της αξιοπιστίας και εγκυρότητας της έρευνας αυτής.

Κεφάλαιο 5ο: Μεθοδολογία Έρευνας

Η επιστημονική έρευνα στηρίζεται σε επιλεγμένες μεθοδολογίες, αναλόγως της φύσης του υπό μελέτη φαινομένου. Η επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας εξαρτάται από την ερευνητική ερώτηση, τους στόχους και τις υποθέσεις της έρευνας.

Η επιλογή της κατάλληλης μεθοδολογίας για μια έρευνα αποτελεί κρίσιμο βήμα, καθορίζοντας την προσέγγιση, τον σχεδιασμό και την ανάλυση των δεδομένων. Τα κυριότερα κριτήρια βάσει των οποίων διαχωρίζονται οι έρευνες είναι τα παρακάτω (Rea & Parker, 1992):

- Με βάση το σκοπό της έρευνας: εδώ αναφερόμαστε σε εξερευνητικό, περιγραφικό, αιτιολογικό, ή προγνωστικό.
- Με βάση τη χρονική διάσταση: εδώ αναφερόμαστε σε συγχρονική (σε ένα χρονικό σημείο) ή διαχρονική έρευνα (σε πολλαπλά χρονικά σημεία).
- Με βάση την ερευνητική σχέση: εδώ αναφερόμαστε σε παρατηρητική (χωρίς παρέμβαση) ή πειραματική σχέση (με παρέμβαση)
- Με βάση τον τύπο των δεδομένων: εδώ αναφερόμαστε σε ποιοτικά (λεκτικά, εικονικά) ή ποσοτικά (αριθμητικά) δεδομένα, επομένως σε ποιοτική ή ποσοτική έρευνα.

Δύο βασικές κατηγορίες έρευνας είναι η ποιοτική και η ποσοτική. Από τη μία η ποιοτική έρευνα στοχεύει στην περιγραφή και την ερμηνεία των φαινομένων και της ανθρώπινης εμπειρίας. Δεν επικεντρώνεται τόσο στη μέτρηση, αλλά περισσότερο στην εξερεύνηση των συναισθημάτων, των αντιλήψεων και των σκέψεων των ανθρώπων. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιείται με συνεντεύξεις, ομαδικές συζητήσεις, καθώς και με παρατήρηση. Από την άλλη η ποσοτική έρευνα στοχεύει στη μέτρηση και την ανάλυση των δεδομένων με στατιστικές μεθόδους. Βασίζεται σε αριθμητικά δεδομένα και στατιστικές

αναλύσεις. Η συλλογή των δεδομένων πραγματοποιείται με ερωτηματολόγια, μετρήσεις ή μέσω πειραμάτων.

Οι έρευνες επισκόπησης είναι πολύ διαδεδομένες στην ποσοτική έρευνα. Χρησιμοποιούνται για τη συλλογή πληροφοριών από μια μεγάλη ομάδα ατόμων με βάση συγκεκριμένα ερωτηματολόγια. Στην παρούσα έρευνα επιλέχθηκε να πραγματοποιηθεί μία **ποσοτική** ανάλυση με έρευνα επισκόπησης με τη χρήση ερωτηματολογίου.

Τα μεθοδολογικά βήματα που παρουσιάζονται στο δεύτερο αυτό μέρος της εμπειρικής έρευνας είναι τα εξής (Rea & Parker, 1992):

- Καθορισμός σκοπού και ερευνητικών ερωτημάτων: Εδώ προσδιορίζονται τα ερευνητικά ερωτήματα με βάση την υπάρχουσα βιβλιογραφία και το θεωρητικό υπόβαθρο.
- Καθορισμός πληθυσμού, μεθόδου δειγματοληψίας και μεγέθους δείγματος: Εδώ ορίζονται ο πληθυσμός (ένας ή περισσότεροι) τον οποίο αφορά η έρευνα, η τεχνική δειγματοληψίας και το μέγεθος του δείγματος με βάση τις προϋποθέσεις των στατιστικών ελέγχων που θα χρησιμοποιηθούν.
- Καθορισμός Μεταβλητών Έρευνας: Εδώ προσδιορίζονται οι μεταβλητές της έρευνας και ο διαχωρισμός για το αν υπάρχουν εξαρτημένες και ανεξάρτητες μεταβλητές, με βάση τον ερευνητικό σκοπό, και τον τύπο σχέσεων (συσχέτισης ή επίδρασης) που προκύπτουν από αυτόν.
- Επιλογή μέσου και διαδικασίας υλοποίησης της έρευνας: Εδώ περιγράφονται το ερωτηματολόγιο, ο χρόνος διεξαγωγής της έρευνας, το μέσο διανομής (π.χ. ηλεκτρονικά, ταχυδρομικώς), καθώς και οι ενημερώσεις που έγιναν στα υποκείμενα του δείγματος που συμμετείχαν σε αυτήν.
- Καθορισμός στατιστικών υποθέσεων: Εδώ ορίζονται οι βασικές στατιστικές υποθέσεις που προκύπτουν από τα ερευνητικά ερωτήματα υπό τη μορφή δύο υποθέσεων, τη μηδενική και την εναλλακτική.
- Καθορισμός στατιστικών μεθόδων ανάλυσης των δεδομένων: Με βάση τις στατιστικές υποθέσεις και τη φύση των μεταβλητών (πχ. συνεχείς, κατηγορικές ιεραρχημένες ή μη ιεραρχημένες) προσδιορίζονται οι στατιστικές τεχνικές ή στατιστικοί έλεγχοι.
- Παρουσίαση αποτελεσμάτων: Εδώ παρουσιάζονται τα περιγραφικά στατιστικά και τα ευρήματα των στατιστικών ελέγχων αναφορικά με τις στατιστικές υποθέσεις και επομένως τα

ερευνητικά ερωτήματα της έρευνας, με τη χρήση πινάκων, διαγραμμάτων, και φυσικά αναλυτικών περιγραφών.

- Συζήτηση: Εδώ συσχετίζονται και σχολιάζονται τα ευρήματα με την υπάρχουσα βιβλιογραφία, ερμηνεύοντας την σημασία και τις επιπτώσεις τους.
- Περιορισμοί έρευνας: Εδώ καταγράφονται όλοι οι περιορισμοί όπως δυνητικές πηγές σφαλμάτων ή περιορισμοί στις γενικεύσεις της έρευνας από το δείγμα στο σύνολο του πληθυσμού.
- Προτάσεις για επόμενες έρευνες: Τέλος προτείνονται μελλοντικές κατευθύνσεις για περαιτέρω έρευνες.

5.1. Σκοπός της Έρευνας & Ερευνητικά ερωτήματα

Η παρούσα μελέτη διερευνά τις σχέσεις μεταξύ ενδιαφερόντων, προσωπικότητας και της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας για τα υπό απεξάρτηση άτομα. Ο γενικός σκοπός της παρούσας ερευνητικής προσπάθειας είναι η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ της τυπολογίας της επαγγελματικής προσωπικότητας του J. Holland (RIASEC) και των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας (Five-Factor Model) από την οπτική της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Επιπλέον, στοχεύει στη διερεύνηση του τρόπου με τον οποίο ο επαγγελματικός προσανατολισμός εντός θεραπευτικού πλαισίου, παρέχει τη δυνατότητα να ανακτήσουν τον έλεγχο της ζωής τους και να επανενταχθούν ενεργά στην κοινωνία όσον αφορά την απασχολησιμότητα και τις εργασιακές τους προτιμήσεις. Επιπρόσθετα, θα εξεταστεί αν η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι ζωτικής σημασίας τόσο για την προσωπική ανάπτυξη των ατόμων αυτών όσο και για την ενίσχυση της προόδου της θεραπείας.

Στην παρούσα έρευνα, θα διερευνηθούν τα ακόλουθα ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποια είναι τα επίπεδα των Τύπων Προσωπικότητας RIASEC, των διαστάσεων Προσωπικότητας και των διαστάσεων Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας στον διερευνώμενο πληθυσμό;
2. Πως διαμορφώνονται τα επίπεδα των παραπάνω σε σχέση με το Φύλο και την Ύπαρξη Εργασίας;
3. Υπάρχει σχέση ανάμεσα στους Τύπους Προσωπικότητας RIASEC και στις διαστάσεις Προσωπικότητας; Αλλάζει αυτή η συσχέτιση ανάλογα με το Φύλο, την Ύπαρξη Εργασίας και τους μήνες συμμετοχής σε πρόγραμμα θεραπείας;
4. Επιδρούν οι διαστάσεις Προσωπικότητας στις Διαστάσεις Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας; Επιδρούν και οι Τύποι Προσωπικότητας RIASEC;
5. Επιδρούν οι Τύποι Προσωπικότητας RIASEC στις διαστάσεις της Προσωπικότητας;

6. Επιδρά το Φύλο και η Ύπαρξη Εργασίας στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας;

5.2. Καθορισμός πληθυσμού, μεθόδου δειγματοληψίας και μεγέθους δείγματος

Με τον όρο πληθυσμός εννοούμε το σύνολο των οντοτήτων (υποκειμένων) που αφορά η έρευνα. Στη συγκεκριμένη έρευνα ο πληθυσμός αφορά σε *νεαρά άτομα και ενηλίκους στην Ελλάδα, άνδρες και γυναίκες, με πρόβλημα εξαρτητικής συμπεριφοράς και εθισμού από ψυχοτρόπες ουσίες, οι οποίοι παρακολουθούν αναγνωρισμένο πρόγραμμα απεξάρτησης*. Βασικό κριτήριο επιλογής για το δείγμα της έρευνας ήταν η συμμετοχή τους (κατά την περίοδο διενέργειας της έρευνας) σε θεραπευτικές δομές στη φάση της θεραπευτικής κοινότητας, της κοινωνικής επανένταξης ή και στη φάση ολοκλήρωσης της κοινωνικής επανένταξης (μεταθεραπευτική παρακολούθηση – follow up). Το κριτήριο αυτό αποκλείει τα άτομα που βρίσκονται στη φάση της συμβουλευτικής (πρώιμο στάδιο προετοιμασίας), γιατί στη φάση αυτή δεν παρέχεται εκπαίδευση και επαγγελματική συμβουλευτική, αφού κύριος στόχος είναι η κινητοποίηση των ατόμων για θεραπεία.

Σε ότι αφορά στις μεθόδους δειγματοληψίας, αυτές χωρίζονται σε δύο κατηγορίες:

1. Δειγματοληψία Πιθανότητας (Probability Sampling):

Σε αυτό τον τύπο δειγματοληψίας, κάθε στοιχείο του πληθυσμού έχει μία γνωστή και μη μηδενική πιθανότητα να επιλεγεί στο δείγμα. Αυτό επιτρέπει στον ερευνητή να βγάλει συμπεράσματα με σχετική βεβαιότητα (βαθμό εμπιστοσύνης) για τον πληθυσμό από το δείγμα. Παραδείγματα περιλαμβάνουν την τυχαία δειγματοληψία, τη στρωματοποιημένη, τη συστηματική και τη δειγματοληψία σε συστάδες.

2. Δειγματοληψία Μη Πιθανότητας (Non-Probability Sampling):

Στο συγκεκριμένο τύπο δειγματοληψία, υπάρχουν στοιχεία του πληθυσμού που έχουν μηδενική πιθανότητα να επιλεγούν στο δείγμα. Αυτό σημαίνει ότι δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι για την αντιπροσωπευτικότητα του δείγματος. Παραδείγματα είναι η βολική δειγματοληψία, η δειγματοληψία κριτηρίων και η δειγματοληψία αυτοεπιλογής.

Στη συγκεκριμένη έρευνα, επιλέχθηκε ως μέθοδος δειγματοληψίας η **βολική**, λόγω πρακτικών περιορισμών. Η βολική δειγματοληψία είναι γρήγορη, απλή και δεν απαιτεί πολλούς πόρους. Τα πλεονεκτήματα της βολικής δειγματοληψίας είναι η ευκολία εφαρμογής, η γρήγορη συλλογή δεδομένων

και το χαμηλό κόστος. Τα μειονεκτήματα της Βολικής Δειγματοληψίας αφορούν στο γεγονός ότι δεν είναι αντιπροσωπευτική του πληθυσμού, οπότε και υπάρχει δυσκολία γενίκευσης των αποτελεσμάτων από το δείγμα στον γενικότερο πληθυσμό.

Το μέγεθος του δείγματος στην παρούσα έρευνα ήταν **400 άτομα (N=400)**, το οποίο καλύπτει πλήρως τις απαιτήσεις των στατιστικών ελέγχων που πραγματοποιήθηκαν.

5.3. Καθορισμός Μεταβλητών Έρευνας & Διαμόρφωση Ερευνητικών Εργαλείων

Οι μεταβλητές της έρευνας, εκτός των δημογραφικών, προκύπτουν από τη χρήση τριών ερωτηματολογίων:

Ως προς το τυπολογικό μοντέλο *RIASEC* (J. Holland) και τη διερεύνηση των επαγγελματικών τύπων προσαρμόστηκε το εργαλείο διερεύνησης επαγγελματικών ενδιαφερόντων, **Occupational Finder: Your Career Discovery Guide**. Το συγκεκριμένο εργαλείο είναι συντομότερο, περισσότερο εστιασμένο και φιλικό προς τον τελικό χρήστη. Για τη χρήση του συγκεκριμένου εργαλείου έχει ληφθεί ήδη άδεια από το Curtin University. Το συγκεκριμένο εργαλείο στην αρχική του μορφή ήταν ξενόγλωσσο και συγκεκριμένα στην Αγγλική Γλώσσα.

Για την έγκυρη χρήση του ερωτηματολογίου ήταν απαραίτητη πρωτίστως η μετάφραση και η διαπολιτισμική προσαρμογή του εργαλείου στην Ελληνική γλώσσα. Η διαδικασία προσαρμογής ενός ξενόγλωσσου ερωτηματολογίου για διαπολιτισμική χρήση περιλαμβάνει τη διασφάλιση ότι οι εννοιολογικές, σημασιολογικές και λειτουργικές πτυχές, καθώς και τα ίδια τα στοιχεία, είναι ισοδύναμες μεταξύ της αρχικής και της μεταφρασμένης έκδοσης (Γαλάνης, 2018). Η ερευνήτρια ανέλαβε τη μετάφραση του πρωτότυπου ξενόγλωσσου ερωτηματολογίου στα Ελληνικά ή, αλλιώς, «μετάφραση προς τα εμπρός» (forward translation), ενώ τη μετάφραση του μεταφρασμένου ελληνικού ερωτηματολογίου στη γλώσσα του πρωτότυπου ξενόγλωσσου ερωτηματολογίου ή, αλλιώς, «μετάφραση προς τα πίσω» (backward translation)²⁷ ανέλαβε διαπιστευμένη μεταφράστρια-διερμηνέας²⁸, συνεργάτης της γράφουσας. Στη συνέχεια έγινε αντιστοιχία της «μετάφρασης προς τα πίσω» με το

²⁷ Η αντίστροφη μετάφραση βοηθά ιδιαίτερα στο να αποφευχθούν λάθη μετάφρασης και, συνεπώς, κατανόησης, των αρχικών ερωτήσεων (Σιδηροπούλου, 2010).

²⁸ Τη backward translation ανέλαβε η κα. Γεωργία Χριστοφίλη.

αρχικό ξενόγλωσσο ερωτηματολόγιο, ώστε να εντοπιστούν τυχόν διαφοροποιήσεις και ασυμφωνίες και να διορθωθούν και να υπάρξει μια πρώτη τελική έκδοση του ερωτηματολογίου στα Ελληνικά. Η έκδοση αυτή χορηγήθηκε σε δέκα (10) άτομα, προκειμένου να διαπιστωθεί η καταλληλότητα και η σαφήνεια του εργαλείου. Μέσω της διαδικασίας αυτής αναδείχτηκε η ανάγκη για μια μικρή εννοιολογική αλλαγή, η οποία έγινε και διαμορφώθηκε και η τελική έκδοση του ερωτηματολογίου.

Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το συγκεκριμένο ερευνητικό εργαλείο αναδεικνύει τον επαγγελματικό κωδικό με ένα γράμμα (βαθμολογικά υψηλότερο) και όχι με τρεις κωδικούς χάριν οικονομίας χρόνου και ευελιξίας συσχέτισης των επιλεγμένων μεταβλητών. Οι μεταβλητές του συγκεκριμένου ερωτηματολογίου ήταν οι έξι (6) βασικοί επαγγελματικοί τύποι προσωπικότητας: Ρεαλιστικός (Realistic), Ερευνητικός (Investigative), Καλλιτεχνικός (Artistic), Κοινωνικός (Social), Επιχειρηματικός (Enterprising) και Συμβατικό/Οργανωτικός (Conventional). Περιλαμβάνει συνολικά 67 διχοτομικές «ερωτήσεις», αλλά ουσιαστικά δεν πρόκειται για ερωτήσεις αφού παρουσιάζονται σε προτάσεις καταφατικής μορφής. Οι συμμετέχοντες κλήθηκαν να απαντήσουν σε μια από τις προτεινόμενες απαντήσεις («Μου αρέσει» - «Δεν μου αρέσει»).

Αναφορικά με τη Μεγάλη Πεντάδα Χαρακτηριστικών επιλέχθηκε το **International Personality Item Pool (IPIP-50 item, Goldberg, 1992· Goldberg, 1999· Goldberg, 2006)**. Πρόκειται για μία κλίμακα 50 ερωτήσεων (Διεθνής Κλίμακα της Προσωπικότητας) η οποία αξιολογεί πέντε μεγάλους τομείς της προσωπικότητας και συγκεκριμένα την εξωστρέφεια (extraversion), την προσήνεια (agreeableness), την ευσυνειδησία (conscientiousness), τη συναισθηματική σταθερότητα/νευρωτισμό (emotional stability/neuroticism), και τη διάνοηση (intellect) και άνοιγμα (openness) σε νέες εμπειρίες (Costa & Mc Crae, 1992). Προτεινόμενες μελέτες επιβεβαίωσαν την υψηλή αξιοπιστία και εγκυρότητα της Ελληνικής έκδοσης του IPIP-50. Το International Personality item Pool (IPIP -50 item, Goldberg, 1992· Goldberg, 1999· Goldberg, 2006), είναι ένα διαδεδομένο σύντομο εργαλείο που μετρά τα χαρακτηριστικά των πέντε μεγάλων παραγόντων και επιλέχθηκε για την εν λόγω έρευνα ανάμεσα σε άλλα ερωτηματολόγια των πέντε μεγάλων παραγόντων. Η συγκεκριμένη κλίμακα είναι δημόσια αναρτημένη, έχει ήδη χορηγηθεί αυτομάτως άδεια σε οποιοδήποτε πρόσωπο να χρησιμοποιήσει στοιχεία, κλίμακες και απογραφές της IPIP για οποιονδήποτε σκοπό, εμπορικό ή μη (<https://ipip.ori.org/newPermission.htm>). Τέλος, έχει μεταφραστεί, προσαρμοστεί, και χρησιμοποιηθεί στην Ελλάδα (www.ipip.org), σε δείγμα Ελλήνων ενηλίκων (Yprofanti et al., 2015).

Όσον αφορά την αξιοπιστία και την εγκυρότητα του IPIP, ο δημιουργός του εργαλείου αναφέρει σχετικά πως το 50-item IPIP είναι ένα τυπικό ερωτηματολόγιο. Ακολουθεί το πρότυπο της μεγάλης πεντάδας, το οποίο επιτρέπει την ποσοτικοποίηση και επεξεργασία των δεδομένων, έτσι ώστε να πληρούν τους όρους αξιοπιστίας και εγκυρότητας (Goldberg, 1992· 1999). Οι ψυχομετρικές ιδιότητες του 50-item IPIP έχουν δοκιμαστεί και επικυρωθεί από διεθνείς έρευνες και συγκριτικές μελέτες, οι οποίες εξέταζαν την εφαρμογή του IPIP συγκριτικά με άλλα ερωτηματολόγια.

Στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιείται η ακριβέστερη και χρονολογικά πιο πρόσφατη μετάφραση του ερωτηματολογίου από την Υποφάντη και συν. (2015)²⁹. Οι ψυχομετρικές ιδιότητες της κλίμακας είναι οι κάτωθι: Αξιοπιστία εσωτερικής συνοχής (δείκτης α του Cronbach) κυμαίνεται μεταξύ 0.79 ως 0.87 (Goldberg et al., 2006). Επιπρόσθετα η εσωτερική συνοχή για την ελληνική έκδοση της κλίμακας είναι 0.882. Αυτό σημαίνει ότι η αξιοπιστία θεωρείται πολύ υψηλή. Ξεχωριστά για τον κάθε παράγοντα οι τιμές αξιοπιστίας είναι 0.875 για την Ευσυνειδησία, 0.849 για τον Νευρωτισμό, 0.780 για τη Δεκτικότητα σε νέες εμπειρίες, 0.758 για την Συνεργατικότητα και 0.791 για την Εξωστρέφεια (υπό διερεύνηση μεταβλητές). Υψηλή θεωρείται και η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής και η συντρέχουσα εγκυρότητα, πράγμα που καθιστά το συγκεκριμένο ψυχομετρικό εργαλείο κατάλληλο για την μέτρηση των χαρακτηριστικών προσωπικότητας στον ελληνικό πληθυσμό, όπως αναφέρουν η Υποφάντη και συν. (2015). Το ερωτηματολόγιο βαθμολογείται με βάση μια 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert, όπου η τιμή 1 σημαίνει «Καθόλου αντιπροσωπευτικό», 2 σημαίνει «Λίγο Αντιπροσωπευτικό», 3 σημαίνει «Ουδέτερο», 4 σημαίνει «Αρκετά Αντιπροσωπευτικό» και 5 σημαίνει «Πολύ Αντιπροσωπευτικό». Κάθε παράγοντας αποτελείται από 10 ερωτήσεις, ενώ συγκεκριμένες ερωτήσεις αντιστράφηκαν, σύμφωνα με τις οδηγίες βαθμολόγησης από τους συγγραφείς. Η minimum συνολική τιμή που μπορεί να λάβει κάθε παράγοντας είναι 10 και η maximum 50.

Τέλος, για τη διερεύνηση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας επιλέχτηκε το **Ερωτηματολόγιο Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας (CAAS, Savickas & Porfeli, 2012)**. Η κλίμακα Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας χρησιμοποιείται για την μέτρηση της προσαρμοστικότητας στην επαγγελματική σταδιοδρομία. Η κλίμακα προσαρμόστηκε στα Ελληνικά (Δέσποινα Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Κατερίνα Μικεδάκη, Κατερίνα Αργυροπούλου & Ανδρόνικος Καλίρης, 2018) και αποτελείται από τέσσερις επιμέρους παράγοντες/χαρακτηριστικά επαγγελματικής προσαρμοστικότητας: ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, έλεγχος, περιέργεια και αυτοπεποίθηση, καθμία από τις οποίες αποτελείται από έξι

²⁹ Η ερευνήτρια μετά από σχετικό αίτημα έλαβε τη σχετική άδεια χρήσης του προσαρμοσμένου εργαλείου.

ερωτήσεις (υπό διερεύνηση μεταβλητές). Οι τέσσερις αυτοί παράγοντες συνδυάζουν τη γενική επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Προηγούμενες μελέτες κατέδειξαν καλές εκτιμήσεις εγκυρότητας και αξιοπιστίας της διεθνούς κλίμακας σε διάφορα εθνικά δείγματα (e.g. Savickas & Porfeli, 2012). Αναφέρεται υψηλή αξιοπιστία όσον αφορά τη συνολική κλίμακα (.92) και τις επιμέρους κλίμακες [ανησυχία (.83), έλεγχος (.74), περιέργεια (.79) και αυτοπεποίθηση (.85)]. Τέλος, σε έρευνα που διεξήχθη σε δείγμα Ελλήνων φοιτητών οι εκτιμήσεις α ήταν επίσης υψηλές (ανησυχία: 0,90, έλεγχος: 0,89, περιέργεια: 0,93, εμπιστοσύνη: 0,93) (Argyropoulou, Tsikoura & Kaliris, 2017). Η ελληνική κλίμακα αποτελείται από 24 στοιχεία, τα ίδια με την αρχική κλίμακα. Οι συμμετέχοντες απάντησαν σε κάθε δήλωση αναφορικά με τη ικανότητα που θεωρούν ότι έχουν (ή δεν έχουν) αναπτύξει, χρησιμοποιώντας μια 5-βάθμια κλίμακα τύπου Likert (1=όχι έντονα, 5=πάρα πολύ έντονα). Παρακάτω, παρατίθενται παραδείγματα δηλώσεων για κάθε ικανότητα και για κάθε υποκλίμακα: *Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία*: «Το να σκέφτομαι πώς θα είναι το μέλλον μου.», *Έλεγχος*: «Το να αναλαμβάνω την ευθύνη των πράξεων μου», *Περιέργεια*: «Το να με ενδιαφέρουν οι νέες ευκαιρίες», *Αυτοπεποίθηση*: «Το να ολοκληρώνω επιτυχώς τις εργασίες μου».

Και τα τρία ερευνητικά εργαλεία εντάχθηκαν σε ένα ενιαίο ερωτηματολόγιο (βλέπε: [Παράρτημα 1 Ερωτηματολόγιο Έρευνας](#)) με διαφοροποιημένη παρουσίαση κάθε εργαλείου ως υποκατηγορία. Στον παρακάτω πίνακα αποτυπώνονται οι βασικοί άξονες/ομάδες ερωτήσεων, καθώς και οι οδηγίες που δόθηκαν προς τους συμμετέχοντες:

Πίνακας 4: Ομάδες – Άξονες ερωτήσεων χορηγούμενου ερωτηματολογίου

Ομάδες	Περιγραφή
1 Συγκατάθεση Συμμετοχής σε Έρευνα	Δεν υπάρχουν γνωστοί κίνδυνοι καθώς ούτε και κάποιο κόστος εάν αποφασίσεις να συμμετέχεις σε αυτήν την ερευνητική μελέτη. Οι πληροφορίες που θα παρέχεις θα βοηθήσουν στη διερεύνηση των παραγόντων που επιδρούν στις επαγγελματικές μας επιλογές και στον καθορισμό των κατάλληλων δράσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής. Το ερωτηματολόγιο θα διαρκέσει περίπου 15 - 20 λεπτά για να ολοκληρωθεί. Η συμμετοχή σου σε αυτήν την ερευνητική μελέτη είναι απολύτως εθελοντική και ανώνυμη και είναι επιλογή σου, εάν θα συμμετέχεις ή όχι. Είσαι ελεύθερος-η να μην συναινέσεις ή να διακόψεις τη συμμετοχή σου, όποτε το επιθυμείς. Οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν από αυτή την ερευνητική μελέτη θα παραμείνουν εμπιστευτικές. Σε περίπτωση δημοσίευσης των δεδομένων, δεν θα αποκαλυφθούν μεμονωμένες πληροφορίες. Μη διστάσεις να κάνεις ερωτήσεις γύρω από το σκοπό ή τη διαδικασία της εργασίας. Αν έχεις οποιαδήποτε αμφιβολία ή ερώτηση, ζήτησε να σου δώσω διευκρινίσεις στο email: olychai@hotmail.com
2 Ατομικές Πληροφορίες	Στη συνέχεια θα σου ζητηθούν κάποιες ατομικές πληροφορίες.... Να θυμάσαι είναι ανώνυμες και σε καμία περίπτωση δεν συνδέονται με εσένα.
3 Επαγγελματικοί Τύποι Προσωπικότητας	Τι σου αρέσει να κάνεις;
4 Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας	Πόσο καλά μπορείς να περιγράψεις τον εαυτό σου; Περιέγραψε τον εαυτό σου όπως είσαι γενικά τώρα, όχι όπως επιθυμείς να είσαι στο μέλλον. Περιέγραψε τον εαυτό σου με ειλικρίνεια. Για μια ακόμη φορά θα ήθελα να σου θυμίσω ότι οι απαντήσεις είναι ανώνυμες.

5	Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα	Οι άνθρωποι χρησιμοποιούμε διαφορετικές ικανότητες ο καθένας για να διαμορφώσουμε τη σταδιοδρομία μας. Κανείς δεν είναι καλός σε όλα, ο καθένας από εμάς είναι περισσότερο ικανός σε κάποιους τομείς και λιγότερο σε κάποιους άλλους.
---	--	---

5.4. Διαδικασία Υλοποίησης της Έρευνας

Η συγκεκριμένη έρευνα πραγματοποιήθηκε σε θεραπευτικές δομές του ΚΕΘΕΑ σε πανελλαδική εμβέλεια και στο Πρόγραμμα Εναλλακτικής Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων «ΑΡΓΩ» (Γ.Ν.Θ. «Γ. Παπανικολάου»-Ψ.Ν.Θ. Οργανική Μονάδα Ψυχιατρικό Νοσοκομείο Θεσσαλονίκης). Πριν ξεκινήσει η διαδικασία συλλογής των δεδομένων εξασφαλίστηκε η άδεια πραγματοποίησης της παρούσας έρευνας τόσο από τον Τομέα Έρευνας του ΚΕΘΕΑ, ως αρμόδιο τμήμα για τη διαχείριση τέτοιων θεμάτων, όσο και από το Επιστημονικό Συμβούλιο του Προγράμματος «ΑΡΓΩ», ως αρμόδιο όργανο για την έγκριση υλοποίησης ερευνών. Με τον τρόπο αυτό εξασφαλίστηκε και η πρόσβαση στις προαναφερθείσες θεραπευτικές δομές.

Πριν την έναρξη διανομής των ερωτηματολογίων πραγματοποιήθηκε πιλοτική χορήγηση του ερωτηματολογίου σε δέκα άτομα (πέντε συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού/ακαδημαϊκούς και σε πέντε άτομα υπό απεξάρτηση) για τον έλεγχο ροής του ερωτηματολογίου και για τη συγκεκριμενοποίηση όρων, εννοιών και ερωτημάτων. Στη συνέχεια πραγματοποιήθηκαν μικρές διορθώσεις κυρίως εννοιολογικές, ώστε να είναι πιο κατανοητοί όροι και λέξεις του ερωτηματολογίου. Η συλλογή των ερευνητικών δεδομένων πραγματοποιήθηκε Μάρτιο – Μάιο του 2023.

Η χορήγηση των ερευνητικών εργαλείων πραγματοποιήθηκε με δύο τρόπους: μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή (LimeSurvey) για απομακρυσμένες γεωγραφικά θεραπευτικές δομές και μέσω χορήγησης του ερωτηματολογίου σε δομές της Περιφέρειας Αττικής με τη φυσική παρουσία της ερευνήτριας. Στις δομές, όπου η ερευνήτρια ήταν παρούσα, πραγματοποιήθηκε αναλυτική ενημέρωση του σκοπού και της ερευνητικής διαδικασίας από την ίδια σε όλους τους συμμετέχοντες. Οι αρχές της ανωνυμίας και της εμπιστευτικότητας και οι τρόποι τήρησης των αρχών αυτών καθ' όλη τη διαδικασία επεξεργασίας των δεδομένων επεξηγήθηκαν στους συμμετέχοντες, ώστε να εξασφαλιστεί η ειλικρίνεια των απαντήσεων. Επίσης, ενημερώθηκαν για τον εθελοντικό χαρακτήρα της συμμετοχής τους στη συγκεκριμένη έρευνα και ότι έχουν το δικαίωμα να εγκαταλείψουν σε οποιαδήποτε φάση ή να μην συμπληρώσουν συγκεκριμένες ερωτήσεις του ερωτηματολογίου. Όπου οι ενδιαφερόμενοι αντιμετώπιζαν προβλήματα στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου δόθηκαν οι απαραίτητες διευκρινήσεις. Η διάρκεια συμπλήρωσης των ερωτηματολογίων ήταν περίπου 25-30 λεπτά.

Ως προς την ηλεκτρονική συμπλήρωση του ερωτηματολογίου εξασφαλίστηκε ότι οι συμμετέχοντες έχουν αναλυτική ενημέρωση αναφορικά με τον ερευνητικό σκοπό, τα πιθανά οφέλη, τις προϋποθέσεις, τον εκτιμώμενο χρόνο συμπλήρωσης αλλά και την δυνατότητα επικοινωνίας με τον ερευνητή για κάθε απορία, καθώς και την δυνατότητα αποχώρησης από την έρευνα ανά πάσα στιγμή. Τέλος, κατά την ηλεκτρονική συμπλήρωση του ερωτηματολογίου κανένα email δεν ζητήθηκε ή διατηρήθηκε στη βάση δεδομένων, για την εξασφάλιση της ανωνυμίας. Όλοι οι συμμετέχοντες έδωσαν, πριν την έναρξη της έρευνας με τη χορήγηση του ερωτηματολογίου, την συγκατάθεσή τους για συμμετοχή στην παρούσα ερευνητική προσπάθεια.

Η πρώτη σελίδα του ερωτηματολογίου απαρτιζόταν από (α) μία συνοδευτική επιστολή – ενημερωτικό σημείωμα, στην οποία θα γίνεται μια συνοπτική αναφορά στο σκοπό της έρευνας, στο πλαίσιο των ακαδημαϊκών σπουδών εντός του οποίου πραγματοποιείται η έρευνα και (β) τη διαβεβαίωση για τήρηση της ανωνυμίας και του απορρήτου.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι από κάθε συμμετέχοντα δόθηκε η δυνατότητα να δηλώσουν έναν προσωπικό κωδικό ταυτοποίησης, με τον οποίο ήταν δυνατόν, αν κάποιος από τους συμμετέχοντες επιθυμούσε να αποσυρθεί από την έρευνα, να διαγραφούν τα δεδομένα του. Ο προσωπικός αυτός κωδικός παρέιχε στην ερευνήτρια και μια ακόμη δυνατότητα. Συγκεκριμένα πολλοί από τους συμμετέχοντες εκδήλωσαν την επιθυμία να ενημερωθούν προσωπικά για τα αποτελέσματα των απαντήσεων τους αναφορικά με το πρώτο μέρος του ερωτηματολογίου και ειδικότερα τον επαγγελματικό τύπο προσωπικότητας. Η ερευνήτρια τους ενημέρωσε, ότι εφόσον το επιθυμούν, μπορούν να επικοινωνήσουν μέσω email ενημερώνοντας τον προσωπικό τους κωδικό. Με αυτόν τον τρόπο θα ήταν δυνατή η ανάκληση των απαντήσεων του/της ενδιαφερόμενου/νης, προκειμένου να τους αποσταλεί εξατομικευμένη έκθεση αποτελεσμάτων. Συνολικά 45 άτομα επικοινωνήσαν με την ερευνήτρια και έλαβαν προσωποποιημένη ενημέρωση των αποτελεσμάτων.

5.5. Καθορισμός Στατιστικών Μεθόδων Ανάλυσης των Δεδομένων

Για την ποσοτική ανάλυση των ερευνητικών δεδομένων αξιοποιήθηκε το στατιστικό πακέτο IBM SPSS Statistics 22. Αρχικά εξετάζεται ο συντελεστής α του Cronbach (Cronbach's Alpha), ο οποίος είναι ένας στατιστικός δείκτης που χρησιμοποιείται για να αξιολογήσει την εσωτερική συνέπεια μίας κλίμακας μέτρησης, ιδιαίτερα όταν αυτό αποτελείται από πολλές ερωτήσεις ή δηλώσεις. Με άλλα λόγια, αξιολογεί το κατά πόσο οι διάφορες ερωτήσεις ή δηλώσεις που αποτελούν την κλίμακα μέτρησης είναι συνεπείς μεταξύ τους, δηλαδή αν αξιολογούν την ίδια μεταβλητή - διάσταση.

Όταν αναφερόμαστε σε "όριο" για το Cronbach's Alpha, εννοούμε την τιμή πάνω από την οποία θεωρούμε ότι το μέτρο έχει αποδεκτή εσωτερική συνέπεια. Ένας συχνά αποδεκτός κανόνας ορίων είναι ο ακόλουθος (George & Mallery, 2003):

- $\alpha > 0.9$: Εξαιρετική εσωτερική συνέπεια.
- $0.8 \leq \alpha < 0.9$: Καλή εσωτερική συνέπεια.
- $0.7 \leq \alpha < 0.8$: Αποδεκτή εσωτερική συνέπεια.
- $0.6 \leq \alpha < 0.7$: Μέτρια εσωτερική συνέπεια.
- $0.5 \leq \alpha < 0.6$: Φτωχή εσωτερική συνέπεια.
- $\alpha < 0.5$: Απαράδεκτη εσωτερική συνέπεια.

Να σημειωθεί ότι για τις περιπτώσεις όπου τα στοιχεία (οι ερωτήσεις) που σχηματίζουν τη μεταβλητή-διάσταση ήταν δίτιμες ποιοτικές χρησιμοποιήθηκε ο συντελεστής εσωτερικής συνέπειας Kuder-Richardson (KR20) αντί του Cronbach alpha, με αντίστοιχα όρια όπως αυτά του αναφέρθηκαν παραπάνω.

Στη συνέχεια με τη βοήθεια περιγραφικής στατιστικής, θα παρουσιαστούν οι συχνότητες και σχετικές συχνότητες των ενδεχομένων των ποιοτικών μεταβλητών, καθώς και τα κυριότερα μέτρα κεντρικής τάσης και διασποράς των ποσοτικών μεταβλητών:

- Μέτρα κεντρικής τάσης: Μέσος Όρος, Διάμεσος.
- Μέτρα Διασποράς: Τυπική Απόκλιση, Ελάχιστη και Μέγιστη Τιμή (με τη διαφορά τους να δείχνει το εύρος των τιμών).

Σε ότι αφορά τη διερεύνηση συσχέτισης μεταξύ τύπων επαγγελματικής προσωπικότητας και χαρακτηριστικών προσωπικότητας θα χρησιμοποιηθεί η στατιστική μέθοδος σημειακής δισειριακής (point-biserial) συσχέτισης. Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης είναι ένας στατιστικός έλεγχος που μετρά τον βαθμό συσχέτισης μεταξύ μιας συνεχούς μεταβλητής και μιας κατηγορικής μη ιεραρχημένης δίτιμης μεταβλητής (Howell, 2004).

Οι στατιστικές υποθέσεις που ελέγχει είναι οι ακόλουθες:

- Μηδενική υπόθεση (H_0): Δεν υπάρχει καμία συσχέτιση μεταξύ των δυο μεταβλητών. Δηλαδή, ο συντελεστής συσχέτισης είναι ίσος με το μηδέν.

- Εναλλακτική υπόθεση (H1): Υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δυο μεταβλητών. Δηλαδή, ο συντελεστής συσχέτισης διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το μηδέν.
- Απόρριψη της Μηδενικής Υπόθεσης: Αν η τιμή p (p -value) είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητα 0,05, τότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δυο μεταβλητών.

Σε ότι αφορά την επίδραση των τύπων επαγγελματικής προσωπικότητας και των χαρακτηριστικών προσωπικότητας ως ανεξάρτητες μεταβλητές, πάνω στις διαστάσεις της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (ως εξαρτημένες μεταβλητές), θα εξεταστεί η μοντελοποίηση με τη βοήθεια της πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. Η ηλικία, το φύλο, η εκπαίδευση και η εργασιακή κατάσταση θα αντιμετωπιστούν ως συνυπολογιζόμενες μεταβλητές.

Αρχικά πραγματοποιείται ο έλεγχος συσχέτιση κατά Pearson. Ο συντελεστής συσχέτισης Pearson μετρά τη δύναμη και την κατεύθυνση της γραμμικής σχέσης μεταξύ δύο συνεχών μεταβλητών και κυμαίνεται μεταξύ -1 και 1 (Field, 2009). Αρνητικές τιμές υποδηλώνουν αρνητική συσχέτιση, θετικές τιμές υποδηλώνουν θετική συσχέτιση και τιμές κοντά στο μηδέν υποδηλώνουν απουσία συσχέτισης.

Οι στατιστικές υποθέσεις που ελέγχει είναι οι ακόλουθες:

- Μηδενική υπόθεση (H0): Δεν υπάρχει καμία συσχέτιση μεταξύ των δυο μεταβλητών. Δηλαδή, ο συντελεστής συσχέτισης Pearson είναι ίσος με το μηδέν.
- Εναλλακτική υπόθεση (H1): Υπάρχει σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δυο μεταβλητών. Δηλαδή, ο συντελεστής συσχέτισης Pearson διαφέρει στατιστικά σημαντικά από το μηδέν.
- Απόρριψη της Μηδενικής Υπόθεσης: Αν η τιμή p (p -value) είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητα 0,05, τότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και συμπεραίνουμε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των δυο μεταβλητών.

Στη συνέχεια επιλέγουμε εκείνες τις ανεξάρτητες μεταβλητές που συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά με τις εξαρτημένες μεταβλητές και εξετάζουμε ή καλύτερα μετράμε τη γραμμική τους σχέση με το μοντέλο πολλαπλής γραμμικής παλινδρόμησης. Η πολλαπλή γραμμική παλινδρόμηση είναι μια στατιστική μέθοδος που εξετάζει τη γραμμική σχέση μεταξύ δύο ή περισσότερων μεταβλητών. Με αυτόν τον τρόπο, μπορούμε να προβλέψουμε την τιμή μιας μεταβλητής (εξαρτημένη) βάσει μιας ή περισσότερων ανεξάρτητων μεταβλητών.

Εδώ εξετάζονται τα παρακάτω (Field, 2009):

- Συντελεστής Προσδιορισμού (R^2): Δείχνει το ποσοστό της συνολικής διακύμανσης της εξαρτημένης μεταβλητής που "εξηγείται" από τη γραμμική σχέση με τις ανεξάρτητες μεταβλητές. Για παράδειγμα, αν $R^2 = 0.80$, τότε το 80% της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής εξηγείται από τη μεταβλητότητα όλων των επιλεγμένων ανεξάρτητων μεταβλητών.
- Έλεγχος ANOVA (Analysis of Variance) στη γραμμική παλινδρόμηση: Ο έλεγχος ANOVA χρησιμοποιείται για να διαπιστώσει αν υπάρχει στατιστικά σημαντική σχέση μεταξύ της εξαρτημένης μεταβλητής και των ανεξάρτητων μεταβλητών συνολικά ή με άλλα λόγια αν το μοντέλο είναι κατάλληλο.
 - Μηδενική υπόθεση (H_0): Το μοντέλο δεν είναι κατάλληλο, δηλαδή όλοι οι συντελεστές των ανεξάρτητων μεταβλητών είναι ίσοι με το μηδέν.
 - Εναλλακτική υπόθεση (H_1): Το μοντέλο είναι κατάλληλο, δηλαδή υπάρχει έστω και ένας (ή περισσότεροι) συντελεστής -ές ανεξάρτητης -ων μεταβλητής -ών που διαφέρει -ουν (στατιστικά σημαντικά) από το μηδέν.
 - Απόρριψη της Μηδενικής Υπόθεσης: Αν η τιμή p (p -value) είναι μικρότερη από το επίπεδο σημαντικότητα 0,05, τότε απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και συμπεραίνουμε ότι το μοντέλο είναι κατάλληλο.
- t -test (ή έλεγχος t) στη γραμμική παλινδρόμηση: Ο έλεγχος t γίνεται για κάθε ανεξάρτητη μεταβλητή και εξετάζει αν η συγκεκριμένη μεταβλητή συνεισφέρει στατιστικά σημαντικά στην πρόβλεψη της εξαρτημένης μεταβλητής. Ουσιαστικά, μας λέει αν ο συντελεστής της συγκεκριμένης μεταβλητής είναι ίσος με το μηδέν (H_0) ή στατιστικά σημαντικά διαφορετικός από το μηδέν (H_1). Αν η τιμή p του ελέγχου t είναι μικρότερη από ένα καθορισμένο επίπεδο σημασίας, τότε θεωρούμε ότι η συγκεκριμένη ανεξάρτητη μεταβλητή είναι στατιστικά σημαντική.

Σε ότι αφορά στην επίδραση των Τύπων Προσωπικότητας RIASEC στις διαστάσεις της Προσωπικότητας, στην επίδραση του Φύλου στις διαστάσεις Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας και στην επίδραση της Ύπαρξης Εργασίας στις διαστάσεις Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας, χρησιμοποιήθηκαν οι έλεγχοι t -test και ANOVA. Το t -test είναι ένας στατιστικός έλεγχος που εξετάζει αν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά μεταξύ των μέσων τιμών μίας συνεχούς μεταβλητής ανάμεσα σε δύο ομάδες όπως ορίζονται από μία δίτιμη ποιοτική μεταβλητή (Field, 2009). Οι υποθέσεις που εξετάζονται είναι οι ακόλουθες:

- Μηδενική υπόθεση (H_0): Δεν υπάρχει διαφορά μεταξύ των μέσων τιμών των δύο ομάδων.

- Εναλλακτική υπόθεση (H1): Υπάρχει διαφορά μεταξύ των μέσων τιμών των δύο ομάδων.
- Απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση όταν η p-τιμή (πιθανότητα) είναι χαμηλότερη από ένα καθορισμένο αποδεκτό επίπεδο σημαντικότητας (π.χ., $\alpha=0,05$).

Η Ανάλυση της Διακύμανσης ANOVA είναι ένας στατιστικός έλεγχος που χρησιμοποιείται όταν θέλουμε να συγκρίνουμε τις μέσες τιμές μίας συνεχούς μεταβλητής ανάμεσα σε τρεις ή περισσότερες ομάδες όπως ορίζονται από μία ποιοτική μεταβλητή (Field, 2009). Οι υποθέσεις που εξετάζονται είναι οι ακόλουθες:

- Μηδενική υπόθεση (H0): Δεν υπάρχουν διαφορές στις μέσες τιμές των ομάδων.
- Εναλλακτική υπόθεση (H1): Τουλάχιστον δύο ομάδες έχουν διαφορετικές μέσες τιμές.
- Απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση όταν η p-τιμή (πιθανότητα) είναι χαμηλότερη από ένα καθορισμένο αποδεκτό επίπεδο σημαντικότητας (π.χ., $\alpha=0,05$).

Εφόσον απορριφθεί η μηδενική υπόθεση, τότε χρησιμοποιείται ο έλεγχος Tukey ώστε να προσδιοριστεί ποιες ακριβώς ομάδες διαφέρουν. Οι υποθέσεις που εξετάζονται είναι οι ακόλουθες:

- Μηδενική υπόθεση (H0): Δεν υπάρχει διαφορά στις μέσες τιμές των συγκεκριμένων ομάδων που συγκρίνονται.
- Εναλλακτική υπόθεση (H1): Υπάρχει διαφορά στις μέσες τιμές των συγκεκριμένων ομάδων που συγκρίνονται.
- Απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση όταν η p-τιμή (πιθανότητα) είναι χαμηλότερη από ένα καθορισμένο αποδεκτό επίπεδο σημαντικότητας (π.χ., $\alpha=0,05$).

Κεφάλαιο 6^ο: Αποτελέσματα της Έρευνας

Στο παρόν κεφάλαιο παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της παρούσας ερευνητικής μελέτης, σύμφωνα με τον καθορισμό των Στατιστικών Μεθόδων Ανάλυσης των Δεδομένων, όπως έχει ήδη διατυπωθεί στην υπό-ενότητα 5.5.

6.1. Κοινωνικό – Δημογραφικά Στοιχεία

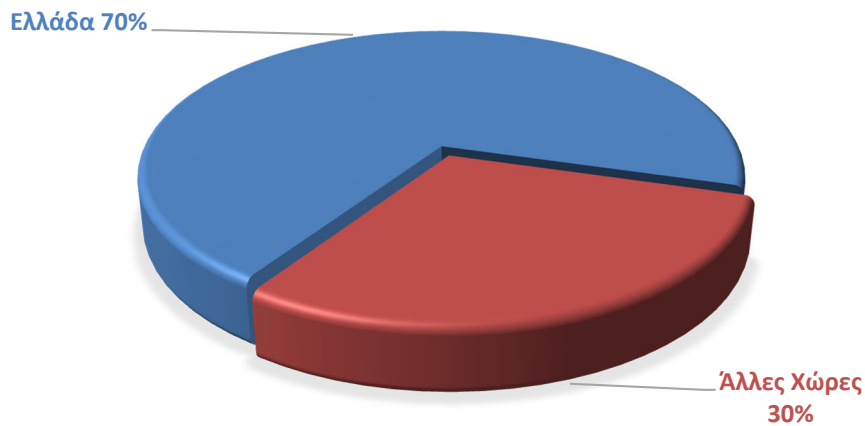
Τα κοινωνικά και δημογραφικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα επιτρέπουν μια βασική σκιαγράφιση των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών τους. Τα στοιχεία αυτά περιλαμβάνουν το φύλο, την ηλικία, τον τόπο γέννησης, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την εργασιακή κατάσταση των υπό απεξάρτηση ατόμων. Επιπρόσθετα, περιλαμβάνονται πληροφορίες αναφορικά με το χρόνο παραμονής τους σε πρόγραμμα θεραπείας, αιτίες μη εργασίας και δυσκολίες που αντιμετωπίζουν στο εργασιακό τους πλαίσιο.

Γράφημα 1: Φύλο



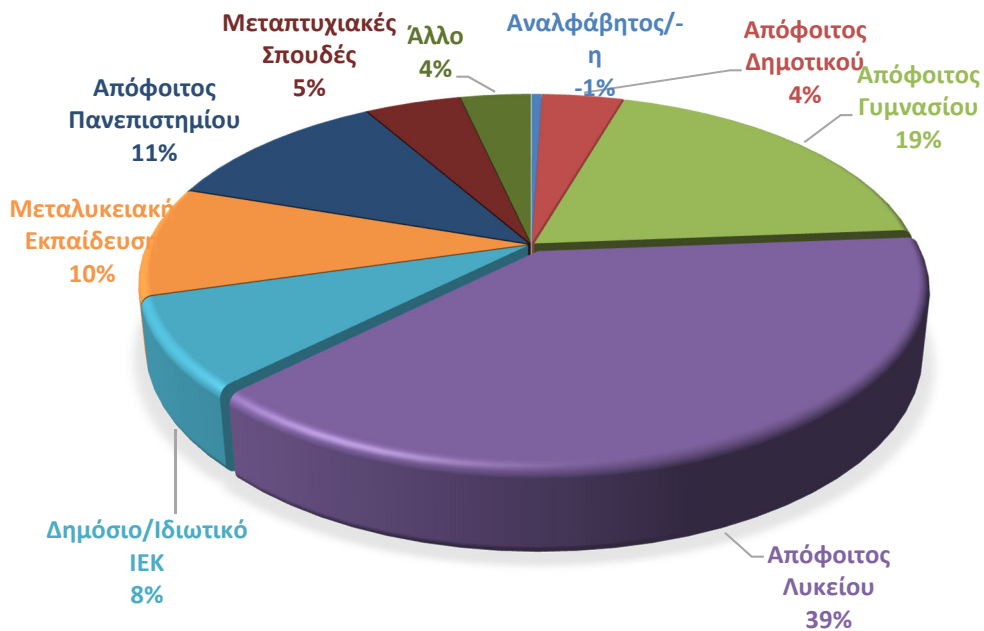
Όπως φαίνεται στο γράφημα 1, οι άνδρες αποτελούν την πλειονότητα του πληθυσμού, με συχνότητα 320 (80%), ενώ οι γυναίκες αντιστοιχούν σε 80 άτομα (20%).

Γράφημα 2: Χώρα Γέννησης



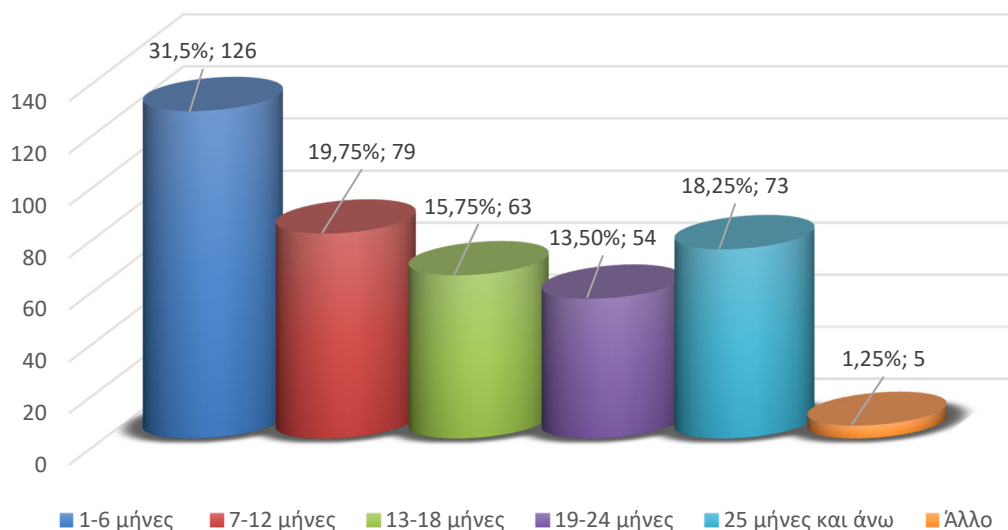
Όπως φαίνεται στο γράφημα 2, οι περισσότεροι από τον πληθυσμό γεννήθηκαν στην Ελλάδα, με συχνότητα 280 (70%). Οι υπόλοιποι προέρχονται από διάφορες άλλες χώρες, με συχνότητα 120 (30%).

Γράφημα 3: Εκπαιδευτικό Επίπεδο



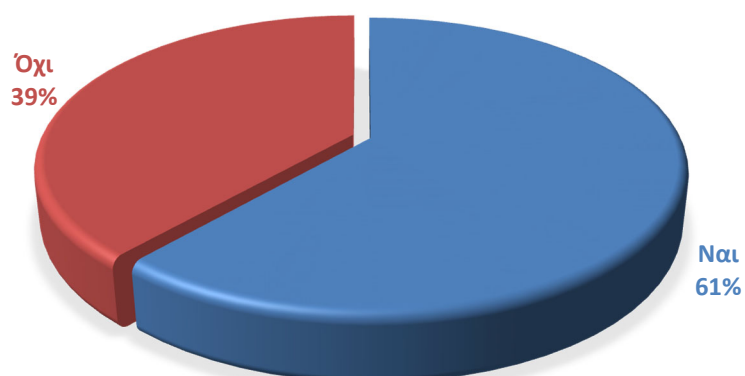
Όπως φαίνεται στο γράφημα 3, οι περισσότεροι έχουν ολοκληρώσει την εκπαίδευσή τους μετά το γυμνάσιο. Συγκεκριμένα, 155 άτομα (38.8%) είναι απόφοιτοι λυκείου, ενώ 46 άτομα (11.5%) έχουν αποφοιτήσει από πανεπιστήμιο.

Γράφημα 4: Μήνες συμμετοχής σε πρόγραμμα θεραπείας



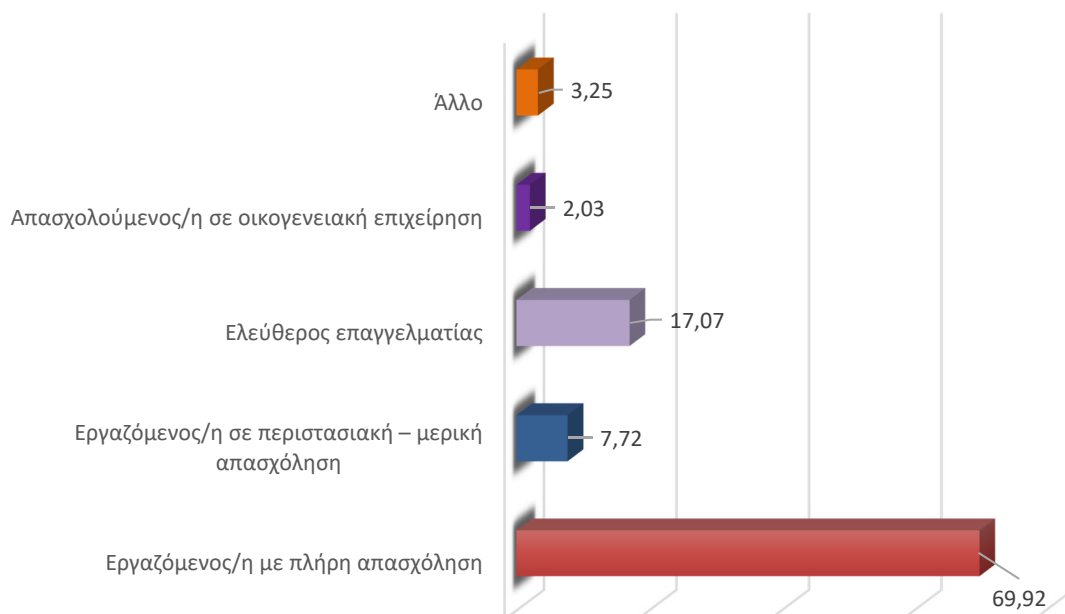
Όπως φαίνεται στο γράφημα 4, η πλειονότητα των συμμετεχόντων (31.5%) συμμετέχει σε πρόγραμμα θεραπείας για 1-6 μήνες. Υπάρχει επίσης αντιπροσωπευτική παρουσία σε όλες τις άλλες περιόδους θεραπείας.

Γράφημα 5: Εργασία στην παρούσα στιγμή



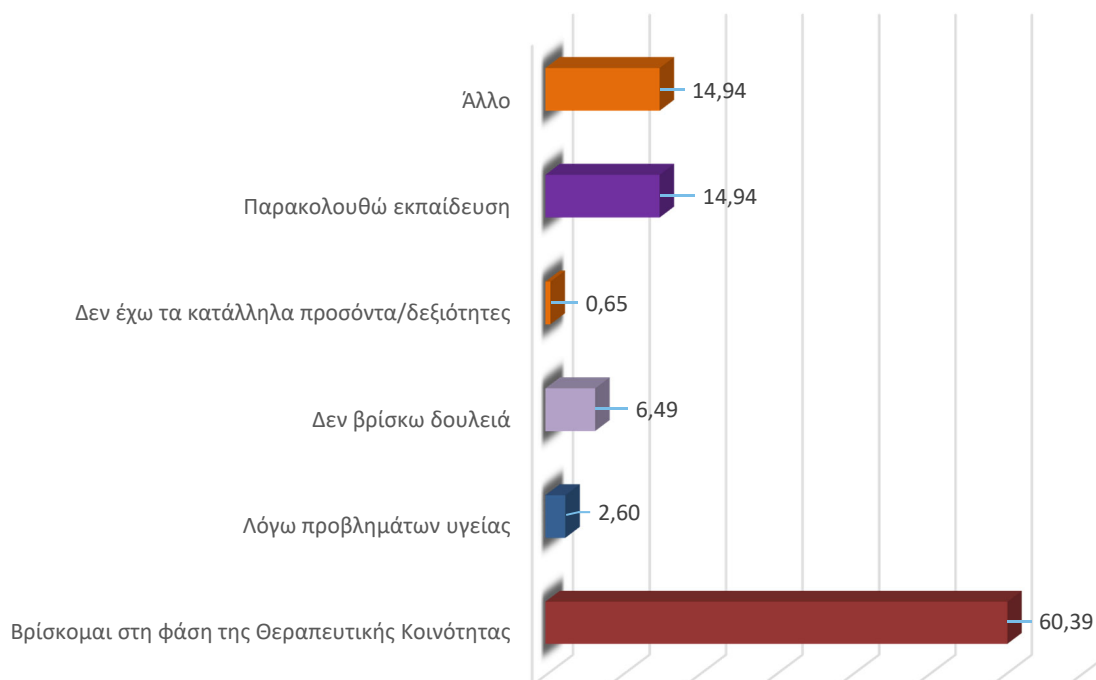
Όπως φαίνεται στο γράφημα 5, το 61.5% του δείγματος εργάζεται επί του παρόντος, ενώ το υπόλοιπο 38.5% δεν απασχολείται.

Γράφημα 6: Τωρινή επαγγελματική κατάσταση



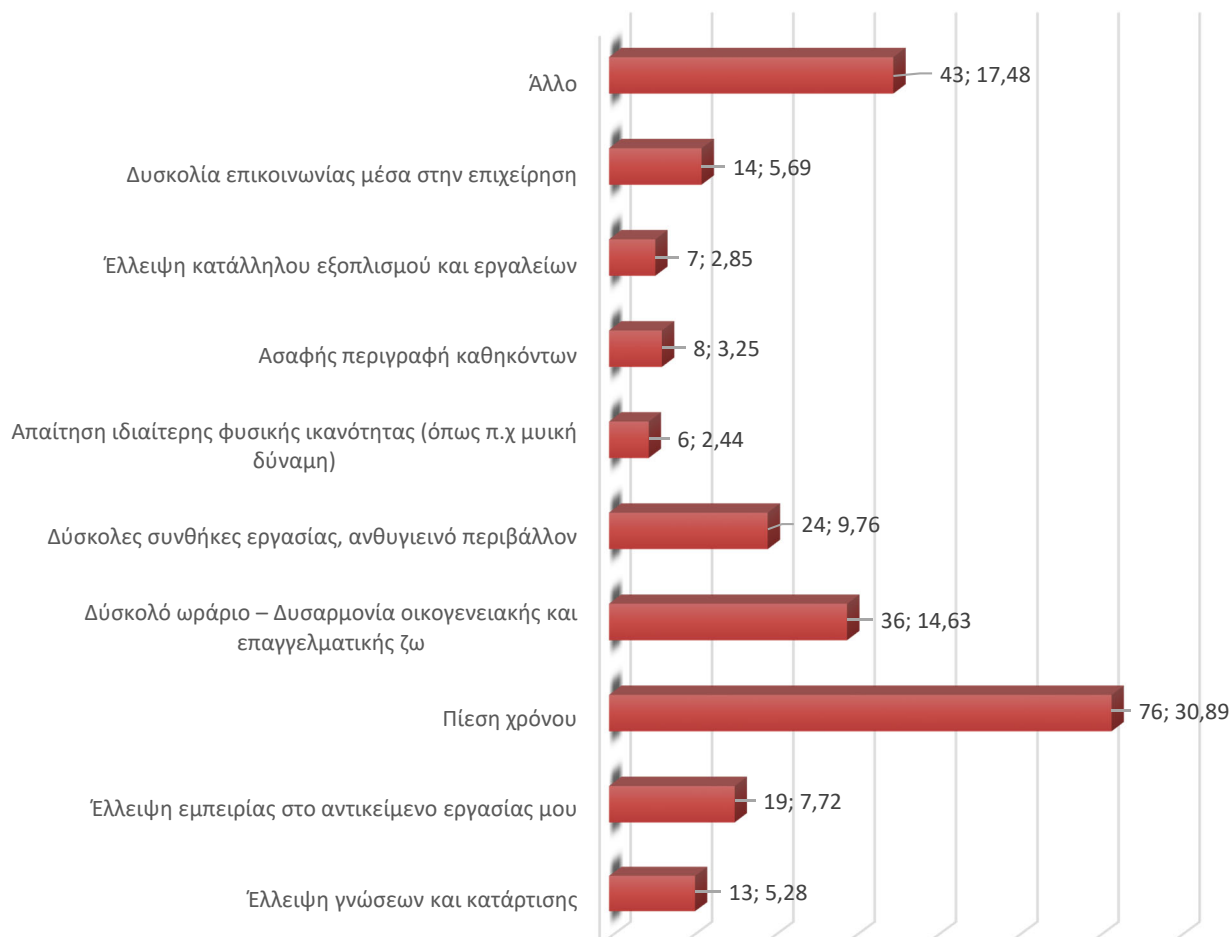
Όπως φαίνεται στο γράφημα 6, οι περισσότεροι (69,92%) είναι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση, ενώ υπάρχει και παρουσία σε άλλες κατηγορίες, όπως ελεύθεροι επαγγελματίες (17,7%) και απασχολούμενοι σε οικογενειακές επιχειρήσεις (2,3%).

Γράφημα 7: Λόγοι μη εργασίας στην παρούσα φάση



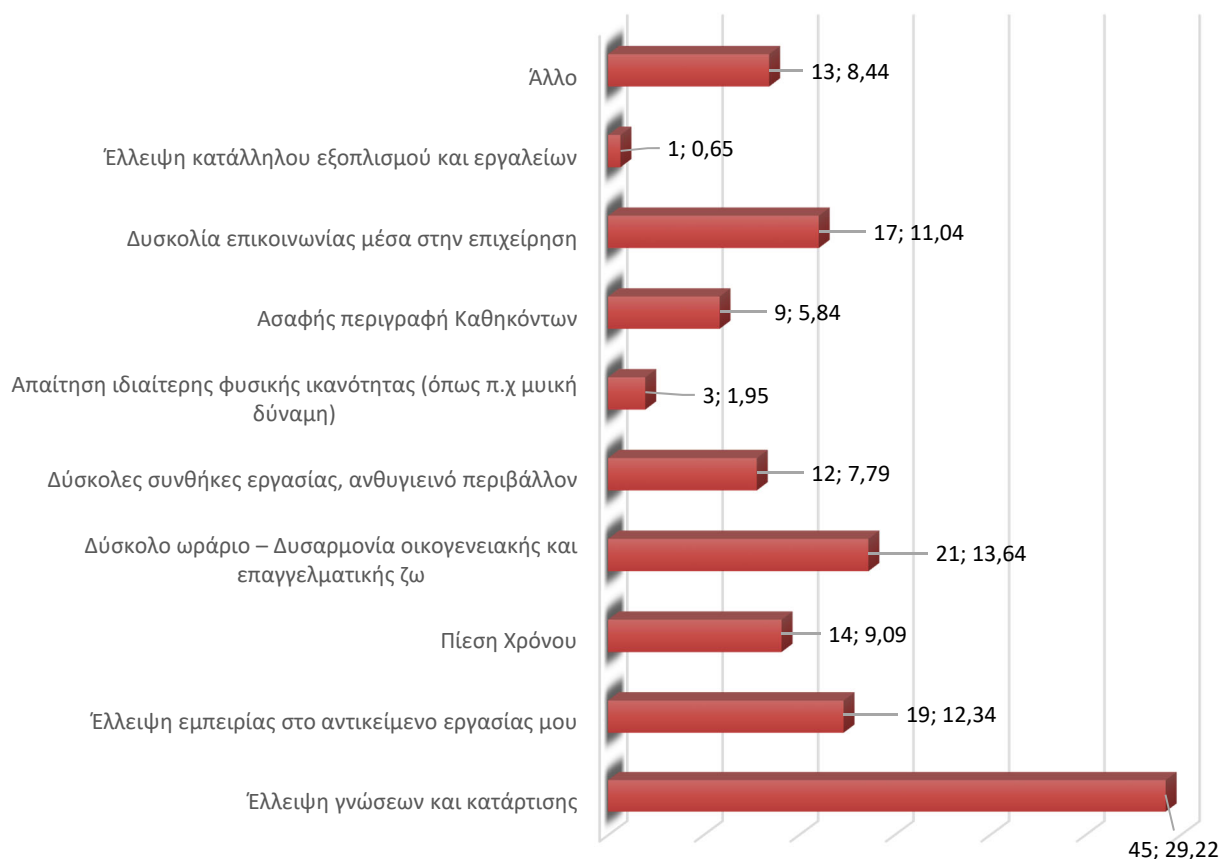
Όπως φαίνεται στο γράφημα 7, η πιο συχνή αιτία για τη μη απασχόληση από αυτούς που δεν εργάζονται αυτή τη στιγμή είναι ότι βρίσκονται στη φάση της Θεραπευτικής Κοινότητας (60.4%). Άλλοι λόγοι περιλαμβάνουν προβλήματα υγείας (2.6%) και την αδυναμία να βρουν εργασία (6.5%).

Γράφημα 8: Δυσκολίες στην εργασία



Όπως φαίνεται στο γράφημα 8, οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι συμμετέχοντες περιλαμβάνουν πίεση χρόνου (30.9%), δυσκολίες με το ωράριο εργασίας και τη δυσαρμονία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής (14.6%), καθώς και δύσκολες συνθήκες εργασίας και ανθυγιεινό περιβάλλον (9.8%).

Γράφημα 9: Δυσκολίες σε μελλοντική εργασία



Όπως φαίνεται στο γράφημα 9, οι προβλεπόμενες δυσκολίες περιλαμβάνουν την έλλειψη γνώσεων και κατάρτισης (29.2%), την έλλειψη εμπειρίας στο αντικείμενο της εργασίας (12.3%), καθώς και την πίεση χρόνου (9.1%).

6.2. Συντελεστές Εσωτερικής Συνέπειας

Στη συνέχεια παρουσιάζονται οι συντελεστές εσωτερικής συνέπειας Cronbach alpha και Kuder-Richardson για τις μεταβλητές της έρευνας που προέκυψαν από τα ερωτηματολόγια με τις κλίμακες μέτρησης.

Πίνακας 5: Δείκτες Εσωτερικής Συνέπειας Cronbach alpha & Kuder-Richardson

Μεταβλητή	Συντελεστής Εσωτερικής Συνέπειας	Τιμή
Ρεαλιστικός	Kuder-Richardson	0,76
Ερευνητικός	Kuder-Richardson	0,70
Καλλιτεχνικός	Kuder-Richardson	0,74
Κοινωνικός	Kuder-Richardson	0,68

Επιχειρηματικός	Kuder-Richardson	0,60
Συμβατικός	Kuder-Richardson	0,60
Ευσυνειδησία	Cronbach alpha	0,84
Συναισθηματική Σταθερότητα	Cronbach alpha	0,77
Πνευματική Καλλιέργεια	Cronbach alpha	0,61
Προσήνεια	Cronbach alpha	0,63
Εξωστρέφεια	Cronbach alpha	0,75
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	Cronbach alpha	0,82
Έλεγχος	Cronbach alpha	0,78
Περιέργεια	Cronbach alpha	0,80
Αυτοπεποίθηση	Cronbach alpha	0,82

Εκτός των Κοινωνικού, Επιχειρηματικού, και Συμβατικού Τύπων Προσωπικότητας RIASEC, καθώς και των μεταβλητών Δεκτικότητα στην Εμπειρία και Προσήνειας των οποίων οι συντελεστές εσωτερικής συνέπειας Kuder-Richardson και Cronbach alpha αντίστοιχα κυμάνθηκαν σε μέτρια επίπεδα, στις υπόλοιπες μεταβλητές τα επίπεδα των εν λόγω συντελεστών κυμάνθηκαν σε αποδεκτά έως καλά επίπεδα. Όμως, όλες οι μεταβλητές θεωρούνται αξιόπιστες εφόσον οι αντίστοιχοι συντελεστές είναι υψηλότεροι του .60 (Παπαιωάννου, Κομούτος, Μίνος, 2016).

6.3. Περιγραφική στατιστική μεταβλητών έρευνας

Αρχικά παρουσιάζονται οι συχνότητες και σχετικές συχνότητες των Τύπων Προσωπικότητας RIASEC, για το σύνολο τους δείγματος.

Πίνακας 6: Περιγραφικά Μέτρα Τύπων Προσωπικότητας RIASEC

Μεταβλητή	Συχνότητα	Αθροιστική Συχνότητα	Έγκυρη Συχνότητα	Έγκυρη Σχετική Συχνότητα
Ρεαλιστικός	101	25,3	34,5	34,5
Ερευνητικός	13	3,3	4,4	38,9
Καλλιτεχνικός	52	13	17,7	56,7
Κοινωνικός	62	15,5	21,2	77,8
Επιχειρηματικός	36	9	12,3	90,1
Συμβατικός	29	7,2	9,9	100
Σύνολο	293	73,3	100	
Ελλειπούσες τιμές	107	26,8		

Από τον πίνακα 6 προκύπτει ότι:

- 101 συμμετέχοντες ή το 25,3% του συνολικού δείγματος ή 34,5% των έγκυρων απαντήσεων είχαν Ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας.
- 13 συμμετέχοντες ή το 3,3% του συνολικού δείγματος ή 4,4% των έγκυρων απαντήσεων είχαν Ερευνητικό τύπο προσωπικότητας.
- 52 συμμετέχοντες ή το 13% του συνολικού δείγματος ή 17,7% των έγκυρων απαντήσεων είχαν Καλλιτεχνικό τύπο προσωπικότητας.
- 62 συμμετέχοντες ή το 15,5% του συνολικού δείγματος ή 21,2% των έγκυρων απαντήσεων είχαν Κοινωνικό τύπο προσωπικότητας.
- 36 συμμετέχοντες ή το 9% του συνολικού δείγματος ή 12,3% των έγκυρων απαντήσεων είχαν Επιχειρηματικό τύπο προσωπικότητας.
- 29 συμμετέχοντες ή το 7,2% του συνολικού δείγματος ή 9,9% των έγκυρων απαντήσεων είχαν Συμβατικό τύπο προσωπικότητας.

Πίνακας 7: Περιγραφικά Μέτρα Τύπων Προσωπικότητας RIASEC ανά Φύλο

Μεταβλητή	Φύλο		Σύνολο
	Γυναίκα	Άνδρας	
Ρεαλιστικός	11 10,90%	90 89,10%	101 100,00%
Ερευνητικός	5 38,50%	8 61,50%	13 100,00%
Καλλιτεχνικός	17 32,70%	35 67,30%	52 100,00%
Κοινωνικός	17 27,40%	45 72,60%	62 100,00%
Επιχειρηματικός	6 16,70%	30 83,30%	36 100,00%
Συμβατικός	7 24,10%	22 75,90%	29 100,00%
Σύνολο	63 21,50%	230 78,50%	293 100,00%

Από τον πίνακα 7 προκύπτει ότι:

- Σε ότι αφορά στο Ρεαλιστικό τύπο 11 στους 101 συμμετέχοντες (10,9% των Ρεαλιστικών) ήταν γυναίκες, ενώ 90 στους 101 συμμετέχοντες (89,1% των Ρεαλιστικών) ήταν άνδρες.
- Σε ότι αφορά στον Ερευνητικό τύπο 5 στους 13 συμμετέχοντες (38,5% των Ερευνητικών) ήταν γυναίκες, ενώ 8 στους 13 συμμετέχοντες (61,5% των Ερευνητικών) ήταν άνδρες.

- Σε ότι αφορά στον Καλλιτεχνικό τύπο 17 στους 52 συμμετέχοντες (32,7% των Καλλιτεχνικών) ήταν γυναίκες, ενώ 35 στους 52 συμμετέχοντες (67,3% των Καλλιτεχνικών) ήταν άνδρες.
- Σε ότι αφορά στον Κοινωνικό τύπο 17 στους 62 συμμετέχοντες (27,4% των Κοινωνικών) ήταν γυναίκες, ενώ 45 στους 62 συμμετέχοντες (72,6% των Κοινωνικών) ήταν άνδρες.
- Σε ότι αφορά στον Επιχειρηματικό τύπο 6 στους 36 συμμετέχοντες (16,7% των Επιχειρηματικών) ήταν γυναίκες, ενώ 30 στους 36 συμμετέχοντες (83,3% των Επιχειρηματικών) ήταν άνδρες.
- Σε ότι αφορά στον Συμβατικό τύπο 7 στους 29 συμμετέχοντες (24,1% των Συμβατικών) ήταν γυναίκες, ενώ 22 στους 29 συμμετέχοντες (75,9% των Συμβατικών) ήταν άνδρες.

Πίνακας 8: Περιγραφικά Μέτρα Τύπων Προσωπικότητας RIASEC ανά Ύπαρξη Εργασίας

Μεταβλητή	Την παρούσα στιγμή εργάζεσαι;		Σύνολο
	Ναι	Όχι	
Ρεαλιστικός	60 59,40%	41 40,60%	101 100,00%
Ερευνητικός	9 69,20%	4 30,80%	13 100,00%
Καλλιτεχνικός	30 57,70%	22 42,30%	52 100,00%
Κοινωνικός	40 64,50%	22 35,50%	62 100,00%
Επιχειρηματικός	26 72,20%	10 27,80%	36 100,00%
Συμβατικός	20 69,00%	9 31,00%	29 100,00%
Σύνολο	185 63,10%	108 36,90%	293 100,00%

Από τον πίνακα 8 προκύπτει ότι:

- Σε ότι αφορά στο Ρεαλιστικό τύπο 60 στους 101 συμμετέχοντες (59,4% των Ρεαλιστικών) εργάζονταν, ενώ 41 στους 101 συμμετέχοντες (40,6% των Ρεαλιστικών) δεν εργάζονταν.
- Σε ότι αφορά στον Ερευνητικό τύπο 9 στους 13 συμμετέχοντες (69,2% των Ερευνητικών) εργάζονταν, ενώ 4 στους 13 συμμετέχοντες (30,8% των Ερευνητικών) δεν εργάζονταν.
- Σε ότι αφορά στον Καλλιτεχνικό τύπο 30 στους 52 συμμετέχοντες (57,7% των Καλλιτεχνικών) εργάζονταν, ενώ 22 στους 52 συμμετέχοντες (42,3% των Καλλιτεχνικών) δεν εργάζονταν.
- Σε ότι αφορά στον Κοινωνικό τύπο 40 στους 62 συμμετέχοντες (64,5% των Κοινωνικών) εργάζονταν, ενώ 22 στους 62 συμμετέχοντες (35,5% των Κοινωνικών) δεν εργάζονταν.
- Σε ότι αφορά στον Επιχειρηματικό τύπο 26 στους 36 συμμετέχοντες (72,2% των Επιχειρηματικών) εργάζονταν, ενώ 10 στους 36 συμμετέχοντες (27,8% των Επιχειρηματικών) δεν εργάζονταν.
- Σε ότι αφορά στον Συμβατικό τύπο 20 στους 29 συμμετέχοντες (69% των Συμβατικών) εργάζονταν, ενώ 9 στους 29 συμμετέχοντες (31% των Συμβατικών) δεν εργάζονταν.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα κυριότερα μέτρα κεντρικής τάσης και διασποράς των διαστάσεων Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας.

Πίνακας 9: Μέτρα Κεντρικής Τάσης και Διασποράς Διαστάσεων Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Μεταβλητή	Μέσος Όρος (M)	Διάμεσος (Mdn)	Std. Deviation (SD)	Minimum (Min)	Maximum (Max)
Ευσυνειδησία	3,56	3,70	0,90	1,10	5,00
Συναισθηματική Σταθερότητα	2,78	2,70	0,78	1,20	4,70
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	3,83	3,90	0,58	1,80	5,00
Προσήνεια	4,02	4,10	0,57	1,70	5,00
Εξωστρέφεια	3,38	3,40	0,78	1,30	4,80
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	3,23	3,33	0,97	1,00	5,00
Έλεγχος	3,51	3,67	0,85	1,00	5,00
Περίεργεια	3,29	3,33	0,90	1,00	5,00
Αυτοπεποίθηση	3,60	3,83	0,88	1,00	5,00

Για το σύνολο του δείγματος έχουμε τα εξής (βλ. Πίνακα 9):

- Σε ότι αφορά στην Ευσυνειδησία, η μέση τιμή ήταν $M = 3,56$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,70$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,90$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,10$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
- Σε ότι αφορά στη Συναισθηματική Σταθερότητα, η μέση τιμή ήταν $M = 2,78$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 2,70$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,78$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,20$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,70$.
- Σε ότι αφορά στη Δεκτικότητα στην Εμπειρία, η μέση τιμή ήταν $M = 3,83$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,90$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,58$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,80$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
- Σε ότι αφορά στην Προσήνεια, η μέση τιμή ήταν $M = 4,02$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 4,10$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,57$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,70$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
- Σε ότι αφορά στην Εξωστρέφεια, η μέση τιμή ήταν $M = 3,38$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,40$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,78$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,30$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,80$.
- Σε ότι αφορά στο Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, η μέση τιμή ήταν $M = 3,23$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,33$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,97$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
- Σε ότι αφορά στον Έλεγχος, η μέση τιμή ήταν $M = 3,51$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,67$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,85$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
- Σε ότι αφορά στη Περιέργεια, η μέση τιμή ήταν $M = 3,29$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,33$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,90$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.

- Σε ότι αφορά στην Αυτοπεποίθηση, η μέση τιμή ήταν $M = 3,60$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,83$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,88$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.

Πίνακας 10: Μέτρα Κεντρικής Τάσης και Διασποράς Μεταβλητών ανά Φύλο

Φύλο	Μέσος Όρος (M)	Διάμεσος (Mdn)	Std. Deviation (SD)	Minimum (Min)	Maximum (Max)
Γυναίκα					
Ευσυνειδησία	3,40	3,50	0,97	1,40	5,00
Συναισθηματική Σταθερότητα	2,65	2,60	0,75	1,40	4,70
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	3,74	3,80	0,60	1,80	4,70
Προσήνεια	4,12	4,20	0,52	1,90	4,90
Εξωστρέφεια	3,35	3,40	0,76	1,70	4,70
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	3,08	3,17	1,04	1,17	5,00
Έλεγχος	3,25	3,33	0,99	1,17	5,00
Περιέργεια	3,10	3,08	0,97	1,00	4,67
Αυτοπεποίθηση	3,32	3,50	0,96	1,00	5,00
Άνδρας					
Ευσυνειδησία	3,60	3,80	0,88	1,10	5,00
Συναισθηματική Σταθερότητα	2,81	2,70	0,79	1,20	4,60
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	3,85	3,90	0,58	2,20	5,00
Προσήνεια	4,00	4,10	0,58	1,70	5,00
Εξωστρέφεια	3,39	3,40	0,78	1,30	4,80
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	3,27	3,33	0,95	1,00	5,00
Έλεγχος	3,58	3,67	0,80	1,00	5,00
Περιέργεια	3,34	3,33	0,88	1,00	5,00
Αυτοπεποίθηση	3,67	3,83	0,85	1,00	5,00

Για το σύνολο του δείγματος, ως προς το Φύλο, έχουμε τα εξής (βλ. Πίνακα 10):

- Σε ότι αφορά στην Συναισθηματική Σταθερότητα, για τις γυναίκες, η μέση τιμή ήταν $M = 2,65$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 2,60$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,75$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,40$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,70$. Για τους άνδρες, η μέση τιμή ήταν $M = 2,81$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 2,70$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,79$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,20$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,60$.
- Σε ότι αφορά στην Δεκτικότητα στην Εμπειρία, για τις γυναίκες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,74$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,80$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,60$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,80$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,70$. Για τους άνδρες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,85$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,90$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,58$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 2,20$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
- Σε ότι αφορά στην Προσήνεια, για τις γυναίκες, η μέση τιμή ήταν $M = 4,12$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 4,20$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,52$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,90$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,90$.

- Max = 4,90. Για τους άνδρες, η μέση τιμή ήταν $M = 4,00$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 4,10$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,58$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,70$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
- Σε ότι αφορά στην Εξωστρέφεια, για τις γυναίκες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,35$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,40$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,76$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,70$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,70$. Για τους άνδρες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,39$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,40$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,78$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,30$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,80$.
 - Σε ότι αφορά στο Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, για τις γυναίκες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,08$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,17$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 1,04$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,17$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$. Για τους άνδρες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,27$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,33$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,95$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
 - Σε ότι αφορά στον Έλεγχο, για τις γυναίκες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,25$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,33$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,99$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,17$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$. Για τους άνδρες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,58$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,67$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,80$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
 - Σε ότι αφορά στην Περιέργεια, για τις γυναίκες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,10$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,08$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,97$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,67$. Για τους άνδρες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,34$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,33$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,88$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
 - Σε ότι αφορά στην Αυτοπεποίθηση, για τις γυναίκες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,32$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,50$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,96$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$. Για τους άνδρες, η μέση τιμή ήταν $M = 3,67$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,83$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,85$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.

Συνοψίζοντας:

- Ευσυνειδησία: Οι άνδρες φαίνεται να έχουν μια ελαφρώς υψηλότερη ευσυνειδησία από τις γυναίκες, με μέσο όρο 3,60 για τους άνδρες έναντι 3,40 για τις γυναίκες.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Οι γυναίκες φαίνεται να έχουν μια ελαφρώς υψηλότερη συναισθηματική σταθερότητα από τους άνδρες, με μέσο όρο 2,65 για τις γυναίκες έναντι 2,81 για τους άνδρες.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Τα δύο φύλα φαίνεται να έχουν παρόμοια επίπεδα ανοιχτότητας, με μέσους όρους περίπου 3,74 για τις γυναίκες και 3,85 για τους άνδρες.
- Προσήνεια: Επίσης, έχουν υψηλά επίπεδα προσήνειας, με μέσους όρους 4,12 για τις γυναίκες και 4,00 για τους άνδρες.

- Εξωστρέφεια: Δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην εξωστρέφεια μεταξύ των δύο φύλων, με μέσους όρους περίπου 3,35 για τις γυναίκες και 3,39 για τους άνδρες.
- Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία: Δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στο ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία μεταξύ των δύο φύλων.
- Έλεγχος: Οι άνδρες φαίνεται να έχουν ελαφρώς υψηλότερο επίπεδο ελέγχου σε σύγκριση με τις γυναίκες.
- Περιέργεια: Δεν υπάρχουν σημαντικές διαφορές στην περιέργεια μεταξύ των δύο φύλων.
- Αυτοπεποίθηση: Οι άνδρες φαίνεται να έχουν υψηλότερα επίπεδα αυτοπεποίθησης από τις γυναίκες.

Πίνακας 11: Μέτρα Κεντρικής Τάσης και Διασποράς Μεταβλητών ανά Ύπαρξη Εργασίας

Ύπαρξη Εργασίας	Μέσος Όρος (M)	Διάμεσος (Mdn)	Std. Deviation (SD)	Minimum (Min)	Maximum (Max)
Ναι					
Ευσυνειδησία	3,62	3,80	0,87	1,30	5,00
Συναισθηματική Σταθερότητα	2,81	2,80	0,80	1,20	4,60
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	3,82	3,90	0,58	2,20	4,90
Προσήνεια	4,08	4,20	0,53	2,20	5,00
Εξωστρέφεια	3,42	3,50	0,79	1,30	4,70
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	3,24	3,33	0,98	1,00	5,00
Έλεγχος	3,60	3,83	0,84	1,00	5,00
Περιέργεια	3,26	3,33	0,90	1,00	5,00
Αυτοπεποίθηση	3,71	4,00	0,85	1,00	5,00
Όχι					
Ευσυνειδησία	3,46	3,65	0,94	1,10	4,90
Συναισθηματική Σταθερότητα	2,72	2,60	0,76	1,30	4,70
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	3,84	3,90	0,59	1,80	5,00
Προσήνεια	3,92	4,00	0,61	1,70	5,00
Εξωστρέφεια	3,32	3,40	0,76	1,60	4,80
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	3,21	3,33	0,95	1,00	5,00
Έλεγχος	3,38	3,50	0,85	1,17	5,00
Περιέργεια	3,33	3,33	0,90	1,00	5,00
Αυτοπεποίθηση	3,43	3,67	0,91	1,00	5,00

Για το σύνολο του δείγματος, ως προς την Ύπαρξη Εργασίας, έχουμε τα εξής (βλ. Πίνακα 11):

- Σε ότι αφορά στην Ευσυνειδησία, για όσους εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,62$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,80$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,87$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,30$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$. Για όσους δεν εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,46$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,65$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,94$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,10$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,90$.
- Σε ότι αφορά στην Συναισθηματική Σταθερότητα, για όσους εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 2,81$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 2,80$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,80$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,20$

- και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,60$. Για όσους δεν εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 2,72$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 2,60$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,76$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,30$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,70$.
- Σε ότι αφορά στην Δεκτικότητα στην Εμπειρία, για όσους εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,82$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,90$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,58$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 2,20$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,90$. Για όσους δεν εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,84$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,90$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,59$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,80$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
 - Σε ότι αφορά στην Προσήνεια, για όσους εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 4,08$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 4,20$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,53$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 2,20$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$. Για όσους δεν εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,92$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 4,00$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,61$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,70$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
 - Σε ότι αφορά στην Εξωστρέφεια, για όσους εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,42$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,50$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,79$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,30$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,70$. Για όσους δεν εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,32$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,40$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,76$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,60$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 4,80$.
 - Σε ότι αφορά στην Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, για όσους εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,24$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,33$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,98$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$. Για όσους δεν εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,21$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,33$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,95$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
 - Σε ότι αφορά στον Έλεγχο, για όσους εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,60$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,83$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,84$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$. Για όσους δεν εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,38$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,50$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,85$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,17$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
 - Σε ότι αφορά στην Περιέργεια, για όσους εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,26$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,33$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,90$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$. Για όσους δεν εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,33$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 3,33$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,90$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη τιμή ήταν $Max = 5,00$.
 - Σε ότι αφορά στην Αυτοπεποίθηση, για όσους εργάζονται, η μέση τιμή ήταν $M = 3,71$, η διάμεσος ήταν $Mdn = 4,00$, η Τυπική Απόκλιση ήταν $SD = 0,85$, η ελάχιστη τιμή ήταν $Min = 1,00$ και η μέγιστη

τιμή ήταν Max = 5,00. Για όσους δεν εργάζονται, η μέση τιμή ήταν M = 3,43, η διάμεσος ήταν Mdn = 3,67, η Τυπική Απόκλιση ήταν SD = 0,91, η ελάχιστη τιμή ήταν Min = 1,00 και η μέγιστη τιμή ήταν Max = 5,00.

6.4. Συσχέτιση Τύπων Προσωπικότητας RIASEC και διαστάσεων Προσωπικότητας

6.4.1. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας

Πίνακας 12: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ρεαλιστικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,191**	0,190**	0,195**	0,088	0,043
	P-value		0,000	0,000	0,000	0,080	0,394
	N	400	400	400	400	400	400
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,191**	1	0,017	0,102*	0,204**	-0,022
	P-value	0,000		0,734	0,041	0,000	0,665
	N	400	400	400	400	400	400
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,190**	0,017	1	0,267**	0,420**	-0,124*
	P-value	0,000	0,734		0,000	0,000	0,013
	N	400	400	400	400	400	400
Προσήνεια	Pearson's r	0,195**	0,102*	0,267**	1	0,220**	-0,133**
	P-value	0,000	0,041	0,000		0,000	0,008
	N	400	400	400	400	400	400
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,088	0,204**	0,420**	0,220**	1	-0,121*
	P-value	0,080	0,000	0,000	0,000		0,015
	N	400	400	400	400	400	400

Όπως φαίνεται στον πίνακα 12:

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,043$, $p = 0,394$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,022$, $p = 0,665$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,124$, $p < 0,05$), και πιο

συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,133$, $p < 0,01$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,121$, $p < 0,05$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.

6.4.2. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας

Πίνακας 13: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ερευνητικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,191**	0,190**	0,195**	0,088	-0,020
	P-value		0,000	0,000	0,000	0,080	0,692
	N	400	400	400	400	400	400
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,191**	1	0,017	0,102*	0,204**	-0,044
	P-value	0,000		0,734	0,041	0,000	0,384
	N	400	400	400	400	400	400
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,190**	0,017	1	0,267**	0,420**	0,007
	P-value	0,000	0,734		0,000	0,000	0,887
	N	400	400	400	400	400	400
Προσήνεια	Pearson's r	0,195**	0,102*	0,267**	1	0,220**	-0,128*
	P-value	0,000	0,041	0,000		0,000	0,010
	N	400	400	400	400	400	400
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,088	0,204**	0,420**	0,220**	1	-0,086
	P-value	0,080	0,000	0,000	0,000		0,087
	N	400	400	400	400	400	400

Όπως φαίνεται στον πίνακα 13:

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,020$, $p = 0,692$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,044$, $p = 0,384$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,007$, $p = 0,887$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,128$, $p < 0,05$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,086$, $p = 0,087$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.

6.4.3. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας

Πίνακας 14: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο

		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Καλλιτεχνικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,191**	0,190**	0,195**	0,088	-0,040
	P-value		0,000	0,000	0,000	0,080	0,423
	N	400	400	400	400	400	400
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,191**	1	0,017	0,102*	0,204**	-0,010
	P-value	0,000		0,734	0,041	0,000	0,836
	N	400	400	400	400	400	400
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,190**	0,017	1	0,267**	0,420**	0,114*
	P-value	0,000	0,734		0,000	0,000	0,022
	N	400	400	400	400	400	400
Προσήνεια	Pearson's r	0,195**	0,102*	0,267**	1	0,220**	0,110*
	P-value	0,000	0,041	0,000		0,000	0,028
	N	400	400	400	400	400	400
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,088	0,204**	0,420**	0,220**	1	0,127*
	P-value	0,080	0,000	0,000	0,000		0,011
	N	400	400	400	400	400	400

Όπως φαίνεται στον πίνακα 14:

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,040$, $p = 0,423$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,010$, $p = 0,836$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,114$, $p < 0,05$) με τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,110$, $p < 0,05$) με τα επίπεδα της Προσήνειας.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,127$, $p < 0,05$) με τα επίπεδα της Εξωστρέφειας.

6.4.4. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας

Πίνακας 15: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Κοινωνικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,191**	0,190**	0,195**	0,088	0,071
	P-value		0,000	0,000	0,000	0,080	0,155
	N	400	400	400	400	400	400
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,191**	1	0,017	0,102*	0,204**	0,013
	P-value	0,000		0,734	0,041	0,000	0,790
	N	400	400	400	400	400	400
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,190**	0,017	1	0,267**	0,420**	-0,022
	P-value	0,000	0,734		0,000	0,000	0,664
	N	400	400	400	400	400	400
Προσήνεια	Pearson's r	0,195**	0,102*	0,267**	1	0,220**	0,053
	P-value	0,000	0,041	0,000		0,000	0,287
	N	400	400	400	400	400	400
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,088	0,204**	0,420**	0,220**	1	0,043
	P-value	0,080	0,000	0,000	0,000		0,393
	N	400	400	400	400	400	400

Όπως φαίνεται στον πίνακα 15:

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,071$, $p = 0,155$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,013$, $p = 0,790$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,022$, $p = 0,664$) τα

επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,053$, $p = 0,287$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,043$, $p = 0,393$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.

6.4.5. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας

Πίνακας 16: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας	Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Επιχειρηματικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	,191**	,190**	,195**	-,139**
	P-value		,000	,000	,000	,005
	N	400	400	400	400	400
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	,191**	1	,017	,102*	-,048
	P-value	,000		,734	,041	,000
	N	400	400	400	400	400
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	,190**	,017	1	,267**	,079
	P-value	,000	,734		,000	,115
	N	400	400	400	400	400
Προσήνεια	Pearson's r	,195**	,102*	,267**	1	-,023
	P-value	,000	,041	,000		,000
	N	400	400	400	400	400
Εξωστρέφεια	Pearson's r	,088	,204**	,420**	,220**	1
	P-value	,080	,000	,000	,000	
	N	400	400	400	400	400

Όπως φαίνεται στον πίνακα 16:

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,139$, $p < 0,01$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,048$, $p = 0,335$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,079$, $p = 0,115$) τα

επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,023$, $p = 0,642$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,132$, $p < 0,01$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.

6.4.6. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας

Πίνακας 17: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό Τύπο

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Συμβατικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,191**	0,190**	0,195**	0,088	0,005
	P-value		0,000	0,000	0,000	0,080	0,915
	N	400	400	400	400	400	400
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,191**	1	0,017	0,102*	0,204**	-0,070
	P-value	0,000		0,734	0,041	0,000	0,163
	N	400	400	400	400	400	400
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,190**	0,017	1	0,267**	0,420**	-0,015
	P-value	0,000	0,734		0,000	0,000	0,765
	N	400	400	400	400	400	400
Προσήνεια	Pearson's r	0,195**	0,102*	0,267**	1	0,220**	0,029
	P-value	0,000	0,041	0,000		0,000	0,558
	N	400	400	400	400	400	400
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,088	0,204**	0,420**	0,220**	1	-0,069
	P-value	0,080	0,000	0,000	0,000		0,166
	N	400	400	400	400	400	400

Όπως φαίνεται στον πίνακα 17:

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = 0,005$, $p = 0,915$) με τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = -0,070$, $p = 0,163$) με τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = -0,015$, $p = 0,765$) με τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία.

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = 0,029$, $p = 0,558$) με τα επίπεδα της Προσήνειας.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = -0,069$, $p = 0,166$) με τα επίπεδα της Εξωστρέφειας.

6.4.7. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες

Πίνακας 18: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο για τις γυναίκες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ρεαλιστικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,256*	0,215	0,310**	0,153	0,133
	P-value		0,022	0,056	0,005	0,177	0,239
	N	80	80	80	80	80	80
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,256*	1	0,085	0,013	0,161	0,077
	P-value	0,022		0,454	0,909	0,155	0,500
	N	80	80	80	80	80	80
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,215	0,085	1	0,341**	0,485**	0,003
	P-value	0,056	0,454		0,002	0,000	0,980
	N	80	80	80	80	80	80
Προσήνεια	Pearson's r	0,310**	0,013	0,341**	1	0,340**	0,028
	P-value	0,005	0,909	0,002		0,002	0,802
	N	80	80	80	80	80	80
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,153	0,161	0,485**	0,340**	1	0,042
	P-value	0,177	0,155	0,000	0,002		0,713
	N	80	80	80	80	80	80

Από τον πίνακα 18 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,133$, $p = 0,239$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,077$, $p = 0,500$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,003$, $p = 0,980$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.

- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,028$, $p = 0,802$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,042$, $p = 0,713$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.

6.4.8. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες

Πίνακας 19: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο για τις γυναίκες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ερευνητικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,256*	0,215	0,310**	0,153	-0,143
	P-value		0,022	0,056	0,005	0,177	0,204
	N	80	80	80	80	80	80
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,256*	1	0,085	0,013	0,161	-0,080
	P-value	0,022		0,454	0,909	0,155	0,483
	N	80	80	80	80	80	80
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,215	0,085	1	0,341**	0,485**	-0,079
	P-value	0,056	0,454		0,002	0,000	0,489
	N	80	80	80	80	80	80
Προσήνεια	Pearson's r	0,310**	0,013	0,341**	1	0,340**	-0,247*
	P-value	0,005	0,909	0,002		0,002	0,027
	N	80	80	80	80	80	80
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,153	0,161	0,485**	0,340**	1	-0,120
	P-value	0,177	0,155	0,000	0,002		0,290
	N	80	80	80	80	80	80

Από τον πίνακα 19 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος της Pearson συσχέτισης έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του Ερευνητικού τύπου προσωπικότητας και της Ευσυνειδησίας ($r = -0,143$, $p = 0,204$).
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του Ερευνητικού τύπου και της Συναισθηματικής Σταθερότητας ($r = -0,080$, $p = 0,483$).
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του Ερευνητικού τύπου και της Δεκτικότητας στην Εμπειρία ($r = -0,079$, $p = 0,489$).
- Προσήνεια: Υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική συσχέτιση μεταξύ του Ερευνητικού τύπου και της Προσήνειας ($r = -0,247$, $p = 0,027$), υποδεικνύοντας ότι καθώς οι βαθμοί του Ερευνητικού τύπου αυξάνονται, οι βαθμοί της Προσήνειας μειώνονται.

- Εξωστρέφεια: Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του Ερευνητικού τύπου και της Εξωστρέφειας ($r = -0,120$, $p = 0,290$).

6.4.9. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικός Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες

Πίνακας 20: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο για τις γυναίκες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Καλλιτεχνικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,256*	0,215	0,310**	0,153	-0,023
	P-value		0,022	0,056	0,005	0,177	0,837
	N	80	80	80	80	80	80
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,256*	1	0,085	0,013	0,161	-0,092
	P-value	0,022		0,454	0,909	0,155	0,418
	N	80	80	80	80	80	80
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,215	0,085	1	0,341**	0,485**	0,015
	P-value	0,056	0,454		0,002	0,000	0,893
	N	80	80	80	80	80	80
Προσήνεια	Pearson's r	0,310**	0,013	0,341**	1	0,340**	0,147
	P-value	0,005	0,909	0,002		0,002	0,192
	N	80	80	80	80	80	80
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,153	0,161	0,485**	0,340**	1	0,206
	P-value	0,177	0,155	0,000	0,002		0,067
	N	80	80	80	80	80	80

Από τον πίνακα 20 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,023$, $p = 0,837$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,092$, $p = 0,418$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,015$, $p = 0,893$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,147$, $p = 0,192$) τα επίπεδα της Προσήνειας.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε η συσχέτιση με τα επίπεδα της Εξωστρέφειας είναι στατιστικά σημαντική στο επίπεδο του 0,10 ($r = 0,206$, $p = 0,067$), αλλά δεν φθάνει στο στατιστικά σημαντικό επίπεδο του 0,05.

6.4.10. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες

Πίνακας 21: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο για τις γυναίκες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήγεια	Εξωστρέφεια	Κοινωνικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,256*	0,215	0,310**	0,153	0,243*
	P-value		0,022	0,056	0,005	0,177	0,030
	N	80	80	80	80	80	80
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,256*	1	0,085	0,013	0,161	-0,022
	P-value	0,022		0,454	0,909	0,155	0,848
	N	80	80	80	80	80	80
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,215	0,085	1	0,341**	0,485**	0,010
	P-value	0,056	0,454		0,002	0,000	0,929
	N	80	80	80	80	80	80
Προσήγεια	Pearson's r	0,310**	0,013	0,341**	1	0,340**	0,041
	P-value	0,005	0,909	0,002		0,002	0,716
	N	80	80	80	80	80	80
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,153	0,161	0,485**	0,340**	1	0,023
	P-value	0,177	0,155	0,000	0,002		0,838
	N	80	80	80	80	80	80

Από τον πίνακα 21 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον κοινωνικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,243$, $p < 0,05$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,022$, $p = 0,848$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,010$, $p = 0,929$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Προσήγεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,041$, $p = 0,716$) τα επίπεδα της Προσήγειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,023$, p

= 0,838) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.

6.4.11. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες

Πίνακας 22: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο για τις γυναίκες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Επιχειρηματικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,256*	0,215	0,310**	0,153	-0,127
	P-value		0,022	0,056	0,005	0,177	0,263
	N	80	80	80	80	80	80
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,256*	1	0,085	0,013	0,161	-0,025
	P-value	0,022		0,454	0,909	0,155	0,825
	N	80	80	80	80	80	80
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,215	0,085	1	0,341**	0,485**	0,092
	P-value	0,056	0,454		0,002	0,000	0,418
	N	80	80	80	80	80	80
Προσήνεια	Pearson's r	0,310**	0,013	0,341**	1	0,340**	-0,028
	P-value	0,005	0,909	0,002		0,002	0,806
	N	80	80	80	80	80	80
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,153	0,161	0,485**	0,340**	1	0,083
	P-value	0,177	0,155	0,000	0,002		0,467
	N	80	80	80	80	80	80

Από τον πίνακα 22 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,127$, $p = 0,263$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,025$, $p = 0,825$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,092$, $p = 0,418$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,028$, $p = 0,806$) τα

επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.

- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,083$, $p = 0,467$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.

6.4.12. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τις γυναίκες

Πίνακας 23: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό Τύπο για τις γυναίκες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Συμβατικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,256*	0,215	0,310**	0,153	-0,031
	P-value		0,022	0,056	0,005	0,177	0,786
	N	80	80	80	80	80	80
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,256*	1	0,085	0,013	0,161	-0,116
	P-value	0,022		0,454	0,909	0,155	0,306
	N	80	80	80	80	80	80
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,215	0,085	1	0,341**	0,485**	-0,066
	P-value	0,056	0,454		0,002	0,000	0,561
	N	80	80	80	80	80	80
Προσήνεια	Pearson's r	0,310**	0,013	0,341**	1	0,340**	0,075
	P-value	0,005	0,909	0,002		0,002	0,510
	N	80	80	80	80	80	80
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,153	0,161	0,485**	0,340**	1	-0,185
	P-value	0,177	0,155	0,000	0,002		0,101
	N	80	80	80	80	80	80

Από τον πίνακα 23 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,031$, $p = 0,786$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,116$, $p = 0,306$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,066$, $p = 0,561$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.

- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,075$, $p = 0,510$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,185$, $p = 0,101$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.

6.4.13. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες

Πίνακας 24: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο για τους άνδρες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ρεαλιστικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,167**	0,176**	0,178**	0,069	0,010
	P-value		0,003	0,002	0,001	0,218	0,859
	N	320	320	320	320	320	320
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,167**	1	-0,007	0,131*	0,213**	-0,053
	P-value	0,003		0,898	0,019	0,000	0,346
	N	320	320	320	320	320	320
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,176**	-0,007	1	0,261**	0,404**	-0,164**
	P-value	0,002	0,898		0,000	0,000	0,003
	N	320	320	320	320	320	320
Προσήνεια	Pearson's r	0,178**	0,131*	0,261**	1	0,198**	-0,150**
	P-value	0,001	0,019	0,000		0,000	0,007
	N	320	320	320	320	320	320
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,069	0,213**	0,404**	0,198**	1	-0,156**
	P-value	0,218	0,000	0,000	0,000		0,005
	N	320	320	320	320	320	320

Από τον πίνακα 24 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,010$, $p = 0,859$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,053$, $p = 0,346$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,164$, $p < 0,01$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.

- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,150$, $p < 0,01$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,156$, $p < 0,01$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.

6.4.14. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες

Πίνακας 25: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο για τους άνδρες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ερευνητικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,167**	0,176**	0,178**	0,069	0,044
	P-value		0,003	0,002	0,001	0,218	0,437
	N	320	320	320	320	320	320
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,167**	1	-0,007	0,131*	0,213**	-0,023
	P-value	0,003		0,898	0,019	0,000	0,688
	N	320	320	320	320	320	320
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,176**	-0,007	1	0,261**	0,404**	0,051
	P-value	0,002	0,898		0,000	0,000	0,364
	N	320	320	320	320	320	320
Προσήνεια	Pearson's r	0,178**	0,131*	0,261**	1	0,198**	-0,103
	P-value	0,001	0,019	0,000		0,000	0,066
	N	320	320	320	320	320	320
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,069	0,213**	0,404**	0,198**	1	-0,074
	P-value	0,218	0,000	0,000	0,000		0,187
	N	320	320	320	320	320	320

Από τον πίνακα 25 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,044$, $p = 0,437$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,023$, $p = 0,688$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά (r

= 0,051, $p = 0,364$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.

- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,103$, $p < 0,10$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,074$, $p = 0,187$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.

6.4.15. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικός Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες

Πίνακας 26: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο για τους άνδρες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Καλλιτεχνικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,167**	0,176**	0,178**	0,069	-0,032
	P-value		0,003	0,002	0,001	0,218	0,571
	N	320	320	320	320	320	320
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,167**	1	-0,007	0,131*	0,213**	0,028
	P-value	0,003		0,898	0,019	0,000	0,618
	N	320	320	320	320	320	320
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,176**	-0,007	1	0,261**	0,404**	0,163**
	P-value	0,002	0,898		0,000	0,000	0,003
	N	320	320	320	320	320	320
Προσήνεια	Pearson's r	0,178**	0,131*	0,261**	1	0,198**	0,088
	P-value	0,001	0,019	0,000		0,000	0,116
	N	320	320	320	320	320	320
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,069	0,213**	0,404**	0,198**	1	0,109
	P-value	0,218	0,000	0,000	0,000		0,052
	N	320	320	320	320	320	320

Από τον πίνακα 25 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,032$, $p = 0,571$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Συναισθηματικής Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,028$, $p = 0,618$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.

- Πνευματικής Καλλιέργεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,163, p < 0,01$), και πιο συγκεκριμένα αυξάνονται τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,088, p = 0,116$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,109, p = 0,052$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.

6.4.16. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες

Πίνακας 27: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο για τους άνδρες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας	Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Κοινωνικός	
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,167**	0,176**	0,178**	0,069	0,026
	P-value		0,003	0,002	0,001	0,218	0,644
	N	320	320	320	320	320	320
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,167**	1	-0,007	0,131*	0,213**	0,032
	P-value	0,003		0,898	0,019	0,000	0,571
	N	320	320	320	320	320	320
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,176**	-0,007	1	0,261**	0,404**	-0,024
	P-value	0,002	0,898		0,000	0,000	0,674
	N	320	320	320	320	320	320
Προσήνεια	Pearson's r	0,178**	0,131*	0,261**	1	0,198**	0,049
	P-value	0,001	0,019	0,000		0,000	0,386
	N	320	320	320	320	320	320
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,069	0,213**	0,404**	0,198**	1	0,051
	P-value	0,218	0,000	0,000	0,000		0,365
	N	320	320	320	320	320	320

Από τον πίνακα 27 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,026, p = 0,644$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r =$

0,032, $p = 0,571$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.

- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,024$, $p = 0,674$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,049$, $p = 0,386$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,010$, $p = 0,864$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.

6.4.17. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες

Πίνακας 28: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο για τους άνδρες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Επιχειρηματικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,167**	0,176**	0,178**	0,069	-0,147**
	P-value		0,003	0,002	0,001	0,218	0,009
	N	320	320	320	320	320	320
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,167**	1	-0,007	0,131*	0,213**	-0,056
	P-value	0,003		0,898	0,019	0,000	0,317
	N	320	320	320	320	320	320
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,176**	-0,007	1	0,261**	0,404**	0,074
	P-value	0,002	0,898		0,000	0,000	0,187
	N	320	320	320	320	320	320
Προσήνεια	Pearson's r	0,178**	0,131*	0,261**	1	0,198**	-0,020
	P-value	0,001	0,019	0,000		0,000	0,725
	N	320	320	320	320	320	320
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,069	0,213**	0,404**	0,198**	1	0,143*
	P-value	0,218	0,000	0,000	0,000	0,000	0,011
	N	320	320	320	320	320	320

Από τον πίνακα 28 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,147$, $p < 0,01$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.

- Συναισθηματικής Σταθερότητα: Όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,056$, $p = 0,317$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Πνευματικής Καλλιέργεια: Όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,074$, $p = 0,187$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Προσήνεια: Όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,020$, $p = 0,725$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Εξωστρέφεια: Όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,143$, $p < 0,05$), και πιο συγκεκριμένα αυξάνονται τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.

6.4.18. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για τους άνδρες

Πίνακας 29: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό Τύπο για τους άνδρες

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Συμβατικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,167**	0,176**	0,178**	0,069	0,020
	P-value		0,003	0,002	0,001	0,218	0,722
	N	320	320	320	320	320	320
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,167**	1	-0,007	0,131*	0,213**	-0,055
	P-value	0,003		0,898	0,019	0,000	0,323
	N	320	320	320	320	320	320
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,176**	-0,007	1	0,261**	0,404**	0,003
	P-value	0,002	0,898		0,000	0,000	0,964
	N	320	320	320	320	320	320
Προσήνεια	Pearson's r	0,178**	0,131*	0,261**	1	0,198**	0,015
	P-value	0,001	0,019	0,000		0,000	0,788
	N	320	320	320	320	320	320
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,069	0,213**	0,404**	0,198**	1	-0,038
	P-value	0,218	0,000	0,000	0,000		0,500
	N	320	320	320	320	320	320

Από τον πίνακα 29 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,020$, $p = 0,722$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.

- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,055$, $p = 0,323$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,003$, $p = 0,964$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,015$, $p = 0,788$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,038$, $p = 0,500$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.

6.4.19. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται

Πίνακας 30: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο για όσους εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ρεαλιστικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,121	0,124	0,152*	0,005	0,084
	P-value		0,057	0,053	0,017	0,932	0,189
	N	246	246	246	246	246	246
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,121	1	-0,029	0,142*	0,176**	-0,005
	P-value	0,057		0,652	0,026	0,006	0,933
	N	246	246	246	246	246	246
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,124	-0,029	1	0,255**	0,440**	-0,069
	P-value	0,053	0,652		0,000	0,000	0,278
	N	246	246	246	246	246	246
Προσήνεια	Pearson's r	0,152*	0,142*	0,255**	1	0,218**	-0,128*
	P-value	0,017	0,026	0,000		0,001	0,044
	N	246	246	246	246	246	246
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,005	0,176**	0,440**	0,218**	1	-0,078
	P-value	0,932	0,006	0,000	0,001		0,225
	N	246	246	246	246	246	246

Από τον πίνακα 30 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,084$, $p = 0,189$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.

- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,005$, $p = 0,933$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,069$, $p = 0,278$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,128$, $p < 0,05$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,078$, $p = 0,225$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.

6.4.20. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται

Πίνακας 31: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο για όσους εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ερευνητικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,121	0,124	0,152*	0,005	-0,027
	P-value		0,057	0,053	0,017	0,932	0,673
	N	246	246	246	246	246	246
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,121	1	-0,029	0,142*	0,176**	-0,069
	P-value	0,057		0,652	0,026	0,006	0,282
	N	246	246	246	246	246	246
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,124	-0,029	1	0,255**	0,440**	-0,001
	P-value	0,053	0,652		0,000	0,000	0,993
	N	246	246	246	246	246	246
Προσήνεια	Pearson's r	0,152*	0,142*	0,255**	1	0,218**	-0,066
	P-value	0,017	0,026	0,000		0,001	0,301
	N	246	246	246	246	246	246
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,005	0,176**	0,440**	0,218**	1	-0,106
	P-value	0,932	0,006	0,000	0,001		0,098
	N	246	246	246	246	246	246

Από τον πίνακα 31 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,027, p = 0,673$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,069, p = 0,282$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,001, p = 0,993$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,066, p = 0,301$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,106, p = 0,098$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.

6.4.21. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικός Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται

Πίνακας 32: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο για όσους εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Καλλιτεχνικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,121	0,124	0,152*	0,005	0,007
	P-value		0,057	0,053	0,017	0,932	0,913
	N	246	246	246	246	246	246
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,121	1	-0,029	0,142*	0,176**	0,062
	P-value	0,057		0,652	0,026	0,006	0,332
	N	246	246	246	246	246	246
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,124	-0,029	1	0,255**	0,440**	0,088
	P-value	0,053	0,652		0,000	0,000	0,170
	N	246	246	246	246	246	246
Προσήνεια	Pearson's r	0,152*	0,142*	0,255**	1	0,218**	0,144*
	P-value	0,017	0,026	0,000		0,001	0,024
	N	246	246	246	246	246	246
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,005	0,176**	0,440**	0,218**	1	0,141*
	P-value	0,932	0,006	0,000	0,001		0,027
	N	246	246	246	246	246	246

Από τον πίνακα 32 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,007$, $p = 0,913$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,062$, $p = 0,332$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,088$, $p = 0,170$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,144$, $p < 0,05$), και πιο συγκεκριμένα αυξάνονται τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,141$, $p < 0,05$), και πιο συγκεκριμένα αυξάνονται τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.

6.4.22. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται

Πίνακας 33: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο για όσους εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας	Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Κοινωνικός	
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,121	0,124	0,152*	0,005	0,081
	P-value		0,057	0,053	0,017	0,932	0,204
	N	246	246	246	246	246	246
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,121	1	-0,029	0,142*	0,176**	0,013
	P-value	0,057		0,652	0,026	0,006	0,840
	N	246	246	246	246	246	246
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,124	-0,029	1	0,255**	0,440**	-0,056
	P-value	0,053	0,652		0,000	0,000	0,378
	N	246	246	246	246	246	246
Προσήνεια	Pearson's r	0,152*	0,142*	0,255**	1	0,218**	0,038
	P-value	0,017	0,026	0,000		0,001	0,551
	N	246	246	246	246	246	246
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,005	0,176**	0,440**	0,218**	1	-0,023
	P-value	0,932	0,006	0,000	0,001		0,721

Από τον πίνακα 33 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,081$, $p = 0,204$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,013$, $p = 0,840$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,056$, $p = 0,378$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,038$, $p = 0,551$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,023$, $p = 0,721$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.

6.4.23. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται

Πίνακας 34: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο για όσους εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Επιχειρηματικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,121	0,124	0,152*	0,005	-0,170**
	P-value		0,057	0,053	0,017	0,932	0,008
	N	246	246	246	246	246	246
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,121	1	-0,029	0,142*	0,176**	-0,053
	P-value	0,057		0,652	0,026	0,006	0,410
	N	246	246	246	246	246	246
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,124	-0,029	1	0,255**	0,440**	0,070
	P-value	0,053	0,652		0,000	0,000	0,271
	N	246	246	246	246	246	246
Προσήνεια	Pearson's r	0,152*	0,142*	0,255**	1	0,218**	-0,102
	P-value	0,017	0,026	0,000		0,001	0,111
	N	246	246	246	246	246	246

Από τον πίνακα 34 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,121, p = 0,057$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Συναισθηματικής Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,053, p = 0,410$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Πνευματικής Καλλιέργεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,070, p = 0,271$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,102, p = 0,111$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,074, p = 0,249$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.

6.4.24. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους εργάζονται

Πίνακας 35: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό Τύπο για όσους εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας	Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Συμβατικός	
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,121	0,124	0,152*	0,005	-0,005
	P-value		0,057	0,053	0,017	0,932	0,935
	N	246	246	246	246	246	246
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,121	1	-0,029	0,142*	0,176**	-0,041
	P-value	0,057		0,652	0,026	0,006	0,523
	N	246	246	246	246	246	246
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,124	-0,029	1	0,255**	0,440**	-0,046
	P-value	0,053	0,652		0,000	0,000	0,475
	N	246	246	246	246	246	246

Προσήνεια	Pearson's r	0,152'	0,142'	0,255**	1	0,218**	0,043
	P-value	0,017	0,026	0,000		0,001	0,505
	N	246	246	246	246	246	246
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,005	0,176**	0,440**	0,218**	1	-0,080
	P-value	0,932	0,006	0,000	0,001		0,213
	N	246	246	246	246	246	246

Από τον πίνακα 35 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,005$, $p = 0,935$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,041$, $p = 0,523$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,046$, $p = 0,475$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,043$, $p = 0,505$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,080$, $p = 0,213$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.

6.4.25. Συσχέτιση Ρεαλιστικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται

Πίνακας 36: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς το Ρεαλιστικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας	Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ρεαλιστικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,290**	0,228**	0,202'	-0,011
	P-value		0,000	0,000	0,004	0,012
	N	154	154	154	154	154
	Pearson's r	0,290**	1	0,094	0,030	0,245**

Συναισθηματική Σταθερότητα	P-value	0,000		0,244	0,710	0,002	0,584
	N	154	154	154	154	154	154
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,292**	0,094	1	0,295**	0,392**	-0,208**
	P-value	0,000	0,244		0,000	0,000	0,010
Προσήνεια	N	154	154	154	154	154	154
	Pearson's r	0,228**	0,030	0,295**	1	0,212**	-0,135
Εξωστρέφεια	P-value	0,004	0,710	0,000		0,008	0,096
	N	154	154	154	154	154	154
	Pearson's r	0,202*	0,245**	0,392**	0,212**	1	-0,188*
	P-value	0,012	0,002	0,000	0,008		0,019
	N	154	154	154	154	154	154

Από τον πίνακα 36 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,011$, $p = 0,896$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,044$, $p = 0,584$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,208$, $p < 0,05$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,135$, $p = 0,096$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ρεαλιστικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,188$, $p < 0,05$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ρεαλιστικός.

6.4.26. Έλεγχος Συσχέτισης Ερευνητικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται

Πίνακας 37: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Ερευνητικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητα		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Ερευνητικός
<i>Ευσυνειδησία</i>	Pearson's r	1	0,290**	0,292**	0,228**	0,202'	-0,015
	P-value		0,000	0,000	0,004	0,012	0,855
	N	154	154	154	154	154	154
<i>Συναισθηματική Σταθερότητα</i>	Pearson's r	0,290**	1	0,094	0,030	0,245**	0,001
	P-value	0,000		0,244	0,710	0,002	0,994
	N	154	154	154	154	154	154
<i>Δεκτικότητα στην Εμπειρία</i>	Pearson's r	0,292**	0,094	1	0,295**	0,392**	0,023
	P-value	0,000	0,244		0,000	0,000	0,780
	N	154	154	154	154	154	154
<i>Προσήνεια</i>	Pearson's r	0,228**	0,030	0,295**	1	0,212**	-0,247**
	P-value	0,004	0,710	0,000		0,008	0,002
	N	154	154	154	154	154	154
<i>Εξωστρέφεια</i>	Pearson's r	0,202'	0,245**	0,392**	0,212**	1	-0,053
	P-value	0,012	0,002	0,000	0,008		0,516
	N	154	154	154	154	154	154

Από τον πίνακα 37 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,015$, $p = 0,855$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,001$, $p = 0,994$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,023$, $p = 0,780$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,247$, $p < 0,01$), και πιο συγκεκριμένα μειώνονται τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον ερευνητικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,053$, $p = 0,516$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο ερευνητικός.

6.4.27. Έλεγχος Συσχέτισης Καλλιτεχνικός Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται

Πίνακας 38: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Καλλιτεχνικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Καλλιτεχνικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,290**	0,292**	0,228**	0,202*	-0,100
	P-value		0,000	0,000	0,004	0,012	0,220
	N	154	154	154	154	154	154
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,290**	1	0,094	0,030	0,245**	-0,119
	P-value	0,000		0,244	0,710	0,002	0,141
	N	154	154	154	154	154	154
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,292**	0,094	1	0,295**	0,392**	0,152
	P-value	0,000	0,244		0,000	0,000	0,059
	N	154	154	154	154	154	154
Προσήνεια	Pearson's r	0,228**	0,030	0,295**	1	0,212**	0,077
	P-value	0,004	0,710	0,000		0,008	0,340
	N	154	154	154	154	154	154
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,202*	0,245**	0,392**	0,212**	1	0,112
	P-value	0,012	0,002	0,000	0,008		0,166
	N	154	154	154	154	154	154

Από τον πίνακα 38 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,100$, $p = 0,220$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,119$, $p = 0,141$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,152$, $p = 0,059$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,077$, $p = 0,340$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον καλλιτεχνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά

($r = 0,112$, $p = 0,166$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο καλλιτεχνικός.

6.4.28. Έλεγχος Συσχέτισης Κοινωνικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται

Πίνακας 39: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Κοινωνικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήγεια	Εξωστρέφεια	Κοινωνικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,290**	0,292**	0,228**	0,202*	0,051
	P-value		0,000	0,000	0,004	0,012	0,531
	N	154	154	154	154	154	154
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,290**	1	0,094	0,030	0,245**	0,010
	P-value	0,000		0,244	0,710	0,002	0,901
	N	154	154	154	154	154	154
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,292**	0,094	1	0,295**	0,392**	0,036
	P-value	0,000	0,244		0,000	0,000	0,655
	N	154	154	154	154	154	154
Προσήγεια	Pearson's r	0,228**	0,030	0,295**	1	0,212**	0,068
	P-value	0,004	0,710	0,000		0,008	0,399
	N	154	154	154	154	154	154
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,202*	0,245**	0,392**	0,212**	1	0,154
	P-value	0,012	0,002	0,000	0,008		0,057
	N	154	154	154	154	154	154

Από τον πίνακα 39 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,051$, $p = 0,531$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,010$, $p = 0,901$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,036$, $p = 0,655$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.
- Προσήγεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,068$, $p = 0,399$) τα επίπεδα της Προσήγειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.

- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον κοινωνικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,154$, $p = 0,057$, αλλά κοντά στο στατιστικό σημαντικό επίπεδο) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο κοινωνικός.

6.4.29. Έλεγχος Συσχέτισης Επιχειρηματικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται

Πίνακας 40: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Επιχειρηματικό Τύπο για όσους δεν εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Επιχειρηματικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,290**	0,292**	0,228**	0,202*	-0,107
	P-value		0,000	0,000	0,004	0,012	0,187
	N	154	154	154	154	154	154
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,290**	1	0,094	0,030	0,245**	-0,053
	P-value	0,000		0,244	0,710	0,002	0,517
	N	154	154	154	154	154	154
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,292**	0,094	1	0,295**	0,392**	0,101
	P-value	0,000	0,244		0,000	0,000	0,212
	N	154	154	154	154	154	154
Προσήνεια	Pearson's r	0,228**	0,030	0,295**	1	0,212**	0,084
	P-value	0,004	0,710	0,000		0,008	0,300
	N	154	154	154	154	154	154
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,202*	0,245**	0,392**	0,212**	1	0,244**
	P-value	0,012	0,002	0,000	0,008		0,002
	N	154	154	154	154	154	154

Από τον πίνακα 40 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,107$, $p = 0,187$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,053$, $p = 0,517$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,101$, $p = 0,212$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.

- Προσήνεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,084$, $p = 0,300$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον επιχειρηματικό, τότε μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,244$, $p < 0,01$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο επιχειρηματικός.

6.4.30. Έλεγχος Συσχέτισης Συμβατικού Τύπου Προσωπικότητας RIASEC και Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας για όσους δεν εργάζονται

Πίνακας 41: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Κλίμακας Προσωπικότητας ως Προς τον Συμβατικό για όσους δεν εργάζονται

Διαστάσεις Κλίμακας Προσωπικότητας		Ευσυνειδησία	Συναισθηματική Σταθερότητα	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Προσήνεια	Εξωστρέφεια	Συμβατικός
Ευσυνειδησία	Pearson's r	1	0,290**	0,292**	0,228**	0,202*	0,013
	P-value		0,000	0,000	0,004	0,012	0,868
	N	154	154	154	154	154	154
Συναισθηματική Σταθερότητα	Pearson's r	0,290**	1	0,094	0,030	0,245**	-0,135
	P-value	0,000		0,244	0,710	0,002	0,096
	N	154	154	154	154	154	154
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Pearson's r	0,292**	0,094	1	0,295**	0,392**	0,043
	P-value	0,000	0,244		0,000	0,000	0,598
	N	154	154	154	154	154	154
Προσήνεια	Pearson's r	0,228**	0,030	0,295**	1	0,212**	-0,006
	P-value	0,004	0,710	0,000		0,008	0,946
	N	154	154	154	154	154	154
Εξωστρέφεια	Pearson's r	0,202*	0,245**	0,392**	0,212**	1	-0,058
	P-value	0,012	0,002	0,000	0,008		0,478
	N	154	154	154	154	154	154

Από τον πίνακα 41 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,013$, $p = 0,868$) τα επίπεδα της Ευσυνειδησίας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά (r

- = -0,135, $p = 0,096$) τα επίπεδα της Συναισθηματικής Σταθερότητας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = 0,043$, $p = 0,598$) τα επίπεδα της Δεκτικότητας στην Εμπειρία, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
 - Προσήνεια (Agreeableness): Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,006$, $p = 0,946$) τα επίπεδα της Προσήνειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.
 - Εξωστρέφεια (Extraversion): Ο έλεγχος σημειακής δισειριακής συσχέτισης έδειξε ότι όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει στον συμβατικό, τότε δεν μεταβάλλονται στατιστικά σημαντικά ($r = -0,058$, $p = 0,478$) τα επίπεδα της Εξωστρέφειας, σε σύγκριση με το αν ο τύπος προσωπικότητας δεν είναι ο συμβατικός.

6.5. Συσχέτιση Μηνών Συμμετοχής Σε Πρόγραμμα Θεραπείας με τις Διαστάσεις Κλιμάκων Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Πίνακας 42: Έλεγχος Συσχέτισης Μηνών Συμμετοχής Σε Πρόγραμμα Θεραπείας με τις Διαστάσεις Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Διαστάσεις Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας		Πόσους μήνες συμμετέχεις σε πρόγραμμα θεραπείας;
Ευσυνειδησία	Spearman	0,074
	P-value	0,138
	N	400
Συναισθηματική Σταθερότητα	Spearman	0,05
	P-value	0,316
	N	400
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Spearman	-00,02
	P-value	0,695
	N	400
Προσήνεια	Spearman	-0,025
	P-value	0,625
	N	400
Εξωστρέφεια	Spearman	0,095
	P-value	0,057
	N	400
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	Spearman	0,102*
	P-value	0,041
	N	400
Έλεγχος	Spearman	0,117*
	P-value	0,02
	N	400
Περίεργεια	Spearman	0,071
	P-value	0,158
	N	400
Αυτοπεποίθηση	Spearman	0,155**
	P-value	0,002
	N	400

Από τον πίνακα 42 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ο έλεγχος συσχέτισης κατά Spearman έδειξε ότι οι μεταβλητές Ευσυνειδησία και Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας δε συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($\rho = 0,074$, $p = 0,138$).
- Ο έλεγχος συσχέτισης κατά Spearman έδειξε ότι οι μεταβλητές Συναισθηματική Σταθερότητα και Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας δε συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($\rho = 0,050$, $p = 0,316$).
- Ο έλεγχος συσχέτισης κατά Spearman έδειξε ότι οι μεταβλητές Δεκτικότητα στην Εμπειρία και Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας δε συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($\rho = -0,020$, $p = 0,695$).
- Ο έλεγχος συσχέτισης κατά Spearman έδειξε ότι οι μεταβλητές Προσήνεια και Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας δε συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($\rho = -0,025$, $p = 0,625$).
- Ο έλεγχος συσχέτισης κατά Spearman έδειξε ότι οι μεταβλητές Εξωστρέφεια και Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας δε συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($\rho = 0,095$, $p = 0,057$).
- Ο έλεγχος συσχέτισης κατά Spearman έδειξε ότι οι μεταβλητές Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία και Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($\rho = 0,102$, $p < 0,05$). Αυτό σημαίνει πως όταν αυξάνονται (μειώνονται) οι Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας, τότε αυξάνονται (μειώνονται) τα επίπεδα της μεταβλητής Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία, και αντίστροφα.
- Ο έλεγχος συσχέτισης κατά Spearman έδειξε ότι οι μεταβλητές Έλεγχος και Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($\rho = 0,117$, $p < 0,05$). Αυτό σημαίνει πως όταν αυξάνονται (μειώνονται) οι Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας, τότε αυξάνονται (μειώνονται) τα επίπεδα της μεταβλητής Έλεγχος, και αντίστροφα.
- Ο έλεγχος συσχέτισης κατά Spearman έδειξε ότι οι μεταβλητές Περιέργεια και Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας δε συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($\rho = 0,071$, $p = 0,158$).
- Ο έλεγχος συσχέτισης κατά Spearman έδειξε ότι οι μεταβλητές Αυτοπεποίθηση και Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά μεταξύ τους ($\rho = 0,155$, $p < 0,01$). Αυτό σημαίνει πως όταν αυξάνονται (μειώνονται) οι Μήνες Συμμετοχής στο Πρόγραμμα Θεραπείας, τότε αυξάνονται (μειώνονται) τα επίπεδα της μεταβλητής Αυτοπεποίθηση, και αντίστροφα.

6.6. Συσχετίσεις Διαστάσεων Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας και Γραμμική Παλινδρόμηση Διερεύνησης Επίδρασης Διαστάσεων Προσωπικότητας στις Διαστάσεις Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Πίνακας 43: Έλεγχος Συσχέτισης Διαστάσεων Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Διαστάσεις Προσωπικότητας και Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
<i>Ευσυνειδησία</i>	Pearson's r	1	0,191**	0,190**	0,195**	0,088	0,240**	0,300*	0,162**	0,365**
	P-value		0,000	0,000	0,000	0,080	0,000	0,000	0,001	0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
<i>Συναισθηματική Σταθερότητα</i>	Pearson's r	0,191**	1	0,017	0,102*	0,204**	0,037	0,185*	0,116*	0,160**
	P-value	0,000		0,734	0,041	0,000	0,456	0,000	0,020	0,001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
<i>Δεκτικότητα στην Εμπειρία</i>	Pearson's r	0,190**	0,017	1	0,267**	0,420**	0,360**	0,303*	0,377**	0,326**
	P-value	0,000	0,734		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
<i>Προσήγεια</i>	Pearson's r	0,195**	0,102*	0,267**	1	0,220**	0,131**	0,158*	0,119*	0,161**
	P-value	0,000	0,041	0,000		0,000	0,009	0,002	0,018	0,001
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
<i>Εξωστρέφεια</i>	Pearson's r	0,088	0,204**	0,420**	0,220**	1	0,232**	0,217*	0,228**	0,205**
	P-value	0,080	0,000	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
<i>Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία</i>	Pearson's r	0,240**	0,037	0,360**	0,131**	0,232**	1	0,498*	0,597**	0,462**
	P-value	0,000	0,456	0,000	0,009	0,000		0,000	0,000	0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
<i>Έλεγχος</i>	Pearson's r	0,300**	0,185**	0,303**	0,158**	0,217**	0,498**	1	0,558**	0,676**
	P-value	0,000	0,000	0,000	0,002	0,000	0,000		0,000	0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
<i>Περιέργεια</i>	Pearson's r	0,162**	0,116*	0,377**	0,119*	0,228**	0,597**	0,558*	1	0,599**
	P-value	0,001	0,020	0,000	0,018	0,000	0,000	0,000		0,000
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400
<i>Αυτοπεποίθηση</i>	Pearson's r	0,365**	0,160**	0,326**	0,161**	0,205**	0,462**	0,676*	0,599**	1
	P-value	0,000	0,001	0,000	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	
	N	400	400	400	400	400	400	400	400	400

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 43:

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,191$, $p < 0,01$) μεταξύ των διαστάσεων Ευσυνειδησίας και Συναισθηματικής Σταθερότητας. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Ευσυνειδησία, τότε τείνει να αυξάνεται (μειώνεται) και η Συναισθηματική Σταθερότητα, και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,190$, $p < 0,01$) μεταξύ των διαστάσεων Ευσυνειδησίας και Δεκτικότητας στην Εμπειρία. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Ευσυνειδησία, η Δεκτικότητα στην Εμπειρία τείνει να αυξάνεται (μειώνεται) επίσης, και αντίστροφα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,195$, $p < 0,01$) μεταξύ των διαστάσεων Ευσυνειδησίας και Προσήνειας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Ευσυνειδησία, η Προσήνεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = 0,088$, $p = 0,080$) μεταξύ των διαστάσεων Ευσυνειδησίας και Εξωστρέφειας.
- Δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση ($r = 0,017$, $p > 0,05$) μεταξύ των διαστάσεων Συναισθηματικής Σταθερότητας και Δεκτικότητας στην Εμπειρία.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,102$, $p < 0,01$) μεταξύ των διαστάσεων Συναισθηματικής Σταθερότητας και Προσήνειας. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Συναισθηματική Σταθερότητα, η Προσήνεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,204$, $p < 0,01$) μεταξύ των διαστάσεων Συναισθηματική Σταθερότητας και Εξωστρέφειας. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Συναισθηματική Σταθερότητα, η Εξωστρέφεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,267$, $p < 0,01$) μεταξύ των διαστάσεων Δεκτικότητας στην Εμπειρία και Προσήνειας. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Δεκτικότητα στην Εμπειρία, η Προσήνεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,420$, $p < 0,01$) μεταξύ των διαστάσεων Δεκτικότητας στην Εμπειρία και Εξωστρέφειας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Δεκτικότητα στην Εμπειρία, η Εξωστρέφεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,220$, $p < 0,01$) μεταξύ των διαστάσεων Προσήνειας και Εξωστρέφειας. Αυτό σημαίνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Προσήνεια, η Εξωστρέφεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,240$, $p < 0,01$) μεταξύ της Ευσυνειδησίας και του Ενδιαφέροντος Για Τη Σταδιοδρομία. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Ευσυνειδησία, το Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,300$, $p < 0,01$) μεταξύ της Ευσυνειδησίας και του Ελέγχου. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Ευσυνειδησία, ο Έλεγχος τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,162$, $p < 0,01$) μεταξύ της Ευσυνειδησίας και της Περιέργειας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Ευσυνειδησία, η Περιέργεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,365$, $p < 0,01$) μεταξύ της Ευσυνειδησίας και της Αυτοπεποίθησης. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Ευσυνειδησία, η Αυτοπεποίθηση τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,037$, $p < 0,01$) μεταξύ της Συναισθηματικής Σταθερότητας και του Ενδιαφέροντος Για Τη Σταδιοδρομία. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Συναισθηματικής Σταθερότητα, το Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,185$, $p < 0,01$) μεταξύ της Συναισθηματικής Σταθερότητας και του Ελέγχου. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Συναισθηματικής Σταθερότητα, ο Έλεγχος τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,303$, $p < 0,01$) μεταξύ της Συναισθηματικής Σταθερότητας και της Περιέργειας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Συναισθηματικής Σταθερότητα, η Περιέργεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,116$, $p < 0,01$) μεταξύ της Συναισθηματικής Σταθερότητας και της CAAS_F4. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Συναισθηματικής Σταθερότητας, η CAAS_F4 τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,360$, $p < 0,01$) μεταξύ της Δεκτικότητας στην Εμπειρία και του Ενδιαφέροντος Για Τη Σταδιοδρομία. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Πνευματικής Καλλιέργεια, το Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,267$, $p < 0,01$) μεταξύ της Δεκτικότητας στην Εμπειρία και του Ελέγχου. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Πνευματικής Καλλιέργεια, ο Έλεγχος τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,377$, $p < 0,01$) μεταξύ της Δεκτικότητας στην Εμπειρία και της Περιέργειας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Πνευματικής Καλλιέργεια, η Περιέργεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,326$, $p < 0,01$) μεταξύ της Δεκτικότητας στην Εμπειρία και της Αυτοπεποίθησης. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Πνευματικής Καλλιέργεια, η Αυτοπεποίθηση τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,119$, $p < 0,01$) μεταξύ της Προσήνειας και του Ενδιαφέροντος Για Τη Σταδιοδρομία. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Προσήνεια, το Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,161$, $p < 0,05$) μεταξύ της Προσήνειας και του Ελέγχου. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Προσήνεια, ο Έλεγχος τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,220$, $p < 0,01$) μεταξύ της Προσήνειας και της Περιέργειας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Προσήνεια, η Περιέργεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.

- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,119$, $p < 0,01$) μεταξύ της Προσήνειας και της Αυτοπεποίθησης. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Προσήνεια, η Αυτοπεποίθηση τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,205$, $p < 0,01$) μεταξύ της Εξωστρέφειας και του Ενδιαφέροντος Για Τη Σταδιοδρομία. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Εξωστρέφεια, το Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,161$, $p < 0,01$) μεταξύ της Εξωστρέφειας και του Ελέγχου. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Εξωστρέφεια, ο Έλεγχος τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,220$, $p < 0,01$) μεταξύ της Εξωστρέφειας και της Περιέργειας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Εξωστρέφεια, η Περιέργεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,205$, $p < 0,01$) μεταξύ της Εξωστρέφειας και της Αυτοπεποίθησης. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Εξωστρέφεια, η Αυτοπεποίθηση τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,558$, $p < 0,01$) μεταξύ του Ενδιαφέροντος Για Τη Σταδιοδρομία και του Ελέγχου. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) το Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία, ο Έλεγχος τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,599$, $p < 0,01$) μεταξύ του Ενδιαφέροντος Για Τη Σταδιοδρομία και της Περιέργειας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) το Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία, η Περιέργεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,462$, $p < 0,01$) μεταξύ του Ενδιαφέροντος Για Τη Σταδιοδρομία και της Αυτοπεποίθησης. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) το Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία, η Αυτοπεποίθηση τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,676$, $p < 0,01$) μεταξύ του Ελέγχου και της Περιέργειας. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) ο Έλεγχος, η Περιέργεια τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,462$, $p < 0,01$) μεταξύ του Ελέγχου και της Αυτοπεποίθησης. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) ο Έλεγχος, η Αυτοπεποίθηση τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.
- Υπάρχει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση ($r = 0,599$, $p < 0,01$) μεταξύ της Περιέργειας και της Αυτοπεποίθησης. Αυτό υποδηλώνει ότι όταν αυξάνεται (μειώνεται) η Περιέργεια, η Αυτοπεποίθηση τείνει να αυξάνεται (μειώνεται), και αντίστροφα.

6.6.1. Επίδραση Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στο ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία

Πίνακας 44: Επίδραση Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στο Ενδιαφέρον Για Τη Σταδιοδρομία

	R Square	F	p-value
Μοντέλο	0,168	190,88	0,000
<i>Εξαρτημένη μεταβλητή Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία</i>			
<i>Ανεξάρτητες μεταβλητές</i>	B	t	p-value
<i>Σταθερά</i>	0,34	0,859	0,391
<i>Ευσυνειδησία</i>	0,191	30,757	0,000
<i>Δεκτικότητα στην Εμπειρία</i>	0,473	50,481	0,000
<i>Προσήνεια</i>	-0,002	-0,019	0,984
<i>Εξωστρέφεια</i>	0,12	10,891	0,059

Από τον πίνακα 44 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ο συντελεστής προσδιορισμού $R^2 = 0,168$, δείχνει ότι το 16,8% της μεταβλητότητας της μεταβλητής Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία, εξηγείται από τη μεταβλητότητα των μεταβλητών Ευσυνειδησία, Δεκτικότητα στην Εμπειρία, Προσήνεια και Εξωστρέφεια που επιλέχθηκαν στο μοντέλο.
- Περαιτέρω, ο έλεγχος ANOVA, έδειξε ότι το μοντέλο ήταν κατάλληλο ($F = 19,884$, $p < 0,001$).

Αναλυτικότερα, ο έλεγχος t-test έδειξε τα εξής:

- Η μεταβλητή Ευσυνειδησία επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία ($\beta = 0,191$, $t = 3,757$, $p < 0,001$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Ευσυνειδησία αυξάνεται (μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,191 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.
- Η μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία ($\beta = 0,473$, $t = 5,481$, $p < 0,001$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία αυξάνεται (μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,473 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.
- Η μεταβλητή Προσήνεια δε φαίνεται να επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τη μεταβλητή Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία ($\beta = -0,002$, $t = -0,019$, $p = 0,984$).

- Η μεταβλητή Εξωστρέφεια δε φαίνεται να επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τη μεταβλητή Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία ($\beta = 0,120$, $t = 1,891$, $p = 0,059$).

6.6.2. Επίδραση Εξωστρέφειας, Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στον Έλεγχο

Πίνακας 45: Επίδραση Ευσυνειδησίας, Συναισθηματικής Σταθερότητας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στον Έλεγχο

	R Square	F	p-value
Μοντέλο	0,176	16,830	0,000
Εξαρτημένη μεταβλητή Έλεγχος			
Ανεξάρτητες μεταβλητές	B	t	p-value
Σταθερά	0,740	2,062	0,040
Ευσυνειδησία	0,211	4,654	0,000
Συναισθηματική Σταθερότητα	0,130	2,515	0,012
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	0,319	4,200	0,000
Προσήνεια	0,041	0,561	0,575
Εξωστρέφεια	0,081	1,432	0,153

Από τον πίνακα 45 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ο συντελεστής προσδιορισμού $R^2=0,176$ δείχνει ότι το 17,6% της μεταβλητότητας της μεταβλητής Έλεγχος, εξηγείται από τη μεταβλητότητα των μεταβλητών Ευσυνειδησία, Συναισθηματική Σταθερότητα, Δεκτικότητα στην Εμπειρία, Προσήνεια και Εξωστρέφεια που επιλέχθηκαν στο μοντέλο.
- Περαιτέρω, ο έλεγχος ANOVA, έδειξε ότι το μοντέλο ήταν κατάλληλο ($F=16,830$, $p<0,001$).

Αναλυτικότερα, ο έλεγχος t-test έδειξε ότι:

- Η μεταβλητή Ευσυνειδησία επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Έλεγχος ($\beta=0,211$, $t=4,654$, $p<0,001$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Ευσυνειδησία αυξάνεται (μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Έλεγχος αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,211 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.
- Η μεταβλητή Συναισθηματική Σταθερότητα επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Έλεγχος ($\beta=0,130$, $t=2,515$, $p<0,05$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Συναισθηματική Σταθερότητα αυξάνεται (μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Έλεγχος αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,130 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.

- Η μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Έλεγχος ($\beta=0,319, t=4,200, p<0,001$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία αυξάνεται (μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Έλεγχος αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,319 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.
- Η μεταβλητή Προσήνεια δεν επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τη μεταβλητή Έλεγχος ($\beta=-0,040, t=-0,615, p>0,05$).
- Η μεταβλητή Εξωστρέφεια επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Έλεγχος ($\beta=0,233, t=2,683, p<0,01$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Εξωστρέφεια αυξάνεται (μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Έλεγχος αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,233 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.

6.6.3. Επίδραση Εξωστρέφειας, Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στην Περιέργεια

Πίνακας 46: Επίδραση Ευσυνειδησίας, Συναισθηματικής Σταθερότητας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στην Περιέργεια

	R Square	F	p-value
Μοντέλο	0,163	15,294	0,000
Εξαρτημένη μεταβλητή Περιέργεια			
Ανεξάρτητες μεταβλητές	B	t	p-value
Σταθερά	0,573	10,497	0,135
Ευσυνειδησία	0,078	10,609	0,108
Συναισθηματική Σταθερότητα	0,096	10,733	0,084
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	0,517	60,375	0,000
Προσήνεια	-0,014	-0,185	0,853
Εξωστρέφεια	0,075	10,233	0,218

Από τον πίνακα 46 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ο συντελεστής προσδιορισμού $R^2 = 0,163$, δείχνει ότι το 16,3% της μεταβλητότητας της μεταβλητής Περιέργεια, εξηγείται από τη μεταβλητότητα των μεταβλητών Ευσυνειδησία, Συναισθηματική Σταθερότητα, Δεκτικότητα στην Εμπειρία, Προσήνεια και Εξωστρέφεια που επιλέχθηκαν στο μοντέλο.
- Περαιτέρω, ο έλεγχος ANOVA, έδειξε ότι το μοντέλο ήταν κατάλληλο ($F = 15,294, p < 0,001$).

Αναλυτικότερα ο έλεγχος t-test έδειξε ότι:

- Η μεταβλητή Ευσυνειδησία δε φαίνεται να επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τη μεταβλητή Περιέργεια ($\beta = 0,078, t = 1,609, p = 0,108$).

- Η μεταβλητή Συναισθηματική Σταθερότητα δε φαίνεται να επηρεάζει στατικά σημαντικά τη μεταβλητή Περιέργεια ($\beta = 0,096$, $t = 1,733$, $p = 0,084$).
- Η μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Περιέργεια ($\beta = 0,517$, $t = 6,375$, $p < 0,001$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία αυξάνεται (μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Περιέργεια αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,517 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.
- Η μεταβλητή Προσήνεια δε φαίνεται να επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τη μεταβλητή Περιέργεια ($\beta = -0,014$, $t = -0,185$, $p = 0,853$). Η μεταβλητή Εξωστρέφεια δε φαίνεται να επηρεάζει στατικά σημαντικά τη μεταβλητή Περιέργεια ($\beta = 0,075$, $t = 1,233$, $p = 0,218$).

6.6.4. Επίδραση Εξωστρέφειας, Ευσυνειδησίας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στην Αυτοπεποίθηση

Πίνακας 47: Επίδραση Ευσυνειδησίας, Συναισθηματικής Σταθερότητας, Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας, και Εξωστρέφειας στην Αυτοπεποίθηση

	R Square	F	p-value
Μοντέλο	0,214	21,460	0,000
<i>Εξαρτημένη μεταβλητή Αυτοπεποίθηση</i>			
<i>Ανεξάρτητες μεταβλητές</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p-value</i>
<i>Σταθερά</i>	0,584	10,605	0,109
<i>Ευσυνειδησία</i>	0,289	60,282	0,000
<i>Συναισθηματική Σταθερότητα</i>	0,096	10,836	0,067
<i>Δεκτικότητα στην Εμπειρία</i>	0,362	40,703	0,000
<i>Προσήνεια</i>	0,029	0,395	0,693
<i>Εξωστρέφεια</i>	0,064	10,116	0,265

Από τον πίνακα 47 προκύπτουν τα εξής συμπεράσματα:

- Ο συντελεστής προσδιορισμού $R^2 = 0,214$, δείχνει ότι το 21,4% της μεταβλητότητας της μεταβλητής Αυτοπεποίθηση, εξηγείται από τη μεταβλητότητα των μεταβλητών Ευσυνειδησία, Συναισθηματική Σταθερότητα, Δεκτικότητα στην Εμπειρία, Προσήνεια και Εξωστρέφεια που επιλέχθηκαν στο μοντέλο.
- Περαιτέρω, ο έλεγχος ANOVA, έδειξε ότι το μοντέλο ήταν κατάλληλο ($F = 21,460$, $p < 0,001$).

Αναλυτικότερα ο έλεγχος t-test έδειξε ότι:

- Η μεταβλητή Ευσυνειδησία επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Αυτοπεποίθηση ($\beta = 0,289$, $t = 6,282$, $p < 0,001$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Ευσυνειδησία αυξάνεται

(μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Αυτοπεποίθηση αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,289 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.

- Η μεταβλητή Συναισθηματική Σταθερότητα δε φαίνεται να επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τη μεταβλητή Αυτοπεποίθηση ($\beta = 0,096$, $t = 1,836$, $p = 0,067$).
- Η μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Αυτοπεποίθηση ($\beta = 0,362$, $t = 4,703$, $p < 0,001$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία αυξάνεται (μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Αυτοπεποίθηση αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,362 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.
- Η μεταβλητή Προσήνεια δε φαίνεται να επηρεάζει στατιστικά σημαντικά τη μεταβλητή Αυτοπεποίθηση ($\beta = 0,028$, $t = 0,686$, $p = 0,493$).
- Η μεταβλητή Εξωστρέφεια επηρεάζει στατιστικά σημαντικά θετικά τη μεταβλητή Αυτοπεποίθηση ($\beta = 0,271$, $t = 5,759$, $p < 0,001$). Αυτό σημαίνει πως όταν η μεταβλητή Εξωστρέφεια αυξάνεται (μειώνεται) κατά 1 μονάδα, τότε η αναμενόμενη τιμή της μεταβλητής Αυτοπεποίθηση αυξάνεται (μειώνεται) κατά 0,271 μονάδες, εφόσον οι υπόλοιπες ανεξάρτητες μεταβλητές του μοντέλου παραμείνουν σταθερές.

6.7. Επίδραση Διαστάσεων και Τύπων Προσωπικότητας στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Στον πίνακα 48, παρατίθενται όλα τα παραπάνω γραμμικά μοντέλα με την προσθήκη της μεταβλητής Τύπων Προσωπικότητας RIASEC. Συμπεραίνεται πως δε βρέθηκε να επηρεάζει κάποιος τύπος προσωπικότητας (εξετάζοντας όλα τα δυνατά ζεύγη ως προς τον Συμβατικό τύπο), κάποια εξαρτημένη μεταβλητή από τις εξεταζόμενες, δηλαδή το Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, τον Έλεγχο, την Περιέργεια και την Αυτοπεποίθηση.

Πίνακας 48: Επίδραση Διαστάσεων και Τύπων Προσωπικότητας στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Εξαρτημένη μεταβλητή	Ανεξάρτητες μεταβλητές	B	t	p-value
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	(Constant)	0,358	0,866	0,387
	Ευσυνειδησία	0,196	30,766	0,000
	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	0,468	50,347	0,000
	Προσήνεια	-0,001	-0,014	0,989
	Εξωστρέφεια	0,115	10,773	0,077
	Ρεαλιστικός-Συμβατικός	-0,051	-0,432	0,666
	Ερευνητικός-Συμβατικός	0,049	0,186	0,853
	Καλλιτεχνικός-Συμβατικός	-0,035	-0,239	0,812

Έλεγχος	Κοινωνικός-Συμβατικός	0,029	0,210	0,834
	Επιχειρηματικός-Συμβατικός	0,096	0,565	0,573
	(Constant)	0,739	10,971	0,049
	Ευσυνειδησία	0,206	40,437	0,000
	Συναισθηματική Σταθερότητα	0,128	20,456	0,014
	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	0,325	40,210	0,000
	Προσήνεια	0,040	0,536	0,592
	Εξωστρέφεια	0,087	10,489	0,137
	Ρεαλιστικός-Συμβατικός	0,016	0,154	0,878
	Ερευνητικός-Συμβατικός	-0,055	-0,242	0,809
	Καλλιτεχνικός-Συμβατικός	-0,026	-0,199	0,842
	Κοινωνικός-Συμβατικός	-0,009	-0,077	0,939
	Επιχειρηματικός-Συμβατικός	-0,089	-0,593	0,554
Περιέργεια	(Constant)	0,630	10,580	0,115
	Ευσυνειδησία	0,081	10,650	0,100
	Συναισθηματική Σταθερότητα	0,092	10,660	0,098
	Δεκτικότητα στην Εμπειρία	0,508	60,190	0,000
	Προσήνεια	-0,014	-0,177	0,859
	Εξωστρέφεια	0,082	10,331	0,184
	Ρεαλιστικός-Συμβατικός	-0,066	-0,600	0,549
	Ερευνητικός-Συμβατικός	0,001	0,005	0,996
	Καλλιτεχνικός-Συμβατικός	-0,038	-0,274	0,785
	Κοινωνικός-Συμβατικός	-0,177	-10,386	0,167
	Επιχειρηματικός-Συμβατικός	-0,074	-0,465	0,642
	(Constant)	0,508	10,340	0,181
	Ευσυνειδησία	0,286	60,107	0,000
Συναισθηματική Σταθερότητα	0,097	10,835	0,067	
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	0,361	40,627	0,000	
Προσήνεια	0,039	0,521	0,603	
Εξωστρέφεια	0,071	10,208	0,228	
Ρεαλιστικός-Συμβατικός	0,092	0,874	0,383	
Ερευνητικός-Συμβατικός	0,117	0,504	0,615	
Καλλιτεχνικός-Συμβατικός	0,066	0,509	0,611	
Κοινωνικός-Συμβατικός	-0,058	-0,481	0,631	
Επιχειρηματικός-Συμβατικός	-0,040	-0,266	0,790	

6.8. Επίδραση Τύπων Προσωπικότητας RIASEC στις διαστάσεις της Προσωπικότητας

Πίνακας 49: Έλεγχος ANOVA Επίδρασης Τύπων Προσωπικότητας RIASEC στις διαστάσεις της Προσωπικότητας

Διαστάσεις Προσωπικότητας		F	p-value
Ευσυνειδησία	Between Groups	10,981	0,081
	Within Groups		
	Total		
Συναισθηματική Σταθερότητα	Between Groups	0,498	0,777
	Within Groups		
	Total		
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Between Groups	20,336	0,042
	Within Groups		
	Total		
Προσήνεια	Between Groups	30,389	0,005
	Within Groups		
	Total		
Εξωστρέφεια	Between Groups	40,457	0,001
	Within Groups		
	Total		

Πίνακας 50: Post-Hoc Έλεγχοι Tukey (ANOVA) Επίδρασης Τύπων Προσωπικότητας RIASEC στις διαστάσεις της Προσωπικότητας

Εξαρτημένη μεταβλητή	(I) Τύπος Προσωπικότητας	(J) Τύπος Προσωπικότητας	Διαφορά Μέσων (I-J)	Τυπική Απόκλιση	p-value
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	Ρεαλιστικός	Ερευνητικός	-0,14692	0,17179	0,957
		Καλλιτεχνικός	-0,29692	0,09951	0,036
		Κοινωνικός	-0,09468	0,09406	0,916
	Ερευνητικός	Επιχειρηματικός	-0,27085	0,11317	0,162
		Συμβατικός	-0,09307	0,12282	0,974
		Ρεαλιστικός	0,14692	0,17179	0,957

		Καλλιτεχνικός	-0,15	0,18078	0,962
		Κοινωνικός	0,05223	0,17784	1
		Επιχειρηματικός	-0,12393	0,18864	0,986
	Καλλιτεχνικός	Συμβατικός	0,05385	0,19459	1
		Ρεαλιστικός	0,29692	0,09951	0,036
		Ερευνητικός	0,15	0,18078	0,962
		Κοινωνικός	0,20223	0,10963	0,439
		Επιχειρηματικός	0,02607	0,1264	1
	Κοινωνικός	Συμβατικός	0,20385	0,13512	0,659
		Ρεαλιστικός	0,09468	0,09406	0,916
		Ερευνητικός	-0,05223	0,17784	1
		Καλλιτεχνικός	-0,20223	0,10963	0,439
	Επιχειρηματικός	Επιχειρηματικός	-0,17616	0,12216	0,701
		Συμβατικός	0,00161	0,13116	1
		Ρεαλιστικός	0,27085	0,11317	0,162
		Ερευνητικός	0,12393	0,18864	0,986
		Καλλιτεχνικός	-0,02607	0,1264	1
	Συμβατικός	Κοινωνικός	0,17616	0,12216	0,701
		Συμβατικός	0,17778	0,14547	0,826
		Ρεαλιστικός	0,09307	0,12282	0,974
		Ερευνητικός	-0,05385	0,19459	1
		Καλλιτεχνικός	-0,20385	0,13512	0,659
		Κοινωνικός	-0,00161	0,13116	1
		Επιχειρηματικός	-0,17778	0,14547	0,826
<i>Προσήγεια</i>	Ρεαλιστικός	Ερευνητικός	0,26702	0,16744	0,603
		Καλλιτεχνικός	-0,29067	0,09699	0,035
		Κοινωνικός	-0,20022	0,09168	0,248
	Ερευνητικός	Επιχειρηματικός	-0,08768	0,11031	0,968
		Συμβατικός	-0,18921	0,11972	0,612
		Ρεαλιστικός	-0,26702	0,16744	0,603
		Καλλιτεχνικός	-0,55769	0,17621	0,021
		Κοινωνικός	-0,46725	0,17334	0,079
	Καλλιτεχνικός	Επιχειρηματικός	-0,3547	0,18387	0,387
		Συμβατικός	-0,45623	0,18967	0,158
		Ρεαλιστικός	0,29067	0,09699	0,035
		Ερευνητικός	0,55769	0,17621	0,021
	Κοινωνικός	Κοινωνικός	0,09045	0,10686	0,958
		Επιχειρηματικός	0,20299	0,12321	0,568
		Συμβατικός	0,10146	0,1317	0,972
		Ρεαλιστικός	0,20022	0,09168	0,248
		Ερευνητικός	0,46725	0,17334	0,079
	Επιχειρηματικός	Καλλιτεχνικός	-0,09045	0,10686	0,958
		Επιχειρηματικός	0,11254	0,11907	0,934
		Συμβατικός	0,01101	0,12784	1
		Ρεαλιστικός	0,08768	0,11031	0,968
		Ερευνητικός	0,3547	0,18387	0,387
	Συμβατικός	Καλλιτεχνικός	-0,20299	0,12321	0,568
		Κοινωνικός	-0,11254	0,11907	0,934
		Συμβατικός	-0,10153	0,14179	0,98
		Ρεαλιστικός	0,18921	0,11972	0,612
		Ερευνητικός	0,45623	0,18967	0,158
		Καλλιτεχνικός	-0,10146	0,1317	0,972
		Κοινωνικός	-0,01101	0,12784	1
		Επιχειρηματικός	0,10153	0,14179	0,98
<i>Εξωστρέφεια</i>	Ρεαλιστικός	Ερευνητικός	0,20145	0,22528	0,948
		Καλλιτεχνικός	-0,41778	0,13049	0,019
		Κοινωνικός	-0,23962	0,12335	0,378
	Ερευνητικός	Επιχειρηματικός	-0,48872	0,14841	0,014
		Συμβατικός	0,03062	0,16107	1
		Ρεαλιστικός	-0,20145	0,22528	0,948
		Καλλιτεχνικός	-0,61923	0,23708	0,098
		Κοινωνικός	-0,44107	0,23322	0,41
	Καλλιτεχνικός	Επιχειρηματικός	-0,69017	0,24739	0,062
		Συμβατικός	-0,17082	0,25519	0,985
		Ρεαλιστικός	0,41778	0,13049	0,019
		Ερευνητικός	0,61923	0,23708	0,098
		Κοινωνικός	0,17816	0,14377	0,817
	Κοινωνικός	Επιχειρηματικός	-0,07094	0,16577	0,998
		Συμβατικός	0,44841	0,17719	0,119
		Ρεαλιστικός	0,23962	0,12335	0,378
		Ερευνητικός	0,44107	0,23322	0,41
		Καλλιτεχνικός	-0,17816	0,14377	0,817
		Επιχειρηματικός	-0,2491	0,1602	0,629
		Συμβατικός	0,27024	0,172	0,618
	Επιχειρηματικός	Ρεαλιστικός	0,48872	0,14841	0,014

	Ερευνητικός	0,69017	0,24739	0,062
	Καλλιτεχνικός	0,07094	0,16577	0,998
	Κοινωνικός	0,2491	0,1602	0,629
	Συμβατικός	0,51935	0,19077	0,074
Συμβατικός	Ρεαλιστικός	-0,03062	0,16107	1
	Ερευνητικός	0,17082	0,25519	0,985
	Καλλιτεχνικός	-0,44841	0,17719	0,119
	Κοινωνικός	-0,27024	0,172	0,618
	Επιχειρηματικός	-0,51935	0,19077	0,074

Από τους πίνακες 49 και 50 προέκυψαν τα εξής:

- Για τη μεταβλητή Ευσυνειδησία, ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά κατά μέσο όρο ανάμεσα στους τύπους προσωπικότητας RIASEC ($F = 1,981$, $p = 0,081$).
- Για τη μεταβλητή Συναισθηματική Σταθερότητα, ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά κατά μέσο όρο ανάμεσα στους τύπους προσωπικότητας RIASEC ($F = 0,498$, $p = 0,777$).
- Για τη μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία, ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά κατά μέσο όρο ανάμεσα στους τύπους προσωπικότητας RIASEC ($F = 2,336$, $p < 0,05$). Πιο συγκεκριμένα ο post-hoc έλεγχος Tukey έδειξε ότι ο Καλλιτεχνικός τύπος προσωπικότητας ($M = 4,00$) εμφανίζει υψηλότερα επίπεδα Δεκτικότητας στην Εμπειρία κατά μέσο όρο σε σχέση με τον Ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας ($M = 3,71$).
- Για τη μεταβλητή Προσήνεια, ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά κατά μέσο όρο ανάμεσα στους τύπους προσωπικότητας RIASEC ($F = 3,389$, $p < 0,01$). Πιο συγκεκριμένα ο post-hoc έλεγχος Tukey έδειξε ότι ο Καλλιτεχνικός τύπος προσωπικότητας ($M = 4,18$) εμφανίζει υψηλότερα επίπεδα Προσήνειας κατά μέσο όρο σε σχέση με τον Ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας ($M = 3,89$). Επιπλέον, ο Καλλιτεχνικός τύπος προσωπικότητας ($M = 4,18$) εμφανίζει υψηλότερα επίπεδα Προσήνειας κατά μέσο όρο σε σχέση με τον Ερευνητικό τύπο προσωπικότητας ($M = 3,62$).
- Για τη μεταβλητή Εξωστρέφεια, ο έλεγχος ANOVA έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά κατά μέσο όρο ανάμεσα στους τύπους προσωπικότητας RIASEC ($F = 4,457$, $p < 0,001$). Πιο συγκεκριμένα ο post-hoc έλεγχος Tukey έδειξε ότι ο Καλλιτεχνικός τύπος προσωπικότητας εμφανίζει ($M = 3,63$) υψηλότερα επίπεδα Εξωστρέφειας κατά μέσο όρο σε σχέση με τον Ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας ($M = 3,22$). Επιπλέον, ο Επιχειρηματικός τύπος προσωπικότητας ($M = 3,71$) εμφανίζει υψηλότερα επίπεδα Εξωστρέφειας κατά μέσο όρο σε σχέση με τον Ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας ($M = 3,22$).

6.9. Έλεγχος t-test Επίδρασης Φύλου στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Πίνακας 51: Έλεγχοι t-test Επίδρασης Φύλου στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Μεταβλητή	F	p-value	t	Βαθμοί ελευθερίας	p-value
Ευσυνειδησία	20,29	0,131	-10,813	398	0,071
Συναισθηματική Σταθερότητα	0,724	0,395	-10,705	1130,3	0,091
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	0,023	0,88	-10,661	398	0,098
Προσήνεια	10,398	0,238	-10,721	1270,175	0,088
Εξωστρέφεια	0,114	0,736	-10,544	398	0,123
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	20,483	0,116	-10,511	1180,495	0,133
Έλεγχος	90,272	0,002	10,727	398	0,085
Περιέργεια	20,191	0,14	10,832	1310,391	0,069
Αυτοπεποίθηση	40,509	0,034	-0,385	398	0,700
			-0,394	1240,852	0,695
			-10,511	398	0,132
			-10,428	1130,883	0,156
			-30,084	398	0,002
			-20,705	1050,809	0,008
			-20,087	398	0,037
			-10,965	1130,404	0,052
			-30,184	398	0,002
			-20,956	1110,802	0,004

Από τον πίνακα 51 προέκυψαν τα εξής:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Ευσυνειδησία, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα στα δύο Φύλα ($t = -1,813$, $p = 0,071$).
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Συναισθηματική Σταθερότητα, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα στα δύο Φύλα ($t = -1,661$, $p = 0,098$).
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα στα δύο Φύλα ($t = -1,544$, $p = 0,123$).
- Προσήνεια: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Προσήνεια, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα στα δύο Φύλα ($t = 1,727$, $p = 0,085$).
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Εξωστρέφεια, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα στα δύο Φύλα ($t = -0,385$, $p = 0,700$).
- Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα στα δύο Φύλα ($t = -1,511$, $p = 0,132$).

- Έλεγχος: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Έλεγχος ανάμεσα στα δύο Φύλα ($t = -2,705$, $p < 0,01$). Πιο συγκεκριμένα οι άνδρες ($M = 3,5781$) εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα Έλεγχου κατά μέσο όρο από τις γυναίκες ($M = 3,2542$).
- Περιέργεια: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Περιέργεια ανάμεσα στα δύο Φύλα ($t = -2,087$, $p < 0,05$). Πιο συγκεκριμένα οι άνδρες ($M = 3,3354$) εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα Περιέργειας κατά μέσο όρο από τις γυναίκες ($M = 3,1021$).
- Αυτοπεποίθηση: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Αυτοπεποίθηση ανάμεσα στα δύο Φύλα ($t = -3,184$, $p < 0,01$). Πιο συγκεκριμένα οι άνδρες ($M = 3,6698$) εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα Αυτοπεποίθησης κατά μέσο όρο από τις γυναίκες ($M = 3,3229$).

6.10. Έλεγχος t-test Επίδρασης Ύπαρξης Εργασίας στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Πίνακας 52: Έλεγχοι t-test Επίδρασης Ύπαρξης Εργασίας στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας

Μεταβλητή	F	p-value	t	Βαθμοί ελευθερίας	p-value
Ευσυνειδησία	1,687	0,195	1,736 1,704	398 305,319	0,083 0,089
Συναισθηματική Σταθερότητα	1,063	0,303	1,144 1,155	398 335,276	0,253 0,249
Δεκτικότητα στην Εμπειρία	0,043	0,836	-0,314 -0,312	398 318,924	0,754 0,755
Προσήνεια	2,845	0,092	2,672 2,581	398 288,864	0,008 0,010
Εξωστρέφεια	0,382	0,537	1,207 1,218	398 334,357	0,228 0,224
Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία	0,2	0,655	0,35 0,353	398 333,929	0,727 0,725
Έλεγχος	0,076	0,783	2,503 2,495	398 321,328	0,013 0,013
Περιέργεια	0,018	0,894	-0,709 -0,707	398 322,922	0,479 0,480
Αυτοπεποίθηση	1,803	0,180	3,038 2,993	398 309,33	0,003 0,003

Από τον πίνακα 52 προέκυψαν τα εξής:

- Ευσυνειδησία: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Ευσυνειδησία, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα σε όσους εργάζονται ή όχι ($t = 1,736$, $p = 0,083$).

- Συναισθηματική Σταθερότητα: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Συναισθηματική Σταθερότητα, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα σε όσους εργάζονται ή όχι ($t = 1,144$, $p = 0,253$).
- Δεκτικότητα στην Εμπειρία: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Δεκτικότητα στην Εμπειρία, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα σε όσους εργάζονται ή όχι ($t = -0,314$, $p = 0,754$).
- Προσήνεια: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Προσήνεια, ως προς το μέσο όρο ανάμεσα σε όσους εργάζονται ή όχι ($t = 2,672$, $p < 0,01$). Πιο συγκεκριμένα όσοι εργάζονται ($M = 4,0793$) εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα Προσήνειας κατά μέσο όρο σε σχέση με όσους δεν εργάζονται ($M = 3,9247$).
- Εξωστρέφεια: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Εξωστρέφεια, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα σε όσους εργάζονται ή όχι ($t = 1,207$, $p = 0,228$).
- Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα σε όσους εργάζονται ή όχι ($t = 0,350$, $p = 0,727$).
- Έλεγχος: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Έλεγχος, ως προς το μέσο όρο ανάμεσα σε όσους εργάζονται ή όχι ($t = 2,503$, $p < 0,05$). Πιο συγκεκριμένα όσοι εργάζονται ($M = 3,5969$) εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα Προσήνειας κατά μέσο όρο σε σχέση με όσους δεν εργάζονται ($M = 3,3799$).
- Περιέργεια: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι δεν υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Περιέργεια, ως προς το μέσο όρο, ανάμεσα σε όσους εργάζονται ή όχι ($t = -0,408$, $p = 0,684$).
- Αυτοπεποίθηση: Ο έλεγχος t-test έδειξε ότι υπάρχει στατιστικά σημαντική διαφορά για τη μεταβλητή Αυτοπεποίθηση, ως προς το μέσο όρο ανάμεσα σε όσους εργάζονται ή όχι ($t = 3,038$, $p < 0,01$). Πιο συγκεκριμένα όσοι εργάζονται ($M = 3,7053$) εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα Αυτοπεποίθησης κατά μέσο όρο σε σχέση με όσους δεν εργάζονται ($M = 3,4329$).

Κεφάλαιο 7^ο: Συμπεράσματα, Συζήτηση & Προτάσεις

Στο προηγούμενο κεφάλαιο έγινε παρουσίαση των αποτελεσμάτων της έρευνας και των υπό εξέταση μεταβλητών σύμφωνα με τα διατυπωμένα ερευνητικά ερωτήματα. Έτσι, λοιπόν, στις επόμενες ενότητες θα αποτυπωθούν συμπεράσματα, θα γίνει συνεκτίμηση των ευρημάτων σε σχέση με το θεωρητικό υπόβαθρο και την βιβλιογραφική ανασκόπηση του 1^{ου} μέρους της παρούσας εργασίας και τέλος θα διατυπωθούν προτάσεις, με στόχο τη βελτιστοποίηση στον σχεδιασμό και την εφαρμογή των υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού προς τα άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης.

7.1. Συμπεράσματα – Συζήτηση

Η διατύπωση των συμπερασμάτων θα ακολουθήσει τη δομή των αρχικών ερευνητικών ερωτημάτων και η ερμηνεία αυτών θα φιλτραριστεί μέσα από το θεωρητικό πρίσμα της βιβλιογραφικής ανασκόπησης του πρώτου μέρους της παρούσας έρευνας.

E.1: Ποια είναι τα επίπεδα των Τύπων Προσωπικότητας RIASEC, των διαστάσεων Προσωπικότητας και των διαστάσεων Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας στον διερευνώμενο πληθυσμό;

Από την περιγραφική στατιστική των μεταβλητών της έρευνας ο επαγγελματικός τύπος προσωπικότητας, που εμφανίζεται ως επικρατέστερος είναι ο ρεαλιστικός τύπος για το σύνολο των συμμετεχόντων (βλ. Πίνακα 6). Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα που συμμετείχαν στην έρευνα έδειξαν περισσότερα χαρακτηριστικά ή τάσεις που αντιστοιχούν στον ρεαλιστικό τύπο προσωπικότητας σε σχέση με οποιονδήποτε άλλο επαγγελματικό τύπο. Οι ρεαλιστικοί τύποι προσωπικότητας συνήθως χαρακτηρίζονται από το ενδιαφέρον και τις δεξιότητες στη χρήση εργαλείων, την πρακτικότητα, την επίλυση προβλημάτων στον πραγματικό κόσμο και την προτίμηση των πρακτικών και χειροπιαστών δραστηριοτήτων.

Το εύρημα αυτό είναι δυνατόν να βοηθήσει τόσο το προσωπικό εκπαίδευσης όσο και τους επαγγελματικούς συμβούλους στον σχεδιασμό και ανάπτυξη εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης και επαγγελματικής εξειδίκευσης, προσφέροντας ευκαιρίες για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και την άμεση και γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων υπό θεραπεία.

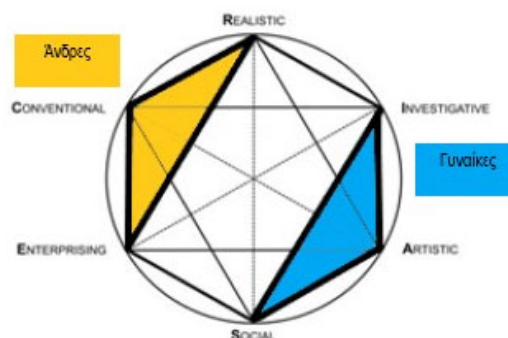
Εξαιρετικό ενδιαφέρον παρουσιάζει, επίσης, η ένδειξη ότι η μεταβλητή «συναισθηματική σταθερότητα» εμφανίζει χαμηλό προς μέτριο μέσο όρο για το σύνολο των συμμετεχόντων (βλ. Πίνακα 9). Αυτό είναι δυνατόν να συσχετίζεται με το γενικότερο θεραπευτικό πλαίσιο εντός του οποίου οι συμμετέχοντες βρίσκονταν, τουλάχιστον τη χρονική περίοδο πραγματοποίησης της έρευνας. Κατά τη διαδικασία της απεξάρτησης, τα άτομα είναι δυνατόν να αντιμετωπίσουν έντονες συναισθηματικές καταστάσεις όπως άγχος, αβεβαιότητα ή ανησυχία σχετικά με τις μελλοντικές προοπτικές τους. Ο βαθμός συναισθηματικής σταθερότητας (ή στον αντίθετο εννοιολογικό αντίποδα του νευρωτισμού) που εμφανίζεται παίζει καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση της αντίδρασής τους σε αυτά τα συναισθήματα και στην ικανότητά τους να αντιμετωπίζουν αποτελεσματικά το άγχος που συνεπάγεται η διαδικασία αλλαγής και προσωπικού επαναπροσδιορισμού (μέσω της θεραπείας). Παράλληλα πολύ συχνά τα άτομα με εξαρτητική συμπεριφορά έχουν να αντιμετωπίσουν και τις δυσκολίες της συννοσηρότητας (εμφάνιση ψυχολογικών διαταραχών) με το πρόβλημα εξάρτησης (Becker, Drake, & Naughton, 2005· Kim, Byrne, & Jeon, 2022· Addington & Addington, 2007· Drake, O'Neal, Wallach, 2008), γεγονός που δυσχεραίνει τόσο την αντιμετώπιση της εξάρτησης ως φαινομένου αλλά και την αποτελεσματική ρύθμιση των συναισθημάτων και την προσαρμογή σε αλλαγές και νέες καταστάσεις. Ωστόσο, η σχέση αυτή δεν είναι απόλυτη. Η απεξάρτηση είναι μια πολύπλοκη διαδικασία και η συναισθηματική σταθερότητα είναι μόνο ένας από τους πολλούς παράγοντες που επηρεάζουν την αντιμετώπισή της.

Επιπρόσθετα, υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ των πτυχών της προσωπικότητας και της προσαρμοστικότητας. Για παράδειγμα, η Δεκτικότητα στην Εμπειρία έχει μεγαλύτερο μέσο όρο (3,83) σε σχέση με το Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία (3,23), υποδηλώνοντας πιθανά ποιοτικές διαφορές στην προτίμηση ή τη σημασία που δίνουν τα άτομα σε αυτά τα χαρακτηριστικά. Η ποικιλία αυτών των πτυχών υποδεικνύει ότι τα άτομα μπορεί να έχουν διαφορετικές ισορροπίες και προτεραιότητες στα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς τους και της επαγγελματικής τους προσαρμοστικότητας. Η κατανόηση αυτών των διαφορετικών πτυχών μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη ατομικών στρατηγικών για τη βελτίωση της προσωπικότητας και της επαγγελματικής επίδοσης.

E.2: Πως διαμορφώνονται τα επίπεδα των παραπάνω σε σχέση με το Φύλο και την Ύπαρξη Εργασίας;

Η περαιτέρω ανάλυση των τύπων προσωπικότητας RIASEC ανά φύλο αναδεικνύει ουσιαστικές διαφορές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες (βλ. Πίνακα 7). Ενώ, δηλαδή, στους άνδρες κυριαρχεί ο Ρεαλιστικός τύπος και στη τελευταία θέση εντοπίζεται ο Ερευνητικός, αντιθέτως στις γυναίκες ως κυρίαρχος επαγγελματικός τύπος αναδεικνύεται ο Ερευνητικός και στην τελευταία θέση ο Ρεαλιστικός. Αναδεικνύεται, επομένως, μια σημαντική διαφοροποίηση ως προς τον βαθμολογικά ισχυρότερο

επαγγελματικό τύπο προσωπικότητας. Στη γενική τους πλειοψηφία, οι άνδρες φαίνεται να αντιστοιχούν σε τύπους προσωπικότητας που σχετίζονται περισσότερο με τον ρεαλισμό, την επιχειρηματικότητα και τον συμβατικό τρόπο σκέψης. Αντίθετα, οι γυναίκες φαίνεται να αντιστοιχούν περισσότερο σε τύπους προσωπικότητας που σχετίζονται περισσότερο με τον κοινωνικό, καλλιτεχνικό και ερευνητικό τρόπο σκέψης. Η διαφοροποίηση αυτή αντικρούει σε μια από τις βασικές κριτικές που έχει δεχθεί το μοντέλο RIASEC ως προς την ευαισθησία των μετρήσεων σε διαφορές φύλου (Rounds & Tracey, 1996· Farh, Leong & Law, 1998· Young et al., 2005), αφού στην παρούσα έρευνα εμφανίζεται σαφής διαφοροποίηση ως προς τους τύπους RIASEC ως προς το φύλο και όχι μόνο στον κυρίαρχο επαγγελματικό τύπο αλλά και στον 2^ο και στον 3^ο βαθμολογικά σε σειρά κατάταξης. Τέλος, εξετάζοντας το βαθμό συνέπειας μεταξύ των τριών βαθμολογικά υψηλότερων τύπων ανά φύλο εμφανίζεται υψηλός ο βαθμός συνέπειας σύμφωνα με το εξαγωνικό μοντέλο του Holland. Συγκεκριμένα για τους άνδρες εμφανίζεται στενή συσχέτιση μεταξύ του Ρεαλιστικού, Επιχειρηματικού και Συμβατικού Τύπου, ενώ για τις γυναίκες υψηλή συνέπεια μεταξύ Ερευνητικού, Καλλιτεχνικού και Κοινωνικού (Amundson, Harris-Bowlsbey, & Niles, 2011· Δημητρόπουλος, 2004). Στο παρακάτω γράφημα αποτυπώνεται σχηματικά η συσχέτιση των τύπων ανά φύλο:



Το συγκεκριμένο εύρημα, τουλάχιστον ως τους επαγγελματικούς τύπους Ρεαλιστικός και Επιχειρηματικός για τους άνδρες και Κοινωνικός και Καλλιτεχνικός για τις γυναίκες επιβεβαιώνει και προηγούμενα ερευνητικά αποτελέσματα ως προς την επίδραση του φύλου στον προσανατολισμό και επιλογή συγκεκριμένων επαγγελματικών τύπων σύμφωνα με διαμορφωμένες στερεοτυπικές αντιλήψεις ως το φύλο και την επιλογή επαγγελματικής σταδιοδρομίας (Bergner & Krahe, 2013· Su, Rounds και Armstrong, 2009· Callahan, 2017).

Όσον αφορά την ανάλυση των τύπων RIASEC ανά ύπαρξη εργασίας (βλ. Πίνακα 8) η πλειοψηφία των ερωτηθέντων (63,10%) δήλωσε ότι εργάζεται, γεγονός που εξηγείται από τη πληθώρα των εξωτερικών θεραπευτικών δομών, προγραμμάτων ήπιας παρέμβασης και θεραπείας ημερήσιας φροντίδας που

έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια στο ΚΕΘΕΑ. Αποτελούν δομές, που σε αντιδιαστολή με τη θεραπεία διαμονής, άτομα με πρόβλημα εξάρτησης που παραμένουν σε μεγάλο βαθμό λειτουργικά ή ήδη εργάζονται, έχουν τη δυνατότητα να λαμβάνουν εντατική ή ηπιότερης μορφής θεραπευτική υποστήριξη (ανάλογα με την ένταση της κατάχρησης), η οποία όμως συμβαδίζει με τη καθημερινότητά τους.

Ως προς τις διαστάσεις FFM και των διαστάσεων Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας στον διερευνώμενο πληθυσμό η ανάλυση ανά φύλο (βλ. Πίνακα 10) δεν εμφάνισε σημαντικές διαφοροποιήσεις. Συγκεκριμένα:

- Ευσυνειδησία: Οι άνδρες φαίνεται να έχουν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα ευσυνειδησίας από τις γυναίκες. Αυτό μπορεί να αποτυπώνει μια τάση των ανδρών να δείχνουν πιο συχνά ή έντονα χαρακτηριστικά υπευθυνότητας και συνέπειας.
- Συναισθηματική σταθερότητα: Οι γυναίκες φαίνεται να έχουν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής σταθερότητας από τους άνδρες, υποδηλώνοντας μια τάση των γυναικών να αντιμετωπίζουν καλύτερα τις συναισθηματικές πιυχές.
- Διαφοροποίηση σε άλλα χαρακτηριστικά: Σε άλλες πτυχές όπως η περιέργεια, το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία και η εξωστρέφεια, δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων, υποδεικνύοντας ότι οι τάσεις αυτές είναι πιο ομοιόμορφες ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Τέλος, ως προς τις διαστάσεις FFM και των διαστάσεων Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας στον διερευνώμενο πληθυσμό η ανάλυση ανά ύπαρξη εργασίας (βλ. Πίνακα 11) ακόμη μια φορά δεν εμφάνισε σημαντικές διαφοροποιήσεις. Συγκεκριμένα:

- Ευσυνειδησία: Οι άνθρωποι που έχουν εργασία φαίνεται να έχουν μια ελαφρώς υψηλότερη ευσυνειδησία ($M=3,62$) σε σύγκριση με αυτούς που δεν έχουν ($M=3,46$). Η ευσυνειδησία φαίνεται να είναι ελαφρώς υψηλότερη σε αυτούς που έχουν εργασία. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην ανάγκη για την τήρηση υποχρεώσεων και τον επαγγελματικό ρόλο που αναλαμβάνει κάποιος όταν εργάζεται.
- Συναισθηματική Σταθερότητα: Οι άνθρωποι που έχουν εργασία δείχνουν να έχουν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα συναισθηματικής σταθερότητας ($M=2,81$) σε σύγκριση με αυτούς που δεν έχουν ($M=2,72$). Η ελαφρώς υψηλότερη σταθερότητα σε αυτούς που έχουν εργασία μπορεί να οφείλεται στο γεγονός ότι η εργασία προσφέρει μια σταθερότητα και ασφάλεια που επηρεάζει την αντίδραση σε συναισθηματικούς παράγοντες.

- Προσήνεια: Οι εργαζόμενοι φαίνεται να έχουν ελαφρώς υψηλότερα επίπεδα προσήνειας (M=4,08) σε σύγκριση με αυτούς που δεν εργάζονται (M=3,92). Η ελαφρώς υψηλότερη προσήνεια στους εργαζόμενους μπορεί να συνδέεται με την εκτίμηση και τον σεβασμό που επιδεικνύονται στον εργασιακό τους χώρο, καθώς και με τις κοινωνικές δεξιότητες που αναπτύσσονται μέσω της εργασιακής δραστηριότητας.
- Διαφοροποίηση σε άλλα χαρακτηριστικά: Δεν εμφανίζονται σημαντικές διαφορές στη Δεκτικότητα στην Εμπειρία, Εξωστρέφεια, Ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, Έλεγχος, Περιέργεια, Αυτοπεποίθηση μεταξύ των δύο ομάδων.

Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε ότι αυτές οι αποκλίσεις είναι συγκριτικά ασήμαντες και η προσωπικότητα είναι μια πολύπλευρη κατασκευή που επηρεάζεται από πολλές μεταβλητές. Κατά συνέπεια, δεν είναι εφικτό να εξαχθούν οριστικά συμπεράσματα μόνο από αυτά τα δεδομένα. Ωστόσο, παρέχει πληροφορίες για πιθανές συσχετίσεις μεταξύ της απασχόλησης και της προσωπικότητας.

E.3: Υπάρχει σχέση ανάμεσα στους Τύπους Προσωπικότητας RIASEC και στις διαστάσεις Προσωπικότητας; Αλλάζει αυτή η συσχέτιση ανάλογα με το Φύλο, την Ύπαρξη Εργασίας και τους μήνες συμμετοχής σε πρόγραμμα θεραπείας;

Μια σειρά από αναλύσεις σημειακής δισειριακής συσχέτισης μεταξύ του κάθε επαγγελματικού τύπου RIASEC και των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων/FFM (χαρακτηριστικών προσωπικότητας) δείχνουν μια μικρή προς μέτρια συσχέτιση μεταξύ των δύο θεωρητικών κατασκευών (βλ. Πίνακες 12 – 17). Ωστόσο, η παρούσα εμπειρική μελέτη ανέδειξε συγκεκριμένες ενδιαφέρουσες συσχετίσεις και συγκεκριμένα *όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει στον ρεαλιστικό, υπάρχει σημαντική μείωση σε επίπεδα Δεκτικότητας στην Εμπειρία, Προσήνειας και Εξωστρέφειας*. Το αποτέλεσμα αυτό **δεν συμφωνεί** με την έρευνα των Barrick, Mount and Gupta (2003), στην οποία ο ρεαλιστικός τύπος δεν σχετιζόταν, έστω και αρνητικά, με κανένα από τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του FFM. Η αρνητική αυτή συσχέτιση φαίνεται να δικαιολογείται από την ενασχόληση και τον προσανατολισμό του ρεαλιστικού τύπου με δραστηριότητες και επαγγέλματα πρακτικής φύσεως, υπαίθριες και τεχνικών γνώσεων, στις οποίες η κοινωνική αλληλεπίδραση και η εξωστρέφεια δεν πρωταγωνιστούν. Παρομοίως, υπάρχει μια στατιστικά σημαντική αρνητική σχέση με την Προσήνεια, που δείχνει ότι *όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει προς τον ερευνητικό, μειώνονται τα επίπεδα Προσήνειας*, αναφορικά με τον υπό εξέταση πληθυσμό.

Επιπρόσθετα, *όταν ο τύπος προσωπικότητας RIASEC τείνει προς τον καλλιτεχνικό υπάρχουν στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις με την Δεκτικότητα στην Εμπειρία, την Προσήνεια και την Εξωστρέφεια*.

Η θετική αυτή συσχέτιση μπορεί να συνδέεται με ορισμένες πτυχές της προσωπικότητας, όπως η δημιουργικότητα, ανοικτότητα προς νέες εμπειρίες και επιθυμία να εκφραστεί κανείς μέσω της τέχνης ή άλλων δημιουργικών μέσων. Η θετική αυτή συσχέτιση επιβεβαιώνει ευρήματα και άλλων ερευνών (Tokar, Vaux, & Swanson, 1995·Barrick, Mount & Gupta, 2003· Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002). Η συσχέτιση αυτή είναι δυνατόν να αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα πρόβλεψης της απασχολισμότητας του υπό διερεύνηση πληθυσμού.

Αναφορικά με τον επιχειρηματικό τύπο διαπιστώθηκε ότι *όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει προς τον επιχειρηματικό, φαίνεται ότι υπάρχει μια σημαντική αρνητική συσχέτιση με την Ευσυνειδησία και μια σημαντική θετική συσχέτιση με την Εξωστρέφεια*. Εστιάζοντας στην θετική συσχέτιση εντοπίζεται συμφωνία και με άλλα ερευνητικά δεδομένα (Tokar, Vaux, & Swanson, 1995·Barrick, Mount & Gupta, 2003· Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002), αναδεικνύοντας αυξημένη προβλεπτική εγκυρότητα της κατάστασης απασχόλησης.

Τέλος, ως προς τους τύπους Κοινωνικός και Συμβατικός/Οργανωτικός δεν επιβεβαιώθηκε καμία συσχέτιση με τις πέντε διαστάσεις της προσωπικότητας, γεγονός που συνηγορεί την κριτική αντίληψη για τη μη συσχέτιση των δύο θεωρητικών μοντέλων στο πεδίο του επαγγελματικού προσανατολισμού. Τα αποτελέσματα υποδηλώνουν ότι οι μετρήσεις της προσωπικότητας και οι μετρήσεις των ενδιαφερόντων θα πρέπει να θεωρούνται μάλλον συμπληρωματικοί παρά προγνωστικοί δείκτες. Ωστόσο, οι επιμέρους στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις είναι δυνατόν να παρέχουν ενδιαφέρουσες πληροφορίες για το πώς ο τύπος επαγγελματικής προσωπικότητας συσχετίζεται με διάφορες πτυχές της προσωπικότητας ή των ικανοτήτων. Μπορεί αυτή η συνάρτηση να είναι χρήσιμη σε περιβάλλοντα όπου η κατανόηση των προτιμήσεων προσωπικότητας μπορεί να έχει εφαρμογές, όπως στην εκπαίδευση ή σε διαδικασίες εργοδότησης. Η *Εξωστρέφεια* αναδεικνύεται ως το μόνο έγκυρο παράγοντα πρόβλεψης της κατάστασης απασχόλησης σε συμφωνία με τη μελέτη των De Fruyt, & Merielde (1999), εννοώντας ότι η ομάδα των χαρακτηριστικών που εντάσσονται στον παράγοντα εξωστρέφεια είναι δυνατόν να παρέχουν σημαντικές πληροφορίες σε έναν επαγγελματικό σύμβουλο ως προς τη μελλοντική απασχολησιμότητα ενός ατόμου, αφού ενσωματώνει την κατανόηση των βασικών χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που μπορούν να επηρεάσουν τη συμπεριφορά και τις αντιδράσεις ενός ατόμου στον εργασιακό τομέα, όπως η προσαρμοστικότητα, η δυνατότητα συνεργασίας και η αντιμετώπιση του άγχους στον εργασιακό χώρο. Οι πληροφορίες αυτές ιδιαίτερα για τον συγκεκριμένο πληθυσμό είναι δυνατόν να αποτελέσει έναν επιπλέον προβλεπτικό δείκτη εργασιακής απασχόλησης και εναλλακτικών επαγγελματικών διαδρομών.

Εν κατακλείδι, η συσχέτιση του κάθε τύπου σύμφωνα με το τυπολογικό μοντέλο RIASEC με κάθε ομάδα χαρακτηριστικών των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων ανέδειξε μικρές και συγκεκριμένες στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις, οι οποίες όμως δεν μπορούν να γενικευτούν ούτε να επιβεβαιώσουν την καθολική συσχέτιση των δύο κατηγοριών. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνει τα ερευνητικά ευρήματα πολλών ερευνών και μετα-αναλύσεων που υποστηρίζουν ότι η προσωπικότητα και τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι διακριτές δομές (Hurtado Rúa, Stead, & Poklar, 2019· Šverko, & Babarović, 2016). Οι συσχετίσεις RIASEC & FFM ήταν πολύ χαμηλές για να υποδηλώσουν ότι οποιαδήποτε μορφή αξιολόγησης αποτελεί αξιόπιστο υποκατάστατο της άλλης (Gottfredson, 1993), ενώ οι μετρήσεις της προσωπικότητας και οι μετρήσεις των ενδιαφερόντων θα πρέπει να θεωρούνται μάλλον συμπληρωματικοί παρά προγνωστικοί δείκτες.

Συσχέτιση ανάλογα με το Φύλο και τους Μήνες Συμμετοχής σε Πρόγραμμα Θεραπείας

Οι αναλύσεις σημειακής δισειριακής συσχέτισης μεταξύ του κάθε επαγγελματικού τύπου RIASEC και των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων/FFM (χαρακτηριστικών προσωπικότητας) για τις γυναίκες (βλ. Πίνακες 18 – 23) και για τους άνδρες (βλ. Πίνακες 24 – 29) δεν εμφάνισαν σημαντικές στατιστικά θετικές συσχετίσεις. Εξάιρεση αποτελεί για τις γυναίκες στο συγκεκριμένο δείγμα ότι *όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει προς τον Κοινωνικό, φαίνεται ότι υπάρχει μια σημαντική θετική συσχέτιση με τον παράγοντα Ευσυνειδησία*. Ενώ για τους άνδρες στο ίδιο δείγμα *όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει προς τον Καλλιτεχνικό διαφαίνεται μια σημαντική θετική συσχέτιση με τον παράγοντα Δεκτικότητα στην Εμπειρία* και αντίστοιχα, *όταν ο τύπος προσωπικότητας τείνει προς τον Επιχειρηματικό διαφαίνεται μια σημαντική θετική συσχέτιση με τον παράγοντα Εξωστρέφεια*. Οι θετικές συσχετίσεις που αφορούν τους άνδρες (Καλλιτεχνικός τύπος – Δεκτικότητα στην Εμπειρία και Επιχειρηματικός τύπος – Εξωστρέφεια) επιβεβαιώνουν τα ευρήματα της έρευνας των Larson, Rottinghaus, & Borgen, (2002), αλλά όχι με συνέπεια ώστε να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα.

Τέλος, τα αποτελέσματα της συσχέτισης μεταξύ των διαστάσεων προσωπικότητας/FFM και της μεταβλητής «ύπαρξη εργασίας» δεν ανέδειξε συσχετίσεις (βλ. Πίνακα 30 – 41). Ομοίως, συσχετίσεις μεταξύ των διαστάσεων προσωπικότητας/FFM και του «χρόνου συμμετοχής σε πρόγραμμα θεραπείας»

(βλ. Πίνακα 42) δεν αναδεικνύουν συσχετίσεις μεταξύ των προσωπικών χαρακτηριστικών (FFM) και του χρόνου συμμετοχής σε πρόγραμμα θεραπείας³⁰.

Συσχέτιση των διαστάσεων της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας και τους Μήνες Συμμετοχής σε Πρόγραμμα Θεραπείας

Η συσχέτιση των τεσσάρων διαστάσεων της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, έλεγχος, περιέργεια και αυτοπεποίθηση) με τους μήνες συμμετοχής σε πρόγραμμα θεραπείας (βλ. Πίνακα 42) *ανέδειξε μια θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ του Ενδιαφέροντος για τη Σταδιοδρομία, του Ελέγχου και της Αυτοπεποίθησης με τον χρόνο συμμετοχής σε αυτές τις δομές*. Ωστόσο, η έλλειψη σημαντικής συσχέτισης μεταξύ της περιέργειας και του χρόνου συμμετοχής σε αυτά τα προγράμματα υποδεικνύει πιθανή ανεξαρτησία αυτής της μεταβλητής από την απόφαση συμμετοχής.

Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν πιθανή σχέση μεταξύ της επιθυμίας για επαγγελματική εξέλιξη και της εμπιστοσύνης στον εαυτό, με την πρόθεση των ατόμων υπό θεραπεία να παραμείνουν σε ένα θεραπευτικό πλαίσιο. Μια επιπρόσθετη σχέση πιθανόν να είναι και η διαπίστωση ότι όσο περισσότερα άτομα υπό απεξάρτηση παραμένουν εντός θεραπευτικής διαδικασίας μέσω της οποίας ενισχύονται και ενδυναμώνονται για προσωπική ανάπτυξη και αλλαγή, τόσο αυξάνονται τα επίπεδα της εκδήλωσης του ενδιαφέροντος για την μελλοντική τους επαγγελματική αποκατάσταση, ενισχύεται η διαδικασία του ελέγχου κατά τη διαδικασία επαγγελματικής μετάβασης (αποφασιστικότητα, αφοσίωση, θέληση) αλλά και η αυτοπεποίθηση ότι θα επιτύχουν τους αναπτυξιακούς εργασιακούς τους στόχους. Όμως, στο σημείο αυτό χρειάζεται να επισημανθεί ότι όλα τα άτομα του υπό διερεύνηση πληθυσμού συμμετείχαν σε πρόγραμμα απεξάρτησης και βρισκόνταν ήδη σε μια διαδικασία μετασχηματιστική και ενδυναμωτική. Μέσω της θεραπευτικής αυτής διαδικασίας επιτυγχάνεται η ενίσχυση της προσωπικής τους αντίληψης για την αποτελεσματικότητά τους σε ένα ρεαλιστικό και πραγματικό επίπεδο, αφού ανακαλύπτουν και εντοπίζουν δέσμες ικανοτήτων ή ενισχύουν ήδη υπάρχοντες, ενισχύεται η πεποίθηση ότι πλέον είναι ικανοί να εκδηλώσουν μια τέτοια συμπεριφορά που θα τους βοηθήσει και σε μελλοντικούς εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς στόχους (Χαϊδεμενάκη, 2015). Τα δύο πλαίσια

³⁰ Η "Ευσυνειδησία" φαίνεται ότι δεν συσχετίζεται στατιστικά σημαντικά με τον αριθμό των μηνών συμμετοχής σε πρόγραμμα θεραπείας ($p=0,138$), ενώ η "Συναισθηματική Σταθερότητα" και οι υπόλοιπες μεταβλητές ("Δεκτικότητα στην Εμπειρία," "Προσήγεια," "Εξωστρέφεια," "Περιέργεια") ότι δεν συσχετίζονται στατιστικά σημαντικά με τον αριθμό των μηνών συμμετοχής σε πρόγραμμα θεραπείας, και κανένας από αυτούς τους συσχετισμούς δεν είναι στατιστικά σημαντικός.

αναφοράς (θεραπεία – επαγγελματικός προσανατολισμός και συμβουλευτική) αναδύονται αλληλοσυσχετιζόμενα και ομοίως προσανατολισμένα προς την ευημερία και την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου.

Το συμπέρασμα αυτό από τη μία είναι σε πλήρη συμφωνία με τον Savickas (1997, 2005), ο οποίος παρουσίασε τους πόρους της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας ως ικανότητες και μηχανισμούς αυτορρύθμισης των ατόμων προκειμένου να επιλύσουν απρόοπτες, δύσκολες και σύνθετες επαγγελματικές μεταβάσεις στη ζωή τους. Επιπλέον, οι δεξιότητες αυτές συνθέτουν την ικανότητα του ανθρώπου να αντιμετωπίζει τα εργασιακά του καθήκοντα αλλά και τα τραύματα στη σταδιοδρομία του (Savickas & Porfeli, 2012). Από την άλλη οι θετικές αυτές συσχετίσεις εναρμονίζονται με τη διαπίστωση ότι η επαγγελματική προσαρμοστικότητα είναι μια μεταδεξιότητα (meta-competency), η οποία είναι δυνατόν να μετασχηματίζεται, να ενδυναμώνεται και να καλλιεργείται σε ένα χρονικό συνεχές με τις κατάλληλες παρεμβάσεις (Αργυροπούλου, 2019, 2020), ώστε τα άτομα – ιδιαίτερος αυτά που προέρχονται από μειονεκτικά περιβάλλοντα – να μπορούν να αντιμετωπίσουν απρόβλεπτες και πολλές φορές επιβαλλόμενες εργασιακές μεταβάσεις σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον (Savickas & Porfeli, 2012).

Γίνεται, επομένως, αντιληπτό ότι ειδικότερα για τα άτομα που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αναδεικνύεται ως εξέχουσας σημασίας τόσο για τη εργασιακή και κοινωνική τους ένταξη αλλά και για την επιτυχή ολοκλήρωση της θεραπευτικής τους πορείας, αφού τα θωρακίζει με ένα σύνολο ικανοτήτων για να υπερνικήσουν ένα σύνθετο πλέγμα κοινωνικών και προσωπικών εμποδίων (Richaedson et al, 2012·Di Maggio, Montenegro, Little, Nota, & Ginevra, 2022). Επομένως, οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να προσαρμόζονται στο κάθε άτομο και στο στάδιο της απασχόλησης ή της επαγγελματικής του ετοιμότητας, λαμβάνοντας υπόψη το βαθμό θεραπευτικής του ωριμότητας (χρόνο παραμονής σε πρόγραμμα θεραπείας), και στη συνέχεια να του προσφέρεται το κατάλληλο μείγμα εκπαιδευτικών παρεμβάσεων και επαγγελματικής συμβουλευτικής για την περαιτέρω ανάπτυξη και ενδυνάμωση των δεξιοτήτων της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας.

Σύμφωνα με τον Savickas (2005), η επαγγελματική προσαρμοστικότητα βασίζεται στη θεωρία κατασκευής της σταδιοδρομίας (career construction theory, Savickas, 1997), η οποία υποθέτει ότι η ανάπτυξη της σταδιοδρομίας καθοδηγείται από την προσαρμογή σε πολλαπλές μεταβάσεις στο πεδίο εκπαίδευση-εργασία, με στόχο για μια προσωπική συνύπαρξη μεταξύ του ατόμου και του

περιβάλλοντος. Τα άτομα είναι διαφορετικά όσον αφορά τα ψυχολογικά μέσα που απαιτούνται για τον χειρισμό των καθηκόντων, τις αλλαγές και τα προβλήματα κατά την ανάπτυξη της σταδιοδρομίας τους, πόσο μάλλον όταν σε αυτές τις εργασιακές αλλαγές συντελούνται εντός θεραπευτικού πλαισίου και γενικότερες μεταβάσεις στην προσωπική βιογραφία των ατόμων υπό απεξάρτηση. Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αναδεικνύεται ως μια δυναμική ικανότητα να αλλάζει κανείς το συναίσθημα, τη σκέψη και τη συμπεριφορά του για να αντιμετωπίσει την αβεβαιότητα στο ταχέως μεταβαλλόμενο εργασιακό περιβάλλον (De Guzman, Choi, 2013), είναι δυνατόν να βοηθήσει τα άτομα υπό απεξάρτηση να αποκτήσουν ένα επίπεδο ετοιμότητας να ανταποκριθούν θετικά και ενεργά εν αναμονή μελλοντικών καταστάσεων που είναι δύσκολο να προβλεφθούν (Κωον, 2019).

Εντούτοις, παρά τις παρατηρούμενες συσχετίσεις, πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι άλλοι παράγοντες που δεν εξετάστηκαν σε αυτήν την ανάλυση ενδέχεται να επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ των μεταβλητών αυτών, όπως παρελθούσες θεραπευτικές εμπειρίες³¹, ύπαρξη υποστηρικτικού οικογενειακού και κοινωνικού δικτύου, ηλικία, συνθήκες διαβίωσης. Μελλοντικές έρευνες που θα επικεντρωθούν στη διερεύνηση πιθανών άλλων παραγόντων θα μπορούσαν να προσφέρουν περαιτέρω ευρήματα για την κατανόηση της σχέσης μεταξύ αυτών των μεταβλητών και της συμμετοχής σε θεραπευτικά προγράμματα.

E4: Επιδρούν οι διαστάσεις Προσωπικότητας στις Διαστάσεις της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας; Επιδρούν και οι Τύποι Προσωπικότητας RIASEC;

Η ανάλυση των συσχετίσεων μεταξύ των διαστάσεων προσωπικότητας και επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (βλ. Πίνακα 43) ανέδειξε τα εξής:

1. Η ευσυνειδησία συσχετίζεται με πολλές διαστάσεις προσωπικότητας, καθώς εμφανίζει στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις με τη συναισθηματική σταθερότητα, την Δεκτικότητα στην Εμπειρία, την προσήνεια, αλλά και με τις διαστάσεις της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και συγκεκριμένα το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, τον έλεγχο, την περιέργεια και την αυτοπεποίθηση. Αυτό υποδεικνύει ότι οι άνθρωποι με υψηλό επίπεδο ευσυνειδησίας είναι πιθανό να διαθέτουν πιο θετικές επαγγελματικές ικανότητες και επιδόσεις.

³¹ Ο τρόπος με τον οποίο ένα άτομο έχει αντιμετωπίσει παλαιότερες προσπάθειες για απεξάρτηση ή την εμπειρία του με παρόμοια προγράμματα μπορεί να επηρεάσει τη συμμετοχή του σε νέα προγράμματα.

2. Η συναισθηματική σταθερότητα εμφανίζει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με την Δεκτικότητα στην Εμπειρία (FFM) και την αυτοπεποίθηση (CAAS). Αυτό υποδεικνύει ότι η ικανότητα να διαχειρίζεται καλά τα συναισθήματά τους μπορεί να συνδέεται με υψηλότερα επίπεδα αυτοπεποίθησης και Δεκτικότητας στην Εμπειρία.

3. Η δεκτικότητα στην εμπειρία εμφανίζει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με πολλές πτυχές της προσωπικότητας, όπως η προσήνεια, αλλά και με τις διαστάσεις της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και συγκεκριμένα το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, ο έλεγχος, η περιέργεια και η αυτοπεποίθηση. Αυτό υποδεικνύει ότι η πνευματική ανάπτυξη μπορεί να συμβάλει θετικά στις διάφορες πτυχές της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας.

4. Η εξωστρέφεια εμφανίζει στατιστικά σημαντική θετική συσχέτιση με την δεκτικότητα στην εμπειρία (FFM), το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, τον έλεγχο, την περιέργεια και την αυτοπεποίθηση (CAAS). Αυτό υποδεικνύει ότι οι άνθρωποι που είναι πιο εξωστρεφείς μπορεί να έχουν επίσης ιδιαίτερα επαγγελματικά χαρακτηριστικά που τους καθιστούν πιο προσαρμοστικούς. Επιπλέον, οι εξωστρεφείς προσωπικότητες φαίνεται να συνδέονται με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα, υποδεικνύοντας ότι η κοινωνική δραστηριότητα και η επικοινωνιακή ικανότητα μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στην προσαρμογή σε ένα επαγγελματικό πλαίσιο.

Συνολικά, οι Πέντε Μεγάλοι Παράγοντες εμφανίζουν στατιστικά σημαντικές θετικές συσχετίσεις με τους πόρους της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, τον έλεγχο, την περιέργεια και την αυτοπεποίθηση). Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνει τα ευρήματα και άλλων ερευνών για τη συσχέτιση των δύο θεωριών (Rudolph et al., 2017· Teixeira et al., 2012· Van Vianen et al. 2012· Avram, Burtaverde, & Zafirescu, 2019). Αυτό υποδεικνύει ότι οι διάφορες πτυχές της προσωπικότητας σχετίζονται με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα και ότι η προσωπικότητα μπορεί να επηρεάσει την επαγγελματική προσαρμοστικότητα, καθώς διάφορες πτυχές της προσωπικότητας σχετίζονται θετικά με την επαγγελματική απόδοση και την ικανότητα προσαρμογής στο επαγγελματικό περιβάλλον. Η προσωπικότητα δεν είναι απλώς μια συλλογή χαρακτηριστικών, αλλά μια σημαντική παράμετρος που συνδέεται με την επαγγελματική απόδοση αλλά και την προσαρμοστικότητα. Η δυνατότητα της προσωπικότητας να επηρεάζει θετικά τις επαγγελματικές δεξιότητες και την προσαρμοστικότητα του ατόμου ενισχύει την έννοια της προσωπικότητας ως παράγοντα που συμβάλλει στην εργασιακή απόδοση και την επιτυχία στο επαγγελματικό περιβάλλον (Porfeli & Savickas, 2012· Zacher, 2014).

Επιπρόσθετα, η πολυπαραγοντική γραμμική παλινδρόμηση (βλ. Πίνακες 44 – 47), εξετάζοντας τη κάθε διάσταση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας ως εξαρτημένη μεταβλητή σε σχέση με τους Πέντε Μεγάλους Παράγοντες των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας, επιβεβαίωσε ακόμη περισσότερο τη θετική συσχέτιση του μοντέλου FFM με τις διαστάσεις της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Συγκεκριμένα, τα αποτελέσματα υποδεικνύουν ότι η ευσυνειδησία και η Δεκτικότητα στην Εμπειρία είναι οι πιθανά σημαντικότερες μεταβλητές για το ενδιαφέρον για τη σταδιοδρομία, η ευσυνειδησία, η συναισθηματική σταθερότητα και η Δεκτικότητα στην Εμπειρία ενδέχεται να παίζουν σημαντικό ρόλο στην κατανόηση και την αντιμετώπιση του έλεγχου, η Δεκτικότητα στην Εμπειρία είναι πιθανώς ο πιο σημαντικός παράγοντας στην κατανόηση και εξήγηση της περιέργειας για την επαγγελματική σταδιοδρομία και, τέλος, η ευσυνειδησία, η συναισθηματική σταθερότητα, η Δεκτικότητα στην Εμπειρία και η εξωστρέφεια ενδέχεται να είναι σημαντικοί παράγοντες στην κατανόηση και εξήγηση της αυτοπεποίθησης.

Συμπερασματικά, παρατηρήθηκε ότι ορισμένες πτυχές της προσωπικότητας εμφανίζουν σημαντική συσχέτιση με τις εξεταζόμενες εξαρτώμενες μεταβλητές, ενώ άλλες δεν φαίνεται να διαδραματίζουν τόσο σημαντικό ρόλο στην εξήγηση της μεταβλητότητας. Συγκεκριμένα, η *ευσυνειδησία*, η *Δεκτικότητα στην Εμπειρία* και η *εξωστρέφεια* εμφανίζουν στατιστική σημαντικότητα ως παράγοντες που συνδέονται με τις εξεταζόμενες εξαρτώμενες μεταβλητές, όπως η επαγγελματική προσαρμοστικότητα, η περιέργεια και η αυτοπεποίθηση. Αντίθετα, άλλες πτυχές της προσωπικότητας, όπως η προσήνεια, φαίνεται να μην παίζουν τόσο κρίσιμο ρόλο στην εξήγηση της μεταβλητότητας των εξαρτώμενων μεταβλητών. Εν γένει, η ανάλυση μας προσφέρει μια πιο λεπτομερή κατανόηση των παραμέτρων που επηρεάζουν τις εξεταζόμενες μεταβλητές, προσφέροντας προοπτικές για περαιτέρω έρευνα και εφαρμογές σε διάφορα πεδία.

Τέλος, η επίδραση των επαγγελματικών τύπων RIASEC δεν βρέθηκε να επηρεάζει κάποια εξαρτημένη μεταβλητή της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (βλ. Πίνακα 48), δηλαδή το Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία, τον Έλεγχο, την Περιέργεια και την Αυτοπεποίθηση.

E5: Επίδρουν οι Τύποι Προσωπικότητας RIASEC στις διαστάσεις της Προσωπικότητας;

Η στατιστική ανάλυση της επίδρασης των επαγγελματικών τύπων RIASEC με τις διαστάσεις της προσωπικότητας (FFM) (βλ. Πίνακες 49 – 50) ανέδειξε μερικές συσχετίσεις με στατιστική σημαντικότητα, όπως η συσχέτιση μεταξύ της Δεκτικότητας στην Εμπειρία και του Καλλιτεχνικού τύπου, η συσχέτιση

μεταξύ της προσήνειας και του Ερευνητικού τύπου, της εξωστρέφειας και του Καλλιτεχνικού τύπου και της εξωστρέφειας και Επιχειρηματικού τύπου.

Για μια ακόμη φορά οι συσχετίσεις RIASEC & FFM υποδηλώνουν ότι αν και οι δύο θεωρίες μπορεί να σχετίζονται σε κάποιο βαθμό, αλλά αυτό δεν υποδηλώνει απαραίτητα στενή συσχέτιση μεταξύ των δύο. Τα δύο μοντέλα είναι δυνατόν να λειτουργούν ως αλληλοσυμπληρωματικές κατασκευές αλλά όχι ως εναλλακτική πρόγνωση επαγγελματικών ενδιαφερόντων και επαγγελματικής αποκατάστασης. (Gottfredson, 1993). Η διαπίστωση ότι τα περισσότερα επαγγελματικά ενδιαφέροντα είναι διακριτά από την προσωπικότητα υποστηρίζει την άποψη των ερευνητών που υποστηρίζουν τη διακρίτοτητα του επαγγελματικού ενδιαφέροντος και της προσωπικότητας (Larson, Rottinghaus, & Borgen, 2002).

Ε6: Επίδρα το Φύλο και η Ύπαρξη Εργασίας στις διαστάσεις της Προσωπικότητας και της Επαγγελματικής Προσαρμοστικότητας;

Μέσω της χρήσης t-test ελέγχθηκε η επίδραση της μεταβλητής φύλου τόσο στις διαστάσεις των Πέντε Μεγάλων Παραγόντων/FFM (χαρακτηριστικών προσωπικότητας) όσο και στις μεταβλητές της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας (βλ. Πίνακα 51). Τα αποτελέσματα του ελέγχου αυτού ανέδειξαν ότι δεν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές διαφορές για τους άνδρες και τις γυναίκες ως προς τον μέσο όρο για καμία από τις ομάδες χαρακτηριστικών του FFM αλλά και για τη μεταβλητή Ενδιαφέρον για τη Σταδιοδρομία (CAAS). Αντιθέτως, για τις μεταβλητές Έλεγχος, Περιέργεια και Αυτοπεποίθηση εμφανίζονται σημαντικές συσχετίσεις ως προς το φύλο και συγκεκριμένα οι άνδρες εμφανίζουν υψηλότερα επίπεδα ελέγχου, περιέργειας και αυτοπεποίθησης από τις γυναίκες.

Ως προς την μεταβλητή ύπαρξη εργασίας τα αποτελέσματα ελέγχου t-test έδειξαν ότι όσα άτομα από το συγκεκριμένο πληθυσμό βρίσκονταν σε εργασιακό πλαίσιο, εμφάνιζαν υψηλότερα επίπεδα Προσήνειας/Συνεργατικότητας, Ελέγχου και Αυτοπεποίθησης σε σχέση με αυτούς που δεν εργάζονταν. Το εύρημα αυτό είναι σε συμφωνία με τα ερευνητικά ευρήματα που επιβεβαιώνουν ότι η εργασία στον υπό εξέταση πληθυσμό λειτουργεί ως ένα από τα βασικά κριτήρια θεραπευτικής ολοκλήρωσης (treatment outcome) (Laudet, Magura, Vogel, & Knight, 2002) και αναδεικνύει την απόκτηση και τη διατήρηση μιας εργασίας σημαντικό μέσο βελτίωσης της αυτοπεποίθησης του ατόμου. Η εργασία, επίσης, λειτουργεί ως μέσο κοινωνικοποίησης και εδραίωσης νέων διαπροσωπικών δικτύων (Platt, 1995·Χαϊδεμενάκη, 2015· Leukefeld, McDonald, Staton, & Mateyoke-Scrivener, 2004).

7.2. Προτάσεις

1. Εκπαίδευση και ευαισθητοποίηση: Οι οργανισμοί και οι δομές απεξάρτησης μπορούν να προωθήσουν εκπαιδευτικά προγράμματα και ευαισθητοποίηση σχετικά με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα και την ανάπτυξή της. Μπορεί να συμπεριλάβουν στα προγράμματά τους στοιχεία που βοηθούν στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων αυτής της διάστασης της προσωπικότητας, ως δείκτη απασχολησιμότητας και απόκτησης εργασιακής ετοιμότητας για το μέλλον.
2. Ανάπτυξη επαγγελματικών προγραμμάτων προσαρμοσμένα σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς τύπους και λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του φύλου και της εργασιακής κατάστασης των υπό απεξάρτηση ατόμων: Οι οργανισμοί μπορούν να προωθήσουν την ανάπτυξη εξειδικευμένων προγραμμάτων κατάρτισης και επιμόρφωσης, προσφέροντας ευκαιρίες για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων και την άμεση και γρήγορη επαγγελματική αποκατάσταση των ατόμων υπό θεραπεία.
3. Στρατηγικές αντιμετώπισης του στρες: Οι οργανισμοί μπορούν να ενθαρρύνουν τους ανθρώπους να αναπτύξουν στρατηγικές διαχείρισης του στρες και της συναισθηματικής σταθερότητας, καθώς αυτές οι δεξιότητες είναι σημαντικές για την προσαρμογή σε νέες προκλήσεις.
4. Αξιολόγηση και παρακολούθηση: Οι οργανισμοί μπορούν να εφαρμόζουν συστήματα αξιολόγησης και παρακολούθησης που να επιτρέπουν την παρακολούθηση της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας των ατόμων κατά τη διάρκεια και μετά την ολοκλήρωση της θεραπευτικής προσπάθειας. Αυτό μπορεί να βοηθήσει στην παροχή επιπλέον υποστήριξης, όπου χρειάζεται.

Συνολικά, οι οργανισμοί που ασχολούνται με την απεξάρτηση μπορούν να ενισχύσουν την επαγγελματική προσαρμοστικότητα των ατόμων με προγράμματα εκπαίδευσης, υποστήριξης και ενημέρωσης, βοηθώντας τους να είναι πιο εφοδιασμένοι να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις της αγοράς εργασίας με επιτυχία.

7.3. Περιορισμοί έρευνας και Μελλοντικές Κατευθύνσεις

Οι περιορισμοί της συγκεκριμένης έρευνας αφορούν αφενός μεν στην επιλογή δειγματοληψίας (βολική), η οποία δυσκολεύει τη γενίκευση των αποτελεσμάτων από το δείγμα στο σύνολο του πληθυσμού, αφετέρου δε στις μέτριες τιμές των συντελεστών εσωτερικής συνέπειας Kuder-Richardson και Cronbach alpha, των Κοινωνικού, Επιχειρηματικού, και Συμβατικού Τύπων Προσωπικότητας RIASEC, και των μεταβλητών Δεκτικότητας στην Εμπειρία και Προσήνειας αντίστοιχα.

Ειδικότερα, και για τον συγκεκριμένο πληθυσμό, η «απασχόληση» θα πρέπει να νοείται ως η διαδικασία διαμόρφωσης μιας σταδιοδρομίας δίνοντας νόημα και κατεύθυνση στην εργασιακή συμπεριφορά με βάση τις υποκειμενικές εμπειρίες και αξίες του ατόμου (θεωρία κατασκευής σταδιοδρομίας). Ως εκ τούτου, απαιτείται ποιοτική έρευνα για πιο συγκεκριμένα ευρήματα σχετικά με τη διαμόρφωση της απασχολησιμότητας με βάση την επαγγελματική προσαρμοστικότητα. Αν και η ποιοτική έρευνα έχει περιορισμούς, καθώς η υποκειμενικότητα του ερευνητή αντανακλάται στα ευρήματά της, αν επιχειρηθεί μια ολοκληρωμένη μελέτη με βάση τα αποτελέσματα της παρούσας μελέτης, θα προκύψουν πιο συγκεκριμένα συμπεράσματα και πρακτικές προεκτάσεις.

Τέλος, η παρούσα μελέτη προσπάθησε να διερευνήσει ένα περίπλοκο πλέγμα μεταβλητών και να εξακριβώσει δείκτες επαγγελματικής επιτυχίας. Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα αναδείχτηκε ως σημαντικό προγνωστικό δείκτης απασχόλησης, όμως απαιτείται η διενέργεια μελλοντικών ερευνών μεταπαρακολούθησης (follow – up) αναφορικά με την επαγγελματική προσαρμοστικότητα και τον τρόπο που τα άτομα εντός θεραπευτικού πλαισίου αντιλαμβάνονται την επίδραση της μετα-δεξιότητας αυτής στην πρόσληψή τους, την ικανοποίηση από την εργασία ή την επαγγελματική κινητικότητα μετά την πρόσληψή τους. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η μετάβαση από μια δύσκολη και επίπονη διαδικασία θεραπείας και προσωπικής αλλαγής και η ένταξη ενός ατόμου ως μέρος της κοινωνίας δεν σταματά μόνο στην εύρεση εργασίας.

Η προσαρμογή σε εργασιακό πλαίσιο αλλά και η μετάβαση σε μια καλύτερη θέση εργασίας σε έναν καλύτερο οργανισμό είναι επίσης σημαντικοί παράγοντες. Η προσεκτική εξέταση των σχέσεων μεταξύ αυτών των παραγόντων έχει βαθιά θεωρητική και πρακτική σημασία για τη βοήθεια ενός ατόμου να προωθήσει την απασχόληση. Μέσω μιας τέτοιας έρευνας, θα είναι δυνατόν να προταθούν αποτελεσματικές πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη βιώσιμων απασχολησιμότητας σε όλη τη διάρκεια της ζωής, συμπεριλαμβανομένης όχι μόνο της πρώτης απασχόλησης, αλλά και της εργασίας και των αλλαγών και μεταβάσεων στην εργασία ενός ευαίσθητου πληθυσμού.

Επίλογος

Συνοπτικά, το τυπολογικό μοντέλο RIASEC του Holland εστιάζει στις προσωπικές προτιμήσεις και τις ικανότητες που επηρεάζουν την επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης του ατόμου, ενώ το FFM παρέχει ένα πιο γενικό πλαίσιο για την κατανόηση των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών προοπτικών και της απασχόλησης. Έτσι, ενώ το μοντέλο RIASEC βοηθάει τα άτομα να εντοπίσουν την κατάλληλη εργασιακή κατεύθυνση, το FFM μπορεί να χρησιμοποιηθεί τους συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού για να αξιολογήσουν τον πελάτη για μια θέση εργασίας και την αντιστοιχία τους με τις απαιτήσεις της θέσης. Τα ευρήματα έδειξαν ότι το πιο επιτυχημένο μοντέλο πρόβλεψης της εργασιακής απόδοσης θα είναι σημαντικά πιο σύνθετο από τις απλές προσεγγίσεις RIASEC ή FFM και πιθανότατα θα ενσωματώνει αλληλεπιδράσεις με τους πόρους προσαρμογής των ατόμων υπό απεξάρτηση, της προσαρμογής ατόμου-περιβάλλοντος και των τύπων εργασιακών περιβαλλόντων και του φύλου.

Ως εκ τούτου η *επαγγελματική προσαρμοστικότητα* μπορεί να θεωρηθεί προγνωστικός δείκτης απασχόλησης, αν και η σχέση τους δεν είναι απόλυτη. Η ικανότητα ενός ατόμου να προσαρμοστεί σε νέες εργασιακές περιβάλλοντα, να αντιμετωπίσει προκλήσεις και να ανταποκριθεί σε αλλαγές στον τομέα της εργασίας μπορεί να επηρεάσει την ικανότητά του να διατηρήσει ή ακόμα και να βελτιώσει την απασχόλησή του. Ωστόσο, η επαγγελματική προσαρμοστικότητα δεν είναι μοναδικός προγνωστικός δείκτης της απασχόλησης. Η αγορά εργασίας επηρεάζεται από πολλούς παράγοντες, όπως η οικονομική κατάσταση, οι τάσεις της αγοράς, η εκπαίδευση, οι δεξιότητες και η προϋπηρεσία. Επίσης, οι πολιτικές και οι κοινωνικές πτυχές μπορούν να παίξουν σημαντικό ρόλο στη δυνατότητα απασχόλησης των υπό απεξάρτηση ατόμων, πέραν της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας. Ως εκ τούτου, ενώ η επαγγελματική προσαρμοστικότητα μπορεί να είναι ένας σημαντικός παράγοντας στην απασχόληση και την εργασιακή επίδοση, οι προβλέψεις για την απασχόληση απαιτούν επίσης την εξέταση πολλών άλλων μεταβλητών και παραγόντων.

Αναντίρρητα, η συμβουλευτική και ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι ζωτικής σημασίας τόσο για την προσωπική ανάπτυξη των ατόμων αυτών όσο και για την ενίσχυση της προόδου της θεραπείας. Για το συγκεκριμένο πληθυσμό, το να ενδυναμωθούν, σημαίνει ότι είναι σε θέση όχι μόνο να αγωνιστούν μέσα στο υπάρχον κοινωνικό σύστημα, αλλά και να καταπολεμήσουν τα εμπόδια αυτά με χειραφετητικό τρόπο. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός και η παροχή συμβουλευτικής, ιδιαίτερα για άτομα υπό απεξάρτηση είναι απαραίτητη και εξαιρετικά σημαντική για αυτούς, προκειμένου να αντιμετωπίσουν μια περίπλοκη αγορά εργασίας και τις σκληρές εκπαιδευτικές και κοινωνικές δομές. Τέλος, παρέχει

ευκαιρίες για τον προσωπικό τους μετασχηματισμό, προκειμένου να αντιμετωπίσουν αποτελεσματικά τον αποκλεισμό αυτής της ομάδας ανθρώπων σε κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο.

Βιβλιογραφικές Αναφορές

- Addington, J., Addington, D. (2007). Patterns, predictors and impact of substance use in early psychosis: A longitudinal study. *Acta Psychiat. Scand.* 115, 304–309. DOI: 10.1111/j.1600-0447.2006.00900.x.
- Allport, G. W. (1937). *Personality: A psychological interpretation*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological monographs*, 47(1), i.
- American Psychiatric Association (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th edn). American Psychiatric Publishing, Arlington, VA.
- Amundson, N. E., Harris-Bowlsbey, J., & Niles, S. G. (2011). Βασικές αρχές επαγγελματικής συμβουλευτικής: Διαδικασίες και τεχνικές.
- Andreassen, C. S., Griffiths, M. D., Gjertsen, S. R., Krossbakken, E., Kvam, S., & Pallesen, S. (2013). The relationships between behavioral addictions and the five-factor model of personality. *Journal of behavioral addictions*, 2(2), 90-99.
- Argyropoulou, K., Tsikoura, I., & Kaliris, A. (2017). Career management skills of students in general and vocational upper-secondary schools in Greece: Career adaptability and self-efficacy in career planning. *Baltic Journal of Career Education and Management*, 5(1), 7-21.
- Ashton, M.C. and Lee, K. (2005), Honesty-Humility, the Big Five, and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 73: 1321-1354. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2005.00351.x>
- Avram, E., Burtaverde, V., & Zanziurescu, A. Ş. (2019). The incremental validity of career adaptability in predicting academic performance. *Social Psychology of Education*, 22, 867-882.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the Five-Factor Model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology*, 56, 45–74.
- Barrick, M. R., & Mount, M.K., (1991). The Big Five Personality Dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*; 44:1-26.
- Becker, D. R., Drake, R. E., & Naughton Jr, W. J. (2005). Supported employment for people with co-occurring disorders. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 28(4), 332.
- Berger, A. & Krahe, B. (2013). Negative attributes are gendered too: Conceptualizing and measuring positive and negative facets of sex-role identity. *European Journal of Social Psychology*, 43, 516-531. DOI: 10.1002/ejsp.1970
- Blocher, D. H. (2000). *Counseling: A Developmental Approach* (4th Ed.). John Wiley & Sons, USA.
- Block, J. (1995). A contrarian view of the five-factor approach to personality description. *Psychological Bulletin*, 117: 187 – 215.

- Block, J. (2001). Millennial contrarianism: The five-factor approach to personality description 5 years later. *Journal of Research in Personality*, 35: 98 – 107.
- Bocciardi, F.; Caputo, A.; Fregonese, C.; Langher, V.; Sartori, R. (2017). Career adaptability as a strategic competence for career development: An exploratory study of its key predictors. *Eur. J. Train. Dev.*, 41, 67–82.
- Bronner, R.K., Schmidt, C.W., & Herbst J.H. (2002). (Eds.). Personality trait characteristics of opioid abusers with and without comorbid personality disorders (2nd ed.) Washington DC: American Psychological Association.
- Brown, C. (2011). Vocational psychology and ex-offenders' reintegration: A call for action. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 333-342. [DOI:10.1177/1069072710395539](https://doi.org/10.1177/1069072710395539)
- Callahan, M. N. (2017). The Positive and negative valence of gender in traditional and non-traditional career choices (Doctoral dissertation, Iowa State University).
- Cattell, R. B. (1965). *The scientific analysis theory*. New York: Springer.
- Cervone, D., & Pervin, L. A. (2013). *Θεωρίες Προσωπικότητας: Έρευνα και Εφαρμογές* (Επιστημονική Επιμέλεια – Πρόλογος: Α. Μπρούζος). Αθήνα: Gutenberg.
- Chang, L., Connelly, B. S., & Geeza, A. A. (2012). "Separating method factors and higher order traits of the big five: A meta-analytic multitrait-multimethod approach". *Journal of Personality and Social Psychology*, 102(2), 389. <https://doi.org/10.1037/a0026831>
- Chamorro-Premuzic, T., & Furnham, A. (2003). Personality predicts academic performance: Evidence from two longitudinal university samples. *Journal of Research in personality*, 37(4), 319-338.
- Ciechalski, J.C. (2009). Review of the Self-Directed Search. Στο E.A. Whitfield, R. W. Feller & C. Wood (Eds.), *A Counselor's guide to career assessment instruments* (σ. 304-308). Broken Arrow, OK: National Career Development Association.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor (NEO-FFI) inventory professional manual*. PAR.
- Costa, Jr., P. T., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in an adult sample. *Journal of Applied Psychology*. 69(3), σ. 390-400.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1985). *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (2008). The revised neo personality inventory (neo-pi-r). *The SAGE handbook of personality theory and assessment*, 2(2), 179-198.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in adult sample. *Journal of Applied Psychology*, 69(3), 390–400.

- Costa, P.T.Jr., & McCrae, R.R. (1996). Stability and change in personality from adolescence through adulthood. Στο Cervone, D. & Pervin, A.L. (Επιμ), *Θεωρίες Προσωπικότητας Έρευνα και εφαρμογές* (σ. 364-369). Αθήνα: Gutenberg
- Costa, P.T.Jr., & McCrae, R.R. (1999). Trait Theories of Personality. Στο Cervone, D. & Pervin, A.L. (Επιμ), *Θεωρίες Προσωπικότητας Έρευνα και εφαρμογές* (σ. 364-369). Αθήνα: Gutenberg
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. (1980). Influence of Extraversion and Neuroticism on Subjective Well-Being: Happy and Unhappy People. *J Pers Soc Psychol*; 38: 668-678.
- Daniels, H.M. (1994). Review of the Self-Directed Search. Στο J.T. Kapes, M. M. Mastie & E.A. Whitfield (Eds.), *A Counselor's guide to career assessment instruments* (σ. 208 – 212). Alexandria, VA: National Career Development Association.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel psychology*, 52(3), 701-727.
- De Fruyt, F., & Salgado, J. F. (2003). Applied personality psychology: Lessons learned from the IWO field. *European journal of personality*, 17(1_suppl), S123-S131.
- De Guzman, A.B.; Choi, K.O. (2013). The relations of employability skills to career adaptability among technical school students. *Journal Vocat. Behav*, 82, 199–207.
- De Leon, G. (1984). Program-based evaluation research in therapeutic communities. In F. M. Timms & J. P. Ludford (Eds.), *Drug abuse treatment evaluation: Strategies, progress, and prospects (NIDA Research Monograph 51*, pp. 69-87). Rockville, MD: National Institute on Drug Abuse.
- De Leon, G. (2000). *The therapeutic community: Theory, model, and method*. New York: Springer Publishing Company.
- De Raad, B., & Peabody, D. (2005). Cross-culturally recurrent personality factors: analyses of three factors. *European Journal of Personality: Published for the European Association of Personality Psychology*, 19(6), 451-474.
- Delić, M., Kajdiž, K., & Pregelj, P. (2017). Association of the five-factor model personality traits and opioid addiction treatment outcome. *Psychiatria Danubina*, 29(suppl. 3), 289-291.
- Di Blas, L., & Forzi, M. (1999). Refining a descriptive structure of personality attributes in the Italian language: The abridged Big Three circumplex structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 451.
- Di Maggio, I., Montenegro, E., Little, T. D., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2022). Career adaptability, hope, and life satisfaction: An analysis of adults with and without substance use disorder. *Journal of happiness studies*, 23(2), 439-454.
- Dole, V. P., & Nyswander, M. (1965). A medical treatment for diacetylmorphine (heroin) addiction: a clinical trial with methadone hydrochloride. *Journal of the American Medical Association*, 193(8), 646-650.

- Drake, R.E., O'Neal, E.L., Wallach, M.A. (2008). A systematic review of psychosocial research on psychosocial interventions for people with co-occurring severe mental and substance use disorders. *J. Subst. Abuse Treat*, 34, 123–138.
- European Observatory on Drugs. (2013). *European drug report 2013: Trends and developments*. Retrieved from http://www.emcdda.europa.eu/publications/edr/trends-developments/2013_en.
- European Observatory on Drugs. (2017). *European drug report 2017: Trends and developments*. Retrieved from http://www.emcdda.europa.eu/system/files/publications/4541/TDAT170011TN.pdf_en.
- Eysenck, H. J. (1990). Biological dimensions of personality. In L.A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp. 244-276). New York: Guilford Press.
- Farth, J. L., Leong, F. T., & Law, K. S. (1998). Cross-cultural validity of Holland's model in Hong Kong. *Journal of vocational behavior*, 52(3), 425-440.
- Fehrman, E., Egan, V., Gorban, A. N., Levesley, J., Mirkes, E. M., & Muhammad, A. K. (2019). *Personality traits and drug consumption*. Springer International Publishing.
- Fehrman, E., Muhammad, A. K., Mirkes, E. M., Egan, V., & Gorban, A. N. (2017). The five factor model of personality and evaluation of drug consumption risk. In *Data science: innovative developments in data analysis and clustering* (pp. 231-242). Springer International Publishing.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. 3rd Edition, Sage Publications Ltd., London.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of personality and social psychology*, 2(1), 141-165.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological assessment*, 4(1), 26.
- Goldberg, L. R. (1999). A broad-bandwidth, public domain, personality inventory measuring the lower-level facets of several five-factor models. *Personality Psychology in Europe*, 7(1), 7-28.
- Goldberg, L. R. (2001). Analyses of Digman's child-personality data: Derivation of Big-Five factor scores from each of six samples. *Journal of Personality*, 69(5), 709-744. <https://doi.org/10.1111/1467-6494.695161>
- Goldberg, L. R., Johnson, J. A., Eber, H. W., Hogan, R., Ashton, M. C., Cloninger, C. R., & Gough, H. C. (2006). The International Personality Item Pool and the future of public-domain personality measures. *Journal of Research in Personality*, 40, 84-96.
- Gottfredson, G.D., Jones, E.M. & Holland, J.L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's six interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*; 40:

518-524.

- Guilford, J.S., Christensen, P.R., Bond, N.A., JR. & Sutton, M.A., (1954) *A factor analysis study of human interests, Psychological Monographs in Holland, J.L., (1985) Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments.* Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Hartmann, F. G.; Heine, J.-H.; Ertl, B. (2021). Concepts and Coefficients Based on John L. Holland's Theory of Vocational Choice—Examining the R Package Holland. *Psych*, 3, 728–750. <https://doi.org/10.3390/psych3040047>
- Hogan, J., & Ones, D. S. (1997). Conscientiousness and integrity at work. *In Handbook of personality psychology* (pp. 849-870). Academic Press.
- Holland, J. L. (1963). Explorations of a Theory of Vocational Choice and Achievement: II. A Four-Year Prediction Study. *Psychological Reports*, 12(2), 547-594. <https://doi.org/10.2466/pr0.1963.12.2.547>
- Holland, J. L. (1979). *The Self-Directed Search professional manual.* Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments* (3rd Ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1999). Why interest inventories are also personality inventories. In M. L. Savickas, & A. R. Spokane (Eds.), *Vocational interests: Their meaning, measurement, and use in counseling* (pp. 87–101). Palo Alto, CA: Davies–Black.
- Holland, J.L., (1985^a). *Making Vocational Choices. A Theory of Vocational Personalities and Work Environments.* Prentice-Hall, Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Holland, J.L., (1985^b). *Self-Directed Search: Professional Manual.* Odessa, FL: Psychological Assessment Resources Inc.
- Holland, J.L., Powel, A.B. and Fitzsche, B.A. (1994). *The Self-Directed Search (SDS): Professional User's Guide.* Odessa FL: Psychological Assessment Resources
- Howell, D. C. (2004). *Fundamental Statistics for the Behavioral Sciences*, 5th Edition, Duxbury Press, Pacific Grove.
- Hurtado Rúa, S. M., Stead, G. B., & Poklar, A. E. (2019). Five-factor personality traits and RIASEC interest types: A multivariate meta-analysis. *Journal of Career Assessment*, 27(3), 527-543.
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304.
- Kelly, E.L., & Conley J.J., (1987). Personality and compatibility: a perspective analysis of marital stability and marital satisfaction. *J Pers Soc Psychol*; 2: 27-40.

- Kieffer, K. M., Schinka, J. A., & Curtiss, G. (2004). Person-Environment Congruence and Personality Domains in the Prediction of Job Performance and Work Quality. *Journal of Counseling Psychology*, 51(2), 168–177. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.2.168>
- Kim, M., Byrne, A. M., & Jeon, J. (2022). The effect of vocational counseling interventions for adults with substance use disorders: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8), 4674. <https://doi.org/10.3390/ijerph19084674>
- Kornor, H. & Nordvik, H., (2007). Five-Factor model personality traits in opioid dependence. *BMC Psychiatry*; 7: 37.
- Kristof, Al. (1996). Person-Organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *PERSONNEL PSYCHOLOGY*, 49,149.
- Kwon, J. E. (2019). Work volition and career adaptability as predictors of employability: Examining a moderated mediating process. *Sustainability*, 11(24), 7089.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analyses of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61(2), 217-239. DOI:10.1006/jvbe.2001.1854.
- Laudet, A., Magura, S., Vogel, H., & Knight, E. (2002). Interest in and obstacles to pursuing work among unemployed dually diagnosed individuals. *Substance Use and Misuse*, 37, 145–170. DOI:10.1081/JA-120001975
- Leukefeld, C., McDonald, H., Staton, M., & Mateyoke-Scrivener, A. (2004). Employment, employment-related problems, and drug use at drug court entry. *Substance Use & Misuse*, 39, 2559–2579. DOI:10.1081/JA-200034729.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 437–449.
- Matthew, T., Walton & Martin T. Hall. (2016). The Effects of Employment Interventions on Addiction Treatment Outcomes: A Review of the Literature, *Journal of Social Work Practice in the Addictions*, 16:4, 358-384, DOI: 10.1080/1533256X.2016.1235429
- McCrae, R. R., & Costa Jr, P. T. (1994). The stability of personality: Observations and evaluations. *Current directions in psychological science*, 3(6), 173-175.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of personality and social psychology*, 52(1), 81.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the Five-Factor Model. In J. S. Wiggins (Ed.), *The Five-Factor model of personality: Theoretical perspectives* (pp. 51–87). New York, NY: Guilford Press.

- McCrae, Robert R. (2010). The Place of the FFM in Personality Psychology, *Psychological Inquiry*, 21:1, 57-64, DOI: [10.1080/10478401003648773](https://doi.org/10.1080/10478401003648773)
- Mlačić, B., & Goldberg, L. R. (2007). An analysis of a cross-cultural personality inventory: The IPIP Big-Five factor markers in Croatia. *Journal of Personality Assessment*, 88(2), 168–177
- National Institute on Drug Abuse (2011), *Understanding drug abuse and addiction*, online at: <http://www.drugabuse.gov/publications/drugfacts/understanding-drug-abuse-addiction>
- NIDA. 2020, July 13. Drug Misuse and Addiction. Retrieved from <https://nida.nih.gov/publications/drugs-brains-behavior-science-addiction/drug-misuse-addiction> on 2023, October 22
- Norman, W. T. (1963). Toward an adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *The journal of abnormal and social psychology*, 66(6), 574.
- O*NET. O*NET OnLine. 2021. Available online: <https://www.onetonline.org/> (accessed on October, 17th, 2023).
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2). Springer.
- Paunonen, SV. (2003). Big Five factors of personality and replicated predictions of behavior. *J Pers Soc Psychol*; 84: 411-424.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2001). *Θεωρίες προσωπικότητας. Έρευνα και Εφαρμογές*, Αθήνα: Τυπωθήτω-Γιώργος Δάρδανος.
- Platt, J. (1995). Vocational Rehabilitation of Drug Abusers. *American Psychological Association*, Vol. 117, 3, pp. 416-433.
- Porfeli, E. J., & Savickas, M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—USA form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 748–753.
- Razzu, G. (2020). COVID-19 Pandemic and Gender Inequality in the Labour Market in the UK in Billio, M., & Varotto, S. (ed.), *A New World Post COVID-19 Lessons for Business, the Finance Industry and Policy Makers*, p.p. 281 - 290. Venezia: Venezia Edizioni Ca'Foscari-Digital Publishing. Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=3665230>
- Rea, L. M., & Parker, R. A. (1992). *Designing and conducting survey research: A comprehensive guide*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Richardson, L., Wood, E., Montaner, J., & Kerr, T. (2012). Addiction treatment-related employment barriers: The impact of methadone maintenance. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 43(3), 276–284. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2011.12.008>
- Roberts, B. W., & Hogan, R. E. (2001). *Personality psychology in the workplace*. American Psychological Association.

- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1996). Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures. *Journal of Counseling Psychology, 43*(3), 310.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior, 98*, 17–34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.009>
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly, 45*, 247–259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In R. W. Lent & S. D. Brown (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2nd ed, pp. 144-180). Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., & Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*(3), 239–250. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004>
- Savickas, M.L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*, 661-673. DOI:10.1016/j.jvb.2012.01.011.
- Schottenfeld, R. S., Pascale, R., & Sokolowski, S. (1992). Matching services to needs: Vocational services for substance abusers. *Journal of Substance Abuse Treatment, 9*(1), 3-8.
- Shrewsbury, C. B. (2008). *Career profiles of Black adult male substance abuse felons using Holland's theory "RIASEC"*. Union Institute and University.
- Silverman, K., Chutuape, M., Svikis, D., Bigelow, G., & Stitzer, M. (1995). Incongruity between occupational interests and academic skills in drug abusing women. *Drug and Alcohol Dependence, 40*, 115–123. DOI:10.1016/0376-8716(95)01196-X.
- Somer, O., & Goldberg, L. R. (1999). The structure of Turkish trait-descriptive adjectives. *Journal of personality and social psychology, 76*(3), 431.
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—Italian form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 705–711.
- Stead, G. B., LaVeck, L. M., & Hurtado Rua, S. M. (2022). Career adaptability and career decision self-efficacy: Meta-analysis. *Journal of Career Development, 49*(4), 951-964.

- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A metaanalysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135, 859-884. DOI: 10.1037/a0017364
- Šverko, I., & Babarović, T. (2016). Integrating personality and career adaptability into vocational interest space. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 89-103.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27.
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M. P., Lassance, M. C. P., de Oliveira Magalhães, M., & Duarte, M. E. (2012). Career adapt-abilities scale—Brazilian form: Psychometric properties and relationships to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 680–685.
- Terracciano, A. McCrae, R.R. Hagemann, D & Costa P.T.Jr. (2003). Individual difference variables, affective differentiation, and the structures of affect. *J Pers*; 71: 669-703.
- Terracciano, A., Löckenhoff, C. E., Crum, R. M., Bienvu, O. J., & Costa, P. T. (2008). Five-Factor Model personality profiles of drug users. *BMC psychiatry*, 8(1), 1-10.
- Tokar, D. M., Fischer, A. R., Subich, L. M. (1998). Personality and vocational behavior: A selective review of the literature, 1993-1997. *Journal of Vocational Behavior*. 53, σ. 115-153.
- 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.
- Trobst, K.K. Herbst, J.H. Masters, H.L. & Costa, P.T. (2002). Personality Pathways to Unsafe Sex: Personality, Condom Use, and HIV Risk Behaviors. *Journal of Research in Personality*; 36:117-133.
- Twenge, J. M. (2002). *Birth cohort, social change, and personality: The interplay of dysphoria and individualism in the 20th century*. New York: Guilford Press.
- Van Vianen, A. E., Klehe, U. C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale—Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716–724.
- Walpold, B.E., Mondin, G.W., & Hyun-nie-ahn. (1999). Preference for people and tasks. *Journal of Counseling Psychology*, 46, 35-41.
- Walton, M., & Hall, M. (2016). The Effects of Employment Interventions on Addiction Treatment Outcomes: A Review of the Literature. *Journal of Social Work Practice in the Addictions*, 16, 358 - 384. <https://doi.org/10.1080/1533256X.2016.1235429>.
- West, R. (2013). European monitoring centre of drugs and drug addiction (EMCDDA), insights. Models of addiction. *EMCDDA. Luxembourg: Publications Office of the European Union, Lisbon, Portugal*.
- Wolkstein, E., & Spiller, H. (1998). Providing vocational services to clients in substance abuse rehabilitation. *Directions in Rehabilitation Counseling*, 9(1), 65-78.

- Yang, W., Stokes, G. S., & Hui, C. H. (2005). Cross-cultural validation of Holland's interest structure in Chinese Population, *Journal of Vocational Behavior*, 67, 379 – 396.
- Ypofanti, M., Zisi, V., Zourbanos, N., Mouchtouri, B., Tzanne, P., Theodorakis, Y., & Lyrakos, G. (2015). Psychometric properties of the International Personality Item Pool Big-Five personality questionnaire for the Greek population. *Health Psychology Research*, 3(2).
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of vocational behavior*, 84(1), 21-30.
- Αντωνίου, Α. Σ. (Επιμ.). (2013). *Οργανωσιακή Ψυχολογία και Συμπεριφορά*. Αθήνα: Gutenberg.
- Αργυροπούλου, Κ. & Αντωνίου, Α. Σ. (2020). (Επιμ.). *Διαχείριση Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στο Σύγχρονο Εκπαιδευτικό και Εργασιακό Περιβάλλον: Προ(σ)κλήσεις του 21^{ου} αιώνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Αργυροπούλου, Κ. (2013). Η επαγγελματική προσαρμοστικότητα προϋπόθεση για μια σταδιοδρομία με νόημα. *Επιθεώρηση Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού*. 102, σ. 26-35.
- Αργυροπούλου, Κ. (2019). (Επιμ.). *Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Λήψη Επαγγελματικών Αποφάσεων: Πρακτικές Εφαρμογές για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Βεργίδης, Δ. (2000). *Σχεδιασμός Προγραμμάτων Εκπαίδευσης Ενηλίκων για Ειδικές Κοινωνικές Ομάδες*. Μονογραφία στο πλαίσιο του Προγράμματος «ΠΛΑΤΩΝ»: Ολοκληρωμένο Πρόγραμμα Εκπαίδευσης Στελεχών και Εκπαιδευτών Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων. Πανεπιστήμιο Πατρών, Παιδαγωγικό Τμήμα, Πάτρα.
- Γαλάνης, Π. (2018). Μεθοδολογία μετάφρασης και διαπολιτισμικής προσαρμογής των ξενόγλωσσων ερωτηματολογίων. *Αρχεία Ελληνικής Ιατρικής* 2019, 36(1):124-135.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2002). *Συμβουλευτική Προσανατολισμός. Τόμος Β΄: Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας, Εκπαιδευτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Δημητρόπουλος, Ε. (2004). Η Επαγγελματική Ανάπτυξη του Ατόμου και οι σχετικές θεωρίες. Στο Κασσωτάκης, Μ. (Επιμ.). *Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός: Θεωρία και Πράξη* (σελ. 101 - 172). Αθήνα: Τυπωθήτω – Γιώργος Δαρδανός.
- Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης & Πληροφόρησης για τα Ναρκωτικά/ΕΚΤΕΠΝ, (2022). *Σύνοψη – Ετήσια Έκθεση ΕΚΤΕΠΝ 2022: Η κατάσταση του προβλήματος των ναρκωτικών και των οιοπνευματωδών στην Ελλάδα*. Αθήνα: Ερευνητικό Πανεπιστημιακό Ινστιτούτο Ψυχικής Υγείας, Νευροεπιστημών και Ιατρικής Ακριβείας 'ΚΩΣΤΑΣ ΣΤΕΦΑΝΗΣ' (ΕΠΙΨΥ).
- Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων. (2022). *Απολογισμός Έργου 2022*. Αθήνα: ΚΕΘΕΑ, Σχήμα και Χρώμα.
- Μάτσα, Κ. (1991). Θεραπεία απεξάρτησης. Μια διαδικασία απελευθέρωσης. *Τετράδια Ψυχιατρικής*.

- Μάτσα, Κ. (2004). Το πρόβλημα της Εξάρτησης από ουσίες: Κίνδυνοι από την ιατροκοποίησή του, Επιστημονικά και Ηθικά Ζητήματα. *Τετράδια Ψυχιατρικής*, 88, 42-48.
- Μάτσα, Κ. (2005). Κοινωνικός αποκλεισμός και απεξάρτηση στην κοινωνία της διακινδύνευσης. *Τετράδια Ψυχιατρικής*, 90, 61-66.
- Μικεδάκη, Κ. Χ. (2020). Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα ως δεξιότητα αυτορρύθμισης σε ένα συνεχώς μεταβαλλόμενο κόσμο. Στο Αργυροπούλου, Κ. & Αντωνίου, Α. Σ. (Επιμ.). *Διαχείριση Σταδιοδρομίας και Ανάπτυξη Δεξιοτήτων στο Σύγχρονο Εκπαιδευτικό και Εργασιακό Περιβάλλον: Προ(σ)κλήσεις του 21^{ου} αιώνα*. Αθήνα: Εκδόσεις Γρηγόρη.
- Μουσούρου, Μ. Λ. (2004). Κοινωνικός Αποκλεισμός και Κοινωνική Προστασία. Στο: Κ. Κασιμάτη (Επιμ.), *Κοινωνικός Αποκλεισμός: Η Ελληνική Εμπειρία* (σ. 67-85). Αθήνα: Gutenberg.
- Πανούσης, Ι. (2009). Αποκλεισμένοι και αποκλειστές: οι δύο όψεις του ίδιου νομίσματος. Στο: ΚΕΘΕΑ (Επιμ.), *Ανοιχτές Διαλέξεις: Συμβουλευτική στον Τομέα της Τοξικοεξάρτησης: Γνώσεις, Δεξιότητες, Στάση στην Επαγγελματική Πρακτική. Τεύχος II: Απόψεις Ειδικών* (σ. 11-14). Αθήνα: Κέντρο Θεραπείας Εξαρτημένων Ατόμων.
- Παπαϊωάννου, Α., Κομούτος, Ν., & Μίνος, Γ. (2016). *Εφαρμογές της Στατιστικής στις Επιστήμες του Αθλητισμού και της Υγείας με τη χρήση του SPSS*. Αθήνα: Εκδόσεις Δίσιγμα.
- Πουλόπουλος, Χ. (2005). *Εξαρτήσεις: Οι Θεραπευτικές Κοινότητες* (4^η έκδοση). Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Πουλόπουλος, Χ. (2011). *Κοινωνική Εργασία και Εξαρτήσεις. Οι Κοινότητες της Αλλαγής*. Αθήνα: ΤΟΠΟΣ.
- Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Δ. (2010). *Επαγγελματική Αξιολόγηση*. Αθήνα: Μεταίχιμο.
- Σιδηροπούλου – Δημακάκου, Δ., Αργυροπούλου, Αικ. & Δρόσος, Ν. (2013). *Ανάπτυξη Δεξιοτήτων Διά Βίου Διαχείρισης Σταδιοδρομίας: Θεωρητικό πλαίσιο*. Αθήνα: ΕΟΠΠΕΠ.
- Σωζόπουλος, Χ. (2022). *Διερεύνηση της σχέσης των χαρακτηριστικών προσωπικότητας και του εγκλεισμού της πανδημίας Covid-19 στην προβληματική χρήση του διαδικτύου σε νεαρούς ενήλικες*. Διπλωματική Εργασία, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης & Πανεπιστήμιο Λευκωσίας.
- Τουλουμάκου, Α. (2005). *The Self-Directed Search. Στάθμιση του εργαλείου Δοκίμιο Αυτοαναφοράς του John Holland*. Διπλωματική Εργασία, Τμήμα Φ.Π.Ψ., ΕΚΠΑ.
- Φακιολάς, Ν., Στυλιάρης, Γ., & Μουλά, Κ. (2005). Ο κοινωνικός αποκλεισμός των απεξαρτημένων ατόμων. Στο: Δ. Καραντίνος, Λ. Μαράτου- Αλιπράντη & Ε. Φρονίμου (Eds.), *Διαστάσεις του Κοινωνικού Αποκλεισμού στην Ελλάδα* (σ. 331-365). Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
- Χαϊδεμενάκη, Ο. (2015). *Η Εκπαίδευση Ενηλίκων ως μέσο Ενδυνάμωσης & Άρσης του Κοινωνικού Αποκλεισμού των υπό Απεξάρτηση Έγκλειστων & Αποφυλακισμένων Ατόμων*. Διπλωματική Εργασία, Αθήνα: Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο.
- Χαϊδεμενάκη, Ο., & Αρμάος, Ρ., (2015). *Η εκπαίδευση ενηλίκων ως μέσο ενδυνάμωσης και άρσης του κοινωνικού*

αποκλεισμού των υπό απεξάρτηση εγκλείστων και αποφυλακισμένων ατόμων, *ΕΞΑΡΤΗΣΕΙΣ*, 25, σ. 66
– 90. DOI: <https://doi.org/10.57160/KIFX4392>



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικών και Καποδιστριακών
Πανεπιστημίων Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης
Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών
«Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Δια Βίου Μάθηση»

Σκοπός της παρούσας έρευνας είναι η διερεύνηση της σχέσης μεταξύ των επαγγελματικών τύπων, των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας και της επαγγελματικής προσαρμοστικότητας και πώς οι παράγοντες αυτοί επηρεάζουν τις επαγγελματικές επιλογές του ατόμου αλλά και τη συμπεριφορά στην εργασία. Πέρα από τα επιμέρους στοιχεία και τις ιδιότητες ή τα γνωρίσματα της προσωπικότητας, η προσωπικότητα ως σύνολο έχει μια πολύ σημαντική επίδραση στην επαγγελματική ανάπτυξη και επιτυχία. Η συγκεκριμένη έρευνα διενεργείται στο πλαίσιο της μεταπτυχιακής μου διατριβής στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών "Συμβουλευτική, Επαγγελματικός Προσανατολισμός και Διά Βίου Μάθηση" και αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της.

Περιγραφή όρων:

Επαγγελματικοί Τύποι: υπάρχουν έξι αντίστοιχοι βασικοί τύποι επαγγελματικής προσωπικότητας: Ρεαλιστικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός (Holland, 1997, 1999).

Προσωπικότητα: είναι το σύνολο των ψυχολογικών χαρακτηριστικών που συμβάλλουν στα σταθερά και ξεχωριστά μοτίβα συναισθημάτων, σκέψης και συμπεριφοράς ενός ανθρώπου (Μπρούζος, 2013, σ. 38-72) ή αλλιώς με τον όρο «προσωπικότητα» ορίζεται «..ο μοναδικός και σχετικά σταθερός τύπος συμπεριφοράς, σκέψεων και συναισθημάτων που εκδηλώνουν τα άτομα» (Αντωνίου, 2013, σ. 237)

Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα: είναι η ικανότητα στην οποία μπορεί να βασιστεί ένα άτομο για να επιλύσει άγνωστα, σύνθετα ή ασαφή προβλήματα που μπορεί να προκύψουν ως αποτέλεσμα των αναπτυξιακών επαγγελματικών καθηκόντων, των επαγγελματικών μεταβάσεων και των εργασιακών τραυμάτων (Savickas & Porfeli, 2012).

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων για τη συμμετοχή σας.

Με εκτίμηση,

Ολυμπία Χαϊδεμενάκη, M.Ed.
Μεταπτυχιακή Φοιτήτρια

Αικατερίνη Αργυροπούλου, Επίκουρη Καθηγήτρια, Παιδαγωγικό Τμήμα Δευτεροβάθμιας
Εκπαίδευσης ΕΚΠΑ
Επιβλέπουσα Καθηγήτρια

Τμήμα Α: Συγκατάθεση Συμμετοχής σε Έρευνα

Δεν υπάρχουν γνωστοί κίνδυνοι καθώς ούτε και κάποιο κόστος εάν αποφασίσεις να συμμετέχεις σε αυτήν την ερευνητική μελέτη. Οι πληροφορίες που θα παρέχεις θα βοηθήσουν στη διερεύνηση των παραγόντων που επιδρούν στις επαγγελματικές μας επιλογές και στον καθορισμό των κατάλληλων δράσεων επαγγελματικής συμβουλευτικής.

Το ερωτηματολόγιο θα διαρκέσει περίπου 15 - 20 λεπτά για να ολοκληρωθεί. Η συμμετοχή σου σε αυτήν την ερευνητική μελέτη είναι απολύτως εθελοντική και ανώνυμη και είναι επιλογή σου, εάν θα συμμετέχεις ή όχι. Είσαι ελεύθερος-η να μην συναινέσεις ή να διακόψεις τη συμμετοχή σου, όποτε το επιθυμείς. Οι πληροφορίες που θα συλλεχθούν από αυτή την ερευνητική μελέτη θα παραμείνουν εμπιστευτικές. Σε περίπτωση δημοσίευσης των δεδομένων, δεν θα αποκαλυφθούν μεμονωμένες πληροφορίες.

Μη διστάσεις να κάνεις ερωτήσεις γύρω από το σκοπό ή τη διαδικασία της εργασίας. Αν έχεις οποιαδήποτε αμφιβολία ή ερώτηση, ζήτησε να σου δώσω διευκρινίσεις στο email: olychai@hotmail.com.

A1. Έχω ενημερωθεί και συναινώ να συμμετέχω στην παρούσα έρευνα;

Ναι

Όχι

A2. Παρακαλώ δηλώστε έναν προσωπικό κωδικό:

Ο προσωπικός κωδικός είναι χρήσιμος σε περίπτωση που θέλετε να αποσυρθείτε από την έρευνα στο μέλλον και θέλετε να διαγραφούν τα δεδομένα σας.

Τμήμα Β: Ατομικές Πληροφορίες

Στη συνέχεια θα σου ζητηθούν κάποιες ατομικές πληροφορίες.... Να θυμάσαι είναι ανώνυμες και σε καμία περίπτωση δεν συνδέονται με εσένα.

B1. Φύλο: Παρακαλώ επέλεξε:

Γυναίκα

Άνδρας

B2. Ηλικία: Πόσο χρονών είσαι;

**B3. Χώρα Γέννησης:****B4. Εκπαιδευτικό Επίπεδο:**Αναλόφβητος/-η Απόφοιτος Δημοτικού Απόφοιτος Γυμνασίου Απόφοιτος Λυκείου Δημόσιο ΙΕΚ Μεταλυκειακή Εκπαίδευση Απόφοιτος Πανεπιστημίου Μεταπτυχιακές Σπουδές Άλλο

Άλλο

**B5. Πόσους μήνες συμμετέχεις σε πρόγραμμα
θεραπείας;**

Αν έχεις ξανασυμμετάσχει στο παρελθόν σε πρόγραμμα θεραπείας, να λάβεις υπόψη σου τη τελευταία φορά.

1-6 μήνες 7-12 μήνες 13-18 μήνες 19-24 μήνες 25 μήνες και άνω Άλλο

Άλλο

**B3. Χώρα Γέννησης:****B4. Εκπαιδευτικό Επίπεδο:**Αναλόφθητος/-η Απόφοιτος Δημοτικού Απόφοιτος Γυμνασίου Απόφοιτος Λυκείου Δημόσιο ΙΕΚ Μεταλυκειακή Εκπαίδευση Απόφοιτος Πανεπιστημίου Μεταπτυχιακές Σπουδές Άλλο

Άλλο

**B5. Πόσους μήνες συμμετέχεις σε πρόγραμμα
θεραπείας;**

Αν έχεις ξανασυμμετάσχει στο παρελθόν σε πρόγραμμα θεραπείας, να λάβεις υπόψη σου τη τελευταία φορά.

1-6 μήνες 7-12 μήνες 13-18 μήνες 19-24 μήνες 25 μήνες και άνω Άλλο

Άλλο



B10. Ποιες από τις παρακάτω δυσκολίες αντιμετωπίζεις στην εργασία σου;

Έλλειψη γνώσεων και κατάρτισης	<input type="checkbox"/>
Έλλειψη εμπειρίας στο αντικείμενο εργασίας μου	<input type="checkbox"/>
Πίεση χρόνου	<input type="checkbox"/>
Δύσκολο ωράριο - Δυσαρμονία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	<input type="checkbox"/>
Δύσκολες συνθήκες εργασίας, ανθυγιεινό περιβάλλον	<input type="checkbox"/>
Απαίτηση ιδιαίτερης φυσικής ικανότητας (όπως π.χ μυική δύναμη)	<input type="checkbox"/>
<u>Συμπληρώνεις την ερώτηση αυτή μόνο αν έχει απαντήσει ΝΑΙ στην ερώτηση B6 (Αν εργάζεσαι;)</u>	Ασαφής περιγραφή καθηκόντων <input type="checkbox"/> Δυσκολία επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση <input type="checkbox"/> Έλλειψη κατάλληλου εξοπλισμού και εργαλείων <input type="checkbox"/> Άλλο <input type="checkbox"/>
Άλλο	<input type="text"/>





B11. Ποιες από τις παρακάτω δυσκολίες θεωρείς ότι θα αντιμετωπίσεις στη μελλοντική σου εργασία;

Έλλειψη γνώσεων και κατάρτισης	<input type="checkbox"/>
Έλλειψη εμπειρίας στο αντικείμενο εργασίας μου	<input type="checkbox"/>
Πίεση Χρόνου	<input type="checkbox"/>
Δύσκολο ωράριο - Δυσαρμονία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής	<input type="checkbox"/>
Δύσκολες συνθήκες εργασίας, ανθυγιεινό περιβάλλον	<input type="checkbox"/>
Απαίτηση ιδιαίτερης φυσικής ικανότητας (όπως π.χ μυϊκή δύναμη)	<input type="checkbox"/>
<u>Συμπληρώνεις την ερώτηση αυτή μόνο αν έχει απαντήσει ΟΧΙ στην ερώτηση B6 (Αν εργάζεσαι);</u>	Ασαφής περιγραφή Καθηκόντων <input type="checkbox"/> Δυσκολία επικοινωνίας μέσα στην επιχείρηση <input type="checkbox"/> Έλλειψη κατάλληλου εξοπλισμού και εργαλείων <input type="checkbox"/> Άλλο <input type="checkbox"/>

Άλλο

B12. Ποιες από τις παρακάτω δεξιότητες θεωρείς πως είναι απαραίτητες για να ανταποκριθείς με επιτυχία στην αγορά εργασίας;

Επικοινωνιακές Δεξιότητες	<input type="checkbox"/>
Ηγετικό Χάρισμα	<input type="checkbox"/>
Αναγνώριση και επίλυση προβλημάτων	<input type="checkbox"/>
Οργάνωση και προγραμματισμός δραστηριοτήτων	<input type="checkbox"/>
Προσαρμοστικότητα	<input type="checkbox"/>
Αυτονομία - Πρωτοβουλία	<input type="checkbox"/>
Δημιουργικότητα	<input type="checkbox"/>
Αντοχή στο στρες - αποτελεσματικότητα σε συνθήκες πίεσης	<input type="checkbox"/>
Γνώσεις Ξένων Γλωσσών	<input type="checkbox"/>
Εξειδικευμένες γνώσεις (χρήση ηλεκτρονικών υπολογιστών, λογιστική κ.α.)	<input type="checkbox"/>



Παρακαλώ συμπλήρωσε:

ΑΛΛΟ: Παρακαλώ συμπλήρωσε:

Τμήμα C: Επαγγελματικοί Τύποι Προσωπικότητας

ΤΙ ΣΟΥ ΑΡΕΣΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙΣ;

C1. Δες τον παρακάτω κατάλογο και επέλεξε τις δραστηριότητες που σου ΑΡΕΣΟΥΝ ή ΔΕΝ ΣΟΥ ΑΡΕΣΟΥΝ να κάνεις ως ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ. Αν δεν είσαι σίγουρος αν θα ήθελες να κάνεις μια δραστηριότητα ή όχι, αφιέρωσε λίγο χρόνο και σκέψου τι συμπεριλαμβάνει και επέλεξε την εφόσον μπορείς να φανταστείς τον εαυτό σου να την εκτελεί.

	ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ	ΔΕΝ ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ
Να επισκευάζω ρομπότ και μηχανές:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να συζητάω με φίλους και οικογένεια:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να καθοδηγώ ανθρώπους:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να ασχολούμαι με αριθμούς και στοιχεία:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να δουλεύω με ομάδα ανθρώπων:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να έχω τη δική μου επιχείρηση:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να μαθαίνω για πολιτισμούς και την παγκόσμια ιστορία:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να εργάζομαι σε εξωτερικούς χώρους:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να κάνω διάγνωση ασθενειών:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να συναντώ και να συνομιλώ με σημαντικούς ανθρώπους:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να δημιουργώ ιστοσελίδες:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να δουλεύω σε ένα γραφείο:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να "παίζω" σε μια σκηνή:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να πηγαίνω για χορό:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να βοηθάω τους ανθρώπους με τα προβλήματα τους:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


 Παρακαλώ συμπλήρωσε:

 ΑΛΛΟ: Παρακαλώ συμπλήρωσε:

Τμήμα C: Επαγγελματικοί Τύποι Προσωπικότητας

ΤΙ ΣΟΥ ΑΡΕΣΕΙ ΝΑ ΚΑΝΕΙΣ;

C1. Δες τον παρακάτω κατάλογο και επέλεξε τις δραστηριότητες που σου ΑΡΕΣΟΥΝ ή ΔΕΝ ΣΟΥ ΑΡΕΣΟΥΝ να κάνεις ως ΕΠΑΓΓΕΛΜΑ. Αν δεν είσαι σίγουρος αν θα ήθελες να κάνεις μια δραστηριότητα ή όχι, αφιέρωσε λίγο χρόνο και σκέψου τι συμπεριλαμβάνει και επέλεξε την εφόσον μπορείς να φανταστείς τον εαυτό σου να την εκτελεί.

	ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ	ΔΕΝ ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ
Να επισκευάζω ρομπότ και μηχανές:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να συζητάω με φίλους και οικογένεια:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να καθοδηγώ ανθρώπους:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να ασχολούμαι με αριθμούς και στοιχεία:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να δουλεύω με ομάδα ανθρώπων:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να έχω τη δική μου επιχείρηση:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να μαθαίνω για πολιτισμούς και την παγκόσμια ιστορία:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να εργάζομαι σε εξωτερικούς χώρους:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να κάνω διάγνωση ασθενειών:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να συναντώ και να συνομιλώ με σημαντικούς ανθρώπους:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να δημιουργώ ιστοσελίδες:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να δουλεύω σε ένα γραφείο:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να "παίζω" σε μια σκηνή:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να πηγαίνω για χορό:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να βοηθάω τους ανθρώπους με τα προβλήματα τους:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ	ΔΕΝ ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ
Να πουλάω διάφορα αντικείμενα:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να σχεδιάζω ένα κτήριο:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να δουλεύω σε βιβλιοθήκη:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να πιλοτάρω αεροπλάνο:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να μαγειρεύω:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να ζωγραφίζω:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να δουλεύω για τα Ηνωμένα Έθνη:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να βοηθάω ανθρώπους να χάσουν βάρος:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να εξιχνιάζω εγκλήματα:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να σχεδιάζω μια τηλεοπτική διαφήμιση:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να διαχειρίζομαι ένα εργοτάξιο:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να είμαι ραδιοφωνικός παραγωγός:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να ελέγχω ένα βιβλίο για λάθη:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να σχεδιάζω μια γειτονιά:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να "τραβάω" φωτογραφίες:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να επισκευάζω τη μηχανή ενός αυτοκινήτου:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να χαλαρώνω και να απολαμβάνω το περιβάλλον μου:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να σχεδιάζω ένα νέο πρόγραμμα για ηλεκτρονικό υπολογιστή:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να εργάζομαι σε ηλεκτρονικούς υπολογιστές τις περισσότερες ώρες της ημέρας:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να ασχολούμαι με την ξυλογλυπτική:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να διακοσμώ ένα δωμάτιο:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να γράφω λίστες και να φροντίζω να τις τηρώ:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να καταπολεμώ πυρκαγιές:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να σχεδιάζω κοσμήματα:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ	ΔΕΝ ΜΟΥ ΑΡΕΣΕΙ
Να ασχολούμαι με το τεχνικό σχέδιο:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να εργάζομαι στο χρηματιστήριο:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να διαφυλάττω το περιβάλλον:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Να εργάζομαι στο δάσος:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Τμήμα D: Χαρακτηριστικά Προσωπικότητας

Πόσο καλά μπορείς να περιγράψεις τον εαυτό σου;

Περιέγραψε τον εαυτό σου όπως είσαι γενικά τώρα, όχι όπως επιθυμείς να είσαι στο μέλλον. Περιέγραψε τον εαυτό σου με ειλικρίνεια. Για μια ακόμη φορά θα ήθελα να σου θυμήσω ότι οι απαντήσεις είναι ανώνυμες.

D1. Για κάθε δήλωση επέλεξε αυτό που σε αντιπροσωπεύει περισσότερο.

	Καθόλου Αντιπροσω- πευτικό	Λίγο Αντι- προσωπε- υτικό	Δεν μπορώ να αποφασίσ- ω	Αρκετά Α- ντιπροσω- πευτικό	Πολύ Αντι- προσωπ- ευτικό
Είμαι η ψυχή της παρέας	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δεν αισθάνομαι συμπόνια για τους άλλους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι ακατάστατος/η	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αγχώνομαι εύκολα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχω ένα πλούσιο λεξιλόγιο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γενικά μιλάω λίγο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι αδιάφορος για τα αισθήματα των άλλων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αφήνω τα πράγματα μου, όπου να 'ναι	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Παρεξηγούμαι εύκολα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχω δυσκολία στο να φαντάζομαι πράγματα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αισθάνομαι άνετα ανάμεσα σε κόσμο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Προσβάλλω τους ανθρώπους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ασχολούμαι με κάτι μέχρι να γίνει τέλειο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Καθόλου Αντιπροσωπευτικό	Λίγο Αντιπροσωπευτικό	Δεν μπορώ να αποφασίσω	Αρκετά Αντιπροσωπευτικό	Πολύ Αντιπροσωπευτικό
Γενικά ανησυχώ για τα πράγματα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχω ζωνηρή φαντασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Συνήθως μένω στο παρασκήνιο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μου αρέσει να βοηθάω τους ανθρώπους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δημιουργώ ακαταστασία	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Παρασύρομαι από τα συναισθήματά μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μου αρέσει να δοκιμάζω νέες εμπειρίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ξεκινώ τις συζητήσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ενδιαφέρομαι για τα προβλήματα των άλλων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Κάνω σχέδια και τα ακολουθώ με συνέπεια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Εκνευρίζομαι εύκολα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχω πολύ καλές ιδέες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Συχνά αισθάνομαι αμηχανία όταν είμαι με άλλους ανθρώπους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι ευαίσθητος/η	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Συχνά ξεχνάω να βάζω τα πράγματα πίσω στη σωστή τους θέση	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αναστατώνομαι εύκολα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Είμαι καλός/η σε πολλά πράγματα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Κάνω φίλους εύκολα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Γενικά αδιαφορώ για τους άλλους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μου αρέσει η τάξη	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Πανικοβάλλομαι εύκολα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Καταλαβαίνω γρήγορα διάφορα πράγματα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ξέρω πως να τραβάω το ενδιαφέρον των άλλων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Αφιερώνω χρόνο για τους άλλους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Καθόλου Αντιπροσωπευτικό	Λίγο Αντιπροσωπευτικό	Δεν μπορώ να αποφασίσω	Αρκετά Αντιπροσωπευτικό	Πολύ Αντιπροσωπευτικό
Αφήνω τις δουλειές μου μισοτελειωμένες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Χάνω τον έλεγχο μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μπορώ να επεξεργάζομαι πολλές πληροφορίες ταυτόχρονα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Δεν με πειράζει να είμαι το κέντρο της προσοχής	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Καταλαβαίνω τα συναισθήματα των άλλων	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Έχω πρόγραμμα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ενοχλούμαι εύκολα από καταστάσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μου αρέσει να βρίσκω νέους τρόπους να κάνω πράγματα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το βρίσκω δύσκολο να πλησιάζω άλλους ανθρώπους	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Τα έχω καλά με όλον τον κόσμο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μου αρέσει να συμμαζεύω τα πράγματα μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Θυμώνω εύκολα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Μπορώ να διατυπώνω ξεκάθαρα τις ιδέες μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Τμήμα Ε: Επαγγελματική Προσαρμοστικότητα

Οι άνθρωποι χρησιμοποιούμε διαφορετικές ικανότητες ο καθένας για να διαμορφώσουμε τη σταδιοδρομία μας. Κανείς δεν είναι καλός σε όλα, ο καθένας από εμάς είναι περισσότερο ικανός σε κάποιους τομείς και λιγότερο σε κάποιους άλλους.

E1. Οι άνθρωποι χρησιμοποιούμε διαφορετικές ικανότητες για να διαμορφώσουμε τη σταδιοδρομία μας. Κανείς δεν είναι καλός σε όλα, καθένας από εμάς είναι περισσότερο ικανός σε κάποιους τομείς και λιγότερο σε κάποιους άλλους. Χρησιμοποιώντας την κλίμακα που ακολουθεί, σε παρακαλώ να αξιολογήσεις πόσο έντονα έχεις αναπτύξει κάθε μία από τις ακόλουθες ικανότητες τσεκάροντας την επιλογή που σε αντιπροσωπεύει καλύτερα.

Κλίμακα Βαθμολόγησης:

Όχι έντονα ► Δεν έχω αναπτύξει έντονα την ικανότητα αυτή

Κάπως έντονα ► Έχω αναπτύξει κάπως έντονα την ικανότητα αυτή

Έντονα ► Έχω αναπτύξει έντονα την ικανότητα αυτή

Πολύ Έντονα ► Έχω αναπτύξει πολύ έντονα την ικανότητα αυτή

Πάρα πολύ έντονα ► Αυτή είναι η πιο έντονα ανεπτυγμένη ικανότητά μου

	Όχι έντονα	Κάπως έντονα	Έντονα	Πολύ έντονα	Πάρα πολύ έντονα
Το να σκέφτομαι πώς θα είναι το επαγγελματικό μέλλον μου.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να συνειδητοποιώ ότι οι σημερινές επιλογές μου διαμορφώνουν το μέλλον μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να προετοιμάζομαι για το μέλλον	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να γνωρίζω τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές που πρέπει τελικά να κάνω	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να σχεδιάζω το πώς θα πετύχω τους στόχους μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να ενδιαφέρομαι για τη σταδιοδρομία μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να διατηρώ την αισιοδοξία μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να παίρνω αποφάσεις μόνος μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να αναλαμβάνω την ευθύνη των πράξεων μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να εμμένω στα «πιστεύω» μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να βασίζομαι στον εαυτό μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Όχι έντονα	Κάπως έντονα	Έντονα	Πολύ έντονα	Πάρα πολύ έντονα
Το να κάνω αυτό που είναι σωστό για μένα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να εξερευνώ το περιβάλλον μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να αναζητώ ευκαιρίες για να εξελίξω την προσωπικότητά μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να διερευνώ σε βάθος τις επιλογές προτού πάρω αποφάσεις	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να διερευνώ διαφορετικούς τρόπους για να κάνω πράγματα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να διερευνώ βαθιά ερωτήματα σχετικά με το μέλλον μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να με ενδιαφέρουν οι νέες ευκαιρίες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να ολοκληρώνω επιτυχώς τις εργασίες μου	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να αξιοποιώ τις δυνατότητές μου στο μέγιστο	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να μαθαίνω νέες δεξιότητες	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να κάνω τα πράγματα όσο καλύτερα μπορώ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να ξεπερνάω εμπόδια	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Το να επιλύω προβλήματα	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Σε ευχαριστώ πολύ για τη συμμετοχή σου στην έρευνα αυτή. Έχεις τη δυνατότητα να εκτυπώσεις τις απαντήσεις σου και, εφόσον το επιθυμείς, να επικοινωνήσεις με την ερευνήτρια στο email olychai@hotmail.com για να συζητήσετε το επαγγελματικό σου προφίλ και τις πιθανές επαγγελματικές διαδρομές σου.