

**ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ &
ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ
ΚΑΙ ΤΟΝ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ (Π.Ε.ΣΥ.Π.)
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΛΕΙΒΑΔΙΑΣ**



ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**Η εφαρμογή του εξαγωνικού μοντέλου του Χόλαντ στον ελληνικό
πληθυσμό**

**ΠΑΡΟΥΤΣΑΣ ΔΙΟΝΥΣΙΟΣ ΑΜ:384
ΡΟΓΚΑ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ ΑΜ:386**

ΛΕΙΒΑΔΙΑ 2021

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ	3
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ	8
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	12
ABSTRACT	13
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	14
Α. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	14
Β. Η ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝΤΩΝ ΤΟΥ HOLLAND.....	17
Γ. ΣΚΟΠΟΣ ΚΑΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	18
Δ. ΔΟΜΗ	20
ΜΕΡΟΣ Α΄ - ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ	21
ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ	22
ΚΕΦ 1. ΤΟ ΕΔΑΦΟΣ ΠΑΝΩ ΣΤΟ ΟΠΟΙΟ ΣΤΗΡΙΧΘΗΚΕ Ο ΧΟΛΑΝΤ	22
1.1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ.....	22
ΚΕΦ 2. Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΧΟΛΑΝΤ	28
2.1. ΟΙ ΕΞΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΘΕΩΡΙΑΣ.....	28
2.2. ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΠΑΡΑΔΟΧΕΣ.....	30
2.2.1. Τύποι προσωπικότητας	31
2.2.2. Τύποι εργασιακού περιβάλλοντος	36
2.2.3. Το άτομο, το περιβάλλον και η καλή προσαρμογή τους.....	42
2.3. ΚΡΙΤΙΚΗ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΗ	48
ΚΕΦ 3. ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΕΣ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ	52
3.1. Η ΠΡΩΙΜΗ ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΤΥΠΟΥΣ	52
3.2. ΜΕΤΑΓΕΝΕΣΤΕΡΕΣ ΕΡΕΥΝΕΣ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΤΥΠΟΥΣ.....	55
3.2.1. Τύποι προσωπικότητας και ερωτηματολόγια	55
3.2.2. Τύποι προσωπικότητας και ικανότητες ή δεξιότητες	58
3.2.3. Οι βασικές παραδοχές περί τύπων.....	59
3.2.4. Δομή τύπων προσωπικότητας και το εξαγωνικό μοντέλο.....	62
3.2.5. Τύποι και ιστορικό ζωής / κληρονομικότητα.....	66
3.2.6. Τύποι προσωπικότητας και επαγγελματικά και προσωπικά αποτελέσματα	68
3.2.7. Τύποι προσωπικότητας και διαφορές μεταξύ φύλων και πολιτισμών	69
3.2.8. Τύποι εργασιακού περιβάλλοντος	70
3.3. ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΤΗΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ	71
3.4. Η ΕΡΕΥΝΑ ΓΙΑ ΤΗ ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	75
ΜΕΡΟΣ Β΄ - ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ	78
ΚΕΦ 4. ΜΕΘΟΔΟΣ	79
4.1. ΘΕΩΡΗΤΙΚΑ ΠΕΡΙ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑΣ.....	79
4.2. ΣΥΜΜΕΤΕΧΟΝΤΕΣ ΚΑΙ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΨΙΑ	81
4.2.1.1. Δειγματοληψία παρούσας έρευνας.....	82
4.2.2. Αξιοπιστία του ιστοχώρου ανάρτησης	84

ΚΕΦ 5. ΜΕΣΟ ΣΥΛΛΟΓΗΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ.....	86
5.1. ΜΕΡΟΣ Α' - ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ.....	86
5.2. ΜΕΡΟΣ Β' - ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ ΤΥΠΩΝ ΧΟΛΑΝΤ	88
5.3. ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ.....	89
5.3.1. Θεωρητικό πλαίσιο	89
5.3.2. Ανάλυση αξιοπιστίας	90
5.4. ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ.....	93
5.4.1. Θεωρητικό πλαίσιο	93
5.4.1.1. Θεωρία περί εγκυρότητας γενικά	93
5.4.1.2. Θεωρία Διερευνητικής Ανάλυσης παραγόντων	95
5.4.1.3. Θεωρία Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης παραγόντων	97
5.4.2. Ανάλυση εγκυρότητας περιεχομένου.....	99
5.4.3. Ανάλυση Φαινομενικής εγκυρότητας.....	103
5.4.3.1. Μετάφραση	103
5.4.3.2. Η δομή και η κατανομή των ερωτήσεων	105
5.4.4. Ανάλυση Εγκυρότητας Εννοιολογικής Κατασκευής.....	109
5.4.4.1. Συνολική Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων.....	110
5.4.4.2. Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων ανά τύπο Χόλαντ.....	113
5.4.4.3. Διερευνητική Ανάλυση ανά παράγοντα ελέγχου.....	114
5.4.4.4. Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων ανά τύπο Χόλαντ	115
5.4.4.5. Επιβεβαιωτική Ανάλυση ανά παράγοντα ελέγχου	116
5.4.5. Σύνοψη Εγκυρότητας.....	118
5.5. ΤΡΟΠΟΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ	118
ΚΕΦ 6. ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	120
6.1. ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ.....	120
6.1.1. Φύλο συμμετεχόντων.....	120
6.1.2. Ηλικιακή Ομάδα	120
6.1.3. Λόγος πραγματοποίησης του τεστ	121
6.1.4. Επίπεδο εκπαίδευσης.....	121
6.1.5. Απασχόληση	122
6.1.6. Εργασιακή Σχέση	122
6.1.7. Επίπεδο ικανοποίησης από εισόδημα.....	123
6.1.8. Χαρακτηρισμός περιβάλλοντος Εργασίας.....	123
6.1.9. Σχετικότητα σπουδών με εργασία.....	124
6.1.10. Τύπος εργασίας συμμετεχόντων	124
6.1.11. Κατανομή βασικών τύπων χολαντ.....	125
6.1.12. Τύπος προφίλ συμμετεχόντων	126
6.1.13. Όμοιοι διγράμματοι Συνδυασμοί	128
6.2. ΣΥΝΔΥΑΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	130
6.2.1. Εμφάνιση τύπου ανά παράγοντα και φύλο στις δυο πρώτες θέσεις.....	130
6.2.2. Βασικός Τύπος και σχετικότητα σπουδων.....	134
6.2.3. Βασικός Τύπος και περιβαλλον εργασίας	134
6.2.4. Βασικός Τύπος και εισοδημα.....	135
6.2.5. Βασικός Τύπος και εργασιακη σχεση	135
6.2.6. Βασικός Τύπος και απασχοληση.....	136
6.2.7. Βασικός Τύπος και Εκπαίδευση.....	136
6.2.8. Βασικός Τύπος και Εισόδημα	137
6.2.9. Βασικός Τύπος και Λόγος διεξαγωγής τεστ.....	137
6.2.10. Βασικός Τύπος και Φύλο	138

6.2.11. Βασικός Τύπος και ΗΛΙΚΙΑ	138
6.2.12. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Φύλο	139
6.2.13. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Ηλικιακή Ομάδα	139
6.2.14. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Λόγος διεξαγωγής του τεστ	140
6.2.15. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Επίπεδο Εκπαίδευσης	140
6.2.16. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Επαγγελματική Κατάσταση	141
6.2.17. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Επαγγελματική Θέση	141
6.2.18. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Εισόδημα	142
6.2.19. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Επαγ. Περιβάλλον	142
6.2.20. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Ταύτιση Σπουδών με Επάγγελμα	143
6.2.21. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Τύπος Εργασίας	143
6.2.22. Ταύτιση Τύπου επιμέρους παραγόντων με Βασικό Τύπο	145
6.2.23. Ταύτιση Τύπου επιμέρους παραγόντων με Τύπο Εργασίας	146
6.2.24. Είδος Προφίλ & Τύπος Χόλαντ στους Άνδρες	147
6.2.25. Είδος Προφίλ & Τύπος Χόλαντ στις Γυναίκες	148
6.2.26. Είδος Προφίλ & Λόγος διεξαγωγής του τεστ ΣΤΟΥΣ ΑΝΤΡΕΣ	149
6.2.27. Είδος Προφίλ & Λόγος διεξαγωγής του τεστ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ	150
6.2.28. Είδος Προφίλ & Επίπεδο Εκπαίδευσης	151
6.2.29. Είδος Προφίλ & Εργασία	151
6.2.30. Είδος Προφίλ & Εργασιακή Σχέση	152
6.2.31. Είδος Προφίλ & Εισόδημα	152
6.2.32. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Φύλο	153
6.2.33. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Ηλικιακή Ομάδα	153
6.2.34. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Λόγος συμπλήρωσης τεστ	154
6.2.35. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Επίπεδο Εκπαίδευσης	154
6.2.36. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Εργασιακή Σχέση	155
6.2.37. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Εισόδημα	155
6.2.38. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Περιβάλλον εργασίας	156
6.2.39. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Σχετικότητα Σπουδών	157
6.2.40. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Τύπος Εργασίας	158
6.2.41. Τύπος Εργασίας & Σχετικότητα Σπουδών	158
6.2.42. Τύπος Εργασίας & Περιβάλλον εργασίας	159
6.2.43. Τύπος Εργασίας & Εισόδημα	159
6.2.44. Τύπος Εργασίας & Εργασιακή Σχέση	160
6.2.45. Τύπος Εργασίας & Επίπεδο Εκπαίδευσης	160
6.2.46. Τύπος Εργασίας & Λόγος συμπλήρωσης τεστ	161
6.2.47. Τύπος Εργασίας & Ηλικιακή Ομάδα	161
6.2.48. Τύπος Εργασίας & Φύλο	162
6.2.49. Σχετικότητα Σπουδών & Περιβάλλον εργασίας	162
6.2.50. Σχετικότητα Σπουδών & Εισόδημα	163
6.2.51. Σχετικότητα Σπουδών & Εργασιακή Σχέση	163
6.2.52. Σχετικότητα Σπουδών & Επίπεδο Εκπαίδευσης	164
6.2.53. Σχετικότητα Σπουδών & Λόγος συμπλήρωσης τεστ	164
6.2.54. Σχετικότητα Σπουδών & Ηλικιακή Ομάδα	165
6.2.55. Σχετικότητα Σπουδών & Φύλο	165
6.2.56. Περιβάλλον εργασίας & Εισόδημα	166
6.2.57. Περιβάλλον εργασίας & Εργασιακή Σχέση	166
6.2.58. Περιβάλλον εργασίας & Επίπεδο Εκπαίδευσης	167
6.2.59. Περιβάλλον εργασίας & Λόγος συμπλήρωσης τεστ	167

6.2.60. Περιβάλλον εργασίας & Ηλικιακή Ομάδα	168
6.2.61. Περιβάλλον εργασίας & Φύλο	168
6.2.62. Εισόδημα & Εργασιακή Σχέση	169
6.2.63. Εισόδημα & Επίπεδο Εκπαίδευσης	169
6.2.64. Εισόδημα & Λόγος συμπλήρωσης τεστ	170
6.2.65. Εισόδημα & Ηλικιακή Ομάδα	170
6.2.66. Εισόδημα & Φύλο	171
6.2.67. Εργασιακή Σχέση & Επίπεδο Εκπαίδευσης	171
6.2.68. Εργασιακή Σχέση & Λόγος συμπλήρωσης τεστ	172
6.2.69. Εργασιακή Σχέση & Ηλικιακή Ομάδα	172
6.2.70. Εργασιακή Σχέση & Φύλο	173
6.2.71. Επίπεδο Εκπαίδευσης & Λόγος συμπλήρωσης τεστ	173
6.2.72. Επίπεδο Εκπαίδευσης & Ηλικιακή Ομάδα	174
6.2.73. Επίπεδο Εκπαίδευσης & ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	174
6.2.74. Επίπεδο Εκπαίδευσης & Φύλο	175
6.2.75. Λόγος συμπλήρωσης τεστ & Ηλικιακή Ομάδα	175
6.2.76. Λόγος συμπλήρωσης τεστ & Φύλο	176
6.2.77. Ηλικιακή Ομάδα & Φύλο	176
6.2.78. Έλεγχος του Εξαγωνικού Μοντέλου	177
ΚΕΦ 7. ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ – ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	182
7.1. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΕΠΑΛΗΘΕΥΣΗ ΘΕΩΡΙΑΣ	182
7.1.1. Γενικά συμπεράσματα	182
7.1.2. Χαρακτηριστικά των 6 βασικών τύπων του Χόλαντ	183
7.1.3. Χαρακτηριστικά των συνδυασμών των βασικών τύπων	185
7.1.4. Σχέση μεταξύ Τύπου και Προφίλ	186
7.1.5. Παράμετροι συμφωνίας τύπου με το επάγγελμα	187
7.1.6. Αποτέλεσμα ταύτισης τυπου με εργασιακό περιβάλλον	187
7.1.7. Παράγοντες που επηρεάζουν και επηρεάζονται από το επίπεδο σπουδών	188
7.1.8. Από τι εξαρτάται η εργασιακή ικανοποίηση	189
7.1.9. Παράγοντες που επηρεάζουν και επηρεάζονται από το εισόδημα	189
7.1.10. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή σχέση	189
7.1.11. Επιρροές της σχετικότητας των σπουδών με το επάγγελμα που ασκείται	190
7.1.12. Τα κίνητρα της επαγγελματικής κινητικότητας	190
7.1.13. Η προσαρμογή των δεδομένων στο εξαγωνικό μοντέλο	191
7.1.14. Σύνοψη γνωρισμάτων των τύπων Χόλαντ	192
7.2. ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΕΡΕΥΝΑΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ	193
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	195
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	213
ΈΛΕΓΧΟΙ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΤΗ ΜΕΘΟΔΟ χ^2 ΤΟΥ PEARSON	214
ΣΥΝΟΨΗ ΕΛΕΓΧΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΜΕ ΤΗ ΜΕΘΟΔΟ χ^2 ΤΟΥ PEARSON	216
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ ΣΤΟ ΣΥΝΟΛΟ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	217
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΤΥΠΟ	225
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΤΥΠΟ	226
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟ ΤΥΠΟ	227
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΥΠΟ	228
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΤΥΠΟ	229
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΤΥΠΟ	230

ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	231
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΑ ΧΟΜΠΙ	232
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ	233
ΔΙΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ.....	234
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΠΡΑΚΤΙΚΟ ΤΥΠΟ	236
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΤΥΠΟ	237
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟ ΤΥΠΟ.....	238
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΥΠΟ.....	239
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ ΤΥΠΟ.....	240
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ ΤΥΠΟ.....	241
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	242
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΑ ΧΟΜΠΙ	243
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΙΣ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ	244
ΕΠΙΒΕΒΑΙΩΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΠΑΡΑΓΟΝΤΩΝ ΣΤΟΝ ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟ.....	245
ΑΠΟΔΟΣΗ ΣΤΑ ΕΛΛΗΝΙΚΑ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ΤΟΥ MISSOURI.....	246
ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΣΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΟΜΑΔΩΝ ΚΑΙ ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗΣ SOC.....	251
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΤΑΥΤΙΣΗ ΣΤΑ 3 ΑΓΓΛΟΦΩΝΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ.....	252
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΜΕ ΜΕΓΑΛΗ ΤΑΥΤΙΣΗ ΣΤΑ 3 ΕΛΛΗΝΟΦΩΝΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ.....	253
ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΝΤΟΠΙΣΤΗΚΑΝ ΣΤΑ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΑ ΑΝΑΦΟΡΑΣ.....	254
ΟΙ 100 ΣΥΧΝΟΤΕΡΕΣ ΕΚΦΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ GOOGLE ΠΟΥ ΟΔΗΓΗΣΑΝ ΣΤΟ ΣΑΙΤ.....	255
ΑΝΤΙΣΤΟΙΧΙΣΗ ΤΥΠΩΝ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ.....	257

ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίν. 1 Το τυπολογικό μοντέλο του Χόλαντ.....	41
Πίν. 2 Ερωτήσεις Δημογραφικών Στοιχείων	86
Πίν. 3 Επαγγελματικοί τομείς στους οποίους δραστηριοποιούνται οι συμμετέχοντες	87
Πίν. 4 Αντιστοίχιση Τύπων Χόλαντ ανά επαγγελματική ομάδα από το Minnesota State	88
Πίν. 5 Στατιστικά Αξιοπιστίας Ερωτηματολογίου.....	91
Πίν. 6 Επίθετα με αρνητική συσχέτιση εντός του παράγοντα «Αυτοπροσδιορισμός».....	93
Πίν. 7 Σύγκριση βασικών ερωτηματολογίων με ερωτηματολόγια αναφοράς	101
Πίν. 8 Ερωτήσεις που δεν περιέχονται στα ερωτηματολόγια αναφοράς ανά παράγοντα.....	102
Πίν. 9 Εκφράσεις με ασυμφωνία στην επαναμετάφραση	104
Πίν. 10 Ερωτήσεις αρχικού και τελικού ερωτηματολογίου ανά τύπο Χόλαντ και παράγοντα	105
Πίν. 11 Μεταβολές και μετακινήσεις ερωτήσεων από το αρχικό στο τελικό ερωτηματολόγιο.....	106
Πίν. 12 Νέες προσθήκες στο τελικό ερωτηματολόγιο.....	107
Πίν. 13 Επίθετα που περιγράφουν περισσότερους από έναν τύπο Χόλαντ	108
Πίν. 14 Περιληπτικά στατιστικά Διερευνητικής Α.Π. στο σύνολο του ερωτηματολογίου	110
Πίν. 15 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Διερευνητικής Α.Π. στο σύνολο των ερωτήσεων	110
Πίν. 16 Ερωτήσεις με επίπεδο φόρτωσης <0,29 στην διερευνητική Α.Π.	112
Πίν. 17 Περιληπτικά στατιστικά Διερευνητικής Α.Π. ανά τύπο Χόλαντ	113
Πίν. 18 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Διερευνητικής Α.Π. ανά τύπο Χόλαντ.....	113
Πίν. 19 Περιληπτικά στατιστικά Διερευνητικής Α.Π. ανά παράγοντα ελέγχου	114
Πίν. 20 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Διερευνητικής Α.Π. ανά παράγοντα ελέγχου.....	114
Πίν. 21 Περιληπτικά στατιστικά Επιβεβαιωτικής Α.Π. ανά τύπο Χόλαντ	115
Πίν. 22 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Επιβεβαιωτικής Α.Π. ανά τύπο Χόλαντ.....	116
Πίν. 23 Περιληπτικά στατιστικά Επιβεβαιωτικής Α.Π. ανά παράγοντα ελέγχου	117
Πίν. 24 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Επιβεβαιωτικής Α.Π. ανά παράγοντα ελέγχου.....	117
Πίν. 25 Φύλο συμμετεχόντων.....	120
Πίν. 26 Ηλικιακή Ομάδα.....	120
Πίν. 27 Λόγος πραγματοποίησης τεστ.....	121
Πίν. 28 Επίπεδο εκπαίδευσης.....	121
Πίν. 29 Απασχόληση	122
Πίν. 30 Εργασιακή Σχέση	122
Πίν. 31 Επίπεδο ικανοποίησης από εισόδημα	123
Πίν. 32 Χαρακτηρισμός Περιβάλλοντος Εργασίας.....	123
Πίν. 33 Σχετικότητα Σπουδών με Εργασία	124
Πίν. 34 Τύπος Εργασίας Συμμετεχόντων.....	124
Πίν. 35 Κατανομή Βασικών Τύπων Χόλαντ	125
Πίν. 36 Τύπος προφίλ συμμετεχόντων	126
Πίν. 37 Μ.Ο ηλικίας ανδρών ανά είδος προφίλ.....	127
Πίν. 38 Μ.Ο ηλικίας γυναικών ανά είδος προφίλ	127
Πίν. 39 Όμοιοι διγράμματοι συνδυασμοί.....	128
Πίν. 40 Σύγκριση εμφάνισης τύπων στην 1η θέση ή στις 2 πρώτες θέσεις κατά Μ.Ο.	131
Πίν. 41 Βασικός τύπος ανά παράγοντα και φύλο	132
Πίν. 42 Βασικός τύπος ανά παράγοντα και στο σύνολο.....	133
Πίν. 43 Βασικός τύπος και Σχετ. σπουδών.....	134
Πίν. 44 Βασικός τύπος και περιβάλλον εργασίας.....	134
Πίν. 45 Βασικός τύπος και εισόδημα.....	135
Πίν. 46 Βασικός τύπος και Εργ. Σχέση	135
Πίν. 47 Βασικός τύπος και απασχόληση	136
Πίν. 48 Βασικός τύπος και Εκπαίδευση.....	136

Πίν. 49 Βασικός τύπος και Εισόδημα	137
Πίν. 50 Βασικός τύπος και λόγος διεξαγωγής του τεστ.....	137
Πίν. 51 Βασικός τύπος και φύλο.....	138
Πίν. 52 Βασικός τύπος και Ηλικία.....	138
Πίν. 53 Διγράμματος τύπος και Φύλο	139
Πίν. 54 Διγράμματος τύπος και Ηλικιακή Ομάδα.....	139
Πίν. 55 Διγράμματος τύπος και λόγος διεξαγωγής τεστ.....	140
Πίν. 56 Διγράμματος τύπος και Εκπαίδευση.....	140
Πίν. 57 Διγράμματος τύπος και Επαγγελματική Κατάσταση.....	141
Πίν. 58 Διγράμματος τύπος και Επαγγελματική Θέση.....	141
Πίν. 59 Διγράμματος τύπος και Εισόδημα	142
Πίν. 60 Διγράμματος τύπος και Επαγ. Περιβάλλον	142
Πίν. 61 Διγράμματος τύπος και Ταύτιση σπουδών με επάγγελμα	143
Πίν. 62 Διγράμματος τύπος Χόλαντ και Τύπος Εργασίας	143
Πίν. 63 Ταύτιση επιμέρους παραγόντων με Βασικό Τύπο	145
Πίν. 64 Τύπος επί μέρους παράγοντα και Τύπος εργασίας.....	146
Πίν. 65 Είδος προφίλ και Τύπος Χόλαντ στους άνδρες.....	147
Πίν. 66 Είδος προφίλ και Τύπος Χόλαντ στις γυναίκες.....	148
Πίν. 67 Είδος προφίλ και λόγος διεξαγωγής τεστ στους άνδρες.....	149
Πίν. 68 Είδος προφίλ και λόγος διεξαγωγής τεστ στις γυναίκες.....	150
Πίν. 69 Είδος προφίλ και επίπεδο εκπαίδευσης.....	151
Πίν. 70 Είδος προφίλ και εργασία.....	151
Πίν. 71 Είδος προφίλ και Εργασιακή Σχέση	152
Πίν. 72 Είδος προφίλ και εισόδημα.....	152
Πίν. 73 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Φύλο	153
Πίν. 74 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Ηλικιακή Ομάδα	153
Πίν. 75 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και λόγος συμπλήρωσης τεστ.....	154
Πίν. 76 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Επίπεδο σπουδών.....	154
Πίν. 77 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Εργ. σχέση.....	155
Πίν. 78 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Εισόδημα.....	155
Πίν. 79 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Περιβάλλον Εργασίας.....	156
Πίν. 80 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Σχετικότητα σπουδών.....	157
Πίν. 81 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Τύπος Εργασίας	158
Πίν. 82 Τύπος εργασίας και Περιβάλλον Εργασίας.....	159
Πίν. 83 Τύπος εργασίας και Εισόδημα.....	159
Πίν. 84 Τύπος Εργασίας και Εργασιακή Σχέση.....	160
Πίν. 85 Τύπος Εργασίας και Επίπεδο Εκπαίδευσης.....	160
Πίν. 86 Τύπος Εργασίας και Λόγος συμπλήρωσης του τεστ.....	161
Πίν. 87 Τύπος Εργασίας και Ηλικιακή Ομάδα	161
Πίν. 88 Τύπος Εργασίας και Φύλο.....	162
Πίν. 89 Σχετικότητα σπουδών και Περιβάλλον Εργασίας.....	162
Πίν. 90 Σχετικότητα σπουδών και εισόδημα	163
Πίν. 91 Σχετικότητα σπουδών και Εργασιακή σχέση.....	163
Πίν. 92 Σχετικότητα σπουδών και επίπεδο εκπαίδευσης.....	164
Πίν. 93 Σχετικότητα σπουδών και λόγος συμπλήρωσης.....	164
Πίν. 94 Σχετικότητα σπουδών και Ηλικιακή ομάδα	165
Πίν. 95 Σχετικότητα σπουδών και Φύλο	165
Πίν. 96 Περιβάλλον εργασίας και εισόδημα.....	166
Πίν. 97 Περιβάλλον εργασίας και Εργασιακή Σχέση	166
Πίν. 98 Περιβάλλον εργασίας και Επίπεδο εκπαίδευσης	167

Πίν. 99 Περιβάλλον εργασίας και Λόγος συμπλήρωσης τέστ	167
Πίν. 100 Περιβάλλον εργασίας και ηλικιακή ομάδα.....	168
Πίν. 101 Περιβάλλον Εργασίας και φύλο	168
Πίν. 102 Εισόδημα και Εργασιακή σχέση	169
Πίν. 103 Εισόδημα και Τυπικά προσόντα	169
Πίν. 104 Εισόδημα και Λόγος συμπλήρωσης τεστ.....	170
Πίν. 105 Εισόδημα και Ηλικιακή ομάδα.....	170
Πίν. 106 Εισόδημα και Φύλο.....	171
Πίν. 107 Εργασιακή Σχέση και Επίπεδο εκπαίδευσης.....	171
Πίν. 108 Εργασιακή σχέση και Λόγος συμπλήρωσης τεστ.....	172
Πίν. 109 Εργασιακή Σχέση και Ηλικιακή Ομάδα	172
Πίν. 110 Εργασιακή σχέση και Φύλο	173
Πίν. 111 Επίπεδο Εκπαίδευσης και Λόγος συμπλήρωσης	173
Πίν. 112 Επίπεδο εκπαίδευσης και Ηλικιακή Ομάδα	174
Πίν. 113 Επίπεδο εκπαίδευσης και απασχόληση	174
Πίν. 114 Επίπεδο εκπαίδευσης και Φύλο.....	175
Πίν. 115 Λόγος συμπλήρωσης και Ηλικιακή Ομάδα.....	175
Πίν. 116 Λόγος συμπλήρωσης και Φύλο	176
Πίν. 117 Ηλικιακή Ομάδα και Φύλο	176
Πίν. 118 Ποσοστά προσαρμογής δεδομένων με το θεωρητικό μοντέλο.....	178
Πίν. 119 Ποσοστά προσαρμογής δεδομένων με το θεωρητικό μοντέλο ανά παράγοντα.....	180

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έρευνα πραγματοποιήθηκε ως προαπαιτούμενο για την απόκτηση του πτυχίου στο Πρόγραμμα Ειδίκευσης στην Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (ΠΕΣΥΠ) Λειβαδιάς, της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΑΣΠΑΙΤΕ). Αφορμή για την πραγματοποίησή της αποτέλεσε η δυνατότητα πρόσβασης στα ψηφιακά δεδομένα διαδικτυακής εφαρμογής η οποία λειτουργεί επί δεκαετία και προσφέρει τη δυνατότητα στους χρήστες της να διεξάγουν ένα τεστ διακρίβωσης δεξιοτήτων και κατάταξης στους έξι τύπους του Χόλαντ. Αυτή η ευκαιρία συλλογής μεγάλου πλήθους δεδομένων (16.613 απαντήσεις σε έξι μήνες), θεωρήθηκε ως ιδανική ευκαιρία για την εκπόνηση της παρούσας έρευνας με κύριο σκοπό την διακρίβωση του βαθμού ισχύος της θεωρίας στο ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο και την εξαγωγή συμπερασμάτων που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν ως εργαλείο από τους επαγγελματίες της Συμβουλευτικής, προκειμένου να βελτιώσουν το παρεχόμενο επίπεδο των υπηρεσιών τους. Το ερευνητικό εργαλείο ελέγχθηκε πολλαπλώς ως προς την αξιοπιστία του και πέρασε επιτυχώς τους ελέγχους Chronbach's alpha με τιμές άνω του 0.90. Επίσης ελέγχθηκε ως προς την φαινομενική του εγκυρότητα, την εγκυρότητα περιεχομένου και την εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής μέσω Διερευνητικής και Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων. Και οι τρεις έλεγχοι έδειξαν ικανοποιητικά επίπεδα εγκυρότητας.

Από την έρευνα εντοπίστηκε ότι η θεωρία του Χόλαντ φαίνεται να επιβεβαιώνεται σε όλα της τα στοιχεία και στον ελληνικό πληθυσμό, αλλά με ορισμένες αναντιστοιχίες. Αρχικά, διαπιστώθηκε (όπως και σε άλλες χώρες) ότι περισσότεροι άνδρες ανήκουν στον Πρακτικό (R) και τον Ερευνητικό (E) τύπο ενώ περισσότερες γυναίκες ανήκουν στον Κοινωνικό (S), Καλλιτεχνικό (A) και Συμβατικό (C) τύπο. Γενικά κυριαρχεί ο Κοινωνικός τύπος σε ποσοστό 53%. Ένα πολύ μεγάλο μέρος όσων συμπλήρωσαν το τεστ που αγγίζει το 60% διαθέτει ένα Μεσαίο Μεγάλης Διαφοροποίησης προφίλ και όσο μεγαλύτερη ηλικιακή ωρίμανση υπάρχει, τόσο πιο διαφοροποιημένο και πιο πλούσιο εμφανίζεται το προφίλ. Σε γενικές γραμμές, οι άνθρωποι ασκούν επαγγέλματα που ταιριάζουν με τον χαρακτήρα τους όσο το δυνατόν περισσότερο, και επιλέγουν επαγγέλματα που συμφωνούν με τις Δεξιότητές τους ή το πώς Αυτοπροσδιορίζονται σε ποσοστό κοντά στο 80%. Αντίθετα, τα Χόμπι μπορεί να είναι διαφορετικά από το επάγγελμα. Επιπλέον όσο περισσότερο ταιριάζει το επάγγελμα με τον χαρακτήρα των εργαζομένων τόσο πιο πιθανό είναι να είναι ευχαριστημένοι από το αντίστοιχο περιβάλλον εργασίας αν και όσοι εργάζονται σε κλάδους με συνδυασμό των τύπων C, φαίνεται να είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι από εκείνους που ανήκουν σε κλάδους με συνδυασμό των τύπων A ή R. Η συνολική προσαρμογή του εξαγωγικού μοντέλου του Χόλαντ στις απαντήσεις του Ελληνικού πληθυσμού φτάνει το 73% καθώς παρουσιάζει ορισμένες σημαντικές ασυνέπειες, με τον Πρακτικό (R) και Ερευνητικό (I) τύπο να προσαρμόζονται κατά 67%, και τον Κοινωνικό (S) και ο Συμβατικό (C) τύπο μόνο κατά 50%. Αυτό ίσως υποδεικνύει ότι οι Έλληνες έχουν μεγαλύτερη «κοινωνικότητα» (κατά τον προσδιορισμό του Χόλαντ) από τα υπόλοιπα δυτικά πολιτισμικά περιβάλλοντα, με αποτέλεσμα τα δεδομένα να μην κατανέμονται με βάση το πρότυπο εξάγωνο.

ABSTRACT

This research was carried out as a prerequisite for obtaining the degree of a Specialization Program in Counseling and Orientation (PESYP), at the Higher School of Pedagogical and Technological Education of Greece (ASPATE). The main reason for undertaking this effort was the availability of some digital data from an online application which has been operating for ten years and offers the possibility to its users to conduct a test in order to classify themselves in one of the six occupational types according to the Holland theory. This chance to collect a large amount of data (16,613 responds during a six-month period) was considered as an ideal opportunity for the implementation of this research, aiming mainly to verify the validity of Holland's theory in the Greek cultural context as well as to draw conclusions that may be used by counseling professionals as a tool, in order to improve the level of their services. The research tool (questionnaire) was tested in multiple ways for reliability and it successfully passed the Chronbach's alpha tests with values above 0.90. It was also tested for its apparent validity, content validity and conceptual construction validity through Investigative and Confirmatory Factor Analysis. All three tests showed satisfactory levels of validity.

As of its main findings, the research revealed that Holland's theory seems to be in congruence in many aspects with the Greek population, but with some significant inconsistencies. Particularly, we found that, like in many other countries, more men belong to the Realistic (R) and Investigative (I) types, while more women belong to the Social (S), Artistic (A) and Conventional (C) types. In general, Social type dominates at a rate of 53%. A very large part of those who completed the test, which reaches 60%, have a Medium – Medium Differentiated profile, and the older the age, the more diverse (differentiated) and richer the profile becomes. In general, people practice professions that suit their character as much as possible; especially they choose professions that match their *Skills* or how they *Define themselves* at a rate of 80%. On the contrary, *Hobbies* may be quite different from their profession. In addition, the more a profession fits the character of the employees, the more likely they are to be satisfied in their working environment, although those who work in jobs that belong in a combination of C types, seem to be more dissatisfied than those who work in jobs with a combination of types A or R.

The total fit of Holland's hexagonal model to the answers of the Greek population reaches 73%, as it presents some significant inconsistencies, with the Realistic (R) and Investigative (I) types being fit to 67%, and the Social (S) and the Conventional (C) types only by 50%. This may indicate that the Greeks have somehow greater "sociability" (as defined by Holland) than other western cultural backgrounds, resulting to data not normally distributed according to the standard Holland's hexagon.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

A. Επισκόπηση

Η επιλογή εργασίας αναμφίβολα διαδραματίζει ζωτικό ρόλο στον καθορισμό του εισοδήματος, της εξέλιξης της ζωής, των σχέσεων και της προσωπικότητας κάθε ανθρώπου. Κάθε άνθρωπος βιώνει το δίλημμα της επιλογής σταδιοδρομίας και υφίσταται τις συνέπειες των επιλογών του σε κάθε στάδιο ανάπτυξής του. Όσο είμαστε παιδιά βιώνουμε οι ίδιοι το αποτέλεσμα των αποφάσεων σταδιοδρομίας των γονέων μας και των άλλων ενηλίκων του περιβάλλοντός μας, καθώς επίσης και τις οικονομικές και συναισθηματικές συνέπειες αυτών των αποφάσεων. Με την πάροδο του χρόνου αναγνωρίζουμε όλο και περισσότερο τον ολοένα αυξανόμενο αριθμό ευκαιριών και επιλογών σταδιοδρομίας που υπάρχουν, καθώς και τους παράγοντες που μπορεί να υπαγορεύουν ή να περιορίζουν αυτές τις επιλογές. Παρ' όλα αυτά, τις επιλογές για το είδος της εκπαίδευσης, που θα ανοίξει ή πιθανώς θα κλείσει τις πόρτες στις μελλοντικές ευκαιρίες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τις κάνουμε στη μαθητική ηλικία. Οι αποφάσεις για την τριτοβάθμια εκπαίδευση περιπλέκονται ακόμα περισσότερο από την αυξανόμενη προσφορά της ποικιλίας των μαθημάτων και του αριθμού των ιδρυμάτων στα οποία μπορούμε να φοιτήσουμε. Σε αυτό προστίθεται και το γεγονός της ανησυχίας, ότι ακόμη και αν πάρουμε προσεκτικά τις αποφάσεις για την επιλογή της καριέρας μας, τελικά, ενδέχεται να έχουμε ανεπιθύμητα αποτελέσματα, εξαιτίας του σκληρού ανταγωνισμού στην αγορά εργασίας. Αλλά ακόμη και αν επιλεγούν οι κατάλληλες σπουδές, εάν υπάρχει άριστη ακαδημαϊκή επίδοση, εάν ληφθούν οι σωστές αποφάσεις στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και ολοκληρωθούν οι σπουδές με διακρίσεις, και πάλι ενδέχεται η επαγγελματική επιτυχία να μην είναι εγγυημένη. Σήμερα, φερ' ειπείν, όλο και περισσότερο οι νέοι ωθούνται στο να αναπτύξουν επιχειρηματικές – και μάλιστα καινοτόμες – δεξιότητες.

Όπως επισημαίνει ο Lowman (1991), η επιλογή σταδιοδρομίας γίνεται όλο και σπανιότερα «οριστική ή τελική απόφαση». Ακόμα και αν επιλέξουν και οικοδομήσουν προσεκτικά την σταδιοδρομία τους, οι νέοι ενδέχεται να εξακολουθήσουν να αντιμετωπίζουν εγγενή προβλήματα κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής τους ζωής που θα τους αναγκάσουν να αλλάξουν επάγγελμα.

Από αυτή την άποψη, ο Schlossburg (1984) είχε εντοπίσει τέσσερις τύπους μεταβάσεων στη διάρκεια της σταδιοδρομίας, που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι ενήλικες: μεταβάσεις αναμενόμενες, απρόβλεπτες, «χρονίζουσες οχλήσεις», ή και στασιμότητα.

- Ως *αναμενόμενες μεταβάσεις* μπορεί να θεωρηθούν η αναζήτηση εργασίας και η συνταξιοδότηση επειδή μπορούν να προβλεφθούν και να προετοιμαστούν εκ των προτέρων.
- Οι *απρόβλεπτες μεταβάσεις* είναι από τη φύση τους απροσδόκητες, απρόβλεπτες και συχνά ακούσιες. Περιλαμβάνουν γεγονότα όπως απολύσεις, εκφοβισμό, θάνατο ή αναπηρία.
- Οι μεταβατικές προκλήσεις όπως οι κοπιώδεις μετακινήσεις, οι δυσάρεστοι συνεργάτες, οι προθεσμίες ή οι δυσάρεστες συνθήκες εργασίας εμπίπτουν στην κατηγορία των «*χρονίων οχλήσεων*» και συνήθως οδηγούν στην παραίτηση.
- Τέλος, η *στασιμότητα* περιλαμβάνει την προσδοκία για μια προαγωγή ή στασιμότητα εντός της ίδιας εργασίας.

Μεταβάσεις που δεν είναι απρόβλεπτες και ακούσιες θεωρούνται *κρίσεις σταδιοδρομίας* και μπορούν να οδηγήσουν σε απόγνωση, αμφιβολία, ακόμη και σε απώλεια αυτοεκτίμησης.

Υπάρχει, λοιπόν, ανάγκη ύπαρξης αποτελεσματικών συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού για τη διευκόλυνση των αποφάσεων που πρέπει να ληφθούν από τους εργαζόμενους σχετικά με τη σταδιοδρομία τους. Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας απαιτεί εξειδικευμένες συμβουλευτικές δεξιότητες, και τεχνικές. Απαιτεί επίσης γνώση στους τομείς των ενδιαφερόντων, των ικανοτήτων της δυναμικής της προσωπικότητας, καθώς και της ικανότητας ολοκλήρωσης όλων αυτών των τομέων για την προώθηση της προσωπικής ευημερίας και ανάπτυξης.

Όπως προελέχθη η επιτυχία στην εύρεση της καταλληλότερης σταδιοδρομίας απαιτεί τη λήψη ορισμένων αποφάσεων και πραγματοποίηση σημαντικών επιλογών. Η ικανότητα επιλογής και λήψης ορθών αποφάσεων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ποσότητα και την ποιότητα των πληροφοριών που προσφέρονται στα ενδιαφερόμενα άτομα όπως και από τη σχετική εκπαίδευση, ή την παρεχόμενη αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας.

Το πιο σημαντικό, ωστόσο, είναι η ανάγκη για πληροφόρηση σχετικά με τις συνθήκες εργασίας, την οποία μπορεί να παράσχει καλύτερα ένας ή μία συμβούλος σταδιοδρομίας ή επαγγελματικού προσανατολισμού.

Η συμβουλευτική σταδιοδρομίας πρέπει να περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τα ενδιαφέροντα, τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου, μέσω ψυχοδιαγνωστικών συνεντεύξεων, βιογραφικών ερωτηματολογίων και με την εφαρμογή και ερμηνεία προσεκτικά επιλεγμένων ψυχομετρικών ερωτηματολογίων σταδιοδρομίας. Κάθε ένας από αυτούς τους τομείς είναι σημαντικός και πρέπει να εξεταστεί χωριστά και επίσης σε συνδυασμό με τους τομείς αυτούς. Οι πληροφορίες που αποκαλύπτονται πρέπει να ενσωματώνονται με ευαισθησία και προσοχή και να συνδέονται με τη διαδικασία σχεδιασμού της σταδιοδρομίας, σχηματίζοντας έτσι μια «γέφυρα με τον κόσμο της εργασίας» (Garfield & Prediger, 1994, σελ. 42).

Η παρούσα μελέτη επικεντρώνεται πρωτίστως στα *Ενδιαφέροντα* σε σχέση με την *προσωπικότητα*, το *επαγγελματικό περιβάλλον* και την διερεύνηση των *αλληλοσυσχετίσεών* τους. Επειδή τα ιδιαίτερα γνωρίσματα του χαρακτήρα και τα διάφορα ενδιαφέροντα είναι σημαντικοί παράγοντες στη διαδικασία επιλογής επαγγέλματος, είναι πιο εύκολο να προβλεφθεί ο τύπος επαγγέλματος από τα ενδιαφέροντά ενός ανθρώπου παρά από τις δεξιότητές του (Sharf, 2006). Τα *ενδιαφέροντα* δεν είναι απλές, επιφανειακές μεταβλητές αλλά αποτελούν σημαντική πηγή χρήσιμων πληροφοριών, καθώς είναι συνυφασμένες με τις ικανότητες και τα χαρακτηριστικά ενός ατόμου. Υπάρχουν πολλοί τρόποι μέτρησης των ενδιαφερόντων, όπως είναι το ερευνητικό εργαλείο Αναζήτησης Σταδιοδρομίας του Kuder (KCS· Zytowski, 1999) ή το ερωτηματολόγιο Ισχυρών Ενδιαφερόντων (SII· Harmon, Hansen, Borgen & Hammer, 1994), όμως, η θεωρία και ο τρόπος καταγραφής και ταξινόμησης ενδιαφερόντων του Holland (1997) εξακολουθούν να κυριαρχούν στον τομέα και χρησιμοποιούνται ευρέως στην καθημερινή συμβουλευτική πρακτική.

B. Η τυπολογία των ενδιαφερόντων του Holland

Η θεωρία του Holland παίζει σημαντικό ρόλο στις έννοιες των ενδιαφερόντων σταδιοδρομίας και στη λήψη αποφάσεων επ' αυτής. Αποτελεί διαρκή πηγή έμπνευσης για τους ερευνητές από το 1950 και συνεχίζει να λαμβάνει την μεγαλύτερη ερευνητική προσοχή (Arbona, 2000· Furnham, 2001· Savickas & Gottfredson, GD, 1999· Whiston & Brecheisen, 2002· Flores et al., 2003· Inkson, Furbish, & Parker, 2002· Luzzo & MacGregor, 2001· Prideaux & Creed, 2002). Στην πραγματικότητα, η θεωρία και η τυπολογία του Holland είναι τόσο αποδεκτή που έχει καταστεί το υπόβαθρο για όλες σχεδόν τις έρευνες που αφορούν τον επαγγελματικό προσανατολισμό. (Gottfredson, GD, 1999).

Η θεωρία του Χόλαντ υποστηρίζει ότι οι άνθρωποι επιλέγουν και είναι περισσότερο ικανοποιημένοι σε ένα εργασιακό περιβάλλον που αντιστοιχεί στον δικό τους τύπο προσωπικότητας. Ως εκ τούτου, ανέπτυξε διάφορους τρόπους διερεύνησης των ενδιαφερόντων με βάση τη θεωρία του, όπως είναι το *Ερωτηματολόγιο της Αυτοκατευθυνόμενης Αναζήτησης (SDS)* (Holland, Fritzsche, & Powell, 1994) το οποίο δημιουργήθηκε αρχικά το 1970. Η *Αυτοκατευθυνόμενη Αναζήτηση* μετρά τα ενδιαφέροντα, τις αντιληπτικές ικανότητες, τις συμπεριφορές και τις επαγγελματικές επιδιώξεις. Δημιουργείται έτσι ένα κωδικοποιημένο προφίλ ενδιαφερόντων «τριών γραμμάτων» για κάθε άτομο. Το προφίλ αυτό αντιστοιχεί επίσης σε διάφορους επαγγελματικούς τύπους σύμφωνα με μια συγκεκριμένη τυπολογία που ανέπτυξε ο ίδιος ο Χόλαντ. Εκτός από τα εργαλεία που μετρούν τα ενδιαφέροντα, ο Χόλαντ ανέπτυξε επίσης και το Ευρετήριο Επαγγελμάτων (Occupations Finder) (Holland, 1985c) το οποίο παρέχει ενδείξεις για τα χαρακτηριστικά και τους τύπους διαφορετικών σταδιοδρομιών και εργασιακών περιβαλλόντων. Σύμφωνα με τον Χόλαντ, εάν ο **τριγράμματος** κωδικός ενδιαφερόντων που δημιουργεί η κατευθυνόμενη από το ίδιο το άτομο αναζήτηση, αντιστοιχεί με τον κωδικό του επιλεγμένου επαγγελματικού τύπου, στο Ευρετήριο Επαγγελμάτων, το άτομο αυτό θα πρέπει να βιώσει ικανοποίηση και ευχαρίστηση στο συγκεκριμένο επάγγελμα. Ως εκ τούτου, το τυπολογικό σύστημα του Χόλαντ επιτρέπει στον σύμβουλο σταδιοδρομίας και στον πελάτη να λάβουν υπ' όψιν τους συγκεκριμένες πληροφορίες στη διαδικασία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας, ταιριάζοντας τα ενδιαφέροντα του πελάτη με τα χαρακτηριστικά του εργασιακού περιβάλλοντος.

Ο βαθμός αντιστοιχίας μεταξύ των ενδιαφερόντων ενός ατόμου και ενός συμβατού εργασιακού περιβάλλοντος είναι γνωστός ως *συνάφεια*. Θεωρητικά, η αύξηση του βαθμού συνάφειας οδηγεί σε αντίστοιχη αύξηση της ικανοποίησης από την εργασία, της απόδοσης και της σταθερότητας.

Το μεγαλύτερο μέρος της έρευνας γύρω από τη Συμβουλευτική Σταδιοδρομίας έχει πραγματοποιηθεί στις ΗΠΑ (Stead & Watson, 1999). Έτσι, λόγω έλλειψης θεωριών επαγγελματικού προσανατολισμού σε άλλες χώρες, οι περισσότεροι ερευνητές έχουν επικεντρωθεί σε μεγάλο βαθμό στη χρήση θεωριών και οργάνων που έχουν αναπτυχθεί στην Αμερική, γεγονός που εγείρει ερωτήματα σχετικά με την καταλληλότητά τους στο πλαίσιο άλλων χωρών εκτός Ηνωμένων Πολιτειών. Όπως δείχνουν οι Stead και Watson, το περιβάλλον κάθε χώρας έχει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά και η Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού θα πρέπει να αντικατοπτρίζει τον «χαρακτήρα και τις μοναδικές προοπτικές» της χώρας αυτής.

Γ. Σκοπός και Στόχοι της εργασίας

Η έλλειψη σχετικής βιβλιογραφίας σχετικά με την καταλληλότητα των κωδικών του Χόλαντ στο ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο αποτέλεσε το κύριο σημείο εκκίνησης του ενδιαφέροντος των ερευνητών στην παρούσα έρευνα. Με δεδομένη τη μεγάλη συμμετοχή των τουριστικών επαγγελμάτων στο ΑΕΠ της χώρας, των συνθηκών που δημιουργούνται στην μετά την οικονομική κρίση της δεκαετίας του 2010 εποχή και την ραγδαία άνοδο της καινοτόμου επιχειρηματικότητας και των ευκαιριών που δίνονται, παράλληλα με την ευκολία πρόσβασης σε πλήθος δεδομένων από ένα διαδικτυακό ερευνητικό εργαλείο παρόμοιο με το SDS του Χόλαντ, θεωρήθηκε σκόπιμο να αναλυθούν τα δεδομένα αυτά και να εντοπισθούν σχέσεις ανάμεσα σε επαγγέλματα και τύπους χαρακτήρων έτσι ώστε να ελεγχθεί η ισχύς της θεωρίας στην Ελλάδα.

Κατά συνέπεια, σκοπός της έρευνας είναι να χρησιμοποιηθούν τα διαθέσιμα δεδομένα προκειμένου να πιστοποιηθεί ο βαθμός στον οποίο η θεωρία του Χόλαντ μπορεί να εφαρμοστεί στο ελληνικό πολιτισμικό περιβάλλον και να εξαχθούν συμπεράσματα που μπορεί να βοηθήσουν τους επαγγελματίες του επαγγελματικού προσανατολισμού να επαναπροσεγγίσουν τη θεωρία του Χόλαντ ως εργαλείο συμβουλευτικής παρέμβασης, υπό το πρίσμα των νέων προσαρμογών και εξελίξεων της επιστήμης.

Από τον γενικό αυτό σκοπό προκύπτουν οι εξής επιμέρους στόχοι:

- I. Να εντοπισθεί η συχνότητα εμφάνισης των τύπων, οι σχέσεις που εμφανίζονται και το είδος των προφίλ που διαμορφώνεται στον ελληνικό πληθυσμό με βάση τη θεωρία του Χόλαντ
- II. Να ελεγχθεί σε ποιο βαθμό επιβεβαιώνεται η βασική αρχή της θεωρίας του Χόλαντ ότι η εργασιακή ικανοποίηση συνίσταται στην ταύτιση του τύπου με το είδος του εργασιακού περιβάλλοντος.
- III. Να διακριβωθούν τα κίνητρα αλλαγής εργασιακού περιβάλλοντος
- IV. Να ελεγχθεί εάν το εξαγωνικό μοντέλο του Χόλαντ προσαρμόζεται επαρκώς στο ελληνικό κοινωνικό πλαίσιο.

Από τους τέσσερις αυτούς επιμέρους στόχους προκύπτουν τα εξής ερευνητικά ερωτήματα:

1. Ποια είναι τα χαρακτηριστικά και η συχνότητα των βασικών τύπων του Χόλαντ στην Ελλάδα (I);
2. Ποια είναι τα χαρακτηριστικά των συνδυασμών των βασικών τύπων του Χόλαντ στην Ελλάδα (I);
3. Ποια σχέση έχει ο τύπος που ανήκει κάποιος με το είδος του προφίλ του (I);;
4. Πόσο ταιριάζει ο τύπος και οι δεξιότητες με το επάγγελμα (II);
5. Τι ρόλο παίζει η ταύτιση του χαρακτήρα ενός εργαζομένου με τον τύπο του εργασιακού του περιβάλλοντος (II);
6. Ποια σχέση έχουν οι σπουδές με το επάγγελμα (II);
7. Από τι εξαρτάται η εργασιακή ικανοποίηση (II);
8. Ποιοι παράγοντες επηρεάζουν το εισόδημα (III);
9. Από τι εξαρτάται το είδος της εργασιακής σχέσης (III);
10. Ποια είναι η σχέση των σπουδών με το επάγγελμα που ασκεί κάποιος (III);
11. Για ποιο λόγο θα έκανε κάποιος ένα τεστ δεξιοτήτων (III);
12. Πώς προσαρμόζονται τα δεδομένα στο εξαγωνικό Μοντέλο (IV)

Δ. Δομή

Η παρούσα εργασία δομείται σε δύο μέρη. Το πρώτο μέρος (θεωρητικό) αποτελείται από τρία κεφάλαια και περιέχει την βιβλιογραφική ανασκόπηση με την οποία επιχειρείται η εννοιολογική αποσαφήνιση των θεωριών και των κοινωνιολογικών όρων που συνεξετάζονται. Από αυτά, το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται στις θεωρητικές προσεγγίσεις πριν τον Χόλαντ, καθώς αυτές αποτέλεσαν το έδαφος πάνω στο οποίο στηρίχθηκε προκειμένου να κατασκευάσει το δικό του θεωρητικό μοντέλο. Στο δεύτερο κεφάλαιο αναφέρονται οι βασικές παραδοχές και αναλύεται η θεωρία των τύπων προσωπικότητας και εργασιακού περιβάλλοντος, ενώ στο τρίτο γίνεται ενδελεχής αναφορά στις διάφορες έρευνες οι οποίες άλλοτε στηρίζουν και άλλοτε διαφοροποιούνται από την αρχική θεωρία.

Στο Β' Μέρος παρουσιάζονται η ερευνητική διαδικασία, τα ευρήματα, η ερμηνεία τους και τα καταληκτικά συμπεράσματα. Αναλυτικότερα, στο 4^ο κεφάλαιο παρουσιάζεται η ερευνητική μεθοδολογία που ακολουθήθηκε και αναλύεται η αξιοπιστία του ιστοχώρου ανάρτησης του ερωτηματολογίου καθώς και το είδος της δειγματοληψίας. Στο 5^ο κεφάλαιο παρουσιάζεται το εργαλείο συλλογής δεδομένων και κρίνεται η αξιοπιστία και η εγκυρότητά του, με πλήρη αναφορά στο θεωρητικό πλαίσιο που ακολουθήθηκε. Στο 6^ο κεφάλαιο παρουσιάζονται και σχολιάζονται τα αποτελέσματα της έρευνας με πίνακες και διαγράμματα. Τέλος, στο 7^ο κεφάλαιο, αξιολογούνται συνολικά τα πορίσματα της ερευνητικής προσπάθειας και ενσωματώνονται μέσα στο γενικότερο πλαίσιο των αρχικών στόχων. Όλοι οι πίνακες που περιέχονται είναι περιληπτικοί. Τα πλήρη δεδομένα και οι αναλυτικοί πίνακες παρέχονται στο προσαρτημένο στο τέλος της εργασίας Παράρτημα.

Έτσι, ευελπιστούμε να δοθεί έναυσμα για περαιτέρω προβληματισμό, που θα συνεισφέρει στο μέτρο του δυνατού στην συνέχιση της επιστημονικής συζήτησης, καθώς επίσης και στην αξιοποίηση των προτάσεων αλλά και των δεδομένων για μελλοντικές έρευνες.

Μέρος Α΄- Θεωρητικό

ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

Στο παρόν κεφάλαιο διερευνάται το θεωρητικό υπόβαθρο στο οποίο βασίστηκε η θεωρία του Χόλαντ. Διερευνάται επίσης η συμβολή του στον τομέα της συμβουλευτικής επαγγελματικού προσανατολισμού. Δίδεται έμφαση στη θεωρία των τάσεων και παραγόντων, η οποία αποτέλεσε και τον αρχικό καταλύτη για την δημιουργία του μοντέλου του Χόλαντ, της προσαρμογής του ατόμου στο περιβάλλον. Το κεφάλαιο ξεκινά με την θεωρητική βάση από την οποία εξελίχθηκε η θεωρία. Στη συνέχεια αναλύονται οι έξι θεμελιώδεις αρχές της και έπεται η λεπτομερής διερεύνηση των τεσσάρων θεωρητικών υποθέσεων: Η πρώτη υπόθεση, αφορά τους έξι τύπους προσωπικότητας, το πώς μπορούν να εκτιμηθούν, και πώς ο Χόλαντ κωδικοποίησε τα επαγγέλματα. Η δεύτερη υπόθεση αφορά τα έξι περιβαλλοντικά μοντέλα του Χόλαντ και πώς μπορούν να αξιολογηθούν, ενώ επίσης εξηγείται η ανάπτυξη του συστήματος ταξινόμησης των επαγγελματικών και περιβαλλοντικών κωδίκων. Η τρίτη και η τέταρτη υπόθεση, δηλαδή, οι άνθρωποι και η καλή προσαρμογή τους στα εργασιακά περιβάλλοντα, συνδυάστηκαν ώστε να υπάρξει μεγαλύτερη συνεκτικότητα στο κείμενο. Στην ενότητα περιλαμβάνεται επίσης ο τρόπος ανάπτυξης του εξαγωνικού μοντέλου με παράλληλη περιγραφή των δευτερευόντων στοιχείων της θεωρίας. Ακολουθεί συζήτηση και κριτική της εφαρμογής της θεωρίας σε διεθνές επίπεδο.

Κεφ 1. Το έδαφος πάνω στο οποίο στηρίχθηκε ο Χόλαντ

1.1. Ιστορική επισκόπηση

Υπάρχουν διάφορες θεωρίες σταδιοδρομίας που εξετάζουν ζητήματα όπως η διαδικασία επιλογής σταδιοδρομίας και η ικανοποίηση που αντλείται από τη σταδιοδρομία αυτή. Οι τρεις βασικοί τομείς αξιολόγησης της σταδιοδρομίας θεωρούνται:

- τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα,
- οι ανθρώπινες ικανότητες και
- τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας (Lowman, 1991).

Η θεωρία των επαγγελματικών ενδιαφερόντων είναι η πιο ανεπτυγμένη από αυτούς τους τρεις σημαντικούς τομείς και αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της συμβουλευτικής και των ερωτηματολογίων. Ο τομέας των επαγγελματικών ενδιαφερόντων χρησιμοποιείται για την πρόβλεψη του είδους των επαγγελμάτων που θα διασφαλίσουν στο άτομο την εργασιακή ικανοποίηση.

Υπάρχουν πολλά εξελιγμένα ερωτηματολόγια για την εκτίμηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Ωστόσο, η θεωρία του John Holland (1997) συνεχίζει να κυριαρχεί και σύμφωνα με τον Lowman (1991), χρησιμοποιείται εκτενώς, είναι εννοιολογικά αποδεκτή και πολύ κατανοητή. Κατά τη θεωρία του Χόλαντ για να ληφθεί μια τεκμηριωμένη απόφαση για τη σταδιοδρομία πρέπει να ληφθούν υπόψη πολλοί παράγοντες, όπως τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά, οι αξίες, τα ενδιαφέροντα, οι δεξιότητες και η προσωπικότητα του ατόμου. Η επιτυχημένη σταδιοδρομία συμβάλλει σημαντικά στη γενική επιτυχία και ικανοποίηση από την εργασία, τη σταθερότητα και την ευημερία των ενηλίκων. Για μια ικανοποιητική σταδιοδρομία, ωστόσο, ένα άτομο πρέπει πρώτα να κάνει την πρέπουσα επιλογή.

Πριν από την ανάπτυξη των θεμελιωδών αρχών και υποθέσεων του Χόλαντ, είναι σημαντικό να γίνει μια εισαγωγή στο θεωρητικό υπόβαθρο της θεωρίας του. Η θεωρία τάσεων και παραγόντων είναι μια από τις πρώτες θεωρίες σταδιοδρομίας που περιεγράφηκαν. Αν και υπάρχουν πολλές θεωρίες τάσεων ή τύπων, είναι όλες παρόμοιες και επιχειρούν να αντιστοιχίσουν κάποια γνωρίσματα των ανθρώπινων προσωπικοτήτων με τα χαρακτηριστικά και τις απαιτήσεις εργασίας των διάφορων εργασιακών περιβαλλόντων. Η θεωρία των τάσεων και των παραγόντων εξελίχθηκε από τις πρωτοποριακές απόψεις του Frank Parsons (Parsons, 1909) Δημοσίευσε το βιβλίο του με τίτλο *Choosing a Vocation*, κατά τη διάρκεια της βιομηχανικής ανόδου των ΗΠΑ ως αποτέλεσμα της εργασίας του ως επαγγελματικού συμβούλου σε νέους και μετανάστες. Σύμφωνα με τους Peterson και Gonzalez (2000), ο Parsons ανέπτυξε την έννοια της επαγγελματικής επιλογής, σε αντίθεση με την εύρεση εργασίας. Ο Parsons δεν θεωρούσε τον εαυτό του θεωρητικό, αλλά μάλλον ενδιαφερόταν για την πρακτική ανάγκη να βρει κατάλληλες δουλειές για τους ανθρώπους.(Sharf, 2006).

Εν συνεχεία άλλοι θεωρητικοί και επαγγελματίες ανέπτυξαν και επέκτειναν το μοντέλο του Parsons. Σύμφωνα με τον Schonegevel (1997), ο Williamson συνέβαλε στη θεωρία του Parsons και εισήγαγε το μοντέλο του στα αμερικανικά κολέγια. Τόνισε τη σημασία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας και τη διαδικασία ανάπτυξής της. Οι Peterson και Gonzales (2000) αναφέρουν ότι, το 1939, ο Williamson περιέγραψε μια διαδικασία συμβουλευτικής σταδιοδρομίας έξι βημάτων, που αποτελείται από: ανάλυση, σύνθεση, διάγνωση, πρόγνωση, συμβουλευτική και παρακολούθηση.

Τα τρία πρώτα βήματα αφορούν τη σύνθεση των κλινικών πληροφοριών που συλλέχθηκαν προκειμένου να προσδιοριστούν τα πλεονεκτήματα και οι αδυναμίες του πελάτη. Προκειμένου να κάνουν την καλύτερη επιλογή σταδιοδρομίας, τα άτομα πρέπει να έχουν τα ακόλουθα:

- (α) *Κατανόηση του εαυτού τους*, δηλαδή κατανόηση της στάσης τους, των ικανοτήτων τους, των συμφερόντων τους, των φιλοδοξιών τους, των περιορισμένων πόρων, αλλά και των αιτιών των περιορισμών, αν αυτές υπάρχουν.
- (β) *Γνώση των απαιτήσεων και των προϋποθέσεων επιτυχίας σε έναν τομέα εργασίας*, συμπεριλαμβανομένης της κατανόησης των πλεονεκτημάτων και των μειονεκτημάτων, της αποζημίωσης, των ευκαιριών και των προοπτικών σε διαφορετικούς τομείς εργασίας.
- (γ) *Σαφή κατανόηση του τρόπου με τον οποίο σχετίζονται τα δύο παραπάνω ή, κατά τον Parson (1909), «πραγματική αντίληψη για τις σχέσεις αυτών των δύο ομάδων γεγονότων»* (σελ. 5).

Σύμφωνα με τους Watson και Stead (1999), η μέθοδος επιλογής σταδιοδρομίας-μέσω τάσεων / παραγόντων απαιτεί τη χρήση τριών απλών βημάτων. Κατ' αρχήν το σημαντικότερο βήμα συνίσταται στην ανάπτυξη μιας σαφούς κατανόησης των χαρακτηριστικών του ατόμου που κάνει επιλογή σταδιοδρομίας (τάσεις). Μετά, το βήμα του παράγοντα εστιάζει στη διερεύνηση των χαρακτηριστικών του εργασιακού περιβάλλοντος που έχει επιλεγεί. Το τρίτο βήμα απαιτεί μεγάλη προσοχή και από τον πελάτη και από τον σύμβουλο. Συγκεκριμένα απαιτεί να εξεταστούν προσεκτικά όλα τα χαρακτηριστικά προκειμένου να εξασφαλίσει την καλύτερη δυνατή προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον. Εν ολίγοις, όσο καλύτερη είναι η έρευνα, τόσο πιθανότερο είναι το άτομο να προσαρμοστεί και να ευδοκιμήσει στο επιλεγμένο πεδίο εργασίας. Τέτοιου είδους πληροφορίες συνιστούν τη βάση για περαιτέρω συμπεράσματα και αποφάσεις, που βοηθούν τον σύμβουλο να εντοπίσει τις καταστάσεις στις οποίες ο πελάτης θα είναι σε θέση να προσαρμοστεί με επιτυχία.

Οι μέθοδοι του Williamson αναπτύχθηκαν ενόσω υφίσταντο τα προβλήματα απασχόλησης που δημιουργήθηκαν από την παγκόσμια οικονομική ύφεση του 1929 γνωστή ως Μεγάλη Ύφεση. Εν τω μεταξύ σημειώθηκε μεγάλη πρόοδος στην ανάπτυξη ειδικών τεστ δεξιοτήτων, ερωτηματολογίων προσωπικότητας και άλλων εργαλείων που εξελίχθηκαν σύμφωνα με τα τρία βήματα του Parson.

Όλες αυτές οι εξελίξεις έγιναν μέρος της θεωρίας των τάσεων & παραγόντων (Peterson & Gonzales, 2000). Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, η επαγγελματική καθοδήγηση για την επιλογή μιας καριέρας επικεντρώθηκε στη γνώση των επαγγελμάτων που θεωρήθηκε ως ο σημαντικότερος παράγοντας. Σταδιακά, η επαγγελματική καθοδήγηση στράφηκε στον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών και της κλίσης ενός ατόμου, και στη συνέχεια η έμφαση μετατοπίστηκε από τη μελέτη των επαγγελμάτων στη μελέτη του ατόμου.

Οι Watson, Foxcroft, Horn και Stead (1997) περιγράφουν τη θεωρία των τάσεων & παραγόντων όχι απλώς ως την παλαιότερη αλλά ως μια από τις σημαντικότερες θεωρίες επαγγελματικής καθοδήγησης. Ο Sharf (2006) πιστεύει ότι είναι αναμφισβήτητα η πιο ευρέως χρησιμοποιούμενη από όλες τις θεωρίες ανάπτυξης σταδιοδρομίας (σελ. 61). Ο Sharf αναφέρει ότι η προσέγγιση βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στη χρήση ευρετηρίων και τεστ για τη μέτρηση της προσωπικότητας, των ικανοτήτων, των αξιών, των ενδιαφερόντων και επιτευγμάτων. Επιπλέον, η θεωρία είναι μάλλον ασαφής στο θέμα ως προς το ποια διερευνητικά εργαλεία πρέπει να χρησιμοποιηθούν. Ο Lowman (1991) προσθέτει ότι η θεωρητική τους βάση πολλών από τα όργανα αξιολόγησης που χρησιμοποιήθηκαν δεν ήταν πολύ ισχυρή. Επιπλέον υπήρχε περιορισμένη έρευνα σχετικά με τους λόγους για τους οποίους προέκυπταν διαφορές κατά τη διάρκεια των αξιολογήσεων. Επίσης ο τρόπος με τον οποίο οι εκφρασμένες προτιμήσεις θα μπορούσαν να ενσωματωθούν σύμφωνα με τη θεωρία δεν ήταν ιδιαίτερα αξιόπιστος. Οι αναλυτές των παραγόντων και οι θεωρητικοί των επαγγελματικών διαφορόντων, εργαζόταν ανεξάρτητα με αποτέλεσμα η θεωρία τάσεων & παραγόντων να μην μπορεί να σταθμιστεί εύκολα μέσω εμπειρικών δεδομένων. Επιπλέον, οι σύμβουλοι που χρησιμοποίησαν την προσέγγιση επικρίθηκαν για το ότι ήταν υπερβολικά κατευθυντικοί.

Με την πάροδο των ετών, η απλοϊκότητα της προσέγγισης των τάσεων & παραγόντων βελτιώθηκε προκειμένου να ληφθούν υπόψη και άλλοι σημαντικοί παράγοντες για τη διαδικασία της επιλογής σταδιοδρομίας. Οι παράγοντες αυτοί ήταν οι ικανότητες, τα ενδιαφέροντα, οι αξίες, η προηγούμενη εργασιακή εμπειρία, η προσωπικότητα των ενδιαφερομένων, έως και ο συνολικός τρόπος ζωής τους (Zunker & Osborn, 2002). Στην ουσία, η θεωρία των τάσεων & παραγόντων παρείχε σταθερό υπόβαθρο για την εξέλιξη αρκετών πιο πρόσφατων θεωριών σταδιοδρομίας (Watson & Stead, 1999).

Στα τέλη της δεκαετίας του 1960, οι Dawis και Lofquist εισήγαγαν τη θεωρία *προσαρμογής στην εργασία*, που περιελάμβανε μεν τον προσδιορισμό τάσεων & παραγόντων ενός ατόμου αλλά συμβάδιζε και με τις απαιτήσεις περί ενισχυτών του εργασιακού περιβάλλοντος (Sharf, 2006). Οι Dawis and Lofquist (1984) επικεντρώθηκαν στην ικανότητα του να προβλέπει κανείς την προσαρμογή στο εργασιακό περιβάλλον. Πίστευαν ότι μπορεί να προβλεφθεί τόσο η προσαρμογή στην εργασία όσο και το χρονικό διάστημα το οποίο είναι διατεθειμένο ένα άτομο να αφιερώσει για μια συγκεκριμένη εργασία με βάση τις γνώσεις τις ικανότητές του και τις αξίες του, εφόσον είναι γνωστές οι ικανότητες που απαιτούνται σε αυτή τη δουλειά και είναι επίσης γνωστά τα πρότυπα ενίσχυσης της εργασίας. Σύμφωνα με τους Watson και Stead (1999), οι αρχές της θεωρίας προσαρμογής στην εργασία αμφισβητήθηκαν κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1970 και του 1980 και οδήγησαν σε αναθεώρηση και επέκταση των αρχικών εννοιών. Μία πτυχή αναθεώρησης οδήγησε στον εντοπισμό των διαφορετικών μορφών προσωπικότητας των ατόμων και στον εντοπισμό των επαγγελματικών ενισχυτών στο εργασιακό περιβάλλον. Επιπλέον, η σχέση μεταξύ ικανοποίησης από την εργασία και προσαρμογής στην εργασία θεωρήθηκε σημαντική (Dawis, 1992).

Μια περαιτέρω πτυχή αναθεώρησης της θεωρίας *«προσαρμογής στην εργασία»* προσπάθησε να αποσαφηνίσει τις διαφορές μεταξύ της δομής προσωπικότητας, των στυλ προσωπικότητας και των στυλ προσαρμογής. Λίγο αργότερα, καθώς άλλαξαν τα εργασιακά περιβάλλοντα, ο Dawis (1992) συνειδητοποίησε τη σπουδαιότητα της ικανότητας του ατόμου να προσαρμόζεται σε διάφορες εργασιακές καταστάσεις. Τα άτομα οφείλουν να είναι σε θέση να επιτυγχάνουν ισορροπία και ικανοποίηση προσαρμόζοντας δυναμικά τη συμπεριφορά τους, αλλάζοντας τις εργασιακές τους συνήθειες, ή, αλλάζοντας το εργασιακό τους περιβάλλον, για προληπτικούς λόγους. Ως αποτέλεσμα αυτής της πιο ολιστικής προσέγγισης, η θεωρία εξελίχθηκε στη θεωρία αντιστοίχισης Ατόμου και Περιβάλλοντος (PEC). Η κύρια κριτική της θεωρίας PEC είναι ότι βασίζεται σε απλοϊκές μαθησιακές θεωρίες (Watson & Stead, 1999).

Η προσέγγιση των τάσεων & παραγόντων εξελίχθηκε με την πάροδο του χρόνου σε διάφορα μοντέλα που βασίζονται στη σχέση ανθρώπου- περιβάλλοντος (PE). Αυτά τα μοντέλα περιγράφονται επίσης ως μοντέλα συνάφειας (Peterson & Gonzales, 2000). Αν και οι πρώιμες θεωρίες προσαρμογής PE ήταν απλοϊκές, υπογράμμισαν τη σημασία του περιβάλλοντος στην αλληλεπίδραση του με το άτομο. Τα μοντέλα συνάφειας (PE fit) βασίζονται στις παραδοχές ότι:

1. Οι άνθρωποι είναι ικανοί να λαμβάνουν ορθολογικές αποφάσεις που δείχνουν την καταλληλότητα των γνωστικών παρεμβάσεων,
2. Άτομα και περιβάλλοντα εργασίας διαφέρουν σε διάφορες καταστάσεις, οπότε το να προσδιοριστούν συγκεκριμένα μοτίβα θα μπορούσε να είναι χρήσιμο στην οργάνωση ατόμων και περιβαλλόντων και
3. Όσο μεγαλύτερη είναι η συνάφεια μεταξύ προσωπικών χαρακτηριστικών και απαιτήσεων εργασίας, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα άντλησης ικανοποίησης από την εργασία.

Μία από τις σημαντικότερες θεωρίες σταδιοδρομίας που εξελίχθηκαν από τη θεωρία των παραγόντων και του συνταιριάσματος του ατόμου με το περιβάλλον του (PE fit) είναι αυτή του θεωρητικού, εμπειρικού και ψυχολόγου, John L. Holland. Καθώς η θεωρία του Χόλαντ είναι κεντρική για την παρούσα μελέτη, η ακόλουθη ενότητα περιλαμβάνει μια λεπτομερή συζήτηση των θεμελιωδών αρχών των θεωρητικών υποθέσεων, της τυπολογίας και των νοητικών κατασκευών που την αφορούν.

Κεφ 2. Η θεωρία του Χόλαντ

Η αρχική θεωρητική θέση του John Holland συνδέθηκε στενά με τη θεωρία των τάσεων και παραγόντων. Με την πάροδο των ετών, σύμφωνα με τα νέα εμπειρικά ευρήματα σχετικά με τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και ως αντίδραση στους περιορισμούς που έθετε η θεωρία αυτή, ο Χόλαντ ανέπτυξε και προσάρμοσε τη θεωρία του έτσι ώστε να εκφράζει πιο προσεκτικά την προσέγγιση του ταιριάσματος Ατόμου και Περιβάλλοντος (PE) (Peterson & Gonzales, 2000). Μία από τις κύριες επικρίσεις των θεωριών αυτών ήταν ότι αποτύγχαναν να δώσουν έμφαση στη δυναμική αλληλεπίδραση μεταξύ του ατόμου και του εργασιακού περιβάλλοντος.

Σε αντιδιαστολή με αυτή την κριτική ο Holland, επαναπροσήγγισε τις προηγούμενες θεωρίες στις προσαρμογής ανθρώπου- περιβάλλοντος, η οποίες θεωρούντο ευέλικτες, δυναμικές και αποτελεσματικές ως μοντέλο Συμβουλευτικής. Στην αναθεωρημένη έκδοση της θεωρίας του περί Επαγγελματικών Προσωπικότητας και Εργασιακών Περιβαλλόντων, (Holland, 1997), ο Χόλαντ συνοψίζει τις αναθεωρήσεις και τις διευκρινίσεις του ως εκείνες που χρησιμεύουν στο να αυξήσουν την επεξηγηματική ισχύ της τυπολογίας του και να βελτιώσουν τους ορισμούς της *συνέπειας* και των άλλων διατυπώσεων που αφορούν τους Τύπους και τα Περιβαλλοντικά μοντέλα..

2.1. Οι έξι βασικές αρχές της θεωρίας

Ο Χόλαντ ανέπτυξε την τυπολογία και τα περιβαλλοντικά μοντέλα του στη βάση μιας σειράς αξιωμάτων ή βασικών αρχών οι οποίες *"φαινόταν εύλογες, ή τουλάχιστον ήταν πολύ δύσκολο να τις θεωρήσει κανείς ως ψευδείς"* (Holland, 1997, σελ.7). Προκειμένου να κατανοήσει κανείς την θεωρία του, είναι σημαντικό να παρουσιασθούν αυτές οι έξι θεμελιώδεις αρχές στις οποίες στηρίζεται και από τις οποίες αναπτύχθηκε. Οι έξι θεμελιώδεις αρχές είναι οι εξής:

1. Η σταδιοδρομία που επιλέγουν τα άτομα μπορεί να θεωρηθεί ως έκφραση της προσωπικότητάς τους. Ο Χόλαντ υποστήριξε ότι η προσωπικότητα και η επιλογή σταδιοδρομίας συνδέονται και ότι η κατανόηση της καριέρας ενός ατόμου οδηγεί στην κατανόηση της προσωπικότητάς του. Σύμφωνα με τους Holland et al. (1994), η επιλογή ενός επαγγέλματος είναι πράξη που εκφράζει και αντικατοπτρίζει τα κίνητρα, τη γνώση, την προσωπικότητα και την ικανότητα του ατόμου. Συνήθως, τα άτομα που εργάζονται σε έναν συγκεκριμένο τομέα σταδιοδρομίας θα έχουν

συνήθως παρόμοια προσωπικότητα, η οποία τους οδηγεί να αντιδράσουν στις διάφορες καταστάσεις και προκλήσεις που συνοδεύουν την καριέρα τους με παρόμοιους τρόπους. Οδηγείται κανείς στην παραδοχή ότι αυτά τα άτομα συμβάλλουν στη δημιουργία ενός πεδίου σταδιοδρομίας που χαρακτηρίζεται από αυτούς τους τύπους προσωπικότητας.

2. Τα ερωτηματολόγια ενδιαφερόντων είναι ευρετήριο χαρακτηριστικών προσωπικότητας. Σύμφωνα με τους Watson και Stead (1999), αυτό το συμπέρασμα προκύπτει λογικά από την προηγουμένως αναφερθείσα αρχή και επιβεβαιώνεται με την επικύρωση των σκορ σε διάφορα ερωτηματολόγια διερεύνησης προσωπικότητας. Ο Χόλαντ (1997) δηλώνει ότι είναι χρήσιμο να αντιπαραβάλλονται τα αποτελέσματα των τεστ επαγγελματικών ενδιαφερόντων με εκείνα των τεστ προσωπικότητας και ότι η αξιοπιστία και η εγκυρότητα των τεστ επαγγελματικών ενδιαφερόντων προσεγγίζουν τις τιμές που παίρνουμε και από άλλες παρόμοιες μετρήσεις αξόνων προσωπικότητας.
3. Τα επαγγελματικά στερεότυπα περικλείουν σοβαρές, σημαντικές και αξιόπιστες ψυχολογικές και κοινωνιολογικές έννοιες χρήσιμες για την κατανόηση των στόχων του ατόμου. Ο Χόλαντ (1997) αναφέρει ότι οι κοινές αντιλήψεις για το πώς συμπεριφέρονται οι άνθρωποι στα διάφορα επαγγέλματα, μπορεί να είναι ανακριβείς, αλλά παρόλα αυτά είναι χρήσιμες σταθερές και έχουν αναμφίβολα κάποια ισχύ. Η επιλογή επαγγέλματος του μέσου ατόμου σε μεγάλο βαθμό βασίζεται σε τέτοιου είδους αντιλήψεις και είναι πολύ δύσκολο να αγνοηθούν.
4. Είναι λογικό να υποθέσουμε ότι άνθρωποι του ίδιου επαγγέλματος έχουν παρόμοιες προσωπικότητες και παρόμοιες ιστορίες προσωπικής ανάπτυξης. Άτομα με παρόμοιους τύπους προσωπικότητας θα προσελκύονται από παρόμοια επαγγελματική σταδιοδρομία. Υποθέτουμε επίσης ότι θα σχηματίζουν ομάδες με άλλους ανθρώπους συναφών προσωπικοτήτων και προσωπικής ανάπτυξης. Ο Χόλαντ αναφέρει έρευνα που υποστηρίζει αυτή την υπόθεση: Chaney and Owens (1964), Eberhardt and Muchinsky (1982), Kuhlberg and Owens (1960), Laurent (1951), Nachmann (1960) και Roe (1956).
5. Εάν υπάρχουν παρόμοιες προσωπικότητες σε μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων σε έναν επαγγελματικό χώρο, αναμένεται ότι οι απαντήσεις αυτών των μελών της ομάδας σε προβλήματα και καταστάσεις που αφορούν τη σταδιοδρομία τους θα είναι παρόμοιες. Δηλαδή, οι προσωπικότητες που έχουν κοινά χαρακτηριστικά πρέπει

λογικά να δημιουργούν περιβάλλοντα που αντικατοπτρίζουν αυτά τα χαρακτηριστικά.

6. Εάν αποδεχθεί κανείς τις παραπάνω αναφερθείσες πέντε αρχές, τότε προκύπτει ότι η επαγγελματική ικανοποίηση, τα επαγγελματικά επιτεύγματα αλλά και η επαγγελματική σταθερότητα σχετίζονται με το επίπεδο συνάφειας μεταξύ των επαγγελματικών διαφερόντων ενός ατόμου και των διαφερόντων που απαιτούνται στο προτιμητέο/επιλεγμένο επαγγελματικό περιβάλλον (Holland, 1985b, 1992, 1997). Ο Χόλαντ (1997) δηλώνει ότι *«όπως είμαστε πιο άνετοι μεταξύ φίλων των οποίων τα ενδιαφέροντα, τα ταλέντα και οι αξίες είναι παρόμοια με τα δικά μας, έτσι είναι πιο πιθανό να αποδώσουμε καλά σε ένα επάγγελμα με το οποίο ταιριάζουμε ψυχολογικά»* (σελ. 11)

Αυτή η αρχή είναι ένα σημαντικό μέρος της βάσεως της δομής των ερωτηματολογίων επαγγελματικών ενδιαφερόντων. Σύμφωνα με τη θεωρία του Χόλαντ, το συνεκτικό ή κατάλληλο περιβάλλον συμπεριλαμβάνει τις δραστηριότητες που προτιμούν τα άτομα που το συγκροτούν, τις ειδικές ικανότητες τους, τις αξίες και τα προσωπικά χαρακτηριστικά τους. Αυτό το περιβάλλον ενισχύει την ιδιαίτερη κοσμοθεωρία των ατόμων-μελών του.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι προαναφερθείσες θεμελιώδεις αρχές εντάσσονται στα τυπολογικά και περιβαλλοντικά μοντέλα που παρουσιάζονται παρακάτω ως τέσσερις βασικές δηλώσεις. Αυτά αποτελούν τον πυρήνα της θεωρίας του Χόλαντ.

2.2. Οι βασικές παραδοχές

Ο Χόλαντ δημιούργησε, επίσης, τέσσερις βασικές υποθέσεις-παραδοχές προκειμένου να εξηγήσει περαιτέρω τις έννοιες α) της προσωπικότητας, β) του περιβάλλοντος, γ) της αλληλεπίδρασης μεταξύ προσωπικοτήτων και περιβάλλοντος και δ) της συμπεριφοράς που προκύπτει από αυτήν την αλληλεπίδραση. Για τους σκοπούς της παρούσας μελέτης, οι δύο τελευταίες παραδοχές, δηλαδή, η σχέση ατόμων με το περιβάλλον τους και η ποιότητα της προσαρμογής τους σε αυτό συνδυάζονται σε μία ένότητα. Οι υποθέσεις συζητούνται λεπτομερώς παρακάτω, ξεκινώντας από τους τύπους προσωπικότητας του Χόλαντ.

2.2.1. Τύποι προσωπικότητας

Ο Χόλαντ ως περιέγραψε θεωρητικά έξι τύπους προσωπικότητας στους οποίους θα μπορούσαν να ενταχθούν όλοι οι άνθρωποι. Πρόκειται για τους Πρακτικούς, τους Ερευνητικούς, τους Καλλιτεχνικούς, τους Επιχειρηματικούς και τους Συμβατικούς-Οργανωτικούς τύπους. Θεώρησε ότι τα άτομα αναπτύσσουν έναν συγκεκριμένο τύπο προσωπικότητας λόγω ορισμένων παραγόντων (Holland 1985b, 1992, 1997).

Αναμφίβολα αυτό που επηρεάζει περισσότερο απ' όλα τους ανθρώπους είναι οι τύποι προσωπικότητας των γονέων. Για παράδειγμα, οι καλλιτεχνικοί γονείς θα έχουν φυσικά την τάση να ασχολούνται με δημιουργικές δραστηριότητες και να περιβάλλονται από φίλους που έχουν καλλιτεχνικές τάσεις ή είναι οι ίδιοι επαγγελματίες καλλιτέχνες. Πιθανότατα αποφεύγουν τις κοινωνικές δραστηριότητες, τους ανθρώπους και τις καταστάσεις που δεν ταιριάζουν στην προσωπικότητά τους και τα ενδιαφέροντά τους, ενώ ταυτόχρονα υπάρχει ένα δημιουργικό καλλιτεχνικό περιβάλλον γύρω τους το οποίο τους παρέχει τις αντίστοιχες εμπειρίες..

Ο Χόλαντ (1997) τονίζει επίσης την επιρροή «μιας συγκεκριμένης βιολογικής επίδρασης κάποιων φυσικών και ψυχολογικών δυνατοτήτων» (σελ. 17). Τα παιδιά που κληρονομούν το καλλιτεχνικό δυναμικό από τους δημιουργικούς γονείς τους θα βιώσουν επομένως θετική ενίσχυση, όχι μόνο από τους ενθουσιώδεις «καλλιτέχνες» γονείς, αλλά και από το υψηλό ποσοστό επιτυχίας που συνοδεύει την προσωπική ικανοποίηση στις πρώτες καλλιτεχνικές τους εκφράσεις. Έτσι, το άτομο αναπτύσσει προτιμήσεις και αποστροφή για ορισμένες δραστηριότητες, ανάλογα με το επίπεδο προσωπικής ικανοποίησης και ανταμοιβής που του παρέχεται. Οι προτιμήσεις εξελίσσονται σε καθορισμένα ενδιαφέροντα, προτιμώμενες δραστηριότητες και εξειδικευμένες ικανότητες οι οποίες, σε συνδυασμό με το αξιακό του σύστημα, συνθέτουν μια συγκεκριμένη μια χαρακτηριστική προδιάθεση ή προσωπικότητα. Διαφορετικοί τύποι προσωπικότητας αναπτύσσουν διαφορετικά χαρακτηριστικά, στάσεις και συμπεριφορές, τα οποία τους επιτρέπουν να σχηματίσουν χαρακτηριστικές δεξιότητες και μηχανισμούς. Αυτοί οι μηχανισμοί περιλαμβάνουν έννοιες, αντιλήψεις για το περιβάλλον, πεποιθήσεις και αξίες, πολυποίκιλη αντίδραση στο περιβάλλον, ξεχωριστές προτιμήσεις για επαγγέλματα και επαγγελματικούς ρόλους, διαφορετικά στυλ αντιμετώπισης, προσωπικά χαρακτηριστικά και ένα ρεπερτόριο δεξιοτήτων που σχετίζονται με όλα τα παραπάνω (Holland, 1997).

Αν και ο Χόλαντ αναγνωρίζει ότι αυτή η εξήγηση της ανάπτυξης της προσωπικότητας είναι απλοποιημένη, πιστεύει εν τούτοις ότι αρκεί για τους σκοπούς της θεωρίας του. Ο Χόλαντ (1997) αιτιολογεί εν συντομία τη χρήση των έξι τύπων προσωπικότητας δηλώνοντας ότι αντιπροσωπεύουν έξι κοινές ομάδες προσωπικότητας ή τρόπους συμπεριφοράς τα οποία εμφανίζονται στην κοινωνία και θεωρείται ότι *"αντιπροσωπεύουν τα αποτελέσματα της κοινής ανάπτυξης σε μια συγκεκριμένη κουλτούρα"* (σελ. 21). ΟΙ περισσότεροι άνθρωποι λοιπόν, μπορεί να αντιστοιχηθούν σε ένα συνδυασμό αυτών των έξι τύπων προσωπικότητας, οι οποίοι και θα περιγραφούν με περισσότερες λεπτομέρειες στη συνέχεια, ενώ θα ακολουθήσει και συζήτηση γύρω από τους τρόπους και τα μέσα αξιολόγησής τους.

Οι πρακτικοί τύποι (R) προτιμούν πρακτικά επαγγέλματα ή καταστάσεις που απαιτούν χειρωνακτικές δραστηριότητες, χειρισμό μηχανημάτων, εργαλείων ή ζώων (Holland, 1997). Συχνά αποφεύγουν τις δραστηριότητες που απαιτούνται από κοινωνικά επαγγέλματα ή καταστάσεις και συνήθως έχουν ένα στενό φάσμα ενδιαφερόντων. Ο Lowman (1991) περιγράφει τα πρακτικά άτομα ως άτομα με έλλειψη κοινωνικών δεξιοτήτων ή ως αντικοινωνικά, καθώς δυσκολεύονται να αντιμετωπίσουν δύσκολες καταστάσεις, προτιμώντας να συνεργάζονται με άλλα πρακτικά άτομα ή μόνοι τους. Συνήθως είναι εύρωστοι, απολαμβάνουν υπαίθριες δραστηριότητες και προτιμούν τις απλές, ρεαλιστικές καταστάσεις παρά τις αφηρημένες και περιγραφικές ιδέες (Schonegevel, 1997). Είναι επίσης εσωστρεφείς, απόλυτοι και δογματικοί, επίμονοι, ενώ στις ενέργειές τους είναι αποτελεσματικοί, μεθοδικοί, προσγειωμένοι και συνήθως ευθείς και ειλικρινείς.

Έχουν την τάση να αντιμετωπίζουν τις δυσκολίες συστηματικά και να επιλύουν τα προβλήματα με υπευθυνότητα και με κοινή λογική, με φιλοδοξία, αυτοέλεγχο, με σταθερές διαδικασίες χρησιμοποιώντας τα προσωπικά τους χαρακτηριστικά.

Οι Ερευνητικοί τύποι (I) προτιμούν επαγγέλματα ή καταστάσεις που απαιτούν την παρατήρηση, τον συμβολισμό και τη συστηματική και δημιουργική διερεύνηση φυσικών, βιολογικών και πολιτιστικών φαινομένων προκειμένου να τα κατανοήσουν και να τα ελέγξουν (Holland, 1997). Προτιμούν να χρησιμοποιούν περίπλοκη και αφηρημένη σκέψη για την επίλυση προβλημάτων καθώς έχουν υψηλή αφαιρετική ικανότητα. Και αυτοί οι τύποι εμφανίζονται συχνά αδιάφοροι για τις κοινωνικές σχέσεις, μπορεί να θεωρηθούν ως εχθρικοί και νοιώθουν άβολα σε πολωμένες

συναισθηματικές καταστάσεις. Συνήθως είναι αναλυτικοί, μεθοδικοί, διερευνητικοί και ακριβείς, αλλά συχνά στερούνται ηγετικών ικανοτήτων και πειθούς. Ο Χόλαντ (1997) δηλώνει ότι ένα τέτοιο δύσκολο επιλέγει να ασχοληθεί με επαγγέλματα που απαιτούν επιχειρηματικές δεξιότητες. Ο ερευνητικός τύπος εκτιμά την ανεξαρτησία, τη διάνοια, τη λογική, τη φιλοδοξία και, σε αντίθεση με τον Πρακτικό τύπο, είναι ανοιχτός σε νέες ιδέες και έχει ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερόντων.

Οι καλλιτεχνικοί τύποι (A) είναι δημιουργικοί, και προτιμούν να εκφράζονται με ιδέες και υλικά. Απολαμβάνουν τις ελεύθερες, διαφορούμενες, μη συστηματοποιημένες δραστηριότητες και λειτουργούν καλύτερα σε ένα αισθητικά ευχάριστο περιβάλλον. Ανταποκρίνονται θετικά στην αναγνώριση, το κοινωνικό στάτους και την αυξημένη δημιουργική ελευθερία. Συχνά είναι ευαίσθητοι και συναισθηματικοί, παραβιάζουν τις συνήθειες, τις συμβάσεις, και κάθε κανονική και αναμενόμενη συμπεριφορά. Σύμφωνα με τον Holland (1997), οι καλλιτεχνικοί τύποι μπορεί να μην είναι πολύ πρακτικοί και να στερούνται δομημένων, υπαλληλικών και διοικητικών δεξιοτήτων και, ως εκ τούτου, θα τείνουν να αποφεύγουν τις δραστηριότητες που απαιτούνται από τα συμβατικά επαγγέλματα. Εκτιμούν την αυτο-έκφραση, την ισότητα, τη φαντασία, το θάρρος και είναι ανοιχτοί σε νέες ιδέες και στα συναισθήματα και τις ιδέες των άλλων.

Οι Κοινωνικοί τύποι (S) συνήθως απολαμβάνουν να εργάζονται και να βοηθούν τους άλλους συναθρώπους με τις λεκτικές, διαπροσωπικές και εκπαιδευτικές δεξιότητες τους (Lowman, 1991). Οι συμπεριφορικές τους τάσεις τους οδηγούν στην ανάπτυξη και καλλιέργεια δεξιοτήτων στις ανθρώπινες σχέσεις. Είναι κατά κύριο λόγο φιλικόι, συνεργάσιμοι, ευγενείς, εξωστρεφείς, ευχάριστοι, θερμοί και ζωντανοί χαρακτήρες, συνήθως υπομονετικοί, αλληλέγγυοι, εξυπηρετικοί και συγκαταβατικοί. Οι κοινωνικοί άνθρωποι εκτιμούν τις κοινωνικές δραστηριότητες και επιδιώκουν να βοηθούν τους ανθρώπους να λύνουν τα προβλήματα τους μέσω της συζήτησης και της ομαδικής εργασίας. Τους αρέσει να ενημερώνουν, να εκπαιδεύουν, να αναπτύσσουν, να θεραπεύουν ή να εμπνέουν άλλους ανθρώπους (Watson & Stead, 1999). Αποφεύγουν να χειρίζονται μηχανήματα και αποφεύγουν άλλες δραστηριότητες που απαιτούνται από πρακτικά επαγγέλματα (Peterson & Gonzales, 2000) ενώ αντιδρούν στις ρητές εντολές (Holland, 1997).

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.

Οι δεύτεροι χαρακτηρίζονται περισσότερο από «αλληλέγγυα κοινωνικότητα», από ιδεαλισμό, συναισθηματισμό, γενναιοδωρία, ανθρωπισμό ή ακόμη και αυτοθυσία και ταιριάζουν περισσότερο σε επαγγέλματα εκπαίδευσης, πρόνοιας, υγείας, περίθαλψης, ανθρώπινης συνεργασίας και αλληλεγγύης γενικότερα.

Οι Επιχειρηματικοί τύποι (E) επίσης απολαμβάνουν να εργάζονται με άλλους ανθρώπους, αλλά είναι πιο οργανωτικοί ή πειστικά φιλόδοξοι, κυριαρχικοί, ενεργητικοί, ανταγωνιστικοί, κοινωνικοί, αισιόδοξοι, αποφασιστικοί και δημιουργικοί. Δεν έχουν την τάση της αλληλεγγύης και της εξυπηρέτησης (Schonegevel, 1997) των κοινωνικών τύπων. Προτιμούν δραστηριότητες που απαιτούν χειραγώγηση των άλλων για την επίτευξη οργανωτικών ή οικονομικών στόχων (Holland, 1997). Φαίνονται να είναι απομακρυσμένοι από τον άνθρωπο επειδή πιστεύουν στην ιεράρχηση της εξουσίας και τον έλεγχο, τον οποίο ασκούν συχνά οι ίδιοι. Η συναισθηματική οικειότητα και η ενδοσκόπηση μπορούν να εκφραστούν μόνο μεταξύ εκείνων που θεωρούνται ίσης ισχύος. Εργάζονται προσανατολισμένα, διεκδικητικά, φιλόδοξα, συχνά κυριαρχικά. Συνήθως αποφεύγουν τη ρουτίνα και τις εργασίες συμβολικού χαρακτήρα. Η απόκτηση πλούτου και θέσης είναι πολύ σημαντική γι' αυτούς.

Οι συμβατικοί τύποι (C) λειτουργούν στον καθιερωμένο τρόπο ζωής, όπου η προσοχή στη λεπτομέρεια είναι σημαντική και υπάρχει υφιστάμενη ιεραρχία εξουσίας. Ο Χόλαντ (1997) εξηγεί ότι προτιμούν δραστηριότητες που συνεπάγονται σαφή, τακτοποιημένο, συστηματικό χειρισμό δεδομένων. Νοιώθουν άνετα σε περιβάλλοντα όπου οι δραστηριότητες χαρακτηρίζονται από τάξη, ακρίβεια και μεθοδικότητα προτιμώντας να αντιμετωπίζουν προβλήματα με συμβατικούς και δοκιμασμένους τρόπους. Εκτιμούν τα επιχειρηματικά και οικονομικά επιτεύγματα και είναι επιμελείς, ευπροσάρμοστοι, πειθαρχημένοι, προσεκτικοί, τακτικοί, πρακτικοί, ακριβείς, ψύχραιμοι, συνεργάσιμοι, αξιόπιστοι, συχνά δογματικοί και εσωστρεφείς, ευσυνείδητοι, μεθοδικοί και οργανωτικοί. Βλέπουν τον εαυτό τους ως συμμορφούμενο, ομαλό, ευσυνείδητο, αποτελεσματικό, υπάκουο και πρακτικό (Lowman, 1991).

Σύμφωνα με τον Holland (1997), ο τύπος της προσωπικότητας ενός ατόμου μπορεί να εκτιμηθεί είτε με ποιοτικές είτε ποσοτικές μεθόδους και επισημαίνεται ότι επιμέρους χαρακτηριστικά της κάθε προσωπικότητας, όπως τα παραπάνω, μπορεί να ενυπάρχουν ταυτόχρονα σε κλιμακούμενες αναλογίες, σε διάφορα άτομα. Η ποιοτική συλλογή πληροφοριών για την προσωπικότητα ενός ατόμου μπορεί να γίνει σημειώνοντας και παρατηρώντας τις προτιμήσεις και τις επιλογές τους σε σχέση με τη σχολική επίδοση κατά θεματικές ενότητες επιλογής τους, κατά την κατεύθυνση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και κατά τα θέματα της απασχόλησής τους. Για παράδειγμα, ένα άτομο που προσφέρεται εθελοντικά για να κάνει ένα μάθημα πρώτων βοηθειών, ενώ παρακολουθεί ακόμα το σχολείο και επιδιώκει να γίνει κοινωνικός λειτουργός, θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως κοινωνικός τύπος.

Οι ποσοτικές μέθοδοι για την αξιολόγηση της υπαγωγής ενός ατόμου σε κάποιον από τους έξι τύπους προσωπικότητας περιλαμβάνουν το Ευρετήριο Επαγγελματικών Προτιμήσεων (VPI) (Holland, 1985d) καθώς και το τεστ Αυτοκατευθυνόμενης Διερεύνησης (Self-Directed Search, SDS, Holland et al., 1994). Ο Χόλαντ (1997) αναφέρει ότι ο καθορισμός του τύπου στον οποίο ανήκει κάποιος, μπορεί να μετρηθεί μόνο με επιρρεπή σε σφάλμα εργαλεία (δηλαδή, αναξιόπιστα και μερικώς έγκυρα) και επομένως συνιστάται η χρήση τόσο ποιοτικών όσο και ποσοτικών μεθόδων αλλά και οποιωνδήποτε πληροφοριών είναι διαθέσιμες σε εμάς, όπως το επαγγελματικό ιστορικό, η καταγραφή ενδιαφερόντων και πληροφορίες σχετικά με την επαγγελματική φιλοδοξία.

Ο Χόλαντ συνειδητοποίησε ότι τα άτομα δεν μπορούν να απλοποιηθούν, χωρίζοντάς τα απλώς σε μία μόνο από τις έξι κατηγορίες. Κάθε άτομο είναι πιθανό να ταιριάζει με έναν τύπο σε κάποιο βαθμό, αλλά επίσης να εμφανίζει χαρακτηριστικά των άλλων τύπων προσωπικότητας σε μικρότερο βαθμό (Stead & Watson, 1999). Ως εκ τούτου περιγράφει τους ανθρώπους χρησιμοποιώντας τους τρεις υψηλότερους ή κυρίαρχους τύπους προσωπικότητας, όπως εμφανίζονται κατά την αξιολόγηση ενός ατόμου. Η κλίμακα ενδιαφερότων που δημιούργησε, ή αλλιώς «Αυτοκατευθυνόμενη αναζήτηση» (SDS), δημιουργεί έναν κωδικό τριών γραμμάτων που μπορεί να αντιστοιχιστεί σε επαγγελματικά περιβάλλοντα με πανομοιότυπους ή παρόμοιους κωδικούς. Κατά τη θεωρία η ιδανική κατάσταση είναι να συμπέσει ο κωδικός τριών

γραμμάτων του τύπου ενός ατόμου με έναν αντίστοιχο κωδικό τριών γραμμάτων που αντιστοιχεί σε ένα συγκεκριμένο εργασιακό περιβάλλον.

Ο Χόλαντ πίστευε ότι η ανθρώπινη συμπεριφορά καθορίζεται όχι μόνο από την προσωπικότητα, αλλά και από το περιβάλλον διαβίωσης και εργασίας ενός ατόμου. Αυτό μας φέρνει στη δεύτερη υπόθεση της θεωρίας του Χόλαντ, του περιβαλλοντικού μοντέλου.

2.2.2. Τύποι εργασιακού περιβάλλοντος

Ο Χόλαντ (1997) δηλώνει ότι οι πληροφορίες για τους διαφορετικούς τύπους προσωπικότητας πρέπει να συμπληρώνονται από πληροφορίες σχετικές με το εργασιακό τους περιβάλλον. Πρότεινε λοιπόν έξι διαφορετικά μοντέλα εργασιακών περιβαλλόντων που αντιστοιχούν στους έξι τύπους προσωπικότητας. Αυτά τα μοντέλα δημιουργούνται από τα άτομα που κυριαρχούν στα περιβάλλοντα αυτά. Οι έξι τύποι εργασιακού περιβάλλοντος περιγράφονται παρακάτω ενώ ακολουθεί και σύντομη συζήτηση για τον τρόπο με τον οποίο μπορούν να αξιολογηθούν.

Τα πρακτικά περιβάλλοντα (R) συνήθως είναι φυσικά ή τεχνικά και είναι απαιτητικά. Παραδοσιακά εμπλέκουν καθήκοντα που συνδέονται με τους άνδρες. (Sharf, 2006). Ο Χόλαντ (1997) συνοψίζει το πρακτικό περιβάλλον ως ένα περιβάλλον όπου απαιτείται η χρήση μηχανημάτων και εργαλείων, εκτιμάται η ικανότητα σε τεχνικά θέματα και υπερισχύουν οι παραδοσιακές αξίες όπως η εκτίμηση των υλικών αγαθών, των χρημάτων, της δύναμης και της περιουσίας. Τέτοια περιβάλλοντα απαιτούν από τα άτομα που βλέπουν τον κόσμο πρακτικά. Συχνά συνεπάγονται υπαίθρια εργασία. Το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης και κύρους εργαζομένων σε τέτοια περιβάλλοντα είναι χαμηλότερο από ό, τι για τους άλλους πέντε επαγγελματικούς τύπους (Gottfredson, LS, 1980). Η έκδοση του 1996 του Ευρετηρίου Επαγγελμάτων - Occupations Finder απαριθμεί 315 πρακτικά επαγγέλματα, με μόνο το 13 τοις εκατό αυτών να απαιτεί μεταδευτεροβάθμια ή πανεπιστημιακή εκπαίδευση. Τυπικά πρακτικά επαγγέλματα είναι τα στρατιωτικά, οι τεχνίτες, οι χειριστές βαρέων μηχανημάτων, οι ξυλοκόποι και τους διαχειριστές άγριας ζωής (Watson, 1997).

Τα ερευνητικά περιβάλλοντα (I) απαιτούν επιστημονικές ικανότητες και επιτεύγματα και περιλαμβάνουν την παρατήρηση και την διερεύνηση φυσικών, βιολογικών ή πολιτισμικών φαινομένων (Holland, 1997). Τέτοια περιβάλλοντα απαιτούν εργαζομένους που έχουν την ικανότητα να είναι προσεκτικοί, κριτικοί και να μπορούν να χρησιμοποιούν τη δική τους διακριτική ευχέρεια, εφαρμόζοντας ανεξάρτητη σκέψη και πρακτικές. Σε αντίθεση με τα πρακτικά περιβάλλοντα, τα ερευνητικά περιβάλλοντα εργασίας έχουν υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και κύρους εργασίας (Gottfredson, LS, 1980). Το Occupations Finder (Holland, 1997) περιλαμβάνει 215 ερευνητικά επαγγέλματα, εκ των οποίων το 93% απαιτεί μέση ή ανώτερη εκπαίδευση ή πτυχίο ανώτατης εκπαίδευσης. Τυπικά επαγγέλματα αυτού του τύπου είναι τα περισσότερα από τα επιστημονικά επαγγέλματα όπως γιατροί και μηχανικοί που απαιτούν εξειδικευμένες δεξιότητες (Watson, et al., 1997).

Τα καλλιτεχνικά περιβάλλοντα (A) ενθαρρύνουν την προβολή της δημιουργικότητας, την ικανότητα προσέγγισης του κόσμου με ευέλικτους, μη συμβατικούς τρόπους και τη λήψη διαισθητικών ή συναισθηματικών αποφάσεων στην εκτέλεση του επαγγέλματος. Αυτά τα περιβάλλοντα απαιτούν επίσης ικανότητα στη δημιουργία προϊόντων τέχνης. Ενθαρρύνουν επίσης τους ανθρώπους να εκλαμβάνουν τον εαυτό τους ως ανεξάρτητο μεν όμως παράλληλα και εκφραστικό ή πρωτότυπο (Holland, 1997). Τα τυπικά επαγγέλματα περιλαμβάνουν μουσικούς, ηθοποιούς, σχεδιαστές, δημοσιογράφους, αρχιτέκτονες και εμπορικούς καλλιτέχνες. Η Gottfredson, LS, (1980) αναφέρει ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο των καλλιτεχνικών τύπων είναι το δεύτερο υψηλότερο από τους έξι τύπους. Αυτό επιβεβαιώνεται από το Occupations Finder (Holland, 1997), στο οποίο το 65% των απαριθμούμενων καλλιτεχνικών επαγγελμάτων απαιτούν ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση.

Τα κοινωνικά περιβάλλοντα (S) παρέχουν ευκαιρίες στους ανθρώπους να ενημερώνουν, να εκπαιδεύουν, να αναπτύσσουν, να θεραπεύουν ή να πληροφορούν άλλους ανθρώπους και να τονίζουν τις ανθρώπινες αξίες όπως ο ιδεαλισμός, η καλοσύνη, η φιλία και η γενναιοδωρία (Holland, 1997). Αυτές οι αξίες βρίσκονται συνήθως στα επαγγέλματα της εκπαίδευσης, των κοινωνικών υπηρεσιών και της ψυχικής υγείας. Περιλαμβάνουν διάφορους τύπους εκπαιδευτικών, συμβούλων, ψυχολόγων και θεραπευτών (Sharf, 2006). Τα κοινωνικά περιβάλλοντα ενισχύουν και ανταμείβουν την ικανότητα κατανόησης, συνεργασίας και ευελιξίας των υπεύθυνων

εργαζομένων (Schonegevel, 1997). Ο Lowman (1991) ανέφερε ότι το μέσο μορφωτικό επίπεδο των κοινωνικών τύπων δεν είναι μεταξύ των υψηλότερων από τους έξι τύπους. Ωστόσο, το 64% των κοινωνικών επαγγελμάτων που αναφέρονται στο The Occupations Finder (Holland, 1997) απαιτούν ανώτερη ή ανώτατη εκπαίδευση.

Το Επιχειρηματικό περιβάλλον (E) απαιτεί την προώθηση ικανοτήτων, όπως η αυτοπεποίθηση, η δημοτικότητα, οι ηγετικές ικανότητες και η ικανότητα χειραγώγησης των άλλων για την απόκτηση κύρους και εταιρικού κέρδους. Ο Χόλαντ (1997) δηλώνει ότι σε ένα τέτοιο περιβάλλον οι άνθρωποι είναι πιο πιθανό να είναι ανοιχτοί σε νέες ιδέες και πεποιθήσεις και να απολαμβάνουν ένα ευρύτερο φάσμα ενδιαφερόντων από τα πρακτικά ή συμβατικά είδη. Τυπικά επαγγέλματα που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία είναι οι πωλήσεις, το μάρκετινγκ, οι εργασιακές σχέσεις, οι διευθυντικές θέσεις και τα στελέχη επιχειρήσεων (Watson, 1997). Σύμφωνα με την Gottfredson, LS, (1980) και το The Occupations Finder (Holland, 1997), η επιχειρηματική ομάδα καταλαμβάνει την τέταρτη θέση ως προς το μέσο μορφωτικό επίπεδο.

Το συμβατικό περιβάλλον (C) περιλαμβάνει την οργάνωση και τον προγραμματισμό, συνήθως σε περιβάλλον γραφείου όπου υπάρχει ανάγκη τήρησης αρχείων, αντιγράφων και αναφορών. Η οργάνωση μπορεί επίσης να περιλαμβάνει λογιστική και χρήση μηχανών υπολογισμού και επεξεργασίας κειμένου. Αυτό το περιβάλλον ενισχύει τις συμβατικές στάσεις και αξίες (Holland, 1997) και ανταμείβει τις δεξιότητες γραφείου, τις οργανωτικές ικανότητες, την αξιοπιστία και την ικανότητα να ακολουθεί κανείς οδηγίες (Sharf, 2006). Το 1980, η Gottfredson, LS, διαπίστωσε ότι η συμβατική ομάδα υπερείχε ελαφρώς ως προς το μορφωτικό επίπεδο, έναντι της πρακτικής ομάδας. Ωστόσο, στο The Occupations Finder (Holland, 1997), το 12% των καταχωρημένων συμβατικών επαγγελμάτων απαιτούν ανώτατη εκπαίδευση ή πτυχίο σε αντίθεση με το 13% που απαιτείται από τα ρεαλιστικά επαγγέλματα.

Ο Χόλαντ (1997) δηλώνει ότι οι άνθρωποι που εργάζονται μέσα σε ένα συγκεκριμένο περιβάλλον δημιουργούν τα χαρακτηριστικά του και, ως εκ τούτου, ο καταλληλότερος τρόπος αξιολόγησης του περιβάλλοντος είναι η αξιολόγηση του πληθυσμού του. Η Τεχνική Περιβαλλοντικής Αξιολόγησης (EAT· Astin & Holland, 1961) προϋποθέτει την απογραφή των επαγγελμάτων, των εκπαιδευτικών προτιμήσεων και των επαγγελματικών προτιμήσεων ενός πληθυσμού. Αυτές οι πληροφορίες χρησιμοποιούνται για τη δημιουργία ενός προφίλ έξι μεταβλητών του συγκεκριμένου

πληθυσμού. Οι Gottfredson, GD και Holland ανέπτυξαν συστήματα ταξινόμησης γνωστά ως DHOC - Λεξικό επαγγελματικών κωδικών του Χόλαντ (Gottfredson, GD & Holland, 1996) και το Position Classification Inventory (PCI· Gottfredson, GD & Holland, 1991) που είναι χρήσιμα στην αξιολόγηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος. Το DHOC παρέχει επαγγελματικούς κωδικούς δύο και τριών γραμμμάτων που μπορούν να αντιστοιχιστούν με τον κωδικό προσωπικότητας που δημιουργείται από τη διαχείριση του SDS (Self-Directed Search).

Συστήματα ταξινόμησης

Η χρήση ενός συστήματος ταξινόμησης αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της θεωρίας του Χόλαντ επειδή διευκολύνει τη χρήση της θεωρίας στην ερμηνεία και την πρόβλεψη της αλληλεπίδρασης μεταξύ των ανθρώπων και των περιβαλλόντων τους (Holland, 1997). Δεδομένου ότι η καταλληλότητα του κώδικα που αποδίδεται σε κάποιον και η ένταξή του στο σύστημα ταξινόμησης αποτελεί αντικείμενο αυτής της μελέτης, πρέπει να διερευνήσουμε στη συνέχεια τον τρόπο με τον οποίο αναπτύχθηκαν αυτά τα συστήματα ταξινόμησης. Από το 1959 ο Χόλαντ συνέχισε να βελτιώνει και να αναπτύσσει το σύστημα ταξινόμησής του. Η ταξινόμηση του 1959 συνίστατο σε μια αργiori ταξινόμηση των έξι κατηγοριών (Παρκτική, Ερευνητική, Καλλιτεχνική, Κοινωνική, Επιχειρηματική και Συμβατική), οι οποίες όμως στερούταν ελέγχου και αξιολόγησης. Το 1966 καθορίστηκαν οι κύριες κατηγορίες, με βάση τις κλίμακες του Ευρετηρίου Επαγγελματικής Προτίμησης, και διατήρησαν το ίδιο όνομα (Holland, 1985d). Το VPI ολοκληρώθηκε με δείγμα 12.432 μαθητών σε 31 πανεπιστήμια που σχεδίαζαν να ακολουθήσουν διαφορετικά επαγγέλματα. Το VPI απαιτεί από το άτομο να δηλώσει εάν "του αρέσει" ή "δεν του αρέσει" κάθε ένα από τα 160 επαγγέλματα που έχουν συμπεριληφθεί σε κάθε κατηγορία. Για παράδειγμα, ο "κοινωνικός λειτουργός" έχει αντιστοιχηθεί στην κατηγορία του Κοινωνικού τύπου. Σε κάθε επάγγελμα δόθηκε ένα προφίλ ταξινομώντας κατά σειρά από το υψηλότερο στο χαμηλότερο. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα την ταξινόμηση των κύριων κατηγοριών και υποκατηγοριών, π.χ. ο «πολιτικός μηχανικός» τοποθετήθηκε στην κύρια κατηγορία (R) και στην υποκατηγορία Πρακτικός-Ερευνητικός-Επιχειρηματικός (RIE)

Το 1969 ο Χόλαντ πρόσθεσε δεδομένα VPI από 12.345 άτομα και 7.968 φοιτητές 65 διαφορετικών πανεπιστημιακών ιδρυμάτων, καθώς και δεδομένα που ελήφθησαν από δείγματα εργαζομένων ενηλίκων. Κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου, οι κύριες

κατηγορίες και υποκατηγορίες διαμορφώθηκαν για να σχηματίσουν το εξαγωνικό μοντέλο που φαίνεται στο επόμενο σχήμα. Ο επόμενος στόχος του Χόλαντ ήταν να επεκτείνει το σύστημα ταξινόμησης ώστε να περιλαμβάνει όλα τα κοινά επαγγέλματα στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής. Δεδομένου ότι δεν ήταν πρακτικά δυνατό να χορηγηθεί το VPI σε τόσο μεγάλα δείγματα εργαζομένων ενηλίκων σε όλα τα επαγγελματικά πεδία, προσάρμοσε δεδομένα από άλλες πηγές για να συμπεριληφθούν στις έξι κατηγορίες και υποκατηγορίες.

Αυτές οι πηγές περιελάμβαναν δεδομένα που αποκτήθηκαν από το Campbell's Strong Vocational Interest Blank (SVIB, Campbell, DP & Holland, 1972) καθώς και δεδομένα που ελήφθησαν από το "ερωτηματολόγιο ανάλυσης θέσης Purdue" που αναπτύχθηκε από τους McCormick, Jeanneret και Mecham (1972). Τα δεδομένα από το SVIB, το Purdue και το VPI ενσωματώθηκαν για να δημιουργηθεί ένα μόνο προφίλ χρησιμοποιώντας διάφορες διαδικασίες: μετρώντας πόσο συχνά εμφανιζόταν ένας κωδικός VPI στην πρώτη, δεύτερη ή τρίτη θέση σε συγκεκριμένα προφίλ από μια ποικιλία πηγών. Έγινε υποκειμενική στάθμιση και σύγκριση της εγκυρότητας και της αξιοπιστίας των πηγών και των δεδομένων και αξιολόγηση τυχόν αποκλιόντων προφίλ (Holland, 1997).

Οι προσθήκες και οι αλλαγές των κωδικών πραγματοποιούνταν σε συνεχή βάση καθώς νέα δεδομένα από το SDS ή το VPI γίνονταν διαθέσιμα. Αυτές οι πληροφορίες ήταν διαθέσιμες σε δύο εκδόσεις: Το Finder Occupations of the Self-Directed Search (Holland, 1985c) και το Λεξικό Επαγγελματικών Κωδικών (DHOC). Το 1989 το DHOC επεκτάθηκε ώστε να περιλάβει 12.860 επαγγέλματα. Η τελευταία αναθεώρηση του DHOC (Gottfredson, GD και Holland, 1996) είναι μια "περιεκτική και μελετημένη ταξινόμηση" (Holland, 1997, σελ. 184) που περιλαμβάνει νέα επαγγέλματα, μετάφραση των επαγγελματικών κωδικών DOT σε κώδικες Holland, αξιολόγηση νέων τύπων κωδικοποίησης και ενσωμάτωση νέων κωδικών με τους παλιούς. Αν και έχει παρέλθει ένα τέταρτο του αιώνα από την τελευταία ενημέρωση του DHOC εξακολουθεί να γίνεται ευρεία χρήση του, ιδιαίτερα στις ΗΠΑ και είναι το βασικό θεωρητικό εργαλείο πάνω στο οποίο βασίζεται το σάιτ του O-NET (2021) το οποίο αποτελεί το κεντρικό σημείο αναφοράς της παρούσας έρευνας. Οι τύποι προσωπικότητας και των εργασιακών περιβαλλόντων που περιγράφονται παραπάνω συνοψίζονται στον επόμενο πίνακα.

Πίν. 1 Το τυπολογικό μοντέλο του Χόλαντ

	Προσωπικότητες	Περιβάλλοντα
Πρακτικός	<ul style="list-style-type: none"> Απόλαυση εργασίας με μηχανήματα, εργαλεία ή ζώα. Προσέγγιση προβλημάτων με συστηματικό τρόπο. Συνήθως προτιμάται η εργασία σε εξωτερικούς χώρους και αντιμετωπίζετε συγκεκριμένα, μετρήσιμα φαινόμενα. 	<ul style="list-style-type: none"> Απαιτούνται τεχνικές δεξιότητες και μπορεί να είναι σωματικά απαιτητικές, Εργασία συχνά σε εξωτερικούς χώρους. Απαιτείται πρακτική και συγκεκριμένη προσέγγιση στις προκλήσεις και τα προβλήματα του εργασιακού περιβάλλοντος.
Ερευνητικός	<ul style="list-style-type: none"> Αναλυτικός, περίεργος, μεθοδικός και ακριβής. Εκτιμά τη χρήση σύνθετης/αφηρημένης σκέψης για την επίλυση προβλημάτων και τη διερεύνηση φαινομένων. 	<ul style="list-style-type: none"> Απαιτείται η δυνατότητα η αντίληψη του κόσμου να γίνεται με με πρωτότυπο, αφηρημένο, περίπλοκο και ανεξάρτητο τρόπο. Εκτιμάται η χρήση του πνεύματος, της ατομικής σκέψης και της εργασίας.
Καλλιτεχνικός	<ul style="list-style-type: none"> Ενδιαφέρεται και ειδικεύεται σε καλλιτεχνικές, δημιουργικές και εκφραστικές δραστηριότητες χρησιμοποιώντας λέξεις, κίνηση, ήχο, χρώμα και φόρμα. Σημαντικό το φανταστικό, το πρωτότυπο καθώς και η ενδοσκόπηση. 	<ul style="list-style-type: none"> Απαιτείται χρήση καλλιτεχνικών δεξιοτήτων και χρήση μη συμβατικών, ευέλικτων, πρωτότυπων ιδεών. Χαρακτηρίζεται από ελεύθερες, πολυσχιδείς δραστηριότητες και από την ανάγκη επίλυσης προβλημάτων με ατομική σκέψη ή διαισθητικά.
Κοινωνικός	<ul style="list-style-type: none"> Φιλικός, κατανοητός, εξυπηρετικός, κοινωνικός, ενθουσιώδης, περίεργος, ικανός και αξιόπιστος. Επιθυμεί να εργαστεί με άτομα ως εκπαιδευτής, δάσκαλος, εκπαιδευτής, σύμβουλος ή φροντιστής. 	<ul style="list-style-type: none"> Απαιτεί κοινωνικές αξίες, κοινωνική ικανότητα και ικανότητα να εργάζονται σε περιβάλλοντα κατάρτισης, ανάπτυξης, φροντίδας και ενημέρωσης. Παρέχει υπηρεσίες όπου απαιτούνται από το κοινό.
Επιχειρηματικός	<ul style="list-style-type: none"> Εκτίμηση και απόλαυση της συνεργασίας με άτομα, αλλά συνήθως με ηγετική, οργανωτική, διαχειριστική και πειστική ικανότητα. Αισιόδοξη και φιλόδοξη, αυτοπεποίθηση, κυρίαρχη και αναζήτηση θέσης. 	<ul style="list-style-type: none"> Απαιτεί την ικανότητα χρήσης επιθετικών κοινωνικών και ηγετικών δεξιοτήτων για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Η ανάληψη κινδύνων μπορεί να είναι απαραίτητη και απαιτεί ενέργεια και επινοητικότητα.
Συμβατικός	<ul style="list-style-type: none"> Ενδιαφέρεται και ειδικεύεται σε δραστηριότητες που απαιτούν προσοχή στη λεπτομέρεια, την ακρίβεια, τις δεξιότητες γραφείου, την οργάνωση αριθμητικών και λεκτικών δεδομένων. Συνήθως σταθερό, συμμορφούμενο, μεθοδικό, τακτοποιημένο και πρακτικό άτομο. 	<ul style="list-style-type: none"> Απαιτεί την ικανότητα εργασίας σε ένα οργανωμένο, συστηματικό περιβάλλον. Χειρισμός δεδομένων, αρχειοθέτηση, οργάνωση. Τάξη, οργάνωση, αποτελεσματικότητα εργασίας και εξάρτησης.

Πηγή: Holland (1997)

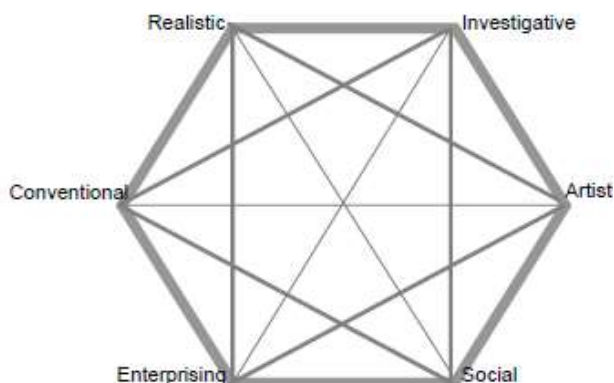
Οι τύποι προσωπικότητας και τα περιβαλλοντικά μοντέλα, αποτελούν τα εργαλεία για την περιγραφή και την κατανόηση του τι συμβαίνει όταν ένας συγκεκριμένος τύπος προσωπικότητας λειτουργεί σε έναν συγκεκριμένο τύπο περιβάλλοντος (Holland, 1997). Αυτή η ιδέα αποτελεί την τρίτη υπόθεση του Χόλαντ η οποία θα συζητηθεί σε συνδυασμό με την τέταρτη υπόθεση στη συνέχεια.

2.2.3. Το άτομο, το περιβάλλον και η καλή προσαρμογή τους

Οι άνθρωποι αναζητούν και προσελκύνονται από εκείνο το περιβάλλον που τους επιτρέπει να εκφράσουν την προσωπικότητά τους, τα ενδιαφέροντα τους και τις αξίες τους, και να χρησιμοποιήσουν τις δεξιότητές τους για να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις που παρουσιάζονται από το περιβάλλον αυτό. Μια σύντομη ματιά στις υποθέσεις του Χόλαντ θα μπορούσε να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι η θεωρία του είναι απλώς μια διασκευή της παλαιότερης θεωρίας Ατόμου-Περιβάλλοντος (PxE). Σε αυτό το σημείο, όμως, ο Χόλαντ επεκτείνει την αρχική του θεωρία και απομακρύνεται από την αρχική θέση εισάγοντας πέντε δευτερεύουσες δομές (ή νοητικά κατασκευάσματα) προκειμένου να περιγράψει και χαρακτηρίσει την αλληλεπίδραση μεταξύ του ατόμου και του περιβάλλοντος (Peterson & Gonzales, 2000). Πιο συγκεκριμένα στο αναθεωρημένο θεωρητικό μοντέλο του 1985, ο περιέλαβε τον όρο *calculus* (μαθηματικός λογισμός) ως μια δευτερεύουσα δομή που αναφέρεται στη σχέση εντός και μεταξύ τύπων ή περιβαλλόντων, η οποία μπορεί να ταξινομηθεί σύμφωνα με το εξαγωνικό μοντέλο και σύμφωνα με την οποία «οι αποστάσεις μεταξύ των τύπων ή των περιβαλλόντων είναι αντιστρόφως ανάλογες με τις θεωρητικές σχέσεις μεταξύ τους» (Holland 1985, σελ. 52). Η αναθεώρηση του 1997 δεν περιλαμβάνει τον όρο *calculus* ως δευτερεύουσα δομή, αλλά περιλαμβάνει τους όρους «συνάφεια», «συνέπεια», «διαφοροποίηση», «ταυτότητα» και «επίπεδο εκπαίδευσης». Σύμφωνα με τον Holland (1997), οι δευτερεύουσες δομές είναι ζωτικής σημασίας κατά την εφαρμογή της θεωρίας στην πράξη. Ο Χόλαντ επισήμανε εξ αρχής τον προβληματισμό του για την ανάπτυξη μιας θεωρίας «κομψής και συμμετρικής» και δήλωσε ότι η «προσωπική του προτίμηση στη συμμετρία» οδήγησε στην ανακάλυψη του εξαγωνικού. Το εξαγωνικό μοντέλο είναι μια οπτική αναπαράσταση της θεωρίας του και χρησιμοποιείται για να εξηγήσει τη σχέση των έξι τύπων προσωπικότητας και περιβάλλοντος μεταξύ τους σε σχέση με τις δευτερεύουσες δομές. Επομένως, μια εξήγηση του εξαγωνικού μοντέλου πρέπει να προηγηθεί της συζήτησης των δευτερευόντων δομών.

Το εξάγωνο του Χόλαντ

Οι έξι τύποι προσωπικότητας είναι διατεταγμένοι σε ένα εξάγωνο, το οποίο είναι γνωστό ως Εξαγωνικό μοντέλο του Χόλαντ. Οι κύριες κατηγορίες ταξινομούνται γύρω από το εξάγωνο δεξιόστροφα και με την ακόλουθη σειρά – Πρακτικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός - έτσι ώστε οι στενές σχέσεις να αντιπροσωπεύονται από μικρές αποστάσεις στο εξάγωνο. Για παράδειγμα, η κατανομή από τους περισσότερο ως το λιγότερο κοινωνικούς στην κατηγορία Κοινωνικών θα ήταν SE, SC, SR. Οι Peterson και Gonzales (2000) εξηγούν ότι οι τύποι προσωπικότητας και τα εργασιακά περιβάλλοντα που γειτνιάζουν μεταξύ τους στο εξάγωνο θεωρείται ότι προσομοιάζουν περισσότερο μεταξύ τους. Οι τύποι και τα περιβάλλοντα που βρίσκονται απέναντι στο εξάγωνο θεωρείται ότι προσομοιάζουν λιγότερο μεταξύ τους. Αυτό μπορεί να αναπαρασταθεί οπτικά από το μοντέλο στο σχήμα 1 παρακάτω. Η ίδια αρχή μπορεί να εφαρμοστεί στις υποκατηγορίες, τακτοποιώντας τις κατά τέτοιον τρόπο ώστε τα γράμματα του δεύτερου και του τρίτου κώδικα να εμφανίζονται με τη σειρά τους δεξιόστροφα, ξεκινώντας από τον πρώτο κωδικό της κύριας κατηγορίας. Για παράδειγμα, η σειρά από τους τον μεγαλύτερο προς τον μικρότερο προσανατολισμό εντός της υποκατηγορίας Κοινωνικών - Επιχειρηματικών θα ήταν SEC, SER, SEI και SEA. Οι δευτερεύουσες δομές εξηγούνται παρακάτω.



Πηγή: (Holland, 1997)

Η συνάφεια

Η «Συνάφεια» όπως ορίζεται στο εξαγωνικό μοντέλο αναφέρεται στη σχέση της προσωπικότητας με το περιβάλλον, δηλαδή στον βαθμό στον οποίο ένα άτομο και το περιβάλλον εργασίας του βρίσκεται στην ίδια ή την πλησιέστερη κορυφή του εξάγωνου.

Για παράδειγμα, οι κοινωνικοί τύποι βιώνουν μεγαλύτερη εργασιακή ικανοποίηση σε ένα κοινωνικό περιβάλλον. Διαφορετικοί τύποι απαιτούν διαφορετικά περιβάλλοντα και η συνάφεια δείχνει τον βαθμό αντιστοιχίας μεταξύ ενός τύπου προσωπικότητας και ενός εργασιακού περιβάλλοντος. Αυτή η συσχέτιση μπορεί να εξακριβωθεί όταν ένα άτομο έχει ολοκληρώσει ένα τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού, το ερωτηματολόγιο Self-Directed Search (SDS) και έχει αποκτήσει έναν «τριγράμματο» κωδικό που μπορεί να συγκριθεί με τον αντίστοιχο τριγράμματο κωδικό ενός επαγγέλματος. Οι καθιερωμένοι κωδικοί του Χόλαντ για επαγγέλματα μπορούν να εντοπισθούν στο The Occupations Finder (Holland, 1985c). Σύμφωνα με τους Gevers et al (1995), ο ιδανικός συνδυασμός εμφανίζεται όταν ένας συγκεκριμένος τύπος προσωπικότητας ακριβώς με τον κωδικό του επαγγέλματος. Αυτό προσφέρει μια καλύτερη ευκαιρία για αυτοπραγμάτωση. Η συνάφεια μειώνεται όσο η αντιστοιχία μεταξύ του κωδικού τριών γραμμάτων του ατόμου και του κωδικού τριών γραμμάτων του περιβάλλοντος μειώνεται.

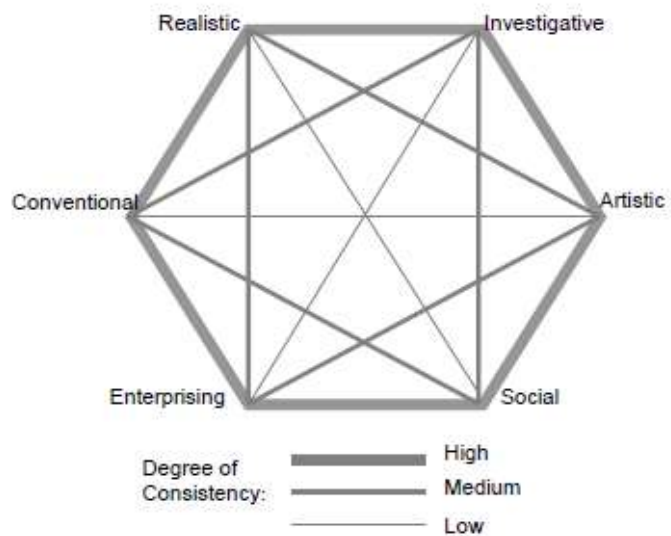
Ο ιδανικός βαθμός συνάφειας είναι η κατάσταση στην οποία ένας τύπος προσωπικότητας χρησιμοποιείται σε ένα περιβάλλον που του ταιριάζει απόλυτα, για παράδειγμα, ένας κοινωνικός τύπος σε ένα κοινωνικό περιβάλλον. Ο επόμενος καλύτερος βαθμός συνάφειας θα ήταν ένας τύπος προσωπικότητας να λειτουργεί σε ένα περιβάλλον που βρίσκεται δίπλα στον τύπο του στο εξάγωνο, για παράδειγμα, ένας καλλιτεχνικό τύπο σε ένα ερευνητικό περιβάλλον. Ένα κοινωνικό άτομο σε ένα ερευνητικό περιβάλλον έρευνας θα αποτελούσε παράδειγμα ενός τρίτου και μικρότερου βαθμού συνάφειας. Ο μικρότερος βαθμός συνάφειας θα ήταν μεταξύ ενός ατόμου και ενός εργασιακού περιβάλλοντος που εμφανίζεται σε αντίθετα σημεία του εξαγώνου, για παράδειγμα ένας συμβατικός τύπος προσωπικότητας σε ένα καλλιτεχνικό περιβάλλον εργασίας. Η *συνάφεια* (congruence), κατά τον Holland, είναι ένας σημαντικός παράγοντας για επαγγελματική ικανοποίηση, την σταθερότητα και επιτυχία. Χρησιμοποιώντας το εξάγωνο είναι δυνατόν να επιτευχθούν τέσσερα επίπεδα συνάφειας για καθένα από τους έξι τύπους προσωπικότητας. Πιο σύνθετα επίπεδα συνάφειας μπορούν να επιτευχθούν εάν χρησιμοποιηθούν κωδικοί προσωπικότητας και περιβάλλοντος δύο ή τριών γραμμάτων. Οι ορισμοί των τύπων προσωπικότητας και περιβάλλοντος που αναφέρθηκαν στις δύο προηγούμενες παραδοχές και γνώση των επιπέδων συνάφειας αποτελούν πολύτιμα εργαλεία στη συμβουλευτική σταδιοδρομίας και στη λήψη αποφάσεων.

Η Συνοχή

Η Συνοχή είναι ο βαθμός συσχέτισης μεταξύ των γραμμάτων της προσωπικότητας και δύο ή τριών γραμμάτων στους περιβαλλοντικούς κωδικούς. Με άλλα λόγια, η συνοχή αναφέρεται στον βαθμό εσωτερικής συμφωνίας (πόσο κοντά είναι τα γράμματα στο εξάγωνο, το ένα με άλλο) μεταξύ των υψηλότερων βαθμολογιών ενός ατόμου σε όργανα όπως η Αυτοκατευθυνόμενη Αναζήτηση (SDS). Οι Watson και Stead (1999) εξηγούν ότι ορισμένοι τύποι ή περιβάλλοντα μοιράζονται πιο κοινό έδαφος από άλλα (Βλέπε Σχήμα 2). Για παράδειγμα, ένας καλλιτεχνικός τύπος όπως ένας μουσικός θα είναι πιο διερευνητικός και κοινωνικός (δηλαδή, οι παρακείμενοι τύποι στο εξάγωνο) από τον συμβατικό (ο αντίθετος τύπος στο εξάγωνο).

Η συνέπεια της έννοιας της «συνοχής» του Χόλαντ είναι ότι όσο πιο σταθερό είναι το προφίλ ενός ατόμου, τόσο πιο προβλέψιμη θα είναι η επιλογή της σταδιοδρομίας τους. Επομένως, θα πρέπει να είναι ευκολότερο να προβλεφθεί η επιλογή σταδιοδρομίας ενός ατόμου με κωδικό προφίλ SAE

(Κοινωνικό, Καλλιτεχνικό και Επιχειρηματικό) όπου τα δύο πρώτα γράμματα του κώδικα είναι παρακείμενα, από την επιλογή σταδιοδρομίας ενός ατόμου με προφίλ SRI (Κοινωνικό, Πραγματικό και Ερευνητικό) όπου τα δύο πρώτα γράμματα του κώδικα βρίσκονται στα αντίθετα άκρα του εξαγώνου.



Source: Holland (1997).

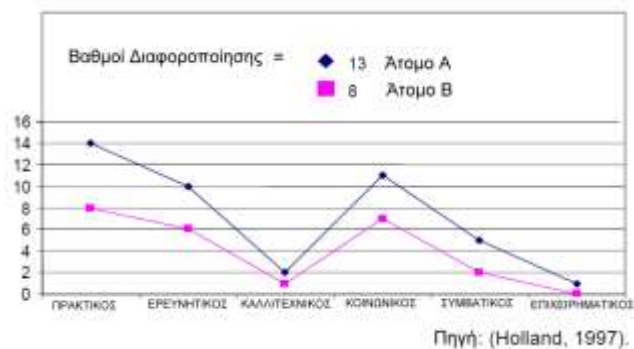
Σύμφωνα με τον Holland (1997), υπάρχουν τρία επίπεδα συνοχής. Υψηλή συνοχή συμβαίνει όταν οι τύποι είναι γειτονικοί στο εξάγωνο και συνεπώς έχουν περισσότερα κοινά. Η μέση συνοχή είναι όταν δύο μη γειτονικοί τύποι στο εξάγωνο διαχωρίζονται από έναν τρίτο τύπο και συνεπώς έχουν λιγότερα κοινά. Χαμηλή συνοχή εμφανίζεται όταν οι τύποι στο εξάγωνο είναι αντίθετοι και έτσι έχουν τα λιγότερα κοινά.

Η διαφοροποίηση

Η *διαφοροποίηση* σχετίζεται με το βαθμό στον οποίο ένα άτομο ή ένα περιβάλλον μοιάζει με έναν συγκεκριμένο τύπο, αλλά δεν μοιάζει με τους άλλους τύπους, δηλαδή, ο βαθμός στον οποίο ένα άτομο ή ένα περιβάλλον είναι καλά καθορισμένο. Ο Sharf (2006) δηλώνει ότι τα άτομα και τα περιβάλλοντα ενδέχεται να διαφέρουν ως προς το πόσο ξεκάθαρα ανήκουν σε έναν, δύο ή τρεις από τους έξι πιθανούς τύπους. Μερικά άτομα ταιριάζουν κυρίως σε έναν τύπο Χόλαντ και αυτό υποδηλώνει ένα υψηλό επίπεδο διαφοροποίησης. Άλλα άτομα μπορεί να είναι πιο αδιαφοροποίητα και να έχουν κάποιες δεξιότητες και ενδιαφέροντα σε δύο ή περισσότερους τύπους. Στην πράξη φαίνεται ότι οι περισσότεροι άνθρωποι εμφανίζουν έως και τρεις πιο κυρίαρχους τύπους.

Ο Χόλαντ (1997) ορίζει τη διαφοροποίηση ως «το μέγεθος της διαφοράς μεταξύ των υψηλότερων και των χαμηλότερων βαθμολογιών στις έξι μεταβλητές που χρησιμοποιούνται για να προσδιορίσει τον βαθμό ομοιότητας ενός ατόμου ή ενός περιβάλλοντος με έναν τύπο προσωπικότητας ή ένα περιβαλλοντικό μοντέλο» (σελ. 57). Ο βαθμός της διαφοροποίησης δηλαδή, καθορίζεται αφαιρώντας τη χαμηλότερη βαθμολογία οποιουδήποτε τύπου από την υψηλότερη βαθμολογία οποιουδήποτε τύπου που προκαλείται από ένα εργαλείο όπως η Αυτοκατευθυνόμενη Αναζήτηση. Ένας υψηλός βαθμός δείχνει ότι το προφίλ του ατόμου είναι καλά διαφοροποιημένο και εάν απεικονίζεται γραφικά θα εμφανίσει ένα προφίλ με υψηλές κορυφές και χαμηλές κοιλάδες. Ένας χαμηλός βαθμός υποδεικνύει ότι ένα άτομο είναι αδιαφοροποίητο και το προφίλ θα φαίνεται σχετικά επίπεδο.

Αυτό απεικονίζεται καλύτερα στο Σχήμα που απεικονίζει δύο διαφορετικά άτομα. Παρόλο ότι τα προφίλ προσωπικότητας των δύο ατόμων είναι πανομοιότυπα, δηλαδή, RSIEAC, η διαφορά μεταξύ της υψηλότερης και της χαμηλότερης



βαθμολογίας του ατόμου Α είναι 13, ενώ η διαφορά μεταξύ της υψηλότερης και της χαμηλότερης βαθμολογίας του ατόμου Β είναι μόνο 8. Αυτό δείχνει ότι το προφίλ του ατόμου Α διαφοροποιείται πολύ περισσότερο από το προφίλ του ατόμου Β.

Και στα δύο περιβάλλοντα και στους δύο ανθρώπους υπάρχουν αποκλίσεις ως προς τη διαφοροποίησή τους. Ένα διαφοροποιημένο περιβάλλον θα επιτρέψει στο άτομο να κάνει μόνο έναν τύπο εργασίας, όπως για παράδειγμα διδασκαλία σύμφωνα με ένα αυστηρά αναλυτικό πρόγραμμα. Θα ταίριαζε μάλιστα σε ένα πολύ διαφοροποιημένο άτομο με υψηλή βαθμολογία στον Κοινωνικό τύπο. Αντίστοιχα, ένα αδιαφοροποίητο περιβάλλον διδασκαλίας που επιτρέπει κάποια δημιουργικότητα και αυτενέργεια στη διδασκαλία με ένα χαλαρότερο αναλυτικό πρόγραμμα θα ήταν πιο ευχάριστο για έναν δάσκαλο με ένα αδιαφοροποίητο προφίλ αλλά με υψηλά σκορ στον κοινωνικό και καλλιτεχνικό τύπο. Γενικά τα ευρέως αδιαφοροποίητα άτομα μπορεί να είναι πολύ ταλαντούχα σε πολλούς τομείς, αλλά έχουν δυσκολία στη λήψη αποφάσεων σταδιοδρομίας και είναι πιθανό να ζητήσουν τη βοήθεια ενός συμβούλου σταδιοδρομίας.

Η έννοια της ταυτότητας

Η έννοια της ταυτότητας μπορεί να οριστεί ως η εκτίμηση της σαφήνειας και της σταθερότητας των χαρακτηριστικών ενός ατόμου ή ενός περιβάλλοντος. Ο Χόλαντ (1985) ορίζει την ταυτότητα ενός ατόμου ως την *"κατοχή μιας σαφούς και σταθερής αντίληψης των στόχων, τα ενδιαφερόντων και των ταλέντων του ατόμου αυτού"* (σελ. 5). Τα εργασιακά περιβάλλοντα έχουν επίσης δική τους ταυτότητα εάν οι στόχοι, οι εργασίες, οι απαιτήσεις και τα έσοδά τους είναι σαφώς καθορισμένα. Ένα άτομο με καθορισμένη αίσθηση ταυτότητας αλληλοεπιδρά θετικά με ένα περιβάλλον οριοθετημένο ως προς τις καταστάσεις συμπεριφοράς. Αντιθέτως όταν οι ταυτότητα τόσο του ατόμου όσο και του περιβάλλοντος είναι ασαφής και διάχυτη η αλληλεπίδραση είναι περιορισμένη.

Τέλος, στην αναθεώρηση του θεωρητικού μοντέλου του 1997, ο Χόλαντ αναφέρει εν συντομία τη σημασία της συνεκτίμησης του επιπέδου εκπαίδευσης ενός ατόμου με το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης των άλλων ανθρώπων κοινό εργασιακό περιβάλλον. Ασυμφωνία μεταξύ αυτών των δύο επιπέδων μπορεί να οδηγήσει σε δυσαρέσκεια, είτε επειδή το άτομο αισθάνεται ανεπαρκές λόγω έλλειψης προσόντων ή απογοητευμένο λόγω υπερβολικών τυπικών προσόντων (Holland, 1997).

Άλλοι σημαντικοί παράγοντες που πρέπει να ληφθούν υπ' όψη

Προκειμένου να ευδοκιμήσουν οι κατάλληλες προσωπικότητες στο κατάλληλο περιβάλλον πρέπει να πληρούνται οι αντίστοιχες προϋποθέσεις. Γι αυτό πρέπει να υπάρχουν πρόσθετες πληροφορίες αφ' ενός σχετικά με το περιβάλλον και αφ' ετέρου σχετικά με τη θέση που κατέχει το άτομο σε αυτό το περιβάλλον (Holland, 1997). Ένα ευρύ εργασιακό περιβάλλον δεν μπορεί να έχει απόλυτα ομοιογενή χαρακτήρα, επομένως είναι σημαντικό να αξιολογηθούν τα υπο-περιβάλλοντα τα οποία είναι σχετικά με το άτομο και το επηρεάζουν. Είναι επίσης απαραίτητο να ληφθεί υπόψη η αντίληψη του ατόμου για την πολυπλοκότητα του περιβάλλοντος αυτού. Δηλαδή να αντιληφθεί αφ' ενός τα δομικά στοιχεία του περιβάλλοντος (π.χ. τους κανόνες που το διέπουν) και αφ' ετέρου τη δυναμική και την ισορροπία των προσωπικών σχέσεων εντός αυτού. Ο Χόλαντ παραδέχεται ότι δεν υπάρχει απλός τρόπος επίλυσης αυτών των θεωρητικών περιπλοκών. Ωστόσο, στην έκδοση του θεωρητικού του έργου το 1985, ο Χόλαντ εξέφρασε τον ορισμό του περιβάλλοντος χρησιμοποιώντας έννοιες από τον εργασιακό χώρο που σχετίζονται με τη ρύθμιση της συμπεριφοράς, τη θεωρία στελέχωσης και τα διάφορα επαγγέλματα.

2.3. Κριτική και εφαρμογή

Συμπερασματικά, ο Χόλαντ δεν επινόησε μόνο μια ευρετική θεωρία, αλλά παρήγαγε και τις αντίστοιχες δημοσιεύσεις, τα εργαλεία μέτρησης και τα αντίστοιχα μέσα. Το βιογραφικό του Χόλαντ περιλαμβάνει πάνω από σαράντα χρόνια εμπειρίας στον τομέα του επαγγελματικού προσανατολισμού, πολλές βραβεύσεις και τη δημιουργία και συμβολή σε πάνω από 200 δημοσιεύσεις. Έχει δημοσιεύσει έξι βιβλία, πάνω από 136 άρθρα, 11 κεφάλαια και 13 δοκίμια. Τα όργανα που αναπτύχθηκαν από τον Holland και τους συναδέλφους του, συμπεριλαμβανομένης της «Self-Directed Search», χρησιμοποιούνται ευρέως από τους συμβούλους σταδιοδρομίας παγκοσμίως (Schonegevel, 1997). Ο Gottfredson, GD, (1999) προσθέτει ότι η μέθοδος του Χόλαντ που βασίζεται σε ψυχολογικά χαρακτηριστικά και περιγράφει τα επαγγέλματα παραμένει «αρκετά σταθερή και χρειάζεται μόνο μικρή αναθεώρηση καθώς ο κόσμος της εργασίας αλλάζει» (σελ. 33). Γι' αυτό η επαγγελματική ταξινόμηση του Χόλαντ εξακολουθεί να χρησιμοποιείται εκτενώς από πολλά συστήματα πληροφοριών σταδιοδρομίας, όπως το σύστημα ASVAB του Αμερικανικού Υπουργείου Άμυνας και το σύστημα O*NET (2021) του αντίστοιχου Υπουργείου Εργασίας αλλά και από τον ελληνικό ΕΟΠΠΕΠ.

Η θεωρία του Χόλαντ παραμένει ιδιαίτερα ισχυρή και το μοντέλο του είναι πολύ χρήσιμο στον τομέα της συμβουλευτικής της σταδιοδρομίας. Η θεωρία του στηρίζεται σε αξιολογή έρευνα, ενώ γίνονται συνεχώς βελτιώσεις. Σύμφωνα με τους Reardon και Lentz (1999), έφερε «δομή, οργάνωση και απλοποίηση στη μέτρηση των επαγγελματικών διαφορόντων». (σελ. 105). Ένα τέταρτο του αιώνα μετά την οριστική της διαμόρφωση, η προσέγγισή του αποτελεί ένα από τα πιο διερευνημένα ζητήματα παγκοσμίως, ιδιαίτερα στις αναπτυσσόμενες χώρες (Budiyono, 2019).

Οι Gottfredson LS και Richards (1999) δηλώνουν ότι το σημαντικότερο πλεονέκτημα της θεωρίας του Χόλαντ είναι ότι παρέχει έναν παράλληλο τρόπο περιγραφής ανθρώπων και περιβαλλόντων. Η ανάπτυξη τεχνικών για την αξιολόγηση και την ταξινόμηση διαφορετικών επαγγελματικών περιβαλλόντων, είναι μία από τις σημαντικότερες συνεισφορές του Χόλαντ κατά τις τελευταίες τέσσερις δεκαετίες. Επιπλέον, αυτές οι τεχνικές αξιολόγησης και ταξινόμησης επέτρεψαν στον Χόλαντ και τους συνεργάτες του να εξετάσουν την καταλληλότητα των περιβαλλοντικών του αναλύσεων.

Η θεωρία του Χόλαντ και οι ιδέες διάγνωσης και θεραπείας μπορούν εξ άλλου να εφαρμοστούν σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης. Οι επαγγελματικές προσδοκίες και τα προφίλ της SDS είναι χρήσιμα για την οργάνωση της συμβουλευτικής εντός σχολείου. Εκεί διευκολύνεται η επιλογή θεμάτων και εντοπίζονται έγκαιρα οι πιθανές δυσκολίες επιλογής σταδιοδρομίας, λόγω αδιαφοροποίητων ενδιαφερόντων. Το σύστημα ταξινόμησης μπορεί να είναι εξαιρετικά επωφελές σε επιχειρήσεις και βιομηχανίες. Το υψηλό κόστος του κύκλου εργασιών και η δυσαρέσκεια μπορούν να αντιμετωπιστούν με την αντιστοίχιση του ενδιαφέροντος του προσωπικού με υπο-περιβάλλοντα, συναδέλφους, επόπτες και υπαλλήλους.

Η θεωρία, η τυπολογία και τα εργαλεία του Χόλαντ προσφέρονται επίσης για βασική και εφαρμοσμένη έρευνα στις κοινωνικές επιστήμες. Έχουν χρησιμοποιηθεί εκτενώς στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και διεθνώς σε έρευνες με πολιτισμικά διαφορετικούς πληθυσμούς.

Όπως φαίνεται από τα παραπάνω παραδείγματα, υπάρχουν πολλές θετικές αντιδράσεις και πιθανές εφαρμογές για τη θεωρία του Χόλαντ. Ωστόσο, ορισμένες από τις παραδοχές της έχουν αμφισβητηθεί. Ο Schwartz (1992) δηλώνει ότι δεν υπάρχουν

στοιχεία που να συνδέουν τη συμφωνία τύπου - περιβάλλοντος με τη σταθερότητα της εργασίας. Οι περιστασιακές θετικές συσχετίσεις μεταξύ της σταθερότητας και της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να είναι αποτέλεσμα κοινής μεν συσχέτισης, αλλά συχνά μη διερευνήσιμης σε ό,τι αφορά τη σαφήνεια της επιλογής του ρόλου και της ικανοποίησης. Συμπερασματικά, ο Schwartz (1992) αναρωτιέται αν το μοντέλο του Χόλαντ «αξίζει τόση προσοχή ή αν η Συμβουλευτική πρέπει να προχωρήσει ένα βήμα παρακάτω» (σελ. 179).

Ο Stead και ο Watson (1999) αμφισβητούν περί του αν η θεωρία του Χόλαντ ισχύει και για τα δύο φύλα και κατά πόσον ισχύει για άτομα από διαφορετικό πολιτιστικό υπόβαθρο. Το μοντέλο του Χόλαντ και το SDS έχουν επικριθεί ως προκατειλημμένα ως προς το φύλο και σημειώνεται ότι η εγκυρότητα των προβλέψεων σταδιοδρομίας τείνει να είναι υψηλότερη για τους άνδρες παρά για τις γυναίκες. Σύμφωνα με τον Sharf (2006) υπάρχουν περιπτώσεις που η θεωρία του Χόλαντ δεν είναι ιδιαίτερα χρήσιμη. Για παράδειγμα, στο Occupations Finder (Holland, 1985c) υπάρχουν 53 πιθανά επαγγέλματα που αντιστοιχούν στον κωδικό RIE. Ο Χόλαντ δεν παρέχει τις πρόσθετες πληροφορίες που είναι απαραίτητες για να επιτρέψει στον πελάτη να επιλέξει λιγότερες επιλογές από αυτήν τη μεγάλη ομάδα. Ο Sharf (2006) προειδοποιεί τους συμβούλους ότι η βοήθεια ενός πελάτη να βρει έναν κωδικό δεν είναι το απόλυτο σημείο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Θα πρέπει μάλλον να θεωρηθεί ως ένας από τους πολλούς σημαντικούς παράγοντες. Μπορεί να παρέχει ένα χρήσιμο σημείο εκκίνησης για συζητήσεις σχετικά με ταλέντα, ενδιαφέροντα και ταυτότητα, αλλά δεν πρέπει να παραβλέπονται παράγοντες όπως η εκπαίδευση, η ικανότητα, η θέση και οι οικογενειακές ευθύνες.

Ο Lowman (1991) δηλώνει ότι, παρόλο που η θεωρία του Χόλαντ συνεχίζει να κυριαρχεί στη μέτρηση των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, υπολείπεται πολλή δουλειά για να τελειοποιηθεί και να προωθηθεί πέρα από τον κλινικά περιοριστικό χαρακτήρα μιας τυπολογίας έξι παραγόντων. Προσθέτει ότι πρέπει να διερευνηθούν και να κατανοηθούν οι διάφοροι πιθανοί υπο-τύποι και ο τρόπος με τον οποίο τα δευτερεύοντα ή ακόμη και τριτεύοντα ενδιαφέροντα αλληλεπιδρούν με τα πρωτεύοντα για να προβλέψουν την επιλογή και την ικανοποίηση της σταδιοδρομίας.

Ο Gottfredson, GD, (1999) θέτει τις διάφορες επικρίσεις της θεωρίας του Χόλαντ σε άλλη προοπτική λέγοντας ότι η κριτική είναι αναπόφευκτη όταν μια θεωρία έχει ευρεία επιρροή. Επαινεί τον Holland για την αντιμετώπιση της κριτικής με εποικοδομητικό και παραγωγικό τρόπο και για το ότι χρησιμοποιεί την «ένταση για να τροφοδοτήσει την έρευνά του» (σελ. 29). Καταλήγει, δε, λέγοντας ότι «*τίποτα δεν είναι τόσο πρακτικό όσο η θεωρία του Χόλαντ*» (σελ. 33), και ότι εστιάζοντας με επίμονο τρόπο σε μερικά σημαντικά προβλήματα, αναζητώντας κομψούς και φειδωλούς τρόπους για να συνοψίσει τις γνώσεις και χρησιμοποιώντας αποδεικτικά στοιχεία με ανοιχτό και δημιουργικό τρόπο, ο Χόλαντ έχει μεταμορφώσει ριζικά τον τρόπο παροχής της επαγγελματικής βοήθειας. Οι μελλοντικές εξελίξεις στην επαγγελματική ψυχολογία θα βασίζονται συχνά στα θεωρητικά και πρακτικά θεμέλια που έθεσε ο John Holland (σελ. 34).

Το επόμενο κεφάλαιο εξετάζει μερικές από τις παραγωγικές έρευνες που εμπνέονται από τη θεωρία και τα μοντέλα του Χόλαντ, οι περισσότερες από τις οποίες επιβεβαιώνουν τη ζωτικότητα και την εγκυρότητά της.

Κεφ 3. Ερευνητικές Προσεγγίσεις

Σύμφωνα με τον Holland (1997), τα περισσότερα άτομα μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στους έξι τύπους, είτε ξεχωριστά είτε σε συνδυασμό τους: Πρακτικοί, Ερευνητικοί, Καλλιτεχνικοί, Κοινωνικοί, Επιχειρηματικοί και Συμβατικοί. Κάθε τύπος προέρχεται από την αλληλεπίδραση ενός συνδυασμού πολιτιστικών, περιβαλλοντικών και προσωπικών παραγόντων, με αποτέλεσμα την ένδειξη προτίμησης σε συγκεκριμένες δραστηριότητες και ενδιαφέροντα, και κατά συνέπεια ανάπτυξη ειδικών ικανοτήτων και συγκεκριμένων προσωπικών προδιαθέσεων. Αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα, για παράδειγμα, οι άνθρωποι με κυρίαρχο τον Καλλιτεχνικό τύπο προσωπικότητας να αναζητούν φιλίες, συνεργασίες, δραστηριότητες και παιχνίδια που ταιριάζουν με τον δικό τους ιδιαίτερο συνδυασμό δημιουργικών ενδιαφερόντων, ικανοτήτων και αξιών. Η θεωρία και οι υποθέσεις του Χόλαντ σχετικά με τους τύπους της προσωπικότητας οδήγησαν στη συνεχιζόμενη ανάπτυξη ενός τεράστιου σώματος έρευνας η οποία θα παρουσιασθεί συνοπτικά στις επόμενες υποενότητες.

3.1. Η πρώιμη έρευνα για τους τύπους

Ένα μεγάλο μέρος των πρώιμων ερευνών επικεντρώθηκαν στην διερεύνηση της ύπαρξης σαφώς διαφορετικών τύπων, τη φύση και την προέλευσή τους. Μελέτες που διεξήχθησαν από τους Richards (1968) και Gottfredson Holland και Ogawa (1982) υποστήριξαν τον διακριτό χαρακτήρα των τύπων προσωπικότητας, ενώ άλλες μελέτες διαπίστωσαν ότι συχνά αλληλεπικαλύπτονται από παρόμοιους τύπους (Holland, 1962, 1963, 1968) ή ακόμα ότι κάποιοι σχετικοί τύποι, όπως ο Επιχειρηματικός και ο Κοινωνικός, θα μπορούσαν να συνδυαστούν σε έναν (Rachman, Amernic, & Aranya, 1981). Μια μελέτη σε μαθητές και μαθήτρες Γυμνασίου της Νέας Ζηλανδίας (Tuck & Keeling, 1980) διαπίστωσε ότι είναι δύσκολο να γίνει διάκριση μεταξύ των κοινωνικών και επιχειρηματικών τύπων και μεταξύ των Ερευνητικών και Πρακτικών τύπων. Ο Lunnborg (1980) ανέφερε σημαντικές διαφορές στις προτιμήσεις των ενδιαφερόντων ανδρών και γυναικών, με τις γυναίκες να σημειώνουν υψηλότερη βαθμολογία στις Κοινωνικές περιοχές και χαμηλότερες στις Πρακτικές και Ερευνητικές περιοχές. Η προσέγγιση του Χόλαντ υποστηρίχθηκε από μελέτες που συσχέτιζαν τον κατάλογο επαγγελματικών προτιμήσεων (Holland, 1985d) ή την αυτοκατευθυνόμενη αναζήτηση με διάφορα ερωτηματολόγια προσωπικότητας (Wall, Osipow, & Ashby, 1967· Westbrook & Molla, 1976).

Οι ερευνητικές μελέτες προ του 1990 διερευνούσαν επίσης τη σχέση των τύπων της προσωπικότητας με μεταβλητές όπως την «Επίτευξη σταδιοδρομίας» και το «κύρος». Ο Χόλαντ (1973) συνέδεσε τη συχνότητα επίτευξης της επιλεγμένης σταδιοδρομίας με τους τύπους και κατέταξε το προβλεπόμενο επίπεδο της ως εξής: Επιχειρηματικό, Κοινωνικό, Καλλιτεχνικό, Ερευνητικό, Συμβατικό και Πρακτικό. Επίσης, οι Holland et al (1973) ανέφεραν ότι η τυπολογία και το κύρος της εργασίας σχετίζονται στενά, ενώ οι Schneider και Overton (1983) διαπίστωσαν ότι δεν μπορούσαν να προβλέψουν τα ακαδημαϊκά επιτεύγματα από τον τύπο της προσωπικότητας. Εντούτοις, υποστηρίχθηκε η πρόταση του Χόλαντ ότι το είδος και το επίπεδο κύρους της επιλογής της σταδιοδρομίας ενός ατόμου σχετίζεται με τη νοημοσύνη και την αυτοεικόνα του (Holland, 1985b).

Όσον αφορά τις ομάδες πληθυσμού εκτός από λευκούς Αμερικανούς, οι Salomone και Slaney (1978) διεξήγαγαν μια μελέτη σε ένα δείγμα ενηλίκων Αφροαμερικανών και βρήκαν μέτριους συσχετισμούς μεταξύ των τύπων προσωπικότητάς τους και τον αυτοπροσδιορισμό τους. Έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε δείγματα Αφροαμερικανών φοιτητών στις αρχές της περιόδου πριν από το 1985 έδειξε ότι αυτοί οι φοιτητές έτειναν να περιορίζονται σε μεγάλο βαθμό σε επαγγέλματα Κοινωνικού τύπου, όπως η κοινωνική εργασία και η διδασκαλία (Littig, 1968). Οι Salomone και Slaney (1978) διεξήγαγαν μια μελέτη σε ένα δείγμα ενηλίκων Αφροαμερικανών και βρήκαν επίσης μέτριους συσχετισμούς μεταξύ των τύπων της προσωπικότητάς τους και του αυτοπροσδιορισμού των υποκειμένων. Οι Gade, Fuqua και Hurlburt (1984) κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι η Αυτοκατευθυνόμενη Αναζήτηση (SDS) μπορεί να μην είναι το καταλληλότερο εργαλείο για ιθαγενείς Ινδιάνους μαθητές Γυμνασίου. Πριν από το 1990, οι μελέτες παρείχαν αμφιλεγόμενη υποστήριξη στην διαφοροποίηση και τη συνέπεια, αλλά και μικρή υποστήριξη στην κατασκευή ταυτότητας(βλ. παρακάτω για ορισμό των εννοιών).

Λίγες μόνο μελέτες που έλεγχαν το επίπεδο διαφοροποίησης υποστήριξαν τη θεωρία του Χόλαντ. Ορισμένες από αυτές συνέδεσαν επιτυχώς τη διαφοροποίηση με τη σταθερότητα της επιλογής σταδιοδρομίας (Holland, 1968) ή με υψηλά επίπεδα αυτογνωσίας, (Taylor, Kelso, Longthorp, & Pattison, 1980), ενώ η έρευνα των Holland, Gottfredson, & Nafziger (1975) γύρω από τη σχέση διαφοροποίησης και ικανότητας λήψης αποφάσεων δεν κατόρθωσε να αποδείξει υψηλό συσχετισμό.

Ο Χόλαντ (1985b) απάντησε στην κριτική του μοντέλου της Διαφοροποίησης και συμφώνησε ότι ο ορισμός μπορεί να ήταν πολύ απλοϊκός, προσθέτοντας ότι, σε πολλές περιπτώσεις, οι ερευνητές δεν κατόρθωσαν να εντοπίσουν κάποιες κρυμμένες μεταβλητές, όπως η κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η νοημοσύνη και ο τύπος προσωπικότητας, ενώ άλλοι ερευνητές προσπάθησαν να αναθεωρήσουν το μοντέλο της διαφοροποίησης (Aul, 1979).

Απαντώντας επίσης, σε εκείνους που δεν απέδειξαν ότι το μοντέλο της Συνέπειας, υποστηρίζεται, ο Χόλαντ υποστήριξε ότι οι μελέτες τους δεν είχαν ακολουθήσει τη θεωρία και δεν ήταν καλά σχεδιασμένες. Ωστόσο, μια καλά σχεδιασμένη μελέτη του Erwin (1982) δεν μπόρεσε να υποστηρίξει το μοντέλο της Συνέπειας, και οι μελέτες των Villwock, Schnitzen και Carbonari (1976) δεν εντόπισαν θετική σχέση μεταξύ της σταθερότητας της σταδιοδρομίας και της συνέπειας. Ορισμένες μελέτες, από την άλλη πλευρά, διαπίστωσαν θετικούς συσχετισμούς μεταξύ συνέπειας και επιμονής (Aiken & Johnston, 1973), σταθερότητας της επιλογής σταδιοδρομίας (Barak & Rabbi, 1981), υψηλότερα επίπεδα προβλεψιμότητας συμπεριφοράς και συμπεριφοράς αναζήτησης πληροφοριών σταδιοδρομίας (O'Neil & Magoon, 1977) και ακαδημαϊκών επιτευγμάτων (Wiley & Magoon, 1982).

Ενώ τα αποτελέσματα μεταγενέστερων μελετών που διεξήχθησαν για το μοντέλο της Ταυτότητας ήταν θετικά (Holland, 1997), πριν από το 1985, δεν είχε παραγματοποιηθεί μεγάλη έρευνα σχετικά με το ζήτημα αυτό αν και εντοπίστηκε κάποια σχέση μεταξύ προβλημάτων ταυτότητας και λήψης αποφάσεων, υλοποίησης σχεδίων σταδιοδρομίας και προσαρμογής στο εκπαιδευτικό περιβάλλον (Campbell, RE & Cellini, 1981). Τέλος, μελέτες που προσπάθησαν να δείξουν σχέση μεταξύ συνδυασμών των μοντέλων του Χόλαντ και παραγόντων όπως η επαγγελματική ικανοποίηση (Hener & Meir, 1981· Nafziger, Holland, & Gottfredson, GD, 1973) έχουν αποδειχθεί σε μεγάλο βαθμό ανεπιτυχείς (Schonegevel, 1997). Εκτενέστερη περιγραφή των όρων Συνέπεια, Συνάφεια, Ταυτότητα και διαφοροποίηση γίνεται στη συνέχεια, από την σελίδα 42 και μετά

3.2. Μεταγενέστερες έρευνες για τους τύπους

Το πλήθος των ερευνών που πραγματοποιήθηκε από το 1990 και εντεύθεν είναι τόσο μεγάλο που για λόγους διευκόλυνσης είναι απαραίτητη η ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σε υποενοότητες. Κατά συνέπεια οι τάσεις που εντοπίστηκαν έχουν οργανωθεί ως ακολούθως:

- τύποι προσωπικότητας και ερωτηματολόγια,
- τύποι προσωπικότητας και ικανότητες ή δεξιότητες,
- διάφορες υποθέσεις περί τύπων προσωπικότητας (όπως είναι η διαφοροποίηση των προφίλ, η συνέπεια, η ταυτότητα και οι συνδυασμοί τους),
- η σχέση των τύπων με το εξαγωνικό μοντέλο,
- οι τύποι προσωπικότητας και το ιστορικό και η κληρονομικότητα,
- οι τύποι του εργασιακού περιβάλλοντος και, τέλος,
- οι τύποι προσωπικότητας και διαφορές φύλου και πολιτισμών.

3.2.1. Τύποι προσωπικότητας και ερωτηματολόγια

Σύμφωνα με τον Arbona (2000), ο Χόλαντ συνέδεσε τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα ως έκφραση της προσωπικότητας από τα πρώτα πρώτα βήματα της θεωρίας του. Οι Hogan και Blake (1999) ενίσχυσαν αυτή την άποψη, δηλώνοντας ότι η αξιολόγηση των ενδιαφερόντων ενός ατόμου και της προσωπικότητάς του συνδέονται καθώς, ενώ και τα δύο προσπαθούν να προβλέψουν την επαγγελματική επιτυχία, τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα δείχνουν το βαθμό στον οποίο ένα άτομο θα εκτιμήσει ένα επάγγελμα, οι μετρήσεις που αφορούν την προσωπικότητα μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την αξιολόγηση των κοινωνικών δεξιοτήτων και των κινήτρων που είναι απαραίτητα για την επιτυχία.

Η ερευνητική τάση της μελέτης της σχέσης μεταξύ ενδιαφερόντων, τύπων και διαφόρων μετρήσεων της προσωπικότητας ξεκίνησε το 1984 όταν οι Costa et al. (1984) μελέτησαν τη σχέση της αυτοκατευθυνόμενης αναζήτησης (SDS) με μια πρώιμη έκδοση του δικού τους εργαλείου αξιολόγησης προσωπικότητας του ονομαζόμενου «NEO PI-R» με τα είδη προσωπικότητας «Big five» (Costa & McCrae, 1992). Έκτοτε, πολλές άλλες μελέτες έχουν εξετάσει τη σχέση μεταξύ των έξι τύπων της αυτοκατευθυνόμενης αναζήτησης του Χόλαντ (Holland, Fritzsche, & Powell, 1994) ή των κλιμάκων του Vocational Preference Inventory (Holland, 1985d) και των μεταβλητών της προσωπικότητας Big-Five (δηλ. Νευρωτισμός, Συνειδητότητα, Εξωστρέφεια, Συμφωνία και Ανοιχτότητα). Τόσο οι Costa και McCrae (1992), καθώς

και οι Costa et al. (1984), οι Gottfredson et al. (1993), αλλά και οι Holland et al. (1994), εντόπισαν ότι η εξωστρέφεια συσχετίζεται θετικά με τα κοινωνικά και επιχειρηματικά ενδιαφέροντα, η ανοιχτότητα συσχετίστηκε θετικά με τα ερευνητικά και καλλιτεχνικά ενδιαφέροντα και η συνειδητότητα συσχετίστηκε θετικά με τα συμβατικά ενδιαφέροντα.

Επίσης, και οι Larson και Borgen (2002) συνέδεσαν την Εξωστρέφεια με τα Επιχειρηματικά και Κοινωνικά ενδιαφέροντα και την Ανοιχτότητα με τα Καλλιτεχνικά και Ερευνητικά ενδιαφέροντα σε ένα δείγμα ταλαντούχων εφήβων. Αυτά τα ευρήματα επαναλήφθηκαν σε μελέτες των Blake και Sackett (1999), Carless (1999), De Fruyt και Mervielde (1999), Judge, Higgins, Thorese και Barrick (1999), καθώς και Holland, Johnston και Asama (1994). Η τελευταία μελέτη διαπίστωσε επίσης μια αρνητική συσχέτιση μεταξύ της Κατάθλιψης και του Επιχειρηματικού τύπου τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

Μια σημαντική μετα-αναλυτική μελέτη των Larson, Rottinghaus και Borgen (2002) επιβεβαίωσε τα ευρήματα πολλών από τις παραπάνω μελέτες, βρίσκοντας ισχυρούς συσχετισμούς μεταξύ ορισμένων προτύπων και ενδιαφερόντων της προσωπικότητας ως εξής: Ανοιχτότητα με Καλλιτεχνικά και Ερευνητικά ενδιαφέροντα, Εξωστρέφεια με Επιχειρηματικά και Κοινωνικά ενδιαφέροντα και Συμφωνία με Κοινωνικά ενδιαφέροντα. Οι Blake και Sackett (1993) συσχετίζουν τους ακόλουθους τύπους προσωπικότητας με συγκεκριμένους τύπους ενδιαφέροντος: Εξωστρέφεια με Επιχειρηματικούς, Συμφωνία με Κοινωνικούς, Ανοιχτότητα με τους Καλλιτεχνικούς και Συνειδητότητα με τους Συμβατικούς τύπους. Οι Borges και Savickas (2002) ωστόσο, δεν εντόπισαν σχέση μεταξύ τύπων προσωπικότητας ως προγνωστικά ιατρικής ειδικότητας, διαπίστωσαν πάντως ότι οι τύποι θα μπορούσαν να προβλέψουν ενδιαφέροντα σε ένα πιο γενικό επίπεδο. Περαιτέρω υποστήριξη της σύνδεση μεταξύ προτύπων προσωπικότητας, των τύπων του Χόλαντ και των θεωρητικών κατασκευών του Χόλαντ έχει βρεθεί από τους Apostal (1991), Holland, Johnston, Hughe, και Asama (1991), Tokar and Fischer (1998), Carson (1998a) και από πολλούς ερευνητές στις αρχές του αιώνα (Fried, Hollenbeck, Slowik, Tiegs, & Ben-David· Hill & Rojewski· Judge, Thoresen, Pucik, & Welbourne· McManus & Kelly· Pulkkinen, Ohraned, & Tolvanen· Seibert, Crant, & Kraimer· Soldz & Vaillant, και Wooten, Timmerman, & Folger).

Ο Tokar και ο Swanson (1995) διαπίστωσαν ότι άτομα με πιο καλά καθορισμένα προφίλ ενδιαφέροντος (δηλ. μια κλίμακα Self-Directed Search στην οποία ένας από τους τύπους ξεχωρίζει ευδιάκριτα από τους υπόλοιπους πέντε) τείνουν να προσιδιάζουν σε συγκεκριμένη προσωπικότητα Big five περισσότερο από οποιονδήποτε άλλο και ως εκ τούτου παρήγαγε πιο θετικά αποτελέσματα. Εκτός από το NEO PI-R (Costa & McCrae, 1992), οι τυπολογικές διατυπώσεις του Χόλαντ έχουν συνδεθεί με άλλα ερωτηματολόγια προσωπικότητας όπως το ερωτηματολόγιο των Δεκάξι Παραγόντων Προσωπικότητας (Sixteen Personality Factor, SPF). Οι Pietrzak και Page (2001) διαπίστωσαν μικρή αλληλεπικάλυψη μεταξύ των ερωτηματολογίων SPF και SDS και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το SDS θα πρέπει μάλλον να χρησιμοποιείται μόνο όταν απαιτείται η γνώση του συγκεκριμένου κωδικού. Τα βασικά στυλ προσωπικότητας του Millon (Strack, 1994) και οι κλίμακες αυτο-παρακολούθησης και ιδιωτικής αυτοσυνείδησης (Carson & Mowsesian, 1993) έχουν επίσης χρησιμοποιηθεί σε μελέτες με βάση τον Holland.

Διεθνείς μελέτες όπως η έρευνα του De Fruyt και του Mervielde (1997) σχετικά με τη σχέση μεταξύ της ολλανδικής έκδοσης του SDS και του NEO PI-R με δείγμα 934 φοιτητών υποστήριξαν το εξαγωνικό μοντέλο και τις διαφορές μεταξύ των τύπων προσωπικότητας του RIASEC. Οι De Fruyt και Mervielde (1999) διαπίστωσαν ότι τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα όπως εκτιμήθηκαν από την αυτο-κατευθυνόμενη αναζήτηση και τις διαστάσεις της προσωπικότητας των Big Five κατόρθωσαν να προβλέψουν τον τύπο εργασίας και την κατάσταση απασχόλησης σε ένα δείγμα Βέλγων τελειόφοιτων πανεπιστημίου. Σύμφωνα με τον Holland (1997), τέτοιες μελέτες γενικά υποστηρίζουν την τυπολογία του, αλλά δεν έχουν αρκετά μεγάλα μεγέθη δείγματος ή ποικιλομορφία συμμετεχόντων. Στη Σιγκαπούρη, οι Chew, Halim και Matsui (2002) διαπίστωσαν διαφορές μεταξύ των φύλων στα επίπεδα αυτο-αποτελεσματικότητας για τους διαφορετικούς τύπους RIASEC, με υψηλότερα επίπεδα για τους καλλιτεχνικούς, ερευνητικούς και κοινωνικούς τομείς στις γυναίκες και υψηλότερα επίπεδα στους Επιχειρηματικούς και Πρακτικούς τομείς στους άνδρες. Μια ιαπωνική μελέτη των Matsui και Tsukamoto (1991) αποκάλυψε ότι, όσον αφορά την αυτο-αποτελεσματικότητα, οι Ιάπωνες άνδρες σημείωσαν υψηλότερες βαθμολογίες από τις γυναίκες στον Πρακτικό τομέα, ενώ οι Γιαπωνέζες σημείωσαν υψηλότερη βαθμολογία στον Καλλιτεχνικό τομέα.

Το δείγμα του Dagenais (1987) από άνδρες φοιτητές τεχνικών σχολών, εντόπισε πολύ χαμηλό αριθμό Επιχειρηματικών τύπων, αλλά κατά τα άλλα παρόμοια αποτελέσματα με ένα δείγμα ενήλικων, ανδρών Αμερικανών εργαζομένων. Άλλες μελέτες προσάρμοσαν ή μετέφρασαν το ερωτηματολόγιο της αυτοκατευθυνόμενης αναζήτησης (SDS) προκειμένου να αξιολογήσουν τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα των μαθητών σε συγκεκριμένες χώρες (De Fruyt & Mervielde, 1997· Jin, 1986· Khan et al, 1990 και Lokan, 1988)).

Οι Farh, Leong και Law (1998) ανέφεραν ότι το μοντέλο του Χόλαντ είχε σημαντική εξωτερική εγκυρότητα και εσωτερική συνέπεια σε ένα δείγμα Κινέζων προτετών φοιτητών στο Χονγκ Κονγκ, ειδικότερα σε εκείνους τους φοιτητές που παρέμεναν προσκολλημένοι σε πιο παραδοσιακές κινεζικές πεποιθήσεις. Ωστόσο, μια άλλη μελέτη σε Κινέζους φοιτητές (Leung & Hou, 2001) έθεσε ανησυχίες για τη διαπολιτισμική εγκυρότητα του SDS. Ο Barak και ο Cohen (2002) διεξήγαγαν έρευνα σχετικά με μια ηλεκτρονική έκδοση του SDS σε δείγμα Ισραηλινών μαθητών γυμνασίου, διαπιστώνοντας ότι ήταν αξιόπιστη και έγκυρη, και μάλιστα εκλαμβανόταν θετικότερα από την έντυπη έκδοση.

3.2.2. Τύποι προσωπικότητας και ικανότητες ή δεξιότητες

Μερικοί ερευνητές όπως ο Lowman (1991) έχουν διερευνήσει τις ικανότητες, τις δεξιότητες ή τα ανταγωνιστικά προτερήματα που πιστεύεται ότι χαρακτηρίζουν τους διαφορετικούς τύπους προσωπικότητας. Η Αυτοκαθοδηγούμενη Αναζήτηση περιλαμβάνει μια ενότητα αυτο-αξιολόγησης ικανοτήτων. Η εγκυρότητα αυτής της ενότητας έχει επίσης αποτελέσει αντικείμενο αρκετών μελετών από τους Lowman και Williams (1987), Lokan (1988), Swanson (1993), Prediger (1987), Prediger and Brandt (1991), Prediger and Swaney (1995), Harrington and Schafer (1996), Randahl (1991) και Gottfredson GD, (1996), μεταξύ άλλων, με διαφορετικά αποτελέσματα. Σε γενικές γραμμές, βρέθηκαν χαμηλοί συσχετισμοί μεταξύ των αυτοαξιολόγησης και των δεξιοτήτων, με την αξιοσημείωτη όμως εξαίρεση της αυτοαξιολόγησης που πραγματοποιείται από άτομα Ερευνητικού τύπου. Ο Randahl (1991) έδειξε ότι μια ισχυρή σχέση μεταξύ ενδιαφερόντων και αυτο - αξιολόγησης μπορεί να αποδειχθεί όταν οι δύο μεταβλητές είναι ταξινομημένες ανά τάξη, πράγμα που σημαίνει ότι, κατά την επιλογή επαγγέλματος, τα άτομα συνυπολογίζουν τις ιδιαίτερες δεξιότητές τους και τα ξεχωριστά τους ενδιαφέροντα. Μια διαχρονική μελέτη που παρακολούθησε τους συμμετέχοντες από την πρώιμη παιδική ηλικία έως τη συνταξιοδότηση διαπίστωσε ότι η επιτυχία της σταδιοδρομίας θα μπορούσε να προβλεφθεί από τις διαστάσεις νοημοσύνης και προσωπικότητας που αξιολογήθηκαν στην παιδική ηλικία (Judge et al., 1999).

3.2.3.Οι βασικές παραδοχές περί τύπων

Ο Χόλαντ ανέπτυξε ορισμένες υποθέσεις ή νοητικά κατασκευάσματα προκειμένου να ερμηνεύσει τους ενδο-συσχετισμούς των τύπων προσωπικότητας. Οι υποθέσεις που σχετίζονται με τη *διαφοροποίηση*, τη *συνέπεια* και την *ταυτότητα* έχουν λάβει την περισσότερη ερευνητική προσοχή. Σύμφωνα με τον Holland (1997), οι μελέτες που ασχολούνται με τη διαφοροποίηση και τη συνέπεια έχουν οδηγήσει σε μικτά αποτελέσματα και υποστήριξη.

Η διαφοροποίηση αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο ένα άτομο ή ένα περιβάλλον είναι καλά καθορισμένο, δηλαδή πόσο πολύ ένα άτομο προσιδιάζει με έναν μόνο τύπο και δείχνει μικρότερη ομοιότητα με άλλους τύπους. Οι Swanson και Hansen (1986) διαπίστωσαν ότι η έλλειψη διαφοροποίησης ή τα επίπεδα προφίλ ήταν λιγότερο σημαντικοί παράγοντες πρόβλεψης των βαθμών στο πανεπιστήμιο ή διακοπής των σπουδών σε σχέση με το **μέγεθος** αυτών των επιπέδων προφίλ. Άτομα με μεγάλα επίπεδα προφίλ παρουσίασαν υψηλότερους βαθμούς και μικρότερο βαθμό διακοπής σπουδών από εκείνα με χαμηλά επίπεδα προφίλ. Οι Alvi, Khan, και Kirkwood (1990) δεν βρήκαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ της *διαφοροποίησης* και της λήψης αποφάσεων σταδιοδρομίας. Παρομοίως, οι Gottfredson και Holland (1990) ανέφεραν ότι δεν κατόρθωσαν να στηρίξουν την υπόθεση ότι η διαφοροποίηση λειτουργεί ως παράγοντας συνάφειας. Οι Erwin (1987), Gottfredson, GD και Jones (1993), και Holland, Johnston και Asama (1994) διαπίστωσαν ότι οι θετικές προσωπικές μεταβλητές, όπως η αυτονομία και ο σκοπός, σχετίζονται θετικά με καλά διαφοροποιημένα και αυξημένα προφίλ ενδιαφέροντος. Η διαφοροποίηση συσχετίστηκε επίσης θετικά με τη συνέπεια των επαγγελματικών προτιμήσεων (Holland et al., 1990). Οι Gottfredson, GD και Jones συνέκριναν δύο μέσα μέτρησης της διαφοροποίησης, δηλαδή την αρχική μέθοδο του Χόλαντ και τους δείκτες του Iachan (1984) και διαπίστωσαν ότι οι δύο μέθοδοι παρήγαγαν πολύ διαφορετικά επίπεδα συσχέτισης ανύψωσης. Ο ίδιος ο Χόλαντ (1997, σελ. 148) διαπίστωσε ότι "*η διαφοροποίηση συνεχίζει να είναι ένα αδύναμο κατασκεύασμα*" το οποίο, όπως δείχνει η έρευνα, δεν μπορεί να προβλέψει έντονα τη σταθερότητα των επαγγελματικών προτιμήσεων ή την προσωπική προσαρμογή. Ωστόσο, υπονόησε ότι ορισμένες μελέτες σχετικά με τη διαφοροποίηση χαρακτηρίζονται από ανεπαρκή σε μέγεθος δείγματα, πολύ ομοιογενή και τα οποία συχνά δεν διαθέτουν επαρκή σχεδιασμό και ερευνητικά εργαλεία.

Ορισμένες ενδιαφέρουσες διεθνείς μελέτες διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ διαφοροποίησης και χαρισματικότητας. Οι Milgram και Hong (1999) υπέθεσαν στο δείγμα τους από προικισμένους Ισραηλινούς μαθητές γυμνασίου ότι το υψηλό, επίπεδο προφίλ ενδιαφερόντων και ικανοτήτων αντανάκλουσε το γεγονός ότι οι μαθητές είχαν φτάσει στο υψηλότερο επίπεδο που μπορούσαν να μετρήσουν τα διαθέσιμα όργανα και όχι ότι τα ενδιαφέροντά τους δεν ήταν διαφοροποιημένα. Σε μια канаδική μελέτη, οι Achter, Lubinski, Benbow και Eftekhari-Sanjani (1999) διαπίστωσαν ότι οι ταλαντούχοι έφηβοι έχουν διαφοροποιημένες επαγγελματικές προτιμήσεις. Οι Alvi, Khan και Kirkwood (1990) δεν βρήκαν καμία σχέση μεταξύ των επιπέδων διαφοροποίησης και της αποφασιστικότητας για την σταδιοδρομία σε πακιστανικούς φοιτητές.

Η συνέπεια αναφέρεται στον βαθμό συσχέτισης μεταξύ των τύπων προσωπικότητας ανάλογα με τις σχετικές θέσεις τους στο εξαγωνικό μοντέλο του Χόλαντ. Φαίνεται ότι υπάρχουν σχετικά λίγες μελέτες επικεντρωμένες στο κατασκεύασμα της συνέπειας και από αυτές σχεδόν τις μισές είχαν αρνητικά αποτελέσματα (Schonegevel, 1997). Ο Χόλαντ (1997) δήλωσε ότι η συνέπεια έχει σαφώς συνδεθεί με τη σταθερότητα της εργασίας ή την επιλογή συναφών επαγγελμάτων εργασίας, αλλά όμως οι παλαιότερες (δηλαδή, πριν από το 1990) μελέτες συνέπειας παρήγαγαν πιο θετικά ευρήματα, ειδικά όταν αυτά ήταν καλά σχεδιασμένα και συνεπή προς τη θεωρία (Holland, 1985β). Ο Latona (1989) βρήκε ελάχιστη ή καθόλου υποστήριξη ως προς την αξία της συνέπειας, αλλά ο Χόλαντ (1997) πρότεινε τα αποτελέσματα τέτοιων μελετών θα μπορούσαν να αποσαφηνιστούν εάν επανεξεταζόταν χρησιμοποιώντας ένα στάνταρντ πρότυπο. Οι Strahan (1987) και Strahan και Severinghaus (1992) ανέπτυξαν μια μέθοδο υπολογισμού της συνέπειας των τριγράμματος συνδυασμών, καθώς και μια φόρμουλα ερμηνείας των μετρήσεων συνέπειας. Παρόλο που η αξία αυτής της ταξινόμησης μένει να επιβεβαιωθεί ερευνητικά, μπορεί να είναι χρήσιμη για την εκ νέου ανάλυση των δεδομένων παλαιότερων μελετών.

Ως ταυτότητα ορίζεται η κατοχή σαφών και σταθερών στόχων ενδιαφερόντων και ταλέντων από μια προσωπικότητα. Μελέτες που διεξήχθησαν γύρω από την ταυτότητα, υπό αυτή την έννοια, εντόπισαν και τη χρησιμότητα και την εγκυρότητά της.

Ο Vondracek (1992) επέκρινε την κατασκευή ταυτότητας του Χόλαντ ως πολύ απλοϊκή για να είναι χρήσιμη, αλλά η ανασκόπηση της έρευνας για την επαγγελματική ταυτότητα των Holland, Johnston και Asama (1993) παρείχε μια ολοκληρωμένη περίληψη των στοιχείων για την αξιοπιστία και την εγκυρότητά της, καθώς εντόπισαν μια θετική σχέση μεταξύ ταυτότητας και άλλων σχετικών παραγόντων, όπως την απόφαση της σταδιοδρομίας, τις πεποιθήσεις σχετικά με αυτήν και την ικανοποίηση από την εργασία. Σύμφωνα με τον Holland (1997), αυτά τα αποτελέσματα ενισχύθηκαν από 40 ακόμη μελέτες. Ο Poe (1991) συσχετίζει θετικά την κοινωνικοοικονομική κατάσταση με την ταυτότητα, διαπιστώνοντας ότι υπήρχαν διαφορές φύλου στην ταυτότητα της σταδιοδρομίας. Η επαγγελματική ταυτότητα έχει επίσης διερευνηθεί σε σχέση με άλλα ερωτηματολόγια σταδιοδρομίας όπως το The Careers Transitions Inventory (CTI: Heppner, Multon & Johnston, 1994), το Career Thoughts Inventory (CTI: Sampson, Peterson, Lenz, Reardon & Saunders, 1996) και το ερωτηματολόγιο παραγόντων καριέρας (CFI: Chartrand, Robbins, Morrill, & Boggs, 1990). Όλες αυτές οι μελέτες, καθώς και άλλες (Betz & Serling, 1993· Gehlert, Timberlake, & Wagner, 1992· Leung, Conoley, Scheel, & Sonnenberg, 1992· Lewis & Savickas, 1995), παρείχαν ουσιαστικά και σχετικά σαφή στοιχεία για την εγκυρότητα του εννοιολογικού κατασκευάσματος της ταυτότητας (Holland, 1997).

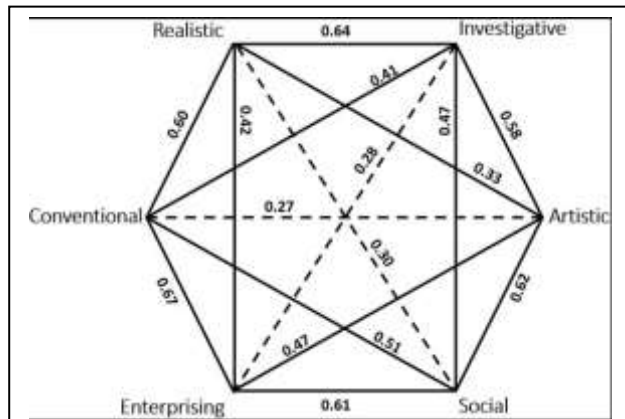
Υπάρχουν επίσης αρκετές μελέτες που προσπάθησαν να *συνδυάσουν τα εννοιολογικά κατασκευάσματα του Χόλαντ που αφορούν τη συνάφεια, τη συνέπεια, τη διαφοροποίηση και την ταυτότητα* με διαφορετικά επίπεδα επιτυχίας κάθε φορά. Μια μελέτη από τους Pazy και Zin (1987) υποδηλώνει ότι *η συνέπεια αλληλεπιδρά με τη συνάφεια*. Οι Swaney και Prediger (1985) διαπίστωσαν ότι τα άτομα με διαφοροποιημένα και συνεπή ενδιαφέροντα είχαν επίσης μια ισχυρή σχέση μεταξύ της συνάφειας και της ικανοποίησης από την εργασία. Ομοίως, οι De Fruyt και Mervielde (1997) διαπίστωσαν ότι οι μαθητές με πολύ διαφοροποιημένους και συνεπείς κωδικούς εμφάνισαν επίσης υψηλότερα επίπεδα συνάφειας κατά την επιλογή των σπουδών τους. Από την άλλη πλευρά, οι Leung, Conoly, Scheel και Sonnenberg (1992) δεν βρήκαν σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των ίδιων εννοιών σε ένα μεγάλο δείγμα προικισμένων μαθητών γυμνασίου και κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι μεταβλητές αυτές δεν έχουν τίποτα κοινό. Η μελέτη των Furnham και Walsh (1990) δεν κατόρθωσε να στηρίξει πολλές από τις υποθέσεις σχετικά με τη σχέση μεταξύ των μεταβλητών αυτών και παραγόντων όπως το άγχος και η απογοήτευση από την εργασία. Σύμφωνα με τον Schonegevel (1997), έχουν πραγματοποιηθεί λίγες διαπολιτισμικές μελέτες σχετικά με τη διαφοροποίηση, τη συνέπεια και την ταυτότητα του Χόλαντ.

Ως εκ τούτου, εξακολουθεί να υπάρχει σύγχυση ως προς την εφαρμογή της θεωρίας του Χόλαντ σε διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες (Fouad, 1993), αν και η υπόθεση των Greenlee et al. (1988) ότι οι Αφροαμερικανοί έχουν λιγότερο διαφοροποιημένα προφίλ σε σχέση με τους λευκούς των ΗΠΑ, φαίνεται να υποστηρίζονται επαρκώς. Σε απάντηση, ο Χόλαντ (1997) προειδοποιεί τους ερευνητές να ελέγχουν τον τύπο και άλλες μεταβλητές όταν μελετούν τις εννοιολογικές αυτές κατασκευές είτε μεμονωμένα είτε σε συνδυασμούς.

Η πιο πρόσφατη έρευνα δεν φαίνεται να προσθέτει πολλά στην διερεύνηση ούτε της συνέπειας ούτε της διαφοροποίησης. Αντίθετα, η έννοια της ταυτότητας δείχνει να αποδεικνύει ότι πρόκειται για ισχυρή, έγκυρη και πρακτική μεταβλητή.

3.2.4. Δομή τύπων προσωπικότητας και το εξαγωνικό μοντέλο

Το εξαγωνικό μοντέλο RIASEC του Χόλαντ είναι η πιο γνωστή γραφική αναπαράσταση των κατασκευών του Χόλαντ, μια γνωστική δομή που τα άτομα μπορούν να χρησιμοποιήσουν για να οργανώσουν πληροφορίες για τον εαυτό τους και τον κόσμο της εργασίας (Arbona, 2000). Το εξαγωνικό μοντέλο είναι μια οπτική αναπαράσταση της θεωρίας του Χόλαντ και χρησιμοποιείται για να εξηγήσει τη σχέση των έξι τύπων



Ένα παράδειγμα «υποδειγματικής» συσχέτισης δεδομένων που προέκυψε από την εφαρμογή του ερωτηματολογίου Αυτοκατευθυνόμενης Αναζήτησης (SDS) στην έρευνα των Yu και Alvi (1996), σε δείγμα 409 μαθητών ενός Τεχνικού Λυκείου στην Κίνα.

προσωπικότητας και περιβάλλοντος μεταξύ τους όσον αφορά τα μοντέλα που συζητήθηκαν στην προηγούμενη ενότητα. Σύμφωνα με το μοντέλο, οι σχέσεις εντός και μεταξύ των τύπων προσωπικότητας ή περιβάλλοντος μπορούν να απεικονιστούν μέσω του εξαγωνικού μοντέλου στο οποίο «οι σχέσεις μεταξύ των τύπων ή των περιβαλλόντων είναι αντιστρόφως ανάλογες της μεταξύ τους απόστασης». Ο Χόλαντ ονόμασε τον συσχετισμό αυτόν με τον όρο calculus (μαθηματικό υπολογισμό) (Holland, 1985).

Αυτό σημαίνει ότι όσο μικρότερη είναι η απόσταση μεταξύ δύο τύπων, τόσο μεγαλύτερη είναι η ομοιότητά τους ή η ψυχολογική τους προσαρμογή.

Για παράδειγμα, ο Πρακτικός και ο Ερευνητικός τύπος είναι κοντά ο ένας στον άλλο, και ως εκ τούτου, έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά. Αντίθετα, οι Πρακτικοί και οι Κοινωνικοί τύποι απέχουν πολύ και επομένως είναι πολύ διαφορετικοί μεταξύ τους. Οι Πρακτικοί και Καλλιτεχνικοί τύποι έχουν ενδιάμεσο βαθμό ομοιότητας. Το εξαγωνικό μοντέλο όχι μόνο περιγράφει τη σχέση μεταξύ των τύπων ενδιαφέροντος και των περιβαλλόντων, αλλά καθορίζει και τους βαθμούς συνάφειας μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος.

Κατά συνέπεια και από πολύ νωρίς, εμφανίστηκε έντονο ενδιαφέρον στη σχετική βιβλιογραφία που εξετάζει τις διαφορές του εξαγωνικού μοντέλου του Χόλαντ σε διαφορετικές κουλτούρες, συγκρίνοντας τους μέσους όρους ομάδων που ανήκουν σε διαφορετικούς πολιτισμούς. Ωστόσο, αυτό το είδος σύγκρισης έχει νόημα μόνο στο βαθμό που η δομή των εργαλείων μέτρησης είναι παρόμοια. Χωρίς ισοδύναμα εργαλεία, οι συγκρίσεις των μέσων βαθμολογιών ανάμεσα στα διάφορα πολιτιστικά περιβάλλοντα είναι άσκοπες: οι διαφορές ή οι ομοιότητες είναι ουσιαστικά μη ερμηνεύσιμες (Rounds & Tracey, 1996· Tracey & Rounds, 1997). Υπό την προϋπόθεση αυτή, η μεγαλύτερη ερευνητική προσπάθεια έχει προσανατολιστεί στη διαπολιτισμική επικύρωση της δομής του μοντέλου επαγγελματικών ενδιαφερόντων κατά Χόλαντ τόσο μεταξύ των εθνικών μειονοτήτων των ΗΠΑ όσο και σε άλλες χώρες.

Η σχετική με τον επαγγελματικό προσανατολισμό βιβλιογραφία υποδηλώνει ότι η δομή RIASEC βρίσκει μεγάλη εφαρμογή στις εθνικές μειονότητες των ΗΠΑ όταν εξετάζονται στο γενικό πλαίσιο, αλλά όχι όταν εξετάζονται εθνοτικά αμιγείς ομάδες. Έτσι, οι Fouad, Harmon και Hansen (1994) ανέφεραν ότι μελέτες σχετικά με τη δομή των ενδιαφερόντων των Αφροαμερικανών, των Ινδιάνων της Αμερικής και των Ισπανόφωνων έδειξαν σημαντική ομοιότητα με το εξαγωνικό μοντέλο του Χόλαντ.

Ωστόσο, οι Rounds και Tracey (1996) εξέτασαν το μοντέλο σε 20 δείγματα διάφορων εθνοτικών μειονοτήτων στις ΗΠΑ και διαπίστωσαν ότι η προσαρμογή τους ήταν σημαντικά χαμηλότερη από εκείνη των υπόλοιπων δειγμάτων των ΗΠΑ (που μπορεί μεν να περιλάμβαναν εθνοτικές μειονότητες, όμως είτε ήταν δείγματα ευκολίας είτε μη αντιπροσωπευτικά δείγματα, με αποτέλεσμα ο αριθμός των εθνοτήτων να μην είναι αρκετός για εξαγωγή συμπερασμάτων).

Οι Haverkamp, Collins και Hansen (1994) σχεδίασαν μια μελέτη για τον έλεγχο του μοντέλου σε ένα δείγμα Αμερικανο-Ασιατών φοιτητών. Διαπίστωσαν ότι για τις Αμερικανο-Ασιάτισσες γυναίκες, το μοντέλο εφαρμόζεται ικανοποιητικά με μόνη διαφορά την αντιστροφή των επιχειρηματικών και συμβατικών τύπων. Επίσης οι αποστάσεις μεταξύ των Συμβατικών και Πρακτικών (και αντίστροφα) ήταν μεγαλύτερες από αυτές που θα ταίριαζαν σε ένα κανονικό εξάγωνο. Για τους Αμερικανο-Ασιάτες άνδρες ωστόσο, το μοντέλο απέτυχε παντελώς να προβλέψει τις σχέσεις που παρατηρήθηκαν μεταξύ των τύπων.

Στο διεθνές περιβάλλον, τα ευρήματα σχετικά με τη βασική δομή του μοντέλου του Χόλαντ, είναι επίσης αντικρουόμενα. Οι Leong et al (1998) βρήκαν ότι το μοντέλο βρίσκει εφαρμογή σε ένα δείγμα 172 Ινδών εργαζομένων που πραγματοποίησαν το Vocational Preference Inventory (VPI). Οι Fouad et al (1997) διερεύνησαν την ισχύ του μοντέλου σε φοιτητές και επαγγελματίες μηχανικούς του Μεξικού και των ΗΠΑ. Διαπίστωσαν ότι το εξαγωνικό μοντέλο βρίσκει μεγάλη εφαρμογή στους φοιτητές και μηχανικούς των Η.Π.Α. παρά σε αυτούς του Μεξικού. Οι Farh, Leong και Law (1998) έλεγξαν τη διαπολιτισμική εγκυρότητα του μοντέλου του Χόλαντ στο Χονγκ Κονγκ χρησιμοποιώντας ένα δείγμα 1813 φοιτητών και εντόπισαν αρκετά καλή προσαρμογή των δεδομένων

Αυτή η δυσκολία προσαρμογής του μοντέλου του Χόλαντ σε διάφορες έρευνες ανά τον κόσμο, οδήγησε τους ερευνητές να μελετήσουν τους λόγους στους οποίους μπορεί να οφείλεται. Μια γενική υπόθεση είναι ότι η γενικευσιμότητα της θεωρίας σε ένα πολιτιστικό πλαίσιο εκτός Η.Π.Α. εξαρτάται από την ομοιότητα αυτού του πολιτισμού με τις Ηνωμένες Πολιτείες (Farh, Leong & Law, 1998). Δηλαδή, όσο μεγαλύτερη είναι η ομοιότητα μεταξύ μιας ξένης κουλτούρας και της αμερικανικής, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα να επιβεβαιώνεται η θεωρία του Χόλαντ.

Ο Rounds και ο Tracey (1996) προσπάθησαν να συνδέσουν τις διαστάσεις των πολιτιστικών αξιών του Hofstede (1980, 1993, 2001) (ατομικισμός - κολлекτιβισμός και αρρενωπότητα – θηλυκότητα) προκειμένου να συγκρίνουν τις διαφορές απόψεις για τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα μεταξύ χωρών. Διαπίστωσαν ότι χώρες με υψηλές συλλογικές αξίες είχαν περιορισμούς στο μοτίβο των επαγγελματικών προτιμήσεων, οδηγώντας σε φτωχότερη προσαρμογή μοντέλου παρά στις χώρες με υψηλό ατομικισμό. Ο Tang (2001) μάλιστα πρότεινε ότι πρέπει να εξετάζεται η δομή των

επαγγελματικών ενδιαφερόντων στον ίδιο πληθυσμό δύο φορές, αλλά σε διαφορετικά πολιτισμικά πλαίσια, προκειμένου να ενισχυθεί σημαντικά η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο ο πολιτισμός σχετίζεται με την ανάπτυξη των ενδιαφερόντων.

Σύμφωνα με τον Hofstede (1980, 2001), στις ατομικιστικές κοινωνίες, δίνεται υψηλότερη αξία στις ατομικές αποφάσεις. Τα παιδιά μαθαίνουν ότι το να εκφράζουν ακριβώς το πώς νιώθουν, θεωρείται χαρακτηριστικό ενός ειλικρινούς και έντιμου ατόμου. Αντίθετα, στους κollectιβιστικούς πολιτισμούς, δεν υπάρχουν προσωπικές απόψεις – αυτές είναι προκαθορισμένες από την ομάδα. Ένα παιδί που εκφράζει επανειλημμένα μια άποψη που αποκλίνει από αυτό που επιβάλλει ο κοινωνικός περίγυρος, θεωρείται ότι έχει κακό χαρακτήρα. Ως εκ τούτου, η οικογενειακή επιρροή είναι ένας σημαντικός διαπολιτισμικός παράγοντας σε ό,τι αφορά την επιλογή της σταδιοδρομίας τους. Ο Leong (1986) για παράδειγμα, επεσήμανε ότι στην παραδοσιακή κινεζική κουλτούρα, το επάγγελμα ενός ατόμου δεν θεωρείται μόνο ως δείκτης προσωπικού επιτεύγματος και κοινωνικής καταξίωσης, αλλά και ως επίτευγμα ολόκληρης της οικογένειας. Η επιλογή της σταδιοδρομίας κάποιου αναμένεται να εκπληρώσει τις προσδοκίες και της οικογένειας και να της προσδώσει τιμή και κύρος.

Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, η εξαγωνική θεωρία του Χόλαντ προϋποθέτει ότι οι συσχετίσεις για τα έξι γειτονικά ζεύγη (RI, IA, AS, SE, EC και CR) πρέπει να είναι μεγαλύτερες από τις συσχετίσεις των έξι εναλλακτικών ζευγών (RA, AE, ER, IS, SC, και CI) και ακόμη μεγαλύτερες από τα τρία αντίθετα ζεύγη (RS, IE και AC) και ότι οι συσχετίσεις με τα εναλλακτικά ζεύγη πρέπει να είναι μεγαλύτερες από εκείνες των αντίθετων ζευγών. Οι Rounds, Tracey και Hubert (1992) εξέτασαν διάφορες στατιστικές μεθόδους για την αξιολόγηση των δομικών χαρακτηριστικών της θεωρίας του Χόλαντ.

Ως προτιμότερη για τον έλεγχο της κυκλικής δομής του μοντέλου, προτείνουν την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων (CFA), η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση του κατά πόσον εντοπίζεται ένα μοτίβο συνδιακύμανσης ανάμεσα στα δεδομένα. Το μοτίβο αυτό θα πρέπει να επιβεβαιώνει τις αποστάσεις ανάμεσα στους τύπους όπως προβλέπονται από τη θεωρία. Αυτή ακριβώς την μέθοδο ακολουθούμε στο αντίστοιχο κεφάλαιο (β. σελ. 177 παρακάτω) προκειμένου να ελέγξουμε εάν το εξαγωνικό μοντέλο υποστηρίζεται στην Ελλάδα προκειμένου να συγκρίνουμε το αποτέλεσμα και με την προϋπάρχουσα έρευνα στον ελληνικό χώρο.

3.2.5. Τύποι και ιστορικό ζωής / κληρονομικότητα

Σύμφωνα με τον Holland (1985), τα διάφορα ιστορικά ζωής των διαφορετικών τύπων προσωπικότητας σχετίζονται με συγκεκριμένες παραμέτρους, όπως είναι η κοινωνική τάξη, το φύλο, οι ευκαιρίες και οι σχολικές επιδόσεις. Αργότερα (Holland, 1997) επισήμανε ότι οι τύποι ενδιαφερόντων και η σταθερότητά τους, επηρεάζονται τόσο από την κληρονομικότητα ή τη γενετική επίδραση όσο και από περιβαλλοντικούς παράγοντες. Όλες οι μελέτες των Betsworth et al. (1994), Lykken, Bouchard, McGue, and Tellegen (1993), Moloney, Bouchard, και Segal (1991), Rowe (1994) και Bouchard (1995) υποδηλώνουν ότι η κληρονομικότητα έχει πολύ μεγαλύτερη επιρροή στους τύπους από ό, τι ήταν αρχικά αναμενόμενο. Επιπλέον, ο Muchinsky (1994) εξέτασε μελέτες που σχετίζονταν με διαχρονικές καταγραφές των ζώων υποκειμένων από το 1960 έως το 1994 και διαπίστωσε ότι στην πορεία της ζωής κάποιου, επηρεάζονται τα ενδιαφέροντά του για διαφορετικά επαγγέλματα και για διαφορετικούς τύπους εργασίας εντός αυτών των επαγγελμάτων. Ομοίως, οι Reichel και Muchinsky (1995) διαπίστωσαν ότι οι πληροφορίες για το ιστορικό της ζωής ήταν πιο χρήσιμες για την πρόβλεψη των τύπων Χόλαντ από τον προσανατολισμό του προσανατολισμού εξ αιτίας του φύλου ή την αυτοεκτίμηση. Αυτό συνδέεται με την έμφαση που έδωσε ο Χόλαντ (1985) στον σημαντικό ρόλο του οικογενειακού υποβάθρου, δηλαδή, ότι οι τύποι παράγουν τύπους. Η μελέτη του Smart (1989) διαπίστωσε ότι αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τους κοινωνικούς τύπους. Σε μια πρόσφατη μελέτη 365 εφήβων (Otto, 2000) αποκάλυψε ότι, παρά το φύλο ή τη φυλή, οι έφηβοι θεώρησαν ότι οι μητέρες τους είχαν μεγαλύτερη επιρροή στην επιλογή και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους από οποιονδήποτε άλλο παράγοντα. Τέλος, μια ενδιαφέρουσα μελέτη των Helwig και Myrin (1997), η οποία εξέτασε τη σταθερότητα των κωδικών του Χόλαντ σε οικογένειες και σε διάστημα άνω των 10 ετών, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι οι σταδιακές αλλαγές στους κωδικούς του Χόλαντ θα μπορούσαν να αποδοθούν στη μετακίνηση της οικογένειας από αγροτικές σε πιο αστικές περιοχές.

Όσον αφορά τα επαγγελματικά ενδιαφέροντα και τα στερεότυπα σχετικά με τα επαγγέλματα ανάμεσα στα δύο φύλα, μια μελέτη στη Βρετανία σε άτομα ηλικίας 8 έως 16 ετών έδειξε ότι περισσότερα κορίτσια από αγόρια τείνουν να θεωρούν μεγαλύτερο αριθμό ενδιαφερόντων και επαγγελμάτων κατάλληλα και για τους άνδρες και για τις γυναίκες, σε σχέση με τα αγόρια. (Miller & Budd, 1999).

Αυτό το εύρημα ανταποκρίνεται στα αποτελέσματα μιας ισραηλινής μελέτης μαθητών γυμνασίου και πανεπιστημίου (Kulik, 1999). Η τάση των παιδιών να επιλέγουν στερεοτυπικά σε σχέση με το φύλο επαγγελματικά ενδιαφέροντα επισημάνθηκε σε πολλές διεθνείς μελέτες. Η μελέτη του Τανγκ (2001) σε Κινέζους φοιτητές διαπίστωσε ότι τα ενδιαφέροντά τους, ήταν παρόμοια, αλλά όχι πανομοιότυπα, με τα Αμερικάνα αντίστοιχα. Η επόμενη μελέτη του (Tang, 2002) πρόσθεσε ότι η επιλογή σταδιοδρομίας των Κινέζων και Αμερικανο-κινέζων μαθητών επηρεάζονταν σημαντικά από τους γονείς τους.

Διάφορες μελέτες κληρονομικότητας σχετικά με τους τύπους ενδιαφερόντων και τα δεδομένα των «ιστοριών ζωής» ατόμων που εργάζονται σε διαφορετικά επαγγέλματα ή προγράμματα σπουδών, επιβεβαίωσαν την υπόθεση ότι διαφορετικοί τύποι έχουν ιστορίες που ταιριάζουν σε κάποιο βαθμό με τον τύπο προσωπικότητας στον οποίο ανήκουν, υποδηλώνοντας ότι η κληρονομικότητα είναι ένα σημαντικό συστατικό της τύποι ενδιαφέροντος.

Ταυτόχρονα, εντυπωσιακές είναι και δύο μελέτες που πραγματοποιήθηκαν με χρήση μαγνητικής τομογραφίας (MRI) στον εγκέφαλο των υποκειμένων. Η πρώτη είναι η μελέτη των Schroeder et al (2012) η οποία κατέδειξε ότι δύο από τους έξι τύπους επαγγελματικών ενδιαφερόντων (Πρακτικός και Ερευνητικός) δείχνουν ουσιαστικές σχέσεις με τον όγκο της περιφερειακής φαιάς ουσίας του εγκεφάλου. Η αλληλεπικάλυψη περιοχών του εγκεφάλου συσχετίζεται με αυτούς τους τύπους και οι παράγοντες γνωστικής ικανότητας υποδηλώνουν ότι υπάρχει σχέση μεταξύ των ατομικών διαφορών στη δομή του εγκεφάλου και στο επάγγελμα που ασκεί ή στο οποίο κλίνει κάποιος.

Ακόμη περισσότερο στον τομέα αυτόν, απέδειξε η έρευνα των Gurrees et al (2021) επίσης με MRI, η οποία φανέρωσε ότι υπάρχουν στατιστικά σχετικοί συσχετισμοί μεταξύ όλων των διαστάσεων της θεωρίας RIASEC του Χόλαντ, με συγκεκριμένες νευρωνικές δομές του εγκεφάλου. Τα αποτελέσματα δείχνουν αντιστοιχία μεταξύ των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που αποδίδονται στο τεστ RIASEC και των λειτουργιών σημαντικών δομικών αλλαγών σε ξεχωριστές περιοχές του εγκεφάλου, γνωστές από τη βιβλιογραφία.

3.2.6. Τύποι προσωπικότητας και επαγγελματικά και προσωπικά αποτελέσματα

Ο τρόπος αναζήτησης επαγγέλματος, τα γνωστικά στυλ, η κατάρτιση και η απόδοση στην εργασία μπορούν να θεωρηθούν ως το αποτέλεσμα της «ιστορίας ζωής» ενός ατόπου, των κληρονομικών χαρακτηριστικών και του τύπου ενδιαφερόντων. Η έρευνα σε αυτόν τον τομέα της θεωρίας του Χόλαντ διερευνά την υπόθεση ότι διαφορετικοί τύποι προσωπικότητας κατανοούν τον κόσμο της εργασίας με διαφορετικούς τρόπους, απολαμβάνουν διαφορετικούς τρόπους ζωής, αναζητούν διαφορετικά είδη εργασίας και επιτυγχάνουν διαφορετικά επίπεδα επιτυχίας.

Η συμπεριφορά αναζήτησης εργασίας έχει ερευνηθεί από τους Holland και Gottfredson, GD, (1994) που διαπίστωσαν ότι η δυσaréσκεια από την εργασία, η οποία συχνά οφείλεται σε μια κατάσταση ασυμφωνίας μεταξύ της προσωπικότητας και του τύπου περιβάλλοντος, ωθεί στην έναρξη δραστηριοτήτων αναζήτησης εργασίας. Οι Schneider (1987), Sergeant and Sedlacek (1989), όπως και οι O'Brien, Sedlacek, and Kendell (1994) βρήκαν θετικούς συσχετισμούς μεταξύ των διαφορετικών τύπων προσωπικότητας και του είδους της εργασίας ή δραστηριότητας που αναζητούσαν ενεργά. Για παράδειγμα, οι κοινωνικοί τύποι έτειναν να προσφέρουν εθελοντικά σε κοινωνικές δραστηριότητες, όπως η παροχή συμβουλών σε συμμαθητές και φίλους. Αυτά τα ευρήματα υποστηρίζονται από την έρευνα που δείχνει ότι τα προσωπικά χαρακτηριστικά των διευθυντών και των ομάδων εργασίας γίνονται πιο ομοιογενή στα προσωπικά χαρακτηριστικά (δηλ. τους τύπους) καθώς συγκεκριμένοι τύποι προσελκύονται ή αναζητούν ενεργά παρόμοιο εργασιακό περιβάλλον (Jackson et al, 1991· Schneider, Smith, Fleenor, & Taylor, 1998).

Σύμφωνα με τον Holland (1987), ο αριθμός των μελετών που εξέταζαν τις επαγγελματικές αντιλήψεις είναι σχετικά μικρός, εντούτοις υπήρξε κάποια έρευνα σχετικά με τα *γνωστικά στυλ*¹. Οι Alvi, Khan, Hussain και Baig (1988) διαπίστωσαν ότι τα *εξαρτημένα γνωστικά στυλ* συσχετίζονται με τους Κοινωνικούς, Επιχειρηματικούς

¹ Σύμφωνα με τη σχετική θεωρία, ένας από τους 3 άξονες των *γνωστικών στυλ* είναι αυτός της ανεξάρτητης ή εξαρτώμενης από το πεδίο μάθησης. Ο *εξαρτώμενος από το πεδίο* μαθαίνει πιο αποτελεσματικά βήμα - βήμα ή διαδοχικά αρχίζοντας με την ανάλυση γεγονότων και προχωρώντας στις ιδέες (βλέπει τα δέντρα αντί για το δάσος). Ο *ανεξάρτητος από το πεδίο* μαθαίνει πιο αποτελεσματικά μέσα στο συγκεκριμένο, ολιστικά, διαισθητικά και είναι ιδιαίτερα ευαίσθητος στις ανθρώπινες σχέσεις και στις μεταξύ τους αλληλεπιδράσεις (βλέπει το δάσος αντί για τα δέντρα).

και Συμβατικούς τύπους, ενώ τα *ανεξάρτητα γνωστικά στυλ* συσχετίζονται με τους Πρακτικούς, Ερευνητικούς και Καλλιτεχνικούς τύπους. Οι Wampold et al. (1995) ανέφεραν ότι επαλήθευσαν την υπόθεση πως οι Κοινωνικοί τύποι είναι καλύτερα εξοπλισμένοι για να αντιμετωπίζουν κοινωνικά απαιτητικές καταστάσεις παρά οποιοσδήποτε από τους άλλους τύπους, με τις δεξιότητες κοινωνικής αντιμετώπισης να μειώνονται καθώς αυξάνει η απόσταση από τον Κοινωνικό τύπο, στο εξάγωνο. Κι άλλες μελέτες, όπως αυτές που διεξήχθησαν από τους York και Tinsley (1986), υποστηρίζουν τα χαρακτηριστικά γνωστικών στυλ που αποδίδονται στους τύπους.

Η μελέτη των Gandy, Dye και MacLan (1994) υποστηρίζει την υπόθεση του Χόλαντ ότι τα *επιτεύγματα* και η *απόδοση στην εργασία* σχετίζονται με ένα προφίλ τύπου ESAICR. Η μελέτη του Gottfredson, G. D, (1994) με τη χρήση του Λεξικού των Επαγγελματικών Κωδικών του Χόλαντ σε διευθυντές σχολείων επιβεβαίωσε αυτά τα ευρήματα, όμως μια καναδική μελέτη σε δείγμα λογιστών (Schwartz, Andiappan, & Nelson, 1986) δεν υποστήριξε τη θεωρία, καθώς έδειξε αρνητική σχέση μεταξύ ετήσιου εισοδήματος και υψηλής βαθμολογίας στον Συμβατικό τύπο.

3.2.7. Τύποι προσωπικότητας και διαφορές μεταξύ φύλων και πολιτισμών

Μια επισκόπηση της βιβλιογραφίας αποκαλύπτει ότι οι τυπολογίες ενδιαφέροντων και δεξιοτήτων έχουν εξεταστεί ενδελεχώς για το πώς επηρεάζονται από το φύλο, ή τις πολιτισμικές και εθνοτικές προκαταλήψεις. Σε έρευνες με δείγματα κάθε μεγέθους, το *φύλο* φαίνεται να είναι πιο σημαντικός παράγοντας από την εθνικότητα ή την κουλτούρα, με τις γυναίκες να έχουν παρόμοια ενδιαφέροντα με τις γυναίκες άλλων πολιτισμών από ό, τι οι άνδρες στους δικούς τους πολιτισμούς (Holland, 1997). Οι επιδόσεις στα σχετικά τεστ μαθητών Γυμνασίων (Feehan & Johnston, 1999) ή Λυκείων, (Aviles & Spokane, 1999) αποκάλυψαν υψηλότερα σκορ των αγοριών στους Πρακτικούς και Ερευνητικούς τύπους ενώ τα κορίτσια σημείωσαν υψηλότερα σκορ από τα αγόρια στους Κοινωνικούς, Συμβατικούς και Καλλιτεχνικούς Τύπους. Ομοίως, οι O'Brien, Martinez-Pons και Korala (1999) διαπίστωσαν ότι τα ενδιαφέροντα των αγοριών ενός μειονοτικού Λυκείου προσανατολιζόταν περισσότερο προς επιστημονικά και μηχανικά επαγγέλματα από ό, τι των κοριτσιών της ίδιας ηλικίας. Οι Tokar et al. (1995) βρήκαν ισχυρότερους συσχετισμούς στους άρρενες από τις θήλεις μεταξύ ορισμένων μεταβλητών προσωπικότητας και συγκεκριμένων επαγγελματικών ενδιαφερόντων (π.χ., ανοιχτότητα και καλλιτεχνικά επαγγελματικά ενδιαφέροντα, εξωστρέφεια και επιχειρηματικά / κοινωνικά ενδιαφέροντα).

Όπως αναφέρθηκε και αλλού, οι έρευνες σε δείγματα Αφροαμερικάνων φοιτητών τείνουν δείχνουν ότι αυτοί περιορίζονται σε μεγάλο βαθμό σε σταδιοδρομίες κοινωνικού τύπου, όπως η κοινωνική εργασία και η διδασκαλία (Littig, 1968). Πιο πρόσφατες μελέτες που διεξήχθησαν από τους Trent (1984) και Miller, Springer, και Wells (1988) δείχνουν την επιμονή αυτής της τάσης παρά τις προσπάθειες διαφόρων προγραμμάτων να επιφέρουν αλλαγή. Επιπλέον, οι μαύροι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται έντονα στα χαμηλότερα επίπεδα εργασίας στις Πρακτικές θέσεις εργασίας (Arbona, 1989). Εκείνοι που εργάζονται σε υψηλότερα επίπεδα συνήθως έχουν θέσεις εργασίας κοινωνικού τύπου, ενώ η κατηγορία των Επιχειρηματικών θέσεων εργασίας σε οποιοδήποτε επίπεδο εκπροσωπείται ελάχιστα από τους αφροαμερικανούς εργαζόμενους. Ο Φουάντ (1993) διαπίστωσε επίσης ότι οι Λευκοί Αμερικανοί είχαν χαμηλότερα αποτελέσματα Συμβατικών και Ερευνητικών ενδιαφερόντων από τους Αμερκανο-Ασιάτες που παραδοσιακά προτιμούν Πρακτικά ή Ερευνητικά επαγγέλματα έναντι των Κοινωνικών και Καλλιτεχνικών. Ωστόσο, σε μια μελέτη αμερικανο-ασιατών φοιτητών, οι Tang, Fouad και Smith (1999) διαπίστωσαν ότι η επιλογή σταδιοδρομίας δεν συσχετίστηκε με την παραδοσιακή τυπολογία ενδιαφερόντων.

3.2.8. Τύποι εργασιακού περιβάλλοντος

Υπάρχουν διαφορετικά εργασιακά περιβάλλοντα που κυριαρχούνται από έναν συγκεκριμένο τύπο προσωπικότητας. Κάθε ένα από αυτά τα περιβάλλοντα προσδιορίζεται από τις προκλήσεις, τις ευκαιρίες και τις ανταμοιβές που μπορεί να παράσχει σε κάποιον από τους έξι τύπους του Χόλαντ. Ο Χόλαντ (1997) επισήμανε ότι τα περιβαλλοντικά μοντέλα του για τα εργασιακά περιβάλλοντα δεν αποτέλεσαν εξ αρχής μια ιδιαίτερα δημοφιλή ερευνητική επιλογή και η ανασκόπηση του Arbona (2000) σχετικά με τη βιβλιογραφία περί σταδιοδρομίας έδειξε ότι δεν είχε αποδοθεί ηρέπυσα προσοχή στην μέτρηση των περιβαλλόντων αυτών. Ο Smart (1985) όμως, είχε ήδη διαπιστώσει από νωρίς, ότι τα πανεπιστήμια φαινόταν να ενισχύουν εκείνα χαρακτηριστικά των φοιτητών τους που αντιστοιχούσαν στον κυρίαρχο τύπο των διάφορων σχολών. Επομένως, ένα περιβάλλον καλλιτεχνικού τύπου, για παράδειγμα, τείνει να παράγει μαθητές με υψηλότερες βαθμολογίες καλλιτεχνικής αυτοεκτίμησης. Παράλληλα, έχουν διεξαχθεί *διαπολιτισμικές* μελέτες για τους τύπους των περιβαλλόντων.. Χρησιμοποιώντας ένα μεγάλο δείγμα παραδοσιακών κολλεγίων για έγχρωμους, ο Richards (1987) διαπίστωσε ότι αυτά τα περιβάλλοντα φαίνεται να διαιωνίζουν την πιθανότητα ότι αυτοί οι μαθητές θα επιλέξουν κατά κύριο λόγο μια καριέρα κοινωνικού τύπου και όχι μια πιο τεχνική ή μια καριέρα διευθυντικού τύπου.

Μια μελέτη που διεξήχθη από τους Fitzgerald και Weitzman (1992) ανέφερε ότι η μεγάλη πλειονότητα των γυναικών που εργάζονται βρίσκονται σε κοινωνικά και συμβατικά περιβάλλοντα, ενώ μια μειονότητα γυναικών βρίσκεται σε Πρακτικό ή Ερευνητικό περιβάλλον εργασίας. Οι Henry, Bardo, Mauw και Bryson (1987) διεξήγαγαν μια μελέτη σε φοιτητές πανεπιστημίου που σπουδάζουν ιατρική και σημείωσαν ότι, παρά το γεγονός ότι οι φοιτητές είχαν επιλέξει το ίδιο εργασιακό περιβάλλον, υπήρχαν ακόμα σημαντικές διαφορές ενδιαφερόντων μεταξύ ανδρών και γυναικών σε σχέση με τους Πρακτικούς και Ερευνητικούς τύπους. Ωστόσο, δεν εντοπίστηκαν τέτοιες διαφορές μεταξύ των φύλων όταν πραγματοποιήθηκε μια παρόμοια μελέτη σε ένα παραδοσιακά γυναικείο περιβάλλον κοινωνικής εργασίας (Walsh & Huston, 1988). Οι Hannah and Khan (1989) διαπίστωσαν ότι η κοινωνικοοικονομική κατάσταση πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε μελέτες που εστιάζουν σε διαφορές και ενδιαφέροντα φύλου, καθώς οι γυναίκες από υψηλότερα κοινωνικοοικονομικά υπόβαθρα έχουν την τάση να επιλέγουν περισσότερο παραδοσιακά ανδρικούς περιβαλλοντικούς τύπους σε σχέση με τις γυναίκες από χαμηλότερα κοινωνικοοικονομικά υπόβαθρα.

3.3. Περίληψη της διεθνούς έρευνας

Η έρευνα σχετικά με τη θεωρία του Χόλαντ πριν από το 1990 ήταν κατά κύριο λόγο θετική. Οι ερευνητές έδιναν μεγαλύτερη έμφαση στους τύπους προσωπικότητας παρά στους περιβαλλοντικούς τύπους. Υπάρχουν ενδείξεις ότι οι τύποι προσωπικότητας αναζητούν κατάλληλα εργασιακά περιβάλλοντα, αλλά ο Χόλαντ συνέστησε ότι η μελλοντική έρευνα θα πρέπει να προσπαθήσει να ελέγξει κι άλλες σημαντικές μεταβλητές. Πριν από το 1990, η έρευνα σχετικά με την προσαρμογή προσώπου-περιβάλλοντος, τη διαφοροποίηση και τη σταθερότητα ήταν διφορούμενη. Το γεγονός αυτό οδήγησε σε επικρίσεις σχετικά με τον ορισμό της θεωρίας ατόμου-περιβάλλοντος θεωρώντας τον πολύ απλοϊκό. Η οικοδόμηση ταυτότητας δεν υποστηρίχτηκε αρκετά και ως νεότερη θεωρία έμελλε να μελετηθεί λεπτομερώς στο μέλλον.

Σύμφωνα με τον Holland (1997), οι έρευνες που διεξήχθησαν μεταξύ 1985 και 1996 υποστηρίζουν τις υποθέσεις της θεωρίας του. Ωστόσο, δήλωνε ότι η ερευνητική προσπάθεια και η πρόοδος που είχε σημειωθεί άλλαζαν σημαντικά ανάλογα με το θέμα της έρευνας. Έχουν διεξαχθεί πολλές μελέτες σχετικά με τους δεσμούς μεταξύ των τύπων προσωπικότητας του Χόλαντ και ενός ή περισσοτέρων από τους

ακόλουθους παράγοντες που καθορίζουν την προσωπικότητα: τις τάσεις της θεωρίας Big-Five, την κληρονομικότητα, το ιστορικό της ζωής κάποιου, τις ικανότητες και τα γνωστικά στυλ. Ένας μεγάλος αριθμός μελετών υποστηρίζει και ενισχύει τους τύπους προσωπικότητας όπως έχουν εκφραστεί από τον Holland και το εργαλείο εντοπισμού τους, την αυτοκατευθυνόμενη αναζήτηση. Αυτές οι μελέτες διερευνούν διάφορα θέματα προσωπικότητας λαμβάνοντας υπ όψιν τις μεταβλητές του Big-Five, δηλαδή τον Νευρωτισμό, τη Συνειδητότητα, την Εξωστρέφεια, τη Συμφωνία και την Ανοιχτότητα. Οι μελέτες αυτές έχουν επίσης σε μεγάλο βαθμό υποστηρίξει την τυπολογία της προσωπικότητας του Holland. Ο Arbona (2000) τονίζει πως πρέπει να θυμάται κανείς ότι ένας συγκεκριμένος τύπος κατά Holland αντικατοπτρίζει τα πολύπλοκα χαρακτηριστικά προσωπικότητας.

Αυτά αντιπροσωπεύονται από την ομοιότητα του ατόμου με τα υποθετικά πρωτότυπα. Επομένως, όπως περιγράφεται από τον Holland ο ίδιος τύπος ανθρώπου θα έχει διαφορετική έννοια σε διαφορετικά άτομα. Μελέτες σχετικά με την ιστορία οικογενειακής ζωής υποστηρίζουν την υπόθεση ότι διαφορετικοί τύποι έχουν ιστορικά που σε κάποιο βαθμό συνάδουν με τον τύπο ενός είδους ατόμου. Συνεπώς πρόσφατες σύγχρονες και διαχρονικές μελέτες συσχετίζουν τους τύπους προσωπικότητας με τα ενδιαφέροντα σταδιοδρομίας και την επιτυχία της σταδιοδρομίας (Arbona, 2000). Συγκριτικά, τα περιβαλλοντικά μοντέλα του Χόλαντ δεν ήταν δημοφιλή καθώς η αρχική έρευνα ήταν συχνά ασαφής. Ενώ οι ερευνητές διαπίστωναν ότι οι τύποι προσωπικότητας έψαχναν για πραγματικά περιβάλλοντα εργασίας, συνειδητοποίησαν ότι άλλες μεταβλητές επηρέαζαν έντονα τη συμπεριφορά της αναζήτησης εργασίας. Εντούτοις, η πιο πρόσφατη έρευνα υποστηρίζει σε μεγάλο βαθμό τα περιβαλλοντικά μοντέλα του Holland. Η έρευνα για τις δευτερεύουσες δομές δηλαδή την *διαφοροποίηση* και τη *συνέπεια* ήταν σε χαμηλό επίπεδο έως το 1996, αλλά ο Χόλαντ δήλωνε ότι ήλπιζε ότι σημαντικές μελλοντικές μελέτες θα αναθεωρούσαν και διευκρίνιζαν αυτές τις δομές και ως ένα σημείο είχε δίκιο. Αντίθετα, η δομή γνωστή ως ταυτότητα η οποία συμπεριελήφθη μόνο στη θεωρία το 1985 αποδείχθηκε ότι είναι μια ισχυρή και έγκυρη μεταβλητή, με σημαντική πρακτική αξία.

Υπάρχει μια αξιοσημείωτη μείωση του αριθμού των ερευνητικών μελετών που εστιάζουν στα χαρακτηριστικά των τύπων, σε αντίθεση με την αύξηση των μελετών σχετικά με τις αλληλεπιδράσεις προσώπου-περιβάλλοντος (Holland, 1997). Η έννοια της αντιστοιχίας και οι δείκτες που χρησιμοποιούνται για να αξιολογήσουν την αντιστοιχία αυτή προσελκύουν ερευνητικό ενδιαφέρον, όπως προσελκύει και το

εξαγωνικό μοντέλο. Παρ' όλα αυτά τα αποτελέσματα από τον αυξανόμενο αριθμό μελετών που διεξήχθησαν σε διαπολιτισμικές, διακρατικές, μειονοτικές και ομάδες με ειδικές ανάγκες φαίνεται να δείχνουν ότι η «συνάφεια» είναι μια έννοια που μπορεί να εφαρμοστεί καλύτερα σε όσους έχουν το προνόμιο της επιλογής.

Γενικά οι διαπολιτισμικές έρευνες μελετούν τη σχέση μεταξύ τυπολογίας επαγγελματικών ενδιαφερόντων και σταδιοδρομίας αφ' ενός και του εθνοτικού διαπολιτισμικού / πληθυσμού αφ' ετέρου. Η έρευνα των Luzzo & MacGregor (2001) αναφέρει το γεγονός ότι ένα όλο και πιο δημοφιλές ερευνητικό θέμα είναι η εξέλιξη της σταδιοδρομίας όχι μόνο των Αμερικανών φοιτητών αλλά σε διεθνικό επίπεδο. Αυτές οι μελέτες εστιάζουν συνήθως στο πώς διαφέρουν τα ενδιαφέροντα διαφορετικών πληθυσμιακών ομάδων, τα επίπεδα κύρους της εργασίας που επιδιώκουν οι ομάδες αυτές, καθώς και ο βαθμός στον οποίο η συνάφεια, η συνέπεια, η διαφοροποίηση και οι δομές ταυτότητας εφαρμόζονται σε άλλους πολιτισμούς. Η διαφοροποίηση, η συνέπεια, η συνάφεια και οι δομές ταυτότητας έχουν επίσης αποτελέσει τη βάση των μελετών που πραγματοποιήθηκαν σε διαπολιτισμικά δείγματα. Εντούτοις, τέτοια δείγματα απαρτίζονται από ενήλικες ή φοιτητές και η έρευνα για τους εφήβους είναι ανεπαρκής. Είναι σημαντικό να γνωρίζει κανείς την επίδραση της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης και του επιπέδου εκπαίδευσης στις τυπολογίες των ατόμων κατά την δημοσίευση των αποτελεσμάτων των διαπολιτισμικών μελετών. Κατ' εξαίρεση, το εξάγωνο του Χόλαντ αποτέλεσε αντικείμενο ευρείας χρήσης για την αξιολόγηση διαπολιτισμικών ομάδων και ομάδων με διαφορετικό φύλο (Schonegevel, 1997). Τα αποτελέσματα πρόσφατων μελετών σε συνεδρίες συμβουλευτικής σταδιοδρομίας με διαφορετικές πολιτισμικές ομάδες τονίζουν τη σημασία της εξέτασης παραγόντων όπως η καλλιέργεια του ατόμου, η συμμετοχή της οικογένειας και οι προσδοκίες καθενός, αντί να εξετάζουμε απλώς τους κώδικες που δημιουργούνται από μετρήσεις όπως θέτει ο Χόλαντ (Arbona, 2000). Γενικά, η θεωρία του Χόλαντ έχει βρεθεί ότι ισχύει για δείγματα μαθητών Γυμνασίου (Brown, 1995) και Ισπανόφωνων-Αμερικανών (Arbona, 1990; Fouad, 1993)

Εξάλλου, οι διαπολιτισμικές μελέτες που διεξήχθησαν στις Ηνωμένες Πολιτείες, και σε άλλες χώρες έδειξαν ότι οι σύμβουλοι σταδιοδρομίας και οι επαγγελματίες πρέπει να είναι προσεκτικοί ώστε να μην βασίζονται απολύτως στη διαπολιτισμική εγκυρότητα της θεωρίας του Χόλαντ και να μην περιορίζουν τις αξιολογήσεις τους στα προφίλ τύπων που ενδιαφέρουν τους πελάτες τους (Young & Chen, 1999). Στο

παρελθόν δεν υπήρξε μεγάλη έρευνα για θέματα φύλου στις θεωρίες σταδιοδρομίας. Οι διαφορές των φύλων στην τυπολογία του Χόλαντ φαίνεται να οφείλονται σε περιβαλλοντικές μεταβλητές, περιορισμούς και πιέσεις. Τα τελευταία χρόνια η έρευνα για τη θεωρία του Χόλαντ με ιδιαίτερη έμφαση στο φύλο ήταν πιο ευρεία, ειδικά όσον αφορά την προσωπικότητα και την τυπολογία του περιβάλλοντος, καθώς και την αλληλεπίδραση προσώπου και περιβάλλοντος μεταξύ των γυναικών. Η έρευνα φαίνεται να δείχνει ότι εκτός από τους λευκούς Αμερικανούς και των δύο φύλων, η επόμενη πιο αξιόπιστη εφαρμογή του εξαγώνου είναι στις αφροαμερικανίδες γυναίκες. Επίσης έλλειψη έρευνας υπάρχει που να εστιάζει στις διαφορές μεταξύ των φύλων, στις δομές διαφοροποίησης, συνέπειας και ταυτότητας του Holland. Πιο συγκεκριμένα, υπάρχει σημαντική έλλειψη έρευνας που εστιάζει στα ενδιαφέροντα και τις φιλοδοξίες των εφήβων γυναικών.

Από την αρχική δημοσίευση της θεωρίας του Holland, οι βασικές υποθέσεις έχουν εφαρμοστεί με διεθνείς μελέτες στις ακόλουθες χώρες Αυστρία, Νέα Ζηλανδία, Καναδάς, Ολλανδία, Ελβετία, Ιταλία, Ισραήλ, Νιγηρία και Γουιάνα (Holland, 1997). Από το 1985 και μετά, η τυπολογία και τα σχετικά μέσα αξιολόγησης του Χόλαντ εφαρμόστηκαν ή χρησιμοποιήθηκαν σε ερευνητικά έργα στο Βέλγιο, την Κίνα, την Ιαπωνία, την Ελλάδα, την Πολωνία, τη Σλοβενία, τη Σουηδία, τη Γερμανία, τη Φινλανδία, την Αγγλία, την Πορτογαλία, τη Νότια Αφρική, το Περού και την Ταϊβάν. Η έρευνα βασίζεται κυρίως στις τέσσερις θεωρητικές παραδοχές του Χόλαντ δηλαδή τη συνεκτικότητα, τη διαφοροποίηση, την ταυτότητα και τις δομές συνάφειας, καθώς και το εξαγωνικό μοντέλο. Ωστόσο, οι Flores et al. (2003) δηλώνουν ότι η διεθνής έρευνα για τη θεωρία του Χόλαντ είναι εξαιρετικά διαφορετική από την αρχική και τονίζουν τις ιδιαίτερες προκλήσεις στη θεωρία και την πρακτική σταδιοδρομίας που δημιουργούνται από ιστορικές, πολιτιστικές και κοινωνικοοικονομικές αλλαγές, ειδικά σε χώρες όπως η Αυστραλία, τα νησιά του Ειρηνικού, η Νέα Ζηλανδία, η Ανατολική Ασία, και η Νότια Αφρική. Σε γενικές γραμμές, η θεωρία του Holland, η τυπολογία του και το σύστημα ταξινόμησής του έχουν βρεθεί ότι είναι έγκυρα και χρήσιμα και σε άλλα έθνη.

Συνολικά, η έρευνα από το 2000 και μετά έχει χρησιμεύσει για να τονίσει και να τονώσει τα γνωστά πλεονεκτήματα και αδυναμίες της θεωρίας του Χόλαντ καθώς αυτή συνεχίζει να χρησιμοποιείται στην έρευνα και στην πράξη.

Η ανασκόπηση της θεωρίας, η βιβλιογραφία που την ακολουθεί και η αξιολόγηση της καριέρας συμβαδίζουν με παρόμοιες τάσεις με εκείνες που ανέπτυξαν προηγούμενοι επιστήμονες (π.χ. Arbona, 2000; Oliver, Lent, & Zack, 1998; Young & Chen, 1999). Το ενδιαφέρον για την τυπολογία του Χόλαντ εξακολουθεί να παραμένει εξέχον και, αν και η δομή των διαφερόντων του έχει διαφορούμενη υποστήριξη και παραμένει ένα άλυτο ζήτημα, υπήρξε μια ενθαρρυντική αύξηση στον τομέα της έρευνας σε παλαιότερα παραμελημένους τομείς όπως η πολυπολιτισμικότητα, οι μειονότητες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες και οι μελέτες που αφορούν τη σχέση των δύο φύλων. Τα τελευταία χρόνια, όλο και συχνότερα παράγοντες όπως το φύλο και η εθνικότητα προκαλούν έρευνα σταδιοδρομίας, υπογραμμίζοντας τη σημασία των παραγόντων με βάση τα συμφραζόμενα. Σύμφωνα με τον Arbona (2000), υπάρχει μια αυξανόμενη τάση έρευνας στον επαγγελματικό προσανατολισμό, λαμβάνοντας υπ' όψιν παράγοντες όπως το φύλο, η φυλή, οι εθνοτικές μειονότητες, τα άτομα με αναπηρία. Τα αποτελέσματα δείχνουν ότι οι θεωρητικές ιδέες του Χόλαντ ισχύουν και για αυτές τις ομάδες. Επιπλέον, υπάρχει μια τάση για αυξημένη χρήση δειγμάτων ενηλίκων και εφήβων, σε αντίθεση με την προηγούμενη εκτεταμένη χρήση φοιτητών πανεπιστημίου.

3.4. Η έρευνα για τη θεωρία του Χόλαντ στην Ελλάδα

Γενικά, παρ' όλο που η Συμβουλευτική Επαγγελματικού Προσανατολισμού έχει ενσωματωθεί στο ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα από τις αρχές του 21^{ου} αιώνα, δεν υπάρχει μεγάλο σώμα αντίστοιχων ερευνών, ιδιαίτερα σε ό,τι αφορά την θεωρία των επαγγελματικών τύπων του Χόλαντ. Συγκεκριμένα εντοπίστηκαν επτά σχετικές μελέτες, οι οποίες εν πολλοίς επιβεβαιώνουν τη θεωρία, με κάποιες εντούτοις αποκλίσεις, ανάλογα και με το ερευνώμενο αντικείμενο.

Η Χαροκοπάκη (2000), διερεύνησε τη σχέση μεταξύ των επαγγελματικών περιβαλλόντων του OVIS II και των τύπων του τεστ 16PF. Το ερωτηματολόγιο των 16 Παραγόντων Προσωπικότητας (Sixteen Personality Factor - 16PF) είναι ένα τεστ προσωπικότητας που αναπτύχθηκε από τους Raymond B. Cattell, Maurice Tatsuoka και Herbert Eber και παρέχει τη δυνατότητα μέτρησης των χαρακτηριστικών της προσωπικότητας.

Το τεστ OVIS II (Ohio Vocational Interest Survey) είναι μια ταξινόμηση επαγγελματικών περιβαλλόντων, σε 24 κατηγορίες όπως είναι οι υπηρεσίες, η φροντίδα ανθρώπων ή ζώων, η γραφική εργασία, η χειρονακτική εργασία, οι εργασίες που απαιτούν ακρίβεια, η εξυπηρέτηση πελατών, η νοσηλευτική και συναφείς τεχνικές υπηρεσίες, οι εξειδικευμένες προσωπικές υπηρεσίες, η εκπαίδευση, η λογοτεχνία, τα μαθηματικά, η γεωργία, η εφαρμοσμένη τεχνολογία, η μουσική, η ψυχαγωγία και οι παραστατικές τέχνες, η διδασκαλία, η συμβουλευτική και η κοινωνική εργασία και η ιατρική (Taylor, 1972). Δεδομένου ότι η Χαροκοπάκη (2000) εντόπισε ισχυρούς συσχετισμούς ανάμεσα στα είδη προσωπικότητας και τους τύπους εργασιακών περιβαλλόντων, θεωρούμε ότι τα ευρήματά της στηρίζουν τα αντίστοιχα ευρήματα ερευνών με το ίδιο θέμα, υπό το πρίσμα των ταξινομήσεων του Χόλαντ.

Οι Koumoundourou, Kounenou και Siavara (2011) διερεύνησαν τη σχέση μεταξύ των τεστ αυτοαξιολόγησης και της εργασιακής ταυτότητας των εφήβων. Χρησιμοποιώντας ένα δείγμα 200 Ελλήνων μαθητών γυμνασίου, διαπιστώθηκε ότι για τα κορίτσια η αυτοαξιολόγηση επηρέασε την επαγγελματική ταυτότητα τόσο άμεσα όσο και έμμεσα (μέσω της αυτο-αποτελεσματικότητας της απόφασης σταδιοδρομίας) Για τα αγόρια, ωστόσο η επίδραση ήταν μόνο έμμεση στην επαγγελματική ταυτότητα μέσω της αυτο-αποτελεσματικότητας της απόφασης σταδιοδρομίας.

Ο Κότιας, (2015) σε βιβλιογραφική του έρευνα συνδέει τις ιδέες της φιλοσοφίας, και ιδιαίτερα της αρχαιελληνικής με το αυτοδιαγωνστικό εργαλείο του Χόλαντ, αναφερόμενος στο γνωστό γνωμικό που αποδίδεται στον Χείλωνα το Λακεδαιμόνιο και αργότερα υπήρξε και στο μαντείο των Δελφών, το «γνωθι σαυτόν» το οποίο αποτέλεσε το κύριο αντικείμενο της φιλοσοφίας, ώστε σήμερα η απόκτηση της αυτογνωσίας, με την προσθήκη των ψυχολογικών θεωριών, να αποτελεί μια σύνθετη και επίπονη διαδικασία, καθοριστικής σημασίας όμως για το σύγχρονο άνθρωπο και την κατάκτηση της ευτυχισμένης διαβίωσης. Ο ίδιος επίσης θεωρεί ότι έχει μεγάλη σχέση με την προσέγγιση των στωικών φιλοσόφων, δεδομένου του ότι «στόχος της διδασκαλίας τους ήταν να δώσουν στον άνθρωπο μια καλή ζωή μέσα από τις καθημερινές δυσκολίες και παράλληλα να προσφέρουν τη στήριξη που είναι αναγκαία για τον άνθρωπο στην διαχείριση των αλλαγών» (σελ.37).

Η Ρόρρη (2016) εντοπίζει επίσης ότι σε δείγμα 130 μαθητών των τριών τάξεων του Επαγγελματικού Λυκείου, εμφανίζεται η διαφοροποίηση των ενδιαφερόντων, ανάλογα

με το φύλο. Τα αποτελέσματα της έρευνας έδειξαν ότι διαφοροποιούνται ως προς το φύλο τα ενδιαφέροντα που σχετίζονται με τον πρακτικό, τον καλλιτεχνικό και τον κοινωνικό τύπο και φαίνεται ότι τα αγόρια είναι περισσότερο πρακτικοί ενώ τα κορίτσια περισσότερο καλλιτεχνικοί και κοινωνικοί τύποι. Επίσης διαπίστωσε ότι η δυνατότητα υψηλών απολαβών δεν συσχετίζεται θετικά ή αρνητικά με κανένα ενδιαφέρον.

Η Καραγιαννοπούλου (2012) μελετώντας τη σχέση ανάμεσα στους τύπους του Χόλαντ και την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση, διαπιστώνει ότι σε δείγμα 250 μαθητών Λυκείου, και φοιτητών προπτυχιακού και μεταπτυχιακού επιπέδου, διαπίστωσε ότι ο κοινωνικός τύπος προσωπικότητας κατατάσσεται πρώτος ως προς την ευαισθησία σε περιβαλλοντικά θέματα, καθώς τα κύρια χαρακτηριστικά του τύπου είναι συνεπή με την περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση: φιλικότητα, ομαδικότητα, υπευθυνότητα, ομαδική εργασία, εκπαίδευση. Ο δεύτερος στη σειρά τύπος προσωπικότητας που είναι ευαίσθητος σε περιβαλλοντικά θέματα είναι ο καλλιτεχνικός. Αυτός ο τύπος αναπτύσσει θετικά συναισθήματα για το περιβάλλον, είναι δημιουργικός και δεν συμβιβάζεται εύκολα. Ακολουθούν ο επιχειρηματικός τύπος, ο συμβατικός, ο ερευνητικός και τελευταίος ο πρακτικός τύπος.

Η τελευταία και πιο σχετική έρευνα στην οποία θα αναφερθούμε είναι αυτή των Sidiropoulou-Dimakakou, Mylonas και Argyropoulou (2008) οι οποίοι, διεξήγαγαν μια μελέτη με στόχο να περιγράψουν εάν το εξαγωνικό μοντέλο του Χόλαντ επιβεβαιώνεται σε ένα δείγμα 156 φοιτητών πανεπιστημίου. Πραγματοποιώντας τόσο διερευνητική όσο και επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων, διαπίστωσαν συγκρίσιμα αποτελέσματα, τόσο με τη συνολική θεωρία όσο και με άλλα διεθνή δείγματα, ωστόσο εντόπισαν και κάποιες διαφορές. Οι Πρακτικοί και οι Ερευνητικοί τύποι βρέθηκαν να είναι πολύ στενά συνδεδεμένοι, ενώ θα περίμενε κανείς κάποια απόσταση μεταξύ τους, όπως συμβαίνει και για τους υπόλοιπους τέσσερις τύπους προσωπικότητας. Επίσης, βρήκαν ότι και για τα δύο φύλα το μοτίβο παραμένει περίπου το ίδιο με μικρές διαφορές στη σχετική απόσταση ορισμένων τύπων προσωπικότητας (π.χ., το υποσύστημα Συμβατικός-Επιχειρηματικός-Κοινωνικός είναι μάλλον χαλαρό για τις γυναίκες). Το κύριο εύρημα ήταν ότι το υποσύστημα Πρακτικοί - Ερευνητικοί εμφάνισε ομοιογενείς μετρήσεις, με τους δύο τύπους προσωπικότητας να συνδέονται στενά ακόμη και όταν κάθε φύλο εξετάστηκε ξεχωριστά.

Μέρος Β' - Ερευνητικό

Κεφ 4. Μέθοδος

4.1. Θεωρητικά περί μεθοδολογίας

Στην ενότητα αυτή και προκειμένου να αποσαφηνιστεί η προσέγγιση που ακολουθήθηκε στην παρούσα έρευνα, παρουσιάζονται ορισμένα θεωρητικά στοιχεία που αφορούν στην ερευνητική μεθοδολογία γενικότερα.

Αποτελεί κοινό τόπο το γεγονός ότι η μέθοδος που ακολουθείται για την εξαγωγή των συμπερασμάτων μιας έρευνας είναι ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες που συμβάλλουν στην αξιοπιστία της. Σύμφωνα με τον Φίλια (2000), ένα συγκροτημένο και δομημένο ερευνητικό πλαίσιο δίνει την ευκαιρία μιας πληρέστερης καταγραφής των δεδομένων ενώ ταυτόχρονα παρέχει λύσεις σε προβλήματα που μπορεί να προκύψουν κατά τη διάρκειά της.

Οι βασικές μέθοδοι για την πραγματοποίηση μίας έρευνας είναι το πείραμα, η αξιολόγηση και η παρατήρηση οι οποίες και είναι κατάλληλες για διαφορετικά είδη μελέτης. Το πείραμα είναι η πιο πολύπλοκη από τις τρεις και γίνεται κάτω από ελεγχόμενες συνθήκες, η παρατήρηση αφορά την απλή παρακολούθηση της συμπεριφοράς των ατόμων, ενώ η αξιολόγηση περιλαμβάνει την συλλογή πρωτογενών δεδομένων απευθείας από τους ερωτώμενους μέσω της διανομής και συμπλήρωσης κατάλληλων ερωτηματολογίων (Keller, 2010).

Η έρευνα επίσης διαχωρίζεται σε ποιοτική ή ποσοτική. Η ποιοτική έρευνα βασίζεται κυρίως σε συνεντεύξεις που αποσκοπούν στην άμεση λήψη πληροφοριών από τους ερωτώμενους και χρησιμοποιείται συνηθέστερα στις κοινωνικές επιστήμες για την περιγραφή, κατανόηση και ανάλυση κοινωνικών φαινομένων και σχέσεων μεταξύ διαφορετικών ομάδων (Weinreich, 2008). Στόχος της είναι η ολική κατανόηση του υπό διερεύνηση θέματος και συνήθως το δείγμα της έρευνας είναι μικρό, ενώ εξετάζονται κυρίως τα ερωτήματα «πώς» και «γιατί» σε αντίθεση με την ποσοτική η οποία εξετάζει τα ερωτήματα «πόσο» και «ποιος» (Ιωσηφίδης, 2003). Τα συμπεράσματα που προκύπτουν αφορούν τα μέλη του δείγματος που εξετάστηκε και δεν αντανακλούν απαραίτητα τις απόψεις του γενικού πληθυσμού.

Η ποσοτική έρευνα βασίζεται στην στατιστική, υιοθετεί μεθόδους των φυσικών επιστημών και οδηγεί σε γενικότερα συμπεράσματα για τον πληθυσμό. Επιπλέον, επιτρέπει τη σύνδεση των εξεταζόμενων χαρακτηριστικών για μεγάλο αριθμό περιπτώσεων, εντοπίζει γενικές τάσεις, επαληθεύει ή καταρρίπτει τις υποθέσεις που προέκυψαν κατά τον σχεδιασμό της έρευνας και αξιοποιεί εργαλεία μέτρησης όπως το ερωτηματολόγιο. Μπορεί να αναφέρεται σε μία χρονική περίοδο (Cross Sectional Study) οπότε και οι μετρήσεις γίνονται μία φορά είτε να είναι διαχρονική (Longitudinal Study) με τις μετρήσεις να επαναλαμβάνονται ώστε να διερευνηθούν τυχόν μεταβολές στα υπό εξέταση ζητήματα. (Keller, 2010).

Οι έρευνες ταξινομούνται ακόμη σε *αιτιολογικές*, *περιγραφικές* και *εξερευνητικές*. Η αιτιολογική έρευνα (casual research) βασίζεται κυρίως στον πειραματισμό και χρησιμοποιείται για την απόδειξη σχέσεων αιτίας-αποτελέσματος. Η περιγραφική έρευνα (descriptive research) χρησιμοποιείται όταν είναι γνωστό το πρόβλημα καθώς και τα χαρακτηριστικά του και απαιτούνται μόνο οι μετρήσεις ώστε να περιγραφεί πληρέστερα. Θεωρείται καλύτερα οργανωμένη από τα άλλα δύο είδη της έρευνας αλλά παρουσιάζει μικρότερη ευελιξία. Τέλος, η εξερευνητική έρευνα (exploratory research) αξιοποιείται για την καλύτερη κατανόηση του προβλήματος και για τον προσδιορισμό προτάσεων για την αντιμετώπιση του. Χαρακτηρίζεται από ευελιξία και μεγαλύτερη ελευθερία κινήσεων για τον ερευνητή. (Σιώμκος, 2008).

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η παρούσα εργασία συγκαταλέγεται στις ποσοτικές περιγραφικές έρευνες, με στοιχεία όμως και εξερευνητικής. Αυτό οφείλεται στο ότι επιχειρεί μεν να διερευνήσει τις σχέσεις που μπορεί να υπάρχουν ανάμεσα στους διαπιστωμένους τύπους του Χόλαντ των συμμετεχόντων ανά ερευνώμενο παράγοντα καθώς και το εάν τα είδη του προφίλ επηρεάζουν ή όχι την εργασιακή ικανοποίηση και να προσφέρει στον εμπλουτισμό της θεωρίας, από την άλλη δε, λόγω του εξαιρετικά μεγάλου αριθμού των συμμετεχόντων θα βοηθήσει στην κατανόηση του προβλήματος και θα διερευνήσει την επίδραση πολιτισμικών και άλλων παραγόντων στην κατανομή του ελληνικού πληθυσμού στην τυπολογία του Χόλαντ.

4.2. Συμμετέχοντες και Δειγματοληψία

Με τον όρο δειγματοληψία εννοούμε τη λήψη ενός δείγματος από κάποιο ευρύτερο σύνολο. Εάν η επιλογή αυτή μπορεί να παράσχει ακριβείς μετρήσεις και δείκτες που μπορούν να γενικευτούν, τότε θεωρείται επιτυχής. Η δειγματοληψία χωρίζεται σε δύο είδη, τη δειγματοληψία με πιθανότητα (probability sampling) και τη δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα (non probability sampling). Για την πρώτη εφαρμόζονται οι νόμοι των πιθανοτήτων και τα αποτελέσματά της μπορούν να γενικευθούν στο ευρύτερο σύνολο, ενώ τα αποτελέσματα της δεύτερης δεν είναι εύκολα γενικεύσιμα και αφορούν μόνο την συγκεκριμένη μελέτη (Ζαφειρόπουλος, 2015) (Σιώμοκος, 2008) (Χαλικιάς, 2003).

Η πρώτη εκδοχή της μεθόδου αυτής είναι η απλή τυχαία δειγματοληψία, όπου όλα τα μέλη του πληθυσμού έχουν τις ίδιες πιθανότητες να επιλεγούν για συμμετοχή στο δείγμα της έρευνας. Για να επιτευχθεί αυτό, τα άτομα επιλέγονται μέσα από ένα δειγματοληπτικό πλαίσιο είτε μέσω κλήρωσης είτε μέσω τυχαίων αριθμών που παράγει ο υπολογιστής με κατάλληλο αλγόριθμο. Απαιτεί την ύπαρξη ενός πλήρους καταλόγου του πληθυσμού και δημιουργεί ισοπίθανους συνδυασμούς ατόμων για την δημιουργία του δείγματος (Keller, 2010). Η δεύτερη εκδοχή δειγματοληψίας με πιθανότητα είναι η συστηματική δειγματοληψία (systematic sampling) όπου το πρώτο άτομο επιλέγεται τυχαία μέσα στον πληθυσμό και έπειτα ακολουθεί κάθε νιοστό άτομο μετά από αυτό έως ότου σχηματιστεί το απαιτούμενο δείγμα (Berg, 2006). Βασική προϋπόθεση για την ορθή εφαρμογή της μεθόδου αυτής είναι ο κατάλογος από τον οποίο επιλέγονται τα άτομα να μην είναι οργανωμένος με τέτοιο τρόπο που να επηρεάζει τα αποτελέσματα της έρευνας. Επιπλέον, με τον τρόπο αυτό ορισμένοι συνδυασμοί ατόμων αποκλείονται από το δείγμα σε αντίθεση με την μέθοδο της απλής τυχαίας δειγματοληψίας.

Ένα σημαντικό στοιχείο μέτρησης της απλής τυχαίας δειγματοληψίας, επίσης, είναι το αποκαλούμενο «σφάλμα εκτίμησης» το οποίο, σύμφωνα με τον Ζαφειρόπουλο (2001), «...είναι ίσο με $e = \frac{1}{\sqrt{n}}$ όπου n είναι το μέγεθος του δείγματος που χρησιμοποιείται. Καλείται σφάλμα εκτίμησης σε επίπεδο σημαντικότητας 95% και εκφράζει το μέγιστο σφάλμα που μπορεί να έχουμε εξαιτίας της δειγματοληψίας από τις πραγματικές παραμέτρους. Γενικά, σε έρευνες με ερωτηματολόγιο συνηθίζεται να αναφέρουμε τη μέγιστη τιμή σφάλματος που αφορά όλες τις ερωτήσεις». (σελ.7)

Η στρωματοποιημένη δειγματοληψία (stratified sampling) προβλέπει την διάκριση του πληθυσμού σε ομάδες που μοιράζονται κάποιο συγκεκριμένο χαρακτηριστικό. Αυτό επιτυγχάνει σε μερικές περιπτώσεις καλύτερα αποτελέσματα από την απλή τυχαία δειγματοληψία διότι μπορεί να εντοπίσει μεταβολές των υπό μέτρηση χαρακτηριστικών εντός του κάθε στρώματος. Η δειγματοληψία συστάδων (cluster sampling) περιλαμβάνει ομάδες που αποτελούνται από άτομα που διαθέτουν ένα εύρος χαρακτηριστικών (Σιώμκος, 2008).

Η δειγματοληψία χωρίς πιθανότητα χρησιμοποιείται όταν δεν υπάρχει πρόσβαση στο σύνολο του πληθυσμού με αποτέλεσμα να μην μπορούν να εξαχθούν συμπεράσματα για το σύνολο αυτού (Berg, 2006). Η πρώτη μέθοδος που μπορεί να χρησιμοποιηθεί είναι η δειγματοληψία ποσοτώσεων (quota sampling) όπου ο ερευνητής προσπαθεί να συμπεριλάβει αντιπροσώπους από τα διάφορα στοιχεία του πληθυσμού στις αναλογίες εκείνες με τις οποίες συναντώνται σε αυτόν. Απαιτεί προσεκτικό σχεδιασμό και οργάνωση γι' αποφυγή τυχόν μεροληψίας. Στην περίπτωση που στο τελικό δείγμα περιλαμβάνονται οι κατηγορίες εκείνες που ενδιαφέρουν την έρευνα σε ισομερή ποσοστά ονομάζεται δειγματοληψία ποσοστών κατά προσέγγιση.

Η δειγματοληψία ευκολίας αφορά στην λήψη πληροφοριών από τα πιο εύκαιρα και πλησιέστερα άτομα και είναι μία από τις πιο συχνά χρησιμοποιούμενες μεθόδους. Υπάρχει περίπτωση μεροληψίας κατά την διενέργειά της οπότε χρειάζεται προσοχή για τα συμπεράσματα που θα εξαχθούν. Μία άλλη μέθοδος είναι η σκόπιμη δειγματοληψία (purposive sampling). Ο ερευνητής επιλέγει για συμμετοχή στο δείγμα άτομα που παρουσιάζουν κάποιο ιδιαίτερο ενδιαφέρον για τους σκοπούς της έρευνας και τα οποία θα δώσουν τις απαραίτητες πληροφορίες για την διεξαγωγή της.

4.2.1.1. Δειγματοληψία παρούσας έρευνας

Η παρούσα εργασία χρησιμοποιεί δειγματοληψία μη πιθανότητας και πιο συγκεκριμένα δειγματοληψία ευκολίας με στοιχεία σκοπιμότητας, η οποία όμως εξ αιτίας του μεγάλου αριθμού των συμμετεχόντων τείνει να εμφανίζει στοιχεία απλής τυχαίας δειγματοληψίας. Συγκεκριμένα, το δείγμα μας αποτελείται από 16613 άτομα εκ των οποίων 4368 ήταν άνδρες και 12245 γυναίκες. Οι άνθρωποι αυτοί αναζητούσαν πληροφορίες για τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό και κατέληξαν στην ιστοσελίδα ενός εκ των ερευνητών, όπου παρέχεται δωρεάν τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού, μέσω ενός ερωτηματολογίου παρόμοιου με το SDS του Χόλαντ, το οποίο αποτελεί και το ερευνητικό εργαλείο της έρευνάς μας.

Κοινά χαρακτηριστικά τους, όπως είναι φυσικό ήταν η επιθυμία να λάβουν πληροφορίες για την καριέρα τους, το γεγονός ότι διέθεταν συσκευή με πρόσβαση στο διαδίκτυο και γνώριζαν πώς να την χρησιμοποιήσουν. Προκειμένου να διασφαλιστεί η δυνατότητα γενίκευσης των αποτελεσμάτων στον γενικό πληθυσμό ελήφθησαν υπόψη τα παρακάτω:

Όπως προκύπτει από έρευνα του PEW Research Center (2021), στην Ελλάδα, κατά τη διάρκεια της πανδημίας του νέου κορωνοϊού, το 69% των ενηλίκων δήλωσαν ότι χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο και 53% ότι κατέχουν smartphone (παγκόσμιος μέσος όρος 59%). Ωστόσο, το ποσοστό μεταξύ των νέων ηλικίας 18-36 ετών που δήλωσαν ότι χρησιμοποιούν το Διαδίκτυο ή έχουν smartphone, εκτινάσσεται σε 99%. Όσοι έχουν χαμηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης (μέχρι 3^η Γυμνασίου) χρησιμοποιούν σε ποσοστό 54% το Διαδίκτυο, ενώ όσοι έχουν μεγαλύτερο σε ποσοστό 95%.

Με βάση τα παραπάνω μπορεί βάσιμα να υποθεθεί ότι το δείγμα διαθέτει ποιοτικά χαρακτηριστικά *στρωματοποιημένης δειγματοληψίας* καθώς περιλαμβάνει πληθυσμιακές ομάδες που μοιράζονται κάποιο συγκεκριμένο χαρακτηριστικό, καθώς η έρευνα διαπιστώνει και το φύλο των συμμετεχόντων, την ηλικία, την επαγγελματική τους κατάσταση και το επίπεδο σπουδών τους. Υπό την έννοια αυτή λοιπόν και για το τμήμα εκείνο του πληθυσμού που περιγράφεται ως «*Έλληνες, από 18 έως 35 ετών που ενδιαφέρονται για την καριέρα τους, και διαθέτουν πρόσβαση στο διαδίκτυο*» θα μπορούσαμε να πούμε ότι το δείγμα μας, παρ' όλο που αποτελεί κατά βάση δείγμα ευκολίας, ταυτόχρονα μπορεί να θεωρηθεί και ως *τυχαίο* με τη στατιστική έννοια. Εάν αυτό ισχύει τότε θα ισχύει και ο τύπος υπολογισμού του σφάλματος εκτίμησης $e = \frac{1}{\sqrt{n}}$ (βλ. σελ. 81 ανωτέρω). Δεδομένου ότι το πλήθος των συμμετεχόντων ήταν 16.613 ο τύπος επιλύεται ως εξής:

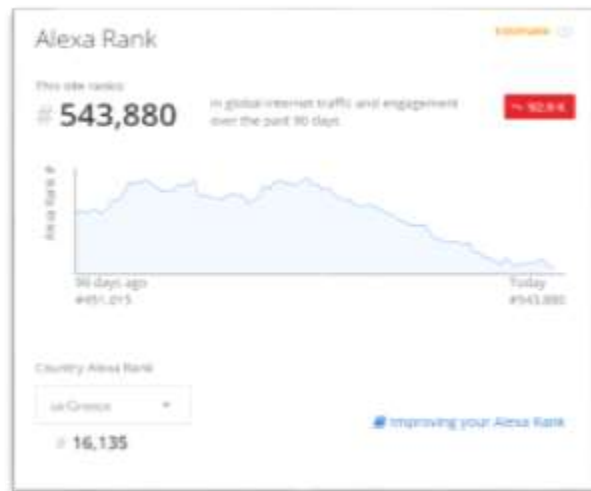
$$e = \frac{1}{\sqrt{16613}} = \frac{1}{\sqrt{128,9}} = 0,008 \text{ ή } 0,8\%.$$

Ένα τόσο μικρό περιθώριο σφάλματος εκτίμησης, το οποίο οφείλεται στον μεγάλο, για έρευνα αυτού του είδους, αριθμό συμμετεχόντων, δίνει το περιθώριο ασφαλούς πρόβλεψης και γενίκευσης των αποτελεσμάτων στον συνολικό πληθυσμό, όπως περιγράφηκε παραπάνω.

4.2.2. Αξιοπιστία του ιστοχώρου ανάρτησης

Όπως αναφέρθηκε ήδη, η ανάρτηση του σχετικού ερωτηματολογίου πραγματοποιήθηκε στην προσωπική ιστοσελίδα ενός εκ των δύο ερευνητών. Πρόκειται για τον ιστοχώρο στη διεύθυνση <https://paroutsas.jmc.gr>, ο οποίος βρίσκεται σε λειτουργία από το 2000 και μέχρι την ημερομηνία διεξαγωγής της έρευνας έχει δεχθεί πάνω από 8 εκατομμύρια μοναδικές επισκέψεις. Το περιεχόμενό του είναι κυρίως εκπαιδευτικό, με ένα μεγάλο τμήμα του αφιερωμένο σε ζητήματα ψυχολογίας και συμβουλευτικής. Επίσης παρέχει από το 2007, την ευκαιρία στους επισκέπτες να διεξάγουν ορισμένα ψυχομετρικά και άλλα τεστ, μεταξύ των οποίων και μια ανεπίσημη έκδοση ενός προσαρμοσμένου τεστ Χόλαντ.

Σύμφωνα με τα δεδομένα του αξιολογικού σάιτ www.alexa.com το σάιτ βρίσκεται στην 16.135η θέση από πλευράς επισκεψιμότητας στο ελληνικό διαδίκτυο σε ένα σύνολο άνω των **3.000.000** ιστοχώρων (CIA Factbook, 2021). Σύμφωνα με την τριμηνιαία κατάταξη κυκλοφορίας της Alexa, το paroutsas.jmc.gr κατατάσσεται ως **#543.880** παγκοσμίως, επί συνόλου **1,8 δις. σάιτ εκ των οποίων τα 200 εκατομμύρια είναι ενεργά** (Netcraft, *Εικόνα 1 Στιγμιότυπο κατάταξης Alexa* 2021). Αυτό σημαίνει ότι σε παγκόσμιο επίπεδο ανήκει στο 0,3% των συχνότερα επισκεπτόμενων ενεργών σάιτ, ενώ στην Ελλάδα ανήκει στο αντίστοιχο 0,5%.



Προκειμένου, εξ άλλου, να διαπιστωθεί η θεματική συνάφεια των ενδιαφερόντων των επισκεπτών με το αντικείμενο της έρευνας, έγινε έλεγχος στο σύνολο των 579 εκφράσεων – κλειδιών που χρησιμοποιήθηκαν μέσω της Google για να προσεγγιστεί η ιστοσελίδα που περιέχει το τεστ, κατά το χρονικό διάστημα από 1 Οκτωβρίου 2020 μέχρι 15 Απριλίου 2021 οπότε και σταμάτησε η καταγραφή, τα κυριότερα αποτελέσματα του οποίου ήταν τα εξής.

Από τον έλεγχο στα στατιστικά δεδομένα της επισκεψιμότητας της ιστοσελίδας, διαπιστώνεται ότι η έκφραση «*τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού*» στην Google έχει ως αποτέλεσμα να εμφανίζεται η συγκεκριμένη ιστοσελίδα ως πρώτη ή δεύτερη επιλογή. Αυτό είχε ως συνέπεια 12.038 άτομα να έχουν κάνει κλικ σε αυτήν. Αντίστοιχα, η έκφραση «*τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού δωρεάν*» έρχεται στην πρώτη θέση και στο υπό διερεύνηση χρονικό διάστημα 3.286 άνθρωποι την είχαν επιλέξει.

Περισσότερα αποτελέσματα παρέχονται στον αντίστοιχο πίνακα, στο Παράρτημα (σελ. 254) όπου



Εικόνα 2 Στιγμιότυπο στατιστικών αναζήτησης Google

εμφανίζονται οι πρώτες 100 από τις 579 αναζητήσεις. Συνολικά η σελίδα προτάθηκε 167.148 φορές, και στο 28,48% των περιπτώσεων επιλέχθηκε, με αποτέλεσμα 47.609 άτομα να την επισκεφθούν. Από αυτά, περίπου τα μισά ολοκλήρωσαν το τεστ. Κατά τη διεξαγωγή του, οι συμμετέχοντες είχαν το περιθώριο (για λόγους διευκόλυνσής τους) να μην απαντούν σε όλους τους επιμέρους παράγοντες ελέγχου, δηλαδή μπορούσαν να συμπληρώνουν μόνο τα **χόμπι** τους ή μόνο τις **προτιμήσεις** τους κλπ. Έτσι, για λόγους αξιοπιστίας, από τα 23.000 περίπου σωστά ερωτηματολόγια, διατηρήθηκαν για τις ανάγκες της παρούσας εργασίας τα 16.613 τα οποία είχαν απαντηθεί σε όλες τους τις ερωτήσεις και κατά συνέπεια σε όλους τους διερευνώμενους παράγοντες.

Δοθέντος του ότι το κίνητρο των συμμετεχόντων ήταν αβίαστο και προσωπικό και του ότι το τεστ έγινε σε χρόνο πρόσφορο για εκείνους, εικάζεται ότι τα αποτελέσματα ήταν ανεπηρέαστα από οποιονδήποτε εξωτερικό παράγοντα.

Κεφ 5. Μέσο συλλογής δεδομένων

Στην παρούσα ενότητα περιγράφεται λεπτομερώς το μέσο συλλογής των δεδομένων, πραγματοποιείται ο έλεγχος της εγκυρότητας, αντικειμενικότητας και αξιοπιστίας με ταυτόχρονη παράθεση ενός συνοπτικού θεωρητικού πλαισίου στο οποίο βασίζονται οι διάφορες αποφάσεις για τον έλεγχο αυτών των παραμέτρων. Πιο συγκεκριμένα, το ερευνητικό εργαλείο που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα χωρίζεται σε δύο τμήματα. Το πρώτο αποτελεί το τμήμα που αφορά τα δημογραφικά δεδομένα του δείγματος και το δεύτερο αποτελεί το καθαυτό ερωτηματολόγιο που διερευνά σε ποιον τύπο Χόλαντ ανήκει ο/η κάθε συμμετέχων/ουσα μέσα από ερωτήσεις που αναφέρονται σε 4 παράγοντες ελέγχου: τις *Δεξιότητες*, τα *Χόμπι*, τις *Προτιμήσεις* και τον *Αυτοπροσδιορισμό* τους ως χαρακτήρες.

5.1. Μέρος Α' - Ερωτήσεις δημογραφικών στοιχείων

Προκειμένου να διερευνηθεί το δημογραφικό προφίλ των συμμετεχόντων στην έρευνα εκπονήθηκαν οι εξής 10 ερωτήσεις όπως εμφανίζονται στον Πίν. 2:

Πίν. 2 Ερωτήσεις Δημογραφικών Στοιχείων

Ερώτηση	Πιθανές επιλογές
1. Φύλο	[Αντρας] [Γυναίκα]
2. Έτος Γέννησης	[Για διασκέδαση]
3. Για ποιο λόγο κάνετε αυτό το τεστ;	[Για να βρω ποιο επάγγελμα μου ταιριάζει] [Για να μάθω περισσότερα για τον εαυτό μου] [Για να δω αν μπορώ να αλλάξω επάγγελμα]
4. Ποιο είναι το επίπεδο των σπουδών σας;	[Γυμν/Λύκειο] [Τριτοβάθμια] [Μεταπτυχιακό]
5. Ποια ιδιότητα έχετε;	[Σπουδαστής/τρια] [Ανεργος/η] [Εργαζόμενος/η]
6. Ποιο είναι το είδος της εργασίας σας;	[Αυταπασχόληση] [Υπάλληλος]
7. Ποιο είναι το επίπεδο των αμοιβών σας;	[Κανονιστικό] [Χαμηλό]
8. Πώς θα χαρακτηρίζατε το εργασιακό σας περιβάλλον;	[Ανυπόφορο] [Δύσκολο] [Αρκετά καλό] [Εξαιρετικό]
9. Έχουν σχέση οι σπουδές σας με το επάγγελμα που ασκείτε;	[Ναι] [Όχι]
10. Σε ποιον τομέα ανήκει η εργασία σας;	[Επιλογή από 36 επαγγελματικούς τομείς]

Οι πέντε πρώτες ερωτήσεις απευθύνονταν σε όλους, ενώ οι πέντε επόμενες μόνο σε εκείνους που δήλωναν εργαζόμενοι. Στόχος της δεύτερης πεντάδας ήταν να διερευνηθεί ο ρόλος που παίζουν τα διάφορα χαρακτηριστικά της εργασίας (τύπος κατά Χόλαντ, αμοιβές, σχετικότητα σπουδών κλπ.) στην εργασιακή ικανοποίηση έτσι ώστε να γίνουν οι απαραίτητες συγκρίσεις που εκπηγάζουν από το θεωρητικό υπόβαθρο που παρουσιάστηκε στο πρώτο μέρος της παρούσας εργασίας.

Η δέκατη ερώτηση ζητούσε να επιλεγεί ο επαγγελματικός τομέας στον οποίο απασχολούνται οι ερωτώμενοι και περιείχε τους επαγγελματικούς τομείς που περιέχονται στο επόμενο πίνακα, ταξινομημένους κατά αλφαβητική σειρά (σε παρένθεση ο αντίστοιχος διγράμματος κωδικός Χόλαντ στον οποίο ανήκουν).

Πίν. 3 Επαγγελματικοί τομείς στους οποίους δραστηριοποιούνται οι συμμετέχοντες

1. Αθλητισμός (RI)	19. Λογοτεχνία - Συγγραφή (AI)
2. Αισθητική (AR)	20. Μαγειρική και Ζαχαροπλαστική (RI)
3. Ανθρωπιστικά και Κοινωνικά Επαγγέλματα (SA)	21. Μεταφορές/Εφοδιασμός (RC)
4. Ασφάλεια - Προστασία (SR)	22. Μηχανολογία (RI)
5. Βιοεπιστήμες, Βιολογία και Χημεία (IR)	23. Ναυτιλιακά (CE)
6. Διαφήμιση και Δημόσιες Σχέσεις (SE)	24. Νομικά (CR)
7. Διοικητικά Επαγγέλματα (CE)	25. Οργάνωση (CE)
8. Εθελοντισμός (SE)	26. Περιβάλλον, Φύση και Γεωργία (RC)
9. Εκπαίδευση (SR)	27. Πολιτική / Διπλωματία (ES)
10. Εμπόριο, Πωλήσεις, Εξυπηρέτηση (SE)	28. Στρατός (SC)
11. Ενέργεια - Ανανεώσιμες Πηγές (RI)	29. Τεχνικά και πρακτικά Επαγγέλματα (RC)
12. Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία (EC)	30. Τεχνολογία / Πληροφορική / Ηλεκτρολογία (RI)
13. Έρευνα και επιστήμη (IR)	31. Τουρισμός (SE)
14. Εστίαση (SE)	32. Υγεία και Πρόνοια (SE)
15. Θεολογία (SA)	33. Φυσικές Επιστήμες (RI)
16. Θετικές Επιστήμες, Μαθηματικά (RI)	34. Χρηματοοικονομικά (CE)
17. Κατασκευές (RI)	35. Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά (AS)
18. Λογιστικά (CE)	36. Ψυχολογία, Συμβουλευτική (SA)

Οι 36 αυτοί επαγγελματικοί τομείς περιγράφηκαν και καθορίστηκαν για πρώτη φορά στα Ελληνικά από τον Θ. Κατσανέβα (1998). Παρά το γεγονός ότι και ο ίδιος στη συνέχεια αναθεώρησε και περιόρισε τον αριθμό τους σε 17, κυρίως συνενώνοντας ομοειδή αντικείμενα (Κατσανέβας, 2019), προτιμήσαμε να τους διατηρήσουμε για δύο κυρίως λόγους: πρώτον διότι το ελληνικό κοινό είναι ήδη εξοικειωμένο με αυτούς εδώ και δεκαετίες και δεύτερον διότι ένα μεγάλο μέρος τους ανήκει στον πολύ έγκυρη Πρότυπη Ταξινόμηση Επαγγελμάτων (SOC) των Ηνωμένων Πολιτειών αλλά και της Ευρωπαϊκής Ομαδοποίησης Επαγγελμάτων (ISCO-88). Επιπλέον, η ένταξη των επαγγελμάτων που ανήκουν σε αυτούς τους τομείς σε τύπους ενδιαφερόντων (RIASEC) πραγματοποιήθηκε από τον ίδιο τον Holland κ.ά. (1970) και ως εκ τούτου ήταν ευκολότερο να επικυρώσουμε την ορθότητα του χαρακτηρισμού, ελέγχοντας τις σχετικές λίστες. Προς επιβεβαίωση της ορθής ένταξης της κάθε επαγγελματικής ομάδας στον σωστό τύπο, εκτός από την κατάταξη των επαγγελμάτων του Holland (1970), χρησιμοποιήσαμε και την κατάταξη που χρησιμοποιεί η Ομοσπονδία Πανεπιστημίων της Μινεσότα (Minnesota State, 2018), στην οποία περιέχονται τα 2/3 αυτών. Η λίστα αυτή κατανέμει 16 επαγγελματικούς τομείς στους κατάλληλους τύπους Χόλαντ και χρησιμοποιήθηκε ως οδηγός για τον χαρακτηρισμό των επαγγελματικών τομέων που χρησιμοποιούνται στην ερώτηση 10 του δικού μας ερωτηματολογίου. Η ταξινόμηση φαίνεται στον επόμενο πίνακα.

Πίν. 4 Αντιστοίχιση Τύπων Χόλαντ ανά επαγγελματική ομάδα από το Minnesota State

1. Agriculture (IR)	2. Hospitality & Tourism (RE)
3. Architecture & Construction (R)	4. Human Service (S)
5. Arts & Communications (AS)	6. Information Technology (R)
7. Business & Management (E)	8. Law & Public Safety (SE)
9. Education & Training (IS)	10. Manufacturing (R)
11. Finance (EC)	12. Marketing & Sales (S)
13. Government (S)	14. Science, Technology & Math (R)
15. Health Science (RS)	16. Transportation (R)

5.2. Μέρος Β' - Ερωτήσεις διερεύνησης τύπων Χόλαντ

Βάση για τη δημιουργία του δεύτερου μέρους του ερευνητικού μας εργαλείου αποτέλεσε ένα αντίστοιχο ερωτηματολόγιο του Πανεπιστημίου του Missouri των ΗΠΑ το οποίο βρίσκεται δημοσιευμένο στο διαδίκτυο και απευθύνεται στους υποψήφιους φοιτητές του προκειμένου, μέσω της διερεύνησης των ενδιαφερόντων και των κλίσεων τους, να επιλέξουν το πεδίο των σπουδών τους (MU Career Center, 2021). Το ερωτηματολόγιο αυτό διερευνά σε ποιον τύπο Χόλαντ ανήκουν τα υποκείμενα, μέσα από τέσσερις **παράγοντες ελέγχου**: α) τις δεξιότητες, β) τα χόμπι, γ) τις προτιμήσεις και δ) τον τρόπο με τον οποίο αυτοπροσδιορίζονται, με ένα σύνολο 230 ερωτήσεων. Παρά το γεγονός ότι το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο αποτέλεσε την βασική πηγή, προκειμένου να ενισχύσουμε την εγκυρότητά του ερευνητικού μας εργαλείου, συνυπολογίσαμε, συγκρίναμε και ελέγξαμε 4 ακόμη σχετικά ερωτηματολόγια: δύο στα αγγλικά, και δύο ελληνικά, τα οποία στη συνέχεια ονομάζονται “ερωτηματολόγια αναφοράς”. Οι συγκρίσεις αυτές παρουσιάζονται στη σελ.99 κ.ε.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να διευκρινιστεί ο τρόπος με τον οποίον κωδικοποιήθηκαν οι ερωτήσεις και παρουσιάστηκαν στους ερωτώμενους. Πρώτα χωρίστηκαν σε ομάδες ανά παράγοντα ελέγχου, δηλαδή τις Δεξιότητες, τα Χόμπι, τις Προτιμήσεις και τον Αυτοπροσδιορισμό. Στη συνέχεια οι ερωτήσεις ταξινομήθηκαν αλφαβητικά προκειμένου να διαπλεχθούν με τέτοιο τρόπο ώστε να μην είναι δυνατή η διάκρισή τους και η υπαγωγή τους στους 6 τύπους του Χόλαντ έτσι ώστε να μην παρασύρονται οι ερωτώμενοι και απαντούν μηχανικά.

Τέλος, οι ερωτήσεις αριθμήθηκαν από το 1 ως το 230 και κωδικοποιήθηκαν με την προσθήκη δύο γραμμάτων, χαρακτηριστικών του τύπου και του παράγοντα στον οποίο αναφέρονταν – διερευνούσαν. Το πρώτο γράμμα αναφέρεται στον παράγοντα ελέγχου ως εξής: C (Can do) = Δεξιότητες, H (Hobby) = Χόμπι, L (Likes) = Προτιμήσεις, S (Self-identification) = Αυτοπροσδιορισμός. Το δεύτερο γράμμα προέρχεται από την κλασική σήμανση της τυπολογίας του Χόλαντ, «R,I,A,S,E,C».

Με τον τρόπο αυτό κατέστη ευκολότερη η αποδελτίωση των ερωτήσεων κατά την στατιστική τους επεξεργασία αφού για παράδειγμα στην ερώτηση **144_L_A: Σου αρέσει να παρακολουθείς κονσέρτα, θέατρα, εκθέσεις;** γίνεται αμέσως αντιληπτό ότι πρόκειται για ερώτηση που αναφέρεται στις Προτιμήσεις (L-Likes) και τον Καλλιτεχνικό τύπο (A-Artistic). Από την σύμβαση αυτή εξαιρούνται 9 επίθετα αυτοπροσδιορισμού (βλ. σελ. 105 κ.ε.) που χρησιμοποιήθηκαν για περισσότερους από έναν τύπους του Χόλαντ, καθώς εκεί απαιτήθηκε η προσθήκη και δεύτερου γράμματος, όπως λ.χ. στην ερώτηση **209_S_SE: Θεωρείς τον εαυτό σου πειστικό;** η οποία προσδιορίζει ταυτόχρονα δύο τύπους του Χόλαντ, τον Κοινωνικό (S) και τον Επιχειρηματικό (E).

Έχοντας περιγράψει μέχρι στιγμής αδρομερώς το ερευνητικό εργαλείο, το είδος των ερωτήσεων που περιέχει και τον τρόπο κωδικοποίησής τους, θα συνεχίσουμε με την ανάλυση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητάς του μέσω θεωρητικά τεκμηριωμένων στατιστικών στοιχείων.

5.3. Αξιοπιστία

5.3.1. Θεωρητικό πλαίσιο

Για να διαπιστωθεί η αξιοπιστία του ερωτηματολογίου που εκπονήθηκε για την παρούσα εργασία, χρησιμοποιήθηκαν οι δείκτες Cronbach's alpha και McDonald's omega. Ο δείκτης Cronbach's α είναι ένα μέτρο που χρησιμοποιείται για την εκτίμηση της αξιοπιστίας ή της εσωτερικής συνέπειας μιας κλίμακας ή των στοιχείων ενός τεστ. Με άλλα λόγια, η αξιοπιστία οποιασδήποτε δεδομένης μέτρησης αναφέρεται στον βαθμό στον οποίο αυτή αποτελεί ένα σταθερό μέτρο μιας έννοιας.

Κατά συνέπεια ο δείκτης αυτός αποτελεί έναν τρόπο μέτρησης της ισχύος αυτής της συνέπειας. Ο υπολογισμός του δείκτη πραγματοποιείται συσχετίζοντας τη βαθμολογία κάθε στοιχείου (ερώτησης) της κλίμακας με τη συνολική βαθμολογία της κάθε παρατήρησης και, στη συνέχεια, συγκρίνοντας τη με τη διακύμανση για όλες τις επιμέρους βαθμολογίες στοιχείων με βάση τον παρακάτω τύπο:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1}\right) \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_{y_i}^2}{\sigma_x^2}\right)$$

όπου το k αναφέρεται στον αριθμό των αντικειμένων της κλίμακας, το $\sigma_{y_i}^2$ αναφέρεται στη διακύμανση με την οποία συσχετίζεται και το σ_x^2 αναφέρεται στη συνολική διακύμανση. Ο δείκτης εξαρτάται από δύο προϋποθέσεις.

1. Η πρώτη προϋπόθεση είναι ότι κάθε μεταβλητή συνεισφέρει εξίσου στον παράγοντα, δηλαδή, όλες οι (μη τυποποιημένες) φορτώσεις πρέπει να είναι οι ίδιες (ισοδυναμία T). Εάν παραβιαστεί αυτή η υπόθεση, τότε η πραγματική αξιοπιστία υποεκτιμάται.
2. Η δεύτερη προϋπόθεση για την ορθή εξαγωγή του δείκτη Cronbach's α είναι ότι οι διακυμάνσεις σφάλματος των δεικτών πρέπει να είναι μη συσχετισμένες. Με άλλα λόγια, κάθε μεμονωμένος παράγοντας πρέπει να λαμβάνει υπόψη όλες τις κοινές διακυμάνσεις των δεικτών. Εάν δεν συμβαίνει αυτό, τότε η πραγματική αξιοπιστία υπερεκτιμάται..

Ο γενικός κανόνας είναι ότι οι τιμές Cronbach α από 0.70 και άνω είναι καλές, 0.80 και άνω είναι καλύτερες, και 0.90 και άνω είναι ιδανικές (Goforth, 2015).

Ο δείκτης McDonald's ω δεν απαιτεί T-ισοδυναμία ή συσχετισμένες διαφορές σφάλματος. Υπάρχουν δύο εκδόσεις του: η πρώτη χρησιμοποιείται όταν οι διαφορές σφαλμάτων δεν συσχετίζονται, η δεύτερη εάν συσχετίζονται.

Οι δείκτες ω και α εμφανίζουν το ίδιο αποτέλεσμα εάν οι παραδοχές του α δεν παραβιάζονται από τα δεδομένα. Αναφέρεται, επίσης, ότι ακόμη και όταν πληρούνται οι προϋποθέσεις του ουσιαστικά ισοδύναμου μοντέλου, ο δείκτης McDonald's ω αποδίδει τουλάχιστον το ίδιο καλά όσο και Cronbach α . Στις περιπτώσεις όμως που παραβιάζονται οι προϋποθέσεις T-ισοδυναμίας όπως συμβαίνει συνηθέστερα στις ψυχολογικές έρευνες, ο δείκτης McDonald's ω ξεπερνά τον δείκτη Cronbach και είναι σαφώς η προτιμώμενη επιλογή. Επίσης, ο δείκτης McDonald's ω παρέχει πιο ρεαλιστικές εκτιμήσεις για την πραγματική αξιοπιστία της κλίμακας. Ως γενική οδηγία, όταν πρόκειται για ερευνητικά εργαλεία, οι επαρκείς τιμές κατωφλίου είναι 0,70 για ερευνητικούς σκοπούς και 0,90 για κλινικές ή σημαντικές αποφάσεις (όπως τα τεστ IQ) (Deng & Wai 2016).

5.3.2.Ανάλυση αξιοπιστίας

Στον επόμενο πίνακα φαίνονται οι τιμές των δεικτών Cronbach's alpha και McDonald's omega τόσο *συνολικά* όσο και ανάλογα με τον καταμερισμό των ερωτήσεων όπως περιγράφηκε στο αντίστοιχο κεφάλαιο και όπως υπολογίστηκαν μέσω του στατιστικού λογισμικού ανοικτού κώδικα Jamonί, ταξινομημένες σε φθίνουσα σειρά.

Πίν. 5 Στατιστικά Αξιοπιστίας Ερωτηματολογίου

scale	N	mean	sd	Cronbach's α	McDonald's ω
ΣΥΝΟΛΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ ¹	230	1.44	0.110	0.932	0.932
<u>ΕΠΙ ΜΕΡΟΥΣ ΑΝΑΛΥΣΕΙΣ</u>					
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ	40	1.44	0.182	0.865	0.866
ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ	40	1.52	0.172	0.827	0.834
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ	40	1.3	0.142	0.811	0.820
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ	40	1.44	0.148	0.783	0.783
ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ	40	1.44	0.148	0.783	0.783
ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ	40	1.44	0.143	0.761	0.764
ΧΟΜΠΙ	60	1.64	0.150	0.862	0.863
ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ²	84	1.32	0.120	0.832	0.840
ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ	48	1.42	0.137	0.786	0.790
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	48	1.39	0.133	0.784	0.784

¹ Σημ: Το αντικείμενο '186_S_I' συσχετίζεται αρνητικά με το σύνολο της κλίμακας και πιθανώς πρέπει να αναστραφεί

² Σημ: Τα αντικείμενα '184_S_RI', '199_S_RC', '157_S_I', '186_S_I', '210_S_I', and '166_S_A' συσχετίζονται αρνητικά με το σύνολο της κλίμακας ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ και πιθανώς πρέπει να αναστραφούν

Κατ' αρχάς πρέπει να διευκρινισθεί ο λόγος της ασυμφωνίας στη στήλη του πλήθους N των ερωτήσεων. Δηλαδή, εάν προστεθούν οι επιμέρους ερωτήσεις ανά τύπο (40x6) το άθροισμα είναι 240, όπως και αν αθροιστούν ανά παράγοντα 60+84+48+48=240. Εντούτοις το πραγματικό σύνολο των ερωτήσεων είναι 230. Αυτό συμβαίνει διότι, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, 8 από τα συνολικά 75 επίθετα που χρησιμοποιούνται για τον αυτοπροσδιορισμό, αφορούν την υπαγωγή σε δύο τύπους Χόλαντ, ενώ 1 σε τρεις. Με τον τρόπο αυτό συμπληρώνεται ο αριθμός των 10 ερωτήσεων που φαίνεται ότι λείπουν. Όπως διαπιστώνεται από την πρώτη γραμμή του παραπάνω πίνακα, οι δείκτες αξιοπιστίας στο **σύνολο του ερωτηματολογίου** είναι ιδιαίτερα υψηλοί καθώς ξεπερνούν το όριο του 0,90. Αυτό σημαίνει πως οι ερωτώμενοι επέλεξαν με μεγάλη συνέπεια τις απαντήσεις τους, ανάλογα με τον τύπο Χόλαντ στον οποίο ανήκε ο καθένας, και μάλιστα σε απόλυτη συμφωνία με τον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου. Μεγάλη σημασία έχει επίσης το γεγονός ότι ο δείκτης McDonald's ω δεν είναι ποτέ μικρότερος από τον δείκτη Cronbach's α και σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα είναι μεγαλύτερος. Παρόμοια υψηλή αξιοπιστία διαπιστώνεται, εάν εφαρμόσουμε τον μαθηματικό τύπο ομαδοποιώντας τις ερωτήσεις ανάλογα με το περιεχόμενό τους (δηλ. κατά τύπο Χόλαντ ή παράγοντα ελέγχου).

Στις περιπτώσεις αυτές, και όπως είναι αναμενόμενο, η επιμέρους αξιοπιστία ανά τύπο ή παράγοντα πέφτει κάτω από το 0,90 υποδηλώνοντας λ.χ. ότι κάποιιοι πρακτικοί τύποι επέλεξαν και ερωτήσεις που ανήκουν και σε άλλους τύπους ή κάποια χόμπι «πρακτικού» χαρακτήρα, επιλέγονταν και από άλλους τύπους. Την μεγαλύτερη συνέπεια στις απαντήσεις του (0,865) παρουσιάζει ο Επιχειρηματικός τύπος και την μικρότερη ο Συμβατικός, αν και σε καμία περίπτωση αυτή δεν πέφτει κάτω από το 0,75.

Επίσης, από το δεύτερο γκρουπ συγκρίσεων, φαίνεται ότι τα χόμπι είναι μια παράμετρος από την οποία μπορούν να εξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα για τον τύπο στον οποίο ανήκει κάποιος, αφού η συνέπεια στις απαντήσεις ανέρχεται στο 0,862. Το ίδιο ισχύει και για τον τρόπο με τον οποίο προσδιορίζει κάποιος τον εαυτό του, ενώ οι *Δεξιότητες* είναι ελαφρά πιο «ασυνεπείς», με την έννοια ότι κάποιος που ανήκει λ.χ. στον Συμβατικό τύπο μπορεί να είναι ικανός να φέρει εις πέρας και «πρακτικές» ή ακόμη και «κοινωνικές» εργασίες.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι το λογισμικό υπέδειξε πως από τις 230 ερωτήσεις, μία μόνο εμφανίζει υψηλή ασυνέπεια. Πρόκειται για την ερώτηση **186_S_I: Θεωρείς τον εαυτό σου μαζεμένο – συγκρατημένο.**

Φαίνεται πως ενώ η ερώτηση προορίζονταν για να περιγράψει τον Ερευνητικό (I) τύπο, λιγότεροι από το αναμενόμενο απ' όσους ανήκουν σε αυτόν την επέλεξαν απαντώντας θετικά. Ερμηνεύοντάς το εκ των υστέρων, το γεγονός φαίνεται εύλογο, καθώς η έκφραση «μαζεμένος-συγκρατημένος» χρησιμοποιήθηκε για να αποδώσει το επίθετο “reserved” του αρχικού ερωτηματολογίου του Μίσιγκαν, το οποίο χρησιμοποιούνταν και για τον Πρακτικό (R) και για τον Συμβατικό (C) και για τον Ερευνητικό (I) τύπο. Προκειμένου να μην χρησιμοποιήσουμε κι εμείς ένα επίθετο για τρεις τύπους, θεωρήθηκε σκόπιμο, να αποδώσουμε το “reserved” ως «μαζεμένος συγκρατημένος» για τον Ερευνητικό τύπο και να διατηρήσουμε την πρωτεύουσα σημασία «εσωστρεφής», στους άλλους δύο. Εντούτοις η επιλογή αποδείχθηκε ατυχής, καθώς πολύ λίγοι «Ερευνητικοί» τύποι το επέλεξαν για να αυτοπροσδιορισθούν. Επίσης, αστοχία εντοπίζεται και σε έξι ακόμη επίθετα **αυτοπροσδιορισμού** τα οποία εμφανίζουν αρνητική συσχέτιση.

Πρόκειται για τα παρακάτω 6 επίθετα:

Πίν. 6 Επίθετα με αρνητική συσχέτιση εντός του παράγοντα «Αυτοπροσδιορισμός»

Θεωρείς τον εαυτό σου:	
184_S_RI	εσωστρεφής
199_S_RC	λιτό
157_S_I	αδιάκριτο / φιλοπερίεργο
186_S_I	μαζεμένο - συγκρατημένο
210_S_I	περίεργο
166_S_A	ασυμβίβαστο

Όπως είναι λογικό εμφανίζεται κι εδώ η ερώτηση 186_S_I για τους λόγους που περιγράψαμε παραπάνω. Επίσης, τα δύο πρώτα επίθετα (εσωστρεφής και λιτός), αναμενόταν να εμφανίσουν ασυνέπεια εκ του σχεδιασμού του ερωτηματολογίου, καθώς προορίζονταν για να περιγράψουν ταυτόχρονα δύο τύπους: τον Πρακτικό και τον Ερευνητικό ή τον Πρακτικό και τον Συμβατικό αντίστοιχα και δεν είναι δυνατό να εκληφθούν ως αστοχίες. Σε ό,τι αφορά τα υπόλοιπα, οι Ερευνητικοί (I) τύποι φαίνεται πως δεν περιγράφουν τους εαυτούς τους ως *αδιάκριτους/φιλοπερίεργους* (όπως αποδόθηκε το *inquisitive*), ή *περίεργους* (όπως αποδόθηκε το *curious*). Πιθανώς αυτό συμβαίνει διότι οι ελληνικές αποδόσεις φέρουν αρνητική φόρτιση, με την έννοια του «κουτσομπόλη» σε αντίθεση με τις αγγλικές και για τον λόγο αυτό δεν επιλέγονταν συχνά, αν και αυτό παραμένει εικασία που μένει να διερευνηθεί. Πάντως, παρά τις μικρές αυτές διαφοροποιήσεις θεωρούμε ιδιαίτερα ικανοποιητικά τα αποτελέσματα των δεικτών αξιοπιστίας του ερευνητικού μας εργαλείου και απολύτως συμβατά με την θεωρητική προσέγγιση, με συνέπεια να μπορούμε να προχωρήσουμε στον έλεγχο της εγκυρότητάς του.

5.4. Εγκυρότητα

5.4.1. Θεωρητικό πλαίσιο

5.4.1.1. Θεωρία περί εγκυρότητας γενικά

Η εγκυρότητα μιας κλίμακας μέτρησης, αφορά τον βαθμό στον οποίο αυτή όντως μετράει την διάσταση την οποία φτιάχτηκε να μετράει. Υπάρχουν πολλοί τύποι εγκυρότητας, μεταξύ των οποίων είναι:

- Η εγκυρότητα περιεχομένου (content validity).
- Φαινομενική εγκυρότητα
- Η εγκυρότητα βάσει κριτηρίων (criterion validity).
- Η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής (construct validity).

Η εγκυρότητα περιεχομένου (content validity) αφορά το βαθμό στον οποίο μία κλίμακα μέτρησης μετρά το σύνολο του ζητούμενου για το οποίο έχει φτιαχτεί. Κατά τη διαδικασία εκτίμησης της εγκυρότητας του περιεχομένου, γίνεται καταγραφή των δεδομένων που αφορούν στην συγκεκριμένη έννοια που εξετάζεται σε μία ερώτηση. Από αυτά, γίνεται η επιλογή των πιο σχετικών με το αντικείμενο της έρευνας. Οι δημιουργοί του ερωτηματολογίου ζητούν από μία προεπιλεγμένη ομάδα ειδικών να κρίνουν κάθε στοιχείο του ερωτηματολογίου ως «απαραίτητο», «χρήσιμο, άλλα όχι απαραίτητο» ή «μη αναγκαίο» και ακολούθως υπολογίζεται ο “Λόγος Εγκυρότητας Περιεχομένου” για κάθε στοιχείο του ερωτηματολογίου.

Η εγκυρότητα στη βάση κριτηρίων (criterion validity) αφορά την αναζήτηση ενός κριτηρίου με βάση το οποίο αποφαινεται ότι πράγματι η κλίμακα μετράει μια συγκεκριμένη έννοια. Το κριτήριο πρέπει να είναι ένα ισχυρά ενδεικτικό στοιχείο για την αξιολόγηση. Εάν λ.χ., τα άτομα που ρωτήθηκαν εμφανίζονται ως λάτρεις της άσκησης, τότε τα αποτελέσματα θα ήταν συναφή με την κατοχή κάρτας γυμναστηρίου (εμπειρικό κριτήριο) – δηλαδή τα υπάρχοντα ανεξάρτητα στοιχεία θα συνέκλιναν με τα αποτελέσματα της μέτρησης. Συνήθως διερευνάται η συσχέτιση μεταξύ της κλίμακας μίας αντίστοιχης που μετρά το ίδιο ή παρόμοιο χαρακτηριστικό (συγκλίνουσα-συγχρονική εγκυρότητα ή convergent - concurrent validity) ή η μη συνάφεια με μία κλίμακα που μετρά διαφορετικό χαρακτηριστικό (διακρίνουσα εγκυρότητα ή discriminant validity). Ιδανικά, εάν υπάρχει μία πρότυπη κοινά αναγνωρισμένη ως επαρκής ή πλέον κατάλληλη κλίμακα (gold standard), η σύγκριση γίνεται με αυτή. (Κορρές, 2017).

Η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής (construct validity) αφορά τον βαθμό που μια κλίμακα μέτρησης μετρά επακριβώς την έννοια που έχει οριστεί ότι μετράει.. Ο έλεγχος της εγκυρότητας εννοιολογικής κατασκευής είναι έως ένα βαθμό υποκειμενικός και για το λόγο αυτόν απαιτείται η διεξαγωγή σημαντικού αριθμού μελετών σε διαφορετικές χώρες, σε διαφορετικούς μελετώμενους πληθυσμούς και σε διαφορετικές χρονικές στιγμές. Εν τούτοις, σε μια συγκεκριμένη μελέτη, ο έλεγχος της εγκυρότητας εννοιολογικής κατασκευής μπορεί να επιτευχθεί με παραγοντική ανάλυση, η οποία μπορεί να είναι είτε *διερευνητική* είτε *επιβεβαιωτική*. Στη συνέχεια θα παρουσιαστούν ορισμένα θεωρητικά σχετικά με τις δύο προσεγγίσεις, προκειμένου να υπάρχει ένα πλαίσιο αναφοράς στους δείκτες που θα προκύψουν από την ανάλυση.

5.4.1.2. Θεωρία Διερευνητικής Ανάλυσης παραγόντων

Η Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων – Exploratory Factor Analysis (EFA) είναι μια στατιστική επεξεργασία δεδομένων προκειμένου να επικυρωθεί η κλίμακα ενός υπό κατασκευή ερωτηματολογίου και να αφαιρεθούν οι ερωτήσεις που δεν εντάσσονται στην εννοιολογική ερμηνεία των παραγόντων που σκοπεύει να διερευνήσει το εργαλείο. Η επεξεργασία πραγματοποιείται αυτόματα από μέσω λογισμικών όπως το εμπορικό υπολογιστικό πακέτο SPSS ή το λογισμικό ανοικτού κώδικα Jamovi, το οποίο και χρησιμοποιείται στην παρούσα ανάλυση (Samuels, 2017).

Η Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων επιτρέπει να μετρήσουμε την αναλογία της μοναδικής διακύμανσης ενός στοιχείου προς την κοινή διακύμανση του, γνωστή ως **κοινότητα διακύμανσης**. Καθώς οι τεχνικές μείωσης διαστάσεων επιδιώκουν τον εντοπισμό στοιχείων με κοινή διακύμανση, συνιστάται να αφαιρείται οποιοδήποτε στοιχείο με βαθμολογία συνάφειας μικρότερη από 0,2 (Child, 2006). Τα στοιχεία με χαμηλές βαθμολογίες συνάφειας μπορεί να υποδεικνύουν πρόσθετους παράγοντες που θα μπορούσαν να διερευνηθούν σε περαιτέρω μελέτες με τη μέτρηση επιπρόσθετων στοιχείων (Costello and Osborne, 2005). Παράλληλα οι παράγοντες περιστρέφονται για να ελεγχθούν. Η ορθογώνια περιστροφή μπορεί να βελτιώσει το αποτέλεσμα σε σχέση με την μη περιστροφή, εντούτοις αναγκάζει τους παράγοντες να ανεξαρτητοποιούνται. Η πιο δημοφιλής τεχνική ορθογώνιας περιστροφής είναι η αποκαλούμενη Varimax. Υπάρχει επίσης και η «πλάγια» (oblique) περιστροφή η οποία επιτρέπει στους παράγοντες να αλληλοσχετίζονται ως έναν βαθμό, προκειμένου να βελτιωθεί η αλληλοσυσχέτιση των στοιχείων που περιέχουν οι παράγοντες.

Επίσης, προκειμένου να διαπιστωθεί εάν υπάρχει δυνατότητα τα δεδομένα να υποβληθούν σε Ανάλυση Παραγόντων, υπάρχει το ονομαζόμενο τεστ επάρκειας δείγματος KMO. Η ελάχιστη αποδεκτή βαθμολογία για αυτό το τεστ είναι 0,5 (Kaiser, 1974). Εάν το μέγεθος του δείγματος είναι μικρότερο από 300, θα πρέπει να ελεγχθεί και η μέση συνάφεια των διατηρούμενων στοιχείων. Σύμφωνα με τους MacCallum et al. (1999) μια μέση τιμή πάνω από 0,6 είναι αποδεκτή για δείγματα μικρότερα από 100, ενώ μια μέση τιμή μεταξύ 0,5 και 0,6 είναι αποδεκτή για μεγέθη δείγματος μεταξύ 100 και 200.

Ένα ακόμη σημαντικό ζήτημα είναι τα «φορτία» των παραγόντων. Οι Tabachnick και Fidell (2014) προτείνουν να αγνοούνται οι φορτώσεις συντελεστών με απόλυτη τιμή μικρότερη από 0,32 (που αντιπροσωπεύει το 10% της συνδιακύμανσης).

Σύμφωνα με τον Field (2013: 692) συνιστάται η απόρριψη των φορτίων με τιμή μικρότερη από 0,3. Οι παράγοντες που θα διατηρηθούν, πρέπει να έχουν τουλάχιστον τρία στοιχεία με φόρτωση μεγαλύτερη από 0,4 ενώ ταυτόχρονα αυτά τα στοιχεία δεν πρέπει επίσης να διασταυρώνονται πολύ σε άλλους παράγοντες. Εάν χρησιμοποιηθούν αυτοί οι κανόνες προκειμένου να διατηρηθεί ή να απορριφθεί κάποιος παράγοντας, ένα καλό όριο διακοπής της φόρτωσης των διασταυρούμενων στοιχείων είναι το 75%. Κάθε στοιχείο που φορτώνει σε περισσότερους από δύο παράγοντες θα απαιτούσε χαμηλότερη τιμή αποκοπής.

Υπάρχει επίσης σχέση μεταξύ του μεγέθους του δείγματος και των αποδεκτών φορτώσεων ανά παράγοντα. Σύμφωνα με τον Stevens (2012) για ένα μέγεθος δείγματος 100 υποκειμένων, οι φορτώσεις των συντελεστών είναι σημαντικοί σε επίπεδο 0,01 όταν είναι μεγαλύτεροι από 0,512, για ένα δείγμα 200 υποκειμένων είναι σημαντικοί όταν είναι μεγαλύτεροι από 0,364 και για ένα δείγμα 300 είναι σημαντικοί όταν είναι μεγαλύτεροι από 0,298. Σύμφωνα με τους Guadagnoli και Velicer (1988) ένας παράγοντας με τέσσερα φορτία μεγαλύτερα από 0,6 θεωρείται σταθερός για μεγέθη δείγματος μεγαλύτερα από 50 και ένας παράγοντας, ενώ με 10 φορτία μεγαλύτερα από 0,4 είναι σταθερός για μέγεθος δείγματος μεγαλύτερο από 150. Σύμφωνα με τον Κορρέ (2017) βασικές προϋποθέσεις για μια επιτυχή εξαγωγή παραγόντων από ένα σύνολο απαντήσεων σε ένα ερωτηματολόγιο ή τεστ είναι οι εξής:

1. *Οι μεταβλητές να είναι συνεχείς.*
2. *Οι μεταβλητές θα πρέπει να συσχετίζονται μεταξύ τους.*
3. *Ο αριθμός των μεταβλητών θα πρέπει να είναι αρκετά μεγάλος ώστε να περιλαμβάνονται τουλάχιστον 3 μεταβλητές σε κάθε παράγοντα.*
4. *Το μέγεθος του δείγματος θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο το τριπλάσιο του αριθμού των μεταβλητών. Ιδανικά το δείγμα θα πρέπει να περιλαμβάνει περισσότερα από 100 άτομα.*

Επίσης, προκειμένου να εξαχθούν οι παράγοντες πρέπει να πληρούνται και τα παρακάτω κριτήρια (Κορρές, 2017):

1. *Για να θεωρηθεί ότι ένας παράγοντας διαθέτει κάποιο ερμηνευτικό νόημα θα πρέπει η ιδιοτιμή του (Eigenvalue) να είναι μεγαλύτερη του 1. (Kaiser's criterion, ή Kaiser-Guttman rule)*

2. Επιπρόσθετα χρειάζεται να γίνει έλεγχος του γραφήματος ιδιοτιμών ως προς των αριθμό των παραγόντων (*Scree plot των Eigen values*) και να επιλεγούν οι παράγοντες που αντιστοιχούν στο γράφημα προτού αυτό γίνει επίπεδο.
3. Μπορούμε να απορρίψουμε τους παράγοντες που έχουν μόνο μία ή δύο μεταβλητές με υψηλά *loadings* και δεν μπορούν να ερμηνευθούν εύκολα με βάση τη θεωρία και την κατανόηση των δεδομένων.

Τέλος, η περιστροφή των παραγόντων (*factor rotation*) αποσκοπεί στην καλύτερη ανίχνευση και ερμηνεία των παραγόντων που μπορούν να περιγράψουν τα δεδομένα και την επίτευξη απλής. Κύριες μέθοδοι περιστροφής είναι οι εξής:

1. *Varimax rotation (ορθογώνια λύση)*: Προϋποθέτει ότι δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων.
2. *Oblique rotation (μη ορθογώνια, πλάγια περιστροφή)*: Επιτρέπει τους παράγοντες να συσχετίζονται.

5.4.1.3. Θεωρία Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης παραγόντων

Η Επιβεβαιωτική Ανάλυση παραγόντων - *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* είναι μια πολυπαραγοντική στατιστική διαδικασία που χρησιμοποιείται για να ελέγξει πόσο καλά οι μετρούμενες μεταβλητές ανταποκρίνονται στην κατασκευή του ερωτηματολογίου. Η Επιβεβαιωτική και η Διερευνητική ανάλυση παραγόντων είναι παρόμοιες τεχνικές, αλλά στην διερευνητική τα δεδομένα απλά μελετώνται προκειμένου να εξαχθούν πληροφορίες σχετικά με τον αριθμό των παραγόντων που σχηματίζονται από την αναπαράσταση των δεδομένων και όλες οι καταγεγραμμένες μεταβλητές σχετίζονται με κάθε λανθάνουσα μεταβλητή (Brown & Moore, 2013).

Αντίθετα, στην Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων (ΕΑΠ), οι ερευνητές μπορούν να προσδιορίσουν τόσο τον αριθμό των παραγόντων που απαιτούνται όσο και το ποια μετρούμενη μεταβλητή σχετίζεται με ποια λανθάνουσα μεταβλητή. Αυτή χρησιμοποιείται κυρίως για να επιβεβαιώσει ή να απορρίψει την εγκυρότητα του εργαλείου μέτρησης. Επαληθεύει τον αριθμό των υποκείμενων διαστάσεων του οργάνου (παράγοντες) καθώς και το μοτίβο των σχέσεων στοιχείου-παράγοντα (φόρτωση παράγοντα). Βοηθά επίσης στον προσδιορισμό του τρόπου με τον οποίο πρέπει να βαθμολογηθεί ένα τεστ. Για παράδειγμα, όταν η λανθάνουσα δομή είναι πολυπαραγοντική (δηλαδή, δύο ή περισσότεροι παράγοντες), το μοτίβο των φορτίων συντελεστών που εξάγεται από την ανάλυση θα καθορίσει πώς μπορεί να βαθμολογηθεί το τεστ χρησιμοποιώντας υποκλίμακες.

Η ΕΑΠ είναι ένα σημαντικό αναλυτικό εργαλείο και για άλλες πτυχές της ψυχομετρικής αξιολόγησης, όπως η εκτίμηση της αξιοπιστίας κλίμακας (Raykov, 2001).

Υπάρχει μια ποικιλία στατιστικών καλής προσαρμογής η οποία παρέχει μια συνολική περιγραφική περίληψη της ικανότητας του μοντέλου να αναπαραγάγει τον πίνακα συνδιακύμανσης εισόδου. Ο κλασικός δείκτης καλής προσαρμογής είναι το μοντέλο χ^2 . Αν το χ^2 δεν υπερβεί μια κρίσιμη τιμή, διατηρείται η μηδενική υπόθεση ότι το δείγμα και οι υποτιθέμενοι από μοντέλα πίνακες διακύμανσης-συνδιακύμανσης δεν διαφέρουν. Τα προγράμματα υπολογιστών εξ άλλου, παρέχουν πολύ ακριβείς τιμές πιθανοτήτων. Από την άλλη πλευρά, ένα στατιστικά σημαντικό χ^2 θα οδηγούσε σε απόρριψη της μηδενικής υπόθεσης, που θα σήμαινε ότι οι εκτιμήσεις του μοντέλου δεν αναπαράγουν επαρκώς τις διακυμάνσεις και τις συνδιακυμάνσεις του δείγματος (δηλαδή, το μοντέλο δεν ταιριάζει καλά στα δεδομένα).

Εκτός από το χ^2 , οι ευρύτερα αποδεκτοί γενικοί δείκτες καλής προσαρμογής είναι η Τυποποιημένη Ρίζα των Μέσων Τετραγώνων Υπολοίπου (SRMR), η ρίζα των μέσων τετραγώνων του σφάλματος εκτίμησης (RMSEA), ο δείκτης Tucker-Lewis (TLI) ο γενικός δείκτης καλής προσαρμογής (GFI) και ο συγκριτικός δείκτης προσαρμογής (CFI). Στην πράξη, προτείνεται να αναφερθεί και να εξεταστεί κάθε ένας από αυτούς τους δείκτες προσαρμογής, διότι παρέχουν διαφορετικές πληροφορίες σχετικά με την προσαρμογή του μοντέλου (Brown, 2006). Εάν ληφθούν ταυτόχρονα υπόψη, αυτοί οι δείκτες παρέχουν μια πιο συντηρητική αλλά και πιο αξιόπιστη αξιολόγηση της προσαρμογής του μοντέλου. Σε μια από τις πιο ολοκληρωμένες και ευρέως αναφερόμενες μελέτες των κριτηρίων απόρριψης ή αποδοχής των παραγόντων, οι Hu και Bentler (1999) προτείνουν τις ακόλουθες οδηγίες για αποδεκτή εφαρμογή του μοντέλου:

- (α) Οι τιμές του SRMR να είναι κοντά ή κάτω από 0,08.
- (β) Οι τιμές του RMSEA να είναι κοντά ή κάτω από 0,06
- (γ) Οι τιμές των GFI, CFI και TLI να είναι κοντά στο 0,95 ή μεγαλύτερες.
- (δ) οι τιμές του χ^2 πρέπει να είναι όσο το δυνατόν πιο κοντά στο 0.

Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι αυτό το θέμα αμφισβητείται από αρκετούς μεθοδολόγους. Για παράδειγμα, ορισμένοι ερευνητές ισχυρίζονται ότι αυτές οι οδηγίες είναι πολύ συντηρητικές για πολλούς τύπους μοντέλων (π.χ. μοντέλα μέτρησης που αποτελούνται από πολλούς δείκτες και διάφορους παράγοντες όπου η πλειονότητα των διασταυρούμενων φορτίων και των διακυμάνσεων των σφαλμάτων είναι μηδενικά (Marsh, Hau, & Wen, 2004).

Κλείνοντας το θεωρητικό μέρος περί εγκυρότητας, επισημαίνεται ότι από τα είδη εγκυρότητας που περιγράφηκαν ανωτέρω, στην παρούσα εργασία διερευνήθηκαν α) η εγκυρότητα περιεχομένου, β) η φαινομενική εγκυρότητα και γ) η εγκυρότητα εννοιολογικής κατασκευής.

Συγκεκριμένα, προκειμένου να εκλεχθεί η **εγκυρότητα του περιεχομένου**, αντί να ζητηθεί η γνώμη ειδικών από το χώρο να κρίνουν την χρησιμότητα και τη συνάφεια της κάθε ερώτησης με την διάσταση για την οποία προορίζονταν, εντοπίστηκαν δύο παρόμοια αγγλικά ερωτηματολόγια και δύο ελληνικά, εγνωσμένης αξίας (golden standard), οι ερωτήσεις των οποίων συγκρίθηκαν με τις ερωτήσεις του δικού μας ερευνητικού εργαλείου. Κρίθηκαν και συγκρίθηκαν οι ταυτίσεις και οι διαφορές τους, έτσι ώστε να διαπιστωθεί εάν το περιεχόμενο του παρόντος εργαλείου είναι συναφές με το αντικείμενο για το οποίο προορίζεται, την κατάταξη δηλαδή των ερωτώμενων σε έναν από τους έξι τύπους του Χόλαντ.

Σε σχέση με τη **φαινομενική εγκυρότητα** ιδιαίτερη σημασία δόθηκε στην μεταφραστική διαδικασία και την απόδοση των όρων που προέρχονται από τα αγγλικά καθώς και στη δομή του ερωτηματολογίου. Τέλος, **η εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής** ελέγχθηκε μέσω της ανάλυσης των παραγόντων στους οποίους ομαδοποιούνται οι ερωτήσεις. Θεωρήθηκε σκόπιμο να πραγματοποιηθεί τόσο διερευνητική ανάλυση παραγόντων (αν και το ερωτηματολόγιο δεν ήταν πιλοτικό) όσο και επιβεβαιωτική. Ο λόγος χρήσης και των δύο διεργασιών ήταν για να διαπιστωθεί εάν οι διερευνώμενοι παράγοντες μπορούσαν να εξαχθούν μέσω των μαθηματικών συσχετισμών, ώστε να συγκριθούν με τον τρόπο δόμησης του ερωτηματολογίου ο οποίος προέβλεπε υποκλίμακες (χόμπι, επιθυμίες, κλπ).

Έχοντας ολοκληρώσει την θεωρητική αναφορά στις έννοιες της Διερευνητικής και Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων, καθώς και στις προτεινόμενες τιμές κατωφλίου για κάθε έναν από τους σχετικούς στατιστικούς δείκτες, θα ξεκινήσουμε την ανάλυση της εγκυρότητας επισημαίνοντας ότι οι πίνακες είναι περιληπτικοί, ενώ τα πλήρη δεδομένα περιέχονται στο Παράρτημα (σελ. 213 κ.ε).

5.4.2.Ανάλυση εγκυρότητας περιεχομένου

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, παρά το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο του πανεπιστημίου του Missouri αποτέλεσε την βασική μας πηγή, προκειμένου να ενισχύσουμε την εγκυρότητα του ερευνητικού μας εργαλείου, συνυπολογίσαμε, συγκρίναμε και ελέγξαμε 4 ακόμη σχετικά ερωτηματολόγια: δύο στα αγγλικά, και δύο ελληνικά, τα οποία στη συνέχεια περιγράφονται ως “**ερωτηματολόγια αναφοράς**”.

Το πρώτο ερωτηματολόγιο αναφοράς στα αγγλικά προέρχεται από το επίσημο πρόγραμμα επαγγελματικού προσανατολισμού των Ηνωμένων Πολιτειών «O*net». Πρόκειται για ένα δίκτυο επαγγελματικών πληροφοριών το οποίο λειτουργεί υπό την χορηγία του Υπουργείου Εργασίας/Απασχόλησης και Κατάρτισης των ΗΠΑ (USDOL/ETA) μέσω επιχορήγησης στο Υπουργείο Εμπορίου της Βόρειας Καρολίνας. Οι πληροφορίες που παρέχει το δίκτυο χρησιμοποιούνται από εκατομμύρια άτομα κάθε χρόνο, συμπεριλαμβανομένων κι εκείνων που εκμεταλλεύονται τις διάφορες εφαρμογές που παρέχει, μία εκ των οποίων είναι και το συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο και ως εκ τούτου θεωρείται ιδιαίτερα έγκυρο. Το ερωτηματολόγιο περιέχει 60 ερωτήσεις σε πεντάβαθμη κλίμακα Λίκερτ, (10 ανά τύπο Χόλαντ) και παρέχεται στο κοινό και τους ερευνητές με άδεια χρήσης, παράλληλα με ένα πλήθος στατιστικών δεδομένων που το συνοδεύουν καθώς και την κλειδα αξιολόγησής του, τόσο την ψηφιακή όσο και την παραδοσιακή. Εξαιτίας της υψηλής επιστημονικής ακρίβειας και της διαθεσιμότητας των δεδομένων αυτών, θα χρησιμοποιηθεί και ως θεωρητικό σημείο αναφοράς και συγκρίσεων κατά την ερμηνεία των ευρημάτων της παρούσας έρευνας.

Το δεύτερο ερωτηματολόγιο αναφοράς στα αγγλικά, προέρχεται από το Γραφείο Ανάπτυξης Ιδρύματος του Πανεπιστημίου Johns Hopkins των Ηνωμένων Πολιτειών. Πρόκειται για μια προσαρμογή του προγράμματος Διαχείρισης Καριέρας του πανεπιστημίου αυτού και διερευνά τις κλίσεις των συμμετεχόντων βάσει τριών παραγόντων: α) των δεξιοτήτων, β) των προτιμήσεων και γ) του αυτοπροσδιορισμού με 108 συνολικά ερωτήσεις (Heizer, 2020).

Από τα ελληνικά, επιλέξαμε να συγκρίνουμε το ερωτηματολόγιο του Εθνικού Οργανισμού Πιστοποίησης Προσόντων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΕΟΠΠΕΠ, 2021) το οποίο βρίσκεται δημοσιευμένο στην σελίδα του και αποτελεί ένα από τα πλέον χρησιμοποιούμενα εργαλεία διερεύνησης ενδιαφερόντων στην Ελλάδα ενώ παράλληλα αποτελεί την επίσημη πρόταση του Υπουργείου Παιδείας, προς τις σχετικές δομές επαγγελματικού προσανατολισμού. Πρόκειται για ένα εργαλείο που αποτελείται από 53 ερωτήσεις καταναμημένες ανά 9 στους έξι τύπους του Χόλαντ (8 για τον Ερευνητικό [I] τύπο).

Το δεύτερο παρόμοιο ελληνικό τεστ που επίσης βασίζεται στη θεωρία του Χόλαντ και χρησιμοποιήθηκε για λόγους τριγωνισμού στην παρούσα έρευνα είναι το τεστ διερεύνησης ενδιαφερόντων της Κεντρικής Ένωσης Επιμελητηρίων Ελλάδος (ΚΕΕ, 2021) το οποίο παρέχεται στα διάφορα κέντρα επιμόρφωσης τα οποία εποπτεύει ο οργανισμός και περιέχει 60 ερωτήσεις (10 ανά τύπο).

Πριν εξακολουθήσουμε με τις συγκρίσεις των ερωτηματολογίων, χρειάζεται να διευκρινισθούν οι έννοιες «συνωνυμία», «παράφραση» και «πλήρης ταύτιση» που χρησιμοποιούνται στη συνέχεια. Για τον λόγο αυτό παρέχεται το ακόλουθο παράδειγμα. Στα τρία αγγλόφωνα ερωτηματολόγια υπάρχουν οι εξής ερωτήσεις:

- ΠΑΝ/ΜΙΟ ΜΙΣΣΟΥΡΙ: Do you like to perform lab experiments?
- ΠΑΝ/ΜΙΟ ΤΖΟΧΝΣ ΧΟΠΚΙΝΣ: Do you like to perform lab experiments?
- ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΑ Ο-NET: Do you like to do laboratory tests to identify diseases?

Όπως είναι φανερό η ταύτιση ανάμεσα στις ερωτήσεις των Πανεπιστημίων του Missouri και του Johns Hopkins θεωρείται **πλήρης** (αφού και τα 2 ερωτηματολόγια χρησιμοποιούν την ίδια ακριβώς φράση) ενώ η ερώτηση του Ο-NET θεωρείται ότι είναι **παράφραση ή συνώνυμη** με αυτή του Missouri.

Στον επόμενο πίνακα φαίνονται τα ποσοστά ταύτισης των ερωτήσεων που περιέχουν τα διάφορα αυτά τεστ ώστε να ενισχυθεί η εγκυρότητα περιεχομένου του εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα. Τα αγγλόφωνα ερωτηματολόγια συγκρίνονται με το ερωτηματολόγιο του Πανεπιστημίου του Missouri που αποτέλεσε τη βάση της ελληνικής διασκευής ενώ τα ελληνόφωνα ερωτηματολόγια συγκρίνονται με την ελληνική διασκευή όπως διαμορφώθηκε τελικά.

Πίν. 7 Σύγκριση βασικών ερωτηματολογίων με ερωτηματολόγια αναφοράς

	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ MISSOURI				ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΙΑΣΚΕΥΗ			
	JOHNS HOPKINS		Ο-NET		ΕΟΠΠΕΠ		ΕΝ. ΕΠΙΜΕΛ.	
	N	N%	N	N%	N	N%	N	N%
Πλήρης ταύτιση	65	60%						
Συνώνυμα	24	22%	37	62%	36	68%	49	82%
Παράφραση	13	12%	21	35%	17	32%	11	18%
Διαφορετικές	6	6%	2	3%				
Σύνολο	108	100%	60	100%	53	100%	60	100%

Όπως διαπιστώνεται από τον παραπάνω πίνακα από το σύνολο των 108 ερωτήσεων του πανεπιστημίου του Johns Hopkins, μόνο οι 6 δεν περιέχονταν στις 230 ερωτήσεις του πανεπιστημίου του Missouri, και μόνο 13 ήταν παραφρασμένες, ενώ οι υπόλοιπες είτε ταυτίζονταν απόλυτα είτε ήταν συνώνυμες.

Αντίστοιχα, 58 από τις 60 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου του O-NET περιέχονταν στο ερωτηματολόγιο του Missouri, με το 97% αυτών να είναι συνώνυμες ή απλές παραφράσεις, ενώ μόνο 2 (3%) ήταν διαφορετικές.

Επίσης, 38 από τις 60 ερωτήσεις του O-NET είναι συνώνυμες με 38 από τις 108 ερωτήσεις του Johns Hopkins (βλ. Παράρτημα σελ.252). Το γεγονός ότι τόσο το ερωτηματολόγιο του Johns Hopkins όσο και εκείνο του O-NET αποτελούν σχεδόν γνήσια υποσύνολα του ερωτηματολογίου του Missouri προσδίδει στο τελευταίο ιδιαίτερα υψηλή εγκυρότητα ως προς το περιεχόμενό του και δικαιολογεί την απόφασή μας να αποτελέσει τη βάση για την δημιουργία του εργαλείου συλλογής δεδομένων στα πλαίσια της παρούσας εργασίας.

Το ίδιο ισχύει και για τα ελληνικά ερωτηματολόγια που χρησιμοποιήσαμε ως μέτρο σύγκρισης. Τόσο οι 53 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου του ΕΟΠΠΕΠ όσο και οι 60 ερωτήσεις του ερωτηματολογίου της Ένωσης Επιμελητηρίων περιέχονται είτε αυτούσιες είτε ελαφρώς παραφρασμένες στο ερωτηματολόγιο που προέκυψε για τις ανάγκες της έρευνας από την διασκευή του ερωτηματολογίου του πανεπιστημίου του Missouri (βλ. Παράρτημα σελ.253). Το γεγονός αυτό αυξάνει το εύρος του ερωτηματολογίου μας, και ενισχύει την εγκυρότητα του περιεχομένου του, ιδιαίτερα αν ληφθεί υπόψη το γεγονός ότι το ερωτηματολόγιο του ΕΟΠΠΕΠ αποτελεί την επίσημη πρόταση του υπουργείου Παιδείας για τον επαγγελματικό προσανατολισμό στην Ελλάδα.

Τελικά, από τις 230 ερωτήσεις του διασκευασμένου για την παρούσα έρευνα ερωτηματολογίου, οι 152 (66%) περιέχονται και σε κάποια από τα άλλα ερωτηματολόγια αναφοράς, ελληνικά ή αγγλικά. Οι υπόλοιπες 88 ερωτήσεις κατανέμονται ως εξής:

Πίν. 8 Ερωτήσεις που δεν περιέχονται στα ερωτηματολόγια αναφοράς ανά παράγοντα

	ΔΕΞ	ΧΟΜ	ΠΡΟΤ	ΑΥΤΟΠΡ	ΣΥΝ
R	0	5	2	11	18
I	1	5	1	6	13
A	0	3	4	6	13
S	2	6	2	6	16
E	1	4	3	5	13
C	3	6	2	4	15
ΣΥΝ.	7	29	14	38	88

Όπως είναι αναμενόμενο ο μεγαλύτερος αριθμός ερωτήσεων που δεν περιέχεται σε άλλα ερωτηματολόγια είναι αυτός των Χόμπι και των επιθέτων Αυτοπροσδιορισμού, καθώς οι υπόλοιποι δύο παράγοντες (Δεξιότητες και Προτιμήσεις) διερευνώνται συστηματικότερα σε εκείνα. Η πλήρης αντιστοίχιση όλων των ερωτήσεων και των ερωτηματολογίων παρέχεται στο Παράρτημα σελ 246-253.

5.4.3. Ανάλυση Φαινομενικής εγκυρότητας

Για τον έλεγχο της φαινομενικής εγκυρότητας, στη συνέχεια χρησιμοποιούνται δύο διαστάσεις: Ο τρόπος μετάφρασης του αρχικού ερωτηματολογίου και η δομή και η κατανομή των ερωτήσεων όπως διαμορφώθηκε τελικά μετά από κάποιες απαραίτητες ανακατατάξεις.

5.4.3.1. Μετάφραση

Η μετάφραση του αρχικού ερωτηματολογίου του πανεπιστημίου του Missouri, πραγματοποιήθηκε σε δύο φάσεις: Αρχικά, μεταφράστηκε στα Ελληνικά το πρωτότυπο ερωτηματολόγιο. Στη συνέχεια η ελληνική εκδοχή ξαναμεταφράστηκε στα Αγγλικά και οι δύο εκδοχές συγκρίθηκαν μεταξύ τους. Οι δύο μεταφράσεις έγιναν από ανεξάρτητους μεταφραστές χωρίς να έχει ο ένας πρόσβαση στο εγχείρημα το άλλου. Από την σύγκριση προέκυψε ότι μόλις 26 από τις 230 φράσεις (ποσοστό 11%) αποδόθηκαν με διαφορετικό όρο από αυτόν του αρχικού ενώ οι υπόλοιπες επανακτήθηκαν αυτολεξεί. Στην πλειονότητά τους οι διαφορετικοί όροι ήταν συνώνυμοι. Η μεγαλύτερη διαφοροποίηση υπήρξε στις ερωτήσεις του αυτοπροσδιορισμού, καθώς αυτός πραγματοποιείται με επίθετα και όπως είναι φυσικό, τα επίθετα έχουν αρκετά συνώνυμα. Εντούτοις, υπήρξαν δύο περιπτώσεις στις οποίες η ελληνική μετάφραση απέδωσε μόνο το νόημα και δεν πραγματοποιήθηκε κατά λέξη.

Πρόκειται για την έκφραση "*Clutters's last stand*", που αποδόθηκε ως "*συμμάζωμα και πέταγμα άχρηστων πραγμάτων*" και του αγγλικού επιθέτου *polite* που σημαίνει «ευγενικός». Η κανονική μετάφραση της πρώτης έκφρασης θα έπρεπε να είναι «Το τελευταίο οχυρό της ακαταστασίας» και προέρχεται από τον τίτλο του ομώνυμου μπεστ σέλερ του Ντον Άσλετ (1984). Ο τίτλος του βιβλίου έχει καταστεί πλέον ονοματοποιημένη έκφραση για την έννοια «ξεσκαρτάρισμα» στην αμερικανική λαϊκή κουλτούρα, και κατά συνέπεια θεωρήθηκε πως δεν θα γινόταν κατανοητή στο ελληνικό κοινό. Στην δεύτερη περίπτωση, καθώς η ερμηνεία «ευγενικός» είχε ήδη αποδοθεί στο επίθετο "*kind*", και προκειμένου να μην υπάρξει διπλή χρήση του στο ερωτηματολόγιο,

το “polite” αποδόθηκε ως "φιλότιμος", χαρακτηρισμός που χρησιμοποιήθηκε ως προσδιοριστικό γνώρισμα του «συμβατικού» τύπου.

Το πλήρες κείμενο των μεταφράσεων και επαναμεταφράσεων βρίσκεται στο Παράρτημα, σελ. 246. Οι 26 μεταφράσεις και οι επαναμεταφράσεις που δεν ήταν ταυτόσημες είναι οι εξής:

Πίν. 9 Εκφράσεις με ασυμφωνία στην επαναμετάφραση

	Αρχική έκφραση	Μετάφραση	Επαναμετάφραση	Κωδ. Ερώτησης
1	interpret formulas	να κατανοείς μαθηματικούς τύπους	to understand mathematical formulas	020_C_I
2	initiate projects	να ξεκινάς διάφορες δουλειές	to start various jobs	026_C_E
3	Playing sports	γυμναστήριο	gym	053_H_R
4	Operating a Home Business	διαχείριση μιας οικογενειακής επιχείρησης	managing a family business	059_H_E
5	<i>Practicing Clutter's Last Stand</i>	<i>συμμάζεμα και πέταγμα άχρηστων πραγμάτων</i>	<i>tiding up and throwing away junk</i>	060_H_C
6	Refinishing furniture	επιδιόρθωση επίπλων	furniture repair	065_H_R
7	Performing	παίξιμο θεάτρου	theater play	080_H_A
8	Collecting memorabilia	συλλογή αναμνηστικών	souvenir collection	095_H_C
9	Designing sets for plays	σχεδιασμός σκηνικών θεάτρου	theater stage design	102_H_A
10	deal with ambiguous ideas	να ασχολείσαι με διφορούμενες ιδέες	to deal with controversial ideas	113_L_A
11	use data processing equipment	να κάνεις ανάλυση δεδομένων σε υπολογιστή	to analyze data on a computer	132_L_C
12	inquisitive	αδιάκριτος / φιλοπερίεργος	indiscreet / curious	157_S_I
13	precise	ακριβής	accurate	160_S_IC
14	analytical	αναλυτικός	detailed	161_S_I
15	assertive	αποφασιστικός	decisive	174_S_E
16	introspective	εσωστρεφής	introverted	184_S_RI
17	kind	ευγενικός	polite	188_S_S
18	outgoing	ευκοινωνήτος / εξωστρεφής	communicative / extroverted	190_S_S
19	idealistic	ιδεολόγος	ideologist	193_S_A
20	empathic	ικανός να νιώθει τους άλλους	able to feel others	194_S_S
21	numerically inclined	με έφεση στους αριθμούς	with appeal to numbers	202_S_C
22	orderly	επιμελής	diligent	205_S_C
23	persuasive	πειστικός	convincing	209_S_SE
24	cautious	προσεκτικός	careful	217_S_I
25	concrete	συγκροτημένος	composed	220_S_R
26	<i>polite</i>	<i>φιλότιμος</i>	<i>sense of honor</i>	230_S_C

Όπως διαπιστώνεται από τα περιεχόμενα του πίνακα, η αρχική ελληνική μετάφραση θωρήθηκε σε όλες τις περιπτώσεις επαρκής κι έτσι διατηρήθηκε στην απόδοση του ερευνητικού εργαλείου που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα.

5.4.3.2. Η δομή και η κατανομή των ερωτήσεων

Πρέπει να αναφερθεί ότι το αρχικό ερωτηματολόγιο περιείχε 230 ερωτήσεις οι οποίες όμως ήταν ανισοκατανεμημένες ανά παράγοντα και τύπο Χόλαντ. Θεωρήσαμε σκόπιμο προκειμένου να γίνει ευκολότερη η εξαγωγή συμπερασμάτων, στην δική μας διασκευή ο αριθμός των ερωτήσεων να είναι ισοκατανεμημένος, τόσο ανά τύπο όσο και ανά παράγοντα και για τον λόγο αυτό χρειάστηκε να μεταφέρουμε κάποιες ερωτήσεις του αρχικού ερωτηματολογίου μεταξύ των παραγόντων αλλά και να προστεθούν ορισμένες καινούριες προκειμένου να συμπληρωθεί ο απαιτούμενος αριθμός. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα ο αριθμός των στοιχείων (ερωτήσεων) στο ερευνητικό εργαλείο της παρούσας έρευνας να ανέρχεται σε 240. Στον επόμενο πίνακα εμφανίζεται ο αριθμός των ερωτήσεων τόσο του αρχικού όσο και του τελικού ερωτηματολογίου κατανεμημένες ανά τύπο Χόλαντ και παράγοντα ελέγχου. Παρουσιάζονται επίσης οι διαφορές ανάμεσα στα δύο ερευνητικά εργαλεία.

Πίν. 10 Ερωτήσεις αρχικού και τελικού ερωτηματολογίου ανά τύπο Χόλαντ και παράγοντα

Τύπος Χόλαντ	Αρ. ερωτήσεων στο αρχικό (Missouri University)					Αρ. ερωτήσεων στο τρέχον					Διαφορές			
	Δεξ	Χόμ	Προτ.	Αυτ.	Συν.	Δεξ	Χόμ	Προτ.	Αυτ.	Συν.	Δεξ	Χόμ	Προτ.	Αυτ.
Πρακτ	7	11	7	15	40	8	10	8	14	40	-1	1	-1	1
Ερευν	6	9	9	15	39	8	10	8	14	40	-2	-1	1	1
Καλιτ	5	13	6	17	41	8	10	8	14	40	-3	3	-2	3
Κοιν	6	10	7	14	37	8	10	8	14	40	-2	0	-1	0
Επιχ	7	7	7	16	37	8	10	8	14	40	-1	-3	-1	2
Συμβ	5	9	6	16	36	8	10	8	14	40	-3	-1	-2	2
Συν.	36	59	42	93	230	48	60	48	84	240				

* Συντομογραφίες: Δεξιότητες, Χόμπι, Προτιμήσεις, Αυτοπροσδιορισμός, Σύνολο

Για παράδειγμα, η έκφραση «*Ασχολείσαι με τη φωτογραφία*», ενώ στο αρχικό ερωτηματολόγιο περιέχονταν στα Χόμπι του Καλλιτεχνικού Τύπου, στην ελληνική έκδοση μεταφέρθηκε στις Δεξιότητες του ίδιου τύπου, ως «*μπορείς να βγάζεις όμορφες φωτογραφίες*» έτσι ώστε να μειωθεί ο αριθμός των ερωτήσεων στον παράγοντα «Χόμπι» που έφτανε τις 13, (αφού στον δικό μας σχεδιασμό απαιτούνταν 10) ενώ παράλληλα να αυξηθεί και ο αριθμός των ερωτήσεων στις αντίστοιχες Δεξιότητες οι οποίες στο αρχικό ερωτηματολόγιο ήταν μόνο 5 (με τον δικό μας σχεδιασμό να απαιτεί 8). Το σύνολο των μετακινήσεων των ερωτήσεων που πραγματοποιήθηκε περιέχεται στον επόμενο πίνακα.

Πίν. 11 Μεταβολές και μετακινήσεις ερωτήσεων από το αρχικό στο τελικό ερωτηματολόγιο

Αρχική έκφραση	Απόδοση	Είδος μεταβολής που επήλθε
Taking exercise classes	να ασχολείσαι με αθλήματα	Εμφανιζόταν στα Χόμπι του Πρακτικού και μεταφέρθηκε στις αντίστοιχες Δεξιότητες
independent	ανεξάρτητος	Εμφανιζόταν τρεις φορές στο αρχικό ερωτηματολόγιο. Διαγράφηκε από τον Αυτοπροσδιορισμό του Καλλιτεχνικού και παρέμεινε στον Πρακτικό και τον Ερευνητικό
mechanically inclined	να κτίζεις	Εμφανιζόταν στον αυτοπροσδιορισμό του Πρακτικού και μεταφέρθηκε στις Επιθυμίες παραφρασμένο, διότι υπήρχαν ήδη πολλές επιθυμίες σχετικές με την ενασχόληση με τα μηχανήματα
analyze data	να αναλύεις δεδομένα	Εμφανιζόταν στις Επιθυμίες του Ερευνητικού και μεταφέρθηκε στις Δεξιότητες
introspective	εσωστρεφής	Εμφανιζόταν δύο φορές στο αρχικό ερωτηματολόγιο, στον αυτοπροσδιορισμό του Καλλιτεχνικού και του Επιχειρηματικού τύπου Διαγράφηκε από τον Καλλιτεχνικό
inquisitive	αδιάκριτος / φιλοπερίεργος	Εμφανιζόταν δύο φορές στο αρχικό ερωτηματολόγιο, στον αυτοπροσδιορισμό του Καλλιτεχνικού και του Ερευνητικού τύπου Διαγράφηκε από τον Καλλιτεχνικό
scholarly	να κάνεις πράγματα με επιμέλεια	Εμφανιζόταν στον αυτοπροσδιορισμό του Ερευνητικού και μεταφέρθηκε στις Δεξιότητες
Photography	να βγάζεις όμορφες φωτογραφίες	Εμφανιζόταν στα Χόμπι του Καλλιτεχνικού και μεταφέρθηκε στις Δεξιότητες
Sewing	να διακοσμείς αντικείμενα	Εμφανιζόταν στα Χόμπι του καλλιτεχνικού και μεταφέρθηκε στις Δεξιότητες , παραφραζόμενο ως "μπορείς να διακοσμείς αντικείμενα". Η παράφραση έγινε για να συμπεριληφθούν και οι άνδρες διότι το κίνημα θεωρείται κυρίως "γυναικεία" ενασχόληση.
Speaking foreign languages	να μάθεις μια ξένη γλώσσα	Εμφανιζόταν στα Χόμπι του Καλλιτεχνικού και μεταφέρθηκε στις Επιθυμίες
impulsive	παρορμητικό	Εμφανιζόταν δύο φορές στο αρχικό ερωτηματολόγιο, στον αυτοπροσδιορισμό του Καλλιτεχνικού και του Επιχειρηματικού τύπου Διαγράφηκε από τον Καλλιτεχνικό
efficient	να κάνεις τα πάντα τέλεια	Εμφανιζόταν στον Αυτοπροσδιορισμό του Συμβατικού και μετακινήθηκε στις Επιθυμίες
agreeable		Δεν χρησιμοποιήθηκε στον αυτοπροσδιορισμό του επιχειρηματικού τύπου ως πλεονάζον
conscientious		Δεν χρησιμοποιήθηκε στον αυτοπροσδιορισμό του συμβατικού τύπου ως πλεονάζον

Εκτός όμως από τις παραπάνω μεταβολές, χρειάστηκε να επινοηθούν και 16 νέες ερωτήσεις έτσι ώστε να καταστεί δυνατό να συμπληρωθεί ο απαραίτητος αριθμός στο νέο ερωτηματολόγιο, εφ' όσον μετά τις διάφορες μετακινήσεις και διαγραφές παρόμοιων ερωτημάτων ανά τύπο, εξακολουθούσαν να λείπουν κάποια στοιχεία. Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται οι προσθήκες αυτές.

Πίν. 12 Νέες προσθήκες στο τελικό ερωτηματολόγιο

ΚΩΔ ΕΡΩΤ	ΠΡΟΣΘΗΚΕΣ	ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ
055_H_I	διάβασμα επιστημονικών άρθρων	Ερευν.	Χόμπι
039_C_A	να συνδυάζεις χρώματα σωστά	Καλλιτ	Δεξιότητες
110_L_A	να ακούς κλασσική μουσική	Καλλιτ	Επιθυμίες
008_C_S	να δείχνεις πώς γίνεται μια δουλειά	Κοινων	Δεξιότητες
015_C_S	να εξηγείς γιατί συμβαίνει κάτι	Κοινων	Δεξιότητες
146_L_S	να συζητάς για διάφορα ζητήματα	Κοινων	Επιθυμίες
027_C_E	να ξεκινήσεις μια δικιά σου δουλειά	Επιχειρ	Δεξιότητες
050_H_E	αντιπαραθέσεις για τα πολιτικά	Επιχειρ	Χόμπι
077_H_E	νομικές συζητήσεις	Επιχειρ	Χόμπι
082_H_E	παιχνίδια με έντονο ανταγωνισμό	Επιχειρ	Χόμπι
127_L_E	να ελέγχεις τις επιδόσεις υφισταμένων σου	Επιχειρ	Επιθυμίες
009_C_C	να δείχνεις σεβασμό στους ανωτέρους σου	Συμβατ	Δεξιότητες
029_C_C	να ολοκληρώνεις ό,τι αρχίζεις	Συμβατ	Δεξιότητες
034_C_C	να περιμένεις τη σειρά σου στην ουρά	Συμβατ	Δεξιότητες
076_H_C	να κάνεις μαθηματικές πράξεις	Συμβατ	Χόμπι
152_L_C	να τηρείς πατροπαράδοτα έθιμα	Συμβατ	Επιθυμίες

Επισημαίνεται ότι όλες οι προσθήκες δημιουργήθηκαν με βάση τη σχετική βιβλιογραφία και αποτελούν είτε παράφραση είτε νοηματική επέκταση των ήδη υπάρχουσών στο αρχικό ερωτηματολόγιο ερωτήσεων. Με την διαδικασία που περιγράφηκε ως τώρα προέκυψαν 156 μοναδικές ερωτήσεις οι οποίες κατανεμήθηκαν στους έξι τύπους ως εξής: 48 στις δεξιότητες (ανά 8), 60 στα χόμπι (ανά 10) και 48 στις επιθυμίες (ανά 8). Εκτός από αυτές όμως, υπάρχουν και 84 επίθετα (χαρακτηριστικά για τον κάθε τύπο του Χόλαντ) που απαιτούνταν για να περιγράψουν τον χαρακτήρα τους, όπως τον αυτοπροσδιορίζουν οι ερωτώμενοι. Από αυτά, τα 75 ήταν μοναδικά (λ.χ. *αθλητικός* για τον Πρακτικό, *ανοιχτόμυαλος* για τον Ερευνητικό, *αντισυμβατικός* για τον Καλλιτεχνικό, *διορατικός* για τον Κοινωνικό, *δημοφιλής* για τον Επιχειρηματικό, *επιμελής* για τον Συμβατικό). Παρ' όλα αυτά, 9 συνολικά επίθετα χρησιμοποιήθηκαν για να υποδηλώσουν την υπαγωγή σε περισσότερους από έναν τύπους.

Τα επίθετα αυτά και οι τύποι κατά Χόλαντ στον οποίο αποδίδονται εμφανίζονται στον επόμενο πίνακα:

Πίν. 13 Επίθετα που περιγράφουν περισσότερους από έναν τύπο Χόλαντ

Κωδ. Ερωτ.	Επίθετο (θεωρείς τον εαυτό σου...)	Τύποι που περιγράφει
162_S_RI	Ανεξάρτητο	Πρακτικός-Ερευνητικός
184_S_RI	Εσωστρεφής	Πρακτικός-Ερευνητικός
216_S_RC	Πρακτικό	Πρακτικός-Συμβατικός
224_S_RC	Συστηματικό	Πρακτικός-Συμβατικός
181_S_RC	Επίμονο	Πρακτικός-Συμβατικός
199_S_RC	Λιτό	Πρακτικός-Συμβατικός
229_S_REC	Φιλόδοξο	Πρακτικός-Επιχειρηματικός-Συμβατικός
160_S_IC	Ακριβή	Ερευνητικός-Συμβατικός
209_S_SE	Πειστικό	Κοινωνικός-Επιχειρηματικός

Εκ πρώτης όψεως, αυτή η προσέγγιση θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι μειώνει την εγκυρότητα του ερωτηματολογίου αφού κάποιος που θα απαντούσε λ.χ. ότι θεωρεί τον εαυτό του «*συστηματικό*», θα αύξανε την «βαθμολογία» του αυτόματα τόσο στον *Πρακτικό* όσο και τον *Συμβατικό* τύπο προκαλώντας πιθανώς ασυνέπεια στη μέτρηση.

Εντούτοις, καθώς η «*συστηματικότητα*» είναι μια ιδιότητα που σαφώς χαρακτηρίζει και τους δύο τύπους, η επίδρασή της στον διαχωρισμό κρίθηκε αμελητέα, αφού ένας ερωτώμενος που θα ήταν ξεκάθαρα «*Πρακτικός*» δεν θα επέλεγε τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά του *Συμβατικού* τύπου. Επίσης και στις 9 περιπτώσεις, τα επίθετα αφορούσαν «*γειτονικούς*» τύπους του κλασσικού εξαγώνου του Χόλαντ, με αποτέλεσμα η εγκυρότητα περιεχομένου να μην επηρεάζεται άμεσα.

Περαιτέρω, καθώς οι συγκεκριμένες περιπτώσεις ήταν γνωστές εκ των προτέρων, η επίδρασή τους αναμενόταν να επιβεβαιωθεί από τις μετρήσεις στον διερευνητικό παραγοντικό έλεγχο, όπου οι συγκεκριμένες ερωτήσεις υποτίθεται ότι θα φορτωνόταν με διαφορετικό βάρος σε κάθε επί μέρους παράγοντα ή τύπο.

Έχοντας ολοκληρώσει ως το σημείο αυτό την ανάλυση τόσο της εγκυρότητας περιεχομένου όσο και της φαινομενικής εγκυρότητας, στη συνέχεια θα επιχειρηθεί η ανάλυση της εγκυρότητας εννοιολογικής κατασκευής, τόσο μέσω διερευνητικής όσο και μέσω επιβεβαιωτικής ανάλυσης των παραγόντων από τους οποίους απαρτίζεται το ερευνητικό μας εργαλείο.

5.4.4.Ανάλυση Εγκυρότητας Εννοιολογικής Κατασκευής.

Προκειμένου να αναλυθεί η εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής, θα εφαρμοστεί διερευνητική ανάλυση παραγόντων στο **σύνολο των ερωτήσεων** προκειμένου να διαπιστωθεί εάν «φορτώνουν» ανά ομάδες που θα μπορέσουν να αντιστοιχηθούν με την δομή του ερωτηματολογίου η οποία προβλέπει τους έξι τύπους του Χόλαντ όπως διαπιστώνονται μέσα από τις Δεξιότητες, τα Χόμπι, τις Προτιμήσεις και τον Αυτοπροσδιορισμό των συμμετεχόντων.

Στη συνέχεια θα γίνει εκ νέου διερευνητική ανάλυση παραγόντων σε **ομαδοποιημένα γκρουπ ερωτήσεων** προκειμένου να διαπιστωθεί και πάλι εάν οι προβλεπόμενοι παράγοντες διακρίνονται στατιστικά. Για παράδειγμα, το γκρουπ των ερωτήσεων που αφορά τον Πρακτικό τύπο, θα διερευνηθεί προκειμένου να διαπιστωθεί εάν προκύπτουν οι 4 παράγοντες που αφορούν τις δεξιότητες, τα χόμπι κλπ. Το αντίστοιχο θα γίνει και στις ερωτήσεις που αφορούν λ.χ. τα χόμπι: θα διερευνηθεί εάν μέσα από τα χόμπι διακρίνονται οι έξι τύποι του Χόλαντ.

Κατόπιν θα πραγματοποιηθεί επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων, ομαδοποιώντας και πάλι τις ερωτήσεις ανά εννοιολογική διάσταση. Για παράδειγμα, οι ερωτήσεις που αφορούν τον Πρακτικό τύπο, θα ελεγχθούν για το κατά πόσο φορτώνουν στις διαστάσεις των χόμπι, των δεξιοτήτων, του αυτοπροσδιορισμού και των προτιμήσεων, έτσι ώστε να κριθεί ποιος από τους 4 αυτούς παράγοντες συνεισφέρει περισσότερο στην ένταξη του υποκειμένου στον αντίστοιχο τύπο. Αντίστοιχα, κάθε παράγοντας από τους 4, θα ελεγχθεί προκειμένου να διαπιστωθεί εάν οι έξι τύποι του Χόλαντ φορτώνουν όπως προβλέπει η θεωρία. Πριν εφαρμοστεί η διερευνητική ΑΠ, διασφαλίστηκε σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο, ότι σε όλες τις περιπτώσεις ίσχυαν τα παρακάτω κριτήρια:

- Οι μεταβλητές της ανάλυσης ήταν συνεχείς
- Οι σχέσεις των δύο μεταβλητών.
- Οι μεταβλητές συσχετιζόνταν επαρκώς, αλλά όχι υπερβολικά (π.χ. $r > 0,9$).
- Περιλαμβάνονταν τουλάχιστον 3 μεταβλητές ανά παράγοντα.
- Η αναλογία υποκειμένων/μεταβλητών έπρεπε να είναι τουλάχιστον 5:1, δηλαδή μία μεταβλητή για κάθε πέντε υποκείμενα. Καθώς το σύνολο των ερωτήσεων στην παρούσα εργασία είναι 240, ο ελάχιστος αριθμός υποκειμένων θα έπρεπε να είναι $240 \times 5 = 1200$, συνθήκη που υπερκαλύφθηκε καθώς συμμετείχαν 16613 άτομα, ανεβάζοντας έτσι την αναλογία στο 70:1.

5.4.4.1. Συνολική Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων

Οι παρακάτω πίνακες περιέχουν τη σύνοψη των αποτελεσμάτων της Διερευνητικής Ανάλυσης Παραγόντων (Α.Π.) που εφαρμόστηκε στο **σύνολο των 230 ερωτήσεων**. Τα πλήρη στοιχεία αυτής της ανάλυσης περιέχονται στο Παράρτημα, σελ. 217 κ.ε.

Πίν. 14 Περιληπτικά στατιστικά Διερευνητικής Α.Π. στο σύνολο του ερωτηματολογίου

Factor	Loadings	Var %	Cmlt %	Factor	Loadings	Var %	Cmlt %
1	5.902	2.566	2.57	13	2.633	1.145	23.39
2	5.590	2.431	5.00	14	2.367	1.029	24.42
3	4.962	2.157	7.15	15	2.231	0.970	25.39
4	4.635	2.015	9.17	16	2.139	0.930	26.32
5	4.410	1.918	11.09	17	2.060	0.896	27.22
6	4.380	1.904	12.99	18	2.022	0.879	28.10
7	4.296	1.868	14.86	19	1.809	0.786	28.88
8	4.224	1.837	16.70	20	1.726	0.750	29.63
9	3.900	1.696	18.39	21	1.559	0.678	30.31
10	3.319	1.443	19.83	22	1.312	0.571	30.88
11	2.820	1.226	21.06	23	1.239	0.539	31.42
12	2.731	1.188	22.25	24	1.096	0.476	31.90

Συντομογραφίες: var% = % of variance, Cmlt%= % Cumulative

Πίν. 15 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Διερευνητικής Α.Π. στο σύνολο των ερωτήσεων

RMSEA	RMSEA 90% CI		Model Test			Bartlett's Test of Sphericity				
	Lower	Upper	TLI	BIC	χ^2	df	p	χ^2	df	p
0.0180	0.0179	0.0181	0.865	-68738	132228	20680	< .001	1.08x10 ⁶	26335	< .001

Προκειμένου να ελεγχθεί αν είναι κατάλληλη η μέθοδος Παραγοντικής Ανάλυσης, έπρεπε να διαπιστωθεί αν υπάρχουν στατιστικά σημαντικές συσχετίσεις μεταξύ των αρχικών στηλών. Για το σκοπό αυτό, εφαρμόστηκε ο έλεγχος Bartlett με τις εξής υποθέσεις: $H_0 : R = I$ (μη κατάλληλα τα δεδομένα) έναντι της εναλλακτικής υπόθεσης $H_1 : R \neq I$ (κατάλληλα τα δεδομένα). Δεδομένου ότι το p-value είναι < 0,001 απορρίπτουμε τη μηδενική υπόθεση και συμπεραίνουμε σε επίπεδο σημαντικότητας 5% ότι τα δεδομένα είναι κατάλληλα για εφαρμογή Παραγοντικής Ανάλυσης, αφού η μηδενική υπόθεση μη ύπαρξης συσχετίσεων μεταξύ των αρχικών ερωτήσεων δεν έγινε αποδεκτή.

Στη συνέχεια επιχειρήθηκε να επιβεβαιωθεί η δομή του ερωτηματολογίου όπως αυτή επισημαίνεται από το θεωρητικό υπόβαθρο του θέματος, δηλαδή να εξεταστεί εάν οι ερωτήσεις που χρησιμοποιήθηκαν, σχηματίζουν σύμφωνα με τον τρόπο που αυτές απαντήθηκαν, τους διακριτούς παράγοντες που προβλέφθηκαν στον σχεδιασμό του ερωτηματολογίου.

Δεδομένου ότι υπάρχουν 6 τύποι του Χόλαντ, (Πρακτικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός) καθώς και 4 παράγοντες ελέγχου για τον καθένα από αυτούς τους τύπους (Δεξιότητες, Χόμπι, Προτιμήσεις, Αυτοπροσδιορισμός), οι συνολικοί παράγοντες που διερευνά το ερωτηματολόγιο είναι $4 \times 6 = 24$. (Δεξιότητες Πρακτικού, Δεξιότητες Ερευνητικού, ..., Χόμπι Πρακτικού, ... κ.ο.κ.).

Σύμφωνα με τον πίνακα ιδιοτιμών (Eigenvalues, σελ. 224) διακρίνονται 14 παράγοντες με τιμή άνω του 1 (*Kaiser-Guttman rule*, βλ. σελ.96), και 18 παράγοντες με τιμή άνω του 0,7. Οι 24 παράγοντες που απαιτούνται καλύπτουν το 31,90% της συνολικής μεταβλητότητας των αρχικών ερωτήσεων. Δεδομένου ότι το σύνολο των ερωτήσεων είναι 230, το ποσοστό κρίνεται ικανοποιητικό και δίνει ενδείξεις ότι οι παράγοντες που σχηματίζονται καλύπτουν σε ικανοποιητικό βαθμό την μεταβλητότητά τους.

Μάλιστα, η βέλτιστη επιλογή πλήθους παραγόντων που πρέπει να σχηματισθούν μπορεί να φανερωθεί μέσω του γραφήματος Scree plot το οποίο επίσης παρουσιάζεται σελίδα 224. Γενικά, σε εκείνο το σημείο που σταματά να είναι απότομη η κλίση του γραφήματος, εκεί πρέπει να ορισθεί και το βέλτιστο πλήθος παραγόντων που πρέπει να σχηματισθούν. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η επιλογή 24 παραγόντων φαίνεται ικανοποιητική.

Εξ άλλου, από τον Πίν. 15 ανωτέρω διαπιστώνουμε ότι τόσο ο δείκτης RMSEA (0,0018) όσο και ο TLI (0,865) επιτυγχάνουν ικανοποιητικές τιμές, επιβεβαιώνοντας την εγκυρότητα των εξαγόμενων παραγόντων. Το ίδιο ισχύει και για τον έλεγχο χ^2 ο οποίος δίνει P-value < 0,001. Βεβαίως το ζητούμενο πλέον είναι να εξακριβώσουμε αν οι σχηματιζόμενοι παράγοντες περιλαμβάνουν τις κατάλληλες ερωτήσεις ώστε εννοιολογικά οι παράγοντες να συμπίπτουν με τις 24 θεματικές ομάδες ερωτήσεων όπως αυτές παρουσιάστηκαν νωρίτερα. Αν η εικόνα που θα προκύψει δεν είναι καθαρή, θα πρέπει να γίνει χρήση της μεθόδου της περιστροφής. Εφαρμόζοντας την περιστροφή varimax, παρουσιάζεται η εικόνα που φαίνεται στον πίνακα της σελίδας 217.

Εκεί, διακρίνουμε πως από το σύνολο των 230 ερωτήσεων, οι 27 (11%) δεν μπορούν να ενταχθούν σε κάποιον από τους 24 παράγοντες καθώς το φορτίο τους είναι μικρότερο από το 0,29 (βλ. θεωρία) διότι δεν επιλεγόταν από τους ερωτώμενους αρκετά συχνά ή όσες φορές αυτό γινόταν η διασπορά ανάμεσα στους παράγοντες ήταν ευρεία. Οι ερωτήσεις αυτές εμφανίζονται στον επόμενο πίνακα.:

Πίν. 16 Ερωτήσεις με επίπεδο φόρτωσης < 0,29 στην διερευνητική Α.Π.

1. 010_C_R: Μπορείς να διαβάσεις ένα σχεδιάγραμμα;	15. 015_C_S: Μπορείς να εξηγείς γιατί συμβαίνει κάτι;
2. 122_L_R: Σου αρέσει να δουλεύεις σε εξωτερικούς χώρους;	16. 070_H_S: Θα ήθελες να ασχοληθείς με θρησκευτικές δραστηριότητες ;
3. 189_S_R: Θεωρείς τον εαυτό σου ευθύ / ειλικρινή;	17. 099_H_S: Θα ήθελες να ασχοληθείς με συμμετοχή σε συλλόγους;
4. 090_H_I: Θα ήθελες να ασχοληθείς με τον ραδιοερασιτεχνισμό;	18. 150_L_S: Σου αρέσει να συμμετάσχεις σε συναντήσεις;
5. 119_L_I: Σου αρέσει να δουλεύεις ανεξάρτητα;	19. 026_C_E: Μπορείς να ξεκινάς διάφορες δουλειές;
6. 145_L_I: Σου αρέσει να σε αμφισβητούν;	20. 030_C_E: Μπορείς να οργανώνεις δραστηριότητες;
7. 164_S_I: Θεωρείς τον εαυτό σου ανοιχτόμυαλο;	21. 151_L_E: Σου αρέσει να συναντάς σπουδαίους ανθρώπους;
8. 186_S_I: Θεωρείς τον εαυτό σου μαζεμένο - συγκρατημένο;	22. 083_H_C: Θα ήθελες να ασχοληθείς με παιχνίδια με χαρτιά ή υπολογιστή;
9. 207_S_I: Θεωρείς τον εαυτό σου παρατηρητικό;	23. 152_L_C: Σου αρέσει να τηρείς πατροπαράδοτα έθιμα;
10. 213_S_I: Θεωρείς τον εαυτό σου σίγουρο για την εξυπνάδα σου;	24. 198_S_C: Θεωρείς τον εαυτό σου κομφορμιστή, συμβατικό;
11. 140_L_A: Σου αρέσει να μάθεις μια ξένη γλώσσα;	25. 181_S_RC: Θεωρείς τον εαυτό σου επίμονο;
12. 146_L_S: Σου αρέσει να συζητάς για διάφορα ζητήματα;	26. 184_S_RI: Θεωρείς τον εαυτό σου εσωστρεφή;
13. 008_C_S: Μπορείς να δείχνεις πώς γίνεται μια δουλειά;	27. 199_S_RC: Θεωρείς τον εαυτό σου λιτό;
14. 012_C_S: Μπορείς να διδάσκεις / να εκπαιδεύεις;	

Οι έξι ερωτήσεις που επισημαίνονται με έντονα γράμματα είναι αυτές που εκ του σχεδιασμού αναμενόταν, ούτως ή άλλως, να έχουν χαμηλή συνάφεια καθώς, οι τρεις τελευταίες αφορούν τα επίθετα που χρησιμοποιούνται για τον αυτοπροσδιορισμό περισσότερων από έναν τύπων, ενώ οι τρεις πρώτες είναι ερωτήσεις που δημιουργήθηκαν εξ αρχής αφού το αρχικό ερωτηματολόγιο του πανεπιστημίου του Missouri δεν τις περιείχε. Από τις υπόλοιπες, οι περισσότερες ανήκουν στην διερεύνηση του Ερευνητικού και του Κοινωνικού τύπου.

Ολοκληρώνοντας την διερευνητική ανάλυση παραγόντων στο σύνολο του ερωτηματολογίου κρίνεται πως οι 24 προβλεπόμενοι παράγοντες διακρίνονται σχετικά ικανοποιητικά, και τα επίπεδα φόρτωσης των ερωτήσεων σε καθέναν από αυτούς είναι επαρκή ώστε να στηρίζουν την εγκυρότητα του ερευνητικού εργαλείου.

5.4.4.2. Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων ανά τύπο Χόλαντ

Οι παρακάτω πίνακες περιέχουν τη σύνοψη των αποτελεσμάτων της Διερευνητικής Ανάλυσης Παραγόντων που εφαρμόστηκε τμηματικά στις ερωτήσεις που αφορούσαν καθέναν από τους έξι τύπους του Χόλαντ. Στόχος ήταν να διαπιστωθεί εάν οι 4 παράγοντες ελέγχου, (Δεξιότητες, Χόμπι, Προτιμήσεις και Αυτοπροσδιορισμός) διακρίνονται σε καθέναν από τους έξι τύπους, μέσω των στατιστικών δεδομένων. Τα πλήρη στοιχεία αυτής της Ανάλυσης περιέχονται στο Παράρτημα, σελ.225-230.

Πίν. 17 Περιληπτικά στατιστικά Διερευνητικής Α.Π. ανά τύπο Χόλαντ

ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ(R)				ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ(I)				ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ(A)			
Factor	Load	Var%	Cmlt%	Factor	Load	Var%	Cmlt%	Factor	Load	Var%	Cmlt%
1	3.44	8.59	8.59	1	3.61	9.25	9.25	1	3.39	8.48	8.48
2	2.98	7.45	16.04	2	1.89	4.84	14.09	2	3.13	7.81	16.30
3	2.66	6.65	22.69	3	1.49	3.81	17.90	3	1.97	4.92	21.22
4	1.51	3.78	26.47	4	1.44	3.70	21.60	4	1.24	3.09	24.31
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ(S)				ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ(E)				ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ(C)			
Factor	Load	Var%	Cmlt%	Factor	Load	Var%	Cmlt%	Factor	Load	Var%	Cmlt%
1	2.44	6.25	6.25	1	3.11	7.98	7.98	1	2.68	6.88	6.88
2	2.17	5.55	11.80	2	2.89	7.40	15.38	2	2.31	5.92	12.80
3	2.09	5.36	17.16	3	2.29	5.88	21.27	3	2.08	5.33	18.12
4	1.77	4.53	21.69	4	2.22	5.70	26.97	4	1.46	3.76	21.88

Πίν. 18 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Διερευνητικής Α.Π. ανά τύπο Χόλαντ

	Model Fit Measures					Model Test			Bartlett's Test		
	RMSEA	Lower	Upper	TLI	BIC	χ^2	df	p	χ^2	df	p
R	0.0433	0.0428	0.0438	0.823	14040	20123	626	< .001	137889	780	< .001
I	0.0503	0.0498	0.0508	0.713	19691	25434	591	< .001	109353	741	< .001
A	0.0558	0.0553	0.0564	0.701	26981	33065	626	< .001	136007	780	< .001
S	0.0433	0.0428	0.0438	0.768	13252	18996	591	< .001	100118	741	< .001
E	0.0504	0.0498	0.0509	0.779	19763	25507	591	< .001	142368	741	< .001
C	0.0365	0.0359	0.0370	0.829	7893	13636	591	< .001	96324	741	< .001

Ακολουθώντας και πάλι τη διαδικασία της προηγούμενης ενότητας διαπιστώνουμε ότι οι τιμές p τόσο του τεστ χ^2 όσο και του τεστ Bartlett είναι σε όλες τις περιπτώσεις μικρότερες του 0,001 με συνέπεια να συμπεραίνουμε σε επίπεδο σημαντικότητας 5% ότι τα δεδομένα είναι κατάλληλα για εφαρμογή Παραγοντικής Ανάλυσης. Σύμφωνα με τα αντίστοιχα scree plot (Παράρτημα, σσ. 236-241) οι 4 παράγοντες διακρίνονται ικανοποιητικά με τιμές eigenvalues άνω του 1 σε όλες τις περιπτώσεις εκτός από δύο που απαιτούν τιμή 0.8 και άνω. Το ίδιο συμβαίνει και με τους δείκτες RMSEA και TLI οι οποίοι σε όλες τις περιπτώσεις δεν παραβιάζουν τις τιμές κατωφλίου (<0,08 και >0,70 αντίστοιχα). Από τον πίνακα 16 εξ άλλου διαπιστώνουμε ότι τα επίπεδα συγκεντρωτικής διακύμανσης και στους 6 τύπους είναι περίπου στο 25%, επιβεβαιώνοντας μια επαρκή συνεισφορά των τεσσάρων παραγόντων ελέγχου στην διαμόρφωση του περιεχομένου του καθενός.

5.4.4.3. Διερευνητική Ανάλυση ανά παράγοντα ελέγχου

Οι παρακάτω πίνακες περιέχουν τη σύνοψη των αποτελεσμάτων της Διερευνητικής Ανάλυσης Παραγόντων που εφαρμόστηκε τμηματικά στις ερωτήσεις που αφορούσαν καθέναν από τους 4 παράγοντες ελέγχου του τεστ. Στόχος ήταν να διαπιστωθεί εάν οι 6 τύποι του Χόλαντ διακρίνονται σε κάθε υποομάδα μέσω των στατιστικών δεδομένων. Τα πλήρη στοιχεία αυτής της Ανάλυσης περιέχονται στο Παράρτημα, σελ. 231- 234.

Πίν. 19 Περιληπτικά στατιστικά Διερευνητικής Α.Π. ανά παράγοντα ελέγχου

ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ				ΧΟΜΠΙ			
Factor	Load	Var%	Cmlt%	Factor	Load	Var%	Cmlt%
1	2.385	4.97	4.97	1	4.04	6.73	6.73
2	2.385	4.97	9.94	2	2.81	4.68	11.42
3	2.276	4.74	14.68	3	2.66	4.44	15.86
4	2.163	4.51	19.18	4	2.41	4.01	19.87
5	1.568	3.27	22.45	5	2.30	3.83	23.70
6	0.860	1.79	24.24	6	1.76	2.94	26.64

ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ				ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ			
Factor	Load	Var%	Cmlt%	Factor	Load	Var%	Cmlt%
1	2.55	5.32	5.32	1	4.35	5.87	5.87
2	2.25	4.70	10.02	2	3.82	5.17	11.04
3	2.05	4.27	14.29	3	2.92	3.95	14.99
4	1.68	3.50	17.78	4	2.73	3.70	18.69
5	1.49	3.11	20.89	5	2.42	3.27	21.96
6	1.49	3.09	23.99	6	1.47	1.98	23.94

Πίν. 20 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Διερευνητικής Α.Π. ανά παράγοντα ελέγχου

	Model Fit Measures					Model Test			Bartlett's Test		
	RMSEA	Lower	Upper	TLI	BIC	χ^2	df	p	χ^2	df	p
ΔΕΞ	0.0324	0.0320	0.0329	0.839	7483	15792	855	<.001	123640	1128	<.001
ΧΟΜ	0.0451	0.0447	0.0454	0.729	35665	49513	1425	<.001	222073	1770	<.001
ΠΡΟΤ	0.0365	0.0361	0.0370	0.791	11484	19793	855	<.001	120665	1128	<.001
ΑΥΤ.	0.0312	0.0310	0.0315	0.815	17033	39112	2272	<.001	239551	2701	<.001

Και στην περίπτωση αυτή διαπιστώνουμε ότι οι τιμές p τόσο του τεστ χ^2 όσο και του τεστ Bartlett είναι σε όλες τις περιπτώσεις μικρότερες του 0,001 με συνέπεια να συμπεραίνουμε σε επίπεδο σημαντικότητας 5% ότι τα δεδομένα είναι κατάλληλα για εφαρμογή Παραγοντικής Ανάλυσης. Σύμφωνα με τα αντίστοιχα scree plot (Παρ. σ. 236-241) οι 6 τύποι διακρίνονται ικανοποιητικά με τιμές άνω του 1 σε όλες τις περιπτώσεις.

Το ίδιο συμβαίνει και με τους δείκτες RMSEA και TLI οι οποίοι σε όλες τις περιπτώσεις δεν παραβιάζουν τις τιμές κατωφλίου (<0,08 και >0,70 αντίστοιχα). Από τον πίνακα 18 εξ άλλου διαπιστώνουμε ότι τα επίπεδα συγκεντρωτικής διακύμανσης και στους 4 παράγοντες είναι περίπου στο 25%, επιβεβαιώνοντας έτσι την διάκριση των έξι τύπων του Χόλαντ μέσα σε κάθε παράγοντα ελέγχου ξεχωριστά.

5.4.4.4. Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων ανά τύπο Χόλαντ

Έχοντας ολοκληρώσει την διερευνητική ανάλυση παραγόντων στις προηγούμενες ενότητες και μετά τη διαπίστωση ότι ο τρόπος με τον οποίο απαντήθηκε το ερωτηματολόγιο δημιουργεί διακριτές ομαδοποιήσεις των απαντήσεων οι οποίες μάλιστα πληρούν σε ικανοποιητικό βαθμό τα προκαθορισμένα κριτήρια, θα προχωρήσουμε στην επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων προκειμένου να διαπιστωθεί εάν το θεωρητικό πλαίσιο επιβεβαιώνεται από τα δεδομένα της έρευνας (βλ. σελ. 97 κ.ε).

Οι επόμενοι πίνακες περιέχουν τη σύνοψη των αποτελεσμάτων της Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων που εφαρμόστηκε τμηματικά στις ερωτήσεις που αφορούσαν καθέναν από τους 6 τύπους του Χόλαντ, επιμεριζόμενους στους παράγοντες ελέγχου (δεξιότητες χόμπι κλπ) του τεστ. Στόχος ήταν να διαπιστωθεί πώς συσχετίζονται μεταξύ τους οι τύποι και οι παράγοντες. Τα πλήρη στοιχεία αυτής της Ανάλυσης περιέχονται στο Παράρτημα, σελ. 236-241.

Πίν. 21 Περιληπτικά στατιστικά Επιβεβαιωτικής Α.Π. ανά τύπο Χόλαντ

		ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ		ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ		ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ	
		Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE
Δεξιότητες	Δεξιότητες	1.000	*	1.000	*	1.000	*
	Χόμπι	0.784	0.00683	0.340	0.01019	0.832	0.00702
	Προτιμήσεις	0.924	0.00644	0.502	0.00902	0.810	0.00784
	Αυτοπρ/σμός	0.209	0.01179	0.555	0.00902	0.490	0.01003
Χόμπι	Χόμπι	1.000	*	1.000	*	1.000	*
	Προτιμήσεις	1.010	0.00606	0.922	0.00750	0.981	0.00495
	Αυτοπρ/σμός	0.103	0.01212	0.689	0.01007	0.430	0.00976
Προτιμήσεις	Προτιμήσεις	1.000	*	1.000	*	1.000	*
	Αυτοπρ/σμός	0.170	0.01280	0.868	0.00810	0.553	0.00974
Αυτοπρ/σμός	Αυτοπρ/σμός	1.000	*	1.000	*	1.000	*
		ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ		ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ		ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ	
		Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE
Δεξιότητες	Δεξιότητες	1.000	*	1.000	*	1.000	*
	Χόμπι	0.515	0.01238	0.364	0.00972	0.332	0.01357
	Προτιμήσεις	0.742	0.01131	0.746	0.00829	0.850	0.01344
	Αυτοπρ/σμός	0.901	0.00914	0.761	0.00686	0.847	0.00906
Χόμπι	Χόμπι	1.000	*	1.000	*	1.000	*
	Προτιμήσεις	1.031	0.00792	0.721	0.00849	0.762	0.01224
	Αυτοπρ/σμός	0.497	0.01030	0.213	0.00929	0.260	0.01100
Προτιμήσεις	Προτιμήσεις	1.000	*	1.000	*	1.000	*
	Αυτοπρ/σμός	0.784	0.00825	0.500	0.00904	0.780	0.01024
Αυτοπρ/σμός	Αυτοπρ/σμός	1.000	*	1.000	*	1.000	*

* fixed parameter

Πίν. 22 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Επιβεβαιωτικής Α.Π. ανά τύπο Χόλαντ

	Test for Exact Fit			Fit Measures	
	χ^2	df	p	SRMR	RMSEA
ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ	52663	588	< .001	0.0724	0.0730
ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ	48979	734	< .001	0.0663	0.0629
ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ	59065	734	< .001	0.0634	0.0692
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ	59065	734	< .001	0.0634	0.0692
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ	55132	734	< .001	0.0696	0.0668
ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ	51365	734	< .001	0.0666	0.0644

Όπως διαπιστώνεται από τις τιμές του p στον παραπάνω πίνακα, η επιβεβαιωτική ανάλυση μπορεί να διεξαχθεί για όλους τους επιμέρους τύπους και το μοντέλο ταιριάζει καλά στα δεδομένα, εφόσον σε όλες τις περιπτώσεις είναι μικρότερες από το 0,001. Επίσης όλες οι τιμές του SRMR βρίσκονται κάτω από το κατώφλι του 0,08, ενώ το ίδιο συμβαίνει και με τις τιμές του RMSEA που βρίσκονται κάτω από το 0,06, με εξαίρεση εκείνη του Πρακτικού τύπου. Ο λόγος της υψηλής τιμής στην περίπτωση αυτή φαίνεται να οφείλεται στο γεγονός, ότι στον Πρακτικό τύπο, η παράμετρος του Αυτοπροσδιορισμού δεν ταιριάζει πολύ καλά με τις υπόλοιπες τρεις, δηλαδή τις Δεξιότητες, τα Χόμπι και τις προτιμήσεις, αφού η *Εκτίμηση* (στήλη Estimate στον Πίν. 21) είναι σταθερά κάτω από το 0,2, ενώ στους υπόλοιπους τύπους φτάνει πάντα το 0,5. Με άλλα λόγια, οι Πρακτικοί τύποι, δεν αυτοπροσδιορίζονται πάντα και μόνο με τα επίθετα που προορίζονταν γι' αυτούς, πράγμα που οι υπόλοιποι τύποι κάνουν συχνότερα.

Κατά συνέπεια και δοθέντος του γεγονότος ότι σε γενικές γραμμές όλοι οι τύποι αυτοπροσδιορίζονται χαλαρότερα, και ότι η τιμή RMSEA του Πρακτικού δεν υπερβαίνει και πολύ την τιμή κατωφλίου, αυτό αποδίδεται σε αποτύπωση της πραγματικότητας και όχι σε αστοχία του ερωτηματολογίου.

5.4.4.5. Επιβεβαιωτική Ανάλυση ανά παράγοντα ελέγχου

Οι επόμενοι πίνακες περιέχουν τη σύνοψη των αποτελεσμάτων της Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων που εφαρμόστηκε τμηματικά στις ερωτήσεις που αφορούσαν καθέναν από τους 4 διερευνώμενους παράγοντες, επιμεριζόμενους στους έξι τύπους του Χόλαντ (*Πρακτικός, Ερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός*). Στόχος ήταν να διαπιστωθεί πώς συσχετίζονται μεταξύ τους οι τύποι και οι παράγοντες. Τα πλήρη στοιχεία αυτής της Ανάλυσης περιέχονται στο Παράρτημα, σελ. 242-245.

Πίν. 23 Περιληπτικά στατιστικά Επιβεβαιωτικής Α.Π. ανά παράγοντα ελέγχου

		ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ		ΧΟΜΠΙ		ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ		ΑΥΤΟΠΡΟΣΔ.		ΣΥΝΟΛΟ	
		Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE	Estimate	SE
R**	R	1	*	1	*	1	*	1	*	1	
	I	0,3126	0,0092	0,6506	0,0092	0,3872	0,0122	0,9923	0,00168	0,5856	0,0080
	A	0,2613	0,0108	0,5910	0,0090	0,1268	0,0123	0,1363	0,01263	0,2788	0,0112
	S	0,2271	0,0124	0,4942	0,0108	0,5027	0,0131	0,2427	0,01212	0,2380	0,0117
	E	0,1667	0,0110	0,0400	0,0099	0,1441	0,0119	0,0069	0,01209	0,2417	0,0119
	C	0,2688	0,0137	0,5472	0,0093	0,3027	0,0142	0,9636	0,00561	0,4969	0,0103
I**	I	1	*	1	*	1	*	1	*	1	
	A	-0,0440	0,0099	0,8406	0,0073	0,4400	0,0115	0,2469	0,01349	0,3708	0,0105
	S	0,0941	0,0115	0,6823	0,0104	0,3613	0,0124	0,3307	0,01275	0,3671	0,0117
	E	0,0656	0,0102	0,2499	0,0101	0,2880	0,0118	0,1416	0,01329	0,1862	0,0113
	C	0,2615	0,0121	0,8783	0,0076	0,7083	0,0117	0,9819	0,00415	0,7075	0,008
A**	A	1	*	1	*	1	*	1	*	1	
	S	0,1867	0,0125	0,6203	0,0097	0,3602	0,0118	0,5134	0,01206	0,4201	0,0115
	E	0,2458	0,0110	0,0865	0,0097	0,0823	0,0115	0,6259	0,01133	0,2601	0,0109
	C	0,0340	0,0134	0,6652	0,0082	0,0432	0,0156	0,2761	0,01060	0,2546	0,0119
S**	S	1	*	1	*	1	*	1	*	1	
	E	0,8624	0,0094	0,2793	0,0105	0,3287	0,0122	0,9449	0,00540	0,6038	0,0093
	C	0,7160	0,0132	0,7314	0,0094	0,2344	0,0166	0,2921	0,01082	0,4934	0,0125
E**	E	1	*	1	*	1	*	1	*	1	
	C	0,4075	0,0133	0,1732	0,0102	0,3350	0,0144	0,1517	0,01008	0,2668	0,0120
C**	C	1	*	1	*	1	*	1	*	1	

* fixed parameter

** R=REALISTIC (ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ), I=INVESTIGATIVE (ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ), A=ARTISTIC (ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ), S=SOCIAL (ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ), E=ENTERPRISING (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ), C=CONVENTIONAL (ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ)

Πίν. 24 Μετρήσεις προσαρμογής μοντέλου Επιβεβαιωτικής Α.Π. ανά παράγοντα ελέγχου

	Test for Exact Fit			Fit Measures	
	χ^2	df	p	SRMR	RMSEA
ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ	40184	1065	< .001	0.0534	0.0470
ΧΟΜΠΙ	113245	1695	< .001	0.0738	0.0629
ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ	60060	1065	< .001	0.0660	0.0577
ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ	129174	2603	< .001	0.0741	0.0541

Όπως διαπιστώνεται από τις τιμές του χ^2 στον παραπάνω πίνακα, η επιβεβαιωτική ανάλυση μπορεί να διεξαχθεί για όλους τους επιμέρους παράγοντες και το μοντέλο ταιριάζει καλά στα δεδομένα, εφόσον σε όλες τις περιπτώσεις είναι μικρότερες από το 0,001. Επίσης όλες οι τιμές του SRMR βρίσκονται κάτω από το κατώφλι του 0,08, ενώ το ίδιο συμβαίνει και με τις τιμές του RMSEA που βρίσκονται όπως προβλέπεται κάτω από το 0,06. Αυτό σημαίνει ότι σε κάθε επιμέρους παράγοντα, (χόμπι, προτιμήσεις κλπ), οι φορτώσεις των έξι τύπων του Χόλαντ είναι διακριτές και συμβατές με τον αρχικό σχεδιασμό. Σε δεύτερο επίπεδο, τώρα, στον Πίν. 23, διακρίνουμε την αλληλοσύνδεση των έξι τύπων (R,I,A,S,E,C) μεταξύ τους. Η στήλη των εκτιμήσεων (estimates), σε συνδυασμό με τις τιμές Chronbach α , και χ^2 Pearson περί ανεξαρτησίας μεταβλητών, θα χρησιμεύσουν στη συνέχεια για να διαπιστωθεί, σε ειδική ενότητα (σελ. 177), εάν οι έξι τύποι ακολουθούν την κλασική κατανομή, (η οποία προβλέπει ότι οι γειτονικοί τύποι είναι περισσότερο σχετικοί μεταξύ τους), ή εάν πολιτισμικοί και άλλοι παράγοντες στην Ελλάδα, επηρεάζουν την κατανομή αυτή.

5.4.5. Σύνοψη Εγκυρότητας

Στο σημείο αυτό ολοκληρώθηκε η ανάλυση της εγκυρότητας του ερευνητικού μας εργαλείου. Ακολουθώντας το θεωρητικό πλαίσιο αποφασίστηκε ο έλεγχος να πραγματοποιηθεί στις διαστάσεις της εγκυρότητας περιεχομένου, της φαινομενικής εγκυρότητας και της εγκυρότητας εννοιολογικής κατασκευής.

Η πρώτη διάσταση περιείχε συγκρίσεις και αναφορές του περιεχομένου του ερωτηματολογίου με 4 διαφορετικά ερωτηματολόγια, δύο στην αγγλική και δύο στην ελληνική γλώσσα, από τις οποίες διαπιστώθηκε μεγάλη συνάφεια των φράσεων που χρησιμοποιούνται για να διαπιστωθεί η κατάταξη των ερωτώμενων στους τύπους του Χόλαντ.

Για την φαινομενική εγκυρότητα μελετήσαμε τον τρόπο μετάφρασης του ερωτηματολογίου-πηγής καθώς και τον τρόπο δόμησης της ελληνικής του διασκευής, με το αποτέλεσμα να κρίνεται επίσης ικανοποιητικό.

Τέλος, η εννοιολογική κατασκευή του διερευνήθηκε και επιβεβαιώθηκε μέσω παραγοντικής ανάλυσης, χρησιμοποιώντας τους εξαγόμενους στατιστικούς δείκτες. Το αποτέλεσμα και των δύο αναλύσεων κρίνεται ικανοποιητικό και θεωρούμε ότι η δομή του ερωτηματολογίου συνάδει με τις θεωρητικές κατασκευές τόσο της προσέγγισης του Χόλαντ για τους έξι διακριτούς τύπους προσωπικότητας, όσο και για το ρόλο που παίζουν επί μέρους εκφάνσεις της ζωής, όπως τα χόμπι, οι επιθυμίες, οι δεξιότητες κλπ στο να διαπιστωθεί η κατάταξη του κάθε ερωτώμενου στους τύπους αυτούς.

5.5. Τρόπος στατιστικής ανάλυσης

Η παρούσα έρευνα διεξήχθη κατά το χρονικό διάστημα από 1-10-2020 μέχρι 15-4-2021. Ως μέσο συλλογής των δεδομένων χρησιμοποιήθηκε η ιστοσελίδα ενός εκ των ερευνητών που είναι διαθέσιμη στο <https://paroutsas.jmc.gr/iqtest/orient2.htm>.

Τα αποτελέσματα συλλέχθηκαν και με την πρωταρχική, κωδικοποιημένη με αριθμούς, μορφή τους μεταφέρθηκαν στο πρόγραμμα Excel της Microsoft όπου μεταγράφηκαν με το κατάλληλο λεκτικό, αποδίδοντας επί παραδείγματι για το πεδίο «Φύλο», την τιμή «Ανδρας» στο 1 την τιμή «Γυναίκα» στο 2 κ.ο.κ. Κατόπιν με τη βοήθεια του συγκεκριμένου λογισμικού δημιουργήθηκαν τα γραφήματα, κατασκευάστηκαν οι συγκεντρωτικοί πίνακες και έγιναν οι απαραίτητες καταμετρήσεις και συνδυασμοί. Οι περιγραφικές στατιστικές αναλύσεις πραγματοποιήθηκαν επίσης με το ίδιο λογισμικό.

Στη συνέχεια, τα δεδομένα μεταφέρθηκαν στην κατάλληλη μορφή στο λογισμικό ανοικτού κώδικα Jamoni για στατιστική ανάλυση. Σύμφωνα με τους δημιουργούς του:

«το Jamoni είναι ένα νέο υπολογιστικό φύλλο "3ης γενιάς". Σχεδιασμένο από το μηδέν για να είναι εύκολο στη χρήση, το jamoni αποτελεί την εναλλακτική λύση σε δαπανηρά στατιστικά προϊόντα, όπως το SPSS και το SAS και είναι δημιουργημένο από την επιστημονική κοινότητα, για την επιστημονική κοινότητα.»

Πηγή: <https://www.jamoni.org/>

Στο λογισμικό αυτό πραγματοποιήθηκαν οι εξής έλεγχοι:

- **Έλεγχοι αξιοπιστίας** του ερωτηματολογίου τόσο στο σύνολο των ερωτήσεων όσο και σε επιμέρους τμήματά του, με τη χρήση των δεικτών Chronbach's alpha και McDonald's omega.
- **Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων** τόσο στο σύνολο των ερωτήσεων όσο και σε ομαδοποιημένες ενότητες, ανάλογα με την δομή του ερευνητικού εργαλείου προκειμένου να εξασφαλισθεί η εγκυρότητα της εννοιολογικής κατασκευής του.
- **Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων** τόσο στο σύνολο των ερωτήσεων όσο και σε ομαδοποιημένες ενότητες, ανάλογα με την δομή του ερευνητικού εργαλείου προκειμένου να επιβεβαιωθεί η συμφωνία του με το θεωρητικό πλαίσιο.
- **Έλεγχος ανεξαρτησίας** 78 ζευγών μεταβλητών, με τη μέθοδο χ^2 του Pearson. Όλοι οι έλεγχοι καταγράφονται συνοπτικά στο Παράρτημα, σελ.214

Τα αποτελέσματα των ελέγχων ανεξαρτησίας μελετήθηκαν ενδελεχώς και στη συνέχεια μεταφέρθηκαν εκ νέου στο Excel προκειμένου να δημιουργηθούν τα κατάλληλα γραφήματα. Τα επιμέρους συμπεράσματα καταγράφηκαν και συνεξετάστηκαν με διάφορες θεωρητικές προσεγγίσεις ενώ παράλληλα συγκρίθηκαν με άλλες ομοειδείς έρευνες της διεθνούς βιβλιογραφίας. Η αναλυτική παρουσίαση όλων αυτών των ελέγχων, τόσο των περιγραφικών όσο και των συγκριτικών στατιστικών παρουσιάζονται στο επόμενο Κεφάλαιο 6.

Τέλος, όλοι οι έλεγχοι ενσωματώθηκαν και ομαδοποιήθηκαν με βάση τα αρχικά ερευνητικά ερωτήματα, προκειμένου να δοθούν οι πρέπουσες απαντήσεις ώστε εν τέλει να επιτευχθεί η αρχική στοχοθεσία. Τα συμπεράσματα αυτής της ομαδοποίησης παρουσιάζονται στο Κεφάλαιο 7 παράλληλα με κάποια θεωρητικά στοιχεία και τα αποτελέσματα της σύγκρισης της προσαρμογής του εξαγωνικού μοντέλου του Χόλαντ στο ελληνικό κοινωνικό πλαίσιο.

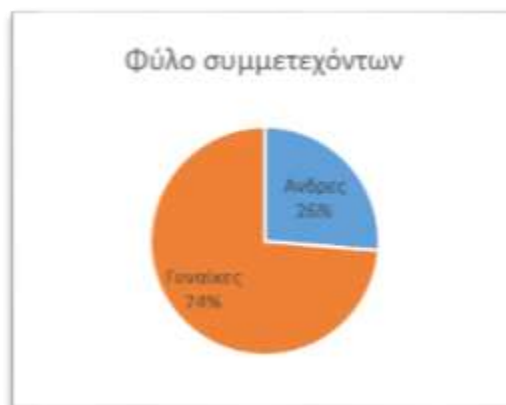
Κεφ 6. Ανάλυση δεδομένων

6.1. Περιγραφικά στατιστικά

6.1.1. Φύλο συμμετεχόντων

Πίν. 25 Φύλο συμμετεχόντων

Άνδρες	4368	26%
Γυναίκες	12245	74%
Σύνολο	16613	100%



Όπως φαίνεται από τα δεδομένα του σχετικού πίνακα και το παραπλεύρως γράφημα, στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 16613 άτομα εκ των οποίων ένας στους τέσσερις ήταν άνδρες και οι υπόλοιπες γυναίκες. Αυτή η δυσαναλογία σε σχέση με τον πραγματικό πληθυσμό, δημιουργεί κάποια ερωτηματικά σχετικά με τον λόγο για τον οποίο φαίνεται ότι περισσότερες γυναίκες επιλέγουν να αναζητήσουν πληροφορίες γύρω από τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό σε σχέση με τους άνδρες μέσω διαδικτυακών εφαρμογών όπως αυτή που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα. Για τον λόγο αυτό θα συνεξεταστεί στο αντίστοιχο κεφάλαιο της συνδυαστικής στατιστικής ανάλυσης το κίνητρο που οδήγησε το κάθε φύλο να συμπληρώσει το τεστ ανά φύλο. Σε κάθε περίπτωση, όπου υπήρχαν ενδείξεις επιρροής των διαφόρων απαντήσεων από το φύλο των ερωτώμενων διεξήχθησαν ενδεδειγμένες και χωριστοί έλεγχοι των μεταβλητών.

6.1.2. Ηλικιακή Ομάδα

Πίν. 26 Ηλικιακή Ομάδα

ΜΙΚΡ 18	8318	50%
19-25	4808	29%
ΜΕΓ 25	3487	21%
ΣΥΝΟΛΟ	16613	100%

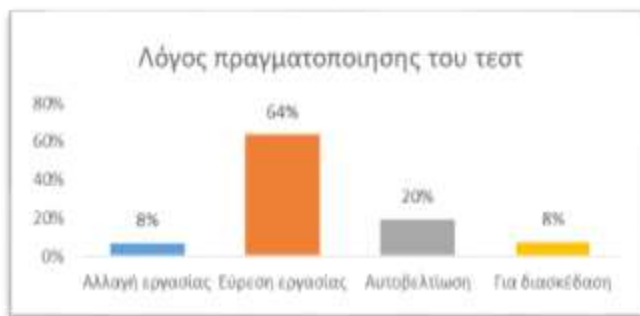


Σε σχέση με την ηλικία οι μισοί από τους συμμετέχοντες ήταν 18 ετών και κάτω, δύο στους δέκα ήταν από 19 έως 25 ετών και οι υπόλοιποι άνω των 25. Η υπερεκπροσώπηση των νεότερων ηλικιών, δικαιολογείται υπό την έννοια ότι αυτοί είναι που ενδιαφέρονται περισσότερο για τη διερεύνηση των δεξιοτήτων τους και τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό.

6.1.3.Λόγος πραγματοποίησης του τεστ

Πίν. 27 Λόγος πραγματοποίησης τεστ

Αλλαγή	1252	8%
Εύρεση	10711	64%
Αυτοβελτίωση	3287	20%
Διασκέδαση	1363	8%
Σύνολο	16613	100%

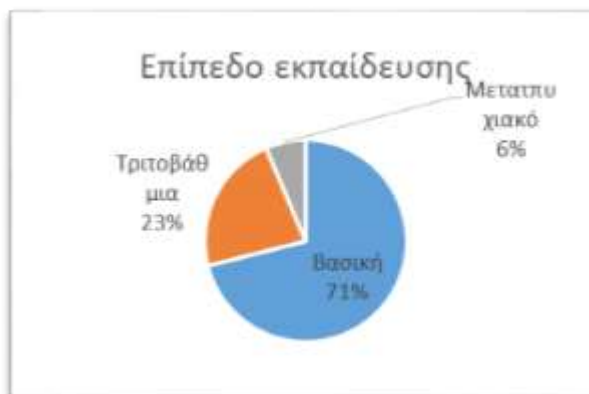


Από τα δεδομένα και το αντίστοιχο γράφημα διαπιστώνεται ότι το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων (72%) πραγματοποίησαν το τεστ προκειμένου να βρουν ή να αλλάξουν εργασία. Εντούτοις, ένα σημαντικό ποσοστό της τάξης του 20% το έκανε προκειμένου να αποκτήσει μεγαλύτερη αυτογνωσία ενώ δεν ήταν λίγοι όσοι και όσες το έκαναν απλώς για διασκέδαση.

6.1.4.Επίπεδο εκπαίδευσης

Πίν. 28 Επίπεδο εκπαίδευσης

Βασική	11808	71%
Τριτοβάθμια	3738	23%
Μεταπτυχιακό	1067	6%
ΣΥΝΟΛΟ	16613	100%

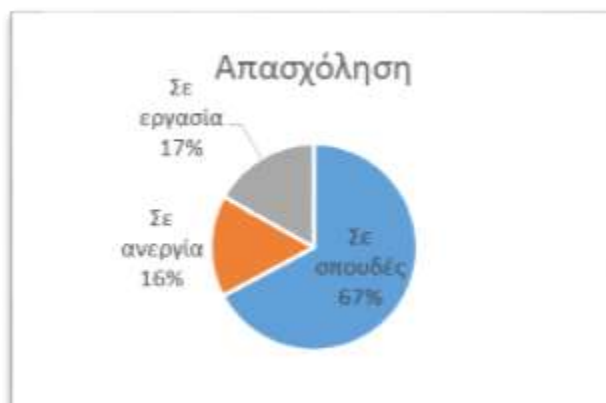


Από το σύνολο των συμμετεχόντων, επτά στους δέκα είχαν ολοκληρώσει ή βρίσκονται στη διαδικασία ολοκλήρωσης των βασικών τους σπουδών, ενώ το 23% ολοκλήρωσε ή βρίσκεται στη διαδικασία απόκτησης πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Επίσης ένα αρκετά σημαντικό μέρος που αγγίζει το 6% διαθέτει μεταπτυχιακό τίτλο εξειδίκευσης.

6.1.5. Απασχόληση

Πίν. 29 Απασχόληση

Σε σπουδές	11160	67%
Σε ανεργία	2661	16%
Σε εργασία	2792	17%
ΣΥΝΟΛΟ	16613	100%

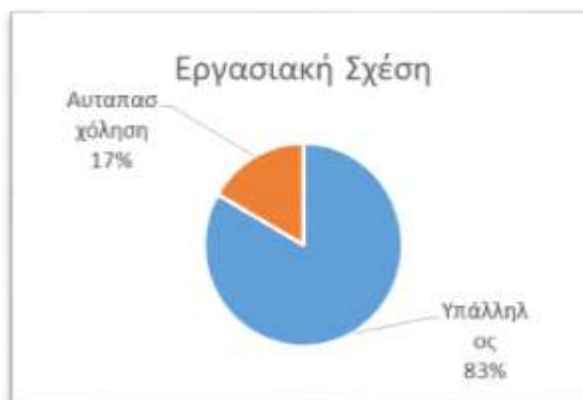


Το μεγαλύτερο μέρος όσων συμμετείχαν στην έρευνα συμπληρώνοντας το τεστ, βρίσκονται σε διαδικασία σπουδών σε ένα ποσοστό που αγγίζει το 67%. Οι υπόλοιποι μοιράζονται εξ ίσου μεταξύ ανεργίας και εργασίας. Το πολύ υψηλό ποσοστό των μαθητών και των φοιτητών είναι απόλυτα συνεπές με τα υψηλά ποσοστά νεαρών ηλικιών και κατόχων τίτλου μόνο βασικής εκπαίδευσης γεγονός που διασφαλίζει την εγκυρότητα και την αξιοπιστία των απαντήσεων. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί πως για όποια στατιστική ανάλυση απαιτούνται χαρακτηριστικά της εργασίας, (λ.χ εργασιακή ικανοποίηση, τύπος εργασίας κατά Χόλαντ κλπ) χρησιμοποιήθηκε ακριβώς αυτό το υποσύνολο του δείγματος που δήλωσαν εργαζόμενοι, δηλαδή 2792 υποκείμενα.

6.1.6. Εργασιακή Σχέση

Πίν. 30 Εργασιακή Σχέση

Υπάλληλος	2327	83%
Αυταπασχόληση	465	17%
ΣΥΝΟΛΟ	2792	100%

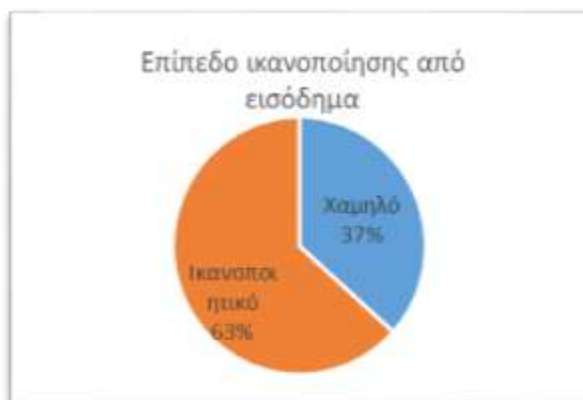


Από τα δεδομένα του παραπάνω πίνακα και του αντίστοιχου γραφήματος διαπιστώνεται ότι από τους 2792 εργαζομένους που συμμετείχαν στην έρευνα, οκτώ στους δέκα περίπου ήταν υπάλληλοι ενώ οι υπόλοιποι είχαν δική τους απασχόληση.

6.1.7.Επίπεδο ικανοποίησης από εισόδημα

Πίν. 31 Επίπεδο ικανοποίησης από εισόδημα

Χαμηλό	1024	37%
Ικανοποιητικό	1768	63%
ΣΥΝΟΛΟ	2792	100%

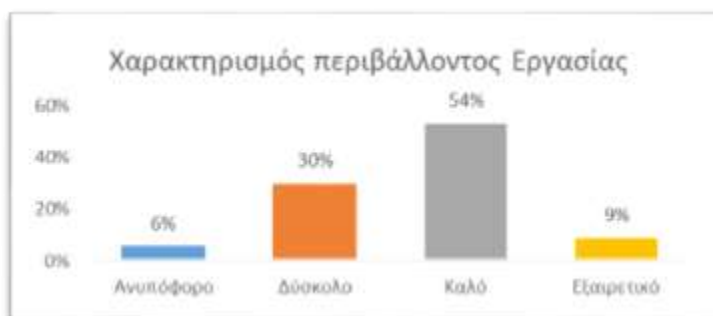


Ικανοποιημένοι σε πολύ μεγάλο ποσοστό δηλώνουν από το εισόδημά τους όσοι από τους συμμετέχοντες δήλωσαν ότι εργάζονται. Συγκεκριμένα, το ποσοστό των ικανοποιημένων από τις οικονομικές τους απολαβές φτάνει το 63% σε αντίθεση με το 37% που δήλωσαν δυσαρεστημένοι.

6.1.8.Χαρακτηρισμός περιβάλλοντος Εργασίας

Πίν. 32 Χαρακτηρισμός Περιβάλλοντος Εργασίας

Ανυπόφορο	175	6%
Δύσκολο	851	30%
Καλό	1505	54%
Εξαιρετικό	261	9%
ΣΥΝΟΛΟ	2792	100%

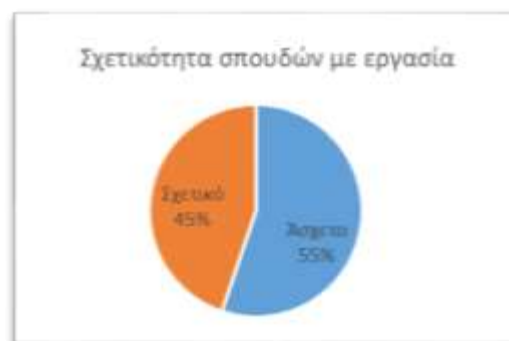


Από το σύνολο όσων συμμετείχαν στην έρευνα και δήλωσαν ότι εργάζονται, φαίνεται πως το 36% κρίνει ότι το περιβάλλον εργασίας του είναι δυσάρεστο ενώ αντίθετα το 63% είναι αρκετά ικανοποιημένο, με έναν στους δέκα μάλιστα να δηλώνει ότι το περιβάλλον αυτό είναι εξαιρετικό. Κρίνεται ενδιαφέρουσα η σύμπτωση των ποσοστών με τις απαντήσεις στην προηγούμενη ερώτηση και για το λόγο αυτό στο επόμενο κεφάλαιο διερευνάται συστηματικότερα εάν οι οικονομικές απολαβές είναι ο σημαντικότερος παράγοντας που προσδιορίζει την εργασιακή ικανοποίηση.

6.1.9. Σχετικότητα σπουδών με εργασία

Πίν. 33 Σχετικότητα Σπουδών με Εργασία

Άσχετο	1541	55%
Σχετικό	1251	45%
ΣΥΝΟΛΟ	2792	100%



Από τα περιεχόμενα του παραπάνω πίνακα και του διπλανού γραφήματος διαπιστώνουμε ότι οι μισοί περίπου από όσους συμμετείχαν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ασκούν επάγγελμα σχετικό με τις σπουδές τους ενώ οι υπόλοιποι όχι. Οι επιμέρους παράμετροι που επηρεάζουν αυτή τη μεταβλητή ελέγχονται με την διαδικασία χ^2 του Pearson, στην επόμενη ενότητα.

6.1.10. Τύπος εργασίας συμμετεχόντων

Πίν. 34 Τύπος Εργασίας Συμμετεχόντων

SE	1095	39,2%
SR	461	16,5%
CE	358	12,8%
RI	313	11,2%
RC	158	5,7%
SA	127	4,5%
AS	58	2,1%
AR	51	1,8%
SC	51	1,8%
CR	50	1,8%
IR	42	1,5%
EC	17	0,6%
ES	6	0,2%
AI	5	0,2%
ΣΥΝ	2792	100,0%



Από τα περιεχόμενα του πίνακα και του σχετικού γραφήματος διαπιστώνουμε ότι ένα ποσοστό της τάξης του 39,2% των συμμετεχόντων εργάζονται σε τομείς που χαρακτηρίζονται ως ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ-ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΙ (SE) όπως είναι η Διαφήμιση, το Εμπόριο, οι Πωλήσεις, η Εστίαση, ο Τουρισμός κλπ, το 16,5% σε ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ-ΠΡΑΚΤΙΚΟΥΣ ΤΟΜΕΙΣ (SR) όπως είναι Ασφάλεια - Προστασία και η Εκπαίδευση, το 12,8% σε ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥΣ-ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥΣ (CE) τομείς, όπως Διοικητικά Επαγγέλματα, Λογιστικά, Χρηματοοικονομικά κλπ και το 11,2% με ΠΡΑΚΤΙΚΟΥΣ-ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥΣ (RI) τομείς όπως Αθλητισμός, η Ενέργεια, οι Κατασκευές, η Μαγειρική και Ζαχαροπλαστική, η Τεχνολογία / Πληροφορική κλπ.. Οι τέσσερις αυτοί τύπου συγκεντρώνουν το 78% περίπου του συνόλου με τους υπόλοιπους να μοιράζονται το υπόλοιπο.

6.1.11. Κατανομή βασικών τύπων χόλαντ

Πίν. 35 Κατανομή Βασικών Τύπων Χόλαντ

R	1159	7,0%
I	2013	12,1%
A	1689	10,2%
S	8855	53,3%
E	1803	10,9%
C	1094	6,6%
Tot	16613	100,0%



Η κλασική θεωρία του Χόλαντ (1968), θέλει το πρώτο γράμμα του κάθε τύπου να είναι το σημαντικότερο σε σχέση

με τις προτιμήσεις και τα ενδιαφέροντα του κάθε υποκειμένου. Εντούτοις, όπως αναφέρθηκε και στο θεωρητικό μέρος αυτό έχει μικρή προγνωστική αξία και οι νεότερες προσεγγίσεις λαμβάνουν υπόψη τον τριγράμματο ή τον διγράμματο συνδυασμό.

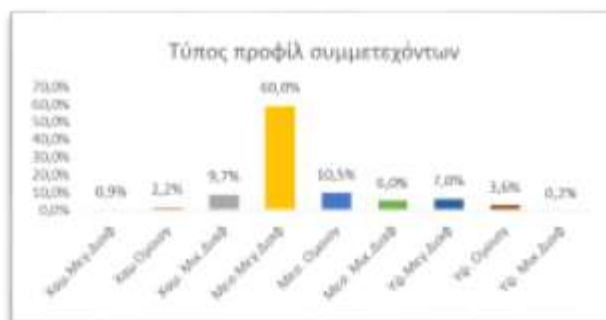
Ωστόσο για λόγους συνέπειας, παρουσιάζονται εδώ τα πρωταρχικά δεδομένα όπου διαπιστώνουμε ότι ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ τύπος (S) συγκεντρώνει το μεγαλύτερο μέρος των προτιμήσεων ξεπερνώντας το 53%, με τους υπόλοιπους να παρουσιάζουν μια πιο κανονική κατανομή, από 6,6% έως 12,1%. Στην επόμενη ενότητα αντιμετωπίζεται αυτό το ζήτημα με αναγωγή στους Μ.Ο των εμφανίσεων του κάθε τύπου στις δύο πρώτες θέσεις.

Επίσης σημαντικές είναι οι διαφοροποιήσεις ανάμεσα στα δύο φύλα όπως διαπιστώνεται από τις σχετικές συγκρίσεις.

6.1.12. Τύπος προφίλ συμμετεχόντων

Πίν. 36 Τύπος προφίλ συμμετεχόντων

Χαμ.Μεγ.Διαφ	146	0,9%
Χαμ. Ομοιογ	369	2,2%
Χαμ. Μικ.Διαφ	1609	9,7%
Μεσ.Μεγ.Διαφ	9963	60,0%
Μεσ. Ομοιογ	1744	10,5%
Μεσ. Μικ.Διαφ	993	6,0%
Υψ.Μεγ.Διαφ	1170	7,0%
Υψ. Ομοιογ	591	3,6%
Υψ. Μικ.Διαφ	28	0,2%
ΣΥΝΟΛΟ	16613	100%



Όπως είναι διαπιστωμένο από την βιβλιογραφία, το είδος του προφίλ στο οποίο ανήκει ο κάθε άνθρωπος αποτελεί ένα από τα χρησιμότερα εργαλεία στα χέρια του Συμβούλου, προκειμένου να προβεί στα απαραίτητα βήματα αξιολόγησης. Προκειμένου να διαχωρίσουμε τα είδη των προφίλ στην παρούσα εργασία ακολουθήσαμε τις εξής συμβάσεις:

α. Για να καθοριστεί το **ύψος** του προφίλ, αθροίστηκαν οι επιμέρους βαθμολογίες σε κάθε τύπο και εξήχθη ο μέσος όρος τους. Εάν αυτός ήταν μεγαλύτερος του 70% το προφίλ χαρακτηρίστηκε ως «Υψηλό», εάν ήταν κάτω από 45% χαρακτηρίστηκε ως «Χαμηλό» και από 45-70% χαρακτηρίστηκε ως «Μεσαίο».

β. Για να καθοριστεί η διαφοροποίηση του κάθε προφίλ, υπολογίστηκε η τυπική απόκλιση των επιμέρους βαθμολογιών σε κάθε τύπο, ως μέτρο για το πόσο απέχουν μεταξύ τους. Με δεδομένο ότι η μέγιστη τυπική απόκλιση σε ένα σετ δεδομένων προκύπτει όταν οι μισές από τις παρατηρήσεις είναι στο ένα άκρο και οι άλλες μισές στο άλλο άκρο, στην περίπτωση της τυπολογίας του Χόλαντ αυτή η τιμή ανέρχεται στο 54,77. Εντοπίζοντας επίσης ότι η μέγιστη τυπική απόκλιση που παρατηρήθηκε στα δεδομένα μας ήταν 31,02 (από έναν τύπο R=80, I=73, A=57, S=57, E=50 και C=20), καθορίστηκε ένα προφίλ να θεωρείται «Μεγάλης Διαφοροποίησης» στην περίπτωση που η τυπική απόκλιση υπερέβαινε το 20, «Ομοιογενές ή αδιαφοροποίητο» εάν ήταν κάτω από 11 και «Μεσαίας Διαφοροποίησης», όταν η τυπική απόκλιση ήταν μεταξύ 11 και 20.

Όπως διαπιστώνεται από τα στοιχεία του πίνακα και του γραφήματος, ένα πολύ μεγάλο μέρος όσων συμπλήρωσαν το τεστ που αγγίζει το 60% διαθέτει ένα Μεσαίο, Μεγάλης Διαφοροποίησης προφίλ, με τις υπόλοιπες κατηγορίες να κατανέμονται κανονικά εκατέρωθεν.

Θεωρήθηκε σκόπιμο στο σημείο αυτό να παρατεθεί η σχέση που εντοπίζεται ανάμεσα στην ηλικία και το είδος του προφίλ το οποίο εμφανίζει κάποιος/α. Στους επόμενους πίνακες εμφανίζεται η κατανομή του μέσου όρου ηλικίας, των συμμετεχόντων ανά είδος προφίλ και φύλο

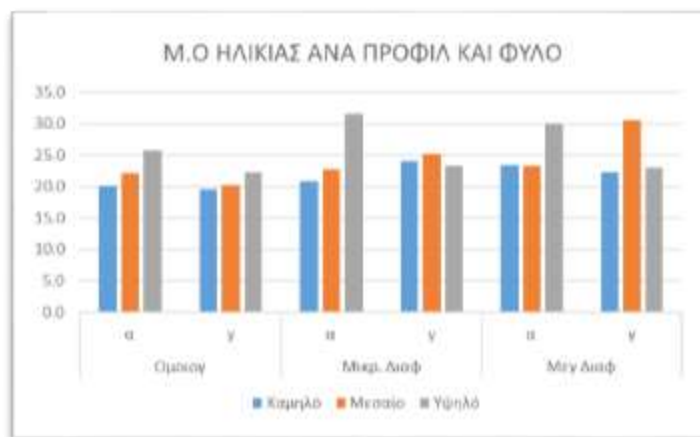
Πίν. 37 Μ.Ο ηλικίας ανδρών ανά είδος προφίλ

	Ομοιογ	Μικ Διαφ	Μεγ. Διαφ
Χαμηλό	20,1	20,8	23,4
Μεσαίο	22,1	22,7	23,3
Υψηλό	25,8	31,6	29,9

Πίν. 38 Μ.Ο ηλικίας γυναικών ανά είδος προφίλ

	Ομοιογ	Μικ Διαφ	Μεγ. Διαφ
Χαμηλό	19,6	24,0	22,3
Μεσαίο	20,3	25,2	30,5
Υψηλό	22,3	23,3	23,0

Όπως είναι φανερό, και στα δύο φύλα, όσο μεγαλύτερη ηλικιακή ωρίμανση υπάρχει, τόσο πιο διαφοροποιημένο εμφανίζεται το προφίλ, ενώ το ίδιο συμβαίνει και με το συνολικό του μέγεθος: όσο ωριμάζει κάποιος τόσο περισσότερες πτυχές μπορεί να καλύψει σε καθέναν από τους έξι τύπους του Χόλαντ.



Έτσι, οι άνδρες με μέσο όρο ηλικίας 20,1 έτη παρουσιάζουν το πιο αδιαμόρφωτο και χαμηλό προφίλ, ενώ οι μεγαλύτεροι με μέσο όρο ηλικίας τα 30 έτη περίπου έχουν περισσότερο αποκρυσταλλωμένα αλλά και περισσότερα σε πλήθος ενδιαφέροντα. Το ίδιο ισχύει και για τις γυναίκες, όμως εντοπίζονται και ορισμένες διαφορές:

Συγκεκριμένα, στα ομοιογενή (αδιαμόρφωτα) προφίλ ενώ η τάση είναι να αυξάνει το μέγεθος με την ηλικία, οι γυναίκες κατορθώνουν να διαμορφώσουν υψηλό προφίλ στα 22 χρόνια τους ενώ οι άνδρες πρέπει να φτάσουν σχεδόν τα 26. Το ίδιο ισχύει και στα προφίλ με μέτρια διαφοροποίηση, όπου οι άνδρες φτάνουν να κατακτήσουν δεξιότητες σε πολλούς τύπους σχεδόν στα 31,6 έτη τους, σε αντίθεση με τις γυναίκες που το κατορθώνουν σε πολύ νεαρότερη ηλικία, γύρω στα 23.

Τέλος και στα πολύ διαφοροποιημένα προφίλ, οι άνδρες χρειάζεται να φτάσουν σχεδόν 30 ετών για να επιτύχουν ένα υψηλό προφίλ σε αντίθεση με τις γυναίκες που το κατορθώνουν επίσης γύρω στα 23.

6.1.13. Όμοιοι διγράμματα Συνδυασμοί

Πίν. 39 Όμοιοι διγράμματα συνδυασμοί

	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ			ΣΥΝΟΛΟ		
	ΑΚΡΙΒ	ΑΝΕΣΤ	ΣΥΝ	ΑΚΡΙΒ	ΑΝΕΣΤ	ΣΥΝ	ΑΚΡΙΒ	ΑΝΕΣΤ	ΣΥΝ
ΠΡΑ-ΚΑΛ	33	25	58	65	89	154	98	114	212
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	74	94	168	126	155	281	200	249	449
ΕΡΕ-ΚΑΛ	71	43	114	283	261	544	354	304	658
ΠΡΑ-ΕΡΕ	166	116	282	102	89	191	268	205	473
ΠΡΑ-ΕΠΙ	74	75	149	13	31	44	87	106	193
ΕΠΙ-ΣΥΜ	55	17	72	129	39	168	184	56	240
ΕΡΕ-ΣΥΜ	140	87	227	293	265	558	433	352	785
ΚΑΛ-ΕΠΙ	46	23	69	133	159	292	179	182	361
ΚΟΙ-ΣΥΜ	325	70	395	1650	436	2086	1975	506	2481
ΚΟΙ-ΕΠΙ	646	357	1003	2114	725	2839	2760	1082	3842
ΠΡΑ-ΣΥΜ	82	47	129	47	76	123	129	123	252
ΚΟΙ-ΚΑΛ	119	95	214	1338	905	2243	1457	1000	2457
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	373	523	896	204	766	970	577	1289	1866
ΕΡΕ-ΚΟΙ	253	330	583	568	1044	1612	821	1374	2195
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	3	6	9	89	51	140	92	57	149

Στην παρούσα εργασία προκειμένου να εξαχθούν όσο το δυνατόν πιο περιεκτικά συμπεράσματα, θεωρήσαμε ως καταλυτικό περιγραφικό στοιχείο τα δύο πρώτα γράμματα των αποτελεσμάτων που προκύπτουν για κάθε συμμετέχοντα στο τεστ για τους λόγους που περιγράφονται εκτενέστερα στη σελ. 130. Από την μελέτη των σχετικών πινάκων και του γραφήματος παρατηρούμε ότι εάν ταξινομήσουμε τα ποσοστά κατά φθίνουσα σειρά κατανομής ο τύπος που συναντάται περισσότερο είναι ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ - ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ (SI), είτε με αυτή τη σειρά είτε ανεστραμμένος.

Ιδιαίτερα οι γυναίκες που ανήκουν σε αυτόν τον τύπο αποτελούν το 17,1% του δείγματος, γεγονός που τον ωθεί στο 23% περίπου του συνόλου. Γενικά οι Κοινωνικοί τύποι με τους συνδυασμούς τους, καταλαμβάνουν τις τρεις πρώτες θέσεις συγκεντρώνοντας συνολικά το 52,8% του συνόλου.

	ΑΝΤΡΕΣ		ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΣΥΝ.
	ΑΚΡΙΒΩΣ	ΑΝΕΣΤΡ	ΑΚΡΙΒΩΣ	ΑΝΕΣΤΡ	
ΚΟΙ-ΕΠΙ	3,9%	2,1%	12,7%	4,4%	23,1%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	2,0%	0,4%	9,9%	2,6%	14,9%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	0,7%	0,6%	8,1%	5,4%	14,8%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	1,5%	2,0%	3,4%	6,3%	13,2%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	2,2%	3,1%	1,2%	4,6%	11,2%
ΕΡΕ-ΣΥΜ	0,8%	0,5%	1,8%	1,6%	4,7%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	0,4%	0,3%	1,7%	1,6%	4,0%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	1,0%	0,7%	0,6%	0,5%	2,8%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	0,4%	0,6%	0,8%	0,9%	2,7%
ΚΑΛ-ΕΠΙ	0,3%	0,1%	0,8%	1,0%	2,2%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	0,5%	0,3%	0,3%	0,5%	1,5%
ΕΠΙ-ΣΥΜ	0,3%	0,1%	0,8%	0,2%	1,4%
ΠΡΑ-ΚΑΛ	0,2%	0,2%	0,4%	0,5%	1,3%
ΠΡΑ-ΕΠΙ	0,4%	0,5%	0,1%	0,2%	1,2%
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	0,0%	0,0%	0,5%	0,3%	0,9%
ΣΥΝΟΛΟ	14,8%	11,5%	43,1%	30,6%	100,0%



Εντούτοις καθώς υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα κρίθηκε σκόπιμο να υπολογιστεί σε τι ποσοστό αντιστοιχούν οι άνδρες και οι γυναίκες σε κάθε τύπο.



Για το λόγο αυτό ταξινομήθηκαν τα δεδομένα

κατά φθίνουσα σειρά εμφάνισης των ανδρών σε κάθε τύπο. Από το γράφημα διαπιστώνουμε ότι μετά την ταξινόμηση, στο αριστερό μέρος συγκεντρώθηκαν οι διγράμματοι τύποι που περιέχουν την ΠΡΑΚΤΙΚΗ διάσταση. Έτσι ο ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ – ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ τύπος συνίσταται κυρίως από ανδρικό πληθυσμό, σε ποσοστό άνω του 90% και το ίδιο συμβαίνει με τον ΠΡΑΚΤΙΚΟ-ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ο οποίος αποτελείται κατά 80% από άνδρες. Αντίθετα, ο ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ - ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ και ο ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ - ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ τύπος, αποτελείται σε αντίστοιχα υψηλά ποσοστά από γυναίκες.

Εντούτοις, πρέπει να επισημανθεί ότι οι υψηλές αυτές διαφοροποιήσεις αφορούν τύπους που βρίσκονται στο τέλος του πίνακα της προηγούμενης σελίδας, και συγκεντρώνουν μόλις το 2% του συνολικού πληθυσμού. Αντίθετα οι πιο συχνά εντοπιζόμενοι ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ τύποι βρίσκονται στο μέσον του γραφήματος αυτής της σελίδας, υποδηλώνοντας ότι συνίστανται περίπου ισομερώς από άνδρες και γυναίκες.

Έχοντας ολοκληρώσει την παρουσίαση των βασικών περιγραφικών δεδομένων, θα συνεχίσουμε στην συνδυαστική ανάλυση των μεταβλητών, χρησιμοποιώντας ταυτόχρονα την μέθοδο ελέγχου ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson. Πραγματοποιούνται συνολικά 74 συγκρίσεις και τα συμπεράσματα καταγράφονται σε κάθε μία χωριστά. Η συνοπτική παρουσίαση των συμπερασμάτων πραγματοποιείται στο επόμενο κεφάλαιο, της συζήτησης.

6.2. Συνδυαστική Ανάλυση

6.2.1. Εμφάνιση τύπου ανά παράγοντα και φύλο στις δυο πρώτες θέσεις

Το να αναφερθεί κάποιος στα χαρακτηριστικά ενός ατόμου, μόνο ως «ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ» ή «ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΥ» τύπου, όσο κι αν αυτά υπερέχουν στη δομή της προσωπικότητάς του είναι, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, αδόκιμο, καθώς δεν λαμβάνει υπόψη τα υπόλοιπα στοιχεία της προσωπικότητάς του. Γι' αυτό, τόσο ο ίδιος ο Χόλαντ όσο και το τεστ του ΕΟΠΠΕΠ το οποίο λειτουργεί ως μέτρο σύγκρισης σε αυτή την εργασία, χρησιμοποιούν τα τρία πρώτα γράμματα του κάθε τύπου για να περιγράψουν τη δομή μιας προσωπικότητας (λ.χ. RIC, CEA, κλπ). Εντούτοις μια τέτοια προσέγγιση απαιτεί τον σχηματισμό 6x5x4 (=120) τριγράμμάτων τύπων γεγονός που δυσχεραίνει ιδιαίτερα την στατιστική ανάλυση, αφού οι επιμέρους μεταβλητές θα διασπείρονταν σε πολύ μεγάλο εύρος ενώ και κάποιες θα παρέμεναν χωρίς δεδομένα.

Έτσι στην παρούσα εργασία, επιλέξαμε να χρησιμοποιήσουμε **τα δύο πρώτα γράμματα** του κάθε τύπου, ώστε να αποδώσουμε τα χαρακτηριστικά σε κάθε εξεταζόμενη μεταβλητή, δημιουργώντας συνολικά μόνο 30 διγράμματος συνδυασμούς. Η προσέγγιση αυτή παρέχει επίσης τη δυνατότητα ομαδοποίησης των συνδυασμών αυτών ανά δύο, εφ' όσον λ.χ. ένας τύπος RC (ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ - ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ) αναμένεται να έχει παρόμοια χαρακτηριστικά με έναν ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ – ΠΡΑΚΤΙΚΟ (CR) τύπο, ο οποίος περιέχει τα ίδια γράμματα ανεστραμμένα. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα τον ακόμη μεγαλύτερο περιορισμό των τύπων σε 15. Επίσης, ανέκαθεν, ο «βασικός» τύπος Χόλαντ όσων απαντούν σε σχετικά ερωτηματολόγια υπολογίζεται με βάση τη συχνότητα εμφάνισης στην πρώτη θέση του συνολικού εξαγράμματος χαρακτηρισμού. Εντούτοις μια τέτοια καταμέτρηση δεν μπορεί να λάβει υπόψη τις διαφορές των προφίλ, το πόσο κοντά είναι σε ποσοστό ο δεύτερος τύπος κτλ. Για να αντιμετωπισθεί αυτή η δυσχέρεια, στην παρούσα εργασία, η συχνότητα εμφάνισης των τύπων που θεωρούνται «βασικοί» (δηλαδή αναφέρονται με ένα μόνο γράμμα) υπολογίστηκαν με βάση τον μέσο όρο εμφάνισής τους στις δύο πρώτες θέσεις, έτσι ώστε να υπάρχει συνέπεια και με την προσέγγιση που περιγράφηκε στην προηγούμενη παράγραφο. Έτσι, προκειμένου να υπολογιστεί ο Μ.Ο. των περιπτώσεων που εμφανίζεται το κάθε γράμμα στην πρώτη ή την δεύτερη θέση καταμετρήθηκαν όλες οι περιπτώσεις που εμφανίστηκε στην πρώτη και όλες οι περιπτώσεις που εμφανίστηκε στη δεύτερη και αθροίστηκε το σύνολο των εμφανίσεων. Στη συνέχεια ο αριθμός αυτός διαιρέθηκε με το 2 και το στρογγυλοποιημένο πηλίκο αποτέλεσε τον Μ.Ο των εμφανίσεων.

Με τον τρόπο αυτό, διατηρούνται τα σύνολα των μετρήσεων καθώς ένα γράμμα μπορεί να εμφανίζεται είτε στην πρώτη είτε στη δεύτερη θέση, όχι όμως ταυτόχρονα και στις δύο. Έτσι οι ποσοστιαίες κατανομές μεταβάλλονται ελαφρώς, δημιουργώντας μια πιο συμπαγή εικόνα και αποδίδοντας την πραγματική συχνότητα εμφάνισης του κάθε τύπου στις δυο πρώτες θέσεις. Στον επόμενο πίνακα εμφανίζονται οι διαφορές μεταξύ των δύο προσεγγίσεων, της «παραδοσιακής» (1^η θέση) και αυτής που χρησιμοποιείται στην παρούσα εργασία (ΜΟ στις 2 πρώτες θέσεις):

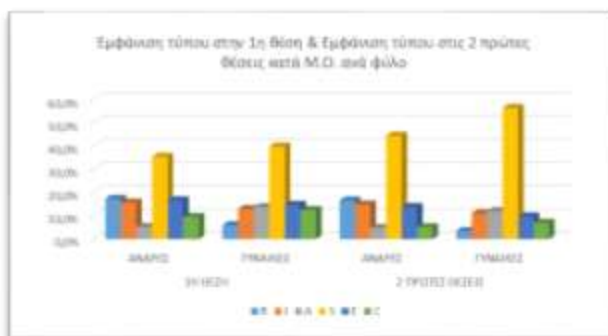
Πίν. 40 Σύγκριση εμφάνισης τύπων στην 1η θέση ή στις 2 πρώτες θέσεις κατά Μ.Ο.

	1η θέση			Μ.Ο. 2 πρώτων θέσεων			1η θέση			2 πρώτες θέσεις		
	A	Γ	Σ	A	Γ	Σ	A	Γ	Σ	A	Γ	Σ
R	728	431	1159	757	741	1498	17%	4%	7%	17%	6%	9%
I	654	1359	2013	687	1593	2280	15%	11%	12%	16%	13%	14%
A	212	1477	1689	232	1687	1919	5%	12%	10%	5%	14%	12%
S	1943	6912	8855	1546	4875	6421	44%	56%	53%	35%	40%	39%
E	604	1199	1803	731	1812	2543	14%	10%	11%	17%	15%	15%
C	227	867	1094	416	1538	1954	5%	7%	7%	10%	13%	12%
Συν	4368	12245	16613	4368	12245	16613	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Από την μελέτη του πίνακα και των σχετικών γραφημάτων διαπιστώνουμε ότι η αναλογία των τύπων δεν μεταβάλλεται στο σύνολο διατηρώντας τα αθροίσματα παρόμοια. Για παράδειγμα, στο πρώτο κελί του πίνακα αναφέρεται ότι εντοπίστηκαν 728 άνδρες ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ τύπου (R), ενώ καταμετρήθηκαν 1514 (R) στην πρώτη ΚΑΙ τη δεύτερη θέση, με αποτέλεσμα η συχνότητα εμφάνισης κατά μέσο όρο στις δύο πρώτες θέσεις να είναι $757 \left(\frac{1514}{2}\right)$. Στην περίπτωση αυτή το ποσοστό των ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ανδρών, παραμένει ίδιο και στις δύο καταμετρήσεις (17%). Εντούτοις σε άλλες περιπτώσεις, όπως λ.χ. στήλη **Σ(ύνολο)** του ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ (S) τύπου, ο μέσος όρος εμφάνισης στις δύο πρώτες θέσεις είναι 39%, ενώ εάν λαμβανόταν υπόψη η εμφάνισή του μόνο στην πρώτη θέση το ποσοστό αυτό θα ήταν 53%. Επειδή η προσέγγιση αυτή εγείρει ερωτήματα σχετικά με την αξιοπιστία της, (αφού τα ποσοστά αλλάζουν), θεωρήθηκε σκόπιμο να υποβληθούν τα δεδομένα του πίνακα σε έλεγχο ανεξαρτησίας των μεταβλητών, με την υπόθεση ότι δεν υπάρχει συσχέτιση μεταξύ τους. Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(15, N=33228) = 2669,43, p < 0.001 < 0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των μεταβλητών «Εμφάνιση τύπου στην 1^η θέση» και «Εμφάνιση τύπου στις 2 πρώτες θέσεις κατά Μ.Ο.»



Από το παραπλεύρως γράφημα διαπιστώνουμε επίσης το ίδιο, καθώς είναι φανερό ότι ανά φύλο οι κατανομές είναι παρόμοιες. Αφού λοιπόν α) τα αθροίσματα παραμένουν ίδια, β) οι κατανομές είναι παρόμοιες και γ) οι μεταβολές είναι απόλυτα συσχετισμένες μεταξύ τους, μπορούμε να υποθέσουμε με ασφάλεια πως οποιαδήποτε στατιστική ανάλυση θα αφορούσε τον «βασικό» τύπο με την παραδοσιακή έννοια ή τη συχνότητα εμφάνισής του στις δύο πρώτες θέσεις, που χρησιμοποιείται εδώ, θα είναι συνεπής και θα αποδώσει αποτελέσματα που αφορούν την πραγματική κατάσταση.



Έχοντας αυτά υπ' όψη, στον επόμενο πίνακα περιέχεται η συχνότητα εμφάνισης του κάθε τύπου στις δύο πρώτες θέσεις κατά μέσο όρο, ανάλογα με τις Δεξιότητες, τα Χόμπι, τις Προτιμήσεις και τον τρόπο με τον οποίο αυτοπροσδιορίστηκε το κάθε υποκειμένο.

Πίν. 41 Βασικός τύπος ανά παράγοντα και φύλο

	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ		ΧΟΜΠΙ		ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ		ΑΥΤΟΠΡΟΣΔ.		ΣΥΝΟΛΟ	
	A	Γ	A	Γ	A	Γ	A	Γ	A	Γ
R	660	630	1102	1640	1030	1502	775	1744	757	741
I	924	2067	667	1727	944	2199	770	2055	687	1593
A	165	1331	449	2879	346	2278	387	1152	232	1687
S	1254	3780	1123	3510	1258	4133	1447	4408	1546	4875
E	748	2480	736	1384	545	1342	581	1739	731	1812
C	618	1959	292	1108	246	792	410	1148	416	1538
Tot	4368	12245	4368	12245	4368	12245	4368	12245	4368	12245
	N%									
R	15%	5%	25%	13%	24%	12%	18%	14%	17%	6%
I	21%	17%	15%	14%	22%	18%	18%	17%	16%	13%
A	4%	11%	10%	24%	8%	19%	9%	9%	5%	14%
S	29%	31%	26%	29%	29%	34%	33%	36%	35%	40%
E	17%	20%	17%	11%	12%	11%	13%	14%	17%	15%
C	14%	16%	7%	9%	6%	6%	9%	9%	10%	13%

Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(45, N=83065) = 6383,07, p < 0.001 < 0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των μεταβλητών. Αυτό σημαίνει ότι ο συνολικός βασικός τύπος κάθε υποκειμένου συσχετίζεται άμεσα με τα χόμπι του, τις προτιμήσεις του κτλ.



Βέβαια, τα ποσοστά κυμαίνονται ανά παράγοντα ανάλογα με το φύλο και τον ίδιο τον παράγοντα που εξετάζεται. Έτσι, προκειμένου να εντοπιστούν επακριβώς οι διαφορές, αφαιρέθηκαν τα ποσοστά των γυναικών από τα ποσοστά των ανδρών ανά παράγοντα με αποτέλεσμα να προκύψει ο επόμενος πίνακας και το αντίστοιχο γράφημα.

Πίν. 42 Βασικός τύπος ανά παράγοντα και στο σύνολο

	ΔΕΞ	ΧΟΜ	ΠΡΟΤ	ΑΥΤ	ΣΥΝ
R	-10%	-12%	-11%	-4%	-11%
I	-4%	-1%	-4%	-1%	-3%
A	7%	13%	11%	1%	8%
S	2%	3%	5%	3%	4%
E	3%	-6%	-2%	1%	-2%
C	2%	2%	1%	0%	3%

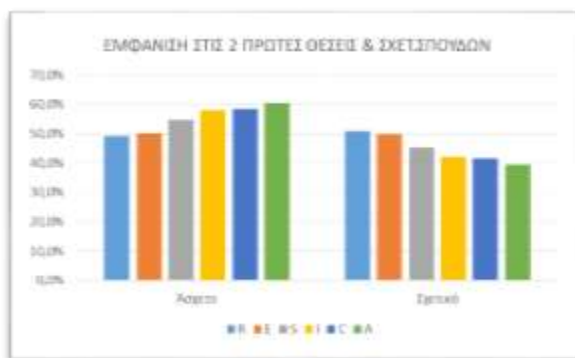


Από την ανάλυση αυτών των δεδομένων προκύπτει ότι οι γυναίκες υπολείπονται σημαντικά στον ΠΡΑΚΤΙΚΟ (R) τύπο κατά -11 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ αντίθετα υπέρ-εκπροσωπούνται στον ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟ (A) κατά +8 μονάδες. Αναλυτικότερα: Στον **πρακτικό** (R) τύπο οι διαφορές γυναικών από τους άνδρες κυμαίνονται γύρω στο -11% στις δεξιότητες, τα χόμπι και τις προτιμήσεις, ενώ το ποσοστό αυτό πέφτει μόλις στο -4% στον αυτοπροσδιορισμό τους. Με άλλα λόγια, ενώ οι γυναίκες θεωρούν ότι διαθέτουν πολλά «πρακτικά» γνωρίσματα, στην πραγματικότητα δεν αποδεικνύεται από τα χόμπι, τις προτιμήσεις ή τις δεξιότητές τους. Αντίστοιχα στον **Καλλιτεχνικό** (A) τύπο, οι γυναίκες διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες, χόμπι και προτιμήσεις σε ποσοστό γύρω στο 8-9% πάνω από τους άνδρες, ωστόσο οι ίδιες αυτοπροσδιορίζονται ως καλλιτεχνικοί τύποι σε παρόμοια ποσοστά με τους άνδρες. Ενδιαφέρον παρουσιάζει και εικόνα του **Επιχειρηματικού** (E) τύπου, όπου οι προτιμήσεις και ο αυτοπροσδιορισμός ανδρών και γυναικών είναι σε παρόμοια ποσοστά, όμως οι γυναίκες υπερέχουν κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες από τους άνδρες στις δεξιότητες, ενώ παραδόξως, υπολείπονται κατά 6 μονάδες σε ότι αφορά τα σχετικά χόμπι. Από τους υπόλοιπους τύπους οι γυναίκες υπολείπονται ελαφρώς στον **Ερευνητικό** (I) ενώ υπερέχουν στον **Κοινωνικό** (S) και λιγότερο στον **Συμβατικό** (C) τύπο.

6.2.2.Βασικός Τύπος και σχετικότητα σπουδών

Πίν. 43 Βασικός τύπος και Σχετ. σπουδών

	Άσχετο	Σχετικό	Άσχετο	Σχετικό
R	149	154	49.2%	50.8%
I	192	139	58.0%	42.0%
A	191	125	60.4%	39.6%
S	604	500	54.7%	45.3%
E	160	159	50.2%	49.8%
C	245	174	58.5%	41.5%



Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται **ότι $\chi^2(5, N=2792) = 14,22, p = 0,014 < .05, sf$** , οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Γενικά, οι ΠΡΑΚΤΙΚΟΙ και οι ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΙ τύποι ασκούν περισσότερο σχετικά με τις σπουδές τους επαγγέλματα, σε αντίθεση με τους ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥΣ και ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΥΣ που ασκούν επαγγέλματα τα οποία δεν έχουν σπουδάσει.

6.2.3.Βασικός Τύπος και περιβάλλον εργασίας

Πίν. 44 Βασικός τύπος και περιβάλλον εργασίας

	Ανυπ.	Δύσκ	Καλό	Εξαιρ	Ανυπ.	Δύσκ	Καλό	Εξαιρ
R	21	97	160	26	6.9%	32.0%	52.6%	8.4%
I	25	106	174	27	7.4%	31.9%	52.6%	8.2%
A	19	94	174	29	6.0%	29.7%	55.1%	9.2%
S	68	327	607	103	6.1%	29.6%	55.0%	9.3%
E	15	97	171	37	4.7%	30.4%	53.4%	11.4%
C	28	131	220	41	6.7%	31.1%	52.5%	9.7%

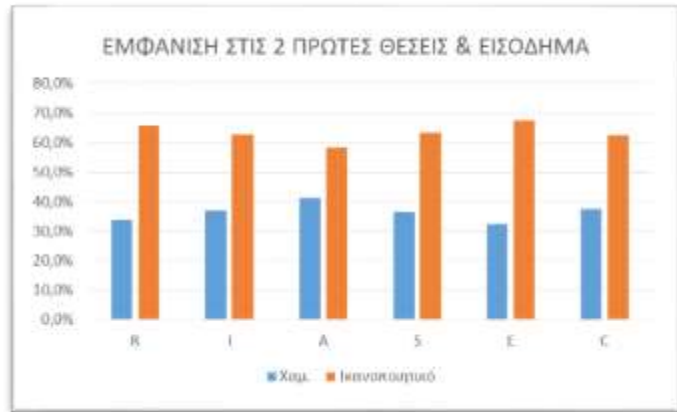


Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται **ότι $\chi^2(15, N=2792) = 6,18, p = 0,977 > .05, ns$** , οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Αυτό σημαίνει ότι ο τύπος αυτός καθ' αυτός δεν επηρεάζει το πώς εκλαμβάνουμε το περιβάλλον εργασίας. Με άλλα λόγια ένας Καλλιτεχνικός ή ένας Συμβατικός τύπος (για παράδειγμα) δεν είναι δυσαρεστημένος στη δουλειά του εξαιτίας του ότι ανήκει στον συγκεκριμένο τύπο και μόνο. Συνεπώς οι παράγοντες που επηρεάζουν αυτή τη συμπεριφορά πρέπει να αναζητηθούν αλλού.

6.2.4.Βασικός Τύπος και εισοδημα

Πίν. 45 Βασικός τύπος και εισόδημα

	Χαμ.	Ικαν.	Χαμ.	Ικαν.
R	104	200	34.2%	65.8%
I	124	208	37.3%	62.7%
A	131	185	41.5%	58.5%
S	405	700	36.6%	63.4%
E	104	215	32.6%	67.4%
C	158	262	37.6%	62.4%



Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(5, N=2792) = 6,42, p = 0,267 > .05, ns$, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια το ύψος του εισοδήματος δεν εξαρτάται από τον τύπο στον οποίο ανήκει κάποιος.

6.2.5.Βασικός Τύπος και εργασιακη σχεση

Πίν. 46 Βασικός τύπος και Εργ. Σχέση

	Υπάλ.	Αυταπ.	Υπάλ.	Αυταπ.
R	251	53	83%	17%
I	276	55	83%	17%
A	259	57	82%	18%
S	925	179	84%	16%
E	253	66	79%	21%
C	364	56	87%	13%

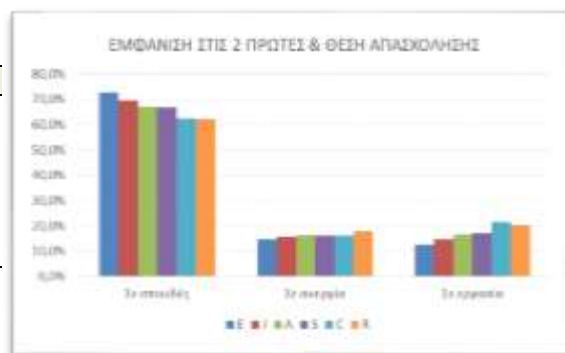


Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(5, N=2163) = 6,71, p = 0,243 > .05, ns$, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια ο τύπος κατά Χόλαντ στον οποίο ανήκει κάποιος δεν μπορεί να αποτελέσει προβλεπτικό παράγοντα για το εάν θα είναι υπάλληλος ή αυταπασχολούμενος. Εντούτοις από το γράφημα φαίνεται μια μικρή τάση των Συμβατικών τύπων να είναι υπάλληλοι, η οποία όμως δεν κρίνεται στατιστικά σημαντική.

6.2.6.Βασικός Τύπος και απασχοληση

Πίν. 47 Βασικός τύπος και απασχόληση

	Σπουδ	Ανεργ	Εργ	Σπουδ	Ανεργ	Εργ
R	931	264	303	62%	18%	20%
I	1589	360	331	70%	16%	15%
A	1290	313	316	67%	16%	16%
S	4279	1038	1104	67%	16%	17%
E	1851	373	319	73%	15%	13%
C	1221	314	419	63%	16%	21%

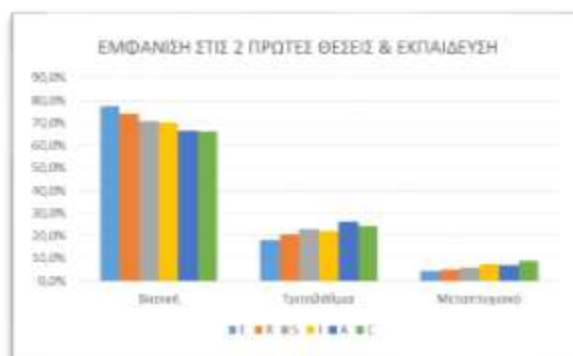


Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(10, N=12916) = 75.18, p < 0.001 < 0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από τα δεδομένα του πίνακα και το γράφημα συμπεραίνεται ότι οι ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΙ και οι ΠΡΑΚΤΙΚΟΙ τύποι βρίσκουν ευκολότερα εργασία σε αντίθεση με τους ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥΣ και ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΥΣ που είναι πιθανότερο να σπουδάσουν ή να είναι σε ανεργία.

6.2.7.Βασικός Τύπος και Εκπαίδευση

Πίν. 48 Βασικός τύπος και Εκπαίδευση

	Βασ	Τριτ	Μετ	Βασ	Τριτ	Μετ
R	1110	312	77	74%	21%	5%
I	1604	502	175	70%	22%	8%
A	1280	507	132	67%	26%	7%
S	4552	1474	395	71%	23%	6%
E	1966	465	112	77%	18%	4%
C	1298	479	177	66%	25%	9%



Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(10, N=12916) = 95.33, p < 0.001 < 0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από τα δεδομένα του πίνακα και το γράφημα συμπεραίνεται ότι οι ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΙ και οι ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΙ τύποι είναι πιθανότερο να έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και μεγαλύτερη εξειδίκευση σε αντίθεση με τους ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥΣ και ΠΡΑΚΤΙΚΟΥΣ που είναι πιθανότερο να έχουν μόνο την βασική εκπαίδευση.

6.2.8.Βασικός Τύπος και Εισόδημα

Πίν. 49 Βασικός τύπος και Εισόδημα

	Χαμ.	Ικαν.	Χαμ.	Ικαν.
R	104	200	34%	66%
I	124	208	37%	63%
A	131	185	41%	59%
S	405	700	37%	63%
E	104	215	33%	67%
C	158	262	38%	62%



Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(5, N=2792) = 6,42, p = 0,267 > .05$, ns, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια ο τύπος κατά Χόλαντ στον οποίο ανήκει κάποιος δεν μπορεί να αποτελέσει προβλεπτικό παράγοντα για το ύψος των οικονομικών του απολαβών. Εντούτοις από το γράφημα φαίνεται μια μικρή τάση των Πρακτικών και Επιχειρηματικών τύπων να έχουν πιο ικανοποιητικό εισόδημα και των Καλλιτεχνικών πιο χαμηλό.

6.2.9.Βασικός Τύπος και Λόγος διεξαγωγής τεστ

Πίν. 50 Βασικός τύπος και λόγος διεξαγωγής του τεστ

	Αλλαγή	Εύρεση	Αυτοβ	Διασκ.	Αλλαγή	Εύρεση	Αυτοβ	Διασκ.
R	111	920	312	156	7%	61%	21%	10%
I	164	1433	448	237	7%	63%	20%	10%
A	161	1183	424	152	8%	62%	22%	8%
S	487	4160	1289	486	8%	65%	20%	8%
E	138	1812	417	177	5%	71%	16%	7%
C	194	1205	400	156	10%	62%	20%	8%

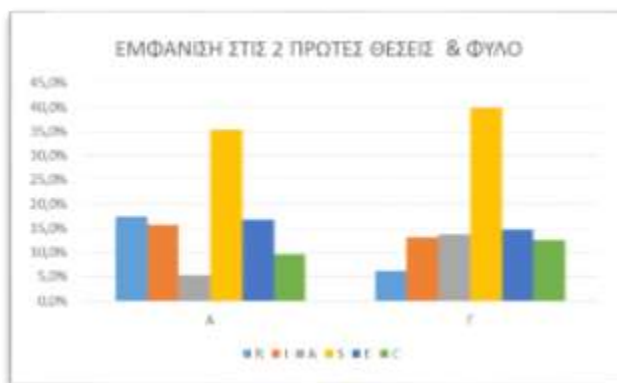
Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(15, N=16613) = 109,94, p < 0.001 < .05$, sf, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Συγκεκριμένα, ενώ σε γενικές γραμμές οι περισσότεροι κάνουν το τεστ για να διερευνήσουν τις επαγγελματικές τους προοπτικές, οι ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ και ΠΡΑΚΤΙΚΟΙ το κάνουν περισσότερο για διασκέδαση ή για να γνωρίσουν τον εαυτό τους.



6.2.10. Βασικός Τύπος και Φύλο

Πίν. 51 Βασικός τύπος και φύλο

	A	Γ	A	Γ
R	757	741	17,3%	6,1%
I	687	1593	15,7%	13,0%
A	232	1687	5,3%	13,8%
S	1546	4875	35,4%	39,8%
E	731	1812	16,7%	14,8%
C	416	1538	9,5%	12,6%



Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(5, N=16613) = 720,51, p < 0.001 < .05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Και στην περίπτωση αυτή επιβεβαιώνεται το γεγονός ότι αναλογικά, περισσότεροι άνδρες ανήκουν στον ΠΡΑΚΤΙΚΟ και τον ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ τύπο ενώ περισσότερες γυναίκες ανήκουν στον ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟ και ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ και ΣΥΜΒΑΤΚΟ τύπο. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνει και τα ευρήματα του ελέγχου 6.2.1 Εμφάνιση τύπου ανά παράγοντα και φύλο στις δυο πρώτες (σελ. 130)

6.2.11. Βασικός Τύπος και ΗΛΙΚΙΑ

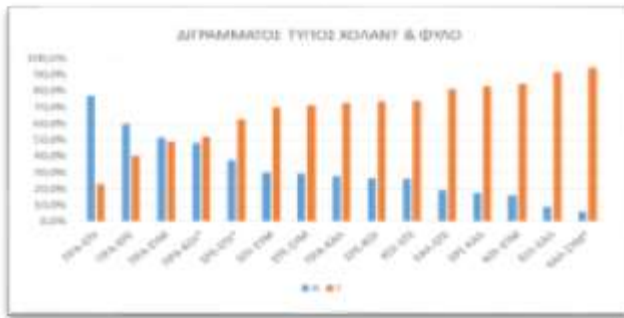
Πίν. 52 Βασικός τύπος και Ηλικία

	> 18	19-25	< 25	> 18	19-25	< 25
R	738	410	351	9%	9%	10%
I	1174	654	453	14%	14%	13%
A	882	601	437	11%	12%	13%
S	3195	1882	1344	38%	39%	39%
E	1446	732	365	17%	15%	10%
C	886	531	538	11%	11%	15%



Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(10, N=16613) = 148,84, p < 0.001 < .05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Αυτό σημαίνει ότι στον Πρακτικό και Συμβατικό τύπο υπάγονται άτομα ηλικίας μεγαλύτερης των 25 ετών, ενώ οι έφηβοι κάτω των 18 ανήκουν περισσότερο στους Ερευνητικούς και Επιχειρηματικούς τύπους.

6.2.12. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Φύλο



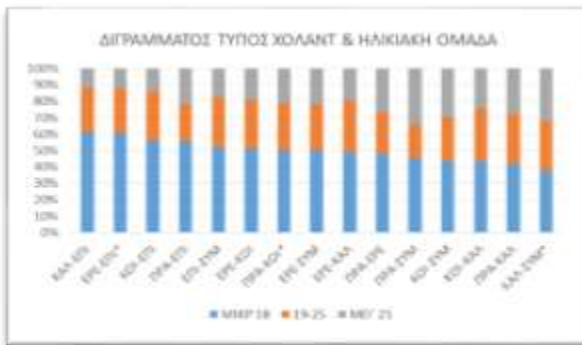
Πίν. 53 Διγράμματος τύπος και Φύλο

	A	Γ	A	Γ
ΠΡΑ-ΕΠΙ	149	44	77,2%	22,8%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	129	123	51,2%	48,8%
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	9	140	6,0%	94,0%
ΠΡΑ-ΚΑΛ	58	154	27,4%	72,6%
ΕΠΙ-ΣΥΜ	72	168	30,0%	70,0%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	282	191	59,6%	40,4%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	168	281	37,4%	62,6%
ΚΑΛ-ΕΠΙ	69	292	19,1%	80,9%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	114	544	17,3%	82,7%
ΕΡΕ-ΣΥΜ	227	558	28,9%	71,1%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	896	970	48,0%	52,0%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	583	1612	26,6%	73,4%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	395	2086	15,9%	84,1%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	214	2243	8,7%	91,3%
ΚΟΙ-ΕΠΙ	1003	2839	26,1%	73,9%

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(14, N=16613)=1695,78, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει ότι οι

συνδυασμοί που περιέχουν τον ΠΡΑΚΤΙΚΟ τύπο αποτελούνται από άνδρες σε πολύ μεγάλη αναλογία, ενώ αντίθετα, οι συνδυασμοί που περιέχουν τον ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ τύπο αποτελούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό από γυναίκες.

6.2.13. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Ηλικιακή Ομάδα



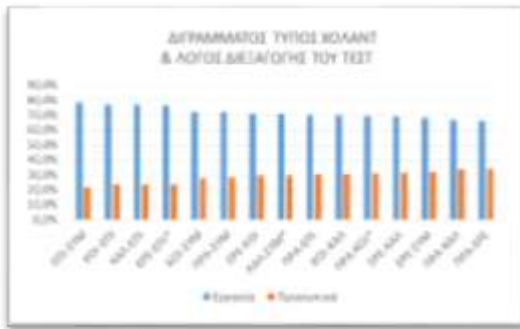
Πίν. 54 Διγράμματος τύπος και Ηλικιακή Ομάδα

	<18	19-25	>25	<18	19-25	>25
ΚΑΛ-ΕΠΙ	222	96	43	61,5%	26,6%	11,9%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	273	121	55	60,8%	26,9%	12,2%
ΚΟΙ-ΕΠΙ	2164	1130	548	56,3%	29,4%	14,3%
ΠΡΑ-ΕΠΙ	108	43	42	56,0%	22,3%	21,8%
ΕΠΙ-ΣΥΜ	124	74	42	51,7%	30,8%	17,5%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	1131	639	425	51,5%	29,1%	19,4%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	938	537	391	50,3%	28,8%	21,0%
ΕΡΕ-ΣΥΜ	393	221	171	50,1%	28,2%	21,8%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	324	204	130	49,2%	31,0%	19,8%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	226	122	125	47,8%	25,8%	26,4%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	114	52	86	45,2%	20,6%	34,1%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	1084	668	729	43,7%	26,9%	29,4%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	1072	790	595	43,6%	32,2%	24,2%
ΠΡΑ-ΚΑΛ	89	65	58	42,0%	30,7%	27,4%
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	56	46	47	37,6%	30,9%	31,5%

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(28, N=16613)=381,26, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική

συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει ότι οι διάφοροι συνδυασμοί του ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΥ τύπου ανήκουν σε εφήβους κάτω των 18 ετών, ενώ οι ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΙ και ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΙ σε μεγαλύτερες ηλικίες.

6.2.14. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Λόγος διεξαγωγής του τεστ



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(42, N=16613)=283,16, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Διαπιστώνεται ότι λίγο περισσότεροι ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΙ τύποι κάνουν το τεστ προκειμένου να βρουν ή να αλλάξουν εργασία ενώ οι ΠΡΑΚΤΙΚΟΙ και οι ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ για διασκέδαση και αυτοβελτίωση.

Πίν. 55 Διγράμματος τύπος και λόγος διεξαγωγής τεστ

	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ	Διασκ	Εργ	Προσωπ
ΕΠΙ-ΣΥΜ	15	173	29	23	78,3%	21,7%
ΚΟΙ-ΕΠΙ	209	2745	648	240	76,9%	23,1%
ΚΑΛ-ΕΠΙ	16	261	54	30	76,7%	23,3%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	29	315	66	39	76,6%	23,4%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	264	1524	529	164	72,1%	27,9%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	30	151	45	26	71,8%	28,2%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	163	1386	431	215	70,6%	29,4%
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	23	82	32	12	70,5%	29,5%
ΠΡΑ-ΕΠΙ	6	129	36	22	69,9%	30,1%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	207	1504	577	169	69,6%	30,4%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	130	1161	392	183	69,2%	30,8%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	50	402	134	72	68,7%	31,3%
ΕΡΕ-ΣΥΜ	55	479	164	87	68,0%	32,0%
ΠΡΑ-ΚΑΛ	25	116	50	21	66,5%	33,5%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	30	283	100	60	66,2%	33,8%

Σημ: Αλ.= Αλλαγή εργασίας, Εύρεση =Εύρεση εργασία, Αυτοβ.= Αυτοβελτίωση, Διασκ=Για διασκέδαση

6.2.15. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Επίπεδο Εκπαίδευσης



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(28, N=16613)=299,5, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Διαπιστώνεται ότι οι ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΙ & ΠΡΑΚΤΙΚΟΙ τύποι είναι πιο πιθανό να έχουν μόνο την βασική εκπαίδευση σε αντίθεση με τους ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥΣ-ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΥΣ-ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΥΣ που διαθέτουν μεγαλύτερη εξειδίκευση.

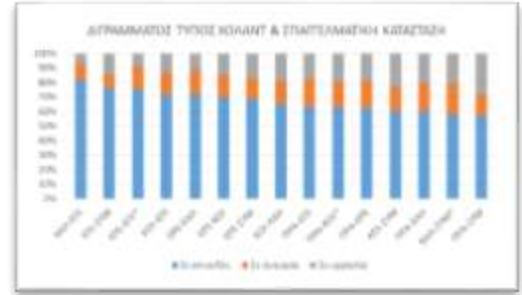
Πίν. 56 Διγράμματος τύπος και Εκπαίδευση

	Βασ	Τριτ	Μετ	Βασ	Τριτ	Μετ
ΠΡΑ-ΕΠΙ	161	29	3	83,4%	15,0%	1,6%
ΚΑΛ-ΕΠΙ	294	55	12	81,4%	15,2%	3,3%
ΚΟΙ-ΕΠΙ	2957	717	168	77,0%	18,7%	4,4%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	340	89	20	75,7%	19,8%	4,5%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	1410	389	67	75,6%	20,8%	3,6%
ΕΠΙ-ΣΥΜ	180	40	20	75,0%	16,7%	8,3%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	1542	489	164	70,3%	22,3%	7,5%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	332	99	42	70,2%	20,9%	8,9%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	176	54	22	69,8%	21,4%	8,7%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	455	161	42	69,1%	24,5%	6,4%
ΕΡΕ-ΣΥΜ	538	165	82	68,5%	21,0%	10,4%
ΠΡΑ-ΚΑΛ	141	52	19	66,5%	24,5%	9,0%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	1613	653	215	65,0%	26,3%	8,7%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	1581	700	176	64,3%	28,5%	7,2%
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	88	46	15	59,1%	30,9%	10,1%

6.2.16. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Επαγγελματική Κατάσταση

Πίν. 57 Διγράμματος τύπος και Επαγγελματική Κατάσταση

	Σπουδ	Ανεργ	Εργαζ	Σπουδ	Ανεργ	Εργαζ
ΚΑΛ-ΕΠΙ	295	41	25	81,7%	11,4%	6,9%
ΕΠΙ-ΣΥΜ	183	22	35	76,3%	9,2%	14,6%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	338	70	41	75,3%	15,6%	9,1%
ΚΟΙ-ΕΠΙ	2763	576	503	71,9%	15,0%	13,1%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	473	110	75	71,9%	16,7%	11,4%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	1533	345	317	69,8%	15,7%	14,4%
ΕΡΕ-ΣΥΜ	540	109	136	68,8%	13,9%	17,3%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	1598	401	458	65,0%	16,3%	18,6%
ΠΡΑ-ΕΠΙ	122	37	34	63,2%	19,2%	17,6%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	1175	326	365	63,0%	17,5%	19,6%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	294	86	93	62,2%	18,2%	19,7%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	1489	427	565	60,0%	17,2%	22,8%
ΠΡΑ-ΚΑΛ	127	42	43	59,9%	19,8%	20,3%
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	86	32	31	57,7%	21,5%	20,8%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	144	37	71	57,1%	14,7%	28,2%

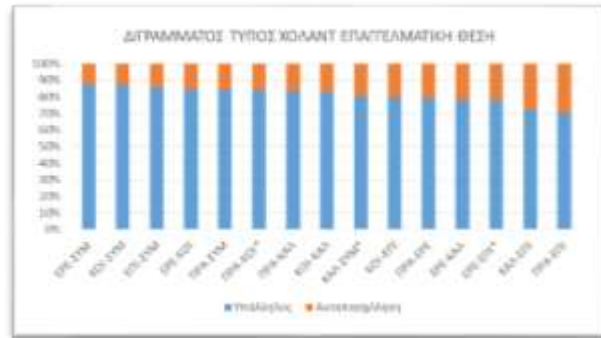


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(28, N=16613)=279,33, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια οι συνδυασμοί των ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ & ΣΥΜΒΑΤΙΚΩΝ τύπων είναι πιθανότερο να εργάζονται και οι ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΙ να σπουδάζουν ακόμη. Δεδομένου ότι οι έφηβοι είναι περισσότερο ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΙ το εύρημα κρίνεται έγκυρο.

6.2.17. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Επαγγελματική Θέση

Πίν. 58 Διγράμματος τύπος και Επαγγελματική Θέση

	Υπάλ	Αυταπ	Υπάλ	Αυταπ
ΕΡΕ-ΣΥΜ	119	17	87,5%	12,5%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	493	72	87,3%	12,7%
ΕΠΙ-ΣΥΜ	30	5	85,7%	14,3%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	268	49	84,5%	15,5%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	60	11	84,5%	15,5%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	307	58	84,1%	15,9%
ΠΡΑ-ΚΑΛ	36	7	83,7%	16,3%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	380	78	83,0%	17,0%
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	25	6	80,6%	19,4%
ΚΟΙ-ΕΠΙ	402	101	79,9%	20,1%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	74	19	79,6%	20,4%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	59	16	78,7%	21,3%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	32	9	78,0%	22,0%
ΚΑΛ-ΕΠΙ	18	7	72,0%	28,0%
ΠΡΑ-ΕΠΙ	24	10	70,6%	29,4%

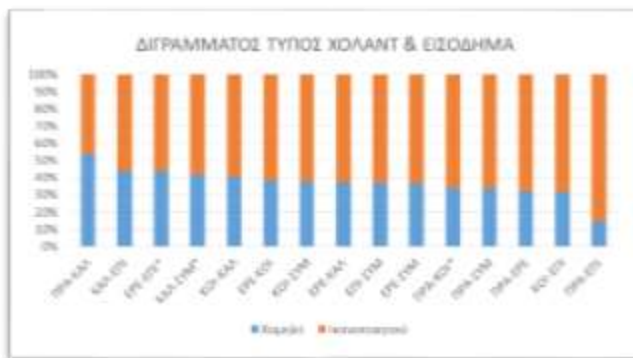


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(14, N=2792)=22,34, p=0,072 > 0.05, ns$, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

6.2.18. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Εισόδημα

Πίν. 59 Διγράμματος τύπος και Εισόδημα

	Χαμ	Ικαν	Χαμ	Ικαν
ΠΡΑ-ΚΑΛ	23	23	53,5%	46,5%
ΚΑΛ-ΕΠΙ	11	11	44,0%	56,0%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	18	18	43,9%	56,1%
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	13	13	41,9%	58,1%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	187	187	40,8%	59,2%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	121	121	38,2%	61,8%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	215	215	38,1%	61,9%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	28	28	37,3%	62,7%
ΕΠΙ-ΣΥΜ	13	13	37,1%	62,9%
ΕΡΕ-ΣΥΜ	50	50	36,8%	63,2%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	125	125	34,2%	65,8%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	24	24	33,8%	66,2%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	30	30	32,3%	67,7%
ΚΟΙ-ΕΠΙ	161	161	32,0%	68,0%
ΠΡΑ-ΕΠΙ	5	5	14,7%	85,3%

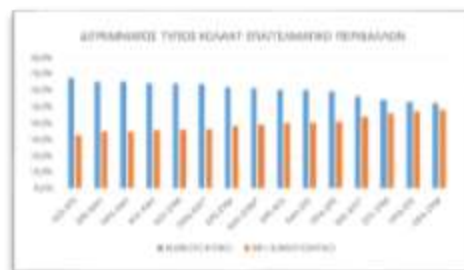


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(14, N=2792)=25,04, p=0,034<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Διαπιστώνεται ότι οι συνδυασμοί των Πρακτικών και Επιχειρηματικών τύπων με άλλους έχουν καλύτερες οικονομικές προοπτικές, παραδόξως όμως όχι και οι αυτούσια ΠΡΑΚΤΙΚΟΙ και ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΙ τύποι που βρίσκονται στο τέλος του πίνακα.

6.2.19. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Επαγ. Περιβάλλον

Πίν. 60 Διγράμματος τύπος και Επαγ. Περιβάλλον

	Ανυπ	Δύσκ	Καλό	Εξαιρ	ΙΚΑΝ	ΜΗ ΙΚΑΝ
ΚΟΙ-ΕΠΙ	23	141	281	58	67,4%	32,6%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	7	19	43	6	65,3%	34,7%
ΠΡΑ-ΚΑΛ	2	13	25	3	65,1%	34,9%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	27	136	252	43	64,4%	35,6%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	38	165	309	53	64,1%	35,9%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	26	107	201	31	63,6%	36,4%
ΕΡΕ-ΣΥΜ	12	40	65	19	61,8%	38,2%
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	0	12	17	2	61,3%	38,7%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	21	105	171	20	60,3%	39,7%
ΚΑΛ-ΕΠΙ	2	8	11	4	60,0%	40,0%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	6	32	49	6	59,1%	40,9%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	3	15	20	3	56,1%	43,9%
ΕΠΙ-ΣΥΜ	0	16	17	2	54,3%	45,7%
ΠΡΑ-ΕΠΙ	2	14	12	6	52,9%	47,1%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	6	28	32	5	52,1%	47,9%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(42, N=2792)=38,35, p=0,45 > 0.05, ns$, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια το ύψος του εισοδήματος δεν εξαρτάται από τον τύπο στον οποίο ανήκει κάποιος. Το εύρημα ενισχύεται και από τον έλεγχο 6.2.3 ανωτέρω (σελ. 134).

6.2.20. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Ταύτιση Σπουδών με Επάγγελμα

Πίν. 61 Διγράμματος τύπος και Ταύτιση σπουδών με επάγγελμα

	Άσχ	Σχετ	Άσχ	Σχετ
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	22	9	71,0%	29,0%
ΕΠΙ-ΣΥΜ	24	11	68,6%	31,4%
ΕΡΕ-ΣΥΜ	85	51	62,5%	37,5%
ΚΟΙ-ΚΑΛ	279	179	60,9%	39,1%
ΕΡΕ-ΚΑΛ	45	30	60,0%	40,0%
ΕΡΕ-ΚΟΙ	187	130	59,0%	41,0%
ΚΟΙ-ΣΥΜ	320	245	56,6%	43,4%
ΚΑΛ-ΕΠΙ	14	11	56,0%	44,0%
ΠΡΑ-ΣΥΜ	39	32	54,9%	45,1%
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	22	19	53,7%	46,3%
ΠΡΑ-ΚΑΛ	22	21	51,2%	48,8%
ΚΟΙ-ΕΠΙ	245	258	48,7%	51,3%
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	177	188	48,5%	51,5%
ΠΡΑ-ΕΡΕ	45	48	48,4%	51,6%
ΠΡΑ-ΕΠΙ	15	19	44,1%	55,9%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(14, N=2792)=36,62, p=0,001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την επισκόπηση του πίνακα και του γραφήματος διαπιστώνεται ότι οι συνδυασμοί τύπων με τον ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ φαίνεται πως εργάζονται σε εργασίες που έχουν μεγαλύτερη σχέση με τις σπουδές τους, σε αντίθεση με τους συνδυασμούς τύπων με τον ΠΡΑΚΤΙΚΟ που εμφανίζουν μικρότερη συσχέτιση σπουδών με το επάγγελμα που ασκείται.

6.2.21. Διγράμματος τύπος Χόλαντ & Τύπος Εργασίας

Στην ενότητα αυτή εντοπίζεται με τι είδους εργασία ασχολούνται κυρίως οι διάφοροι διγράμματοι συνδυασμοί καθώς παρουσιάζει ενδιαφέρον το εάν οι άνθρωποι ασκούν επαγγέλματα σχετικά με τους τύπους στους οποίους ανήκουν.

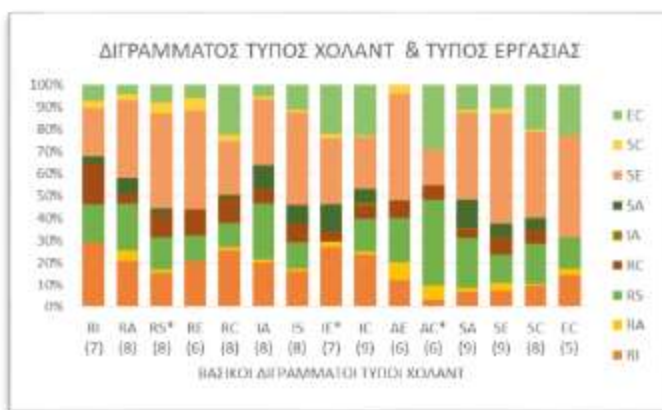
Κατ' αρχάς πρέπει να επισημανθεί ότι από τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(182, N=2792)=530,36,$

Πίν. 62 Διγράμματος τύπος Χόλαντ και Τύπος Εργασίας

ΤΥΠΟΙ ΧΟΛΑΝΤ	ΤΥΠΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ								
	RI	RA	RS	RC	IA	SA	SE	SC	EC
ΠΡΑ-ΕΡΕ	27	0	16	17	0	3	20	3	7
ΠΡΑ-ΚΑΛ	9	2	9	2	0	3	15	1	2
ΠΡΑ-ΚΟΙ*	56	5	54	40	0	8	156	17	29
ΠΡΑ-ΕΠΙ	7	0	4	4	0	0	15	2	2
ΠΡΑ-ΣΥΜ	18	1	8	8	0	1	17	2	16
ΕΡΕ-ΚΑΛ	15	1	19	5	0	8	22	1	4
ΕΡΕ-ΚΟΙ	51	3	38	27	0	27	132	3	36
ΕΡΕ-ΕΠΙ*	11	1	0	2	0	5	12	1	9
ΕΡΕ-ΣΥΜ	32	2	20	8	2	8	32	1	31
ΚΑΛ-ΕΠΙ	3	2	5	2	0	0	12	1	0
ΚΑΛ-ΣΥΜ*	1	2	12	2	0	0	5	0	9
ΚΟΙ-ΚΑΛ	31	8	103	19	1	59	181	4	52
ΚΟΙ-ΕΠΙ	35	19	65	37	2	32	249	8	56
ΚΟΙ-ΣΥΜ	54	4	103	35	0	31	217	7	114
ΕΠΙ-ΣΥΜ	5	1	5	0	0	0	16	0	8

$p < 0.001 < 0.05$, *sf*, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση του διγράμματος τύπου στον οποίο ανήκει κάποιος και στο επάγγελμα με το οποίο ασχολείται. Στον παραπλεύρωσ πίνακα και το σχετικό γράφημα διακρίνεται η σχέση ανάμεσα στις δύο μεταβλητές. Οι παρενθέσεις δίπλα από κάθε τύπο επισημαίνουν το πλήθος των επαγγελματιών ομάδων που ασκούνται. Με έντονα στοιχεία επισημαίνονται οι ομάδες που περιέχουν τα αντίστοιχα γράμματα και με πράσινο χρώμα οι ακριβείς ταυτίσεις γραμμάτων. Το άθροισμα είναι 100 ανά γραμμή. Τα επαγγέλματα που ανήκουν στον κάθε τύποι εργασίας αναφέρονται στον Πίν. 3 σελ. 87.

ΔΙΓΡ. ΤΥΠ ΧΟΛΑΝΤ	N%								
	RI	RA	RS	RC	IA	SA	SE	SC	EC
RI (7)	29,0		17,2	18,3		3,2	21,5	3,2	7,5
RA (8)	20,9	4,7	20,9	4,7		7,0	34,9	2,3	4,7
RS* (8)	15,3	1,4	14,8	11,0		2,2	42,7	4,7	7,9
RE (6)	20,6		11,8	11,8			44,1	5,9	5,9
RC (8)	25,4	1,4	11,3	11,3		1,4	23,9	2,8	22,5
IA (8)	20,0	1,3	25,3	6,7		10,7	29,3	1,3	5,3
IS (8)	16,1	0,9	12,0	8,5		8,5	41,6	0,9	11,4
IE* (7)	26,8	2,4		4,9		12,2	29,3	2,4	22,0
IC (9)	23,5	1,5	14,7	5,9	1,5	5,9	23,5	0,7	22,8
AE (6)	12,0	8,0	20,0	8,0			48,0	4,0	
AC* (6)	3,2	6,5	38,7	6,5			16,1		29,0
SA (9)	6,8	1,7	22,5	4,1	0,2	12,9	39,5	0,9	11,4
SE (9)	7,0	3,8	12,9	7,4	0,4	6,4	49,5	1,6	11,1
SC (8)	9,6	0,7	18,2	6,2		5,5	38,4	1,2	20,2
EC (5)	14,3	2,9	14,3				45,7		22,9



Αναλύοντας τα δεδομένα αυτά διαπιστώνουμε ότι σε γενικές γραμμές οι άνθρωποι ασκούν επαγγέλματα που ταιριάζουν με τον χαρακτήρα τους όσο το δυνατόν περισσότερο. Οι μόνες διαφοροποιήσεις αφορούν τους τύπους SC (συχνότητα μόνο 1,2%) και RA (συχνότητα μόνο 4,7%). Το γεγονός ερμηνεύεται όμως, εάν συνυπολογιστεί ότι στον πρώτο τύπο ανήκουν μόνο τα στρατιωτικά επαγγέλματα και στον δεύτερο τα επαγγέλματα της Αισθητικής και κοσμετολογίας. Υπό το πρίσμα μάλιστα αυτό και δεδομένου ότι τα επαγγέλματα αυτά είναι σπάνια, ακόμη και αυτά τα χαμηλά ποσοστά μπορούν να θεωρηθούν ότι επιβεβαιώνουν το εύρημα.

Αντίθετα, στις περιπτώσεις όπως τα επαγγέλματα SE (ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ-ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΑ) τα οποία περιλαμβάνουν πλήθος εναλλακτικών όπως Διαφήμιση και Δημόσιες Σχέσεις, Εθελοντισμός, Εμπόριο, Πωλήσεις, Εξυπηρέτηση, Εστίαση, Τουρισμός, Υγεία & Πρόνοια, συγκεντρώνουν σχεδόν τους μισούς απ' όσους υπάγονται σε αυτόν τον τύπο. Ο έλεγχος επιβεβαιώνεται και από την ανάλυση 6.2.32 στη σελ. 153 κατωτέρω.

6.2.22. Ταύτιση Τύπου επιμέρους παραγόντων με Βασικό Τύπο

Πίν. 63 Ταύτιση επιμέρους παραγόντων με Βασικό Τύπο

ΤΑΥΤΙΣΗ ΓΡΑΜΜ.	ΑΝΤΡΕΣ				ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
	ΔΕΞ	ΧΟΜ	ΠΡΟΤ	ΑΥΤ	ΔΕΞ	ΧΟΜ	ΠΡΟΤ	ΑΥΤ
ΚΑΝΕΝΑ	273	277	226	237	817	801	551	668
ΕΝΑ	2476	2342	2274	2470	6819	7015	6730	6885
ΑΝΕΣΤΡ	628	626	629	620	1729	1648	1585	1579
ΑΚΡΙΒΩΣ	991	1123	1239	1041	2880	2781	3379	3113
ΚΑΝΕΝΑ	22,7%	25,7%	28,4%	23,8%	23,5%	22,7%	27,6%	25,4%
ΕΝΑ	14,4%	14,3%	14,4%	14,2%	14,1%	13,5%	12,9%	12,9%
ΑΝΕΣΤΡ	56,7%	53,6%	52,1%	56,5%	55,7%	57,3%	55,0%	56,2%
ΑΚΡΙΒΩΣ	6,3%	6,3%	5,2%	5,4%	6,7%	6,5%	4,5%	5,5%



Όπως επισημάνθηκε επανειλημμένα, ο

τελικός τύπος κατά Χόλαντ, προκύπτει από τον συνυπολογισμό τεσσάρων παραγόντων: των δεξιοτήτων, των χόμπι, των προτιμήσεων

και του τρόπου με τον

οποίο αυτοπροσδιορίζονται οι ερωτώμενοι μέσω μιας σειράς επιθέτων. Στην ενότητα αυτή εξετάζεται εάν τα αποτελέσματα σε κάθε επιμέρους παράγοντα είναι συμβατά με τον τελικό τύπο.

Ο τρόπος που πραγματοποιείται

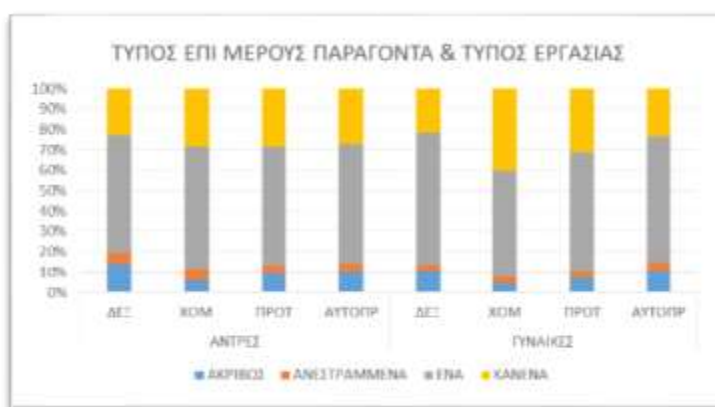
αυτός ο έλεγχος είναι ο εξής: Καθώς ο Βασικός τύπος αποτελείται από δύο γράμματα (λ.χ. RC) ελέγχεται σε ποιο βαθμό τα γράμματα του κάθε παράγοντα ταυτίζονται με αυτόν. Αν για παράδειγμα από τις Δεξιότητες πρόκυπτε επίσης ένας τύπος RC η ταύτιση θα θεωρούταν ακριβής. Εάν τα γράμματα ήταν ανεστραμμένα (λ.χ. CR) θα είχαμε και πάλι μια ικανοποιητική ταύτιση, εάν υπήρχε μόνο ένα γράμμα του Παράγοντα στον Βασικό τύπο θα είχαμε μερική ταύτιση και εάν ο Βασικός τύπος και ο Τύπος του κάθε παράγοντα ήταν ανόμοιος δεν θα υπήρχε καμία ταύτιση. Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα σχετικά δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(21, N=66452)=216,73, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών, δηλαδή οι επιμέρους τύποι των δεξιοτήτων, χόμπι κλπ, συσχετίζονται με τον τελικό τύπο με στατιστικά σημαντική πιθανότητα. Το γεγονός αυτό ενισχύει την εγκυρότητα του ερωτηματολογίου και συνάδει με τα ευρήματα της Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων που προηγήθηκε (βλ. σελ. 115 κ.ε.). Από τα δεδομένα, ωστόσο, προκύπτει ότι στο 25% περίπου, ο τελικός τύπος δεν ταυτίζεται με τους επιμέρους παράγοντες. Αυτό βέβαια δεν συμβαίνει οριζόντια· απλά σημαίνει ότι σε κάθε 1 από 4 περιπτώσεις, ένας από τους παράγοντες δεν ταυτίζεται με τον τελικό τύπο. Από τον σχετικό έλεγχο μάλιστα δεν προέκυψε ότι κάποιος από τους παράγοντες τείνει να υπολείπεται σε σχέση με κάποιον άλλο.

6.2.23. Ταύτιση Τύπου επιμέρους παραγόντων με Τύπο Εργασίας

Πίν. 64 Τύπος επί μέρους παραγόντα και Τύπος εργασίας

	ΑΝΤΡΕΣ				ΓΥΝΑΙΚΕΣ			
	ΔΕΞ	ΧΟΜ	ΠΡΟΤ	ΑΥΤΟΠΡ	ΔΕΞ	ΧΟΜ	ΠΡΟΤ	ΑΥΤΟΠΡ
ΑΚΡ	129	58	86	94	200	81	135	193
ΑΝΕΣ	51	48	35	36	48	60	55	79
ΕΝΑ	537	558	542	543	1221	979	1094	1153
ΚΑΝ	209	262	263	253	397	746	582	441
ΑΚΡΣ	13,9%	6,3%	9,3%	10,2%	10,7%	4,3%	7,2%	10,3%
ΑΝΕΣ	5,5%	5,2%	3,8%	3,9%	2,6%	3,2%	2,9%	4,2%
ΕΝΑ	58,0%	60,3%	58,5%	58,6%	65,4%	52,5%	58,6%	61,8%
ΚΑΝ	22,6%	28,3%	28,4%	27,3%	21,3%	40,0%	31,2%	23,6%

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(21, N=11168)=306,15$, $p<0.001<0.05$, *sf*, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των



δύο μεταβλητών. Αυτό σημαίνει ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες επιλέγουν επαγγέλματα που συμφωνούν με τις δεξιότητές τους ή το πώς αυτοπροσδιορίζονται σε ποσοστό κοντά στο 80%.

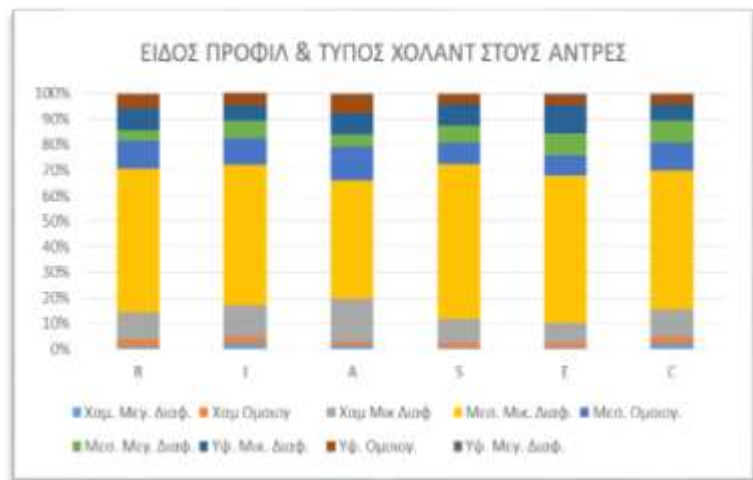
Αντίθετα, τα χόμπι μπορεί να είναι διαφορετικά από το επάγγελμα, κάτι που για τις γυναίκες είναι ιδιαίτερα διαφοροποιημένο στατιστικά, αφού για τους άνδρες το ποσοστό αυτό πέφτει στο 71,8%, ενώ για τις γυναίκες υποχωρεί στο 60%.

6.2.24. Είδος Προφίλ & Τύπος Χόλαντ στους Άνδρες²

Πίν. 65 Είδος προφίλ και Τύπος Χόλαντ στους άνδρες

	R	I	A	S	E	C	R	I	A	S	E	C
Χαμ.Μεγ.Διαφ.	6	13	3	8	5	8	0,7%	1,9%	1,3%	0,5%	0,6%	1,9%
Χαμ.Ομοιογ.	21	19	4	28	13	12	3%	3%	2%	2%	2%	3%
Χαμ.Μικ.Διαφ.	85	86	39	148	57	46	11%	13%	17%	10%	8%	11%
Μεσ.Μικ.Διαφ.	423	378	108	938	423	226	56%	55%	46%	61%	58%	54%
Μεσ.Ομοιογ.	84	73	31	128	58	45	11%	11%	13%	8%	8%	11%
Μεσ.Μεγ.Διαφ.	32	46	12	104	63	37	4%	7%	5%	7%	9%	9%
Υψ.Μικ.Διαφ.	67	40	19	128	80	26	9%	6%	8%	8%	11%	6%
Υψ.Ομοιογ.	40	31	17	61	28	16	5%	5%	7%	4%	4%	4%
Υψ.Μεγ.Διαφ.	3	2	1	5	5	2	0,4%	0,2%	0,4%	0,3%	0,7%	0,5%

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(40, N=4368)=97,6$, $p<0.001<0.05$, *sf*, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Γενικά σε όλους τους τύπους, τα προφίλ κατανέμονται περίπου ομοιόμορφα, χαμηλά προφίλ να καταλαμβάνουν περίπου το 10% του συνόλου, τα μεσαία να φτάνουν το 70% και τα υψηλά να συμπληρώνουν το υπόλοιπο 30%.



Εντούτοις στον Καλλιτεχνικό (A) τύπο, τα Χαμηλά Μικρής διαφοροποίησης προφίλ φτάνουν το 17%, υπερβαίνοντας κατά πολύ τον αντίστοιχο Μ.Ο. των άλλων τύπων. Επίσης ο Καλλιτεχνικός τύπος παρουσιάζει αυξημένο ποσοστό Μεσαίων Ομοιογενών προφίλ. Ταυτόχρονα ο Κοινωνικός (S) τύπος παρουσιάζει μικρότερο σχετικά ποσοστό Χαμηλών Μικρής Διαφοροποίησης προφίλ.

² Για τις ονομασίες και τον τρόπο προσδιορισμού των προφίλ, βλ Ενότητα 6.1.12 σελ. 64

6.2.25. Είδος Προφίλ & Τύπος Χόλαντ στις Γυναίκες³

Πίν. 66 Είδος προφίλ και Τύπος Χόλαντ στις γυναίκες

	R	I	A	S	E	C	R	I	A	S	E	C
Χαμ.Μεγ.Διαφ.	3	17	9	37	18	21	0,3%	1,1%	0,5%	0,8%	1,0%	1,4%
Χαμ.Ομοιογ.	32	55	39	91	28	31	4%	3%	2%	2%	2%	2%
Χαμ.Μικ.Διαφ.	61	169	147	457	134	183	8%	11%	9%	9%	7%	12%
Μεσ.Μικ.Διαφ.	395	925	991	3066	1132	961	53%	58%	59%	63%	62%	62%
Μεσ.Ομοιογ.	138	204	194	477	164	152	19%	13%	11%	10%	9%	10%
Μεσ.Μεγ.Διαφ.	20	69	97	268	161	88	3%	4%	6%	5%	9%	6%
Υψ.Μικ.Διαφ.	48	96	141	329	131	68	6%	6%	8%	7%	7%	4%
Υψ.Ομοιογ.	45	59	69	149	43	35	6%	4%	4%	3%	2%	2%
Υψ.Μεγ.Διαφ.	1	2	2	3	3	1	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,1%

Και στην περίπτωση των γυναικών διαπιστώνεται ότι $\chi^2(40, N=12245)=245,91$, $p<0.001<0.05$, *sf*, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

Εντούτοις στην περίπτωση αυτή τα ποιοτικά

χαρακτηριστικά των τύπων διαφέρουν σημαντικά από αυτά των ανδρών. Έτσι ενώ στους άνδρες δεν υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση του ΠΡΑΚΤΙΚΟΥ τύπου από τους άλλους, στις γυναίκες, το ποσοστό των Μεσαίων Ομοιογενών προφίλ είναι σημαντικά μεγαλύτερο στον Πρακτικό τύπο από τους υπόλοιπους, ενώ το ίδιο συμβαίνει και με τον Καλλιτεχνικό.

Η διαφοροποίηση αυτή στα προφίλ που απαρτίζουν τον ΠΡΑΚΤΙΚΟ τύπο των γυναικών, καίτοι όπως έχει επισημανθεί σε άλλους ελέγχους αυτός ο τύπος δεν συναντάται συχνά στις γυναίκες, ερμηνεύεται από το γεγονός ότι και από τις γυναίκες που τελικά εντάσσονται στον ΠΡΑΚΤΙΚΟ τύπο, αρκετές είναι αναποφάσιστες ως προς τα χαρακτηριστικά που διαθέτουν.



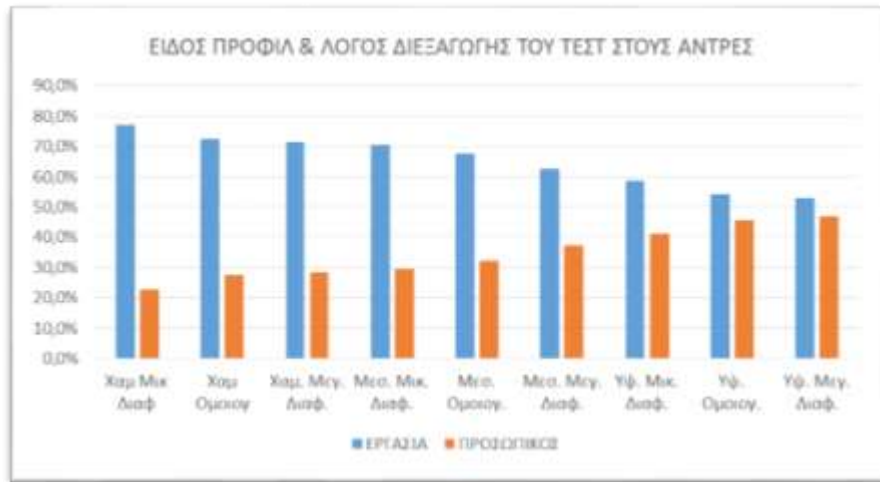
³ Για τις ονομασίες και τον τρόπο προσδιορισμού των προφίλ, βλ Ενότητα 6.1.12 σελ. 64

6.2.26. Είδος Προφίλ & Λόγος διεξαγωγής του τεστ ΣΤΟΥΣ ΑΝΤΡΕΣ

Πίν. 67 Είδος προφίλ και λόγος διεξαγωγής τεστ στους άνδρες

	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ.	Διασκ.	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ.	Διασκ.
Χαμ.Μεγ.Διαφ.	5	25	6	6	11,9%	59,5%	14,3%	14,3%
Χαμ.Ομοιογ.	5	63	17	9	5,3%	67,0%	18,1%	9,6%
Χαμ.Μικ.Διαφ.	39	316	62	43	8,5%	68,7%	13,5%	9,3%
Μεσ.Μικ.Διαφ.	169	1588	490	248	6,8%	63,6%	19,6%	9,9%
Μεσ.Ομοιογ.	35	247	85	50	8,4%	59,2%	20,4%	12,0%
Μεσ.Μεγ.Διαφ.	27	156	70	39	9,2%	53,4%	24,0%	13,4%
Υψ.Μικ.Διαφ.	27	184	106	42	7,5%	51,3%	29,5%	11,7%
Υψ.Ομοιογ.	15	89	55	33	7,8%	46,4%	28,6%	17,2%
Υψ.Μεγ.Διαφ.	0	9	5	3	0,0%	52,9%	29,4%	17,6%

Σημ: Αλ.= Αλλαγή εργασίας, Εύρεση =Εύρεση εργασίας, Αυτοβ.=Αυτοβελτίωση, Διασκ=Για διασκέδαση



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(24, N=4368)=78,56, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

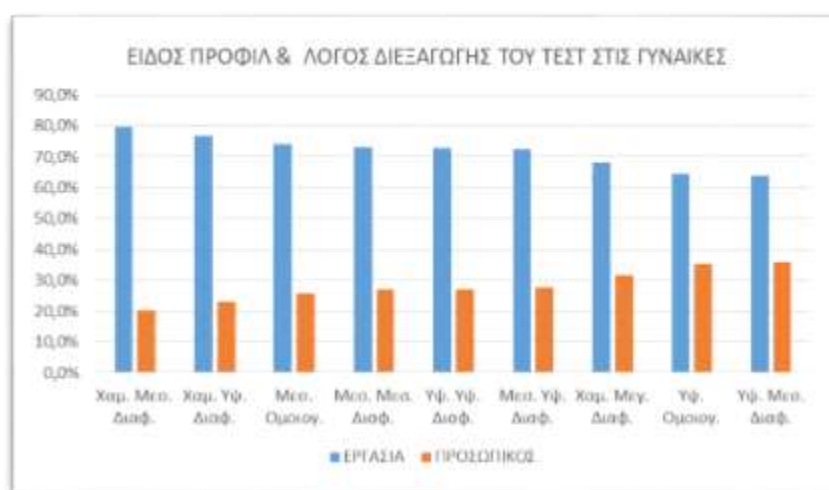
Όπως διαπιστώνεται από τα δεδομένα του πίνακα και το γράφημα, όσοι άνδρες έχουν χαμηλά προφίλ κάνουν το τεστ κυρίως για να βρουν ή να αλλάξουν εργασία, ενώ όσοι έχουν υψηλά το κάνουν για διασκέδαση ή για να βελτιώσουν την αυτογνωσία τους.

6.2.27. Είδος Προφίλ & Λόγος διεξαγωγής του τεστ ΣΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ

Πίν. 68 Είδος προφίλ και λόγος διεξαγωγής τεστ στις γυναίκες

	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ.	Διασκ.	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ.	Διασκ.
Χαμ.Μεγ.Διαφ.	9	62	28	5	8,7%	59,6%	26,9%	4,8%
Χαμ. Μεσ Διαφ.	17	202	33	23	6,2%	73,5%	12,0%	8,4%
Χαμ. Υψ. Διαφ.	86	796	172	95	7,5%	69,3%	15,0%	8,3%
Μεσ.Ομοιογ.	601	4930	1414	523	8,0%	66,0%	18,9%	7,0%
Μεσ. Μεσ διαφ.	88	880	262	97	6,6%	66,3%	19,7%	7,3%
Μεσ. Υψ. Διαφ.	50	457	142	52	7,1%	65,2%	20,3%	7,4%
Υψ.Ομοιογ.	61	462	228	60	7,5%	57,0%	28,1%	7,4%
Υψ.Μεσ Διαφ.	17	238	109	35	4,3%	59,6%	27,3%	8,8%
Υψ. Υψ. Διαφ.ς	1	7	3	0	9,1%	63,6%	27,3%	0,0%

Σημ: Αλ.= Αλλαγή εργασίας, Εύρεση =Εύρεση εργασίας, Αυτοβ.=Αυτοβελτίωση, Διασκ=Για διασκέδαση



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(24, N=12245)=100,77, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

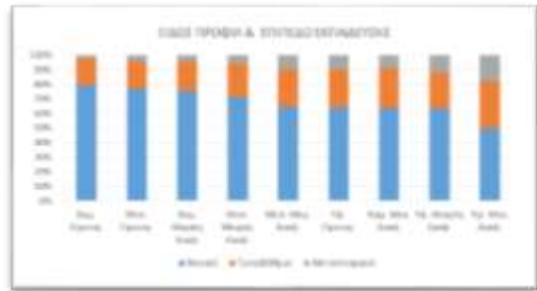
Όπως διαπιστώνεται από τα δεδομένα του πίνακα και το γράφημα, όσες γυναίκες έχουν χαμηλά προφίλ κάνουν το τεστ κυρίως για να βρουν ή να αλλάξουν εργασία, ενώ όσοι έχουν υψηλά το κάνουν για διασκέδαση ή για να βελτιώσουν την αυτογνωσία τους.

Το εύρημα συνάδει με αυτό του προηγούμενου ελέγχου για τους άνδρες με ορισμένες οριακές διαφοροποιήσεις στατιστικά μη σημαντικές.

6.2.28. Είδος Προφίλ & Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίν. 69 Είδος προφίλ και επίπεδο εκπαίδευσης

	Βασ	Τριτ	Μετ	Βασ	Τριτ	Μετ
Χαμ.Μεγ.Διαφ.	93	40	13	64%	27%	9%
Χαμ.Ομοιογ.	294	66	9	80%	18%	2%
Χαμ.Μικ.Διαφ.	1217	322	70	76%	20%	4%
Μεσ.Μικ.Διαφ.	7085	2279	599	71%	23%	6%
Μεσ.Ομοιογ.	1340	330	74	77%	19%	4%
Μεσ.Μεγ.Διαφ.	643	254	96	65%	26%	10%
Υψ.Μικ.Διαφ.	741	287	142	63%	25%	12%
Υψ.Ομοιογ.	381	151	59	64%	26%	10%
Υψ.Μεγ.Διαφ.	14	9	5	50%	32%	18%



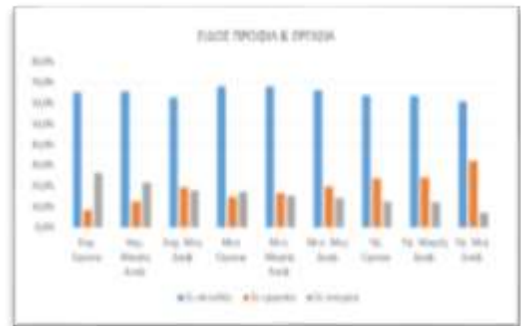
Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(16, N=16613)=198,49, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

Όπως διαπιστώνεται από τα δεδομένα του πίνακα και το γράφημα, όσοι έχουν χαμηλά προφίλ όσο μικρότερο είναι το επίπεδο μόρφωσης τόσο χαμηλότερο και αδιαμόρφωτο είναι το προφίλ των συμμετεχόντων. Αντίθετα, όσο περισσότερα τυπικά προσόντα έχουν, τόσο υψηλότερο και πιο διαφοροποιημένο είναι το προφίλ που εμφανίζουν.

6.2.29. Είδος Προφίλ & Εργασία

Πίν. 70 Είδος προφίλ και εργασία

	Σπουδ	Εργ	Ανεργ	Σπουδ	Εργ	Ανεργ
Χαμ.Μεγ.Διαφ.	92	28	26	63%	19%	18%
Χαμ.Ομοιογ.	241	31	97	65%	8%	26%
Χαμ.Μικ.Διαφ.	1056	204	349	66%	13%	22%
Μεσ.Μικ.Διαφ.	6787	1650	1526	68%	17%	15%
Μεσ.Ομοιογ.	1188	255	301	68%	15%	17%
Μεσ.Μεγ.Διαφ.	659	194	140	66%	20%	14%
Υψ.Μικ.Διαφ.	743	282	145	64%	24%	12%
Υψ.Ομοιογ.	377	139	75	64%	24%	13%
Υψ.Μεγ.Διαφ.	17	9	2	61%	32%	7%



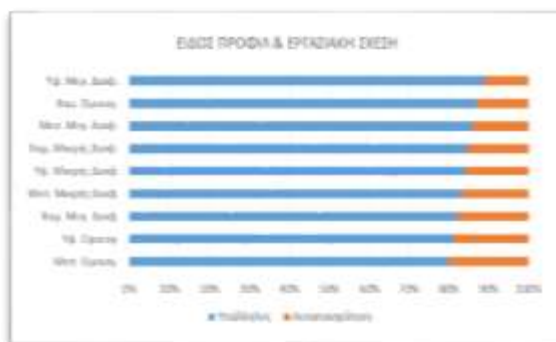
Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(16, N=16613)=184,17, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

Κατά συνέπεια και όπως διαπιστώνεται από τα δεδομένα του πίνακα και το γράφημα, όσοι έχουν χαμηλά προφίλ είναι πιο πιθανό να είναι άνεργοι ή να σπουδάζουν σε αντίθεση με εκείνους που έχουν υψηλά και διαφοροποιημένα προφίλ με συνέπεια να γνωρίζουν τις δεξιότητες και τις τάσεις τους.

6.2.30. Είδος Προφίλ & Εργασιακή Σχέση

Πίν. 71 Είδος προφίλ και Εργασιακή Σχέση

	Υπάλ	Αυταπ	Υπάλ	Αυταπ
Χαμ.Μεγ.Διαφ.	23	5	82%	18%
Χαμ.Ομοιογ.	27	4	87%	13%
Χαμ.Μικ.Διαφ.	173	31	85%	15%
Μεσ.Μικ.Διαφ.	1374	276	83%	17%
Μεσ.Ομοιογ.	204	51	80%	20%
Μεσ.Μεγ.Διαφ.	167	27	86%	14%
Υψ.Μικ.Διαφ.	238	44	84%	16%
Υψ.Ομοιογ.	113	26	81%	19%
Υψ.Μεγ.Διαφ.	8	1	89%	11%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(8, N=2792)=4,61, p=0,798 > 0.05, ns$, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Παρά το γεγονός αυτό όμως, εμφανίζεται μια μικρή τάση τα ομοιογενή – αδιαμόρφωτα προφίλ να ανήκουν σε αυταπασχολούμενους.

6.2.31. Είδος Προφίλ & Εισόδημα

Πίν. 72 Είδος προφίλ και εισόδημα

	Χαμ	Ικαν	Χαμ	Ικαν
Χαμ.Μεγ.Διαφ.	5	23	18%	82%
Χαμ.Ομοιογ.	15	16	48%	52%
Χαμ.Μικ.Διαφ.	99	105	49%	51%
Μεσ.Μικ.Διαφ.	636	1014	39%	61%
Μεσ.Ομοιογ.	94	161	37%	63%
Μεσ.Μεγ.Διαφ.	62	132	32%	68%
Υψ.Μικ.Διαφ.	78	204	28%	72%
Υψ.Ομοιογ.	33	106	24%	76%
Υψ.Μεγ.Διαφ.	2	7	22%	78%

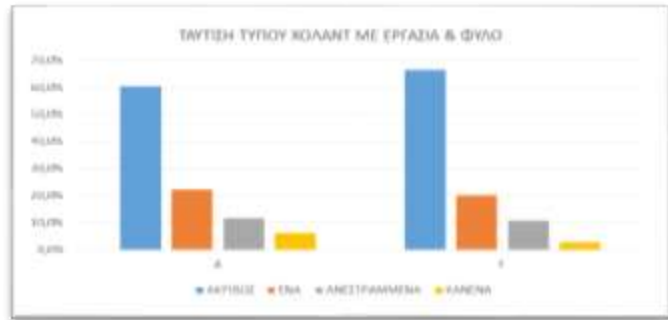


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(8, N=2792)=43,48, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια και όπως διαπιστώνεται από τα δεδομένα του πίνακα και το γράφημα, όσοι έχουν χαμηλά προφίλ είναι πιο πιθανό να είναι μην είναι ευχαριστημένοι με τις οικονομικές τους απολαβές, σε αντίθεση με εκείνους που έχουν υψηλά και διαφοροποιημένα προφίλ οι οποίοι φαίνεται να κερδίζουν περισσότερα.

6.2.32. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Φύλο

Πίν. 73 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Φύλο

	A	Γ	A	Γ
AKP	107	200	60,2%	66,5%
ANES	57	50	11,6%	10,7%
ENA	557	1240	22,1%	20,2%
KAN	205	376	6,2%	2,7%



Όπως περιγράφηκε και προηγουμένως, ο διγράμματος τύπος Χόλαντ του κάθε συμμετέχοντος στην έρευνα, είναι

δυνατόν να ταυτίζεται με τον διγράμματο τύπο του επαγγέλματος που ασκεί, είτε ακριβώς, είτε έχοντας τα γράμματα ανεστραμμένα, είτε έχοντας κοινό μόνο ένα γράμμα, ή και να μην ταυτίζονται καθόλου. Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=24,9, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των γραμμάτων του χαρακτήρα ενός υποκειμένου και των γραμμάτων του επαγγέλματός του. Από την ανάλυση του πίνακα διαπιστώνουμε ότι το 60% των ανδρών και το 66% των γυναικών ταυτίζονται ακριβώς την επαγγελματική τους επιλογή με τον χαρακτήρα τους, ενώ 1 στους 10 περίπου διαλέγει επάγγελμα παρόμοιου χαρακτήρα με τα γράμματα ανεστραμμένα. Πάντως οι άνδρες που επιλέγουν επάγγελμα διαφορετικό από το χαρακτήρα τους είναι αναλογικά περισσότεροι από τις γυναίκες. Τα ευρήματα είναι συνεπή και από την ανάλυση 6.2.21 (σελ. 143).

6.2.33. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Ηλικιακή Ομάδα

Πίν. 74 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Ηλικιακή Ομάδα

	<18	19-25	>25
AKP	2	71	234
ANES	2	17	88
ENA	11	262	1524
KAN	5	61	515
AKP	0,9%	10,5%	88,6%
ANES	0,6%	14,6%	84,8%
ENA	1,9%	15,9%	82,2%
KAN	0,7%	23,1%	76,2%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(6, N=2792)=28,09, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την ανάλυση των δεδομένων διαπιστώνεται ότι όσο νεότερος είναι κάποιος τόσο μικρότερη ταύτιση έχει το επάγγελμά του με τον χαρακτήρα του. Επίσης καθώς το σύνολο των εργαζομένων κάτω των 18 ετών είναι μόλις 20 άτομα στα 2792, δεν έχει νόημα να ληφθεί υπόψη αυτή η ηλικιακή κατηγορία.

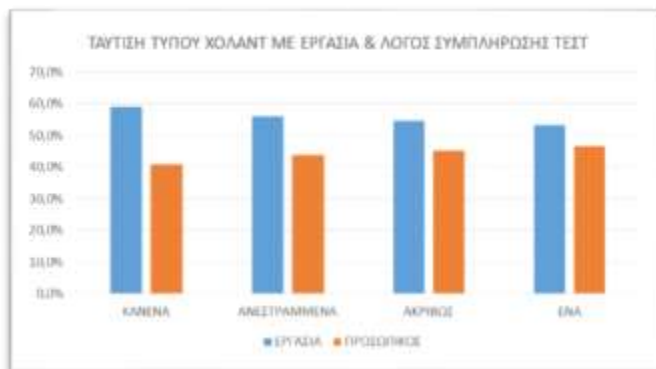
6.2.34. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Λόγος συμπλήρωσης τεστ

Πίν. 75 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και λόγος συμπλήρωσης τεστ

	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ	Για διασκ	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ	Για διασκ
ΑΚΡ	69	99	101	38	22,5%	32,2%	32,9%	12,4%
ΑΝΕΣ	22	38	34	13	20,6%	35,5%	31,8%	12,1%
ΕΝΑ	459	498	659	181	25,5%	27,7%	36,7%	10,1%
ΚΑΝ	186	157	175	63	32,0%	27,0%	30,1%	10,8%

Σημ: Αλ.= Αλλαγή εργασίας, Εύρεση =Εύρεση εργασίας, Αυτοβ.=Αυτοβελτίωση, Διασκ=Για διασκέδαση

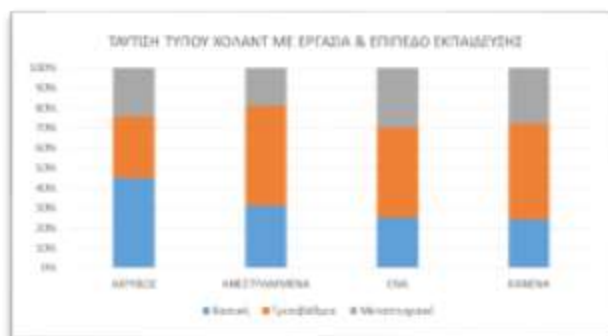
Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(9, N=2792)=22,56, p=0,007<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Στην πραγματικότητα, όσο περισσότερο ταιριάζει το επάγγελμα με τον χαρακτήρα τόσο πιο πιθανό είναι να έκαναν το τεστ για προσωπικού λόγους, όπως η διασκέδαση ή η βελτίωση της αυτογνωσίας τους.



6.2.35. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίν. 76 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Επίπεδο σπουδών

	Βασική	Τριτοβ	Μεταπτ
ΑΚΡ	96	153	58
ΑΝΕΣ	48	33	26
ΕΝΑ	439	857	501
ΚΑΝ	148	260	173
ΑΚΡ	44,9%	30,8%	24,3%
ΑΝΕΣ	31,3%	49,8%	18,9%
ΕΝΑ	25,5%	44,8%	29,8%
ΚΑΝ	24,4%	47,7%	27,9%

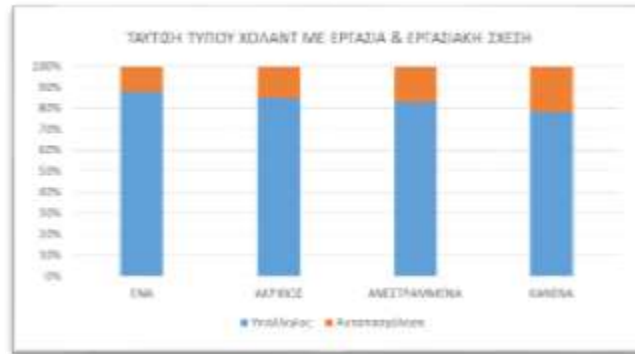


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(6, N=2792)=36,64, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Αυτό που διαπιστώνεται από την ανάλυση των δεδομένων είναι ότι όσοι έχουν μικρότερη μόρφωση βρίσκουν ευκολότερα εργασία που να ταιριάζει με τον χαρακτήρα τους.

6.2.36. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Εργασιακή Σχέση

Πίν. 77 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Εργ. σχέση

	Υπάλληλος	Αυτοαπασχόληση
AKP	254	53
ANES	94	13
ENA	1524	273
KAN	455	126
AKP	84,8%	15,2%
ANES	82,7%	17,3%
ENA	87,9%	12,1%
KAN	78,3%	21,7%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=15,01, p=0,002 < 0,05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει ότι όσο περισσότερο ταιριάζει τον επάγγελμα με τον χαρακτήρα των εργαζομένων τόσο πιθανότερο είναι να είναι υπάλληλοι. Αυτό το εύρημα είναι αρκετά ασυνεπές με προηγούμενους ελέγχους και ταυτόχρονα δεν συνάδει με τη λογική, με συνέπεια να χρειάζεται περεταίρω διερεύνηση. Μία ερμηνεία θα μπορούσε να είναι ότι οι αυτοαπασχολούμενοι συνεχίζουν οικογενειακές επιχειρήσεις στις οποίες εισέρχονται μόνο για οικονομικούς λόγους.

6.2.37. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Εισόδημα

Πίν. 78 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Εισόδημα

	Χαμ.	Ικαν
AKP	107	200
ANES	29	78
ENA	666	1131
KAN	222	359
AKP	34,9%	65,1%
ANES	27,1%	72,9%
ENA	37,1%	62,9%
KAN	38,2%	61,8%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=5,37, p=0,147 > 0,05, ns$, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια δεν παίζει ρόλο εάν κάποιος κάνει μια εργασία που του ταιριάζει για το εάν θα κερδίζει περισσότερα ή λιγότερα χρήματα.

6.2.38. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Περιβάλλον εργασίας

Πίν. 79 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Περιβάλλον Εργασίας

	Ανυπ	Δύσκ	Καλό	Εξαιρ
AKP	15	84	183	25
ANES	4	32	57	14
ENA	116	531	989	161
KAN	40	204	276	61
AKP	4,9%	27,4%	59,6%	8,1%
ANES	3,7%	29,9%	53,3%	13,1%
ENA	6,5%	29,5%	55,0%	9,0%
KAN	6,9%	35,1%	47,5%	10,5%

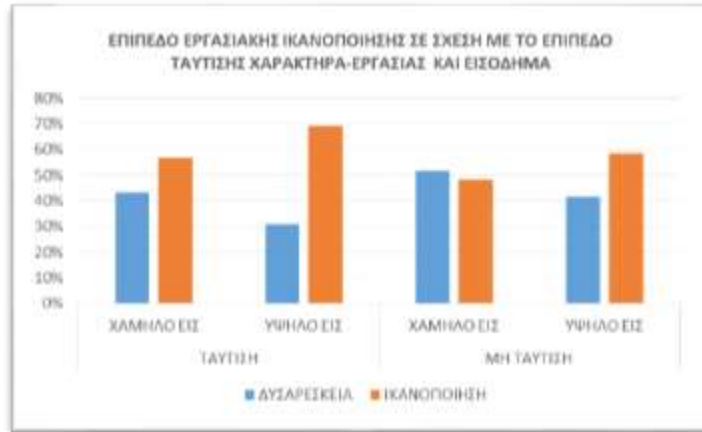


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(9, N=2792)=17,96, p=0,036<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Αυτό που διαπιστώνεται από τα δεδομένα του πίνακα είναι ότι όσο περισσότερο ταιριάζει το επάγγελμα στον χαρακτήρα των εργαζομένων τόσο πιο πιθανό είναι να είναι ευχαριστημένοι από το αντίστοιχο περιβάλλον εργασίας.

Επειδή το εύρημα αυτό θεωρείται ότι επιβεβαιώνει τον θεμέλιο λίθο της θεωρίας του Χόλαντ σύμφωνα με την οποία οι άνθρωποι που εργάζονται σε σχετικά με τον χαρακτήρα τους επαγγέλματα είναι πιο ικανοποιημένοι, θεωρήσαμε σκόπιμο να εμβαθύνουμε την ανάλυση περισσότερο. Υποβάλλαμε, δηλαδή, σε έλεγχο ανεξαρτησίας τις μεταβλητές «Σχετικότητα τύπου με επάγγελμα» και «Εργασιακή Ικανοποίηση» πρώτα σε αυτούς που είχαν χαμηλό εισόδημα και κατόπιν σε όσους είχαν υψηλό. Η υπόθεση ήταν πως οι χαμηλότερα αμειβόμενοι (που είναι και πιο δυσαρεστημένοι από το περιβάλλον εργασίας τους, όπως αποδείχθηκε από τον αμέσως προηγούμενο έλεγχο) μπορεί και να μην παρουσίαζαν συσχέτιση.

Τα αποτελέσματα για την πρώτη περίπτωση (χαμηλό εισόδημα), ήταν $\chi^2(9, N=1024) = 24,43, p=0,004 < 0.05, sf$, και για τη δεύτερη περίπτωση (υψηλό εισόδημα) ήταν $\chi^2(9, N=1768) = 36,81, p=<0.001<0.05, sf$. Αυτό σημαίνει ότι και στις δύο περιπτώσεις, η εργασιακή ικανοποίηση εξαρτάται από το εάν το επάγγελμα ταιριάζει με τον χαρακτήρα, ακόμη και όταν οι οικονομικές απολαβές είναι χαμηλές και ως εκ τούτου το περιβάλλον εργασίας χαρακτηρίζεται δύσκολο.

Από το γράφημα φαίνεται πως όταν ο διγράμματος τύπος του εργαζομένου ταυτίζεται μερικώς ή απόλυτα με τον τύπο της εργασίας, τότε είτε το εισόδημα είναι χαμηλό, είτε είναι υψηλό, η ικανοποίηση είναι μεγαλύτερη από τη

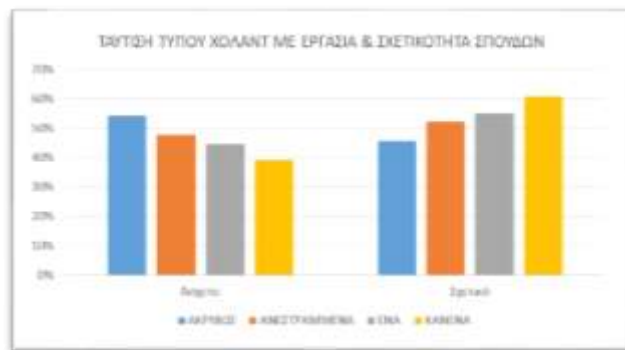


δυσανεσκεια και στις δύο περιπτώσεις. Φυσικά όταν το εισόδημα είναι υψηλό, το ποσοστό της ικανοποίησης αγγίζει το 70%, σε αντίθεση με την περίπτωση που το εισόδημα είναι χαμηλό, οπότε η ικανοποίηση φτάνει το 58%. Αντίθετα, όταν το επάγγελμα δεν ταιριάζει με τον χαρακτήρα, στην περίπτωση που το εισόδημα είναι χαμηλό, το 55% των εργαζομένων αισθάνεται δυσανεσκεια. Εντούτοις, όταν το εισόδημα είναι ικανοποιητικό, (και παρά το γεγονός της μη ύπαρξης ταύτισης) τότε η δυσανεσκεια υποχωρεί κατά 13 περίπου μονάδες, στο 42%.

6.2.39. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Σχετικότητα Σπουδών

Πίν. 80 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Σχετικότητα σπουδών

	Άσχετο	Σχετικό
AKP	167	140
ANES	51	56
ENA	805	992
KAN	228	353
AKP	54%	46%
ANES	48%	52%
ENA	45%	55%
KAN	39%	61%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=19,04, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια όσο λιγότερο ταιριάζει το επάγγελμα με τον χαρακτήρα των εργαζομένων τόσο πιο πιθανό είναι οι σπουδές τους να είναι σχετικές με το επάγγελμα αυτό – και το αντίθετο. Το εύρημα είναι αρκετά παράδοξο και χρειάζεται μεγαλύτερη διερεύνηση διότι μπορεί να σημαίνει ότι οι άνθρωποι σπουδάζουν αντικείμενα που δεν τους ενδιαφέρουν.

6.2.40. Ταύτιση τύπου Χόλαντ με Εργασία & Τύπος Εργασίας

Πίν. 81 Ταύτιση τύπου Χόλαντ με εργασία και Τύπος Εργασίας

	RI	RC	IR	AR	AI	AS	SR	SA	SE	SC	ES	EC	CR	CE
AKP	15	4	1	2	0	16	40	25	194	5	0	0	0	5
ANES	10	4	1	0	0	8	14	10	54	2	1	0	0	3
ENA	174	86	25	19	3	26	346	83	739	35	2	10	22	227
KAN	114	64	15	30	2	8	61	9	108	9	3	7	28	123
AKP	28%	20%	18%	10%	9%	5%	4%	3%	2%	1%	0%	0%	0%	0%
ANES	14%	8%	5%	4%	3%	3%	0%	3%	2%	1%	17%	0%	0%	0%
ENA	45%	65%	68%	69%	75%	56%	37%	54%	60%	63%	33%	60%	59%	44%
KAN	14%	7%	10%	18%	13%	36%	59%	41%	36%	34%	50%	40%	41%	56%

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του

Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται

ότι $\chi^2(39, N=2792)=456,63, p<0.001<0.05, sf$,

οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική

συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Σε γενικές

γραμμές διαπιστώνεται ότι οι τύποι που

περιέχουν χαρακτηριστικά ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ ή

ΣΥΜΒΑΤΙΚΩΝ γνωρισμάτων τείνουν να

επιλέγουν περισσότερο επαγγέλματα που τους ταιριάζουν, σε αντίθεση με τους

συνδυασμούς των ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ τύπων οι οποίοι φαίνεται να κάνουν περισσότερα

άσχετα με τον χαρακτήρα τους επαγγέλματα.



6.2.41. Τύπος Εργασίας & Σχετικότητα Σπουδών

	Άσχετο	Σχετικό	Άσχετο	Σχετικό
RI	96	217	31%	69%
RC	100	58	63%	37%
IR	8	34	19%	81%
AR	11	40	22%	78%
AI	4	1	80%	20%
AS	20	38	34%	66%
SR	78	383	17%	83%
SA	25	102	20%	80%
SE	730	365	67%	33%
SC	20	31	39%	61%
ES	5	1	83%	17%
EC	10	7	59%	41%
CR	10	40	20%	80%
CE	134	224	37%	63%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα,

διαπιστώνεται ότι $\chi^2(13, N=2792)=489,41, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά

σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Συγκεκριμένα διαπιστώνεται ότι όσοι ανήκουν

στους κλάδους της Λογοτεχνίας – Συγγραφής (AI), των Διαφημίσεων, των Δημοσίων

Σχέσεων, του Εμπορίου, των Πωλήσεων, του Τουρισμού, της Εστίασης και της Φροντίδας

(SE), καθώς και στον Διπλωματικό κλάδο (ES) είναι περισσότερο πιθανό **να μην** έχουν

σπουδάσει το αντικείμενο, παρά εκείνοι που εργάζονται στους κλάδους των Βιοεπιστημών,

της Έρευνας (IR), των ανθρωπιστικών και κοινωνικών επαγγελμάτων, της Ψυχολογίας και

Συμβουλευτικής (SA) ή και της Ασφάλειας και της Εκπαίδευσης (SR) οι οποίοι έχουν

σπουδάσει το αντικείμενό τους.

6.2.42. Τύπος Εργασίας & Περιβάλλον εργασίας

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(39, N=2792)=127,76$, $p<0.001<0.05$, *sf*, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Όσοι ανήκουν στους κλάδους με συνδυασμό των ΣΥΜΒΑΤΙΚΩΝ τύπων, φαίνεται να είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι, σε σχέση με εκείνους που ανήκουν σε κλάδους με συνδυασμό από τον ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟ ή τον ΠΡΑΚΤΙΚΟ τύπο.

Πίν. 82 Τύπος εργασίας και Περιβάλλον Εργασίας

	Ανυπ	Δύσκ	Καλό	Εξαιρ	Ανυπ	Δύσκ	Καλό	Εξαιρ
ES	0	4	2	2	0%	67%	33%	0%
AI	0	3	2	2	0%	60%	40%	0%
SC	5	23	20	20	10%	45%	39%	6%
RC	8	66	70	70	5%	42%	44%	9%
AR	3	20	21	21	6%	39%	41%	14%
SE	96	362	560	560	9%	33%	51%	7%
RI	22	100	163	163	7%	32%	52%	9%
CR	3	16	23	23	6%	32%	46%	16%
CE	23	109	195	195	6%	30%	55%	9%
SA	2	39	72	72	2%	31%	57%	11%
IR	1	10	26	26	2%	24%	62%	12%
AS	3	12	33	33	5%	21%	57%	17%
EC	1	3	9	9	6%	18%	53%	24%
SR	8	84	309	309	2%	18%	67%	13%



6.2.43. Τύπος Εργασίας & Εισόδημα

Πίν. 83 Τύπος εργασίας και Εισόδημα

	Χαμ.	Ικαν	Χαμ.	Ικαν
AI	3	2	60,0%	40,0%
CR	26	24	52,0%	48,0%
AS	29	29	50,0%	50,0%
ES	3	3	50,0%	50,0%
AR	24	27	47,1%	52,9%
RC	73	85	46,2%	53,8%
SE	450	645	41,1%	58,9%
RI	114	199	36,4%	63,6%
CE	119	239	33,2%	66,8%
SA	39	88	30,7%	69,3%
EC	5	12	29,4%	70,6%
SR	124	337	26,9%	73,1%
IR	8	34	19,0%	81,0%
SC	7	44	13,7%	86,3%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(13, N=2792)=69,2$, $p<0.001<0.05$, *sf*, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Περισσότερο ικανοποιημένοι από τις απολαβές τους φαίνεται να είναι όσοι ασκούν επαγγέλματα των τύπων IR (Βιοεπιστήμες, Βιολογία και Χημεία ή Έρευνα και επιστήμη) και SC (Στρατός), ενώ οι πιο δυσαρεστημένοι φαίνεται να είναι όσοι ασκούν επαγγέλματα του τύπου CR (Νομικά) και AS (Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά)

6.2.44. Τύπος Εργασίας & Εργασιακή Σχέση

Πίν. 84 Τύπος Εργασίας και Εργασιακή Σχέση

	Υπάλ	Αυταπ	Υπάλ	Αυταπ
ES	6	0	100,0%	
CE	338	20	94,4%	5,6%
SC	48	3	94,1%	5,9%
SE	950	145	86,8%	13,2%
SR	392	69	85,0%	15,0%
SA	103	24	81,1%	18,9%
RI	250	63	79,9%	20,1%
RC	114	44	72,2%	27,8%
IR	30	12	71,4%	28,6%
AI	3	2	60,0%	40,0%
CR	28	22	56,0%	44,0%
AR	27	24	52,9%	47,1%
AS	30	28	51,7%	48,3%
EC	8	9	47,1%	52,9%



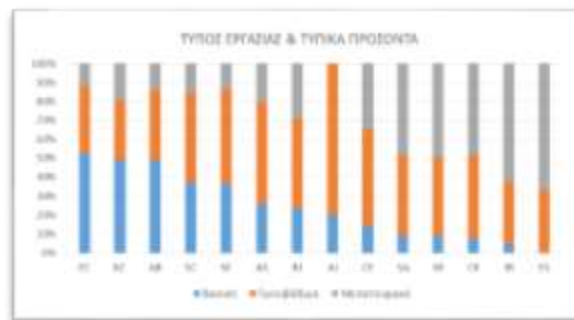
Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(13, N=2792)=188,7, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Φαίνεται πως οι τύποι ES (Πολιτική / Διπλωματία), CE (Διοικητικά Επαγγέλματα | Λογιστικά | Ναυτιλιακά | Οργάνωση | Χρηματοοικονομικά) και SC (Στρατός) περιλαμβάνουν ως επί το πλείστον υπαλλήλους· σε αντίθεση με τους τύπους AR (Αισθητική), AS (Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά) και EC (Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία) που υπηρετούνται κυρίως από αυταπασχολούμενους.

6.2.45. Τύπος Εργασίας & Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίν. 85 Τύπος Εργασίας και Επίπεδο

Εκπαίδευσης

	Βασ	Τριτ	Μεταπ	Βασ	Τριτ	Μεταπ
EC	9	6	2	53%	35%	12%
RC	78	49	31	49%	31%	20%
AR	25	19	7	49%	37%	14%
SC	19	24	8	37%	47%	16%
SE	398	554	143	36%	51%	13%
AS	15	31	12	26%	53%	21%
RI	74	148	91	24%	47%	29%
AI	1	4	0	20%	80%	0%
CE	53	183	122	15%	51%	34%
SA	12	54	61	9%	43%	48%
SR	41	193	227	9%	42%	49%
CR	4	22	24	8%	44%	48%
IR	2	14	26	5%	33%	62%
ES	0	2	4	0%	33%	67%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(26, N=2792)=444,36, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Φαίνεται πως οι τύποι EC (Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία), RC (Μεταφορές/Εφοδιασμός, Περιβάλλον, Φύση και Γεωργία, Τεχνικά και πρακτικά Επαγγέλματα) και AR (Αισθητική) απαιτούν χαμηλότερο επίπεδο σπουδών, ενώ οι τύποι CR (Νομικά), IR (Βιοεπιστήμες, Βιολογία και Χημεία, Έρευνα και επιστήμη) και ES (Πολιτική / Διπλωματία) απαιτούν ιδιαίτερη εξειδίκευση.

6.2.46. Τύπος Εργασίας & Λόγος συμπλήρωσης τεστ

Πίν. 86 Τύπος Εργασίας και Λόγος συμπλήρωσης του τεστ

	RI	RC	IR	AR	AI	AS	SR	SA	SE	SC	ES	EC	CR	CE
Αλ.	85	40	11	13	2	10	115	27	274	18	2	4	23	112
Εύρεση	82	49	11	16	2	17	68	23	413	16	3	5	6	81
Αυτοβ.	109	50	13	17	1	26	214	62	315	11	1	6	16	128
Διασκ.	37	19	7	5	0	5	64	15	93	6	0	2	5	37
Αλ.	27%	25%	26%	26%	40%	17%	25%	21%	25%	35%	33%	24%	46%	31%
Εύρεση	26%	31%	26%	31%	40%	29%	15%	18%	38%	31%	50%	29%	12%	23%
Αυτοβ.	35%	32%	31%	33%	20%	45%	46%	49%	29%	22%	17%	35%	32%	36%
Διασκ.	12%	12%	17%	10%	0%	9%	14%	12%	9%	12%	0%	12%	10%	10%

Σημ: Αλ.= Αλλαγή εργασίας, Εύρεση =Εύρεση εργασίας, Αυτοβ.=Αυτοβελτίωση, Διασκ=Για διασκέδαση

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(39, N=2792)=151,71$, $p<0.001<0.05$, *sf*, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Όσοι εργάζονται σε επαγγέλματα τύπου ES (Πολιτική /



Διπλωματία), AI (Λογοτεχνία - Συγγραφή) και SC (Στρατός) κάνουν το τεστ κυρίως για να αλλάξουν εργασία, ενώ όσοι εργάζονται σε επαγγέλματα AS (Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά), SR (Ασφάλεια - Προστασία, Εκπαίδευση) και SA (Ανθρωπιστικά και Κοινωνικά Επαγγέλματα, Θεολογία, Ψυχολογία, Συμβουλευτική) το κάνουν για διασκέδαση.

6.2.47. Τύπος Εργασίας & Ηλικιακή Ομάδα



Πίν. 87 Τύπος Εργασίας και Ηλικιακή Ομάδα

	<25	>25	<25	>25
SE	265	830	24%	76%
EC	4	13	23%	77%
AS	12	46	21%	79%
SC	10	41	20%	80%
RI	39	274	13%	88%
AR	5	46	10%	90%
IR	4	38	10%	91%
RC	15	143	10%	91%
CE	30	328	8%	92%
SR	35	426	8%	92%
SA	9	118	7%	93%
CR	3	47	6%	94%
AI	0	5	0%	100%
ES	0	6	0%	100%

Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(13, N=2792, 15217420597)=121,84$, $p<0.001<0.05$, *sf*, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει

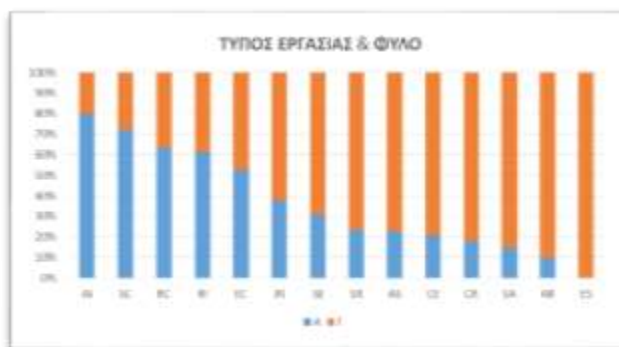
ότι τα επαγγέλματα που ανήκουν στους τύπους SE

(Διαφήμιση και Δημόσιες Σχέσεις, Εθελοντισμός, Εμπόριο, Πωλήσεις, Εξυπηρέτηση, Εστίαση, Τουρισμός, Υγεία και Πρόνοια), EC (Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία), AS (Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά) και SC (Στρατός) συγκεντρώνουν περισσότερους εργαζομένους κάτω των 25 ετών σε σχέση με τους άλλους.

6.2.48. Τύπος Εργασίας & Φύλο

Πίν. 88 Τύπος Εργασίας και Φύλο

	A	Γ	A	Γ
AI	4	1	80%	20%
SC	37	14	73%	28%
RC	100	58	63%	37%
RI	192	121	61%	39%
EC	9	8	53%	47%
IR	16	26	38%	62%
SE	339	756	31%	69%
SR	108	353	23%	77%
AS	13	45	22%	78%
CE	75	283	21%	79%
CR	9	41	18%	82%
SA	19	108	15%	85%
AR	5	46	10%	90%
ES	0	6	0%	100%

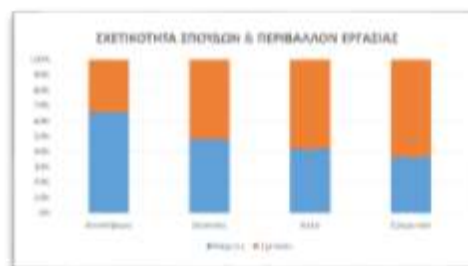


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(13, N=2792)=307,86, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την ανάλυση των δεδομένων προκύπτει ότι τα επαγγέλματα με τύπους AI (Λογοτεχνία - Συγγραφή), SC (Στρατός) και RC (Μεταφορές/Εφοδιασμός | Περιβάλλον, Φύση και Γεωργία | Τεχνικά και πρακτικά Επαγγέλματα) κυριαρχούνται από άνδρες ενώ αντίθετα τα επαγγέλματα με τύπους SA (Ανθρωπιστικά και Κοινωνικά Επαγγέλματα | Θεολογία | Ψυχολογία, Συμβουλευτική), AR (Αισθητική) και ES (Πολιτική / Διπλωματία) κυριαρχούνται από γυναίκες.

6.2.49. Σχετικότητα Σπουδών & Περιβάλλον εργασίας

Πίν. 89 Σχετικότητα σπουδών και Περιβάλλον Εργασίας

	Ανυπ	Δύσκ	Καλό	Εξαιρ
Άσχετες	115	410	631	95
Σχετικές	60	441	874	166
Άσχετες	66%	48%	42%	36%
Σχετικές	34%	52%	58%	64%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=47,35, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Διαπιστώνεται ότι το 66% όσων θεωρούν ανυπόφορο το περιβάλλον της εργασίας τους δεν έχουν σπουδάσει κάποιο σχετικό αντικείμενο, ενώ αντίθετα από όσους το θεωρούν εξαιρετικό, το 64% έχουν σχετικές σπουδές. Κατά συνέπεια όσο περισσότερες γνώσεις υπάρχουν για ένα επάγγελμα τόσο πιθανότερο είναι η εξάσκησή του να προσφέρει ικανοποίηση.

6.2.50. Σχετικότητα Σπουδών & Εισόδημα

Πίν. 90 Σχετικότητα σπουδών και εισόδημα

	Χαμ.	Ικαν	Χαμ.	Ικαν
Άσχετες	578	673	46%	54%
Σχετικές	446	1095	29%	71%

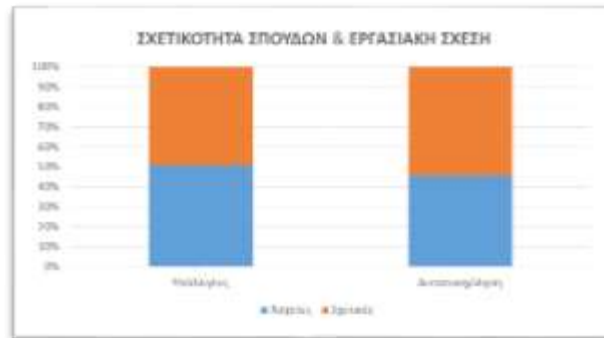


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(1, N=2792)=88,58, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την επισκόπηση των στοιχείων προκύπτει ότι όσο πιο σχετικές είναι οι σπουδές με το επάγγελμα τόσο πιο πιθανό είναι το εισόδημα να είναι ικανοποιητικό.

6.2.51. Σχετικότητα Σπουδών & Εργασιακή Σχέση

Πίν. 91 Σχετικότητα σπουδών και Εργασιακή σχέση

	Υπάλ	Αυταπ	Υπάλ	Αυταπ
Άσχετες	1063	188	85%	15%
Σχετικές	1264	277	82%	18%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(1, N=2792)=4,32, p=0,038<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών και φαίνεται ότι εάν κάποιος δεν έχει σπουδάσει ένα αντικείμενο είναι πιθανότερο να είναι υπάλληλος και όχι αυταπασχολούμενος. Εντούτοις η ερμηνεία αυτή πιθανώς να χρειάζεται επανέλεγχο, διότι ενώ η τιμή του p είναι κάτω του 0,05, εντούτοις εάν οι 188 αυταπασχολούμενοι ήταν 294 (+6) τότε η μηδενική υπόθεση περί μη ύπαρξης συσχέτισης θα γίνονταν αποδεκτή.

6.2.52. Σχετικότητα Σπουδών & Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίν. 92 Σχετικότητα σπουδών και επίπεδο εκπαίδευσης

	Βασική	Τριτ	Μεταπτ
Άσχετες	534	552	165
Σχετικές	197	751	593
Άσχετες	73%	42%	22%
Σχετικές	27%	58%	78%



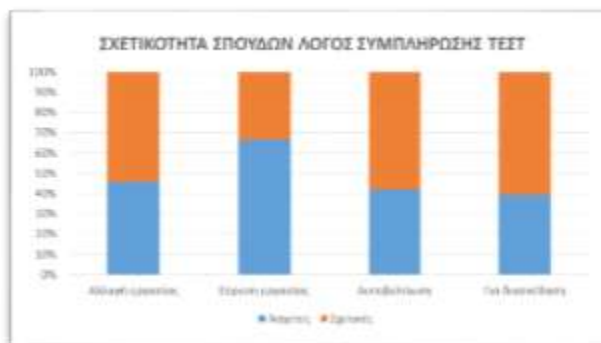
Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(2, N=2792)=401,63, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από τα δεδομένα και την επισκόπηση του πίνακα διαπιστώνεται ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο πιο πιθανό είναι το επάγγελμα που ασκεί κάποιος να είναι σχετικό με τις σπουδές του.

6.2.53. Σχετικότητα Σπουδών & Λόγος συμπλήρωσης τεστ

Πίν. 93 Σχετικότητα σπουδών και λόγος συμπλήρωσης

	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ.	Διασκ.
Άσχετες	299	490	360	102
Σχετικές	437	302	609	193
Άσχετο	24%	39%	29%	8%
Σχετικό	28%	20%	40%	13%

Σημ: Αλ.= Αλλαγή εργασίας, Εύρεση =Εύρεση εργασίας, Αυτοβ.=Αυτοβελτίωση, Διασκ=Για διασκέδαση



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=133,88, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την επισκόπηση του πίνακα και του γραφήματος διαπιστώνεται ότι όσοι έχουν σπουδάσει το αντικείμενο της εργασίας τους έκαναν το τεστ κυρίως για λόγους αυτοδιερεύνησης και διασκέδασης σε αντίθεση με τους υπόλοιπους που το έκαναν κυρίως για να αλλάξουν εργασία. Αλλά και από τη διάσταση της σχετικότητας των σπουδών διαπιστώνεται επίσης ότι το 37% όσων δεν ασκούν επάγγελμα διαφορετικό από τις σπουδές τους έκαναν το τεστ για διασκέδαση, σε αντίθεση με το 53% αυτών που έχουν σχετικές σπουδές.

6.2.54. Σχετικότητα Σπουδών & Ηλικιακή Ομάδα

Πίν. 94 Σχετικότητα σπουδών και Ηλικιακή ομάδα

	19-25	ΜΕΓ 25	19-25	ΜΕΓ 25
Άσχετες	262	989	21%	79%
Σχετικές	169	1372	11%	89%

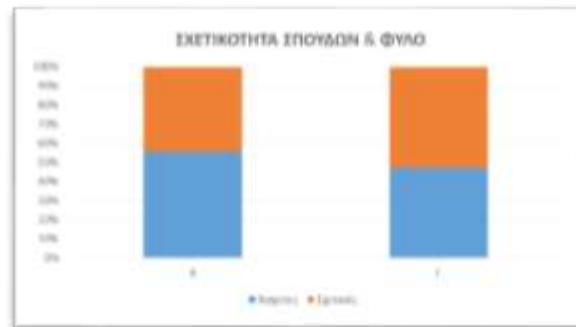


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(1, N=2792)=52,64, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Είναι φανερό ότι όσο νεότερος είναι κάποιος τόσο πιο πιθανό είναι να εργάζεται σε πεδίο άσχετο με τις σπουδές του.

6.2.55. Σχετικότητα Σπουδών & Φύλο

Πίν. 95 Σχετικότητα σπουδών και Φύλο

	A	Γ	A	Γ
Άσχετες	466	785	37%	63%
Σχετικές	460	1081	30%	70%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(1, N=2792)=17,06, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

Από τα δεδομένα του πίνακα και το γράφημα φαίνεται ότι οι άνδρες, σε αντίθεση με τις γυναίκες, έχουν περισσότερες πιθανότητες να εργάζονται σε κάποιο επάγγελμα το οποίο δεν έχουν σπουδάσει. Δεδομένων των ελέγχων που σχετίζονται με την προτίμηση που δείχνουν οι άνδρες στα ΠΡΑΚΤΙΚΑ επαγγέλματα, και της αλληλεξάρτησης των μεταβλητών «Βασικός Τύπος» και «Σχετικότητα Σπουδών» (βλ. ενότ. 6.2.2 σελ. 134) το εύρημα φαίνεται να διασταυρώνεται πολλαπλώς.

6.2.56. Περιβάλλον εργασίας & Εισόδημα

Πίν. 96 Περιβάλλον εργασίας και εισόδημα

	Χαμ.	Ικαν	Χαμ.	Ικαν
Ανυπ	88	87	50%	50%
Δύσκ	374	477	44%	56%
Καλό	490	1015	33%	67%
Εξαιρ	72	189	28%	72%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=53,61, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Με άλλα λόγια όσο πιο υψηλό είναι το εισόδημα τόσο περισσότεροι ικανοποιημένοι είναι από το περιβάλλον εργασίας τους οι εργαζόμενοι.

6.2.57. Περιβάλλον εργασίας & Εργασιακή Σχέση

Πίν. 97 Περιβάλλον εργασίας και Εργασιακή Σχέση

	Υπάλ	Αυτ	Υπάλ	Αυτ
Ανυπ	150	25	6%	5%
Δύσκ	745	106	32%	23%
Καλό	1239	266	53%	57%
Εξαιρ	193	68	8%	15%

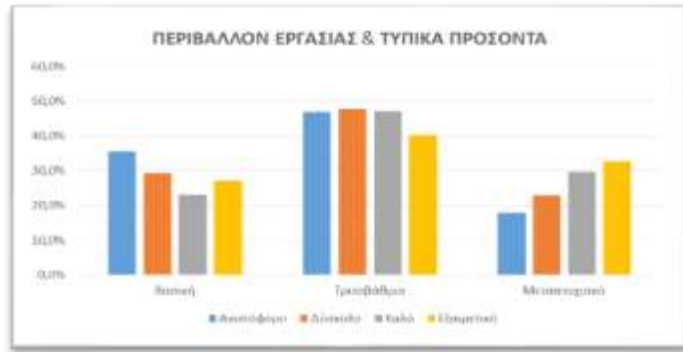


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=29,25, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την επισκόπηση των δεδομένων και του γραφήματος προκύπτει ότι οι υπάλληλοι γενικότερα κρίνουν σταδιακά πιο δύσκολο το περιβάλλον της εργασίας τους σε σχέση με τους αυταπασχολούμενους, οι οποίοι σε ένα ποσοστό 72% το θεωρούν καλό και εξαιρετικό, σε αντίθεση με το 61% των υπαλλήλων.

6.2.58. Περιβάλλον εργασίας & Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίν. 98 Περιβάλλον εργασίας και Επίπεδο εκπαίδευσης

	Βασ	Τριτ	Μεταπτ
Ανυπ	62	82	31
Δύσκ	249	407	195
Καλό	349	709	447
Εξαιρ	71	105	85
Ανυπ	35%	47%	18%
Δύσκ	29%	48%	23%
Καλό	23%	47%	30%
Εξαιρ	27%	40%	33%



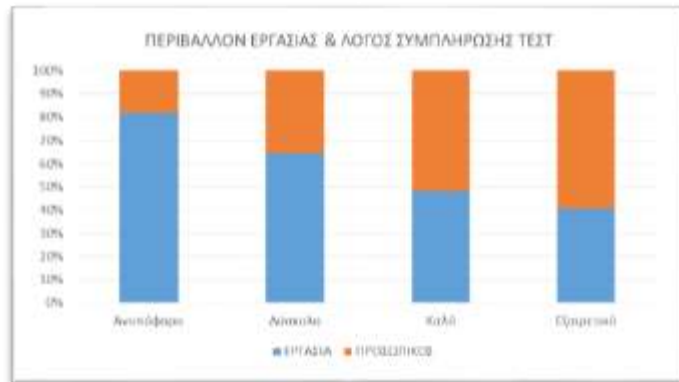
Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(6, N=2792)=34,46, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την ανάλυση του γραφήματος και του περιεχομένου του πίνακα διακρίνεται ότι όσο πιο υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και εξειδίκευση έχει κάποιος τόσο πιο πιθανό είναι να μένει ευχαριστημένος από το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο εργάζεται.

6.2.59. Περιβάλλον εργασίας & Λόγος συμπλήρωσης τεστ

Πίν. 99 Περιβάλλον εργασίας και Λόγος συμπλήρωσης τεστ

	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ.	Διασκ.
Ανυπ	77	66	29	3
Δύσκ	288	262	247	54
Καλό	329	399	585	192
Εξαιρ	42	65	108	46
Ανυπ	44%	38%	17%	2%
Δύσκ	34%	31%	29%	6%
Καλό	22%	27%	39%	13%
Εξαιρ	16%	25%	41%	18%

Σημ: Αλ.= Αλλαγή εργασίας, Εύρεση =Εύρεση εργασίας, Αυτοβ.=Αυτοβελτίωση, Διασκ=Για διασκέδαση



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(9, N=2792)=152,64, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από τα δεδομένα φαίνεται πως το 80% εκείνων που θεωρούν το περιβάλλον εργασίας τους ανυπόφορο κάνουν το τεστ προκειμένου να διερευνήσουν την πιθανότητα αλλαγής εργασίας ενώ αυτό το ποσοστό πέφτει στο 40% περίπου εκείνων που θεωρούν το περιβάλλον εργασίας τους εξαιρετικό.

6.2.60. Περιβάλλον εργασίας & Ηλικιακή Ομάδα

Πίν. 100 Περιβάλλον εργασίας και ηλικιακή ομάδα

	19-25	ΜΕΓ 25	19-25	ΜΕΓ 25
Ανυπ	38	137	22%	78%
Δύσκ	142	709	17%	83%
Καλό	213	1292	14%	86%
Εξααρ	38	223	15%	85%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=8,36, p=0,039<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από τα δεδομένα προκύπτει πως οι νεότεροι εργαζόμενοι δυσκολεύονται λίγο περισσότερο από τους μεγαλύτερους σε ηλικία στο περιβάλλον εργασίας τους.

6.2.61. Περιβάλλον εργασίας & Φύλο

Πίν. 101 Περιβάλλον Εργασίας και φύλο

	A	Γ	A	Γ
Ανυπ	64	111	37%	63%
Δύσκ	315	536	37%	63%
Καλό	474	1031	32%	69%
Εξααρ	73	188	28%	72%

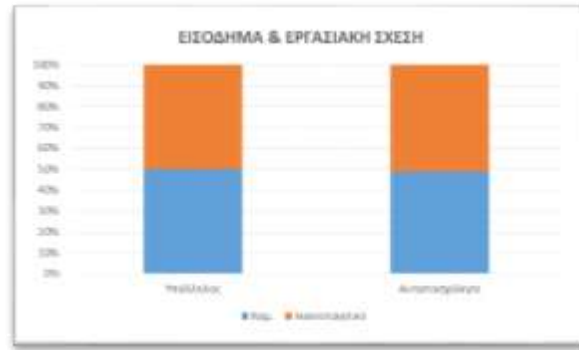


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=11,68, p=0,009<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την ανάλυση των δεδομένων του πίνακα προκύπτει ότι οι άνδρες είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι στην εργασία τους από τις γυναίκες, και το γεγονός αυτό ενισχύεται και από τα ευρήματα που σχετίζονται με τους τύπους κατά Χόλαντ στους οποίους ανήκει η κάθε επαγγελματική ομάδα.

6.2.62. Εισόδημα & Εργασιακή Σχέση

Πίν. 102 Εισόδημα και Εργασιακή σχέση

	Υπάλ	Αυταπ	Υπάλ	Αυταπ
Χαμ.	858	166	83,8%	16,2%
Ικαν	1469	299	83,1%	16,9%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(1, N=2792)=0,23, p=0,632 > 0.05, ns$, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια δεν παίζει ρόλο εάν κάποιος είναι υπάλληλος ή αυταπασχολούμενος στον τρόπο με τον οποίο προσλαμβάνει το επίπεδο ικανοποίησης από τις οικονομικές απολαβές.

6.2.63. Εισόδημα & Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίν. 103 Εισόδημα και Τυπικά προσόντα

	Βασ	Τριτοβ	Μεταπτ
Χαμ.	317	521	186
Ικαν	414	782	572
Χαμ.	31%	51%	18%
Ικαν	23%	44%	32%



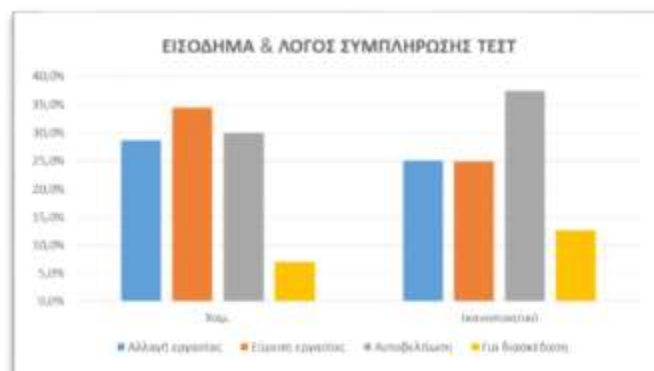
Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(2, N=2792)=68,31, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Κατά συνέπεια συμπεραίνεται ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο των τυπικών προσόντων και όσο μεγαλύτερη εξειδίκευση έχει ο εργαζόμενος τόσο πιο πιθανό είναι να υπάρχει ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές.

6.2.64. Εισόδημα & Λόγος συμπλήρωσης τεστ

Πίν. 104 Εισόδημα και Λόγος συμπλήρωσης τεστ

	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ.	Διασκ.
Χαμ.	293	352	307	72
Ικαν	443	440	662	223
Χαμ.	29%	34%	30%	7%
Ικαν	25%	25%	37%	13%

Σημ: Αλ.= Αλλαγή εργασίας, Εύρεση =Εύρεση εργασίας, Αυτοβ.=Αυτοβελτίωση, Διασκ=Για διασκέδαση

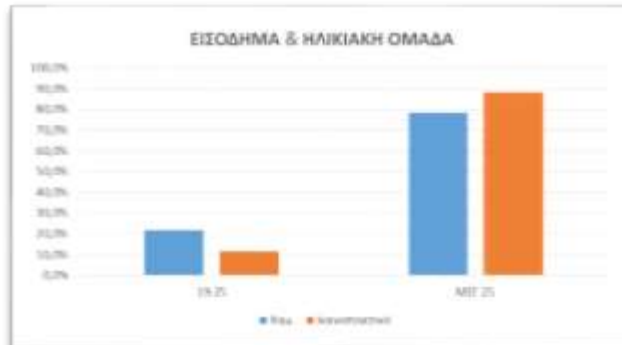


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=53,22, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από την μελέτη των δεδομένων του πίνακα φαίνεται πως 8 στους 10 από όσους έχουν χαμηλό εισόδημα έκαναν το τεστ προκειμένου να αλλάξουν ή να βρουν μια νέα δουλειά, σε αντίθεση με αυτούς που είναι ικανοποιημένοι από το εισόδημά τους, εκ των οποίων οι μισοί έκαναν το τεστ για διασκέδαση και βελτίωση της αυτογνωσίας τους.

6.2.65. Εισόδημα & Ηλικιακή Ομάδα

Πίν. 105 Εισόδημα και Ηλικιακή ομάδα

	19-25	ΜΕΓ 25	19-25	ΜΕΓ 25
Χαμ.	222	802	21,7%	78,3%
Ικαν	209	1559	11,8%	88,2%

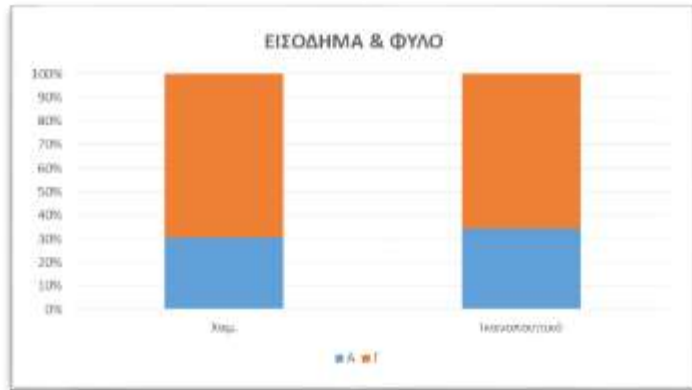


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(1, N=2792)=48,28, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από το γράφημα και τα δεδομένα του πίνακα διακρίνεται πως οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να κερδίζουν περισσότερα από τους νεότερους.

6.2.66. Εισόδημα & Φύλο

Πίν. 106 Εισόδημα και Φύλο

	A	Γ	A	Γ
Χαμ.	314	710	30,7%	69,3%
Ικαν	612	1156	34,6%	65,4%

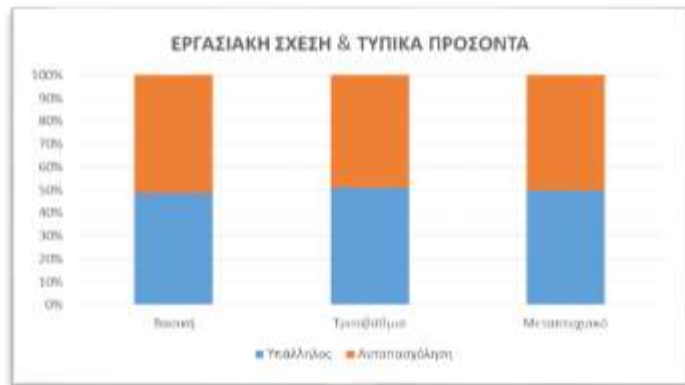


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(1, N=2792)=4,57, p=0,033 < 0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Η γενική τάση είναι οι γυναίκες να είναι ελαφρώς πιο ικανοποιημένες από τους άνδρες. Δεδομένης της γενικότερης αντίληψης ότι οι γυναίκες υπολείπονται μισθολογικά των ανδρών στην ελληνική αγορά εργασίας, το εύρημα θεωρείται παράδοξο και χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

6.2.67. Εργασιακή Σχέση & Επίπεδο Εκπαίδευσης

Πίν. 107 Εργασιακή Σχέση και Επίπεδο εκπαίδευσης

	Βασ	Τριτοβ	Μεταππ
Υπάλ	604	1093	630
Αυταπ	127	210	128
Υπάλ	26,0%	47,0%	27,1%
Αυταπ	27,3%	45,2%	27,5%



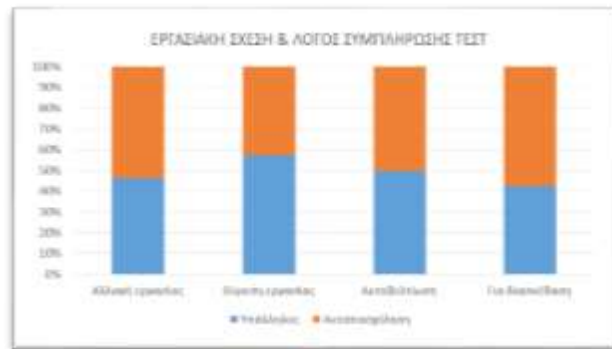
Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(2, N=2792)=0,57, p=0,751 > 0.05, ns$, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Αυτό σημαίνει ότι δεν παίζει ρόλο η μόρφωση κάποιου για το αν θα γίνει υπάλληλος ή αν θα έχει δική του επιχείρηση.

6.2.68. Εργασιακή Σχέση & Λόγος συμπλήρωσης τεστ

Πίν. 108 Εργασιακή σχέση και Λόγος συμπλήρωσης τεστ

	Αλ.	Εύρεση	Αυτοβ.	Διασκ.
Υπάλ	599	689	807	232
Αυταπ	137	103	162	63
Υπάλ	26%	30%	35%	10%
Αυταπ	30%	22%	35%	14%

Σημ: Αλ.= Αλλαγή εργασίας, Εύρεση =Εύρεση εργασίας, Αυτοβ.=Αυτοβελτίωση, Διασκ=Για διασκέδαση



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=2792)=14,34, p=0,002<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Σε γενικές γραμμές φαίνεται πως οι υπάλληλοι κάνουν το τεστ προκειμένου να διερευνήσουν τη δυνατότητα αλλαγής επαγγέλματος σε αντίθεση με τους αυταπασχολούμενους. Εντούτοις η μεταξύ τους διαφορά ανέρχεται σε 4 μόλις ποσοστιαίες μονάδες.

6.2.69. Εργασιακή Σχέση & Ηλικιακή Ομάδα

Πίν. 109 Εργασιακή Σχέση και Ηλικιακή Ομάδα

	19-25	ΜΕΓ 25	19-25	ΜΕΓ 25
Υπάλ	379	1948	16,3%	83,7%
Αυταπ	52	413	11,2%	88,8%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(1, N=2792)=7,73, p=0,005<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από τα δεδομένα αυτά προκύπτει ότι από τους υπαλλήλους το ποσοστό των κάτω των 25 ετών είναι 16,3%, ενώ αντίθετα από τους αυταπασχολούμενους, το ποσοστό αυτό πέφτει στο 11,2%.

6.2.70. Εργασιακή Σχέση & Φύλο

Πίν. 110 Εργασιακή σχέση και Φύλο

	A	Γ	A	Γ
Υπάλληλος	746	1581	32,1%	67,9%
Αυταπασχόληση	180	285	38,7%	61,3%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(1, N=2792)=7,73, p=0,005<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να είναι υπάλληλοι παρά να αυταπασχολούνται.

6.2.71. Επίπεδο Εκπαίδευσης & Λόγος συμπλήρωσης τεστ

Πίν. 111 Επίπεδο Εκπαίδευσης και Λόγος συμπλήρωσης

	ΕΡΓ	ΠΡΟΣΩΠ	ΕΡΓ	ΠΡΟΣΩΠ
Βασ.	9212	2596	78,0%	22,0%
Τριτ	2227	1511	59,6%	40,4%
Μεταπ	524	543	49,1%	50,9%



Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(2, N=16613)=775,53, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Αυτό σημαίνει ότι όσο υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης έχει κάποιος τόσο πιο πιθανό ήταν να κάνει το τεστ για λόγους διασκέδασης ή προσωπικής αυτοβελτίωσης, σε σχέση με κάποιον που έχει μόνο τη βασική εκπαίδευση και έκανε το τεστ προκειμένου να βελτιώσει τους ορίζοντές του για εύρεση εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι μισοί απ' όσους έχουν μεταπτυχιακό έκαναν το τεστ για διασκέδαση, ενώ από τους απόφοιτους Λυκείου, το 78% το έκανε προκειμένου να βρει δουλειά.

6.2.72. Επίπεδο Εκπαίδευσης & Ηλικιακή Ομάδα

Πίν. 112 Επίπεδο εκπαίδευσης και Ηλικιακή Ομάδα

	ΜΙΚΡ 18	19-25	ΜΕΓ 25
Βασ.	8189	2657	962
Τριτ	108	2027	1603
Μεταπ	21	124	922
Βασ.	69,4%	22,5%	8,1%
Τριτ	2,9%	54,2%	42,9%
Μεταπ	2,0%	11,6%	86,4%

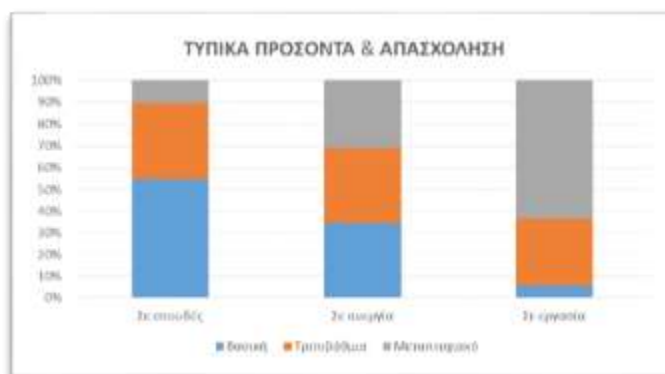


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(4, N=16613)=8094,49, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Ο έλεγχος επιβεβαιώνει το αυτονόητο συμπέρασμα πως το επίπεδο εκπαίδευσης βελτιώνεται με την ηλικία.

6.2.73. Επίπεδο Εκπαίδευσης & ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Πίν. 113 Επίπεδο εκπαίδευσης και απασχόληση

	Σε σπουδές	Σε ανεργία	Σε εργασία
Βασ.	9166	1911	731
Τριτ	1839	596	1303
Μεταπ	155	154	758
Βασ.	77,6%	16,2%	6,2%
Τριτ	49,2%	15,9%	34,9%
Μεταπ	14,5%	14,4%	71,0%

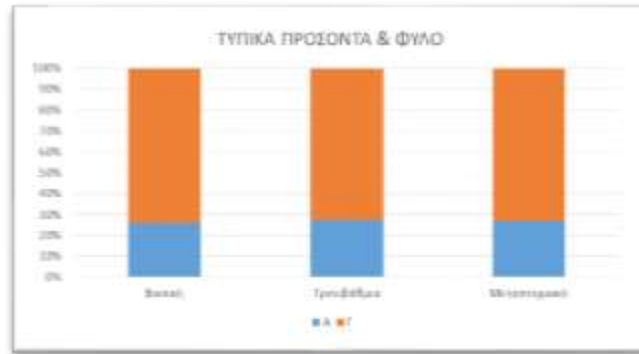


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(4, N=16613)=4197,94, p<0.001<0.05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Ο έλεγχος αποδεικνύει πως όσο μεγαλύτερη εξειδίκευση υπάρχει τόσο πιο πιθανό είναι να βρει κάποιος εργασία. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 71% των κατόχων μεταπτυχιακού βρίσκεται σε εργασία, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των κατόχων βασικής εκπαίδευσης είναι μόλις 6,2%. Εν τούτοις για την ερμηνεία αυτού του ευρήματος πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι περίπου οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν έφηβοι κάτω των 18 ετών οι οποίοι πηγαίνουν ακόμη σχολείο.

6.2.74. Επίπεδο Εκπαίδευσης & Φύλο

Πίν. 114 Επίπεδο εκπαίδευσης και Φύλο

	A	Γ	A	Γ
Βασ.	3056	8752	25,9%	74,1%
Τριτ	1028	2710	27,5%	72,5%
Μεταπ	284	783	26,6%	73,4%

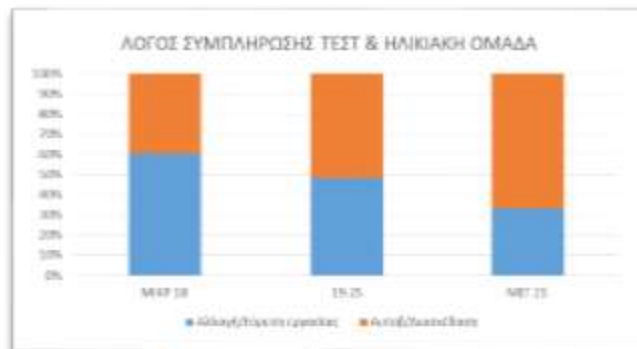


Εφαρμόζοντας τον έλεγχο ανεξαρτησίας του Pearson στα παραπάνω δεδομένα, διαπιστώνεται ότι $\chi^2(2, N=16613)=3,91, p=0,142 > 0.05, ns$, οπότε ΔΕΝ υπάρχει στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

6.2.75. Λόγος συμπλήρωσης τεστ & Ηλικιακή Ομάδα

Πίν. 115 Λόγος συμπλήρωσης και Ηλικιακή Ομάδα

	ΜΙΚΡ 18	19-25	ΜΕΓ 25
Εργασία	6623	3390	1950
ΠΡΟΣΩΠ.	1695	1418	1537
Εργασία	55,4%	28,3%	16,3%
ΠΡΟΣΩΠ.	36,5%	30,5%	33,1%



Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(2, N=16613) = 692,31, p = \sim 0 < .05, sf$, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών. Από τα δεδομένα διαπιστώνεται ότι οι νεότερες ηλικίες συμπληρώνουν το τεστ περισσότερο προκειμένου να βρουν ή να αλλάξουν εργασία ενώ οι μεγαλύτερες για διασκέδαση ή αυτοβελτίωση.

6.2.76. Λόγος συμπλήρωσης τεστ & Φύλο

Πίν. 116 Λόγος συμπλήρωσης και Φύλο

	A	Γ	A	Γ
Αλ.	322	930	25,7%	74,3%
Εύρεση	2677	8034	25,0%	75,0%
Αυτοβ.	896	2391	27,3%	72,7%
Διασκ.	473	890	34,7%	65,3%



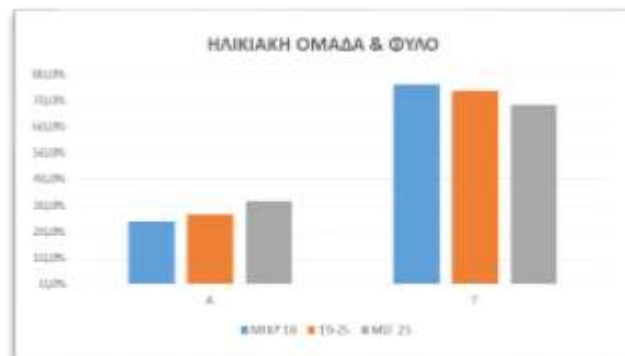
Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(3, N=16613) = 60,88$, $p = \sim 0 < .05$, sf, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

Από τα δεδομένα διαπιστώνεται ότι οι άνδρες συμπληρώνουν το τεστ περισσότερο προκειμένου να βρουν ή να αλλάξουν εργασία ενώ οι γυναίκες για διασκέδαση ή αυτοβελτίωση

6.2.77. Ηλικιακή Ομάδα & Φύλο

Πίν. 117 Ηλικιακή Ομάδα και Φύλο

	A	Γ	A	Γ
ΜΙΚΡ 18	1987	6331	23,9%	76,1%
19-25	1275	3533	26,5%	73,5%
ΜΕΓ 25	1106	2381	31,7%	68,3%



Από τον έλεγχο ανεξαρτησίας χ^2 του Pearson διαπιστώνεται ότι $\chi^2(6, N=16616) = 78,32$, $p = \sim 0 < .05$, sf, οπότε ΥΠΑΡΧΕΙ στατιστικά σημαντική συσχέτιση των δύο μεταβλητών.

Από τα δεδομένα διαπιστώνεται ότι λιγότεροι νεαροί άνδρες παρά γυναίκες αποτελούν τον πληθυσμό του δείγματος, ενώ στις μεγαλύτερες ηλικίες το ποσοστό των ανδρών αυξάνεται σχεδόν δέκα ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με τις γυναίκες.

6.2.78. Έλεγχος του Εξαγωνικού Μοντέλου

Όπως αναφέρθηκε και στο θεωρητικό μέρος (3.2.4 σελ. 62), η θεωρία του Χόλαντ, προκειμένου να προσδιορίσει τις ομοιότητες μεταξύ των διάφορων ψυχολογικών τύπων, των περιβαλλόντων και των αλληλεπιδράσεών τους, προσδιορίζει ότι οι έξι τύποι ενδιαφέροντος είναι διατεταγμένοι σύμφωνα με ένα εξαγωνικό μοντέλο, στο οποίο οι σχέσεις μεταξύ των τύπων είναι αντιστρόφως ανάλογες με τις μεταξύ τους αποστάσεις. Δηλαδή, όσο μικρότερη είναι η απόσταση μεταξύ δύο τύπων, τόσο μεγαλύτερη είναι η ομοιότητά τους ή η ψυχολογική τους προσαρμογή. Για παράδειγμα, ο Πρακτικός και ο Ερευνητικός τύπος είναι κοντά ο ένας στον άλλο, και ως εκ τούτου, έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά. Αντίθετα, οι Πρακτικοί και οι Κοινωνικοί τύποι απέχουν πολύ και επομένως είναι πολύ διαφορετικοί μεταξύ τους. Οι Πρακτικοί και Καλλιτεχνικοί τύποι έχουν ενδιάμεσο βαθμό ομοιότητας. Το εξαγωνικό μοντέλο όχι μόνο περιγράφει τη σχέση μεταξύ των τύπων ενδιαφέροντος και των περιβαλλόντων, αλλά καθορίζει και τους βαθμούς συνάφειας μεταξύ ατόμου και περιβάλλοντος.

Συνεπώς η εξαγωνική θεωρία του Holland προϋποθέτει ότι οι συσχετίσεις για τα έξι γειτονικά ζεύγη (RI, IA, AS, SE, EC και CR) πρέπει να είναι μεγαλύτερες από τις συσχετίσεις των έξι εναλλακτικών ζευγών (RA, AE, ER, IS, SC, και CI) και ακόμη μεγαλύτερες από τα τρία αντίθετα ζεύγη (RS, IE και AC) και ότι οι συσχετίσεις με τα εναλλακτικά ζεύγη πρέπει να είναι μεγαλύτερες από εκείνες των αντίθετων ζευγών. Οι Rounds, Tracey και Hubert (1992) εξέτασαν διάφορες στατιστικές μεθόδους για την αξιολόγηση των δομικών χαρακτηριστικών της θεωρίας του Χόλαντ. Ως προτιμότερη για τον έλεγχο της κυκλικής δομής του μοντέλου, προτείνουν την επιβεβαιωτική ανάλυση παραγόντων (CFA), η οποία μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την αξιολόγηση του κατά πόσον εντοπίζεται ένα μοτίβο συνδιακύμανσης ανάμεσα στα δεδομένα. Το μοτίβο αυτό θα πρέπει να επιβεβαιώνει τις αποστάσεις ανάμεσα στους τύπους όπως προβλέπονται από τη θεωρία.

Κατά συνέπεια και προκειμένου να ελέγξουμε κι εμείς την προσαρμογή του μοντέλου στα δεδομένα του ελληνικού πολιτισμικού περιβάλλοντος, χρησιμοποιήσαμε τα αποτελέσματα της Επιβεβαιωτικής Ανάλυσης Παραγόντων που πραγματοποιήθηκε ήδη στα πλαίσια ελέγχου της εγκυρότητας του ερευνητικού μας εργαλείου (βλ. Πίν. 23 *Περιληπτικά στατιστικά Επιβεβαιωτικής Α.Π. ανά παράγοντα ελέγχου* στη σελ. 117).

Στον πίνακα αυτό εμφανίζονται τα φορτία και οι συσχετισμοί των έξι τύπων μεταξύ τους. Έτσι προκειμένου να διαπιστωθεί εάν τα δεδομένα εμπίπτουν στις προβλέψεις της θεωρίας ακολουθήθηκε μια διαδικασία τεσσάρων βημάτων:

α) Πρώτα για κάθε έναν από τους έξι τύπους δημιουργήθηκε μια “πρότυπη” (σύμφωνα με τη θεωρία) σειρά των γραμμάτων. Για τον τύπο R, λόγω χάρη, ο οποίος «γειτνιάζει» με τους τύπους I και C η ιδανική αυτή σειρά είναι R-IC-EA-S. Δηλαδή στην πρώτη θέση αναμένεται (φυσικά) το γράμμα R στη συνέχεια ένας από τους τύπους I ή C, καθώς αυτοί θα πρέπει να συγκεντρώνουν τιμές συνδιακύμανσης πιο υψηλές και πιο κοντά στο 1, κατόπιν θα πρέπει να ακολουθούν οι τύποι E ή A και τέλος το μικρότερο φορτίο θα πρέπει να έχει ο τύπος S, ο οποίος σύμφωνα με τη θεωρία είναι στο απέναντι άκρο του εξαγώνου και έχει «αντίθετα» χαρακτηριστικά από τον τύπο R.

β) Στη συνέχεια ταξινομήθηκαν κατά φθίνουσα σειρά μεγέθους φορτίου οι εμφανιζόμενοι τύποι (στήλη Estimate, στον Πίν. 22 σελ. 117) και το αποτέλεσμα καταγράφηκε σε μια συμβολοσειρά που ονομάσαμε “συσχέτιση τύπων Χόλαντ στο ελληνικό κοινωνικό πλαίσιο”. Για τον Πρακτικό τύπο λ.χ. η έκφραση αυτή είναι RICSAE.

γ) Κατόπιν ελέγχθηκε ο βαθμός στον οποίο αυτή η συμβολοσειρά συμφωνούσε με την “πρότυπη” ως εξής: Εάν στην δεύτερη ή την τρίτη θέση βρισκόταν το γράμμα I ή C, αυτό θα σήμαινε συμφωνία με το πρότυπο του Χόλαντ (1) διαφορετικά όχι (0). Το ίδιο και με την τέταρτη και πέμπτη θέση, εάν εντοπιζόνταν τα γράμματα E και A σε οποιαδήποτε σειρά, ενώ στην έκτη θέση αναμενόταν το γράμμα S.

δ) Στο τέλος καταμετρήθηκαν οι περιπτώσεις σύμπτωσης και μετατράπηκαν σε ποσοστό “συμφωνίας” για κάθε τύπο. Όλα τα δεδομένα περιέχονται στον επόμενο πίνακα.

Όπως είναι φανερό από τα περιεχόμενα του πίνακα αυτού, η συνολική ταύτιση του εξαγωνικού μοντέλου του Χόλαντ με τις απαντήσεις των Ελλήνων (ή έστω των διαμενόντων στην Ελλάδα και

Πίν. 118 Ποσοστά προσαρμογής δεδομένων με το θεωρητικό μοντέλο

ΠΡΟΤΥΠΟ	ΕΛΛΗΝ. ΤΥΠΟΣ	ΤΑΥΤΙΣΗ ΜΕ ΠΡΟΤΥΠΟ						%
R-IC-EA-S	RICSAE	1	1	1	0	1	0	67%
I-RA-CS-E	ICRASE	1	1	0	0	1	1	67%
A-IS-ER-C	ASIREC	1	1	1	1	1	1	100%
S-EA-CI-R	SERCAI	1	1	0	1	0	0	50%
E-CS-RA-I	ESCARI	1	1	1	1	1	1	100%
C-RE-IS-A	CIESAR	1	0	1	0	1	0	50%

M.O. ΠΟΣΟΣΤΩΝ ΤΑΥΤΙΣΗΣ **73%**

που μιλούν Ελληνικά), οι οποίοι συμπλήρωσαν το τεστ φτάνει το 73%. Πρόκειται για ένα υψηλό ποσοστό ταύτισης που επιβεβαιώνει εν πολλοίς τη θεωρία, εντούτοις παρουσιάζει και ορισμένες σημαντικές ασυνέπειες. Πιο συγκεκριμένα, οι *Πρακτικοί (R)* τύποι θα συνέπιπταν απόλυτα με το θεωρητικό μοντέλο, εάν το γράμμα S εμφανιζόταν στην τελευταία θέση και όχι στην 4η που εμφανίζεται. Στο ίδιο ποσοστό, αλλά μικρότερης σημασίας είναι η ασυμφωνία στον *Ερευνητικό (I)* τύπο, ο οποίος εμφανίζει μεγαλύτερη συσχέτιση με τον *Συμβατικό* τύπο αντί με τον *Καλλιτεχνικό* (όπως θα προέβλεπε το μοντέλο) αλλά αυτό συμβαίνει στη δεύτερη και τρίτη θέση, και βρίσκεται στα όρια του στατιστικού λάθους. Σημαντική, ωστόσο, είναι η απόκλιση από το θεωρητικό μοντέλο που παρατηρείται στον *Κοινωνικό τύπο (S)*, καθώς κι εδώ ο τύπος R που αναμενόταν στο τέλος της γραμμής εμφανίζεται στην 3η θέση. Επίσης και ο *Συμβατικός (C)* τύπος παρουσιάζει ασυμφωνία με το θεωρητικό μοντέλο: ενώ υποτίθεται ότι η συσχέτισή του με τον *Πρακτικό* τύπο θα έπρεπε να είναι η πλέον ισχυρή, το γράμμα R βρίσκεται στην τελευταία θέση υποδηλώνοντας αδύναμη συσχέτιση και προκαλώντας εξ αυτού του λόγου ανακατανομή και στα υπόλοιπα γράμματα.

Τέλος οι *Καλλιτεχνικοί (A)* και *Επιχειρηματικοί (E)* τύποι εμφανίζουν πλήρη ταύτιση με το θεωρητικό εξαγωνικό μοντέλο. Με άλλα λόγια οι διαφοροποιήσεις στην προσαρμογή των δεδομένων με το θεωρητικό μοντέλο φαίνεται να οφείλονται σε δύο κυρίως λόγους: α) Οι *Πρακτικοί* τύποι στην Ελλάδα, εμφανίζουν περισσότερα χαρακτηριστικά *Κοινωνικών* τύπων παρά τις προβλέψεις του μοντέλου, και β) οι *Συμβατικοί* τύποι δεν εμφανίζουν πολλά χαρακτηριστικά των *Πρακτικών*, όπως προβλέπεται· αντίθετα συσχετίζονται ισχυρά με τους *Ερευνητικούς* τύπους.

Μετά την ανάλυση και παρουσίαση των διαφοροποιήσεων των ευρημάτων της παρούσας έρευνας σε σχέση με το εξαγωνικό μοντέλο, στο σύνολο των απαντήσεων, θα εξετάσουμε κάθε επί μέρους παράγοντα προκειμένου να διαπιστωθεί η προσαρμογή του με το θεωρητικό πλαίσιο και κατά πόσο αυτή σχετίζεται με τον κάθε παράγοντα ξεχωριστά. Με άλλα λόγια, θα διαπιστωθεί εάν οι *Δεξιότητες*, τα *Χόμπι*, οι *Προτιμήσεις* και ο τρόπος με τον οποίο *Αυτοχαρακτηρίζονται* οι συμμετέχοντες είναι συμβατά με την εξαγωνική κατανομή των τύπων του Χόλαντ. Ο επόμενος πίνακας περιέχει την κατανομή των τύπων και τα ποσοστά ανάλογα με τη συμφωνία με το μοντέλο, ακολουθώντας τη διαδικασία των 4 βημάτων που παρουσιάστηκε παραπάνω.

Πίν. 119 Ποσοστά προσαρμογής δεδομένων με το θεωρητικό μοντέλο ανά παράγοντα

ΠΡΟΤΥΠΟ	ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ							ΧΟΜΠΙ								
	ΤΥΠΟΣ	ΤΑΥΤ.ΜΕ ΠΡΟΤΥΠΟ						%	ΤΥΠΟΣ	ΤΑΥΤ.ΜΕ ΠΡΟΤΥΠΟ						%
R-IC-EA-S	RICASE	1	1	1	0	1	0	67%	RIACSE	1	1	0	0	0	0	33%
I-RA-CS-E	IRCSEA	1	1	0	0	1	0	50%	ICASRE	1	0	1	0	1	1	67%
A-IS-ER-C	ARESCI	1	0	0	0	0	0	17%	AICSRE	1	1	0	0	1	0	50%
S-EA-CI-R	SECRAI	1	1	0	0	0	0	33%	SCIARE	1	0	0	0	0	0	17%
E-CS-RA-I	ESCARI	1	1	1	1	1	1	100%	ESICAR	1	0	1	0	1	0	50%
C-RE-IS-A	CSERIA	1	0	1	1	0	1	67%	CISARE	1	0	0	0	0	0	17%
		M.O. ΤΑΥΤΙΣΗΣ						56%		M.O. ΤΑΥΤΙΣΗΣ						39%
ΠΡΟΤΥΠΟ	ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ							ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ								
	ΤΥΠΟΣ	ΤΑΥΤ.ΜΕ ΠΡΟΤΥΠΟ						%	ΤΥΠΟΣ	ΤΑΥΤ.ΜΕ ΠΡΟΤΥΠΟ						%
R-IC-EA-S	RSICEA	1	1	0	1	0	0	50%	RICSAE	1	1	1	0	1	0	67%
I-RA-CS-E	ICARSE	1	0	1	0	1	1	67%	IRCSAE	1	1	0	0	1	1	67%
A-IS-ER-C	AISREC	1	1	1	1	1	1	100%	AESCIR	1	0	1	0	0	0	33%
S-EA-CI-R	SRIAEC	1	0	0	0	0	0	17%	SEAICR	1	1	1	1	1	1	100%
E-CS-RA-I	ECSIRA	1	1	1	1	0	0	67%	ESACIR	1	0	1	0	0	0	33%
C-RE-IS-A	CIERSA	1	0	1	0	1	1	67%	CIRSAE	1	1	0	0	1	0	50%
		M.O. ΤΑΥΤΙΣΗΣ						61%		M.O. ΤΑΥΤΙΣΗΣ						58%

Από τα δεδομένα του πίνακα συμπεραίνεται ότι οι *Προτιμήσεις* των συμμετεχόντων στην παρούσα έρευνα είναι αυτές που ταιριάζουν καλύτερα με το θεωρητικό μοντέλο, ενώ τα *Χόμπι* εμφανίζουν την μικρότερη αντιστοιχία. Αυτό σημαίνει ότι οι άνθρωποι επιλέγουν τα χόμπι τους με κριτήρια που δεν εξαρτώνται από το εάν οι τύποι κατά Χόλαντ στους οποίους ανήκουν τα χόμπι αυτά, είναι διατεταγμένοι με βάση την κλασική θεώρηση R-I-A-S-E-C. Ιδιαίτερα τα *Κοινωνικά (S)* και τα *Συμβατικά (C)* *Χόμπι* επιλέγονται και από τύπους που δεν θα έπρεπε με βάση τις προβλέψεις της θεωρίας και ιδιαίτερα από *Πρακτικούς*.

Το ίδιο συμβαίνει και με τις *Προτιμήσεις* των *Κοινωνικών* τύπων, όπου ο αντίθετος τύπος **δεν** είναι ο *Πρακτικός*, αλλά και με τις *Δεξιότητες* των *Καλλιτεχνικών* τύπων οι οποίοι φαίνεται πως διαθέτουν περισσότερες *Πρακτικές* παρά *Ερευνητικές* ή *Κοινωνικές* δεξιότητες.

Σε γενικές γραμμές, η δυσπροσαρμογή των ευρημάτων με το εξαγωνικό μοντέλο, στο ελληνικό πολιτισμικό πλαίσιο, φαίνεται να ερμηνεύεται κατά κύριο ρόλο με βάση την μεγάλη διείσδυση και διάχυση των *Κοινωνικών (S)* γνωρισμάτων σε όλους τους υπόλοιπους τύπους, αλλά και την παρουσία *Πρακτικών (R)* χαρακτηριστικών σε *Κοινωνικούς (S)* τύπους.

Κατά συνέπεια, αν και δεν μπορεί να γίνει επιβεβαίωση της άποψης δίχως περαιτέρω έρευνα, ώστε να αποφευχθούν στερεοτυπικές αντιλήψεις, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι οι Έλληνες έχουν μεγαλύτερη «κοινωνικότητα» (κατά Χόλαντ) από τους κατοίκους των ΗΠΑ για τους οποίους υπάρχει πλούσια βιβλιογραφία, και αυτό επηρεάζει τους μέσους όρους των μετρήσεων στο τεστ του Χόλαντ, με αποτέλεσμα τα δεδομένα να μην κατανέμονται κανονικά με βάση το πρότυπο εξάγωνο.

Κεφ 7. Γενικές επισημάνσεις – Συμπεράσματα

7.1. Συμπεράσματα έρευνας και επαλήθευση θεωρίας

Στο κεφάλαιο αυτό συνοψίζονται και ομαδοποιούνται τα αποτελέσματα της στατιστικής ανάλυσης η οποία προηγήθηκε, με βάση τα αρχικά ερευνητικά μας ερωτήματα (σελ.14). Η πρώτη υποενότητα αναφέρεται σε ορισμένα γενικά συμπεράσματα που χρησιμεύουν για την καλύτερη κατανόηση των ευρημάτων και ακολουθεί η αντιστοίχιση με τα ερευνητικά ερωτήματα. Στο τέλος παρέχεται ένας συνοπτικός πίνακας με τα ευρήματα της έρευνας ανά τύπο Χόλαντ.

7.1.1. Γενικά συμπεράσματα

Στην έρευνα συμμετείχαν συνολικά 16613 άτομα εκ των οποίων ένας στους τέσσερις ήταν άνδρες και οι υπόλοιπες γυναίκες. Σε σχέση με την ηλικία οι μισοί από τους συμμετέχοντες ήταν 18 ετών και κάτω, το 20% ήταν από 19 - 25 ετών και το υπόλοιπο 30% άνω των 25. Αυτή η ηλικιακή κατανομή κατατάσσει την παρούσα έρευνα στην πλειοψηφία παρόμοιων ερευνών καθώς αυτές απευθύνονται κυρίως σε εφήβους άνω των 16 ετών και νεαρούς ενήλικες. Εντούτοις, στις μεγαλύτερες ηλικίες το ποσοστό των ανδρών αυξάνεται σχεδόν δέκα ποσοστιαίες μονάδες συγκριτικά με τις γυναίκες. Το μεγαλύτερο μέρος των συμμετεχόντων (72%) πραγματοποίησαν το τεστ προκειμένου να βρουν ή να αλλάξουν επάγγελμα και αυτό είναι φυσιολογικό καθώς το ίδιο ποσοστό είχαν ολοκληρώσει ή βρίσκονται στη διαδικασία ολοκλήρωσης των βασικών τους σπουδών, με το 23% να έχει ολοκληρώσει ή να βρίσκεται στη διαδικασία απόκτησης πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι υπόλοιποι μοιράζονται εξ ίσου μεταξύ ανεργίας και εργασίας.

Από τους 2792 εργαζόμενους, οκτώ στους δέκα ήταν υπάλληλοι ενώ οι υπόλοιποι είχαν δική τους απασχόληση. Το ποσοστό των ικανοποιημένων από τις οικονομικές τους απολαβές φτάνει το 63% και είναι ακριβώς το ίδιο με το ποσοστό αυτών που δηλώνουν και ικανοποιημένοι από το εργασιακό τους περιβάλλον. Ωστόσο, παρά την ταύτιση των ποσοστών αυτών, εκτός από το οικονομικό υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή ικανοποίηση και διερευνώνται στη συνέχεια.

Ένα ποσοστό της τάξης του 40% των εργαζομένων συμμετεχόντων εργάζονται α) σε τομείς **SE** όπως είναι η Διαφήμιση, το Εμπόριο, οι Πωλήσεις, η Εστίαση, ο Τουρισμός κλπ, β) το 16,5% σε τομείς **SR** όπως είναι Ασφάλεια - Προστασία και η Εκπαίδευση, γ) το 12,8% σε **CE** τομείς, όπως Διοικητικά Επαγγέλματα, Λογιστικά, Χρηματοοικονομικά κλπ και δ) το 11,2% σε τομείς **RI** όπως Αθλητισμός, η Ενέργεια, οι Κατασκευές, η Μαγειρική και Ζαχαροπλαστική, η Τεχνολογία / Πληροφορική κλπ.

Οι τέσσερις αυτοί τομείς συγκεντρώνουν το 78% περίπου του συνόλου και οι μισοί περίπου από όσους συμμετείχαν στη συμπλήρωση του ερωτηματολογίου ασκούν επάγγελμα σχετικό με τις σπουδές τους ενώ οι υπόλοιποι όχι. Επίσης, σε σχέση με την ηλικία, αναδείχθηκε ότι τα επαγγέλματα που ανήκουν στους τύπους *SE (Διαφήμιση και Δημόσιες Σχέσεις, Εθελοντισμός, Εμπόριο, Πωλήσεις, Εξυπηρέτηση, Εστίαση, Τουρισμός, Υγεία και Πρόνοια), EC (Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία), AS (Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά) και SC (Στρατός)* συγκεντρώνουν περισσότερους εργαζομένους κάτω των 25 ετών σε σχέση με τους άλλους τύπους επαγγελμάτων.

Τέλος, ο Κοινωνικός (**S**) τύπος συγκεντρώνει το μεγαλύτερο μέρος των προτιμήσεων ξεπερνώντας το 53%, με τους υπόλοιπους να παρουσιάζουν μια πιο κανονική κατανομή, ως εξής: **I= 12%, E= 11%, A= 10%, R= 7%, C=7%**. Με λίγα λόγια ο μέσος όρος των τύπων κατά Χόλαντ όσων συμπλήρωσαν το τεστ είναι SIEARC και κατά πάσα πιθανότητα είναι αυτός που περιγράφει τον μέσο όρο του ελληνικού πληθυσμού.

7.1.2.Χαρακτηριστικά των 6 βασικών τύπων του Χόλαντ

Ένα σημαντικό εύρημα της έρευνάς μας είναι ότι, αναλογικά με το φύλο τους, περισσότεροι άνδρες ανήκουν στον *Πρακτικό (R)* και τον *Ερευνητικό (E)* τύπο ενώ περισσότερες γυναίκες ανήκουν στον *Κοινωνικό (S)*, *Καλλιτεχνικό (A)* και *Συμβατικό (C)* τύπο. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται πολλαπλώς στην παρούσα έρευνα και συμφωνεί με όλες τις διαθέσιμες έρευνες που χρησίμευσαν ως μέτρο σύγκρισης (Edwards & Whitney, 1971· Murray & Hall 2001· Lent et al., 2003· Šverko & Babarovic, 2006· Turner et al, 2008· Gitonga et al, 2013). Εντούτοις χρειάζεται προσοχή για να μην παρερμηνευτεί: δεν σημαίνει ότι οι άνδρες δεν ανήκουν στον Κοινωνικό τύπο· αντίθετα όπως φαίνεται στον σχετικό πίνακα, το 44% των ανδρών ανήκει σ' αυτόν, απλά το ποσοστό των Πρακτικών στον ανδρικό πληθυσμό είναι 17% έναντι μόλις 4% στις γυναίκες.

	A	Γ	Σ
R	17%	4%	7%
I	15%	11%	12%
A	5%	12%	10%
S	44%	56%	53%
E	14%	10%	11%
C	5%	7%	7%

Στον *Πρακτικό (R)* τύπο οι διαφορές γυναικών από τους άνδρες κυμαίνονται γύρω στο - 11% στις δεξιότητες, τα χόμπι και τις προτιμήσεις, ενώ το ποσοστό αυτό πέφτει μόλις στο -4% στον αυτοπροσδιορισμό τους. Με άλλα λόγια, ενώ οι γυναίκες θεωρούν ότι διαθέτουν πολλές «πρακτικές» ιδιότητες, στην πραγματικότητα δεν τις εφαρμόζουν στην καθημερινότητά τους.

Αντίστοιχα στον *Καλλιτεχνικό (A)* τύπο, οι γυναίκες διαθέτουν τις απαραίτητες δεξιότητες, χόμπι και προτιμήσεις σε ποσοστό γύρω στο 8-9% πάνω από τους άνδρες, ωστόσο οι ίδιες αυτοπροσδιορίζονται ως καλλιτεχνικοί τύποι σε παρόμοια ποσοστά με τους άνδρες. Ενδιαφέρον παρουσιάζει και εικόνα του *Επιχειρηματικού (E)* τύπου, όπου οι προτιμήσεις και ο αυτοπροσδιορισμός ανδρών και γυναικών είναι σε παρόμοια ποσοστά, όμως οι γυναίκες υπερέχουν κατά 3 ποσοστιαίες μονάδες από τους άνδρες στις δεξιότητες, ενώ παραδόξως, υπολείπονται κατά 6 μονάδες σε ότι αφορά τα σχετικά χόμπι.

Από τους υπόλοιπους τύπους οι γυναίκες υπολείπονται ελαφρώς στον *Ερευνητικό (I)* ενώ υπερέχουν στον *Κοινωνικό (S)* και λιγότερο στον *Συμβατικό (C)* τύπο. Επιπλέον, και σε απόλυτη συνάφεια με τα προηγούμενα, αναδείχθηκε ότι τα επαγγέλματα με τύπους *AI* (*Λογοτεχνία - Συγγραφή*), *SC* (*Στρατός*) και *RC* (*Μεταφορές/Εφοδιασμός, Περιβάλλον, Φύση και Γεωργία, Τεχνικά και πρακτικά Επαγγέλματα*) κυριαρχούνται από άνδρες, ενώ αντίθετα τα επαγγέλματα με τύπους *SA* (*Ανθρωπιστικά και Κοινωνικά Επαγγέλματα, Θεολογία, Ψυχολογία, Συμβουλευτική*), *AR* (*Αισθητική*) και *ES* (*Πολιτική / Διπλωματία*) κυριαρχούνται από γυναίκες. Γενικά, οι πρακτικοί και οι *Επιχειρηματικοί (E)* τύποι ασκούν περισσότερο σχετικά με τις σπουδές τους επαγγέλματα, σε αντίθεση με τους *Συμβατικούς (C)* και *Καλλιτεχνικούς (A)* οι οποίοι ασκούν επαγγέλματα τα οποία δεν έχουν σπουδάσει. Οι *Συμβατικοί (C)* και οι *Πρακτικοί (R)* τύποι βρίσκουν ευκολότερα εργασία σε αντίθεση με τους *Επιχειρηματικούς (E)* και *Ερευνητικούς (I)* που είναι πιθανότερο να σπουδάζουν ή να είναι σε ανεργία ενώ οι *Συμβατικοί (C)* και οι *Καλλιτεχνικοί (A)* τύποι είναι πιθανότερο να έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών και μεγαλύτερη εξειδίκευση σε αντίθεση με τους *Επιχειρηματικούς (E)* και *Πρακτικούς (R)* που είναι πιθανότερο να έχουν μόνο την βασική εκπαίδευση. Στον *Πρακτικό (R)* και *Συμβατικό (C)* τύπο υπάγονται άτομα ηλικίας μεγαλύτερης των 25 ετών, ενώ οι έφηβοι κάτω των 18 ανήκουν περισσότερο στους *Ερευνητικούς (I)* και *Επιχειρηματικούς (E)* τύπους. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και από τα ευρήματα του Helwig (2003) στην διαχρονική δεκαετή μελέτη του οποίου διαπιστώθηκε ότι ενώ οι νεότερες ηλικίες ανήκουν σε αυτούς τους τύπους, ένα αξιόλογο ποσοστό τους αλλάζει τον προσανατολισμό και τον τύπο του, μεγαλώνοντας.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης και το γεγονός ότι παρ' όλο που όλοι οι τύποι κάνουν το τεστ κυρίως για να διερευνήσουν τις επαγγελματικές τους προοπτικές, εντούτοις οι *Ερευνητικοί (I)* και *Πρακτικοί (R)* το κάνουν λίγο περισσότερο για διασκέδαση ή για να γνωρίσουν τον εαυτό τους. Τέλος, διαπιστώθηκε με στατιστική βεβαιότητα ότι ο τύπος κατά Χόλαντ στον οποίο ανήκει κάποιος δεν μπορεί να αποτελέσει προβλεπτικό παράγοντα για το εάν θα είναι υπάλληλος ή αυτοαπασχολούμενος ούτε για το ύψος των οικονομικών του εισοδήματος και αυτό είναι ένα αξίωμα που πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπόψη κατά την συμβουλευτική διαδικασία.

7.1.3. Χαρακτηριστικά των συνδυασμών των βασικών τύπων

Ο τύπος *RE* συνίσταται κυρίως από ανδρικό πληθυσμό, σε ποσοστό άνω του 90% και το ίδιο συμβαίνει με τον *RI* ο οποίος αποτελείται κατά 80% από άνδρες. Αντίθετα, οι συνδυασμοί *SA* και *AC*, αποτελούνται σε αντίστοιχα υψηλά ποσοστά από γυναίκες. Αλλά και όλοι οι συνδυασμοί που περιέχουν τον τύπο *R* αποτελούνται από άνδρες σε πολύ μεγάλη αναλογία, ενώ αντίθετα, οι συνδυασμοί που περιέχουν τον τύπο *S* αποτελούνται σε μεγαλύτερο ποσοστό από γυναίκες. Αυτό το εύρημα ήταν αναμενόμενο δεδομένης της διαφοροποίησης των δύο φύλων που διατρέχει όλη την σχετική βιβλιογραφία. Οι διάφοροι συνδυασμοί του τύπου *E* ανήκουν σε εφήβους κάτω των 18 ετών, ενώ οι περισσότεροι συνδυασμοί του *C* και του *A* σε μεγαλύτερες ηλικίες. Διαπιστώνεται ότι οι συνδυασμοί που εμπεριέχουν το *E* κάνουν το τεστ λίγο περισσότερο προκειμένου να βρουν ή να αλλάξουν εργασία ενώ οι συνδυασμοί με *R* και *I* λίγο περισσότερο για διασκέδαση και αυτοβελτίωση. Οι συνδυασμοί που περιέχουν τους τύπους *E* και *R* είναι πιο πιθανό να έχουν μόνο την βασική εκπαίδευση σε αντίθεση με τους συνδυασμούς των *S*, *C* και *A* που διαθέτουν μεγαλύτερη εξειδίκευση. Κατά συνέπεια οι συνδυασμοί των τύπων *R* και *C*, είναι πιθανότερο να εργάζονται, ενώ οι *E*, στους οποίους ανήκουν κυρίως νεότερες ηλικίες, σπουδάζουν ακόμη. Οι συνδυασμοί των τύπων *R* και *E* με άλλους έχουν καλύτερες οικονομικές προοπτικές, παραδόξως όμως όχι και οι αυτούσιοι τύποι *RE*. Και στους διγράμματος συνδυασμούς, το ύψος του εισοδήματος δεν εξαρτάται από τον τύπο στον οποίο ανήκει κάποιος.

7.1.4. Σχέση μεταξύ Τύπου και Προφίλ

Ένα πολύ μεγάλο μέρος όσων συμπλήρωσαν το τεστ που αγγίζει το 60% διαθέτει ένα *Μεσαίο Μεγάλης Διαφοροποίησης* προφίλ. Και στα δύο φύλα, όσο μεγαλύτερη ηλικιακή ωρίμανση υπάρχει, τόσο πιο διαφοροποιημένο εμφανίζεται το προφίλ, ενώ το ίδιο συμβαίνει και με το συνολικό του μέγεθος: όσο ωριμάζει κάποιος τόσο περισσότερες πτυχές μπορεί να καλύψει σε καθέναν από τους έξι τύπους του Χόλαντ.

Σε όλους τους τύπους, τα προφίλ κατανέμονται κανονικά με μια κύρτωση της καμπύλης προς τα δεξιά, με τα χαμηλά προφίλ να καταλαμβάνουν περίπου το 10% του συνόλου, τα μεσαία να φτάνουν το 70% και τα υψηλά να συμπληρώνουν το υπόλοιπο 30%. Εντούτοις στον *Καλλιτεχνικό (A)* τύπο, τα Χαμηλά Μικρής Διαφοροποίησης καθώς και τα Μεσαία Ομοιογενή προφίλ εμφανίζονται αυξημένα, υποδεικνύοντας ότι οι τύποι αυτοί εμφανίζουν μια σύγχυση σχετικά με τις δεξιότητες και τις τάσεις τους. Αντίθετα, ο *Κοινωνικός (S)* τύπος παρουσιάζει μικρότερο σχετικά ποσοστό Χαμηλών Μικρής Διαφοροποίησης προφίλ.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό εύρημα είναι ότι ενώ στους άνδρες δεν υπάρχει σημαντική διαφοροποίηση στα προφίλ του *Πρακτικού (R)* τύπου από τους άλλους, στις γυναίκες, το ποσοστό των Μεσαίων Ομοιογενών προφίλ είναι σημαντικά μεγαλύτερο στον *Πρακτικό (R)* τύπο από τους υπόλοιπους, ενώ το ίδιο συμβαίνει και με τον *Καλλιτεχνικό (A)*. Η διαφοροποίηση αυτή μπορεί να υποδηλώνει ότι οι γυναίκες που τελικά χαρακτηρίζονται ως πρακτικοί τύποι, δεν διαθέτουν τα αντίστοιχα χαρακτηριστικά σε απόλυτο και ξεκάθαρο βαθμό.

Τέλος, όσοι έχουν χαμηλά προφίλ και αδιαμόρφωτα προφίλ κάνουν το τεστ κυρίως για να βρουν ή να αλλάξουν εργασία, έχουν μικρότερο επίπεδο μόρφωσης, είναι πιο πιθανό να είναι άνεργοι ή να σπουδάζουν και να είναι μην είναι ευχαριστημένοι με τις οικονομικές τους απολαβές. Αυτή η διαπίστωση αποτελεί ισχυρή ένδειξη προς τους συμβούλους να καταβάλουν κάθε προσπάθεια ώστε να μεταβληθεί το είδος του προφίλ των πελατών τους και να γίνει πιο ξεκάθαρο μέσω ενημέρωσης και αποκρυστάλλωσης των ενδιαφερόντων τους.

7.1.5. Παράμετροι συμφωνίας τύπου με το επάγγελμα

Σε γενικές γραμμές οι άνθρωποι ασκούν επαγγέλματα που ταιριάζουν με τον χαρακτήρα τους όσο το δυνατόν περισσότερο, εκτός από τους επαγγελματικούς τομείς που ανήκουν τον τύπο *SC* (στρατός) και *RA* (αισθητική). Αντίθετα στις περιπτώσεις *SE* οι οποίες περιλαμβάνουν πλήθος εναλλακτικών όπως *Διαφήμιση και Δημόσιες Σχέσεις, Εθελοντισμός, Εμπόριο, Πωλήσεις, Εξυπηρέτηση, Εστίαση, Τουρισμός, Υγεία & Πρόνοια*, υπηρετούνται σχεδόν από τους μισούς απ' όσους υπάγονται στον ίδιο τύπο. Εντούτοις σε σχέση με την συμφωνία τύπου εργασίας και χαρακτήρα, διαπιστώθηκε ότι και οι άνδρες και οι γυναίκες επιλέγουν επαγγέλματα που συμφωνούν με τις δεξιότητές τους ή το πώς αυτοπροσδιορίζονται σε ποσοστό κοντά στο 80%. Αντίθετα, τα χόμπι μπορεί να είναι διαφορετικά από το επάγγελμα, κάτι που για τις γυναίκες είναι ιδιαίτερα διαφοροποιημένο στατιστικά, αφού για τους άνδρες το ποσοστό αυτό πέφτει στο 71,8%, ενώ για τις γυναίκες υποχωρεί ακόμη περισσότερο στο 60%.

7.1.6. Αποτέλεσμα ταύτισης τυπου με εργασιακό περιβάλλον

Ένα σημαντικό συμπέρασμα από την ανάλυση των δεδομένων είναι ότι το 60% των ανδρών και το 66% των γυναικών ταυτίζουν **ακριβώς** την επαγγελματική τους επιλογή με τον χαρακτήρα τους, ενώ ένα επιπλέον 10% διαλέγει επάγγελμα παρόμοιου χαρακτήρα με τα γράμματα ανεστραμμένα. Πάντως οι άνδρες που επιλέγουν επάγγελμα διαφορετικό από το χαρακτήρα τους είναι αναλογικά περισσότεροι από τις γυναίκες. Η τάση αυτή των ανθρώπων να επιλέγουν επαγγέλματα σχετικά με τον χαρακτήρα τους σε πολύ μεγάλο βαθμό, επιβεβαιώνεται και από την διεθνή βιβλιογραφία σε διάφορες χώρες όπως για παράδειγμα από τις έρευνες των Šverko & Babarovic, (2006) των Gitonga et al, (2013).

Επιπλέον, από την παρούσα έρευνα εντοπίστηκε ότι όσο περισσότερο ταιριάζει το επάγγελμα στον χαρακτήρα των εργαζομένων τόσο πιο πιθανό είναι να είναι ευχαριστημένοι από το αντίστοιχο περιβάλλον εργασίας. Το εύρημα αυτό θεωρείται ότι επιβεβαιώνει τον θεμέλιο λίθο της θεωρίας του Χόλαντ, και επιβεβαιώνεται ανεξάρτητα από το ύψος του εισοδήματος που προσφέρει η εργασία. Επίσης είναι πιο πιθανό να έχουν μεγαλύτερη ηλικία, να έκαναν το τεστ για διασκέδαση και να είναι υπάλληλοι.

Αυτό το τελευταίο εύρημα παρουσιάζει μια λογική ασυνέπεια και μια ερμηνεία θα μπορούσε να είναι ότι οι αυτοαπασχολούμενοι επιχειρούν σε διάφορους τομείς μόνο για οικονομικούς λόγους και μπορεί να μην τους ταιριάζουν απόλυτα.

Ακόμη, όσο περισσότερο ταιριάζει το επάγγελμα με τον χαρακτήρα των εργαζομένων τόσο πιο πιθανό είναι να έχουν μικρότερη μόρφωση και οι σπουδές τους να είναι άσχετες με το επάγγελμα αυτό. Και αυτό το εύρημα είναι αρκετά παράδοξο και πιθανώς να σημαίνει ότι στην Ελλάδα οι άνθρωποι σπουδάζουν αντικείμενα που δεν τους ενδιαφέρουν.

Τέλος, αναφορικά με τη θεωρία του Χόλαντ, οι διγράμματοι τύποι που περιέχουν χαρακτηριστικά *Πρακτικών ή Συμβατικών* γνωρισμάτων τείνουν να επιλέγουν περισσότερο επαγγέλματα που τους ταιριάζουν, σε αντίθεση με τους συνδυασμούς των Κοινωνικών τύπων οι οποίοι φαίνεται να κάνουν περισσότερα άσχετα με τον χαρακτήρα τους επαγγέλματα. Τέλος αποδείχθηκε ότι δεν παίζει ρόλο εάν κάποιος κάνει μια εργασία που του ταιριάζει για το εάν θα κερδίζει περισσότερα ή λιγότερα χρήματα.

7.1.7. Παράγοντες που επηρεάζουν και επηρεάζονται από το επίπεδο σπουδών

Όσοι ασκούν επαγγέλματα που ανήκουν στους κλάδους της *Λογοτεχνίας – Συγγραφής (AI)*, των *Διαφημίσεων, των Δημοσίων Σχέσεων, του Εμπορίου, των Πωλήσεων, του Τουρισμού, της Εστίασης και της Φροντίδας (SE)*, καθώς και στον *Διπλωματικό κλάδο (ES)* είναι περισσότερο πιθανό να μην έχουν σπουδάσει το αντικείμενο, παρά εκείνοι που εργάζονται στους κλάδους των *Βιοεπιστημών, της Έρευνας (IR)*, των *ανθρωπιστικών και κοινωνικών επαγγελμάτων, της Ψυχολογίας και Συμβουλευτικής (SA)* ή και της *Ασφάλειας και της Εκπαίδευσης (SR)* οι οποίοι έχουν σπουδάσει το αντικείμενό τους. Εξ άλλου, όσο πιο σχετικές είναι οι σπουδές με το επάγγελμα τόσο πιο πιθανό είναι να εξασκείται και το εισόδημα να είναι ικανοποιητικό, ενώ εάν κάποιος δεν έχει σπουδάσει ένα αντικείμενο είναι πιθανότερο να είναι υπάλληλος. Επίσης όσοι δεν έχουν σπουδάσει το αντικείμενο της εργασίας τους, συνήθως διερευνούν την περίπτωση να αλλάξουν εργασία και φυσικά όσο νεότερος είναι κάποιος τόσο πιο πιθανό είναι να εργάζεται σε πεδίο άσχετο με τις σπουδές του. Τέλος, οι άνδρες, σε αντίθεση με τις γυναίκες, έχουν περισσότερες πιθανότητες να εργάζονται σε κάποιο επάγγελμα το οποίο δεν έχουν σπουδάσει.

7.1.8. Από τι εξαρτάται η εργασιακή ικανοποίηση

Όσοι ανήκουν στους κλάδους με συνδυασμό των τύπων C, φαίνεται να είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι από το περιβάλλον εργασίας τους, σε σχέση με εκείνους που ανήκουν σε κλάδους με συνδυασμό των τύπων A ή R.. Γενικότερα, όσο περισσότερες γνώσεις υπάρχουν για ένα επάγγελμα ή όσο πιο υψηλό είναι το εισόδημα τόσο πιθανότερο είναι η εξάσκησή του να προσφέρει ικανοποίηση. Το 80% εκείνων που θεωρούν το περιβάλλον εργασίας τους ανυπόφορο επιδιώκουν να διερευνήσουν την πιθανότητα αλλαγής εργασίας ενώ οι υπόλοιποι κρίνουν σταδιακά πιο δύσκολο το περιβάλλον της εργασίας τους σε σχέση με τους ανταποσχολούμενους. Τέλος, οι νεότεροι εργαζόμενοι δυσκολεύονται λίγο περισσότερο από τους μεγαλύτερους στο περιβάλλον εργασίας, ενώ το ίδιο συμβαίνει και με τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες, αν και αυτό το γεγονός συνδέεται και με την διαφορετική κατανομή των φύλων στους τύπους κατά Χόλαντ..

7.1.9. Παράγοντες που επηρεάζουν και επηρεάζονται από το εισόδημα

Περισσότερο ικανοποιημένοι από τις απολαβές τους φαίνεται να είναι όσοι ασκούν επαγγέλματα των τύπων IR (Βιοεπιστήμες, Βιολογία και Χημεία ή Έρευνα και επιστήμη) και SC (Στρατός), ενώ οι πιο δυσαρεστημένοι φαίνεται να είναι όσοι ασκούν επαγγέλματα του τύπου CR (Νομικά) και AS (Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά). Εξ άλλου, όσο μεγαλύτερη εξειδίκευση έχει ο εργαζόμενος τόσο πιο πιθανό είναι να υπάρχει ικανοποίηση από τις οικονομικές απολαβές. Οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι πιο πιθανό να κερδίζουν περισσότερα από τους νεότερους και όσοι έχουν χαμηλό εισόδημα επιδιώκουν να ενημερωθούν για ευκαιρίες αλλαγής επαγγέλματος. Τέλος, υπάρχει μια γενική τάση οι γυναίκες να είναι ελαφρώς πιο ικανοποιημένες με το μισθό τους από τους άνδρες. Δεδομένης της γενικότερης αντίληψης ότι οι γυναίκες υπολείπονται μισθολογικά των ανδρών στην ελληνική αγορά εργασίας, το εύρημα θεωρείται παράδοξο και χρήζει περαιτέρω διερεύνησης.

7.1.10. Παράγοντες που επηρεάζουν την εργασιακή σχέση

Από την έρευνα αναδείχθηκε πως οι τύποι *ES* (Πολιτική / Διπλωματία), *CE* (Διοικητικά Επαγγέλματα, Λογιστικά, Ναυτιλιακά, Οργάνωση, Χρηματοοικονομικά) και *SC* (Στρατός) περιλαμβάνουν ως επί το πλείστον υπαλλήλους· σε αντίθεση με τους τύπους *AR* (Αισθητική), *AS* (Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά) και *EC* (Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία) που υπηρετούνται κυρίως από αυτοαπασχολούμενους.

Πάντως δεν παίζει ρόλο η μόρφωση κάποιου για το αν θα γίνει υπάλληλος ή αν θα έχει δική του επιχείρηση ενώ οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να είναι υπάλληλοι παρά να αυτοαπασχολούνται. Τέλος, οι νεότερες ηλικίες τείνουν να είναι υπάλληλοι και αυτοί είναι που διερευνούν περισσότερο τη δυνατότητα αλλαγής επαγγέλματος σε αντίθεση με τους αυτοαπασχολούμενους

7.1.11. Επιρροές της σχετικότητας των σπουδών με το επάγγελμα που ασκείται

Από την ανάλυση των δεδομένων αναδείχθηκε ότι τα επαγγέλματα που ανήκουν στους τύπους (*Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία*), *RC (Μεταφορές/Εφοδιασμός, Περιβάλλον, Φύση και Γεωργία, Τεχνικά και πρακτικά Επαγγέλματα)* και *AR (Αισθητική)* απαιτούν χαμηλότερο επίπεδο σπουδών, ενώ οι τύποι *CR (Νομικά)*, *IR (Βιοεπιστήμες, Βιολογία και Χημεία, Έρευνα και επιστήμη)* και *ES (Πολιτική / Διπλωματία)* απαιτούν ιδιαίτερη εξειδίκευση. Επίσης, όσο μεγαλύτερη εξειδίκευση υπάρχει τόσο πιο πιθανό είναι να βρει κάποιος εργασία. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 71% των κατόχων μεταπτυχιακού βρίσκεται σε εργασία, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των κατόχων βασικής εκπαίδευσης είναι μόλις 6,2%. Εν τούτοις για την ερμηνεία αυτού του ευρήματος πρέπει να ληφθεί υπόψη ότι περίπου οι μισοί από τους συμμετέχοντες στην έρευνα ήταν έφηβοι κάτω των 18 ετών οι οποίοι πηγαίνουν ακόμη σχολείο. Τέλος, όσο υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης έχει κάποιος τόσο πιο πιθανό ήταν να κάνει το τεστ για λόγους διασκέδασης ή προσωπικής αυτοβελτίωσης

7.1.12. Τα κίνητρα της επαγγελματικής κινητικότητας

Όσοι εργάζονται σε επαγγέλματα τύπου *ES (Πολιτική / Διπλωματία)*, *AI (Λογοτεχνία - Συγγραφή)* και *SC (Στρατός)* κάνουν το τεστ κυρίως για να αλλάξουν εργασία, ενώ όσοι εργάζονται σε επαγγέλματα *AS (Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά)*, *SR (Ασφάλεια - Προστασία, Εκπαίδευση)* και *SA (Ανθρωπιστικά και Κοινωνικά Επαγγέλματα, Θεολογία, Ψυχολογία, Συμβουλευτική)* το κάνουν για διασκέδαση. Από τα δεδομένα διαπιστώνεται ότι οι νεότερες ηλικίες και οι άνδρες συμπληρώνουν το τεστ περισσότερο προκειμένου να βρουν ή να αλλάξουν εργασία ενώ οι μεγαλύτεροι και οι γυναίκες για διασκέδαση ή αυτοβελτίωση.

7.1.13. Η προσαρμογή των δεδομένων στο εξαγωνικό μοντέλο

Η συνολική προσαρμογή του εξαγωνικού μοντέλου του Χόλαντ στις απαντήσεις του Ελληνικού πληθυσμού φτάνει το 73%. Πρόκειται για ένα υψηλό ποσοστό ταύτισης που επιβεβαιώνει εν πολλοίς τη θεωρία, εντούτοις παρουσιάζει και ορισμένες σημαντικές ασυνέπειες. Από τους έξι τύπους δύο, ο *Καλλιτεχνικός (Α)* και ο *Επιχειρηματικός (Ε)* εμφανίζουν πλήρη ταύτιση με το θεωρητικό εξαγωνικό μοντέλο.

Μικρότερη, αλλά ικανοποιητική ταύτιση της τάξης του 67% εμφανίζουν ο *Πρακτικός (Ρ)* και ο *Ερευνητικός τύπος (Ι)*, ενώ ο *Κοινωνικός (S)* και ο *Συμβατικός (C)* τύπος ταυτίζονται μόνο κατά 50% με τη δομή του μοντέλου. Οι διαφοροποιήσεις στην προσαρμογή των δεδομένων με το θεωρητικό μοντέλο φαίνεται να οφείλονται σε δύο κυρίως λόγους: α) Οι *Πρακτικοί* τύποι στην Ελλάδα, εμφανίζουν περισσότερα χαρακτηριστικά *Κοινωνικών* τύπων παρά τις προβλέψεις του μοντέλου, και β) οι *Συμβατικοί* τύποι δεν εμφανίζουν πολλά χαρακτηριστικά των *Πρακτικών*, όπως προβλέπεται· αντίθετα συσχετίζονται ισχυρά με τους *Ερευνητικούς* τύπους.

Σχετικά με την κατανομή των επιμέρους παραγόντων διαπιστώθηκε ότι οι *Προτιμήσεις* είναι αυτές που ταιριάζουν καλύτερα με το θεωρητικό μοντέλο, ενώ τα *Χόμπι* εμφανίζουν την μικρότερη αντιστοιχία. Ιδιαίτερα τα *Κοινωνικά (S)* και τα *Συμβατικά (C)* *Χόμπι* επιλέγονται και από τύπους που δεν θα έπρεπε με βάση τις προβλέψεις της θεωρίας και ιδιαίτερα από *Πρακτικούς*.

Σε γενικές γραμμές, η ασυνέπεια των ευρημάτων στο ελληνικό κοινό, φαίνεται να ερμηνεύεται κατά κύριο ρόλο με βάση την μεγάλη διείσδυση και διάχυση των *Κοινωνικών (S)* γνωρισμάτων σε όλους τους υπόλοιπους τύπους, αλλά και την παρουσία *Πρακτικών (Ρ)* χαρακτηριστικών σε *Κοινωνικούς* τύπους. Αυτό ίσως υποδεικνύει ότι οι Έλληνες έχουν μεγαλύτερη «κοινωνικότητα» από τους κατοίκους των ΗΠΑ για τους οποίους έχει μελετηθεί ιδιαίτερα η θεωρία του Χόλαντ, και αυτό επηρεάζει τους μέσους όρους των μετρήσεων στο τεστ, με αποτέλεσμα τα δεδομένα να μην κατανέμονται κανονικά με βάση το πρότυπο εξάγωνο.

7.1.14. Σύνοψη γνωρισμάτων των τύπων Χόλαντ

Τέλος, κλείνοντας την επισκόπηση των συμπερασμάτων παρουσιάζουμε τον παρακάτω πίνακα στον οποίο περιέχονται συνοψισμένα όλα τα χαρακτηριστικά των τύπων που εντοπίστηκαν στην παρούσα έρευνα.

<p>ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΙ (C)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προσαρμογή στο εξαγωνικό μοντέλο: 50% • Βρίσκουν ευκολότερα εργασία • Έχουν καλύτερο επίπεδο σπουδών • Επιλέγουν επαγγέλματα που τους ταιριάζουν • Πιο σχετικά επαγγέλματα με σπουδές • Μεγαλύτερη ηλικία • Είναι περισσότερο δυσαρεστημένοι από την εργασία τους 	<p>ΠΡΑΚΤΙΚΟΙ (R)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προσαρμογή στο εξαγωνικό μοντέλο: 67% • Περισσότεροι άνδρες • Βρίσκουν ευκολότερα εργασία • Πετυχαίνουν καλύτερες απολαβές • Είναι περισσότερο ευχαριστημένοι από την εργασία τους • Επιλέγουν επαγγέλματα που τους ταιριάζουν • Ενδιαφέρονται για αυτοβελτίωση • Έχουν χαμηλότερο επίπεδο σπουδών • Έχουν μεγαλύτερη ηλικία • Οι γυναίκες εμφανίζουν περισσότερα αδιαμόρφωτα προφίλ
<p>ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΙ (E)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προσαρμογή στο εξαγωνικό μοντέλο: 100% • Πιο σχετικά επαγγέλματα με σπουδές • Καλύτερες απολαβές • Βασικές σπουδές • Ενδιαφέρονται περισσότερο για τον επαγγελματικό προσανατολισμό τους 	<p>ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΙ (I)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προσαρμογή στο εξαγωνικό μοντέλο: 67% • Πιο πιθανό να σπουδάζουν • Νεαρότερη ηλικία • Ενδιαφέρονται για αυτοβελτίωση • Υψηλότερη μόρφωση
<p>ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ (S)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προσαρμογή στο εξαγωνικό μοντέλο: 50% • Περισσότερες γυναίκες • Νεότερες ηλικίες • Εμφανίζουν πιο υψηλά και πιο διαφοροποιημένα προφίλ, με ξεκάθαρη αναγνώριση των κλίσεων τους. • Δεν επιλέγουν πάντα επαγγέλματα που ταιριάζουν απόλυτα στο προφίλ τους 	<p>ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΙ (A)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Προσαρμογή στο εξαγωνικό μοντέλο: 100% • Έχουν μεγαλύτερο επίπεδο σπουδών • Είναι περισσότερο ευχαριστημένοι από την εργασία τους • Οι γυναίκες έχουν περισσότερα προσόντα και ενδιαφέροντα αλλά αυτοπροσδιορίζονται λιγότερο ως καλλιτεχνικές. • Εμφανίζουν συχνότερα χαμηλά και αδιαμόρφωτα προφίλ, που υποδηλώνει σύγχυση ως προς τις κλίσεις τους. Στις γυναίκες είναι πιο έντονο.

7.2. Περιορισμοί έρευνας – Προτάσεις

Η παρούσα έρευνα βασίστηκε στα δεδομένα μιας διαδικτυακής εφαρμογής και ως εκ τούτου η πιστοποίηση του δείγματος ως πραγματικά τυχαίου μπορεί να αμφισβητηθεί, παρά τον υψηλό αριθμό συμμετεχόντων. Παρ' όλο που ακολουθήθηκαν όλες οι διαδικασίες ελέγχου της δυνατότητας γενίκευσης των αποτελεσμάτων, παραμένει το γεγονός ότι οι ηλικίες άνω των 35 ετών και οι άνδρες υποεκπροσωπούνται στο δείγμα. Ο περιορισμένος διαθέσιμος χρόνος ανάλυσης των δεδομένων (περίπου 1 μήνας) πιθανώς να έχει αφήσει διασυνδέσεις μεταξύ των μεταβλητών χωρίς έλεγχο και ίσως μια ενδελεχέστερη μελέτη τους θα μπορούσε να οδηγήσει σε περισσότερα και ακριβέστερα συμπεράσματα, ιδιαίτερα σε σχέση με την έννοια της «Συνάφειας». Επίσης, το ερευνητικό εργαλείο περιείχε πάρα πολλές ερωτήσεις, γεγονός που προκάλεσε αρκετά ευρεία διασπορά των απαντήσεων με αποτέλεσμα να μην είναι εύκολη η διάκριση των επί μέρους μεταβλητών αμέσως.

Από τα τελικά συμπεράσματα προέκυψαν ορισμένα πεδία, τα οποία θα μπορούσαν να αποτελέσουν έδαφος για περαιτέρω έρευνα και ανάλυση. Πιο συγκεκριμένα:

- Χρειάζεται περαιτέρω έρευνα προκειμένου να διερευνηθεί ο λόγος για τον οποίο φαίνεται πως περισσότερες γυναίκες επιλέγουν να αναζητήσουν πληροφορίες γύρω από τον επαγγελματικό τους προσανατολισμό σε σχέση με τους άνδρες μέσω διαδικτυακών εφαρμογών όπως αυτή που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα έρευνα.
- Αξίζει επίσης να διερευνηθεί για ποιον λόγο οι Πρακτικοί τύποι, δεν αυτοπροσδιορίζονται πάντα και μόνο με τα επίθετα που προορίζονται γι' αυτούς, πράγμα που οι υπόλοιποι τύποι κάνουν συχνότερα.
- Ένα ακόμη πεδίο διερεύνησης είναι τα αίτια για τα οποία οι γυναίκες επιτυγχάνουν περισσότερο υψηλά και διαφοροποιημένα προφίλ σε νεότερες ηλικίες, σε σχέση με τους άνδρες, μια διαφορά που μπορεί να φτάσει και τα επτά έτη. Το ίδιο ισχύει και για το εύρημα σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες είναι πιο ικανοποιημένες από τις απολαβές τους ενώ είναι γνωστό ότι στην ελληνική αγορά εργασίας οι γυναίκες υπολείπονται μισθολογικά.
- Τέλος, θα πρέπει να διευκρινισθεί με συντεταγμένο επιστημονικά τρόπο, το εάν οι Έλληνες έχουν όντως μεγαλύτερη «κοινωνικότητα» (όπως αυτή ορίζεται από τη θεωρία του Χόλαντ) συγκριτικά με άλλα δυτικά πολιτισμικά περιβάλλοντα.

Βιβλιογραφία

- Achter, J. A., Lubinski, D., Benbow, C. P., & Eftekhari-Sanjani, H. (1999). Assessing vocational preferences among gifted adolescents adds incremental validity to abilities: A discriminate analysis of educational outcomes over a 10-year interval. *Journal of Educational Psychology, 91*, 777-786.
- Aiken, J., & Johnston, J. A. (1973). Promoting career information seeking behaviors in college students. *Journal of Vocational Behavior, 3*, 81-87.
- Alvi, S. A., Khan, S. B., & Kirkwood, K. J. (1990). A comparison of various indices of differentiation for Holland's model. *Journal of Vocational Behavior, 36*, 147-152.
- Alvi, S. A., Khan, S. B., Hussain, M. A., & Baig, T. (1988). Relationship between Holland's typology and cognitive styles. *International Journal of Psychology, 23*, 449-459.
- Apostal, R. A. (1991). College students' career interests and sensing-intuition personality. *Journal of College Student Development, 32*, 4-7.
- Arbona, C. (1989). Hispanic employment and the Holland typology of work. *Career Development Quarterly, 37*, 257-268.
- Arbona, C. (1990). Career counseling research and Hispanics: A review of the literature. *The Counseling Psychologist, 18*, 300-323.
- Arbona, C. (2000). Practice and research in career counseling and development - 1999 Annual Review. *Career Development Quarterly, 49*(2), 98-134.
- Aul, J. C. (1979). *A new index of differentiation for Holland's theory of careers*. Unpublished doctoral dissertation, Case Western Reserve University, Cleveland.
- Aviles, R. M. D., & Spokane, A. R. (1999). The vocational interests of Hispanic, African American, and White middle school students. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 32*, 138-148.
- Barak, A., & Rabbi, B. (1981). Predicting persistence, stability, and achievement in college by major choice consistency: A test of Holland's consistency hypothesis. *Journal of Vocational Behavior, 20*, 235-243.
- Betsworth, D., Bouchard, T. J., Jr., Cooper, C., Grotevant, H., Hansen, J., Scarr, S., & Weinberg, R. (1994). Genetic and environmental influences on vocational interests assessed using adoptive and biological families and twins reared apart and together. *Journal of Vocational Behavior, 44*, 263-278.
- Betz, N. E., & Serling, D. A. (1993). Construct validity of fear of commitment as an indicator of career indecisiveness. *Journal of Career Assessment, 1*, 21-34.

- Blake, R. J., & Sackett, S. A. (1993, August). *Holland's typology and the five-factor model: A rational-empirical analysis*. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Toronto, Canada.
- Blake, R. J., & Sackett, S. A. (1999). Holland's typology and the Five-Factor model: A rational-empirical analysis. *Journal of Career Assessment*, 7, 249-280.
- Borges, N. J., & Savickas, M. L. (2002) Personality and medical specialty choice: A literature review and integration. *Journal of Career Assessment*, 10, 362-380.
- Bouchard, T. J., Jr., (1995, August). Interests, talents, and genes. In A. D. Carson (Moderator), *The nature of interests*. Symposium conducted at the annual meeting of the American Psychological Association, New York.
- Brown T., A., Moore M., T., (2013). Confirmatory Factor Analysis Boston University, διαθέσιμο στο https://www.researchgate.net/profile/Michael-Moore-75/publication/251573889_Hoyle_CFA_Chapter_-_Final/links/0deec51f14d2070566000000/Hoyle-CFA-Chapter-Final.pdf
- Brown, M. J. (1995). The career development of African Americans: Theoretical and empirical issues. In F. T. L. Leong (Ed.), *Career development and vocational behavior of racial and ethnic minorities* (pp. 7-36). Mahwah, N.J: Erlbaum.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Campbell, R. E., & Cellini, J. V. (1981). A diagnostic taxonomy of adult career problems. *Journal of Vocational Behavior*, 19, 175-190.
- Carless, S. A. (1999). Career assessment: Holland's vocational interests, personality characteristics, and abilities. *Journal of Career Assessment*, 7, 125-144.
- Carson, A. D. (1998a). The integration of interests, aptitudes, and personality traits: A test of Lowman's Matrix. *Journal of Career Assessment*, 6, 83-105.
- Chaney, F.B., & Owens, W.A. (1964). Life history antecedents of sales, research, and general engineering interests. *Journal of Applied Psychology*, 48, 101-105.
- Chew, I. K., Halim, H., & Matsui, T. (2002). Gender differences in career self-efficacy in Singapore. *Australian Journal of Career Development*, 11, 30-37.
- Child, D. (2006). *The Essentials of Factor Analysis*. 3rd edn. New York: Continuum.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R & Holland, J. L. (1984). Personality and vocational interests in adulthood. *Journal of Applied Psychology*, 69, 390-400.

- Costello, A. B. and Osborne, J. W. (2005) Best practices in Διερευνητική Ανάλυση Παράγοντων: four recommendations for getting the most from your analysis. Practical Identification, *Research & Evaluation*, 10(7), pp. 1-9.
- Dagenais, F. (1987). Vocational Preference Inventory (Holland): Mean scores for samples of Saudi and American men. *Psychological Reports*, 60, 630.
- Dawis, R. V. (1992). Individual differences tradition in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 39, 7-19.
- Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984). *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1997). The Five-Factor model of personality and Holland's RIASEC interest types. *Personality and Individual Differences*, 23, 87-103.
- De Fruyt, F., & Mervielde, I. (1999). RIASEC types and the Big Five traits as predictors of employment status and nature of employment. *Personnel Psychology*, 52, 701-727.
- Deng L., Wai Ch., (2016) Testing the Difference Between Reliability Coefficients Alpha and Omega, *Educ Psychol Meas.* 2017 Apr; 77(2): 185–203. Published online 2016 Jul 18. doi: 10.1177/0013164416658325 PMID: PMC5965544 διαθέσιμο στο: https://www.researchgate.net/post/What_are_the_commonly_used_cut-off_values_for_McDonalds_Omega
- Du Toit R, De Bruin G. P. (2002) The Structural Validity of Holland's R-I-A-S-E-C Model of Vocational Personality Types for Young Black South African Men and Women, *Journal of Career Assessment* 2002; 10; 62, DOI: 10.1177/1069072702010001004
- Eberhardt, B.J., & Muchinsky, P.M. (1982). Biodata determinants of vocational typology: An integration of two paradigms. *Journal of Applied Psychology*, 67, 714-727.
- Edwards, K. J., Whitney, D.R., (1971). *Structural Analysis of Holland's Personality Types Using Factor and Configural Analysis*. Johns Hopkins Univ., Md. Center for the Study of Social Organization of Schools. Faculty report no R-103, Baltimore
- Erwin, T. D. (1982). The predictive validity of Holland's construct of consistency. *Journal of Vocational Behavior*, 20, 180-192.
- Erwin, T. D. (1987). The construct validity of Holland's differentiation concept. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 20, 106-112.

- Farh, J., Leong, F. T. L., & Law, K. (1998). Cross-cultural validity of Holland's model in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 425-440.
- Feehan, P. F., & Johnston, J. A. (1999). The Self-Directed Search and career-self-efficacy. *Journal of Career Assessment*, 7, 145-159.
- Field, A. (2013) *Discovering Statistics using SPSS*, 4th edn. London: SAGE.
- Fitzgerald, L. F., & Weitzman, L. M. (1992). Women's career development: Theory and practice from a feminist perspective. In Z. Leibowitz & D. Lea (Eds.), *Adult Career Development* (2nd ed., pp. 124-160). Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Flores, L. Y., Logan, S. A., McCloskey, C. M., Scott, A. B., C. M., Spencer, K. G., Wang, Y., & Yakushko, O. (2003). Practice and research in career counseling and development - 2002 Annual Review. *Career Development Quarterly*, 52, 98-131.
- Fouad, N. A. (1993). Cross cultural vocational assessment. *Career Development Quarterly*, 42, 4-13.
- Fouad, N. A., Harmon, L. W. & Borgen, F. H. (1997). Structure of interests in employed males and females members of U.S. racial-ethnic minority and nonminority groups. *Journal of Counseling Psychology*, 44 (4), 339-345.
- Fouad, N. A., Harmon, L. W. & Hansen, J. C. (1994). Cross-cultural use of the Strong. In Harmon, L. W., Hansen, J. C., Borgen, F. H. & Hammer, A. L. (Eds.), *Strong Interest Inventory: Application and Technical Guide*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Furnham, A. (2001). Vocational preference and P-O fit: Reflections of Holland's theory of vocational choice. *Applied Psychology: An International Review*, 50, 5-29.
- Furnham, A., & Walsh, W. B. (1990). Consequences of person-environment incongruence: Absenteeism, frustration and stress. *Journal of Social Psychology*, 131, 187-204.
- Gade, E., Fuqua, D., & Hurlburt, G. (1984). Use of the Self-Directed Search with Native-American high school students. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 584-587.
- Gandy, J. A., Dye, D. A., & MacLaine, C. H. (1994). Federal government selection: The individual achievement record. In G. S. Stokes, M. D. Mumford, & W. A. Owens (Eds.), *The biodata handbook: Theory, research, and applications* (pp. 275-309). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Garfield, N. J., & Prediger, D. J. (1994). Assessment competencies and responsibilities: A checklist for counselors. In J. T. Kapes, M. M. Mastie, & E. A. Whiltfield (Eds), *A counselor's guide to career assessment instruments* (pp. 41-48). Alexandria, VA: National Career Development Association.
- Gehlert, K., Timberlake, D., & Wagner, B. (1992). The relation between vocational identity and academic achievement. *Journal of College Student Development*, 33, 143-148.
- Gevers, J., Du Toit, R., & Harilall, R. (1995). *Manual for the Self-Directed Search Questionnaire*. Pretoria: Human Sciences Research Council.
- Gitonga, C. M., Orodho, J. A., Kigen, W. & Wangeri, T. (2013) Gender Differences in Holland, *International Journal of Education and Research* Vol. 1 No. 7 July 2013
- Goforth Ch, (2015) *Using and Interpreting Cronbach's Alpha* University of Virginia Library, November 16, διαθέσιμο στο: <https://data.library.virginia.edu/using-and-interpreting-cronbachs-alpha/>
- Gottfredson, G. D. (1996). Prestige in vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 48-68.
- Gottfredson, G. D. (1999). John L. Holland's contributions to vocational psychology: A review and evaluation. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 15 - 40.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1991). *Position Classification Inventory professional manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, G. D., & Holland, J. L. (1996). *Dictionary of Holland occupational codes* (3rd. ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gottfredson, G. D., & Jones, E. M. (1993). Psychological meaning of profile elevation in the Vocational Preference Inventory. *Journal of Career Assessment*, 1, 3548.
- Gottfredson, G. D., Holland, J. L., & Ogawa, D. K. (1982). *Dictionary of Holland Occupational Codes*. Palo Alto, Ca.: Consulting Psychologists Press.
- Gottfredson, G. D., Jones, E. M., & Holland, J. L. (1993). Personality and vocational interests: The relation of Holland's interest dimensions to five robust dimensions of personality. *Journal of Counseling Psychology*, 40, 518-524.
- Gottfredson, L. S. (1980). Construct validity of Holland's occupational typology in terms of prestige, census, department of labor, and other classification systems. *Journal of Applied Psychology*, 65, 697 - 714.
- Gottfredson, L. S., & Richards, J. M. (1999). The meaning and measurement of environments in Holland's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 57 - 73.

- Greenlee, S. P., Damarin, F. L., & Walsh, W. B. (1988). Congruence and differentiation among black and white males in two non-college-degreed occupations. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 298-306.
- Guadagnoli, E. and Velicer, W. F. (1988) Relation of sample size to the stability of component patterns. *Psychological Bulletin*, 103(2), pp. 265-275.
- Gurres St, Dillmann K.U. Reith W., Krick Ch. M. (2021). The Individual Inclination to an Occupation and its Neuronal Correlate, *Frontiers in Education*, 6, DOI=10.3389, <https://www.frontiersin.org/article/10.3389/feduc.2021.633962>
- Hannah, J. S., & Kahn, S. E. (1989). The relationship of socioeconomic status and gender to the occupational choices of Grade 12 students. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 161-178.
- Harmon, L., Hansen, J. I, Borgen, F., & Hammer, A. (1994). *Strong Interest Inventory: Applications and Technical manual*, Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Harrington, T. F., & Schafer, W. D. (1996). A comparison of self-reported abilities and occupational ability patterns across occupations. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 28, 180-190.
- Haverkamp, B. E., Collins, R. C. & Hansen, J. (1994). Structure of interests of Asian-American college students. *Journal of Counseling Psychology*, 41 (2), 256-264.
- Heizer, L., (2020) *Holland's Occupational Personality Types, Adapted from The Position Classification Inventory Professional Manual; Gottfredson & Holland, 1991*, διαθέσιμο στο: https://www.hopkinsmedicine.org/fac_development/documents/lisa_heiser_faculty_development_handout.pdf
- Helwig, A. A. (2003). The measurement of Holland types in a 10-year longitudinal study of a sample of students, *Journal of employment counseling*, March. Volume 40
- Helwig, A. A., & Myrin, M. D. (1997). Ten-year stability of Holland codes within one family. *The Career Development Quarterly*, 46, 62-71.
- Hener, T., & Meir, E. I. (1981). Congruency, consistency and differentiation as predictors of job satisfaction within the nursing occupation. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 303-309.
- Henry, P., Bardo, H. R., Mouw, J. T., & Bryson, S. (1987). Medicine as a career choice and Holland's theory: Do race and sex make a difference? *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 15, 161-170.

- Heppner, M. J., Multon, K. D., & Johnston, J. A. (1994). Assessing psychological resources during career change: Development of the Career Transitions Inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 44, 55-74.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, 7 (1), 81-94.
- Hofstede, G. (2001). *Cultural consequences: Comparing values, behaviors, institutions, and organizations across nations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hogan, R., & Blake, R. (1999). John Holland's vocational typology and personality theory. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 41-56.
- Holland J., L., Viernstein M.C., Kuo H-M., Karweit N. L., Blum Z., D., (1970) *A Psychological Classification of Occupations*. JOHNS HOPKINS UNIVERSITY, Baltimore, Maryland, διαθέσιμο στο: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED044534.pdf>
- Holland, J. L. (1962). Some explorations of a theory of vocational choice: One-and-two-year longitudinal studies. *Psychological Monographs*, 76, No. 26 (Whole No. 545).
- Holland, J. L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice and achievement: II. A four-year prediction study. *Psychological Reports*, 12, 537-594.
- Holland, J. L. (1963). Explorations of a theory of vocational choice: IV. Vocational preferences and their relation to occupational images, daydreams and personality. *Vocational Guidance Quarterly*, published in four parts in Summer, Autumn and Winter issues, 1963-1964.
- Holland, J. L. (1968). Explorations of a theory of vocational choice: VI. A longitudinal study using a sample of typical college students. *Journal of Applied Psychology*, 52, Part 2.
- Holland, J. L. (1973). *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Holland, J. L. (1973). *Making Vocational Choices: A Theory of Careers*. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Holland, J. L. (1985). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Holland, J. L. (1985a). *Professional manual for the Self-Directed Search* (Rev. ed.). Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.

- Holland, J. L. (1985b). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. (1985c). *The Occupations Finder - for use with the SDS*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1985d). *Manual for the Vocational Preference Inventory*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1992). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (2nd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1994). The Self-Directed Search. *Psychological Assessment Resources*, Inc., Florida.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments*. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Holland, J. L., Fritzsche, B. A., & Powell, A. B. (1994). *The Self-Directed Search technical manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Holland, J. L., Gottfredson, G. D., & Nafziger, D. H. (1975). Testing the validity of some theoretical signs of vocational decision-making ability. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 411-422.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., & Asama, N. F. (1994). More evidence for the relationship between Holland's personality types and personality variables. *Journal of Career Assessment*, 2, 331-340.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., Hughe, K. F., & Asama, N. F. (1991). Some explorations of a theory of careers: VI. A replication and some possible extensions. *Journal of Career Development*, 18, 91-100.
- Holland, J. L., Whitney, D. R., Cole, N. S., & Richards, J. M., Jr. (1969). An empirical occupational classification derived from a theory of personality and intended for practice and research. *ACT Research Report*, No. 29. Iowa City, Iowa: The American College Testing Program.
- Hu, L., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

- Iachan, R. (1984). A measure of agreement for use with the Holland classification system. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 133-141.
- Inkson, K., Furbish, D., & Parker, P. (2002). Fast forward: Careers research in New Zealand. *Australian Journal of Career Development*, 11, 36-45.
- Jackson, S. E., Brett, J. F., Sessa, V. I., Cooper, D. M., Julin, J. A., & Peyronnin, K. (1991). Some differences make a difference: Individual dissimilarity, and group heterogeneity as correlates of recruitment, promotions, and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 76, 675-689.
- Jin, S. R. (1986). Holland typology: An empirical study on its factorial structure. *Bulletin of Educational Psychology*, 19, 219-253.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Pucik, V., & Welbourne, T. M. (1999). Managerial coping with organizational change: A dispositional perspective. *Journal of Applied Psychology*, 84, 107-122.
- Kaiser, H. F. (1974) An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39(1), pp. 31-36.
- Khan, S. B., Alvi, S. A., Shaukat, N., Hussain, M. A., & Baig, T. (1990). A study of the validity of Holland's theory in a non-Western culture. *Journal of Vocational Behavior*, 36, 132-146.
- Koumoundourou G.A, Kounenou K., Siavara E., (2011). Core Self-Evaluations, Career Decision Self-Efficacy, and Vocational Identity Among Greek Adolescents *Journal of Career Development* 2012 39: 269, DOI: 10.1177/0894845310397361
- Kuhlberg, G.E., & Owens, W.A. (1960). Some life history antecedents of engineering interests. *Journal of Educational Psychology*, 51, 26-31.
- Kulik, L. (1999). The impact of evaluation procedures on occupational sex typing at different educational levels. *Journal of Career Assessment*, 7, 415-427.
- Larson, L. M., & Borgen, F. H. (2002). Convergence of vocational interests and personality: Examples in an adolescent gifted sample. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 91-112.
- Larson, L. M., Rottinghaus, P. J., & Borgen, F. H. (2002). Meta-analysis of Big Six interests and Big Five personality factors. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 217-239.
- Latona, J. R. (1989). Consistency of Holland code and its relation to persistence in a college major. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 253-265.

- Laurent, H., Jr. (1951). *A study of the developmental backgrounds of men to determine by means of the biographical information blank the relationship between factors in their early backgrounds and their choices of professions. Unpublished doctoral dissertation, Western Reserve University.*
- Lent R. W., Brown S. D. & Salvatore Soresi L.N. (2003). Testing social cognitive interest and choice hypotheses across Holland types in Italian high school students, *Journal of Vocational Behavior*, Volume 62, Issue 1, February 2003, Pages 101-118
- Leong, F. T. L., Austin, J. T., Sekaran, U. & Komarraju, M. (1998). An evaluation of the cross-cultural validity of Holland's theory: Career choices by workers in India. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 441-455.
- Leung, S. A., Conoley, C. W., Scheel, M. J., & Sonnenberg, R. T. (1992). An examination of the relation between vocational identity, consistency, and differentiation. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 95-107.
- Lewis, D. M., & Savickas, M. L. (1995). Validity of the Career Factors Inventory. *Journal of Career Assessment*, 3, 44-45.
- Littig, L. (1968). Negro personality correlates or aspiration to traditionally open and closed occupations. *The Journal of Negro Education*, 37, 31-36.
- Lokan, J. (1988). *The Self-Directed Search manual for the Australian supplement*. Hawthorn, Victoria: Australian Council for Educational Research.
- Lowman, R. L. (1991). *The clinical practice of career assessment: Interests, abilities, and personality*. Washington, D. C.: American Psychological Association.
- Lowman, R. L., & Williams, R. E. (1987). Validity of self-ratings of abilities and competencies. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 1-13.
- Lunnenborg, P. W. (1980). Reducing sex-bias in interest measurement at the item level. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 226-234.
- Luzzo, D. A., & MacGregor, M. W. (2001). Practice and research in career counseling and development-2000 Annual Review. *The Career Development Quarterly*, 50, 98-139.
- Lykken, D. T., Bouchard, T. J., Jr., McGue, M., & Tellegen, A. T. (1993). The heritability of interests: A twin study. *Journal of Applied Psychology*, 78, 649-661.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S. and Hong, S. (1999) Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4(1), pp. 84-99.

- Marsh, H.W., Hau, K.T., & Wen, Z. (2004). In search of golden rules: Comment on hypothesis testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) findings. *Structural Equation Modeling*, 11, 320-341
- Matsui, T., & Tsukamoto, S. (1991). Relation between career self-efficacy measures based on occupational titles, Holland codes and model environments: A methodological contribution. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 78-91.
- McCormick, E. J., Jeanneret, P. R., & Mecham, R. C. (1972). A study of the job characteristics and job dimensions as based on the Position Analysis Questionnaire. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 56, 347-368.
- Milgram, R. M., & Hong, E. (1999). Multipotential abilities and vocational interests in gifted adolescents: Fact or fiction? *International Journal of Psychology*, 34, 81-93.
- Miller, L., & Budd, J. (1999). The development of occupational sex-role stereotypes, occupational preferences and academic subject preferences in children ages 8, 12, and 16. *Educational Psychology*, 19, 17-35.
- Miller, M. J., Springer, T., & Wells, D. (1988). Which occupational environments do black youths prefer? Extending Holland's typology. *School Counselor*, 36, 103-106.
- Minnesota State, (2018) *Assessing Yourself, an online questionnaire*, διαθέσιμο στο: <https://careerwise.minnstate.edu/iseek/static/MnCareers2018identification.pdf>
- Moloney, D. P., Bouchard, T. J., Jr., & Segal, N. L. (1991). A genetic and environmental analysis of the vocational interests of monozygotic and dizygotic twins reared apart. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 76-109.
- MU Career Center, (2021). Career Interests Game, διαθέσιμο στο: <https://career.missouri.edu/career-interest-game/>
- Muchinsky, P. M. (1994). The influence of life history experiences on vocational interests and choices. In G. S. Stokes, M. D. Mumford, & W. A. Owens (Eds.), *The biodata handbook: Theory, research, and applications* (pp. 535-554). Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press.
- Murray J.L., Hall P.M., (2001) Gender Differences in Undergraduate Holland Personality Types: Vocational and Cocurricular Implications, *NASPA Journal*, 39:1, 14-29, DOI: 10.2202/1949-6605.1157
- Nachmann, B. (1960). Childhood experience and vocational choice in law, dentistry, and social work. *Journal of Counseling Psychology*, 7, 243-250.

- Nafziger, D. H., Holland, J. L., & Gottfredson, G. D. (1973). Student college congruency as a predictor for satisfaction. *Journal of Counseling Psychology*, 22, 132-139.
- Niles Sp., G., (1993). The Relationship Between Holland Types Preferences for Career Counseling, *Journal of Career Development*, Vol 19 (3), Spring 1993, Human Sciences Press, Inc.
- O*NET (2021), Interest Profiler™ Διαθέσιμο στο: <https://www.onetcenter.org/IP.html> και στο: https://www.onetcenter.org/dl_tools/ipsf/Interest_Profiler.pdf
- O'Brien, K., Sedlacek, W. E., & Kandell, J. J. (1994). Willingness to volunteer among university students. *National Association of Student Personnel Administration Journal*, 32, 67-73.
- O'Brien, V., Martinez-Pons, M., & Kopala, M. (1999). Mathematics self-efficacy, ethnic identity, gender, and career interests related to mathematics and science. *Journal of Educational Research*, 92, 231-235.
- O'Neil, J. M., & Magoon, T. M. (1977). The predictability of Holland's investigative personality type and consistency levels using the Self-Directed Search. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 39-46.
- Otto, L. B. (2000). Youth perspectives on parental career influence. *Journal of Career Development*, 27, 111-118.
- Parsons, F. (1909). *Choosing your vocation*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Pazy, A., & Zin, R. (1987). A contingency approach to consistency: A challenge to prevalent views. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 84-101.
- Peterson, N., & Gonzalez, R. C., (2000). *The role of work in people's lives: Applied career counseling and vocational psychology*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson Learning.
- Pew Research Center (2021), διαθέσιμο στο <https://www.pewresearch.org/global/2018/06/19/across-39-countries-three-quarters-say-they-use-the-internet/>
- Pietrzak, D. R., & Page, B. J. (2001). An investigation of the Holland types and the Sixteen Personality Factor Questionnaire-Fifth Edition. *The Career Development Quarterly*, 50, 179-188.
- Poe, R. E. (1991). Developmental changes in vocational identity among college students. *Journal of College Student Development*, 32, 249 - 252.
- Prediger, D. J. (1987). *Career counseling validity of the ASVAB job cluster scales used in DISCOVER*. (ACT Research Report No. 87-2). Iowa City, IA:

- Prideaux, L., & Creed, P. A. (2002). A review of career development research in Australia and New Zealand from 1995-2000. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 21-38.
- R Core Team (2020). *R: A Language and environment for statistical computing*. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2020-08-24).
- Rachman, D., Amernic, J., & Aranya, N. (1981). A factor-analytic study of the construct validity of Holland's Self-Directed Search test. *Educational and Psychological Measurement*, 41, 425-437.
- Randahl, G. J. (1991). A typological analysis of the relations between measured vocational interests and abilities. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 333-350.
- Raykov, T. (2001). Estimation of congeneric scale reliability using covariance structure analysis with nonlinear constraints. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 54, 315-323.
- Reardon, R. C., & Lenz, J. G. (1999). Holland's theory and career assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 102-113.
- Reichel, L. S., & Muchinsky, P. M. (1995). Life history and developmental antecedents of female vocational preferences. *Journal of Career Assessment*, 3, 21-34.
- Reise, S. P., Waller, N. G. and Comrey, A. L. (2000) Factor analysis and scale revision. *Psychological Identification*, 12(3), pp. 287-297.
- Revelle, W. (2019). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=psych>.
- Richards, J. M. (1968). *A diagonal factor analysis of the Vocational Preference Inventory. ACT Guidance Profile manual. Iowa City: IA: The American College Testing Program.*
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupation*. New York: Wiley.
- Rosseel, Y., et al. (2018). *lavaan: Latent Variable Analysis*. [R package]. Retrieved from <https://cran.r-project.org/package=lavaan>.
- Rounds, J. B. & Tracey, T. J. (1996). Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43 (3), 310-329.
- Rounds, J., & Tracey, T. J. (1996). Cross-cultural structure equivalence of RIASEC models and measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 310-329.
- Rowe, D. C. (1994). *The limits of family influence*. New York: Guilford.

- Samuels, Peter. (2017). Advice on Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων. Διαθέσιμο στο https://www.researchgate.net/publication/319165677_Advice_on_Exploratory_Factor_Analysis
- Savickas, M. L., & Gottfredson, G. D. (1999). Holland's theory (1959-1999): 40 Years of research and application. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 1-4.
- Schlossberg, N. K. (1984). *Counselling adults in transition*. New York: Springer.
- Schneider, B. (1987). The road to a radical approach to person- environment fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 353-361.
- Schneider, B., Smith, D. B., Fleenor, J., & Taylor, S. (1998). *Personality and organizations. A test of the homogeneity hypothesis*. *Journal of Applied Psychology*, 83, 462-470.
- Schneider, L. J., & Overton, T. D. (1983). Holland personality types and academic achievement. *Journal of Counseling Psychology*, 30, 287-289.
- Schonegevel, C. (1997). *The structural validity of Holland's hexagon for black South African adolescents*. Unpublished masters treatise, University of Port Elizabeth, Port Elizabeth.
- Schroeder, D., Haier, R., Tang, Ch. (2012). Regional gray matter correlates of vocational interests. *BMC research notes*. 5. 242. 10.1186/1756-0500-5-242.
- Schwartz, R. H., Andiappan, P., & Nelson, M. (1986). Reconsidering the support for Holland's congruence-achievement hypothesis. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 425-428.
- Sergent, M. T., & Sedlacek, W. E. (1989). *Volunteer motivations across student organisations: A test of person-environment fit theory* (Research Report No. 7). College Park: University of Maryland, Counseling Center.
- Sharf, R. S. (2006). *Applying career development theory to counseling* (4th ed.). Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D. Mylonas, K., Argyropoulou K., (2008). Holland's hexagonal personality model for a sample of Greek university students. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*. 8. 111-125. 10.1007/s10775-008-9141-0.
- Slaney, R. B. (1984). Relation of career indecision to changes in expressed vocational interests. *Journal of Counseling Psychology*, 31, 349-355.
- Smart, J. C. (1985). Holland environments as reinforcement systems. *Research in Higher Education*, 23, 279-292.

- Stead, G. B., & Watson, M. B. (1999). Career research in South Africa: Challenges for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 289-299.
- Stevens, J. P. (2012) *Applied Multivariate Statistics for the Social Sciences*. 5th edn. London: Routledge.
- Strack, S. (1994). Relating Millon's Basic Personality Styles and Holland's occupational types. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 41-54.
- Strahan, R. F. (1987). Measures of consistency for Holland-type codes. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 37-44.
- Strahan, R. F., & Severinghaus, J. B. (1992). Dealing with ties in Holland-type consistency measures. *Journal of Vocational Behavior*, 40, 260-267.
- Streiner (1994) Figuring out factors: the use and misuse of factor analysis. *Canadian Journal of Psychiatry*, 39(3), pp. 135-140.
- Šverko I., Babarovic T., (2006). The Validity of Holland's Theory in Croatia, *Journal Of Career Assessment*, Vol. 14 No. 4, November 2006 490–507, DOI: 10.1177/1069072706288940, Sage Publications
- Swaney, K., & Prediger, D. (1985). The relationship between interest-occupation congruence and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 13-24.
- Swanson, J. L. (1993). Integrated assessment of vocational interests and self-rated skills and abilities. *Journal of Career Assessment*, 1, 50-65.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L. S. (2014) *Using Multivariate Statistics*. 6th edn. Harlow: Pearson.
- Tang, M. (2001). Investigation of the structure of vocational interests of Chinese college students. *Journal of Career Assessment*, 9, 365-379.
- Tang, M. (2002). A comparison of Asian American, Caucasian American, and Chinese college students: An initial report. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 30, 124-134.
- Tang, M. (2002). A comparison of Asian American, Caucasian American, and Chinese college students: An initial report. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 30, 124-134.
- Tang, M., Fouad, N. A., & Smith, P. L. (1999). Asian American's career choices: A path model to examine factors influencing their career choices. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 143-147.

- Taylor, K. F., Kelso, G. I., Longthorp, N. E., & Pattison, P. E. (1980). Differentiation as a construct in vocational theory and a diagnostic sign in practice. *Melbourne Psychology Reports*, 68. Melbourne, Australia. Department of Psychology, University of Melbourne.
- Taylor, R. (1972). *Journal of Educational Measurement*, 9(1), 88-91. Retrieved June 25, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/1434190>
- The jamovi project (2021). *jamovi*. (Version 1.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Tokar, D. M., & Fischer, A. R. (1998). More on RIASEC and the five-factor model of personality: Direct assessment of Prediger's (1982) and Hogan's (1983) dimensions. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 246-259.
- Tokar, D. M., & Swanson, J. L. (1995). Evaluation of the correspondence between Holland's vocational personality typology and the five-factor model of personality. *Journal of Vocational Behavior*, 46, 89-108.
- Tokar, D. M., 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.
- Tracey T. J., Rounds J., (1995). The Arbitrary Nature of Holland's RIASEC Types: A Concentric-Circles Structure, *Journal of Counseling Psychology* 1995, Vol. 42, No. 4, 431-439
- Tracey, T. J. & Rounds, J. B. (1997). Circular structure of vocational interests. In Plutchik, R. & Conte, H. R. (Eds.), *Circumplex Models of Personality and Emotions*. Washington DC: American Psychological Association.
- Trent, W. (1984). Equity considerations in higher education: Race and sex differences in degree attainment and major field from 1976 through 1981. *American Journal of Higher Education*, 92, 280-305.
- Tuck, B. F., & Keeling, B. (1980). Sex and cultural differences in the factorial structure of the Self-Directed Search. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 105-114.
- Turner S. L., Conkel J. L., Starkey M., Landgraf R., Lapan R. T., Siewert J. J., Reich A., Trotter M. J., Neumaier E. R., Huang Ju-Ping (2008) Gender Differences in Holland Vocational Personality Types: Implications for School Counselors, *Professional School Counseling*, Vol. 11, No. 5 (JUNE 2008), pp. 317-326, Sage Publications, Inc
- U.S. Bureau of Labor Statistics, (2010) SOC User Guide *Standard Occupational Classification and Coding Structure*

- Villwock, J. D., Schnitzen, J. P., & Carbonari, J. P. (1976). Holland's personality constructs as predictors of stability of choice. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 77-85.
- Vondracek, F. W. (1992). The construct of identity and its use in career theory and research. *Career Development Quarterly*, 47,130-144.
- Wall, H. W., Osipow, S. H., & Ashby, J. D. (1967). SVIB scores, occupational choices and Holland's personality types. *Personnel and Guidance Journal*, 15, 201-205.
- Walsh, W. B., & Huston, R. E. (1988). Traditional female occupations and Holland's theory for employed men and women. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 358-365.
- Watson, M. B., & Stead, G. B. (1999). Trait-factor theory. In G. B. Stead, and M. B. Watson, (Eds.), *Career psychology in the South African context* (pp. 37 - 46). Pretoria: J. L. van Schaik.
- Watson, M. B., Foxcroft, C. D., Horn, M. A., & Stead, G. B. (1997). Occupational aspirations of black South African adolescents. *Psychological Reports*, 80. 627-635.
- Westbrook, F. D., & Molla, B. (1976). Unique stereotypes for Holland's personality types, testing the traits attributed to men and women in Holland's typology. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 21-30.
- Whiston, S. C., & Brecheisen, B. K. (2002). Practice and research in career counseling and development - 2001 Annual Review. *Career Development Quarterly*, 51, 123-154.
- Wiley, M. O., & Magoon, T. M. (1982). Holland high point social types: Is consistency related to persistence and achievement? *Journal of Vocational Behavior*, 20, 14-21.
- York, D. C., & Tinsley, H. E. A. (1986). The relationship between cognitive styles and Holland's personality types. *Journal of College Student Personnel*, 27, 536541.
- Yu, J., and Alvi, S. A. (1996). A study of Holland's typology in China. *J. Career Assess.* 4 (3), 245–252. doi:10.1177/106907279600400301
- Zunker, V. G., & Osborn, D. S. (2002). *Using assessment results for career development*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Zytowski, D. (1999). *Kuder Career Search: Preview manual*. Adel, IA: National Career Assessment Services.
- ΕΟΠΠΕΠ (2021), *Τεστ Επαγγελματικού Προσανατολισμού*, διαθέσιμο στο <https://www.eoppep.gr/teens/index.php/tests>

- Καραγιαννοπούλου Α., (2012). *Πολυκριτηριακός Προσδιορισμός παραγόντων που συμβάλλουν στην εξατομικευμένη Περιβαλλοντική Αγωγή*, Μεταπτυχιακή Εργασία στο ΕΜΠ, διαθέσιμο στο <https://dione.lib.unipi.gr/xmlui/bitstream/handle/unipi/5470/Karagiannopoulou.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Κατσανέβας, Θ., (1988) *Επαγγέλματα του Μέλλοντος*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση
- Κατσανέβας, Θ., (2019) *Η επιβεβαίωση των προβλέψεων για τις προοπτικές των επαγγελματιών πριν από δύο δεκαετίες*, Διαδικτυακό άρθρο, διαθέσιμο στο: <https://careergatetest.com/%ce%b5%ce%b9%ce%b4%ce%ae%cf%83%ce%b5%ce%b9%cf%82/>
- ΚΕΕ, (2021), *Τεστ διερεύνησης Επαγγελματικών Ενδιαφερόντων*, διαθέσιμο στο: <https://www.uhc.gr/>
- Κορρές, Κ., (2017). *Ανάλυση παραγόντων με το SPSS*, διαθέσιμο στο [http://www.kkorres.mysch.gr/SPSS/Korres%20K.%20\(2011\).%20Factor%20Analysis%20using%20SPSS.pdf](http://www.kkorres.mysch.gr/SPSS/Korres%20K.%20(2011).%20Factor%20Analysis%20using%20SPSS.pdf)
- Κότιος Κ., (2015) *Ο ρόλος και η θέση των φιλοσοφικών θεωριών και η Πρακτική εφαρμογή τους*, Διδακτορική διατριβή, ΑΠΘ, διαθέσιμο στο <http://ikee.lib.auth.gr/record/268658/files/GRI-2015-14554.pdf>
- Ρόρη Α., (2016), *Παράγοντες και κίνητρα που επηρεάζουν την επαγγελματική επιλογή των μαθητών/τριών της Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Εμπειρική έρευνα στα Επαγγελματικά Λύκεια*, Διπλωματική Εργασία στην ΑΣΠΑΙΤΕ διαθέσιμο στο: <http://files.aspete.gr/eppaikpesyp/diplomatikes/2016/2016.ana.ror.pdf.pdf>
- Χαροκοπάκη Α., (2000). *Προσωπικότητα, Επαγγελματικές προτιμήσεις και Διαφέροντα Αποφοίτων Λυκείου, Υποψηφίων σε Προγράμματα Επαγγελματικής Κατάρτισης, Α δημοσίευτη Διπλωματική Εργασία, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Φιλοσοφική Σχολή, ΦΠΨ.*

Παράρτημα

Έλεγχοι ανεξαρτησίας μεταβλητών με τη μέθοδο χ^2 του Pearson

A/A	v1	v2	N	χ^2	df	p
1	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΑΝΑ Φύλο	64580	5081.15	45	0.001
2	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Σχετικότητα Σπουδών	2163	11.42	5	0.044
3	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Περιβάλλον εργασίας	2163	10.22	15	0.806
4	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Εισόδημα	2163	5.46	5	0.363
5	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΣΤΑΤΟΥΣ	2163	6.71	5	0.243
6	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	12916	75.18	10	0.001
7	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ	12916	95.33	10	0.001
8	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Εισόδημα	2163	5.46	5	0.363
9	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	12916	77.8	15	0.001
10	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Φύλο	12916	586.8	5	0.001
11	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	Ηλικιακή Ομάδα	12916	118.47	10	0.001
12	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	Φύλο	12916	1388.13	14	0.001
13	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	Ηλικιακή Ομάδα	12916	306.34	28	0.001
14	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	12916	216.33	42	0.001
15	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ	12916	242.91	28	0.001
16	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	12916	208.02	28	0.001
17	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	ΣΤΑΤΟΥΣ	2163	30.39	14	0.007
18	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	Εισόδημα	2163	22.67	14	0.066
19	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	Περιβάλλον εργασίας	2163	55.88	42	0.037
20	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	Ταύτιση Σπουδών με Επάγγελμα	2163	29.64	14	0.009
21	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	Τύπος Εργασίας	2163	365.66	182	0.001
22	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΤΥΠΟΣ	51664	184.57	21	0.001
23	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	Τύπος Εργασίας	8652	209.83	21	0.001
24	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΦΙΛ	Τύπος Χόλαντ στους Άνδρες	3378	65.32	40	0.007
25	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΦΙΛ	Τύπος Χόλαντ στις Γυναίκες	9538	201.45	40	0.001
26	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΦΙΛ	Λόγος συμπλήρωσης τεστ (ΑΝΤΡΕΣ)	3378	74.32	24	0.001
27	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΦΙΛ	Λόγος συμπλήρωσης τεστ (ΓΥΝΑΙΚΕΣ)	9538	65.86	24	0.001
28	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΦΙΛ	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ	12916	156.04	16	0.001
29	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΦΙΛ	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	12916	150.55	16	0.001
30	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΦΙΛ	ΣΤΑΤΟΥΣ	2163	4.09	8	0.849
31	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΦΙΛ	Εισόδημα	2163	33.64	8	0.001
32	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	Φύλο	2163	17.16	3	0.001
33	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	Ηλικιακή Ομάδα	2163	25.47	6	0.001
34	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	2163	14.81	9	0.096
35	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΟΝΤΑ	2163	31.83	6	0.001
37	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	ΣΤΑΤΟΥΣ	2163	12.59	3	0.006
38	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	Εισόδημα	2163	4.74	3	0.192
39	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	Περιβάλλον εργασίας	2163	10.3	9	0.327
40	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	Σχετικότητα Σπουδών	2163	15.91	3	0.001
41	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	Τύπος Εργασίας	2163	381.03	39	0.001
42	Τύπος Εργασίας	Σχετικότητα Σπουδών	2163	370.03	13	0.001
43	Τύπος Εργασίας	Περιβάλλον εργασίας	2163	115.17	39	0.001
44	Τύπος Εργασίας	Εισόδημα	2163	57.76	13	0.001

(συνέχεια πίνακα)

A/A	v1	v2	N	χ^2	df	p
45	Τύπος Εργασίας	ΣΤΑΤΟΥΣ	2163	135.56	13	0.001
46	Τύπος Εργασίας	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	2163	363.2	26	0.001
47	Τύπος Εργασίας	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	2163	127.98	39	0.001
48	Τύπος Εργασίας	Ηλικιακή Ομάδα	2163	93.87	13	0.001
49	Τύπος Εργασίας	Φύλο	2163	259.37	13	0.001
50	Σχετικότητα Σπουδών	Περιβάλλον εργασίας	2163	33.06	3	0.001
51	Σχετικότητα Σπουδών	Εισόδημα	2163	60.55	1	0.001
52	Σχετικότητα Σπουδών	ΣΤΑΤΟΥΣ	2163	7.55	1	0.006
53	Σχετικότητα Σπουδών	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	2163	312.9	2	0.001
54	Σχετικότητα Σπουδών	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	2163	104.95	3	0.001
55	Σχετικότητα Σπουδών	Ηλικιακή Ομάδα	2163	45.83	1	0.001
56	Σχετικότητα Σπουδών	Φύλο	2163	10.9	1	0.001
57	Περιβάλλον εργασίας	Εισόδημα	2163	42.02	3	0.001
58	Περιβάλλον εργασίας	ΣΤΑΤΟΥΣ	2163	35.62	3	0.001
59	Περιβάλλον εργασίας	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	2163	26.78	6	0.001
60	Περιβάλλον εργασίας	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	2163	103.8	9	0.001
61	Περιβάλλον εργασίας	Ηλικιακή Ομάδα	2163	3.98	3	0.264
62	Περιβάλλον εργασίας	Φύλο	2163	9.65	3	0.022
63	Εισόδημα	ΣΤΑΤΟΥΣ	2163	0.01	1	0.926
64	Εισόδημα	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	2163	60.2	2	0.001
65	Εισόδημα	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	2163	39.64	3	0.001
66	Εισόδημα	Ηλικιακή Ομάδα	2163	33.63	1	0.001
67	Εισόδημα	Φύλο	2163	3.74	1	0.053
68	ΣΤΑΤΟΥΣ	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	2163	2.93	2	0.231
69	ΣΤΑΤΟΥΣ	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	2163	6.78	3	0.079
70	ΣΤΑΤΟΥΣ	Ηλικιακή Ομάδα	2163	5.56	1	0.018
71	ΣΤΑΤΟΥΣ	Φύλο	2163	7.58	1	0.006
72	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	12916	590.51	2	0.001
73	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	Ηλικιακή Ομάδα	12916	8149.05	4	0.001
74	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	Φύλο	12916	4.55	2	0.103
75	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	Ηλικιακή Ομάδα	12916	648.67	2	0.001
76	Λόγος συμπλήρωσης τεστ	Φύλο	12916	63.66	3	0.001
77	Ηλικιακή Ομάδα	Φύλο	12916	80.6	2	0.001

Σύνοψη ελέγχων μεταβλητών με τη μέθοδο χ^2 του Pearson

	V1	V2	V3	V4	V5	V6	V7	V8	V9	V10	V11	V12	V13
V14			<0.001										
V15				0.007									
V16				<0.001									
V17	<0.001												
V18				<0.001									
V19				<0.001									
V6		<0.001	<0.001		<0.001								
V7	0.044				<0.001	<0.001							
V8	0.806	0.037			0.327	<0.001	<0.001						
V9	0.363	0.066		<0.001	0.192	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001				
V10	0.243	0.007		0.849	0.006	<0.001	0.006	<0.001	0.926				
V11	<0.001	<0.001		<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	0.231			
V12	<0.001	<0.001			0.096	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	0.079	<0.001		
V13	<0.001	<0.001			<0.001	<0.001	<0.001	0.264	<0.001	0.018	<0.001	<0.001	
V20		<0.001		<0.001									
V21		0.009											
V22	<0.001	<0.001			<0.001	<0.001	<0.001	0.022	0.053	0.006	0.103	<0.001	<0.001

Υπόμνημα Πίνακα

A. Λεκτικό μεταβλητών

V1	ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΣΤΙΣ 2 ΠΡΩΤΕΣ ΘΕΣΕΙΣ	V12	Λόγος συμπλήρωσης τεστ
V2	ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΥΠΟΣ ΧΟΛΑΝΤ	V13	Ηλικιακή Ομάδα
V3	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ	V14	ΒΑΣΙΚΟΣ ΤΥΠΟΣ
V4	ΕΙΔΟΣ ΠΡΟΦΙΛ	V15	Τύπος Χόλαντ στους Άνδρες
V5	ΤΑΥΤΙΣΗ ΤΥΠΟΥ ΧΟΛΑΝΤ ΜΕ Εργασία	V16	Τύπος Χόλαντ στις Γυναίκες
V6	Τύπος Εργασίας	V17	ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ ΑΝΑ Φύλο
V7	Σχετικότητα Σπουδών	V18	Λόγος συμπλήρωσης τεστ (ΑΝΤΡΕΣ)
V8	Περιβάλλον εργασίας	V19	Λόγος συμπλήρωσης τεστ (ΓΥΝΑΙΚΕΣ)
V9	Εισόδημα	V20	ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ
V10	ΣΤΑΤΟΥΣ	V21	Ταύτιση Σπουδών με Επάγγελμα
V11	ΤΥΠΙΚΑ ΠΡΟΣΩΝΤΑ	V22	Φύλο

B. Οι τιμές με p-value >0.05 σημειώνονται με κόκκινα γράμματα

Διερευνητική ανάλυση δεδομένων στο σύνολο του Ερωτηματολογίου

Factor Loadings

code	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Uniq
001_C_I	0,18							0,26	0,13		0,19		0,17												0,78
002_C_R			0,70																						0,47
003_C_E		0,29		0,17					0,14	0,23					0,19	0,15						0,11			0,70
004_C_A					0,35												0,15								0,79
005_C_C	0,27																							0,12	0,85
006_C_C	0,19	0,11		0,28					0,12	0,16												0,11			0,77
007_C_A	-0,10			0,54	0,12				0,27							0,21	-0,11								0,49
008_C_S																									0,83
009_C_C	0,15					0,38																			0,80
010_C_R																									0,81
011_C_A					0,59																				0,60
012_C_S																									0,81
013_C_E	0,18	0,22	0,12							0,11		0,14			0,28			0,22				0,32			0,61
014_C_S	0,19	0,31													0,20			0,15					0,13		0,76
015_C_S																									0,85
016_C_C	0,25					0,22																			0,87
017_C_I	0,12						0,11	0,67			0,14		0,13												0,48
018_C_I	0,48					0,14																			0,73
019_C_I								0,34	0,17		0,51														0,54
020_C_I				-0,11				0,74			0,13														0,39
021_C_R					0,42		0,43							0,14								0,11			0,57
022_C_C	0,42			0,12									0,14												0,75
023_C_R							0,46	0,12			0,11		0,26												0,67
024_C_I								0,76																	0,38
025_C_S						0,32									0,13										0,84
026_C_E																									0,86
027_C_E												0,41						0,22				0,17		0,17	0,67
028_C_S		0,34													0,33										0,73
029_C_C	0,41					0,11												0,12							0,78
030_C_E																									0,77
031_C_A																0,41									0,79
032_C_E		0,16													0,62										0,55
033_C_E		0,16							0,12						0,57										0,59
034_C_C	0,10					0,35																			0,82
035_C_E		0,19			0,13				0,12			0,44			0,23										0,65
036_C_I	-0,17			0,12	0,18				0,29													0,14			0,79
037_C_A					0,62				0,10								-0,11								0,53

038_C_R				0,11		0,44						0,15									0,71	
039_C_A				0,43										0,13								0,75
040_C_S		0,12				0,52																0,64
041_C_S	0,26			0,11			0,12			0,19								0,27				0,74
042_C_A				0,54						0,13												0,65
043_C_A		0,13		0,14	0,25								0,54	0,11								0,53
044_C_R						0,54						0,25										0,60
045_C_R				0,21	0,30								0,39									0,66
046_C_R			0,13		0,39							0,26	0,18					0,11				0,65
047_C_C					0,17	0,11						0,46										0,72
048_C_I	0,11					0,17			0,18			0,34						0,10				0,76
049_H_C			0,39							0,12							0,11					0,76
050_H_E							0,12	0,78														0,35
051_H_I							0,13			0,31			0,12				0,11					0,79
052_H_S			0,60																			0,61
053_H_R			0,62																			0,57
054_H_I			0,51									0,19								0,10		0,62
055_H_I			0,18				0,15	0,11	0,10	0,68												0,43
056_H_E							0,10		0,27	0,14	0,40	0,12										0,68
057_H_C	0,17		0,31						0,12		0,15					0,16	0,11					0,74
058_H_I			0,17			0,10		0,11		0,11			0,29			0,16	0,11					0,78
059_H_E						0,15					0,44								0,14			0,68
060_H_C	0,30		0,14	0,12		0,13		-0,12		0,11				0,11	-0,10	0,19		0,13				0,72
061_H_S			0,13		0,20			0,11				0,21		0,11	0,12	0,58						0,49
062_H_A			0,44							0,12												0,73
063_H_R			0,15	0,15	0,14	0,12							0,47		0,25	0,11						0,60
064_H_E		0,13		0,13					0,37	0,12										0,22		0,70
065_H_R				0,25		0,51																0,61
066_H_R			0,14			0,68					0,11									-0,10		0,47
067_H_I			0,39					0,11	0,16			0,25		0,17	0,10		0,15			0,17		0,59
068_H_A			0,37	0,27					0,12			0,21		0,25	0,13		0,10				0,19	0,51
069_H_A			0,18	0,59										0,15								0,46
070_H_S																						0,85
071_H_I			0,25			0,12	0,19			0,12								0,14				0,78
072_H_A			0,10	0,17	0,22									0,36	0,25		0,14					0,65
073_H_C							0,18		0,35		0,24	0,12										0,72
074_H_R			0,11		0,25	0,12					0,13				0,18							0,82
075_H_A			0,13	0,13		0,11						0,12		0,50								0,63
076_H_C							0,73			0,17		0,10										0,39
077_H_E			0,13						0,48	0,12			0,13									0,65
078_H_R			0,15	0,27		0,38						0,17					0,14					0,64
079_H_C	0,27			0,17	0,23	0,12		-0,15		0,16					0,18	-0,15	0,18		0,10			0,64

080_H_A	-0,10		0,24	0,15			0,12						0,48	0,16					0,59		
081_H_S			0,73				0,12							0,11					0,40		
082_H_E			0,44						0,11				0,15	0,15	0,17		0,11	0,13	0,63		
083_H_C																			0,82		
084_H_S			0,50		-0,11		0,13												0,66		
085_H_E					-0,10			0,18		0,31		0,34	0,16						0,66		
086_H_S				0,16		0,17				0,11	0,11	0,11			0,11		0,34		0,74		
087_H_E										0,12	0,81								0,30		
088_H_R			0,61				0,12												0,58		
089_H_E													0,61						0,55		
090_H_I																			0,83		
091_H_R			0,17				0,29						0,17		0,17				0,75		
092_H_A				0,14	0,32		0,44						0,17					0,14	0,57		
093_H_C				0,54														0,13	-0,10	0,63	
094_H_A	-0,11			0,60					0,24					0,21						0,48	
095_H_C				0,29	0,16								0,11		0,19		0,11	0,52		0,54	
096_H_I				0,24			0,11						0,11					0,59		0,55	
097_H_C				0,22	0,12		0,13											0,66		0,44	
098_H_S		0,20	0,14		0,11							0,12			0,49					0,63	
099_H_S																				0,68	
100_H_E	0,15	0,11		0,23					0,13	0,27	0,20				0,13		0,14		0,18	0,67	
101_H_S		0,12				0,16									0,42					0,74	
102_H_A				0,23	0,34		0,10		0,12					0,29	0,15					0,65	
103_H_A					0,10								0,16		0,41					0,76	
104_H_I							0,18	0,18					0,68							0,44	
105_H_S				0,18	0,11	0,16			-0,15					0,11		0,31			0,16	0,73	
106_H_R				0,22	0,17		0,27						0,46			0,12	0,11			0,59	
107_H_R			0,17				0,40						0,19							0,72	
108_H_I			0,10										0,13		0,36					0,79	
109_L_C	0,27					0,28			-0,12							-0,10				-0,17	0,74
110_L_A				0,23	0,10				0,13		0,15		0,14		0,30						0,77
111_L_E		0,13				-0,19			0,11	0,15		0,14		0,25		0,12		0,14	0,26		0,69
112_L_R			0,81																		0,31
113_L_A				0,12					0,43	0,18	0,16				0,12						0,70
114_L_I	-0,15			0,18	0,20				0,43									0,12			0,65
115_L_S						0,34										0,33					0,73
116_L_C	0,23			0,32	0,14											0,14	0,10	0,11			0,74
117_L_A			-0,10	0,51					0,16			-0,11	0,11		0,21					0,12	0,58
118_L_I							0,14	0,15	0,12		0,62		0,12								0,51
119_L_I																					0,85
120_L_C	0,12							0,71			0,13		0,18								0,39
121_L_S		0,11				0,25									0,18						0,86

Correlation Matrix

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	—	-0,01	0,00	0,02	0,01	0,07	-8x10 ⁻⁶	0,02	0,00	0,01	0,03	0,02	0,02	-0,01	0,04	-0,04	-0,02	0,03	0,01	0,01	-0,04	0,05	-0,01	-0,01
2		—	0,01	0,00	0,00	0,03	0,00	-4x10 ⁻⁶	0,00	0,02	-0,01	0,02	-0,01	-0,02	0,04	0,01	0,03	0,06	0,00	-0,02	0,01	0,03	0,01	0,00
3			—	-0,03	-0,01	0,02	0,03	0,01	-0,01	0,00	0,00	0,01	0,00	0,03	0,00	0,02	0,03	0,04	0,00	0,00	0,00	0,01	-0,01	-0,02
4				—	0,02	0,00	-0,02	-0,03	0,05	0,04	0,02	0,00	0,00	0,04	-0,02	0,10	0,02	-0,05	0,03	0,08	-0,01	0,00	0,02	0,01
5					—	0,01	0,04	-0,01	0,04	-0,05	-0,02	0,03	-0,02	0,05	-0,01	0,08	0,01	0,01	0,01	0,04	0,02	-0,01	0,00	0,01
6						—	-0,01	-0,01	0,00	-0,02	-0,01	-0,01	0,02	0,03	0,00	0,01	0,03	-0,02	0,07	-0,01	-0,04	-0,02	0,05	-0,02
7							—	0,01	0,00	0,00	0,02	0,03	0,07	0,08	-0,01	-0,02	-0,02	0,01	-0,01	0,04	-0,01	0,01	0,01	-0,01
8								—	0,01	0,00	0,07	0,00	0,05	-0,02	-0,01	0,01	-5x10 ⁻⁶	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,00	-0,01
9									—	0,04	0,08	0,01	0,00	0,02	0,07	0,05	-0,01	0,08	-0,01	-0,01	0,07	0,02	-0,01	0,04
10										—	0,02	0,05	0,00	-0,01	0,02	-0,01	0,01	-0,01	0,01	0,00	0,00	0,03	-0,01	0,02
11											—	-0,04	0,04	0,05	-0,01	0,02	0,00	-0,02	0,01	0,00	0,00	0,01	-0,03	0,02
12												—	0,04	-0,02	0,03	-0,05	0,08	0,03	0,01	0,02	0,01	0,05	0,02	-0,02
13													—	-0,03	-0,01	-0,02	0,02	-0,01	-0,03	0,00	0,01	-0,02	-0,01	0,00
14														—	-0,04	0,01	0,05	0,01	0,06	0,04	0,01	-0,01	0,00	0,08
15															—	0,01	0,03	0,08	0,00	-0,01	0,02	0,06	-0,03	0,01
16																—	0,05	0,02	0,01	-0,03	-0,03	0,00	0,01	0,00
17																	—	-0,02	0,07	0,06	0,07	0,03	-0,01	0,01
18																		—	0,00	-0,01	-0,01	0,01	-0,02	0,02
19																			—	0,02	0,04	0,03	0,02	0,01
20																				—	0,01	-0,02	0,01	-0,04
21																					—	0,02	0,08	-0,02
22																						—	0,00	0,02
23																							—	-0,01
24																								—

Model Fit

Model Fit Measures

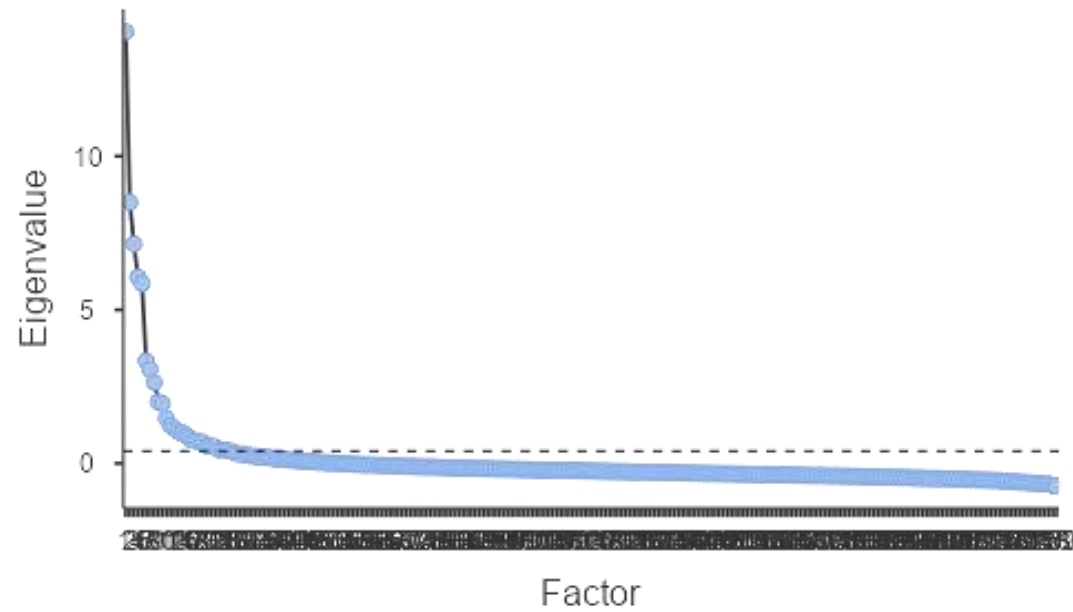
RMSEA	RMSEA 90% CI		TLI	BIC	Model Test			Bartlett's Test of Sphericity		
	Lower	Upper			χ^2	df	p	χ^2	df	p
0.0180	0.0179	0.0181	0.865	-68738	132228	20680	< .001	1.08x10 ⁶	26335	< .001

Eigenvalues

Initial Eigenvalues

Factor	Eigenvalue	Factor	Eigenvalue
1	14.04836	13	1.12553
2	8.49967	14	1.03006
3	7.14359	15	0.99275
4	6.06531	16	0.90141
5	5.85861	17	0.78236
6	3.33900	18	0.74284
7	3.05642	19	0.69990
8	2.63596	20	0.68255
9	2.00243	21	0.57049
10	1.94557	22	0.55889
11	1.46159	23	0.53187
12	1.23123	24	0.44336

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στον ΠΡΑΚΤΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

	Factor				Uniq.
	1	2	3	4	
002_C_R		0.719			0.460
010_C_R					0.907
021_C_R	0.426				0.717
023_C_R	0.564				0.677
038_C_R	0.438				0.749
044_C_R	0.635				0.591
045_C_R			0.488		0.695
046_C_R	0.455				0.716
053_H_R		0.623			0.582
063_H_R			0.570		0.661
065_H_R	0.423				0.698
066_H_R	0.683				0.518
074_H_R					0.947
078_H_R			0.418		0.735
088_H_R		0.538			0.689
091_H_R					0.855
106_H_R			0.610		0.604
107_H_R					0.808
112_L_R		0.832			0.292
122_L_R					0.849
128_L_R		0.546			0.648
139_L_R	0.518				0.640
141_L_R	0.616				0.603
153_L_R					0.857
154_L_R	0.457				0.770
155_L_R					0.819
158_S_R		0.753			0.421
162_S_RI					0.954
168_S_R				0.426	0.817
181_S_RC					0.970
184_S_RI					0.957
185_S_R			0.558		0.682
189_S_R					0.948
199_S_RC					0.946
211_S_R			0.530		0.715
216_S_RC					0.802
219_S_R				0.516	0.732
220_S_R				0.611	0.625
224_S_RC				0.455	0.789
229_S_REC					0.968

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Factor Statistics

Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	3.44	8.59	8.59
2	2.98	7.45	16.04
3	2.66	6.65	22.69
4	1.51	3.78	26.47

Correlation Matrix

	1	2	3	4
1	—	0.0309	0.0961	0.03972
2		—	0.0313	0.02278
3			—	0.00154
4				—

Model Fit

Model Fit Measures

	RMSEA 90% CI		TLI	BIC
RMSEA	Lower	Upper		
0.0433	0.0428	0.0438	0.823	14040

Model Test

χ^2	df	p
20123	626	< .001

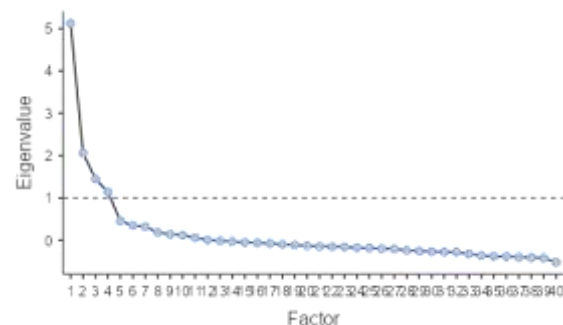
Assumption Checks

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
137889	780	< .001

Eigenvalues

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στον ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

	Factor				Uniq.
	1	2	3	4	
001_C_I	0.368		0.271		0.788
017_C_I	0.636				0.567
018_C_I			0.362		0.837
019_C_I	0.582				0.594
020_C_I	0.708	-0.231			0.442
024_C_I	0.696	-0.218			0.465
036_C_I				0.444	0.775
048_C_I	0.360				0.842
051_H_I	0.266	0.285			0.817
054_H_I		0.470			0.771
055_H_I	0.466	0.447			0.560
058_H_I		0.341			0.867
067_H_I		0.509			0.734
071_H_I	0.223	0.293			0.864
090_H_I		0.241			0.921
096_H_I		0.351			0.870
104_H_I	0.378				0.844
108_H_I					0.938
114_L_I		0.240		0.547	0.639
118_L_I	0.473	0.372			0.615
119_L_I					0.952
129_L_I		0.206	0.212	0.346	0.786
134_L_I	0.522	0.247			0.643
135_L_I	0.283	0.242	0.210		0.786
145_L_I				0.234	0.890
156_L_I	0.324				0.874
162_S_RI			0.290		0.896
157_S_I				0.287	0.906
160_S_IC			0.511		0.712
161_S_I			0.377		0.833
164_S_I			0.259		0.912
183_S_I	0.580	0.214			0.576
186_S_I					0.970
200_S_I			0.315		0.861
207_S_I			0.259		0.924
210_S_I				0.375	0.850
213_S_I			0.303		0.852
215_S_I				0.338	0.831
217_S_I			0.403	-0.250	0.773

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Factor Statistics

Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	3.61	9.25	9.25
2	1.89	4.84	14.09
3	1.49	3.81	17.90
4	1.44	3.70	21.60

Correlation Matrix

	1	2	3	4
1	—	0.0230	0.0947	0.04348
2		—	0.0644	0.14106
3			—	-0.00453
4				—

Model Fit

Model Fit Measures

RMSEA	RMSEA 90% CI		TLI	BIC
	Lower	Upper		
0.0503	0.0498	0.0508	0.713	19691

Model Test

χ^2	df	p
25434	591	< .001

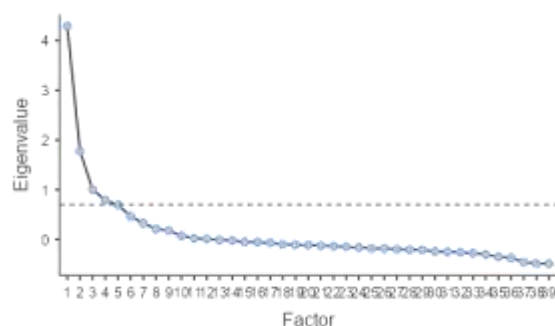
Assumption Checks

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
109353	741	< .001

Eigenvalues

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στον ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

	Factor				Uniq.
	1	2	3	4	
004_C_A		0.364			0.833
007_C_A	0.548				0.653
011_C_A		0.576			0.640
031_C_A					0.923
037_C_A		0.627			0.563
039_C_A		0.419			0.798
042_C_A		0.518			0.712
043_C_A	0.377			0.374	0.673
062_H_A					0.904
068_H_A	0.520				0.644
069_H_A	0.312	0.617			0.507
072_H_A	0.321			0.302	0.753
075_H_A	0.406				0.791
080_H_A	0.470			0.307	0.668
092_H_A		0.388			0.842
094_H_A	0.609				0.602
102_H_A	0.387	0.349			0.707
103_H_A					0.946
110_L_A	0.420				0.804
113_L_A			0.366		0.817
117_L_A	0.596				0.634
126_L_A		0.343			0.724
137_L_A		0.619			0.588
140_L_A					0.941
144_L_A	0.611				0.580
148_L_A	0.335	0.403			0.708
163_S_A				0.359	0.848
165_S_A			0.309		0.851
166_S_A					0.922
170_S_A		0.372	0.370		0.684
175_S_A				0.429	0.794
182_S_A			0.450		0.782
187_S_A				0.347	0.854
191_S_A			0.424		0.762
192_S_A					0.899
193_S_A			0.430		0.767
195_S_A			0.568		0.671
214_S_A					0.934
218_S_A			0.495		0.740
222_S_A				0.405	0.817

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Factor Statistics

Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	3.39	8.48	8.48
2	3.13	7.81	16.30
3	1.97	4.92	21.22
4	1.24	3.09	24.31

Correlation Matrix

	1	2	3	4
1	—	0.102	0.0746	0.0643
2		—	0.0445	0.0532
3			—	0.0309
4				—

Model Fit

Model Fit Measures

RMSEA	RMSEA 90% CI		TLI	BIC
	Lower	Upper		
0.0558	0.0553	0.0564	0.701	26981

Model Test

χ^2	df	p
33065	626	< .001

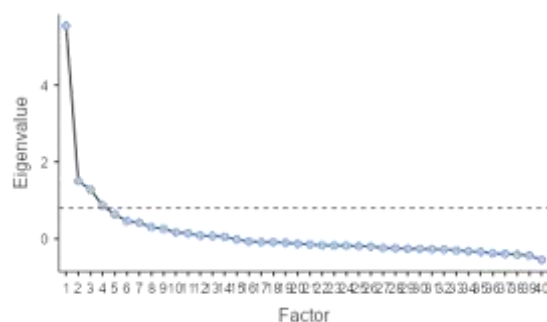
Assumption Checks

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
136007	780	< .001

Eigenvalues

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στον ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

	Factor				Uniq.
	1	2	3	4	
008_C_S					0.893
012_C_S					0.900
014_C_S		0.426			0.817
015_C_S		0.306			0.890
025_C_S					0.872
028_C_S		0.509			0.756
040_C_S	0.552				0.665
041_C_S					0.919
052_H_S					0.936
061_H_S			0.721		0.494
070_H_S					0.956
081_H_S				0.817	0.343
084_H_S				0.490	0.764
086_H_S			0.356		0.819
098_H_S					0.814
099_H_S			0.326		0.805
101_H_S					0.850
105_H_S			0.346		0.843
115_L_S			0.341		0.773
121_L_S					0.878
123_L_S	0.323				0.729
130_L_S	0.332				0.781
133_L_S			0.707		0.503
143_L_S				0.767	0.389
146_L_S					0.877
150_L_S		0.374			0.770
172_S_S					0.929
178_S_S	0.458				0.754
180_S_S		0.573			0.646
188_S_S	0.399				0.853
190_S_S		0.528			0.714
194_S_S	0.322				0.840
203_S_S	0.371				0.845
209_S_SE		0.415			0.840
221_S_S	0.334				0.879
223_S_S	0.604				0.616
226_S_S					0.902
227_S_S	0.379				0.871
228_S_S	0.399				0.810

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Factor Statistics

Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	2.44	6.25	6.25
2	2.17	5.55	11.80
3	2.09	5.36	17.16
4	1.77	4.53	21.69

Correlation Matrix

	1	2	3	4
1	—	0.428	0.392	0.279
2		—	0.277	0.258
3			—	0.157
4				—

Model Fit

Model Fit Measures

RMSEA	RMSEA 90% CI		TLI	BIC
	Lower	Upper		
0.0433	0.0428	0.0438	0.768	13252

Model Test

χ^2	df	p
18996	591	< .001

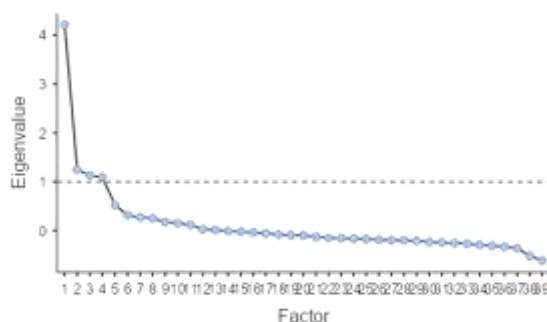
Assumption Checks

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
100118	741	< .001

Eigenvalues

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στον ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

	Factor				Uniq.
	1	2	3	4	
003_C_E	0.313				0.768
013_C_E				0.441	0.686
026_C_E					0.920
027_C_E			0.405		0.782
030_C_E					0.872
032_C_E				0.597	0.618
033_C_E				0.625	0.579
035_C_E			0.431		0.728
050_H_E	0.793				0.371
056_H_E	0.311		0.391		0.748
059_H_E			0.492		0.745
064_H_E	0.407				0.789
077_H_E	0.504				0.710
082_H_E					0.884
085_H_E	0.309		0.321		0.797
087_H_E	0.824				0.321
089_H_E			0.611		0.616
100_H_E	0.348				0.857
111_L_E				0.377	0.781
125_L_E	0.402				0.733
127_L_E					0.828
131_L_E					0.812
138_L_E			0.599		0.612
142_L_E			0.562		0.664
149_L_E	0.674				0.536
151_L_E					0.933
209_S_SE				0.621	0.589
159_S_E		0.360			0.859
167_S_E		0.398			0.836
171_S_E		0.373			0.792
174_S_E		0.383		0.339	0.729
176_S_E		0.448			0.772
177_S_E		0.400			0.835
179_S_E		0.628			0.592
197_S_E		0.638			0.577
201_S_E		0.434			0.742
206_S_E		0.517			0.688
208_S_E		0.303			0.899
212_S_E					0.883

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Factor Statistics

Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	3.11	7.98	7.98
2	2.89	7.40	15.38
3	2.29	5.88	21.27
4	2.22	5.70	26.97

Correlation Matrix

	1	2	3	4
1	—	0.0159	0.0424	0.0460
2		—	0.0643	0.1285
3			—	0.0627
4				—

Model Fit

Model Fit Measures

RMSEA	RMSEA 90% CI		TLI	BIC
	Lower	Upper		
0.0504	0.0498	0.0509	0.779	19763

Model Test

χ^2	df	p
25507	591	< .001

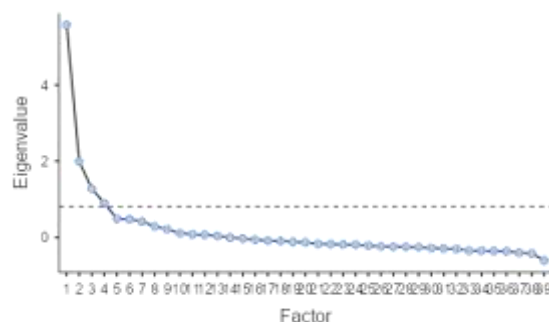
Assumption Checks

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
142368	741	< .001

Eigenvalues

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στον ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

	Factor				Uniq.
	1	2	3	4	
005_C_C	0.324				0.887
006_C_C					0.902
009_C_C				0.424	0.825
016_C_C					0.894
022_C_C	0.390				0.777
029_C_C	0.392				0.821
034_C_C				0.415	0.843
047_C_C					0.921
049_H_C			0.331		0.888
057_H_C			0.409		0.787
060_H_C			0.308		0.790
073_H_C					0.909
076_H_C		0.760			0.431
079_H_C			0.384		0.754
083_H_C					0.933
093_H_C			0.440		0.801
095_H_C			0.647		0.596
097_H_C			0.592		0.663
109_L_C				0.487	0.740
116_L_C			0.323		0.832
120_L_C		0.833			0.301
124_L_C	0.442				0.799
132_L_C		0.447			0.769
136_L_C	0.428				0.837
147_L_C			0.518		0.702
152_L_C					0.927
181_S_RC	0.310				0.917
199_S_RC					0.918
216_S_RC					0.857
229_S_REC					0.940
160_S_IC	0.566				0.707
173_S_C	0.453				0.773
196_S_C	0.599				0.602
198_S_C					0.922
202_S_C		0.770			0.402
204_S_C	0.496				0.722
205_S_C	0.340				0.756
225_S_C				0.574	0.671
230_S_C					0.951

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Factor Statistics

Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	2.68	6.88	6.88
2	2.31	5.92	12.80
3	2.08	5.33	18.12
4	1.46	3.76	21.88

Correlation Matrix

	1	2	3	4
1	—	0.222	0.2400	0.4828
2		—	-0.0142	0.0406
3			—	0.2109
4				—

Model Fit

Model Fit Measures

RMSEA	RMSEA 90% CI		TLI	BIC
	Lower	Upper		
0.0365	0.0359	0.0370	0.829	7893

Model Test

χ^2	df	p
13636	591	< .001

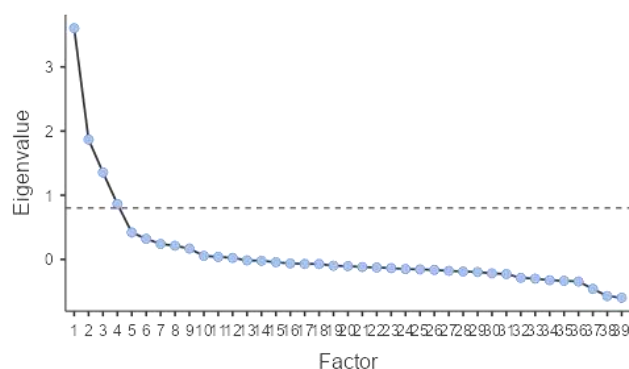
Assumption Checks

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
96324	741	< .001

Eigenvalues

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στις Δεξιότητες

Factor Loadings

	Factor						Uniq.
	1	2	3	4	5	6	
002_C_R							0.905
010_C_R							0.819
021_C_R			0.486	0.362			0.614
023_C_R			0.575				0.636
038_C_R			0.508				0.725
044_C_R			0.622				0.589
045_C_R			0.363				0.781
046_C_R			0.551				0.656
001_C_I	0.355						0.785
017_C_I	0.640						0.545
018_C_I					0.450		0.784
019_C_I	0.471						0.693
020_C_I	0.830						0.294
024_C_I	0.809						0.324
036_C_I							0.915
048_C_I							0.811
004_C_A				0.402			0.822
007_C_A						0.395	0.723
011_C_A				0.624			0.581
031_C_A							0.914
037_C_A				0.541			0.688
039_C_A				0.463			0.763
042_C_A				0.556			0.681
043_C_A				0.400			0.790
008_C_S							0.844
012_C_S							0.903
014_C_S	0.367						0.840
015_C_S							0.873
025_C_S							0.903
028_C_S	0.490						0.756
040_C_S					0.376		0.845
041_C_S	0.311						0.792
003_C_E	0.409					0.313	0.726
013_C_E	0.549						0.686
026_C_E							0.888
027_C_E	0.329						0.857
030_C_E	0.353						0.798
032_C_E	0.548						0.693
033_C_E	0.570						0.671
035_C_E	0.390						0.809
005_C_C							0.887
006_C_C						0.436	0.750
009_C_C					0.385		0.845
016_C_C					0.388		0.845
022_C_C					0.367		0.789
029_C_C					0.370		0.829
034_C_C					0.320		0.880
047_C_C			0.360				0.816

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Factor Statistics

Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	2.385	4.97	4.97
2	2.385	4.97	9.94
3	2.276	4.74	14.68
4	2.163	4.51	19.18
5	1.568	3.27	22.45
6	0.860	1.79	24.24

Correlation Matrix

1	2	3	4	5	6
—	0.0124	0.0226	0.0388	0.0867	0.10197
	—	0.0692	-0.0204	0.0120	-0.02054
		—	0.0528	0.0361	-0.01385
			—	0.0146	0.00910
				—	0.03834
					—

Model Fit

Model Fit Measures

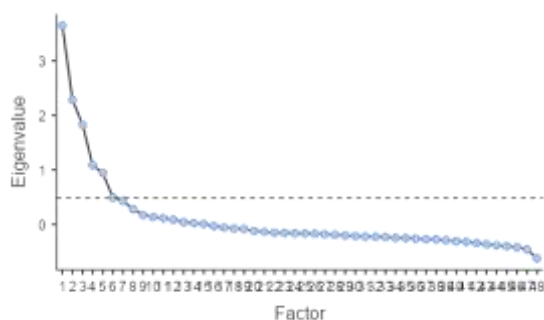
RMSEA	RMSEA 90% CI		TLI	BIC
	Lower	Upper		
0.0324	0.0320	0.0329	0.839	7483

Model Test

χ^2	df	p
15792	855	< .001

Eigenvalues

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στα Χόμπι

Factor Loadings

	Factor						Uniq.
	1	2	3	4	5	6	
053_H_R					0.528		0.671
063_H_R			0.252	0.339			0.739
065_H_R			0.516				0.664
066_H_R			0.472				0.699
074_H_R				0.256			0.893
078_H_R			0.528				0.639
088_H_R					0.683		0.522
091_H_R			0.365				0.800
106_H_R	0.303		0.383				0.695
107_H_R			0.391		0.251		0.775
051_H_I			0.268				0.861
054_H_I	0.545						0.672
055_H_I		0.270					0.808
058_H_I	0.282						0.848
067_H_I	0.503						0.665
071_H_I	0.250		0.272				0.848
090_H_I	0.269						0.872
096_H_I	0.405		0.280				0.744
104_H_I			0.322				0.826
108_H_I				0.326			0.830
062_H_A	0.437						0.774
068_H_A	0.496			0.347			0.576
069_H_A	0.280		0.299	0.293			0.704
072_H_A				0.467			0.738
075_H_A				0.307			0.765
080_H_A	0.271			0.425			0.729
092_H_A			0.487		0.291		0.609
094_H_A	0.546						0.664
102_H_A	0.294			0.392			0.723
103_H_A				0.400			0.812
052_H_S	0.551						0.681
061_H_S	0.271			0.316			0.812
070_H_S	0.258						0.903
081_H_S					0.714		0.446
084_H_S					0.615		0.603
086_H_S							0.870
098_H_S				0.481			0.687
099_H_S	0.276						0.761
101_H_S				0.399			0.791
105_H_S					0.276		0.819
050_H_E		0.630					0.554
056_H_E		0.485					0.719
059_H_E						0.403	0.763
064_H_E		0.377					0.785
077_H_E		0.530					0.698
082_H_E					0.483		0.697
085_H_E		0.520					0.665
087_H_E		0.671					0.498
089_H_E						0.314	0.834
100_H_E	0.272	0.372					0.747
049_H_C	0.398						0.809
057_H_C	0.296					0.416	0.715
060_H_C						0.444	0.769
073_H_C		0.497					0.723
076_H_C							0.879
079_H_C						0.510	0.669
083_H_C							0.864
093_H_C	0.533						0.688
095_H_C	0.435						0.689
097_H_C	0.401		0.307				0.716

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Factor Statistics

Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	4.04	6.73	6.73
2	2.81	4.68	11.42
3	2.66	4.44	15.86
4	2.41	4.01	19.87
5	2.30	3.83	23.70
6	1.76	2.94	26.64

Correlation Matrix

1	2	3	4	5	6
—	0.0441	0.0725	0.1537	-0.0654	0.0278
	—	-0.0118	-0.0255	0.0417	0.0191
		—	0.0405	0.0684	0.0589
			—	0.0725	0.0502
				—	0.0318
					—

Model Fit

Model Fit Measures

RMSEA	Lower	Upper	TLI	BIC
0.0451	0.0447	0.0454	0.729	35665

Model Test

χ^2	df	p
49513	1425	< .001

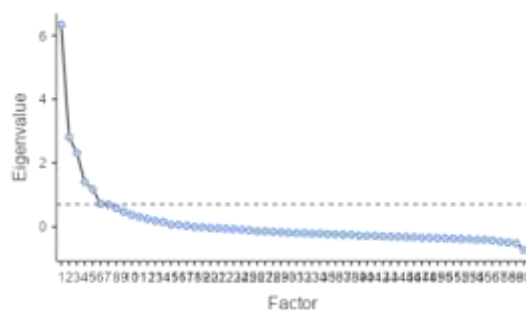
Assumption Checks

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
222073	1770	< .001

Eigenvalues

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στις Προτιμήσεις

Factor Loadings

	Factor						Uniq.
	1	2	3	4	5	6	
112_L_R				0.706			0.480
122_L_R				0.294	0.276		0.814
128_L_R				0.522			0.681
139_L_R					0.479		0.707
141_L_R					0.312		0.806
153_L_R					0.252		0.870
154_L_R			0.531		0.295		0.610
155_L_R					0.429		0.757
114_L_I	0.518						0.702
118_L_I	0.281		0.467				0.695
119_L_I							0.888
129_L_I	0.409						0.764
134_L_I			0.473				0.714
135_L_I	0.310		0.349				0.741
145_L_I		0.329					0.861
156_L_I			0.516				0.688
110_L_A	0.421						0.817
113_L_A	0.413	0.281					0.723
117_L_A	0.527						0.691
126_L_A	0.390				0.258		0.758
137_L_A	0.312				0.462		0.660
140_L_A	0.253						0.906
144_L_A	0.560						0.665
148_L_A	0.402				0.264		0.747
115_L_S						0.359	0.827
121_L_S						0.268	0.892
123_L_S				0.280		0.384	0.771
130_L_S						0.462	0.775
133_L_S	0.332					0.337	0.757
143_L_S				0.658			0.515
146_L_S							0.862
150_L_S		0.348				0.280	0.755
111_L_E		0.509					0.721
125_L_E		0.534					0.704
127_L_E		0.476					0.755
131_L_E		0.520					0.727
138_L_E		0.379					0.795
142_L_E		0.350			0.306		0.780
149_L_E		0.369					0.843
151_L_E		0.263					0.850
109_L_C						0.378	0.818
116_L_C						0.288	0.825
120_L_C			0.517				0.718
124_L_C		0.322					0.832
132_L_C			0.621				0.596
136_L_C							0.918
147_L_C					0.263		0.807
152_L_C						0.253	0.899

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Factor Statistics

Summary

Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
1	2.55	5.32	5.32
2	2.25	4.70	10.02
3	2.05	4.27	14.29
4	1.68	3.50	17.78
5	1.49	3.11	20.89
6	1.49	3.09	23.99

Correlation Matrix

1	2	3	4	5	6
—	0.0407	-0.00303	-0.0263	0.0707	0.0871
	—	0.05264	0.0323	-0.0166	0.0396
		—	0.0232	0.0701	0.0159
			—	0.0879	0.0756
				—	0.0716
					—

Model Fit

Model Fit Measures

RMSEA	RMSEA 90% CI		TLI	BIC
	Lower	Upper		
0.0365	0.0361	0.0370	0.791	11484

Model Test

χ^2	df	p
19793	855	< .001

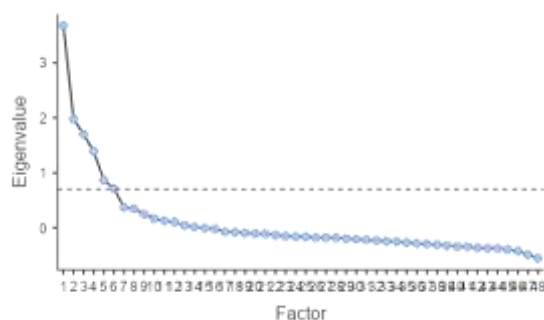
Assumption Checks

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
120665	1128	< .001

Eigenvalues

Scree Plot



Διερευνητική Ανάλυση Παραγόντων στον Αυτοπροσδιορισμό

Factor Loadings								Factor Statistics			
	Factor						Uniq.	Summary			
	1	2	3	4	5	6		Factor	SS Loadings	% of Variance	Cumulative %
158_S_R					0.36		0.87				
162_S_RI					0.32		0.82				
168_S_R		0.36					0.80				
181_S_RC							0.88				
184_S_RI	-0.27						0.87				
185_S_R			0.26				0.86				
189_S_R							0.92				
199_S_RC							0.90				
211_S_R			0.30				0.84				
216_S_RC		0.35					0.82				
219_S_R		0.43					0.75				
220_S_R		0.49					0.68				
224_S_RC		0.57					0.67				
229_S_REC					0.29		0.85				
157_S_I						0.29	0.85				
160_S_IC		0.49					0.72				
161_S_I		0.31	0.26				0.82				
164_S_I							0.89				
183_S_I			0.34				0.83				
186_S_I	-0.64						0.56				
200_S_I		0.33					0.83				
207_S_I							0.92				
210_S_I						0.33	0.80				
213_S_I			0.29				0.82				
215_S_I			0.52				0.69				
217_S_I		0.48					0.72				
163_S_A	0.57						0.63				
165_S_A			0.39				0.84				
166_S_A			0.31				0.84				
170_S_A			0.28				0.83				
175_S_A	0.48					0.27	0.67				
182_S_A			0.45				0.76				
187_S_A				0.37		0.35	0.71				
191_S_A			0.38				0.81				
192_S_A					0.52		0.68				
193_S_A			0.45				0.79				
195_S_A			0.46				0.72				
214_S_A			0.40			0.27	0.74				
218_S_A			0.40				0.77				
222_S_A				0.42		0.36	0.68				
169_S_S				0.41			0.80				
172_S_S			0.42				0.79				
178_S_S				0.43			0.78				
180_S_S	0.63						0.56				
188_S_S				0.39			0.84				
190_S_S	0.76						0.41				
194_S_S				0.37			0.84				
203_S_S				0.36			0.82				
209_S_SE							0.85				
221_S_S				0.39			0.84				
223_S_S				0.43			0.79				
226_S_S		0.43					0.77				
227_S_S				0.34			0.82				
228_S_S				0.41			0.80				
159_S_E					0.35		0.78				

Correlation Matrix						
1	2	3	4	5	6	
—	-0.0169	7.95e-4	0.0379	0.10696	0.02909	
	—	0.0447	0.0852	0.05575	-0.10463	
		—	-0.0259	0.08840	0.08883	
			—	0.00961	0.04391	
				—	-0.00346	
						—

Model Fit Measures				
	RMSEA 90% CI		TLI	BIC
RMSEA	Lower	Upper		
0.0312	0.0310	0.0315	0.815	17033

Model Test		
χ^2	df	p
39112	2272	< .001

Assumption Checks

Bartlett's Test of Sphericity

χ^2	df	p
239551	2701	< .001

Eigenvalues

Scree Plot

The Scree Plot displays the eigenvalues for 27 factors. The y-axis represents the Eigenvalue (ranging from 0 to 6), and the x-axis represents the Factor (ranging from 1 to 27). The first few factors (1-6) have high eigenvalues (above 2), while the remaining factors (7-27) have much lower eigenvalues (below 1), suggesting a clear point where the variance explained by the factors drops significantly.

167_S_E	0.26		0.36	0.72
171_S_E	0.40			0.79
174_S_E	0.27	0.46		0.67
176_S_E	0.25	0.44		0.70
177_S_E			0.31	0.76
179_S_E	0.76			0.41
197_S_E	0.71			0.45
201_S_E	0.34	0.46		0.63
206_S_E	0.56			0.65
208_S_E			0.41	0.72
212_S_E		0.47		0.70
173_S_C	0.49			0.71
196_S_C	0.61			0.60
198_S_C				0.93
202_S_C				0.93
204_S_C	0.54			0.68
205_S_C	0.41			0.78
225_S_C	0.30	0.36		0.74
230_S_C		0.35		0.85

Σημ. Χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος «ελάχιστου υπολοίπου» (Minimal residual) σε συνδυασμό με περιστροφή "varimax" και μέτρο ιδιοτιμών >0,7

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στον ΠΡΑΚΤΙΚΟ τύπο

Factor Loadings				Factor Estimates			
				Factor Covariances			
Factor	Indicator	Estimate	SE			Estimate	SE
Δεξιότητες	002_C_R	0.1618	0.00418	Δεξιότητες	Δεξιότητες	1.000	^a
	010_C_R	0.1578	0.00419		Χόμπι	0.784	0.00683
	021_C_R	0.2758	0.00397		Προτιμήσεις	0.924	0.00644
	023_C_R	0.1879	0.00312	Χόμπι	Αυτοπρ/σμός	0.209	0.01179
	038_C_R	0.2499	0.00378		Χόμπι	1.000	^a
	044_C_R	0.1958	0.00292		Προτιμήσεις	1.010	0.00606
	045_C_R	0.2278	0.00412	Προτιμήσεις	Αυτοπρ/σμός	0.103	0.01212
	046_C_R	0.2780	0.00388		Προτιμήσεις	1.000	^a
	Χόμπι	053_H_R	0.1881		0.00422	Αυτοπρ/σμός	0.170
		063_H_R	0.1651	0.00408	Αυτοπρ/σμός	1.000	^a
065_H_R		0.2118	0.00324	Αυτοπρ/σμός	0.170	0.01280	
066_H_R		0.2216	0.00292	Αυτοπρ/σμός	1.000	^a	
074_H_R		0.1075	0.00394				
078_H_R		0.1732	0.00321				
088_H_R		0.1484	0.00381				
091_H_R		0.1985	0.00407				
106_H_R		0.1922	0.00400				
107_H_R		0.1606	0.00282				
Προτιμήσεις	112_L_R	0.1715	0.00410				
	122_L_R	0.1345	0.00377				
	128_L_R	0.1369	0.00362				
	139_L_R	0.2509	0.00334				
	141_L_R	0.1947	0.00275				
	153_L_R	0.1254	0.00410				
Αυτοπρ/σμός	154_L_R	0.2003	0.00398				
	155_L_R	0.1595	0.00331				
	181_S_RC	0.0584	0.00398				
	184_S_RI	0.0758	0.00396				
	185_S_R	0.0122	0.00490				
	189_S_R	0.0717	0.00331				
	199_S_RC	0.1113	0.00472				
	216_S_RC	0.1663	0.00425				
	219_S_R	0.2739	0.00479				
	220_S_R	0.2587	0.00433				
224_S_RC	0.2243	0.00475					
229_S_REC	0.0521	0.00418					

Test for Exact Fit		
χ^2	df	p
52663	588	< .001

Fit Measures			
		RMSEA 90% CI	
SRMR	RMSEA	Lower	Upper
0.0724	0.0730	0.0725	0.0735

^a fixed parameter

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στον ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	
Δεξιότητες	001_C_I	0.1697	0.00379	
	017_C_I	0.3135	0.00352	
	018_C_I	0.0227	0.00315	
	019_C_I	0.2472	0.00402	
	020_C_I	0.4136	0.00343	
	024_C_I	0.4113	0.00343	
	036_C_I	-0.0156	0.00363	
	048_C_I	0.1286	0.00358	
	Χόμπι	051_H_I	0.2017	0.00405
		054_H_I	0.1264	0.00448
055_H_I		0.3386	0.00393	
058_H_I		0.1347	0.00407	
067_H_I		0.1651	0.00452	
071_H_I		0.1545	0.00408	
090_H_I		0.0696	0.00315	
096_H_I		0.1039	0.00345	
104_H_I		0.1280	0.00432	
108_H_I		0.1029	0.00447	
Προτιμήσεις	114_L_I	0.1109	0.00422	
	118_L_I	0.3081	0.00359	
	119_L_I	0.0443	0.00320	
	129_L_I	0.1172	0.00324	
	134_L_I	0.2974	0.00391	
	135_L_I	0.2215	0.00393	
	145_L_I	0.0525	0.00427	
	156_L_I	0.1213	0.00420	
	Αυτοπρ/σμός	162_S_RI	0.0706	0.00389
		184_S_RI	0.0374	0.00364
157_S_I		0.0366	0.00449	
160_S_IC		0.1257	0.00438	
161_S_I		0.1193	0.00394	
164_S_I		0.0509	0.00273	
183_S_I		0.3410	0.00386	
186_S_I		0.0437	0.00445	
200_S_I		0.0474	0.00262	
207_S_I		0.0558	0.00324	
210_S_I	0.0492	0.00426		
213_S_I	0.1393	0.00438		
215_S_I	0.1313	0.00422		
217_S_I	0.0493	0.00388		

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE
Δεξιότητες	Δεξιότητες	1.000	^a
	Χόμπι	0.340	0.01019
	Προτιμήσεις	0.502	0.00902
Χόμπι	Αυτοπρ/σμός	0.555	0.00902
	Χόμπι	1.000	^a
	Προτιμήσεις	0.922	0.00750
Προτιμήσεις	Αυτοπρ/σμός	0.689	0.01007
	Προτιμήσεις	1.000	^a
	Αυτοπρ/σμός	0.868	0.00810
Αυτοπρ/σμός	Αυτοπρ/σμός	1.000	^a

^a fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
48979	734	< .001

Fit Measures

SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
		Lower	Upper
0.0663	0.0629	0.0624	0.0634

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στον ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	
Δεξιότητες	004_C_A	0.1742	0.00394	
	007_C_A	0.1967	0.00402	
	011_C_A	0.2496	0.00418	
	031_C_A	0.1230	0.00386	
	037_C_A	0.2593	0.00403	
	039_C_A	0.1948	0.00385	
	042_C_A	0.2371	0.00401	
	043_C_A	0.2477	0.00417	
	Χόμπι	062_H_A	0.1167	0.00342
		068_H_A	0.2928	0.00377
069_H_A		0.2748	0.00361	
072_H_A		0.2091	0.00403	
075_H_A		0.2084	0.00380	
080_H_A		0.2369	0.00386	
092_H_A		0.1489	0.00386	
094_H_A		0.1939	0.00328	
102_H_A		0.2456	0.00343	
103_H_A		0.0784	0.00282	
Προτιμήσεις	110_L_A	0.1993	0.00409	
	113_L_A	0.1138	0.00406	
	117_L_A	0.2395	0.00407	
	126_L_A	0.2024	0.00343	
	137_L_A	0.2470	0.00399	
	140_L_A	0.1110	0.00382	
	144_L_A	0.2960	0.00396	
	148_L_A	0.2640	0.00386	
	Αυτοπρ/σμός	163_S_A	0.0870	0.00452
		165_S_A	0.1476	0.00436
166_S_A		0.1028	0.00438	
170_S_A		0.2122	0.00367	
175_S_A		0.1005	0.00459	
182_S_A		0.2076	0.00401	
187_S_A		0.0242	0.00340	
191_S_A		0.2466	0.00420	
192_S_A		0.1167	0.00443	
193_S_A		0.2228	0.00436	
195_S_A	0.2586	0.00438		
214_S_A	0.1026	0.00414		
218_S_A	0.2407	0.00438		
222_S_A	0.0289	0.00310		

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE
Δεξιότητες	Δεξιότητες	1.000	^a
	Χόμπι	0.832	0.00702
	Προτιμήσεις	0.810	0.00784
Χόμπι	Αυτοπρ/σμός	0.490	0.01003
	Χόμπι	1.000	^a
	Προτιμήσεις	0.981	0.00495
Προτιμήσεις	Αυτοπρ/σμός	0.430	0.00976
	Προτιμήσεις	1.000	^a
	Αυτοπρ/σμός	0.553	0.00974
Αυτοπρ/σμός	Αυτοπρ/σμός	1.000	^a

^a fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
59065	734	< .001

Fit Measures

SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
		Lower	Upper
0.0634	0.0692	0.0687	0.0696

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στον ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	
Δεξιότητες	008_C_S	0.1251	0.00331	
	012_C_S	0.1406	0.00451	
	014_C_S	0.1413	0.00450	
	015_C_S	0.1034	0.00357	
	025_C_S	0.1493	0.00363	
	028_C_S	0.1319	0.00391	
	040_C_S	0.1637	0.00275	
	041_C_S	0.1095	0.00414	
	Χόμπι	052_H_S	0.0701	0.00372
		061_H_S	0.2723	0.00430
070_H_S		0.0587	0.00286	
081_H_S		0.1621	0.00463	
084_H_S		0.0916	0.00413	
086_H_S		0.1887	0.00416	
098_H_S		0.1861	0.00431	
099_H_S		0.1967	0.00408	
101_H_S		0.1368	0.00310	
105_H_S		0.1798	0.00427	
Προτιμήσεις	115_L_S	0.1448	0.00285	
	121_L_S	0.1082	0.00266	
	123_L_S	0.1896	0.00369	
	130_L_S	0.1781	0.00372	
	133_L_S	0.2431	0.00405	
	143_L_S	0.1700	0.00430	
	146_L_S	0.0779	0.00232	
	150_L_S	0.1897	0.00378	
Αυτοπρ/σμός	169_S_S	0.1476	0.00311	
	172_S_S	0.0771	0.00415	
	178_S_S	0.1531	0.00281	
	180_S_S	0.1903	0.00379	
	188_S_S	0.0715	0.00179	
	190_S_S	0.1743	0.00434	
	194_S_S	0.1166	0.00249	
	203_S_S	0.0995	0.00223	
	209_S_SE	0.0986	0.00371	
	221_S_S	0.1216	0.00354	
223_S_S	0.1717	0.00271		
226_S_S	0.0959	0.00277		
227_S_S	0.1236	0.00395		
228_S_S	0.0987	0.00189		

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE
Δεξιότητες	Δεξιότητες	1.000	^a
	Χόμπι	0.515	0.01238
	Προτιμήσεις	0.742	0.01131
Χόμπι	Αυτοπρ/σμός	0.901	0.00914
	Χόμπι	1.000	^a
	Προτιμήσεις	1.031	0.00792
Προτιμήσεις	Αυτοπρ/σμός	0.497	0.01030
	Προτιμήσεις	1.000	^a
	Αυτοπρ/σμός	0.784	0.00825
Αυτοπρ/σμός	Αυτοπρ/σμός	1.000	^a

^a fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
59065	734	< .001

Fit Measures

SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
		Lower	Upper
0.0634	0.0692	0.0687	0.0696

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στον ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE
Δεξιότητες	003_C_E	0.2265	0.00418
	013_C_E	0.2587	0.00367
	026_C_E	0.1057	0.00360
	027_C_E	0.1792	0.00401
	030_C_E	0.1722	0.00381
	032_C_E	0.1735	0.00310
	033_C_E	0.2312	0.00377
Χόμπι	035_C_E	0.2170	0.00414
	050_H_E	0.3462	0.00295
	056_H_E	0.1571	0.00372
	059_H_E	0.0870	0.00429
	064_H_E	0.1538	0.00313
	077_H_E	0.2460	0.00372
	082_H_E	0.0901	0.00421
	085_H_E	0.1335	0.00315
	087_H_E	0.3650	0.00300
	089_H_E	0.0790	0.00420
Προτιμήσεις	100_H_E	0.1622	0.00406
	111_L_E	0.2195	0.00424
	125_L_E	0.2795	0.00409
	127_L_E	0.2034	0.00424
	131_L_E	0.2145	0.00391
	138_L_E	0.1747	0.00407
	142_L_E	0.1491	0.00407
	149_L_E	0.2115	0.00327
Αυτοπρ/σμός	151_L_E	0.0849	0.00287
	229_S_REC	0.1563	0.00350
	209_S_SE	0.1665	0.00354
	159_S_E	0.1847	0.00391
	167_S_E	0.1600	0.00376
	171_S_E	0.2122	0.00377
	174_S_E	0.2226	0.00348
	176_S_E	0.2004	0.00343
	177_S_E	0.1408	0.00337
	179_S_E	0.2908	0.00397
	197_S_E	0.2839	0.00371
201_S_E	0.2641	0.00394	
206_S_E	0.2545	0.00382	
208_S_E	0.1393	0.00420	
212_S_E	0.1589	0.00398	

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE
Δεξιότητες	Δεξιότητες	1.000	^a
	Χόμπι	0.364	0.00972
	Προτιμήσεις	0.746	0.00829
Χόμπι	Αυτοπρ/σμός	0.761	0.00686
	Χόμπι	1.000	^a
	Προτιμήσεις	0.721	0.00849
Προτιμήσεις	Αυτοπρ/σμός	0.213	0.00929
	Προτιμήσεις	1.000	^a
	Αυτοπρ/σμός	0.500	0.00904
Αυτοπρ/σμός	Αυτοπρ/σμός	1.000	^a

^a fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
55132	734	< .001

Fit Measures

SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
		Lower	Upper
0.0696	0.0668	0.0663	0.0673

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στον ΣΥΜΒΑΤΙΚΟ τύπο

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE
Δεξιότητες	005_C_C	0.1547	0.00435
	006_C_C	0.1358	0.00454
	009_C_C	0.0568	0.00224
	016_C_C	0.0629	0.00187
	022_C_C	0.2357	0.00415
	029_C_C	0.1582	0.00352
	034_C_C	0.0606	0.00323
Χόμπι	047_C_C	0.0943	0.00450
	049_H_C	0.1329	0.00399
	057_H_C	0.2255	0.00433
	060_H_C	0.2193	0.00480
	073_H_C	0.0415	0.00314
	076_H_C	0.0344	0.00437
	079_H_C	0.2436	0.00469
	083_H_C	0.0971	0.00429
	093_H_C	0.1710	0.00384
	095_H_C	0.2719	0.00450
Προτιμήσεις	097_H_C	0.2209	0.00411
	109_L_C	0.1462	0.00417
	116_L_C	0.1916	0.00438
	120_L_C	0.0942	0.00436
	124_L_C	0.1797	0.00413
	132_L_C	0.0975	0.00389
	136_L_C	0.1239	0.00366
Αυτοπρ/σμός	147_L_C	0.2141	0.00453
	152_L_C	0.1150	0.00427
	181_S_RC	0.0825	0.00345
	199_S_RC	0.0601	0.00418
	216_S_RC	0.1617	0.00355
	224_S_RC	0.2963	0.00383
	229_S_REC	0.0746	0.00364
	160_S_IC	0.2318	0.00392
	173_S_C	0.2397	0.00393
	196_S_C	0.3065	0.00380
	198_S_C	0.0883	0.00429
202_S_C	0.0945	0.00408	
204_S_C	0.2722	0.00375	
205_S_C	0.2076	0.00401	
225_S_C	0.1327	0.00370	
230_S_C	0.0447	0.00214	

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE
Δεξιότητες	Δεξιότητες	1.000	^a
	Χόμπι	0.332	0.01357
	Προτιμήσεις	0.850	0.01344
Χόμπι	Αυτοπρ/σμός	0.847	0.00906
	Χόμπι	1.000	^a
	Προτιμήσεις	0.762	0.01224
Προτιμήσεις	Αυτοπρ/σμός	0.260	0.01100
	Προτιμήσεις	1.000	^a
	Αυτοπρ/σμός	0.780	0.01024
Αυτοπρ/σμός	Αυτοπρ/σμός	1.000	^a

^a fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
51365	734	< .001

Fit Measures

SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
		Lower	Upper
0.0666	0.0644	0.0640	0.0649

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στις Δεξιότητες

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p
R	002_C_R	0.1167	0.00432	27.03	< .001
	010_C_R	0.1802	0.00436	41.29	< .001
	021_C_R	0.2750	0.00429	64.19	< .001
	023_C_R	0.2010	0.00339	59.22	< .001
	038_C_R	0.2503	0.00397	63.08	< .001
	044_C_R	0.2012	0.00319	63.11	< .001
	045_C_R	0.2142	0.00442	48.52	< .001
	046_C_R	0.2796	0.00411	67.97	< .001
I	001_C_I	0.1615	0.00377	42.79	< .001
	017_C_I	0.3097	0.00352	87.93	< .001
	018_C_I	0.0224	0.00315	7.10	< .001
	019_C_I	0.2263	0.00399	56.78	< .001
	020_C_I	0.4192	0.00339	123.63	< .001
	024_C_I	0.4196	0.00338	124.10	< .001
	036_C_I	-0.0209	0.00362	-5.76	< .001
	048_C_I	0.1251	0.00357	35.07	< .001
A	004_C_A	0.1922	0.00404	47.53	< .001
	007_C_A	0.1153	0.00421	27.41	< .001
	011_C_A	0.3112	0.00411	75.81	< .001
	031_C_A	0.0917	0.00410	22.36	< .001
	037_C_A	0.2484	0.00425	58.46	< .001
	039_C_A	0.2215	0.00389	56.86	< .001
	042_C_A	0.2782	0.00400	69.57	< .001
	043_C_A	0.1911	0.00450	42.43	< .001
S	008_C_S	0.1360	0.00325	41.88	< .001
	012_C_S	0.1379	0.00443	31.10	< .001
	014_C_S	0.1814	0.00436	41.61	< .001
	015_C_S	0.1321	0.00345	38.25	< .001
	025_C_S	0.1076	0.00373	28.88	< .001
	028_C_S	0.1788	0.00383	46.68	< .001
	040_C_S	0.0750	0.00290	25.86	< .001
	041_C_S	0.1975	0.00395	50.01	< .001
E	003_C_E	0.2017	0.00436	46.24	< .001
	013_C_E	0.2426	0.00388	62.59	< .001
	026_C_E	0.1195	0.00374	31.99	< .001
	027_C_E	0.1720	0.00419	41.06	< .001
	030_C_E	0.1933	0.00396	48.85	< .001
	032_C_E	0.1916	0.00319	59.99	< .001
	033_C_E	0.2348	0.00396	59.27	< .001
	035_C_E	0.2107	0.00432	48.77	< .001
C	005_C_C	0.1726	0.00490	35.26	< .001
	006_C_C	0.1537	0.00514	29.88	< .001
	009_C_C	0.0546	0.00260	21.01	< .001
	016_C_C	0.0631	0.00214	29.50	< .001
	022_C_C	0.2008	0.00477	42.06	< .001
	029_C_C	0.1478	0.00399	37.03	< .001
	034_C_C	0.0557	0.00373	14.94	< .001
	047_C_C	0.1332	0.00531	25.10	< .001

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	
R	R	1.0000	^a			
	I	0.3126	0.00923	33.85	< .001	
	A	0.2613	0.01086	24.05	< .001	
	S	0.2271	0.01240	18.32	< .001	
	E	0.1667	0.01106	15.07	< .001	
I	I	1.0000	^a			
	A	-0.0440	0.00998	-4.40	< .001	
	S	0.0941	0.01157	8.14	< .001	
	E	0.0656	0.01023	6.41	< .001	
	C	0.2615	0.01217	21.48	< .001	
A	A	1.0000	^a			
	S	0.1867	0.01253	14.90	< .001	
	E	0.2458	0.01105	22.25	< .001	
	C	0.0340	0.01347	2.52	0.012	
	S	S	1.0000	^a		
E		0.8624	0.00940	91.72	< .001	
C		0.7160	0.01321	54.20	< .001	
E		E	1.0000	^a		
		C	0.4075	0.01339	30.43	< .001
	C	1.0000	^a			

^a fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
40184	1065	< .001

Fit Measures

SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
		Lower	Upper
0.0534	0.0470	0.0466	0.0649

* R=REALISTIC (ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ), I=INVESTIGATIVE (ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ), A=ARTISTIC (ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ), S=SOCIAL (ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ), E=ENTERPRISING (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ), C=CONVENTIONAL (ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ)

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στα Χόμπι

Factor Loadings

	Indicator	Estimate	SE	Z	p
R	053_H_R	0.1343	0.00454	29.62	< .001
	063_H_R	0.2359	0.00414	56.98	< .001
	065_H_R	0.2161	0.00341	63.35	< .001
	066_H_R	0.1269	0.00331	38.30	< .001
	074_H_R	0.1168	0.00412	28.37	< .001
	078_H_R	0.2231	0.00322	69.25	< .001
	088_H_R	0.0968	0.00413	23.44	< .001
	091_H_R	0.1971	0.00429	45.97	< .001
	106_H_R	0.2717	0.00396	68.65	< .001
	107_H_R	0.1310	0.00308	42.60	< .001
	051_H_I	0.1180	0.00421	28.01	< .001
I	054_H_I	0.2326	0.00391	59.51	< .001
	055_H_I	0.1272	0.00415	30.69	< .001
	058_H_I	0.1781	0.00374	47.58	< .001
	067_H_I	0.2714	0.00398	68.13	< .001
	071_H_I	0.1687	0.00383	44.07	< .001
	090_H_I	0.1203	0.00290	41.50	< .001
	096_H_I	0.1842	0.00312	59.04	< .001
	104_H_I	0.0517	0.00416	12.42	< .001
	108_H_I	0.1501	0.00418	35.89	< .001
A	062_H_A	0.1443	0.00352	41.02	< .001
	068_H_A	0.3093	0.00392	78.83	< .001
	069_H_A	0.2420	0.00383	63.16	< .001
	072_H_A	0.1994	0.00421	47.38	< .001
	075_H_A	0.2104	0.00392	53.60	< .001
	080_H_A	0.2147	0.00411	52.28	< .001
	092_H_A	0.1855	0.00405	45.78	< .001
	094_H_A	0.1839	0.00342	53.84	< .001
	102_H_A	0.2346	0.00361	64.96	< .001
	103_H_A	0.0955	0.00291	32.83	< .001
S	052_H_S	0.1528	0.00399	38.33	< .001
	061_H_S	0.2169	0.00435	49.89	< .001
	070_H_S	0.0956	0.00293	32.65	< .001
	081_H_S	0.1195	0.00491	24.36	< .001
	084_H_S	0.0792	0.00440	17.99	< .001
	086_H_S	0.1759	0.00435	40.45	< .001
	098_H_S	0.1860	0.00452	41.18	< .001
	099_H_S	0.2289	0.00416	54.96	< .001
	101_H_S	0.1307	0.00325	40.21	< .001
	105_H_S	0.1663	0.00452	36.83	< .001
E	050_H_E	0.3539	0.00285	124.36	< .001
	056_H_E	0.1408	0.00365	38.55	< .001
	059_H_E	0.0671	0.00419	16.00	< .001
	064_H_E	0.1430	0.00311	46.03	< .001
	077_H_E	0.2359	0.00370	63.73	< .001
	082_H_E	0.0750	0.00416	18.05	< .001
	085_H_E	0.1204	0.00311	38.73	< .001
	087_H_E	0.3784	0.00289	131.01	< .001
	089_H_E	0.0590	0.00410	14.41	< .001
	100_H_E	0.1556	0.00404	38.51	< .001

	Indicator	Estimate	SE	Z	p
C	049_H_C	0.1625	0.00373	43.54	< .001
	057_H_C	0.1946	0.00411	47.36	< .001
	060_H_C	0.1590	0.00436	36.44	< .001
	073_H_C	0.0210	0.00300	7.01	< .001
	076_H_C	0.0207	0.00407	5.08	< .001
	079_H_C	0.1902	0.00432	44.07	< .001
	083_H_C	0.1219	0.00406	30.05	< .001
	093_H_C	0.1961	0.00354	55.41	< .001
	095_H_C	0.2984	0.00386	77.38	< .001
	097_H_C	0.2465	0.00356	69.27	< .001

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p
R	R	1.0000	^a		
	I	0.6506	0.00922	70.59	< .001
	A	0.5910	0.00901	65.61	< .001
	S	0.4942	0.01085	45.56	< .001
	E	0.0400	0.00992	4.04	< .001
	C	0.5472	0.00930	58.85	< .001
I	I	1.0000	^a		
	A	0.8406	0.00730	115.11	< .001
	S	0.6823	0.01041	65.52	< .001
	E	0.2499	0.01011	24.71	< .001
	C	0.8783	0.00766	114.66	< .001
A	A	1.0000	^a		
	S	0.6203	0.00977	63.49	< .001
	E	0.0865	0.00975	8.87	< .001
	C	0.6652	0.00828	80.38	< .001
S	S	1.0000	^a		
	E	0.2793	0.01053	26.53	< .001
	C	0.7314	0.00941	77.74	< .001
E	E	1.0000	^a		
	C	0.1732	0.01020	16.99	< .001
C	C	1.0000	^a		

^a fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
113245	1695	< .001

Fit Measures

		RMSEA 90% CI	
SRMR	RMSEA	Lower	Upper
0.0738	0.0629	0.0626	0.0633

* R=REALISTIC (ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ), I=INVASTIGATIVE (ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ), A=ARTISTIC (ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ), S=SOCIAL (ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ), E=ENTERPRISING (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ), C=CONVENTIONAL (ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ)

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στις Προτιμήσεις

Factor Loadings

	Indicator	Estimate	SE	Z	p
R	112_L_R	0.2509	0.00531	47.27	< .001
	122_L_R	0.1777	0.00433	41.06	< .001
	128_L_R	0.2271	0.00468	48.52	< .001
	139_L_R	0.1784	0.00459	38.88	< .001
	141_L_R	0.1302	0.00362	35.99	< .001
	153_L_R	0.1483	0.00475	31.25	< .001
	154_L_R	0.1746	0.00523	33.37	< .001
	155_L_R	0.1708	0.00389	43.89	< .001
I	114_L_I	0.1428	0.00474	30.12	< .001
	118_L_I	0.2435	0.00416	58.59	< .001
	119_L_I	0.0628	0.00346	18.11	< .001
	129_L_I	0.1610	0.00354	45.53	< .001
	134_L_I	0.2643	0.00449	58.81	< .001
	135_L_I	0.2551	0.00423	60.31	< .001
	145_L_I	0.0795	0.00464	17.15	< .001
	156_L_I	0.1572	0.00473	33.26	< .001
A	110_L_A	0.2354	0.00435	54.12	< .001
	113_L_A	0.1399	0.00444	31.48	< .001
	117_L_A	0.2734	0.00434	62.94	< .001
	126_L_A	0.1787	0.00386	46.25	< .001
	137_L_A	0.1874	0.00456	41.09	< .001
	140_L_A	0.1307	0.00414	31.55	< .001
	144_L_A	0.3291	0.00431	76.31	< .001
	148_L_A	0.2282	0.00438	52.14	< .001
S	115_L_S	0.1389	0.00340	40.80	< .001
	121_L_S	0.1097	0.00305	35.92	< .001
	123_L_S	0.1993	0.00430	46.39	< .001
	130_L_S	0.1694	0.00435	38.94	< .001
	133_L_S	0.2067	0.00467	44.27	< .001
	143_L_S	0.1955	0.00544	35.90	< .001
	146_L_S	0.0887	0.00273	32.50	< .001
	150_L_S	0.1991	0.00458	43.53	< .001
E	111_L_E	0.2182	0.00456	47.81	< .001
	125_L_E	0.2934	0.00444	66.02	< .001
	127_L_E	0.2320	0.00451	51.43	< .001
	131_L_E	0.2518	0.00404	62.27	< .001
	138_L_E	0.1906	0.00436	43.71	< .001
	142_L_E	0.1528	0.00436	35.06	< .001
	149_L_E	0.1488	0.00345	43.16	< .001
	151_L_E	0.0962	0.00310	31.01	< .001
C	109_L_C	0.0764	0.00493	15.51	< .001
	116_L_C	0.1007	0.00569	17.69	< .001
	120_L_C	0.2538	0.00549	46.26	< .001
	124_L_C	0.1444	0.00545	26.49	< .001
	132_L_C	0.2445	0.00503	48.64	< .001
	136_L_C	0.0882	0.00449	19.62	< .001
	147_L_C	0.0990	0.00581	17.02	< .001
	152_L_C	0.0409	0.00530	7.72	< .001

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p
R	R	1.0000	^a		
	I	0.3872	0.0122	31.84	< .001
	A	0.1268	0.0123	10.35	< .001
	S	0.5027	0.0131	38.25	< .001
	E	0.1441	0.0119	12.07	< .001
	C	0.3027	0.0142	21.30	< .001
I	I	1.0000	^a		
	A	0.4400	0.0115	38.20	< .001
	S	0.3613	0.0124	29.23	< .001
	E	0.2880	0.0118	24.49	< .001
	C	0.7083	0.0117	60.36	< .001
A	A	1.0000	^a		
	S	0.3602	0.0118	30.43	< .001
	E	0.0823	0.0115	7.17	< .001
	C	0.0432	0.0156	2.78	0.005
S	S	1.0000	^a		
	E	0.3287	0.0122	26.92	< .001
	C	0.2344	0.0166	14.11	< .001
E	E	1.0000	^a		
	C	0.3350	0.0144	23.23	< .001
C	C	1.0000	^a		

^a fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
60060	1065	< .001

Fit Measures

SRMR	RMSEA	RMSEA 90% CI	
		Lower	Upper
0.0660	0.0577	0.0574	0.0581

* R=REALISTIC (ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ), I=INVESTIGATIVE (ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ), A=ARTISTIC (ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ), S=SOCIAL (ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ), E=ENTERPRISING (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ), C=CONVENTIONAL (ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ)

Επιβεβαιωτική Ανάλυση Παραγόντων στον Αυτοπροσδιορισμό

Factor Loadings

	Indicator	Estimate	SE	Z	p
R	158_S_R	0.02652	0.00439	6.043	< .001
	162_S_RI	-0.88704	0.09482	-9.355	< .001
	168_S_R	0.17780	0.00347	51.251	< .001
	181_S_RC	-0.40586	0.03526	-11.510	< .001
	184_S_RI	0.66748	0.06755	9.881	< .001
	185_S_R	0.00349	0.00426	0.819	0.413
	189_S_R	0.06804	0.00291	23.422	< .001
	199_S_RC	0.55254	0.04113	13.433	< .001
	211_S_R	-0.00510	0.00434	-1.174	0.240
	216_S_RC	-0.06844	0.02105	-3.251	< .001
	219_S_R	0.24112	0.00401	60.163	< .001
	220_S_R	0.24977	0.00350	71.344	< .001
	224_S_RC	-0.04189	0.01881	-2.228	0.026
	229_S_REC	-0.38864	0.04461	-8.712	< .001
I	162_S_RI	0.96519	0.09486	10.175	< .001
	184_S_RI	-0.58295	0.06762	-8.621	< .001
	157_S_I	-0.07905	0.00437	-18.102	< .001
	160_S_IC	-0.35462	0.06702	-5.291	< .001
	161_S_I	0.12484	0.00375	33.329	< .001
	164_S_I	0.05116	0.00265	19.296	< .001
	183_S_I	0.09794	0.00406	24.126	< .001
	186_S_I	0.02203	0.00485	4.545	< .001
	200_S_I	0.11347	0.00241	47.064	< .001
	207_S_I	0.06939	0.00307	22.628	< .001
	210_S_I	-0.07581	0.00410	-18.491	< .001
	213_S_I	0.10404	0.00434	23.992	< .001
	215_S_I	0.02800	0.00426	6.572	< .001
	217_S_I	0.21113	0.00345	61.157	< .001
A	163_S_A	0.17541	0.00542	32.346	< .001
	165_S_A	0.11563	0.00450	25.703	< .001
	166_S_A	0.07600	0.00449	16.931	< .001
	170_S_A	0.18106	0.00367	49.295	< .001
	175_S_A	0.17575	0.00533	32.945	< .001
	182_S_A	0.18987	0.00433	43.803	< .001
	187_S_A	0.00296	0.00339	0.872	0.383
	191_S_A	0.20703	0.00447	46.345	< .001
	192_S_A	0.18437	0.00444	41.506	< .001
	193_S_A	0.18761	0.00462	40.605	< .001
	195_S_A	0.26008	0.00469	55.430	< .001
	214_S_A	0.06524	0.00434	15.047	< .001
	218_S_A	0.24335	0.00452	53.833	< .001
	222_S_A	0.02053	0.00312	6.575	< .001
S	169_S_S	0.09814	0.00315	31.191	< .001
	172_S_S	0.07754	0.00408	19.026	< .001
	178_S_S	0.07997	0.00297	26.903	< .001
	180_S_S	0.29781	0.00332	89.832	< .001
	188_S_S	0.03680	0.00184	20.018	< .001
	190_S_S	0.34682	0.00384	90.360	< .001
	194_S_S	0.06534	0.00256	25.551	< .001
	203_S_S	0.05747	0.00232	24.784	< .001
	221_S_S	0.05972	0.00354	16.866	< .001
	223_S_S	0.08711	0.00285	30.514	< .001
	226_S_S	0.06638	0.00288	23.030	< .001
	227_S_S	0.04424	0.00407	10.866	< .001
	228_S_S	0.07017	0.00193	36.444	< .001
E	159_S_E	0.17186	0.00381	45.059	< .001
	167_S_E	0.15688	0.00365	42.935	< .001
	171_S_E	0.20169	0.00366	55.120	< .001
	174_S_E	0.18790	0.00346	54.277	< .001
	176_S_E	0.18653	0.00338	55.256	< .001
	177_S_E	0.14542	0.00325	44.676	< .001
	179_S_E	0.33426	0.00370	90.327	< .001
	197_S_E	0.33279	0.00342	97.360	< .001
	201_S_E	0.23124	0.00391	59.073	< .001
	206_S_E	0.26568	0.00364	73.046	< .001

	208_S_E	0.13545	0.00408	33.177	< .001
	212_S_E	0.14446	0.00391	36.980	< .001
	229_S_REC	0.07228	0.00553	13.074	< .001
	209_S_SE	0.12987	0.00345	37.678	< .001
C	181_S_RC	0.47202	0.03525	13.391	< .001
	199_S_RC	-0.45847	0.04125	-11.113	< .001
	216_S_RC	0.23774	0.02084	11.407	< .001
	224_S_RC	0.31301	0.01867	16.762	< .001
	229_S_REC	0.44452	0.04493	9.894	< .001
	160_S_IC	0.58790	0.06699	8.775	< .001
	173_S_C	0.25629	0.00381	67.237	< .001
	196_S_C	0.27992	0.00383	73.146	< .001
	198_S_C	0.07994	0.00423	18.886	< .001
	202_S_C	0.08937	0.00399	22.411	< .001
	204_S_C	0.25830	0.00375	68.955	< .001
	205_S_C	0.19269	0.00396	48.681	< .001
	225_S_C	0.13591	0.00369	36.851	< .001
	230_S_C	0.05132	0.00210	24.410	< .001

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p
R	R	1.00000	^a		
	I	0.99231	0.00168	590.849	< .001
	A	0.13633	0.01263	10.796	< .001
	S	0.24271	0.01212	20.031	< .001
	E	0.00692	0.01209	0.572	0.567
	C	0.96361	0.00561	171.861	< .001
I	I	1.00000	^a		
	A	0.24699	0.01349	18.307	< .001
	S	0.33079	0.01275	25.943	< .001
	E	0.14169	0.01329	10.662	< .001
	C	0.98191	0.00415	236.577	< .001
A	A	1.00000	^a		
	S	0.51345	0.01206	42.590	< .001
	E	0.62591	0.01133	55.262	< .001
	C	0.27615	0.01060	26.064	< .001
S	S	1.00000	^a		
	E	0.94491	0.00540	174.860	< .001
	C	0.29210	0.01082	27.006	< .001
E	E	1.00000	^a		
	C	0.15173	0.01008	15.050	< .001
C	C	1.00000	^a		

^a fixed parameter

Model Fit

Test for Exact Fit

χ^2	df	p
129174	2603	< .001

Fit Measures

RMSEA 90% CI			
SRMR	RMSEA	Lower	Upper
0.0741	0.0541	0.0538	0.0544

* R=REALISTIC (ΠΡΑΚΤΙΚΟΣ), I=INVESTIGATIVE (ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟΣ), A=ARTISTIC (ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΟΣ), S=SOCIAL (ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΣ), E=ENTERPRISING (ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΣ), C=CONVENTIONAL (ΣΥΜΒΑΤΙΚΟΣ)

Απόδοση στα Ελληνικά του ερωτηματολογίου του Missouri⁴

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ 1: ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ

Κωδ ερώτ	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΙΖΟΥΡΙ	ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΠΟΔΟΣΗ Έχεις την ικανότητα....	ΤΥΠΟΣ
002_C_R	play a sport	να ασχοληθείς με ένα σπορ	R
010_C_R	read a blueprint	να διαβάσεις ένα σχεδιάγραμμα	R
021_C_R	mechanically inclined	να κτίζεις	R
023_C_R	solve electrical problems	να λύνεις ηλεκτρικά προβλήματα	R
038_C_R	pitch a tent	να στήσεις μια σκηνή	R
044_C_R	fix electrical things	να διορθώνεις ηλεκτρικές συσκευές	R
045_C_R	plant a garden	να φυτέψεις έναν κήπο	R
046_C_R	operate tools and machinery	να χειριστείς ένα μηχάνημα ή ένα εργαλείο	R
001_C_I	analyze data	να αναλύεις δεδομένα	I
017_C_I	do complex calculations	να κάνεις πολύπλοκους υπολογισμούς	I
018_C_I	scholarly	να κάνεις πράγματα με επιμέλεια	I
019_C_I	understand scientific theories	να καταλαβαίνεις επιστημονικές θεωρίες	I
020_C_I	interpret formulas	να κατανοείς μαθηματικούς τύπους	I
024_C_I	solve math problems	να λύνεις μαθηματικά προβλήματα	I
036_C_I	think abstractly	να σκέφτεσαι αφηρημένα	I
048_C_I	use a microscope or computer	να χρησιμοποιείς κομπιούτερ ή μικροσκόπιο	I
004_C_A	Photography	να βγάζεις όμορφες φωτογραφίες	A
007_C_A	write stories, poetry, music	να γράφεις ποίηση, διηγήματα κλπ	A
011_C_A	Sewing	να διακοσμείς αντικείμενα	A
031_C_A	play a musical instrument	να παίζεις ένα μουσικό όργανο	A
037_C_A	sketch, draw, paint	να σκισάρεις ή να ζωγραφίζεις	A
039_C_A		να συνδυάζεις χρώματα σωστά	A
042_C_A	design fashions or interiors	να σχεδιάζεις ρούχα ή εσωτερικούς χώρους	A
043_C_A	sing, act, dance	να τραγουδάς, να παίζεις θέατρο, να χορεύεις	A
008_C_S		να δείχνεις πώς γίνεται μια δουλειά	S
012_C_S	teach/train others	να διδάσκεις / να εκπαιδεύεις	S
014_C_S	express yourself clearly	να εκφράζεις τον εαυτό σου ξεκάθαρα	S
015_C_S		να εξηγείς γιατί συμβαίνει κάτι	S
025_C_S	mediate disputes	να διαμεσολαβείς σε συγκρούσεις	S
028_C_S	lead a group discussion	να οδηγείς τη συζήτηση μιας παρέας	S
040_C_S	cooperate well with others	να συνεργάζεσαι καλά με τους άλλους	S
041_C_S	plan and supervise an activity	να σχεδιάζεις και να επιβλέπεις μια δουλειά	S
003_C_E	give talks or speeches	να βγάζεις λόγους ή ομιλίες	E
013_C_E	lead a group	να είσαι αρχηγός	E
026_C_E	initiate projects	να ξεκινάς διάφορες δουλειές	E
027_C_E		να ξεκινήσεις μια δικιά σου δουλειά	E
030_C_E	organize activities	να οργανώνεις δραστηριότητες	E
032_C_E	persuade others	να πείθεις τους άλλους	E
033_C_E	convince people to do things your way	να πείθεις τους ανθρώπους να κάνουν τα πράγματα όπως θέλεις εσύ	E
035_C_E	sell things or promote ideas	να πουλάς πράγματα ή να προωθείς ιδέες	E
005_C_C	do a lot of paper work in a short time	να βγάζεις πολλή δουλειά σε λίγη ώρα	C
006_C_C	write effective business letters	να γράφεις αποτελεσματικές επιχειρηματικές επιστολές	C
009_C_C		να δείχνεις σεβασμό στους ανωτέρους σου	C
016_C_C	work well within a system	να εργάζεσαι καλά σε οργανωμένο περιβάλλον	C
022_C_C	keep accurate records	να κρατάς ακριβή αρχεία	C
029_C_C		να ολοκληρώνεις ό,τι αρχίζεις	C
034_C_C		να περιμένεις τη σειρά σου στην ουρά	C
047_C_C	use a computer terminal	να χρησιμοποιείς ένα τερματικό υπολογιστή	C

⁴ Με κόκκινα γράμματα οι φράσεις που μετακινήθηκαν μεταξύ των παραγόντων στο αρχικό ερωτηματολόγιο

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ 2: ΧΟΜΠΙ

Κωδ ερώτ	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΙΖΟΥΠΙ	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ Θα ήθελες να ασχοληθείς ή ασχολείσαι με....	ΤΥΠΟΣ
053_H_R	Playing sports	γυμναστήριο	R
063_H_R	Landscaping	κηπουρική/διαμόρφωση χώρου	R
065_H_R	Refinishing furniture	επιδιόρθωση επίπλων	R
066_H_R	Repairing cars, equipment, etc.	επισκευή αυτοκινήτου, εξοπλισμού κλπ	R
074_H_R	Building models	μοντελισμός	R
078_H_R	Woodworking	ξυλουργική	R
088_H_R	Coaching team sports	προπόνηση ομάδων	R
091_H_R	Target shooting	σκοποβολή	R
106_H_R	Growing plants/flowers	φύτεμα φυτών ή λουλουδιών	R
107_H_R	Hunting/fishing	ψάρεμα / κυνήγι	R
051_H_I	Astronomy	αστρονομία	I
054_H_I	Book club	λέσχη ανάγνωσης	I
055_H_I		διάβασμα επιστημονικών άρθρων	I
058_H_I	Preservation of endangered species	διαφύλαξη επαπειλούμενων ειδών	I
067_H_I	Visiting museums	επισκέψεις σε μουσεία	I
071_H_I	Crossword puzzles/board games	σταυρόλεξα, επιτραπέζια παιχνίδια	I
090_H_I	Amateur Radio	ραδιοερασιτεχνισμός	I
096_H_I	Collecting rocks, stamps, coins, etc.	Συλλογή πετρωμάτων, γραμματοσήμων, νομισμάτων	I
104_H_I	Computers	υπολογιστές	I
108_H_I	Recreational flying	Ψυχαγωγικές πτήσεις (ανεμοπλάνο, παραπέντε κλπ)	I
062_H_A	Desktop publishing	Έκδοση εντύπων με υπολογιστή	A
068_H_A	Visiting art museums	επισκέψεις σε μουσεία τέχνης	A
069_H_A	Painting	ζωγραφική	A
072_H_A	Taking dance lessons	μαθήματα χορού	A
075_H_A	Playing a musical instrument	μουσικά όργανα	A
080_H_A	Performing	παιζιμο θεάτρου	A
092_H_A	Homemade crafts	σπιτική χειροτεχνία	A
094_H_A	Writing stories, poems, etc.	συγγραφή ποιημάτων διηγημάτων κλπ	A
102_H_A	Designing sets for plays	σχεδιασμός σκηνικών θεάτρου	A
103_H_A	Travel	ταξίδια	A
052_H_S	Writing letters	γράψιμο επιστολών	S
061_H_S	Volunteering with social action groups	Εθελοντισμός με ομάδες κοινωνικής δράσης	S
070_H_S	Religious activities	θρησκευτικές δραστηριότητες	S
081_H_S	Playing team sports	παιζιμο ομαδικών αθλημάτων	S
084_H_S	Attending sporting events	παρακολούθηση αθλητικών γεγονότων	S
086_H_S	Helping others with personal concerns	παροχή βοήθειας σε προσωπικά προβλήματα	S
098_H_S	Going to parties	συμμετοχή σε πάρτι	S
099_H_S	Joining campus or community organizations	συμμετοχή σε συλλόγους	S
101_H_S	Meeting new friends	δημιουργία νέων φίλους	S
105_H_S	Caring for children	φροντίδα παιδιών	S
050_H_E		αντιπαραθέσεις για τα πολιτικά	E
056_H_E	Reading Business Journals	διάβασμα επιχειρηματικών περιοδικών	E
059_H_E	Operating a Home Business	διαχείριση μιας οικογενειακής επιχείρησης	E
064_H_E	Leading Campus or Community Organizations	εκλογή σε Δ.Σ. συλλόγων	E
077_H_E		νομικές συζητήσεις	E
082_H_E		παιχνίδια με έντονο ανταγωνισμό	E
085_H_E	Watching the Stock Market	παρακολούθηση του χρηματιστηρίου	E
087_H_E	Discussing Politics	πολιτικές συζητήσεις	E
089_H_E	Selling Products	πώληση προϊόντων	E
100_H_E	Attending Meetings and Conferences	συμμετοχή σε συνέδρια και ημερίδες	E
049_H_C	Reading home magazines	ανάγνωση περιοδικών ποικίλης ύλης	C
057_H_C	Keeping club or family records and files	διατήρηση οικογενειακού αρχείου κλπ	C
060_H_C	Practicing Clutter's Last Stand	συμμάζεμα και πέταγμα άχρηστων πραγμάτων	C
073_H_C	Studying tax laws	μελέτη φορολογικών νόμων	C
076_H_C		να κάνεις μαθηματικές πράξεις	C
079_H_C	Arranging and organizing household	οργάνωση/τακτοποίηση σπιτιού, δουλειάς κλπ	C
083_H_C	Playing computer or card games	παιχνίδια με χαρτιά ή υπολογιστή	C
093_H_C	Writing family history	συγγραφή οικογενειακής ιστορίας	C
095_H_C	Collecting memorabilia	συλλογή αναμνηστικών	C
097_H_C	Collecting any related objects	συλλογή σχετικών αντικειμένων	C

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ 3: ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ

Κωδ ερώτ	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΙΖΟΥΡΙ	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ Θα ήθελες	ΤΥΠΟΣ
112_L_R	Taking exercise classes	να ασχολείσαι με αθλήματα	R
122_L_R	work outdoors	να δουλεύεις σε εξωτερικούς χώρους	R
128_L_R	be physically active	να είσαι σωματικά ενεργός	R
139_L_R	build things	να κατασκευάζεις πράγματα	R
141_L_R	tinker with machines/vehicles	να μουτζουράνεσαι με μηχανές ή αυτοκίνητα	R
153_L_R	tend/train animals	να φροντίζεις ή να εκπαιδεύεις ζώα	R
154_L_R	work on electronic equipment	να χειρίζεσαι ηλεκτρονικές/ηλεκτρικές συσκευές	R
155_L_R	use your hands	να χρησιμοποιείς τα χέρια σου	R
114_L_I	deal with abstractions	να ασχολείσαι με αφηρημένες ιδέες	I
118_L_I	read scientific or technical journals	να διαβάζεις τεχνικά ή επιστημονικά περιοδικά	I
119_L_I	work independently	να δουλεύεις ανεξάρτητα	I
129_L_I	explore a variety of ideas	να εξερευνάς διάφορες ιδέες	I
134_L_I	perform lab experiments	να κάνεις εργαστηριακά πειράματα	I
135_L_I	do research	να κάνεις έρευνα	I
145_L_I	be challenged	να σε αμφισβητούν	I
156_L_I	use computers	να χρησιμοποιείς υπολογιστές	I
110_L_A		να ακούς κλασική μουσική	A
113_L_A	deal with ambiguous ideas	να ασχολείσαι με διφορούμενες ιδέες	A
117_L_A	read fiction, plays, and poetry	να διαβάζεις μυθιστορήματα, έργα, ποίηση	A
126_L_A	express yourself creatively	να εκφράζεις τον εαυτό σου δημιουργικά	A
137_L_A	work on crafts	να κάνεις χειροτεχνίες	A
140_L_A	Speaking foreign languages	να μάθεις μια ξένη γλώσσα	A
144_L_A	attend concerts, theatres, art exhibits	να παρακολουθείς κονσέρτα, θέατρα, εκθέσεις	A
148_L_A	take photographs	να συμμετέχεις σε μια έκθεση φωτογραφίας	A
115_L_S	help people with problems	να βοηθάς τους ανθρώπους με προβλήματα	S
121_L_S	work with young people	να δουλεύεις με νέους	S
123_L_S	work in groups	να δουλεύεις σε ομάδες	S
130_L_S	serve others	να εξυπηρετείς τους άλλους	S
133_L_S	do volunteer work	να κάνεις εθελοντισμό	S
143_L_S	play team sports	να παίζεις σε ομαδικά αθλήματα	S
146_L_S		να συζητάς για διάφορα ζητήματα	S
150_L_S	participate in meetings	να συμμετάσχεις σε συναντήσεις	S
111_L_E	make decisions affecting others	να παίρνεις αποφάσεις που επηρεάζουν τη ζωή των άλλων	E
125_L_E	be elected to office	να εκλεγείς σε ένα αξίωμα	E
127_L_E		να ελέγχεις τις επιδόσεις των υφισταμένων σου	E
131_L_E	have power or status	να έχεις δύναμη ή κοινωνική καταξίωση	E
138_L_E	win a leadership or sales award	να κερδίσεις ένα βραβείο πωλήσεων	E
142_L_E	start your own service or business	να ξεκινήσεις μια δική σου επιχείρηση	E
149_L_E	campaign politically	να συμμετάσχεις σε μια πολιτική εκστρατεία	E
151_L_E	meet important people	να συναντάς σπουδαίους ανθρώπους	E
109_L_C	follow clearly defined procedures	να ακολουθείς σαφώς καθορισμένες διαδικασίες	C
116_L_C	type or take shorthand	να πληκτρολογείς ή να κάνεις επεξεργασία κειμένου	C
120_L_C	work with numbers	να δουλεύεις με αριθμούς	C
124_L_C	be responsible for details	να είσαι υπεύθυνος για λεπτομέρειες	C
132_L_C	use data processing equipment	να κάνεις ανάλυση δεδομένων σε υπολογιστή	C
136_L_C	efficient	να κάνεις τα πάντα τέλεια	C
147_L_C	collect or organize things	να συλλέγεις ή να οργανώνεις αντικείμενα	C
152_L_C		να τηρείς πατροπαράδοτα έθιμα	C

ΠΑΡΑΓΟΝΤΑΣ 4: ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ

Κωδ ερώτ	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΜΙΖΟΥΡΙ	ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΕΥΝΑΣ Θεωρείς τον εαυτό σου....	ΤΥΠΟΣ
158_S_R	athletic	αθλητικό	R
162_S_RI	independent	ανεξάρτητο	RI
168_S_R	self-controlled	αυτοελεγχόμενο	R
181_S_RC	persistent	επίμονο	RC
184_S_RI	reserved	εσωστρεφή	RI
185_S_R	a nature lover	εραστή της φύσης	R
189_S_R	straightforward/frank	ευθύ / ειλικρινή	R
199_S_RC	thrifty	λιτό	RC
211_S_R	curious about the physical world	περίεργο για τη φύση	R
216_S_RC	practical	πρακτικό	RC
219_S_R	stable	σταθερό	R
220_S_R	concrete	συγκροτημένο	R
224_S_RC	systematic	συστηματικό	RC
229_S_REC	ambitious	φιλόδοξο	REC
157_S_I	inquisitive	αδιάκριτο / φιλοπερίεργο	I
160_S_IC	precise	ακριβή	IC
161_S_I	analytical	αναλυτικό	I
162_S_RI	independent	ανεξάρτητο	RI
164_S_I	broad-minded	ανοιχτόμυαλο	I
183_S_I	scientific	επιστημονικό	I
184_S_RI	introspective	εσωστρεφή	RI
186_S_I	reserved	μαζεμένο - συγκρατημένο	I
200_S_I	logical	λογικό	I
207_S_I	observant	παρατηρητικό	I
210_S_I	curious	περίεργο	I
213_S_I	intellectually self-confident	σίγουρο για την εξυπνάδα σου	I
215_S_I	complex	πολυσύνθετο	I
217_S_I	cautious	προσεκτικό	I
163_S_A	open	ανοιχτό	A
165_S_A	unconventional	αντισυμβατικό (που δεν σε νοιάζουν τα σχόλια)	A
166_S_A	nonconforming	ασυμβίβαστο	A
170_S_A	creative	δημιουργικό	A
175_S_A	expressive	εκδηλωτικό-εκφραστικό	A
182_S_A	intuitive	δαισθητικό (να βλέπεις "κάτω από την επιφάνεια")	A
187_S_A	sensitive	ευαίσθητο	A
191_S_A	imaginative	ευφάνταστο	A
192_S_A	courageous	θαρραλέο	A
193_S_A	idealistic	ιδεολόγο	A
195_S_A	innovative	καινοτόμο	A
214_S_A	complicated	πολύπλοκο	A
218_S_A	original	πρωτότυπο	A
222_S_A	emotional	συναισθηματικό	A
169_S_S	generous	γενναιόδωρο	S
172_S_S	insightful	διορατικό	S
178_S_S	helpful	εξυπηρετικό	S
180_S_S	communicative	επικοινωνιακό	S
188_S_S	kind	ευγενικό	S
190_S_S	outgoing	ευκοινωνήτο / εξωστρεφή	S
194_S_S	empathic	ικανό να νιώθει τους άλλους	S
203_S_S	understanding	με κατανόηση	S
209_S_SE	persuasive	πειστικό	SE
221_S_S	forgiving	συγχωρητικό	S
223_S_S	cooperative	συνεργατικό	S
226_S_S	responsible	υπεύθυνο	S
227_S_S	patient	υπομονετικό	S

228_S_S	friendly	φιλικό	S
159_S_E	optimistic	αισιόδοξο	E
167_S_E	spontaneous	αυθόρμητο	E
171_S_E	popular	δημοφιλή	E
174_S_E	assertive	αποφασιστικό	E
176_S_E	energetic	ενεργητικό	E
177_S_E	enthusiastic	ενθουσιώδη	E
179_S_E	extroverted	εξωστρεφή	E
197_S_E	sociable	κοινωνικό	E
201_S_E	self-confident	με αυτοπεποίθηση	E
206_S_E	talkative	ομιλητικό	E
208_S_E	impulsive	παρορμητικό	E
209_S_SE	persuasive	πειστικό	SE
212_S_E	adventurous	περιπετειώδη-παράτολομο	E
229_S_REC	ambitious	φιλόδοξο	REC
160_S_IC	accurate	ακριβή	IC
173_S_C	structured	δομημένο	C
181_S_RC	persistent	επίμονο	RC
196_S_C	well-organized	καλά οργανωμένο	C
198_S_C	conforming	κονφορμιστή, συμβατικό	C
199_S_RC	thrifty	λιτό	RC
202_S_C	numerically inclined	με έφεση στους αριθμούς	C
204_S_C	methodical	μεθοδικό	C
205_S_C	orderly	επιμελής	C
216_S_RC	practical	πρακτικό	RC
224_S_RC	systematic	συστηματικό	RC
225_S_C	obedient	υπάκουο	C
229_S_REC	ambitious	φιλόδοξο	REC
230_S_C	polite	φιλότιμο	C
	impulsive		
	independent		
	introspective		
	agreeable		
	inquisitive		
	conscientious		

Αντιστοίχιση επαγγελματικών ομάδων και ταξινόμησης SOC

Επαγγελματικές Ομάδες της έρευνας	Επαγγελματικές ομάδες κατά SOC
2. Αισθητική (AR)	Personal Care and Service
3. Ανθρωπιστικά και Κοινωνικά Επαγγέλματα (SA)	Life, Physical, and Social Science
4. Ασφάλεια - Προστασία (SR)	Protective Service
5. Βιοεπιστήμες, Βιολογία και Χημεία (IR)	Healthcare Practitioners and Technical
7. Διοικητικά Επαγγέλματα (CE)	Management
9. Εκπαίδευση (SR)	Educational Instruction and Library
10. Εμπόριο, Πωλήσεις, Εξυπηρέτηση (SE)	Business and Financial Operations
12. Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία (EC)	Production
14. Εστίαση (SE)	Food Preparation and Serving Related
17. Κατασκευές (RI)	Construction and Extraction
21. Μεταφορές/Εφοδιασμός (RC)	Transportation and Material Moving
22. Μηχανολογία (RI)	Architecture and Engineering
24. Νομικά (CR)	Legal
25. Οργάνωση (CE)	Office and Administrative Support
26. Περιβάλλον, Φύση και Γεωργία (RC)	Farming, Fishing, and Forestry
28. Στρατός (SC)	Military Specific
29. Τεχνικά και πρακτικά Επαγγέλματα (RC)	Installation, Maintenance, and Repair
30. Τεχνολογία / Πληροφορική / Ηλεκτρολογία (RI)	Computer and Mathematical
32. Υγεία και Πρόνοια (SE)	Healthcare Support
34. Χρηματοοικονομικά (CE)	Sales and Related
35. Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά (AS)	Arts, Design, Entertainment, Sports, and Media
36. Ψυχολογία, Συμβουλευτική (SA)	Community and Social Service
	Building and Grounds Cleaning and Maintenance
1. Αθλητισμός (RI)	
6. Διαφήμιση και Δημόσιες Σχέσεις (SE)	
8. Εθελοντισμός (SE)	
11. Ενέργεια - Ανανεώσιμες Πηγές (RI)	
13. Έρευνα και επιστήμη (IR)	
15. Θεολογία (SA)	
16. Θετικές Επιστήμες, Μαθηματικά (RI)	
18. Λογιστικά (CE)	
19. Λογοτεχνία - Συγγραφή (AI)	
20. Μαγειρική και Ζαχαροπλαστική (RI)	
23. Ναυτιλιακά (CE)	
27. Πολιτική / Διπλωματία (ES)	
31. Τουρισμός (SE)	
33. Φυσικές Επιστήμες (RI)	

Ερωτήσεις με μεγάλη ταύτιση στα 3 αγγλόφωνα ερωτηματολόγια

ΚΩΔ. ΕΡΩΤ.	MISSOURI	JOHNS HOPKINS	O-NET
005_C_C	do a lot of paper work in a short time	write reports	Proofread records or forms
007_C_A	write stories, poetry, music	write stories, poetry, music	Write books or plays
012_C_S	teach/train others	teach or train others	Teach a high-school class
014_C_S	express yourself clearly	express your feelings clearly	Teach an individual an exercise routine
016_C_C	work well within a system	work well within an authority system or organization	Stamp, sort, and distribute mail for an organization
017_C_I	do complex calculations	do complex calculations	Work in a biology lab
019_C_I	understand scientific theories	understand physics theories	Develop a new medicine
020_C_I	interpret formulas	interpret formulas	Invent a replacement for sugar
022_C_C	keep accurate records	keep accurate records	Keep inventory records
024_C_I	solve math problems	solve math problems	Develop a way to better predict the weather
030_C_E	organize activities	organize activities and events	Manage a clothing store
031_C_A	play a musical instrument	play a musical instrument	Play a musical instrument
032_C_E	persuade others	use skills in argument or debate	Represent a client in a lawsuit
033_C_E	convince people to do things your way	convince people to do things your way	Negotiate business contracts
035_C_E	sell things or promote ideas	sell things or promote ideas	Sell merchandise at a department store
037_C_A	sketch, draw, paint	sketch, draw, paint	Draw pictures
040_C_S	cooperate well with others	cooperate well with others	Perform rehabilitation therapy
044_C_R	fix electrical things	fix electrical things	Test the quality of parts before shipment
046_C_R	operate tools and machinery	operate tools and machinery	Set up and operate machines to make products
047_C_C	use a computer terminal	use a computer terminal	Develop a spreadsheet using computer software
048_C_I	use a microscope or computer	use a microscope	Examine blood samples using a microscope
066_H_R	Repairing cars, equipment, etc.	work on cars	Repair household appliances
109_L_C	follow clearly defined procedures	follow defined procedures	Install software across computers on a large network
115_L_S	help people with problems	help people with their problems	Teach sign language to people who are deaf or hard of hearing
116_L_C	type or take shorthand	type or do word processing	Inventory supplies using a hand-held computer
117_L_A	read fiction, plays, and poetry	read fiction, plays, poetry	Write scripts for movies or television shows
120_L_C	work with numbers	work with numbers	Calculate the wages of employees
122_L_R	work outdoors	work outdoors	Put out forest fires
124_L_C	be responsible for details	be responsible for details	Keep shipping and receiving records
126_L_A	express yourself creatively	express yourself creatively	Create special effects for movies
129_L_I	explore a variety of ideas	explore ideas	Investigate the cause of a fire
132_L_C	use data processing equipment	gather, organize and report data	Operate a calculator
134_L_I	perform lab experiments	perform lab experiments	Do laboratory tests to identify diseases
139_L_R	build things	build things	Lay brick or tile
141_L_R	tinker with machines/vehicles	tinker with machines/vehicles	Drive a truck to deliver packages to offices and homes
147_L_C	collect or organize things	classify and organize information	Record rent payments
148_L_A	take photographs	take photographs	Edit movies
155_L_R	use your hands	work with your hands	Repair and install

Ερωτήσεις με μεγάλη ταύτιση στα 3 ελληνόφωνα ερωτηματολόγια

ΚΩΔ.ΕΡ	ΕΡΕΥΝΑΣ	ΕΟΠΠΕΠ	ΕΝΩΣΗΣ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΩΝ
043_C_A	να τραγουδάς, να παίζεις θέατρο, να χορεύεις	Να εκφράζομαι μέσω της κίνησης και του χορού.	Να ψυχαγωγώ τους άλλους
004_C_A	να βγάζεις όμορφες φωτογραφίες	Να φωτογραφίζω εικόνες και στιγμές, ασχολούμενος/η με την καλλιτεχνική, τη βιομηχανική και την επαγγελματική φωτογραφία.	Να βγάλω φωτογραφίες
031_C_A	να παίζεις ένα μουσικό όργανο	Να εκφράζομαι μέσω της μουσικής.	Να παίζω ένα μουσικό όργανο
042_C_A	να σχεδιάζεις ρούχα ή εσωτερικούς χώρους	Να διαμορφώνω και να διακοσμώ εσωτερικούς και εξωτερικούς χώρους.	Να διακοσμώ εσωτερικούς χώρους
022_C_C	να κρατάς ακριβή αρχεία	Να ασχολούμαι με την οργάνωση και τη λειτουργία μιας βιβλιοθήκης ή ενός αρχείου.	Να κρατάω σημειώσεις σε μία συνάντηση
016_C_C	να εργάζεσαι καλά σε οργανωμένο περιβάλλον	Να αναλαμβάνω την εκτέλεση απλών εργασιών στο χώρο μιας υπηρεσίας ή ενός οργανισμού, όπως την αναπαραγωγή φωτοτυπιών, τη μεταφορά αλληλογραφίας, την αποστολή εγγράφων κλπ.	Να οργανώνω το γραφείο μου
116_L_C	να πληκτρολογείς ή να κάνεις επεξεργασία κειμένου	Να είμαι υπεύθυνος/η για την γραμματειακή υποστήριξη μιας επιχείρησης.	Να ασχολούμαι με την επιμέλεια κειμένων
109_L_C	να ακολουθείς σαφώς καθορισμένες διαδικασίες	Να χειρίζομαι το τηλεφωνικό κέντρο μιας επιχείρησης.	Να εκτελώ πολύ μεθοδικά εργασίες που επαναλαμβάνονται, χωρίς να με κουράζει η ρουτίνα
030_C_E	να οργανώνεις δραστηριότητες	Να οργανώνω διάφορες δραστηριότητες (π.χ. κηπουρική, κατασκευές, θεατρικές παραστάσεις, κλπ.) για τη θεραπεία ατόμων με σωματικά ή ψυχικά προβλήματα.	Να οργανώνω ομαδικές δραστηριότητες
127_L_E	να ελέγχεις τις επιδόσεις των υφισταμένων σου	Να εποπτεύω και να διευθύνω την εκτέλεση κάποιου έργου ή προγράμματος (π.χ. διοργάνωση αθλητικών ή καλλιτεχνικών γεγονότων, βελτίωση συνθηκών εργασίας σε έναν οργανισμό κλπ.).	Να επιβλέπω την εργασία των άλλων
013_C_E	να είσαι αρχηγός	Να είμαι υπεύθυνος/η για τη διοίκηση μιας μονάδας παραγωγής ή μιας επιχείρησης.	Να είμαι ηγέτης σε μία ομάδα
142_L_E	να ξεκινήσεις μια δική σου επιχείρηση	Να ασχολούμαι με την οργάνωση και τη διοίκηση μονάδων, οργανισμών ή επιχειρήσεων.	Να καταρτίζω επιχειρηματικά σχέδια
035_C_E	να πουλάς πράγματα ή να προωθείς ιδέες	Να εργάζομαι ως σύμβουλος επενδύσεων σε χρηματιστηριακή εταιρεία ή/και να ασχολούμαι με την αγορά-πώληση μετοχών.	Να προωθώ προϊόντα
033_C_E	να πείθεις τους ανθρώπους να κάνουν τα πράγματα όπως θέλεις εσύ	Να ασχολούμαι με τις οικονομικές υποχρεώσεις μιας επιχείρησης ή ενός οργανισμού (π.χ. με οφειλές, εισπράξεις κλπ.).	Να ασκώ επιρροή στους άλλους
134_L_I	να κάνεις εργαστηριακά πειράματα	Να μελετώ και να ερευνώ τη μοριακή δομή των ζωντανών οργανισμών.	Να σχεδιάζω τα βήματα που πρέπει να γίνουν για μία ερευνητική εργασία
135_L_I	να κάνεις έρευνα	Να ασχολούμαι με τη μελέτη και έρευνα της σύνθεσης διαφόρων οργανικών και ανόργανων στοιχείων της ύλης.	Να διεξάγω έρευνα
019_C_I	να καταλαβαίνεις επιστημονικές θεωρίες	Να αντιμετωπίζω με χειρουργική επέμβαση παθήσεις και βλάβες του ανθρώπινου οργανισμού.	Να κατανοώ σύνθετες επιστημονικές θεωρίες
141_L_R	να μουτζουρώνεσαι με μηχανές ή αυτοκίνητα	Να οδηγώ και να χειρίζομαι μεγάλα μηχανήματα (π.χ. οδοστρωτήρες, τρυπάνια, γεραμούς κλπ.).	Να ασχολούμαι με μαστορέματα
066_H_R	επισκευή αυτοκινήτου, εξοπλισμού κλπ	Να ρυθίζω, να συντηρώ και να επισκευάζω κάθε είδους μηχανή (π.χ. αυτοκινήτου, αεροπλάνου, πλοίου κλπ.).	Να επισκευάζω μηχανές ή αυτοκίνητα
046_C_R	να χειριστείς ένα μηχάνημα ή ένα εργαλείο	Να ασχολούμαι με υδραυλικές εργασίες (π.χ. εγκατάσταση και επισκευή ειδών υγιεινής, ψυκτικών ή κλιματιστικών μηχανημάτων).	Να χειρίζομαι εργαλεία και μηχανές
155_L_R	να χρησιμοποιείς τα χέρια σου	Να είμαι υπεύθυνος/η για το σχεδιασμό και την κατασκευή αυτοκινήτων, πλοίων, αεροσκαφών κλπ.	Να κάνω χειρωνακτική εργασία
122_L_R	να δουλεύεις σε εξωτερικούς χώρους	Να οδηγώ μεγάλα οχήματα (π.χ. φορτηγά, λεωφορεία, νταλίκες κλπ.).	Να βάφω εξωτερικούς χώρους
115_L_S	να βοηθάς τους ανθρώπους με προβλήματα	Να εργάζομαι σε κοινωνικές υπηρεσίες πρόληψης υγείας ή να επισκέπτομαι ασθενείς στο σπίτι τους και να τους παρέχω φροντίδα.	Να παρηγορώ όσους το έχουν ανάγκη
061_H_S	Εθελοντισμός με ομάδες κοινωνικής δράσης	Να εφαρμόζω ειδικές ασκήσεις και τεχνικές για τη θεραπεία ατόμων με κινητικά προβλήματα.	Να βοηθάω τους ανθρώπους με κινητικά προβλήματα
086_H_S	παροχή βοήθειας σε ανθρώπους προσωπικά προβλήματα	Να ασχολούμαι με τα ψυχολογικά προβλήματα και τη συμπεριφορά των ανθρώπων.	Να βοηθάω άλλους να επιλύσουν προσωπικά τους προβλήματα
123_L_S	να δουλεύεις σε ομάδες	Να συμβάλλω στην επικοινωνία με αλλοδαπούς, μεταφράζοντας προφορικό ή γραπτό λόγο από μια γλώσσα σε άλλη.	Να συμμετέχω στις δραστηριότητες ενός Επαγγελματικού Σωματείου
105_H_S	φροντίδα παιδιών	Να ασχολούμαι με την προστασία της υγείας των ζώων.	Να προσέχω παιδιά συγγενών ή φίλων
012_C_S	να διδάσκεις / να εκπαιδεύεις	Να παρέχω συμβουλές για τη διατροφική αξία των τροφίμων και το ρόλο τους στην υγεία.	Να διδάσχω / να εκπαιδεύω

Ερωτήσεις που δεν εντοπίστηκαν στα ερωτηματολόγια αναφοράς

ΧΟΜΠΙ		ΕΠΙΘΕΤΑ ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΥ	
041_C_S	να σχεδιάζεις και να επιβλέπεις μια δουλειά	162_S_RI	ανεξάρτητο
063_H_R	κηπουρική/διαμόρφωση χώρου	168_S_R	αυτοελεγχόμενο
078_H_R	ξύλουργική	181_S_RC	επίμονο
088_H_R	προπόνηση ομάδων	184_S_RI	εσωστρεφή
091_H_R	σκοποβολή	189_S_R	ευθύ / ειλικρινή
106_H_R	φύτεμα φυτών ή λουλουδιών	199_S_RC	λιτό
067_H_I	επισκέψεις σε μουσεία	219_S_R	σταθερό
071_H_I	σταυρόλεξα, επιτραπέζια παιχνίδια	220_S_R	συγκροτημένο
090_H_I	ραδιοερασιτεχνισμός	224_S_RC	συστηματικό
104_H_I	υπολογιστές	229_S_REC	φιλόδοξο
108_H_I	Ψυχαγωγικές πτήσεις (ανεμοπλάνο, παραπέντε κλπ)	216_S_RC	πρακτικό
068_H_A	επισκέψεις σε μουσεία τέχνης	164_S_I	ανοιχτόμυαλο
094_H_A	συγγραφή ποιημάτων διηγημάτων κλπ	186_S_I	μαζεμένο - συγκρατημένο
103_H_A	ταξίδια	210_S_I	περίεργο
052_H_S	γράψιμο επιστολών	213_S_I	σίγουρο για την εξυπνάδα σου
070_H_S	θρησκευτικές δραστηριότητες	215_S_I	πολυσύνθετο
084_H_S	παρακολούθηση αθλητικών γεγονότων	217_S_I	προσεκτικό
098_H_S	συμμετοχή σε πάρτι	163_S_A	ανοιχτό
099_H_S	συμμετοχή σε συλλόγους	165_S_A	αντισυμβατικό
101_H_S	δημιουργία νέων φίλων	175_S_A	εκδηλωτικό-εκφραστικό
087_H_E	πολιτικές συζητήσεις	192_S_A	θαρραλέο
100_H_E	συμμετοχή σε συνέδρια και ημερίδες	214_S_A	πολύπλοκο
049_H_C	ανάγνωση περιοδικών ποικίλης ύλης	222_S_A	συναισθηματικό
083_H_C	παιχνίδια με χαρτιά ή υπολογιστή	169_S_S	γενναϊόδωρο
093_H_C	συγγραφή οικογενειακής ιστορίας	188_S_S	ευγενικό
095_H_C	συλλογή αναμνηστικών	221_S_S	συγχαρητικό
097_H_C	συλλογή σχετικών αντικειμένων	223_S_S	συνεργατικό
ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΙΣ		226_S_S	υπεύθυνο
112_L_R	να ασχολείσαι με αθλήματα	227_S_S	υπομονετικό
153_L_R	να φροντίζεις ή να εκπαιδεύεις ζώα	159_S_E	αισιόδοξο
145_L_I	να σε αμφισβητούν	171_S_E	δημοφιλή
113_L_A	να ασχολείσαι με διαφορούμενες ιδέες	179_S_E	εξωστρεφή
140_L_A	να μάθεις μια ξένη γλώσσα	206_S_E	ομιλητικό
144_L_A	να παρακολουθείς κονσέρτα, θέατρα, εκθέσεις	208_S_E	παρορμητικό
121_L_S	να δουλεύεις με νέους	173_S_C	δομημένο
143_L_S	να παίζεις σε ομαδικά αθλήματα	198_S_C	κομφορμιστή, συμβατικό
125_L_E	να εκλεγείς σε ένα αξίωμα	205_S_C	επιμελής
138_L_E	να κερδίσεις ένα βραβείο πωλήσεων	225_S_C	υπάκουο
151_L_E	να συναντάς σπουδαίους ανθρώπους		
136_L_C	να κάνεις τα πάντα τέλεια		

Οι 100 συχνότερες εκφράσεις της Google που οδήγησαν στο σάιτ

α/α	Συμβολοσειρά αναζήτησης	Εμφανίσεις	Κλικ	Μέση θέση
1	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού	28325	12038	1.92
2	επαγγελματικός προσανατολισμός	13458	595	11.01
3	τεστ	9118	99	9.00
4	τεστ προσανατολισμού	6850	4091	1.08
5	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού δωρεαν	5397	3286	1.03
6	δωρεαν τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού	5250	2265	1.20
7	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού	3548	1581	1.91
8	quiz επαγγελματικού προσανατολισμού	3146	1749	1.01
9	επαγγελματικός προσανατολισμός τεστ	2475	1224	1.74
10	επαγγελματικός προσανατολισμός	2021	74	11.80
11	τεστ προσωπικότητας	1898	94	11.67
12	επαγγελματικός προσανατολισμός	1784	74	10.31
13	test επαγγελματικού προσανατολισμού	1618	627	1.95
14	δωρεάν τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού	1170	490	1.55
15	επαγγελματικός προσανατολισμός	1104	39	11.55
16	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού υπουργείου παιδείας	1030	35	9.38
17	τεστ προσανατολισμού επαγγελματικού δωρεαν	951	422	1.00
18	επαγγελματικός προσανατολισμός τεστ	926	480	2.09
19	τεστ holland	890	596	1.00
20	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού κόστος	740	47	6.91
21	εοπτεπ τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού	739	4	8.99
22	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού pdf	736	143	3.01
23	τεστ επαγγελματικού	693	115	2.67
24	τι να σπουδάσω quiz	616	45	10.26
25	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού με εικόνες	574	126	1.82
26	εοπτεπ τεστ	539	2	8.60
27	test epaggelmatikos prosanatolismos	532	301	1.22
28	επαγγελματικό προσανατολισμό	531	31	8.83
29	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού online	525	241	1.00
30	τεστ επαγγελματικού	496	127	2.56
31	paroutsas	469	32	1.04
32	test προσανατολισμού	432	277	1.04
33	τεστ προσωπικότητας	431	16	12.14
34	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού δωρεαν	426	281	1.01
35	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού εοπτεπ	406	7	9.38
36	τεστ για επαγγελματικό προσανατολισμό	385	245	1.17
37	τι να σπουδάσω τεστ	384	93	4.65
38	τι κατεύθυνση να πάω τεστ	378	255	1.00
39	τεστ καριέρας	354	79	2.93
40	χολαντ	347	14	4.66
41	τεστ horizon δωρεαν	343	106	2.33
42	τι δουλειά να κάνω τεστ	343	88	3.40
43	ψυχομετρικά τεστ δωρεαν	331	25	5.60
44	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού αρίστον δωρεαν	323	46	2.98
45	τι να γίνω όταν μεγαλώσω τεστ	316	48	6.18
46	κουίζ επαγγελματικού προσανατολισμού	311	183	1.30
47	τεστ επιλογής επαγγελματικού	293	125	1.04
48	ψυχομετρικά τεστ για εργασία δωρεαν	293	31	6.37
49	αρίστον τεστ download	289	37	6.42
50	τεστ χολαντ	281	181	1.00

(συνεχίζεται στην επόμενη σελίδα)

(συνέχεια από την προηγούμενη σελίδα)

α/α	Συμβολοσειρά αναζήτησης	Εμφανίσεις	Κλικ	Μέση θέση
51	online τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού	274	129	1.11
52	τεστ ενδιαφερόντων	273	128	2.04
53	paroutsas test	271	184	1.03
54	θετική ή θεωρητική κατεύθυνση τεστ	269	19	3.96
55	τεστ κατεύθυνση	268	142	1.00
56	τεστ προσανατολισμού επαγγελματίες δωρεάν	267	171	1.00
57	δωρεάν τεστ προσωπικότητας	260	9	7.57
58	test prosopikotitas	251	2	10.84
59	τι επάγγελμα να κάνω τεστ	247	149	1.09
60	κουίζ προσωπικότητας	243	0	24.40
61	θεωρητική ή θετική τεστ	238	44	3.02
62	ερωτηματολόγιο επαγγελματικού προσανατολισμού	236	140	1.00
63	ερωτηματολόγιο για επαγγελματικό προσανατολισμό	225	20	8.21
64	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού υπουργείου παιδείας	222	9	8.97
65	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού χωρίς εγγραφή	207	105	1.00
66	τέστ επαγγελματικού προσανατολισμού	202	78	1.98
67	τεστ	200	9	6.48
68	επαγγελματίες προσανατολισμός τεστ	196	84	1.65
69	holland test	183	27	5.86
70	ερωτηματολόγιο holland	180	29	5.32
71	test holland	178	53	2.75
72	τεστ προσωπικότητας και επαγγελματικού προσανατολισμού	178	121	1.00
73	δωρεάν τεστ αξιολόγησης προσωπικού	175	13	9.21
74	τεστ επαγγελματικό προσανατολισμού	172	79	1.35
75	επαγγελματικός προσανατολισμός τεστ	171	78	1.84
76	τεστ προσανατολισμού	169	107	1.00
77	επαγγελματικό προσανατολισμό τεστ	168	70	1.52
78	τεστ καριέρας	167	44	2.89
79	συμβατικός άνθρωπος	165	3	6.30
80	τεστ τι θα γίνω όταν μεγαλώσω	161	13	7.13
81	επαγγελματικού προσανατολισμού	158	12	4.30
82	επαγγελματικός προσανατολισμός	157	15	6.34
83	παρουσία	157	9	1.01
84	paroutsas jmc gr	153	9	1.04
85	τεστ σχολικού προσανατολισμού	153	71	1.21
86	test epaggelmatikos prosanatolismos free	151	103	1.00
87	επαγγελματικός προσανατολισμός για ενήλικες	149	4	9.23
88	οδηγός επαγγελματικού προσανατολισμού	148	30	2.38
89	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού κόστος	136	8	6.14
90	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού holland	132	74	1.00
91	τεστ αριαδνή	131	3	8.47
92	τεστ σεπ	130	63	1.52
93	αριαδνή τεστ	129	5	8.67
94	τεστ τι επάγγελμα μου ταιριάζει	124	10	10.57
95	με τι να ασχοληθώ επαγγελματικά	119	9	8.28
96	επαγγελματικός προσανατολισμός ενηλίκων τεστ	118	76	1.00
97	τεστ επαγγελματικού προσανατολισμού αριαδνή	118	1	9.40
98	τεστ προσωπικότητας και επαγγελματικού προσανατολισμού	114	79	1.00
99	test επαγγελματικού προσανατολισμού	111	33	1.98
100	τεστ τι επάγγελμα σου ταιριάζει	110	9	10.20

Αντιστοίχιση τύπων Χόλαντ με επαγγέλματα

RC	Μεταφορές/Εφοδιασμός Περιβάλλον, Φύση και Γεωργία Τεχνικά και πρακτικά Επαγγέλματα
RI	Αθλητισμός Ενέργεια - Ανανεώσιμες Πηγές Θετικές Επιστήμες, Μαθηματικά Κατασκευές Μαγειρική και Ζαχαροπλαστική Μηχανολογία Τεχνολογία / Πληροφορική / Ηλεκτρολογία Φυσικές Επιστήμες
IR	Βιοεπιστήμες, Βιολογία και Χημεία Έρευνα και επιστήμη
AI	Λογοτεχνία - Συγγραφή
AR	Αισθητική
AS	Ψυχαγωγία, Τέχνη, Καλλιτεχνικά
SA	Ανθρωπιστικά και Κοινωνικά Επαγγέλματα Θεολογία Ψυχολογία, Συμβουλευτική
SC	Στρατός
SE	Διαφήμιση και Δημόσιες Σχέσεις Εθελοντισμός Εμπόριο, Πωλήσεις, Εξυπηρέτηση Εστίαση Τουρισμός Υγεία και Πρόνοια
SR	Ασφάλεια - Προστασία Εκπαίδευση
EC	Επιχειρηματικότητα - Καινοτομία
ES	Πολιτική / Διπλωματία
CE	Διοικητικά Επαγγέλματα Λογιστικά Ναυτιλιακά Οργάνωση Χρηματοοικονομικά
CR	Νομικά

