

ΤΡΙΩΔΩΝ
Εργαλείο ψυχομετρίας
&
Επαγγελματικού προσανατολισμού

ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΥΠΟΒΑΘΡΟ

για επαγγελματίες της Εκπαίδευσης
& της Συμβουλευτικής



ΔΙΟΝ. Κ. ΠΑΡΟΥΤΣΑΣ - 2013

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	4
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
1. Η ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΤΡΙΟΔΩΝ ΤΕΣΤ	8
1.1 ΤΑ ΤΡΙΑ ΜΕΡΗ ΤΟΥ ΤΕΣΤ.....	10
2. ΤΟ ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ	12
2.1 Η ΘΕΩΡΙΑ	12
2.2 ΤΟ ΕΞΑΓΩΝΟ ΤΟΥ ΧΟΛΑΝΤ.....	13
2.3 ΔΕΔΟΜΕΝΑ, ΑΝΘΡΩΠΟΙ, ΠΡΑΓΜΑΤΑ, ΚΑΙ ΙΔΕΕΣ	14
2.4 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΦΙΛ ΑΠΟ ΤΟ ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ	15
3. ΤΟ ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ	18
3.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ C. JUNG.....	18
3.2 ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΤΥΠΟΙ ΤΟΥ ΓΙΟΥΝΓΚ.....	21
4. ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ - ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ	23
4.1 ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ.....	23
4.2 ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ – ΤΡΙΓΩΝΙΣΜΟΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ	30
5. ΣΤΑΘΜΙΣΗ	39
5.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ	39
5.2 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΓΚ	42
5.3 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ	46
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	51
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΝΑΦΟΡΕΣ	52

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Όπως είναι κοινά αποδεκτό, το επάγγελμα που επιλέγουμε ή που αναγκαζόμαστε να ασκήσουμε, είναι αυτό που μπορεί να καθορίσει το μέλλον μας και η επιλογή αυτή δεν έχει να κάνει μόνο με το οικονομικό σκέλος. Φυσικά και τα χρήματα είναι σημαντικά, υπάρχουν όμως άτομα που ενώ κερδίζουν αρκετά για να ζήσουν, είναι δυστυχισμένα με τη δουλειά τους.

Από την άλλη και υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης που περνάει η χώρα, η επιλογή του σωστού επαγγέλματος μπορεί να παίξει τον καθοριστικότερο ρόλο απ' όλους για την μελλοντική επιτυχία του καθενός.

Διαπιστώνοντας αυτή ακριβώς την ανάγκη, το τεστ ΤΡΙΟΔΟΝ έρχεται να προτείνει μια νέα προσέγγιση στον τομέα της Συμβουλευτικής στη χώρα μας, αξιοποιώντας και **ανασυνδυάζοντας** τα επιτεύγματα της επιστήμης της τελευταίας τριακονταετίας.

Πρόκειται για ένα ψυχομετρικό εργαλείο το οποίο συναπαρτίζεται από **τρία** επιμέρους ερωτηματολόγια, οι απαντήσεις των οποίων συνδυάζονται και συνεκτιμώνται κατά τέτοιο τρόπο ώστε η τελική πρόταση – αν και αυτοματοποιημένη – να είναι όσο το δυνατόν πληρέστερη και να περιγράφει όσο το δυνατόν καλύτερα το δυναμικό και τις πτυχές του χαρακτήρα του κάθε ερωτώμενου.

Στην πραγματικότητα η καινοτομία του έγκειται ακριβώς στην σύγκριση αυτών των τριών συνιστωσών (εξ ου και το όνομα ΤΡΙΟΔΟΝ) χωρίς να διεκδικεί δάφνες πρωτοτυπίας ή ότι κομίζει "γλαύκα" στο ήδη καλά εδραιωμένο επιστημονικό υπόβαθρο, το οποίο αναπτύσσεται – κυρίως στην Αμερική – για πάνω από μια πενηκονταετία.

Συνολικά υπάρχουν 500 ερωτήσεις που καλύπτουν σχεδόν κάθε πτυχή της ανθρώπινης δραστηριότητας, οι οποίες πρέπει να απαντηθούν από τους συμμετέχοντες. Το μεγάλο πλήθος των ερωτήσεων, διασφαλίζει την κάλυψη όσο το δυνατόν ευρύτερου πεδίου ενδιαφερόντων και παρά το ότι επιμήκυε –αναγκαστικά – το χρόνο χορήγησης, θεωρήθηκε σκόπιμο να διατηρηθεί προκειμένου να μην τρωθεί η αποτελεσματικότητα του εργαλείου.

Αν και η μελέτη αυτού του οδηγού αποτελεί προαπαιτούμενο για όποιον θέλει να χρησιμοποιήσει το ΤΡΙΟΔΟΝ ΤΕΣΤ ως εργαλείο Συμβουλευτικής, εξυπακούεται ότι η παράλληλη έρευνα στην προτεινόμενη βιβλιογραφία αλλά και πέραν αυτής, είναι εκ των ουκ άνευ, προκειμένου να αποδοθεί αξιόπιστο και χρήσιμο έργο.

1. Η ΔΟΜΗ ΤΟΥ ΤΡΙΟΔΟΝ ΤΕΣΤ

Το τεστ "Τρίοδον" δομείται σε 3 επίπεδα:

Στο πρώτο επίπεδο (350 ερωτήσεις) γίνεται προσπάθεια διερεύνησης των επαγγελματικών δεξιοτήτων και των προτιμήσεων των συμμετεχόντων. Είναι το τμήμα του τεστ όπου διαπιστώνεται τι τους αρέσει και τι δεν τους αρέσει, ενώ παράλληλα με ειδικά τοποθετημένα – παρένθετα– ερωτήματα διαπιστώνονται οι δεξιότητες που διαθέτουν, όπως για παράδειγμα το επίπεδο της γνώσης των Αγγλικών, κάποιες δεξιότητες που απαιτούνται για εργασία γραφείου, ή για πρακτικές-χειρονακτικές εργασίες κτλ.

Στο δεύτερο επίπεδο (50 ερωτήσεις) γίνεται προσπάθεια ταυτοποίησης του υποκειμένου με την τυπολογία του Κ. Γιουνγκ. Για περισσότερες λεπτομέρειες σχετικά με τη θεωρητική υποστήριξη και τις προσθήκες που πραγματοποιήθηκαν στην αρχική θεωρία μπορείτε να δείτε το κεφ. 3 του παρόντος

Τέλος, στο τρίτο επίπεδο, (100 ερωτήσεις) γίνεται εξακρίβωση του επαγγελματικού τύπου στον οποίο ανήκει ο ερωτώμενος με βάση τον διαχωρισμό που έγινε τη δεκαετία του 1970 από τον Τζ. Χόλαντ. Περισσότερες λεπτομέρειες παρέχονται επίσης στο αντίστοιχο κεφάλαιο.

Μερικές από τις ερωτήσεις επαναλαμβάνονται *σκοπίμως* είτε αυτούσιες είτε παραφρασμένες, ώστε να διαπιστώνεται αυτόματα ο "βαθμός ειλικρίνειας" του κάθε ερωτώμενου, καθώς απέχουν χρονικά η μία από την άλλη και τοποθετούνται σε συγκεκριμένο νοηματικό πλαίσιο κάθε φορά.

Στη συνέχεια αυτής της παρουσίασης και για λόγους ευκολίας, κάθε φορά που γίνεται αναφορά σε κάποιο από τα επιμέρους τμήματα του τεστ, ακολουθείται η εξής σύμβαση:

Το πρώτο μέρος ονομάζεται ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ, το δεύτερο μέρος ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ και το τρίτο μέρος ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ. Αυτό διευκολύνει την κατανόηση της δομής του ψυχομετρικού εργαλείου, με την έννοια ότι μπορεί κανείς να το δει ως ένα σύνολο τριών ξεχωριστών τεστ, αν και πρέπει να τονιστεί ότι ο σχεδιασμός του υπήρξε εξαρχής ενιαίος.

Η χρήση του από τους ενδιαφερομένους, ιδιαίτερα με τη βοήθεια εξειδικευμένων συμβούλων ή ανθρώπων που έχουν επαρκή γνώση των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αναγκών της εποχής, στοχεύει στο να λάβουν τις σωστές επαγγελματικές αποφάσεις, μέσω της ενημέρωσης για τις κλίσεις και τις ικανότητές τους, τα επαγγελματικά τους ενδιαφέροντα και τις εργασιακές τους αξίες.

Με άλλα λόγια, συμπληρώνοντας το τεστ αποκτούν μια πληρέστερη εικόνα του εαυτού τους και βλέπουν πώς αυτή ταιριάζει καλύτερα με τα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων και της αγοράς εργασίας.

Εντούτοις κανένα τεστ δεν αποτελεί πανάκεια, ιδιαίτερα μάλιστα εάν δεν είναι σταθμισμένο και κατασκευασμένο για τον ελληνικό πληθυσμό.

Για το λόγο αυτό το τεστ "Τρίοδον" κατασκευάστηκε εξ αρχής με βάση την ελληνική αγορά εργασίας, και αναφέρεται σε επαγγέλματα τα οποία λίγο ή πολύ υπάρχουν ή προβλέπεται να υπάρξουν σε αυτή, λαμβάνοντας μάλιστα υπόψη και τις παραμέτρους της οικονομικής κρίσης αλλά και την μελλοντική κατάσταση όπως αυτή προοιωνίζεται μέσα από διάφορες σχετικές έρευνες, όπως για παράδειγμα του ΕΑΠ.

Έχει σταθμιστεί σε δείγμα 15.000 ερωτηθέντων οι οποίοι συμμετείχαν σε αυτό οικειοθελώς, καθώς το τεστ βρισκόταν αναρτημένο στο διαδίκτυο και διατίθετο δωρεάν επί μία τριετία (2009-2012) στοχεύοντας ακριβώς στην διακρίβωση της ελληνικής πραγματικότητας και τη στάθμισή του. Τα δεδομένα της στατιστικής ανάλυσης και αξιοπιστίας των τριών συνιστωσών του εργαλείου παρουσιάζονται στα αντίστοιχα κεφάλαια.

Φυσικά, κάθε άνθρωπος είναι ιδιαίτερα πολύπλοκος και μοναδικός και παράλληλα εξελίσσεται συνέχεια. Επίσης, συνέχεια αλλάζει και εξελίσσεται η επιστήμη, η τεχνολογία, η εκπαίδευση και η αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα, λοιπόν, ενός τεστ δεν αποτελούν την «απόλυτη» διάγνωση που θα ισχύσει για όλη τη ζωή του υποκειμένου ούτε θα του προσφέρουν το κλειδί της επιτυχίας. Αποτελούν, όμως, ενδείξεις οι οποίες μπορούν να αξιοποιηθούν, για να διευρυνθούν οι ορίζοντες και οι προοπτικές του ώστε να μπορεί να αποφασίσει το καλύτερο ανά πάσα στιγμή.

1.1 ΤΑ ΤΡΙΑ ΜΕΡΗ ΤΟΥ ΤΕΣΤ

Κάθε επιμέρους τμήμα του τεστ εντοπίζει συγκεκριμένες πτυχές του χαρακτήρα και προτείνει σχετικά επαγγέλματα.

Έτσι, το πρώτο μέρος (ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ), περιλαμβάνει αναφορά σε ένα σύνολο 627 επαγγελμάτων. Από αυτά τα 445 είναι επαγγέλματα που απαιτούν τριτοβάθμια εκπαίδευση και τα 182 είναι επαγγέλματα τα οποία μπορεί να ασκήσει κάποιος χωρίς ιδιαίτερα ακαδημαϊκά διαπιστευτήρια.

Αυτά τα 627 επαγγέλματα προέρχονται από τους εξής 21 κλάδους της οικονομικής ζωής:

*Logistics, Ναυτιλία
Δημοσιογραφία & ΜΜΕ
Εμπόριο
Θεωρητικές Επιστήμες
Θρησκεία
Καλλιτεχνικά και Γραφιστική
Κατασκευές
Κοινωνικές Υπηρεσίες
Κοινωνιολογία
Μηχανολογία, Σιδηρουργία, Ξυλουργία
Νομικά Επαγγέλματα
Οικονομία, Διοίκηση
Παιδαγωγικά, Φιλολογία, Ξένες Γλώσσες
Πληροφορική, Τηλεπικοινωνίες
Πολιτικές Επιστήμες
Πρωτογενής παραγωγή
Στρατιωτικά / Αστυνομικά Επαγγέλματα
Υγεία, Πρόνοια
Φυσικομαθηματικές Επιστήμες
Χημεία, Ενέργεια, Φάρμακα, Τρόφιμα
Χρηματοοικονομικός τομέας*

Στο δεύτερο μέρος, στο ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ, ελέγχεται σε ποιον από τους ψυχολογικούς τύπους του Γιουνγκ ανήκει ο ερωτώμενος, έτσι ώστε να συνδυαστούν τα αποτελέσματα των προηγούμενων ευρημάτων με το ψυχολογικό του προφίλ.

Χρησιμοποιώντας ως πηγή την αποδελτίωση των αναφορών του τεστ Μάγιερς - Μπριγκς που διαθέτει το Πανεπιστήμιο του Σασκάτσιοιαν του Καναδά στους φοιτητές του στη διεύθυνση <http://students.usask.ca/current/life/employment/assessments/mbti-instructions.php> εντοπίστηκαν 397 επαγγέλματα, τα οποία ταξινομήθηκαν σε 25 κατηγορίες που και την ελληνική πραγματικότητα αντικατοπτρίζουν και ταιριάζουν με τους προηγούμενους τομείς που διερευνήθηκαν από το πρώτο μέρος του τεστ.

Οι κατηγορίες αυτές είναι:

*Αθλητισμός
Αισθητική
Ασφάλεια & Προστασία
Βιομηχανία & Παραγωγή
Διοίκηση & Εποπτεία
Εκπαίδευση
Επιχειρήσεις & Εμπόριο
Καλλιτεχνικά Δρώμενα
Κατασκευές
Ιατρική & Υγιεινή
Κατασκευές
Κοινωνικές Επιστήμες
Μάρκετινγκ
ΜΜΕ & Εκδόσεις
Νομική
Οικονομικά
Πωλήσεις
Τέχνη & Σχέδιο
Τεχνολογία Πληροφορικής
Τουρισμός & Πολιτισμός
Υπηρεσίες Παροχής Πληροφοριών
Υποστήριξη & Συμβουλευτική
Φύση & Περιβάλλον
Φυσική & Μαθηματικά
Χημεία & Βιολογία*

Τέλος, στο τρίτο μέρος περιλαμβάνονται 463 επαγγέλματα, τα οποία χωρίζονται στις έξι κατηγορίες επαγγελματικών τύπων του Χόλαντ ως **Πρακτικά, Διερευνητικά, Καλλιτεχνικά, Κοινωνικά, Επιχειρηματικά και Συμβατικά.**

2. ΤΟ ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ

2.1 Η ΘΕΩΡΙΑ

1. Στον πολιτισμό μας, οι περισσότεροι άνθρωποι ανήκουν σε έναν από τους παρακάτω τύπους προσωπικότητας: **Πρακτικός, Διερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός.**

2. Οι άνθρωποι με την ίδια προσωπικότητα έχουν την τάση να επικοινωνούν περισσότερο μεταξύ τους και να κάνουν συναφείς παρέες. Για παράδειγμα, όσοι ανήκουν στον καλλιτεχνικό τύπο, προτιμούν να επιλέγουν τις φίλιες τους και να συνεργάζονται με άλλα άτομα του ίδιου τύπου.

3. Τα άτομα του ίδιου είδους προσωπικότητας που εργάζονται μαζί σε μια δουλειά, δημιουργούν ένα περιβάλλον εργασίας που να ταιριάζει τον τύπο τους. Για παράδειγμα, όταν κάποια άτομα που ανήκουν στον Καλλιτεχνικό τύπο, δουλεύουν μαζί, θα δημιουργήσουν ένα εργασιακό περιβάλλον που ανταμείβει τη δημιουργική σκέψη και τη συμπεριφορά, θα φτιάξουν δηλαδή ένα καλλιτεχνικό περιβάλλον.

4. Κατά συνέπεια υπάρχουν έξι αντίστοιχοι βασικοί τύποι περιβάλλοντος εργασίας: **Πρακτικός, Διερευνητικός, Καλλιτεχνικός, Κοινωνικός, Επιχειρηματικός και Συμβατικός.**

5. Τα άτομα που επιλέγουν να εργαστούν σε ένα περιβάλλον παρόμοιο με τον τύπο της προσωπικότητάς τους, έχουν περισσότερες πιθανότητες να πετύχουν. Για παράδειγμα, άτομα του καλλιτεχνικού τύπου έχουν περισσότερες πιθανότητες να είναι επιτυχημένα και ικανοποιημένα, εάν επιλέξουν μια δουλειά που γίνεται σε ένα καλλιτεχνικό περιβάλλον, όπως π.χ. αν γίνουν δάσκαλοι χορού σε μια Σχολή Τέχνης - ένα περιβάλλον που "κυριαρχείται" από άτομα καλλιτεχνικού τύπου όπου οι δημιουργικές ικανότητες και έκφραση είναι πολύτιμα χαρακτηριστικά.

6. Το πώς ενεργούμε και αισθανόμαστε στην εργασία μας, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το εργασιακό μας περιβάλλον. Εάν δουλεύετε με ανθρώπους που έχουν προσωπικότητα ίδιου τύπου με τη δική σας, θα είστε σε θέση να κάνετε πολλά από τα πράγματα που μπορούν να κάνουν κι εκείνοι και θα αισθανθείτε πιο άνετα μαζί τους.

Σύμφωνα με τη θεωρία, κάποιος θα πρέπει να επιλέξει ένα επάγγελμα του οποίου ο τύπος θα είναι ίδιος ή παρόμοιος με τον δικό του. Αυτό είναι πολύ πιθανό να τον οδηγήσει στην επιτυχία και την εργασιακή ικανοποίηση.

Για παράδειγμα, ας υποθέσουμε ότι το υψηλότερο σκορ στο τεστ δείχνει ότι το υποκείμενο ανήκει στον Πρακτικό τύπο. Κοιτάζοντας τον πίνακα που ακολουθεί, μπορούμε να δούμε ότι το πιο συμβατό περιβάλλον εργασίας είναι το πρακτικό. Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να επιλέξει ένα επάγγελμα που ανήκει στην Πρακτική Ομάδα. Ή μπορεί να επιλέξει και κάποιο επάγγελμα από αυτά που ανήκουν στην Ερευνητική ή τη Συμβατική κατηγορία.

Συμβατά Εργασιακά Περιβάλλοντα

Τύπος	Ιδανικό περιβάλλον	Συμβατά περιβάλλοντα
Πρακτικός	Πρακτικό	Ερευνητικό και Συμβατικό
Διερευνητικός	Διερευνητικό	Πρακτικό και Καλλιτεχνικό
Καλλιτεχνικός	Καλλιτεχνικό	Διερευνητικό και Κοινωνικό
Κοινωνικός	Κοινωνικό	Καλλιτεχνικό και Επιχειρηματικό
Επιχειρηματικός	Επιχειρηματικό	Κοινωνικό και Συμβατικό
Συμβατικός	Συμβατικό	Επιχειρηματικό και Πρακτικό

Οι περισσότεροι άνθρωποι, στην πραγματικότητα, ανήκουν σε έναν συνδυασμό τύπων – είναι, ας πούμε, Πρακτικοί - Διερευνητικοί ή Καλλιτέχνες - Κοινωνικοί. Ως εκ τούτου, ο ενδιαφερόμενος θα χρειαστεί μάλλον να εξετάσει επαγγέλματα που ανήκουν σε περισσότερες από μία κατηγορίες.

ΠΡΟΣΟΧΗ: Αν οι δύο πιο ισχυροί τύποι προσωπικότητας στους οποίους ανήκει είναι ο Πρακτικός και ο Κοινωνικός, ο Διερευνητικός και ο Επιχειρηματικός ή ο Καλλιτεχνικός και ο Συμβατικός, αυτό σημαίνει ότι **δεν** ανήκει στην πλειοψηφία του κοινού. Οι ασυνήθιστοι αυτοί συνδυασμοί, του δίνουν επιπλέον προσόντα αλλά και δυσκολίες, οι οποίες αξιολογούνται και παρέχονται ιδιαίτερες πληροφορίες γι' αυτές.

2.2 ΤΟ ΕΞΑΓΩΝΟ ΤΟΥ ΧΟΛΑΝΤ.

Ο John Holland δημιούργησε αυτό το εξαγωνικό μοντέλο που εμφανίζει τις σχέσεις ανάμεσα στους τύπους προσωπικότητας και περιβάλλοντος:



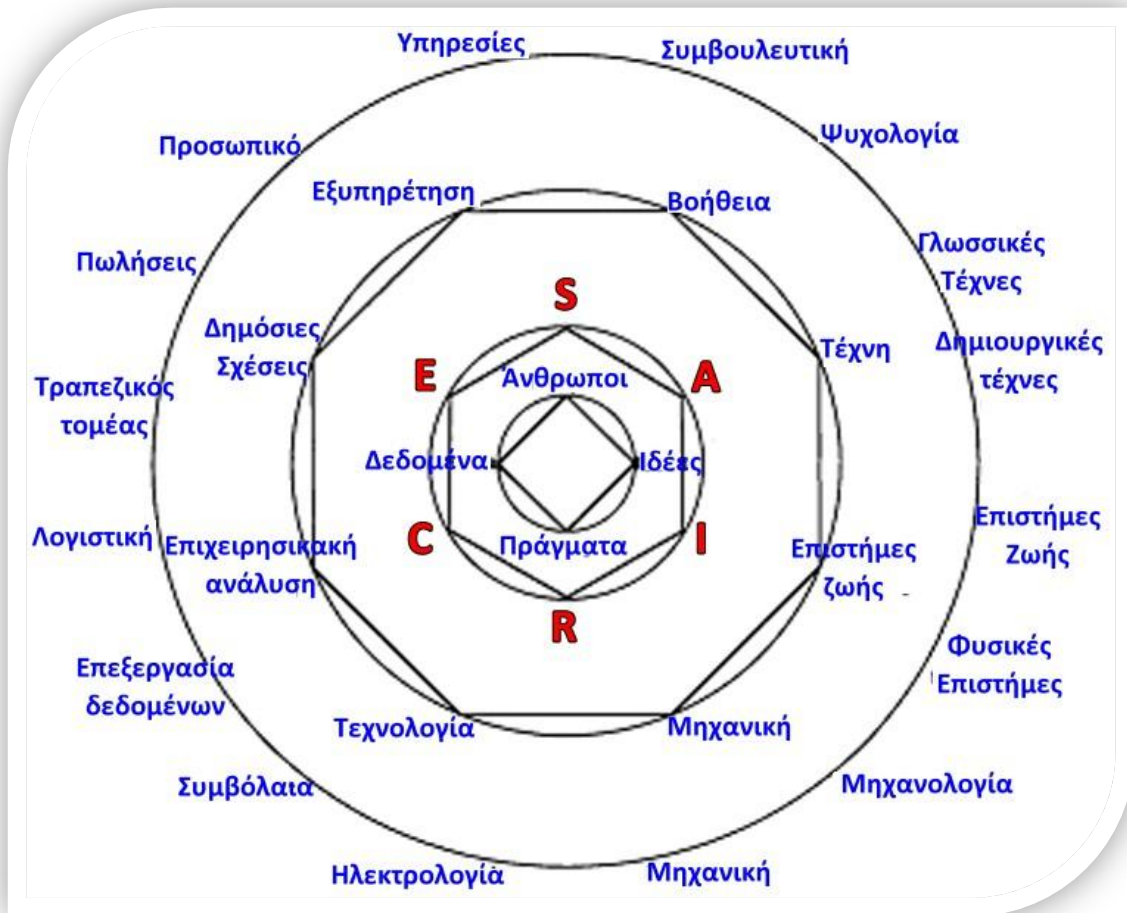
Να σημειωθεί ότι τα είδη προσωπικότητας που βρίσκονται πλησιέστερα μεταξύ τους είναι περισσότερο όμοια από εκείνα που βρίσκονται πιο μακριά. Αυτό διαπιστώνεται καλύτερα αν συγκρίνουμε τις προσωπικότητες που βρίσκονται απέναντι η μία στην άλλη στο εξαγώνο.

Για παράδειγμα, στην περιγραφή του Πρακτικού και του Κοινωνικού τύπου βλέπουμε ότι είναι σχεδόν αντίθετοι. Από την άλλη πλευρά, ο κοινωνικός και ο καλλιτεχνικός τύπος δεν απέχουν πολύ. Το ίδιο ισχύει και για τα περιβάλλοντα εργασίας.

2.3 ΔΕΔΟΜΕΝΑ, ΑΝΘΡΩΠΟΙ, ΠΡΑΓΜΑΤΑ, ΚΑΙ ΙΔΕΕΣ

Ένας δεύτερος τρόπος θεώρησης των επαγγελμάτων είναι η μέτρησή τους όσον αφορά τα **Δεδομένα**, τους **Ανθρώπους** τα **Πράγματα** και τις **Ιδέες**.

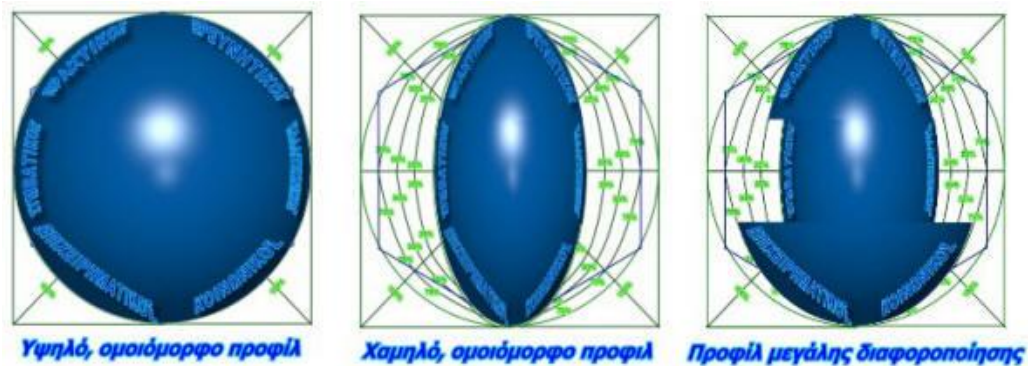
- Οι **Πρακτικοί** άνθρωποι προτιμούν να εργάζονται με **Πράγματα** σε επαγγέλματα όπως σεφ, ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας, ξυλουργοί, και κατασκευαστές.
- Οι **Διερευνητικοί** τύποι προτιμούν να εργάζονται με **Δεδομένα**, σε επαγγέλματα όπως τεχνικοί ιατρικών συσκευών, προγραμματιστές ηλεκτρονικών υπολογιστών, μηχανικοί και επιστήμονες.
- Οι **Καλλιτεχνικοί** τύποι προτιμούν να εργάζονται με **Ιδέες** σε επαγγέλματα όπως εμπορικοί καλλιτέχνες, μουσικοί, διακοσμητές.
- Οι **Κοινωνικοί** τύποι προτιμούν να εργάζονται με **Ανθρώπους** σε επαγγέλματα όπως η διδασκαλία, η συμβουλευτική, και η φροντίδα των ηλικιωμένων.
- Οι **Επιχειρηματικοί** τύποι προτιμούν να εργάζονται με **Ανθρώπους** και **Δεδομένα** σε επαγγέλματα όπως Διοικητικά Στελέχη, το εμπόριο, οι επιχειρήσεις και η πολιτική.
- Οι **Συμβατικοί** τύποι προτιμούν να εργάζονται με **Δεδομένα** σε επαγγέλματα όπως η λογιστική, η διοικητική υποστήριξη, και η νομική ή ο στρατιωτικός/αστυνομικός κλάδος.



Πηγή: *Journal of Counseling Psychology*

2.4 ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΦΙΛ ΑΠΟ ΤΟ ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ

Για τις ανάγκες της περιγραφής του χαρακτήρα των υποκειμένων σύμφωνα με την τυπολογία του Χόλαντ στο ΤΡΙΟΔΟΝ ΤΕΣΤ επινοήθηκε ένα ειδικό γράφημα που δείχνει σε ποιο βαθμό καλύπτονται τα χαρακτηριστικά των έξι τύπων της ταξινόμησης του Χόλαντ και δημιουργεί ένα χαρακτηριστικό προφίλ που αντιστοιχεί στον μοναδικό χαρακτήρα του κάθε ερωτώμενου. Στο γράφημα αυτό φαίνονται οι ακραίες θέσεις του προφίλ του και στη συνέχεια παρατίθεται μια ερμηνεία τους που διευκολύνει την κατανόηση του ποια εργασιακά περιβάλλοντα είναι καταλληλότερα για τους υποψηφίους και πώς μπορούν να επιτύχουν την ένταξή τους σε αυτά.



Αναλυτικότερα, θα λέγαμε ότι τα προφίλ των ενδιαφερόντων και αντιληπτών δεξιοτήτων των ανθρώπων, αναφορικά με τους έξι τύπους διαφοροποιούνται σε ποικίλα επίπεδα. Η διαφοροποίηση ορίζεται ως η αριθμητική διαφορά ανάμεσα στη χαμηλότερη και στην υψηλότερη βαθμολογία για τους έξι τύπους. Τα προφίλ μπορεί να είναι υψηλά και ομοιόμορφα (υψηλό ενδιαφέρον και αντιληπτή δεξιότητα και στους έξι τομείς) μπορεί να είναι χαμηλά και ομοιόμορφα (χαμηλό ενδιαφέρον και αντιληπτή δεξιότητα και στους έξι τομείς), ή μπορεί να έχουν πολύ υψηλά και πολύ χαμηλά σημεία.

Η ύπαρξη τουλάχιστον ενός τομέα ενδιαφέροντος που είναι σημαντικά υψηλότερος από τους υπόλοιπους συνιστά μια θετική ένδειξη, γιατί εκφράζει αποκρυστάλλωση ενδιαφερόντων σε έναν τουλάχιστον τομέα. Ο τομέας αυτός, ίσως σε συνδυασμό με έναν ή δύο άλλους τομείς για τους οποίους έχει επίσης εκδηλωθεί ενδιαφέρον, παρέχει ένα σημείο εκκίνησης για τη διερεύνηση και δημιουργία εναλλακτικών επιλογών.

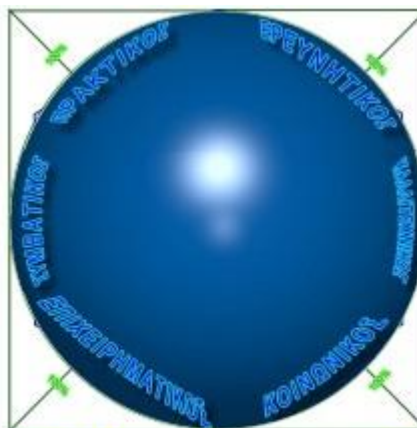
Κατά συνέπεια, κάθε άνθρωπος μπορεί να ανήκει σε ένα από τα παρακάτω είδη προφίλ:

- α. Υψηλό ομοιόμορφο*
- β. Χαμηλό ομοιόμορφο*
- γ. Υψηλό μεγάλης διαφοροποίησης*
- δ. Χαμηλό μεγάλης διαφοροποίησης*

Τα άτομα που έχουν υψηλά και ομοιόμορφα προφίλ είναι πιθανόν να χρειάζονται βοήθεια για να επιλέξουν έναν συνδυασμό δυο-τριών ομάδων επαγγελματιών του Holland. Τα άτομα που έχουν χαμηλά και ομοιόμορφα προφίλ ίσως χρειάζονται βοήθεια στη διερεύνηση, γιατί δεν φαίνεται να έχουν αυτή τη στιγμή αποκρυσταλλωμένα ενδιαφέροντα.

Υψηλό, Ομοιόμορφο Προφίλ

Ερμηνεία: Το άτομο που λαμβάνει τέτοια αρχική βαθμολογία στην Αυτοκατευθυνόμενη Διερεύνηση του Holland δείχνει έντονο και σχεδόν ίδιο ενδιαφέρον στις εργασιακές δραστηριότητες που εμπεριέχονται και στις έξι ομάδες του Holland. Με άλλα λόγια, το άτομο αυτό έχει πολλαπλά ενδιαφέροντα και ίσως και πολλαπλά ταλέντα. Επομένως, το ερώτημα που τίθεται σε ό,τι αφορά τη συμβουλευτική διαδικασία είναι ποια από αυτά τα είδη δραστηριοτήτων θέλει το άτομο να επιλέξει ως αμειβόμενη απασχόληση (εφόσον καμία δουλειά δεν συνδυάζει και τους έξι τομείς), και με ποια θέλει να ασχοληθεί στους άλλους ρόλους της ζωής του – π.χ. ως πολίτης (δηλαδή, εθελοντική εργασία), στον ελεύθερο χρόνο και στην οικογένεια (σύζυγος και γονιός).

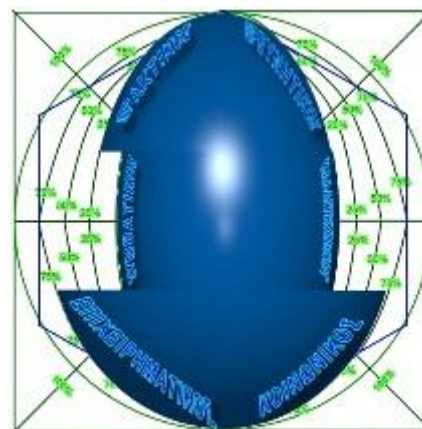


Υψηλό, ομοιόμορφο προφίλ

Για να κάνει αυτές τις επιλογές, το άτομο θα πρέπει σίγουρα να ενεργοποιήσει τις προσωπικές αξίες του. Για παράδειγμα, μπορεί να εκτιμά τόσο το υψηλό εισόδημα όσο και την παροχή βοήθειας σε ανθρώπους. Δυστυχώς, τα περισσότερα επαγγέλματα που προσφέρουν τη δυνατότητα παροχής βοήθειας σε ανθρώπους δεν προσφέρουν και υψηλό εισόδημα. Έτσι, το άτομο αυτό μπορεί να προκρίνει επαγγέλματα τα οποία έχουν κωδικοποιηθεί με συνδυασμό I (Ερευνητικός) και E (Επιχειρηματικός) επειδή έχουν τη δυνατότητα να προσφέρουν υψηλό εισόδημα. Ο συμβουλευόμενος μπορεί να επιλέξει δραστηριότητες S (Κοινωνικός) (παροχή βοήθειας σε ανθρώπους) ως εθελοντής ή ως πολίτης, και να χρησιμοποιήσει τα ενδιαφέροντα A (Καλλιτεχνικά), R (χειρωνακτικές εργασίες κατασκευής και συντήρησης) και C (οργάνωση πραγμάτων) στους ρόλους του ως γονιός, νοικοκύρης και σύζυγος.

Υψηλό και χαμηλό προφίλ μεγάλης διαφοροποίησης

Ερμηνεία: Στο διπλανό παράδειγμα, ο ερωτώμενος έχει υψηλή βαθμολογία σε δύο τομείς –S (Κοινωνικός) και E (Επιχειρηματικός)– και μέση ή χαμηλή βαθμολογία στους υπόλοιπους τέσσερις τύπους του Holland. Το άτομο αυτό, είτε είναι έφηβος είτε ενήλικος, θα πρέπει να παροτρυνθεί να δώσει προσοχή σε μαθήματα ειδίκευσης (αν παρακολουθεί ακόμα επίσημη εκπαίδευση ή κατάρτιση) στα επαγγέλματα από τους κωδικούς που του ταιριάζουν. Πρόκειται για άνθρωπο με αποκρυσταλλωμένη άποψη και εάν ανήκει σε μία από αυτές τις δύο κατηγορίες πραγματικά οι προοπτικές σου είναι εξαιρετικές.

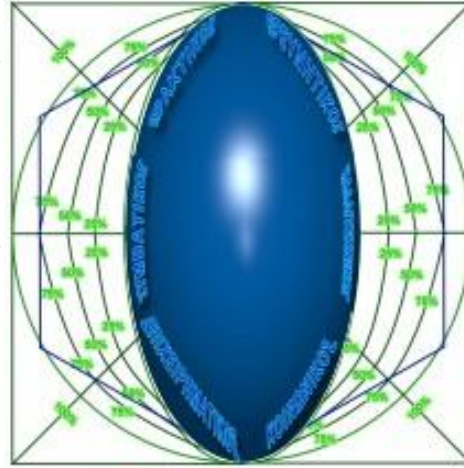


Προφίλ μεγάλης διαφοροποίησης

Αν μάλιστα το προφίλ του είναι Υψηλό Μεγάλης Διαφοροποίησης, τότε τα πράγματα είναι ακόμη καλύτερα καθώς μπορεί να συνδυάσει τα πολλά του ενδιαφέροντα με τα πράγματα που του αρέσουν να κάνει περισσότερο.

Υψηλό και χαμηλό προφίλ μικρής διαφοροποίησης

Ερμηνεία: Ο πιο δύσκολος στη διαχείριση από τους τρεις τύπους είναι εκείνος του χαμηλού, ομοιόμορφου προφίλ. Μπορεί να ανήκει σε έναν έφηβο ή σπουδαστή ο οποίος είχε λάβει ελάχιστη υποστήριξη στη διερεύνηση του εργασιακού περιβάλλοντος, είχε περιορισμένη αυτογνωσία και λίγη ή καθόλου εργασιακή εμπειρία. Ουσιαστικά, αυτό το προφίλ υποδηλώνει ότι ο κάτοχός του δεν έχει κανένα σημαντικό τομέα ενδιαφερόντων. Αν είναι κάτω από 24-25 ετών, η καλύτερη αντιμετώπιση είναι να λάβει υποστήριξη με σκοπό να διευρύνει τις γνώσεις του σχετικά με τον κόσμο της εργασίας και τις εναλλακτικές δυνατότητες και να κατανοήσει καλύτερα τα προσωπικά ενδιαφέροντα, τις δεξιότητες και τις αξίες του.



Χαμηλό, ομοιόμορφο προφίλ

Οι σχετικές παρεμβάσεις μπορούν να περιλαμβάνουν: χρήση συστημάτων μέσω Η/Υ και ιστοσελίδων που διευκολύνουν την εκτεταμένη διερεύνηση, ομαδική συμβουλευτική ή διδασκαλία σε τάξη, συνέντευξη λήψης πληροφόρησης, επίσκεψη εργασίας, οργανωμένες εκπαιδευτικές εκδρομές και ημέρες σταδιοδρομίας, καθώς και ατομική συμβουλευτική.

Αν έχει μεγαλύτερη ηλικία, ίσως να μην διαθέτει την πολυτέλεια της διερεύνησης και επανεκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να πρέπει να επιλέξει υποχρεωτικά ένα συνδυασμό δύο ή περισσότερων τύπων του Holland από αυτούς που αντιπαθεί λιγότερο ή στους οποίους έχει αποκτήσει μια κάποια εργασιακή εμπειρία.

Σε αυτό το σημείο λαμβάνεται υπόψη και το επίπεδο εκπαίδευσης του ατόμου, καθώς και η διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας στον πραγματικό κόσμο. Για παράδειγμα, σχεδόν όλα τα επαγγέλματα με κωδικοποίηση I (Ερευνητικά) στην πρώτη θέση απαιτούν τουλάχιστον προπτυχιακό τίτλο σπουδών, ενώ υπάρχουν πολλά επαγγέλματα με κωδικοποίηση R (Πρακτικά) και C (Συμβατικά) τα οποία μπορεί να ασκήσει με πτυχίο λυκείου και έχοντας μια σχετική εργασιακή εμπειρία. Ομοίως, οι θέσεις εργασίας σε πολλά με κωδικοποίηση A (Καλλιτεχνικά) μπορεί να είναι δυσεύρετες.

3. ΤΟ ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ

3.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΠΙΣΩ ΑΠΟ ΤΗΝ ΤΥΠΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ C. JUNG

Υπάρχουν διάφορες θεωρίες οι οποίες υποστηρίζουν την ιδέα ότι οι άνθρωποι που δείχνουν παρόμοια χαρακτηριστικά συμπεριφοράς υποτίθεται ότι ανήκουν σε παρόμοιους τύπους προσωπικότητας. Σύμφωνα με την επικρατέστερη θεωρία που προτάθηκε από τον Καρλ Γιουνγκ, υπάρχουν κυρίως 16 αναγνωρίσιμα μοτίβα ανθρώπινης συμπεριφοράς.

Παρά το γεγονός ότι ο Ελβετός ψυχίατρος είναι πιο γνωστός για τα έργα του "περί αρχετύπων", οι ψυχολογικοί τύποι που επινόησε το 1921, ήταν ίσως το μεγαλύτερο επίτευγμα της καριέρας του.

Θεωρητικά, ο ευκολότερος τρόπος για να μάθει κάποιος σε ποιον τύπο ανήκει είναι να συμπληρώσει ένα ψυχομετρικό τεστ. Τα ψυχομετρικά τεστ (μερικές φορές ονομάζονται και τεστ προσωπικότητας) λειτουργούν καλύτερα για κάποιους ανθρώπους από ό,τι για άλλους, αλλά, γενικά, η ανάγνωση της αντίστοιχης περιγραφής του τύπου είναι μια κοινή πρακτική επαλήθευσης των αποτελεσμάτων.

Όλοι μας έχουμε ισχυρά και αδύνατα σημεία, και μερικά από τα σημεία αυτά συνδέονται με την τυπολογική κατάταξη του Jung. Αυτά τα ισχυρά και τα αδύνατα σημεία δεν είναι γενετικά προδιαγεγραμμένα, αντίθετα είναι το αποτέλεσμα της διαδικασίας ανάπτυξης του δικού μας τύπου, όταν συνειδητά ή υποσυνείδητα αποφασίζουμε να αγνοήσουμε κάποιες περιοχές, και να δώσουμε προτεραιότητα σε άλλες.

Έτσι, γνωρίζοντας τον τύπο μας μπορούμε να καταλάβουμε ποια γνωρίσματα διαθέτουμε και ποιες περιοχές μπορεί να χρειάζονται βελτίωση. Γι' αυτό υπάρχουν πολλά οφέλη από το να αναγνωρίσει κάποιος τον τύπο του, αν αναζητά την αυτοβελτίωσή του.

Αυτό όμως που πρέπει να προσέχουμε είναι ότι η περιγραφή του τύπου μας δεν περιγράφει εμάς τους ίδιους ακριβώς. Στην πραγματικότητα πρόκειται για μια αθροιστική περιγραφή που αποδίδει τα γενικά χαρακτηριστικά που προσιδιάζουν σε έναν τύπο. Για το λόγο αυτό κάποια από τα χαρακτηριστικά μπορεί να μην ταιριάζουν σε όλα τα υποκείμενα. Μπορεί, επίσης, διαβάζοντας τις περιγραφές των άλλων τύπων, να αναγνωρίσουν κάποια δικά τους χαρακτηριστικά. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο η συμπλήρωση του τεστ και στη συνέχεια η ανάγνωση της περιγραφής δεν θεωρείται πολύ αξιόπιστη μέθοδος εξακρίβωσης του τύπου, πόσο μάλλον της ταυτοποίησης του ατομικού τύπου.

Σύμφωνα με τη θεωρία των ψυχολογικών τύπων του Jung, λοιπόν, όλοι είμαστε διαφορετικοί με θεμελιώδεις τρόπους. Η ικανότητα που έχει κάποιος να επεξεργάζεται τις διάφορες πληροφορίες και τα ερεθίσματα του περιβάλλοντος, περιορίζεται από τον συγκεκριμένο τύπο στον οποίο ανήκει. Συνολικά υπάρχουν δεκάξι τύποι.

Για τις ανάγκες του ΤΡΙΟΔΟΝ τεστ, επεκτείναμε τη θεωρία του Jung και τη συνδυάσαμε με το συμπεριφοριστικό πρότυπο του Watson. Όπως είναι γνωστό, οι συμπεριφοριστές υποστηρίζουν ότι οι άνθρωποι εξελίσσονται και μαθαίνουν με βάση τα **ερεθίσματα** που παίρνουν από το περιβάλλον και τον τρόπο με τον οποίο **αντιδρούν** σε αυτά. Σύμφωνα με το κλασσικό συμπεριφοριστικό πρότυπο, κάθε ερέθισμα *προκαλεί μια συγκεκριμένη αντίδραση*.

Προχωρώντας λίγο παραπέρα αυτή την ιδέα, θα λέγαμε ότι τα **Ερεθίσματα** υφίστανται στο **Περιβάλλον** μας το οποίο ο καθένας το αντιλαμβάνεται διαφορετικά ενώ **κινητοποιούμαστε** σ' αυτό με βάση **συγκεκριμένα μοτίβα**. Οι **Αντιδράσεις**, από την άλλη, έχουν διαφορετικό τρόπο **Επεξεργασίας** της πληροφορίας σε σχέση με την δομή της και τον τρόπο πρόσληψής της, όπως φαίνεται στο παρακάτω διάγραμμα:



Αναλύοντας το διάγραμμα αυτό διακρίνουμε τις εξής περιπτώσεις ανθρώπινων τύπων:

α) **Εξωστρεφείς ή Εσωστρεφείς** Οι εξωστρεφείς άνθρωποι κατευθύνονται προς τον αντικειμενικό κόσμο, ενώ εσωστρεφείς κατευθύνονται προς τον υποκειμενικό κόσμο.

Για παράδειγμα ένας εξωστρεφής ενδιαφέρεται κυρίως για ό,τι συμβαίνει γύρω του, ενώ ένας εσωστρεφής ενδιαφέρεται κυρίως για τις σκέψεις και τα συναισθήματά του. Για τον πρώτο ο κόσμος είναι "έξω", για τον δεύτερο κόσμος είναι "μέσα". Αν, ας πούμε, χυθεί ένα φλιτζάνι με καφέ ο εξωστρεφής θα στενοχωρηθεί διότι δεν στερέωσε το τραπέζι και έπεσε το φλιτζάνι, ενώ ο εσωστρεφής διότι στερήθηκε τον καφέ.

Προσοχή: Οι λέξεις εξωστρεφείς και εσωστρεφείς, όπως χρησιμοποιούνται εδώ, δεν έχουν να κάνουν με το πόσο κοινωνικός είναι κάποιος ή πόσους φίλους έχει και για το λόγο αυτό δεν πρέπει να τις συγχέουμε.

β) **Αντιληπτικοί ή Κριτικοί**. Οι "αντιληπτικοί" κινητοποιούνται σε δράση εξαιτίας της αλλαγής που επέρχεται σε μια κατάσταση, ενώ αντίθετα οι "κριτικοί" έχουν ως κίνητρο την αξιολόγηση του **αποτελέσματος** που θα επιφέρει αυτή η αλλαγή.

Για παράδειγμα ένας "αντιληπτικός" τύπος θα κινηθεί αμέσως για να πιάσει το φλιτζάνι που πέφτει, ενώ ένας "κριτικός" τύπος δεν θα δράσει παρά μόνον αφού κρίνει αν προλαβαίνει ή όχι τη ζημιά ή με το πόσο μεγάλη εκτιμάει ότι θα είναι η ζημιά αυτή.

γ) **Λογικοί ή Συναισθηματικοί**: Οι "λογικοί" έχουν την ικανότητα να χειρίζονται την πληροφορία με βάση τη δομή και τη λειτουργία της. Οι συναισθηματικοί την επεξεργάζονται με βάση την αρχική ενεργειακή της κατάσταση και τα αποτελέσματα που έχει στο πεδίο των συναισθημάτων.

Για παράδειγμα ένας "λογικός" άνθρωπος δεν θα βάλει το χέρι του στη φωτιά διότι γνωρίζει ότι αυτό είναι παράλογο, ενώ ένας συναισθηματικός δεν θα το κάνει διότι πρόκειται να πονέσει. Ή, ένας "λογικός" θα πηδούσε στη φωτιά για να σώσει ένα παιδάκι, μόνο και μόνο επειδή θα συμπεραίνει ότι αυτό δεν θα μπορούσε να βγει μόνο του, ενώ ο "συναισθηματικός" τύπος θα έκανε το ίδιο διότι δεν θα άντεχε το γεγονός ότι το παιδάκι υποφέρει.

δ) Αισθητηριακοί ή Διαισθητικοί: Οι "αισθητηριακοί" επεξεργάζονται την πληροφορία βάσει των πέντε αισθήσεων και της διασύνδεσης της με άλλες πληροφορίες, ενώ οι διαισθητικοί έχουν την ικανότητα να ταξινομούν την πληροφορία βάσει του κρυμμένου της δυναμικού ή την πιθανότητα ύπαρξής του.

Για παράδειγμα ο αισθητηριακός θα θελήσει να φάει ένα μήλο διότι μυρίζει ωραία ή έχει όμορφο χρώμα, ενώ ο διαισθητικός θα θελήσει το ίδιο μήλο, εκτιμώντας το κέρδος που μπορεί να έχει για την υγεία του ή το γεγονός ότι γνωρίζει εκ των προτέρων ότι θα τον χορτάσει.

3.2 ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΟΙ ΤΥΠΟΙ ΤΟΥ ΓΙΟΥΝΓΚ

Αυτά τα τέσσερα ζεύγη αντίθετων προτιμήσεων καθορίζουν οκτώ διαφορετικούς τρόπους για τον χειρισμό των πληροφοριών, και στη συνέχεια, τους δεκαέξι ψυχολογικούς τύπους ως εξής:

1. ΕΞΑ/ΛΑ = Εξωστρεφής αντιληπτικός, Λογικής αίσθησης (ESTP)
2. ΕΞΚ/ΛΑ = Εξωστρεφής κριτικός, Λογικής αίσθησης (ESTJ)
3. ΕΞΑ/ΣΑ = Εξωστρεφής αντιληπτικός, Συναισθηματικής αίσθησης (ESFP)
4. ΕΞΚ/ΣΑ = Εξωστρεφής κριτικός, Συναισθηματικής αίσθησης (ESFJ)
5. ΕΞΑ/ΛΔ = Εξωστρεφής αντιληπτικός, Λογικής διαίσθησης (ENTP)
6. ΕΞΚ/ΛΔ = Εξωστρεφής κριτικός, Λογικής διαίσθησης (ENTJ)
7. ΕΞΑ/ΣΔ = Εξωστρεφής αντιληπτικός, Συναισθηματικής διαίσθησης (ENFP)
8. ΕΞΚ/ΣΔ = Εξωστρεφής κριτικός, Συναισθηματικής διαίσθησης (ENFJ)
9. ΕσΑ/ΛΑ = Εσωστρεφής αντιληπτικός, Λογικής αίσθησης (ISTP)
10. ΕσΚ/ΛΑ = Εσωστρεφής κριτικός, Λογικής αίσθησης (ISTJ)
11. ΕσΑ/ΣΑ = Εσωστρεφής αντιληπτικός, Συναισθηματικής αίσθησης (ISFP)
12. ΕσΑ/ΛΔ = Εσωστρεφής κριτικός, Συναισθηματικής αίσθησης (ISFJ)
13. ΕσΑ/ΣΔ = Εσωστρεφής αντιληπτικός, Λογικής διαίσθησης (INTP)
14. ΕσΚ/ΣΔ = Εσωστρεφής κριτικός, Λογικής διαίσθησης (INTJ)
15. ΕσΑ/ΛΔ = Εσωστρεφής αντιληπτικός, Συναισθηματικής διαίσθησης (INFP)
16. ΕσΚ/ΣΔ = Εσωστρεφής κριτικός, Συναισθηματικής διαίσθησης (INFJ)

Στα αγγλικά η περιγραφή διαφέρει λίγο από την ελληνική μετάφραση που χρησιμοποιήθηκε στο ΤΡΙΟΔΟΝ τεστ. Για παράδειγμα ο τύπος ESTP, σημαίνει Extrovert, Sensing, Thinking, Percieving, δηλαδή Εξωστρεφής, Αισθητηριακός, Λογικός, Αντιληπτικός. Όμως, για να συνδυαστεί η θεωρία του Γιουνγκ με τον συμπεριφορισμό, αλλάχθηκε τη σειρά των γραμμάτων ώστε να ταιριάζει με το σχεδιάγραμμα που παρουσιάστηκε παραπάνω. Έτσι, στην παρουσίαση αυτή ο τύπος ESTP ονομάζεται Εξωστρεφής αντιληπτικός, Λογικής αίσθησης, δηλαδή τα πρώτα δύο περιγράφουν το περιβάλλον - ερέθισμα και τα άλλα δύο την αντίδραση.

Το ποσοστιαίο σκορ που εξάγεται, είναι μια ένδειξη του πόσο ενισχυμένες είναι κάποιες τάσεις. Το μεγαλύτερο λάθος που γίνεται συχνά με τις παρουσιάσεις των αποτελεσμάτων ενός τεστ προσωπικότητας είναι ότι αυτά καταγράφονται ως απόλυτοι όροι, ενώ θα έπρεπε να θεωρούνται ως απλές πλειοψηφικές τάσεις.

Ένα σκορ της τάξης του 75% ως Λογικός, για παράδειγμα, σημαίνει ότι ο ενδιαφερόμενος βασίζεται στη Λογική στο 75% περιπτώσεων για τη λήψη αποφάσεων και όχι τα συναισθήματα. Αλλά αυτό σημαίνει, επίσης, ότι χρησιμοποιεί τα Συναισθήματα στο υπόλοιπο 25% των περιπτώσεων, και όχι ότι είναι συνέχεια ένας ξεκάθαρα "Λογικός" τύπος. Αυτό θα πρέπει να λαμβάνεται πάντα υπόψη κατά την ανάγνωση των αποτελεσμάτων. Δεν πρέπει να συγκρίνονται τα αποτελέσματά με το ποσοστό κάποιου άλλου σαν να ήταν απόλυτο. Δηλαδή, αν κάποιος πετύχει ένα σκορ 75% ως "Λογικός" αυτό δεν σημαίνει ότι είναι πιο λογικός από κάποιον με σκορ 65%.

Το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί απλά στο πώς είναι φτιαγμένη η "πίτα" του, το σύνολο της οποίας αποτελείται και από τις δύο προτιμήσεις (δηλαδή τη λογική και το συναίσθημα στην περίπτωση μας). Κάποιος θα μπορούσε να έχει βαθμολογία 55% στη Λογική και εντούτοις να είναι πιο λογικός στις αποφάσεις του από τον πρώτο. Αυτό συμβαίνει γιατί η "πίτα" του μπορεί να είναι μεγαλύτερη. Μπορεί, επίσης, να βάζει **και** περισσότερο συναίσθημα **και** περισσότερη λογική κατά τη διαδικασία λήψης μιας απόφασης ή απλά να είναι ικανός να κάνει πιο σύνθετους λογικούς συνδυασμούς. Αυτό που καταγράφεται στο σκορ του είναι ότι δεν στηρίζεται στη Λογική στο 75% των περιπτώσεων.

Παρόλο που μπορεί να μας βολέει καλύτερα, να είναι λιγότερο περίπλοκο και περισσότερο πειστικό να συζητούμε τα αποτελέσματα σε απόλυτους όρους, δεν είναι αλήθεια. Οι άνθρωποι είναι πολύπλοκοι και δεν υπάρχει τρόπος να τους "αδειάσουμε σε ένα τραπέζι" για να τους αναλύσουμε. Το μόνο που μπορεί να συμβεί με τον τρόπο αυτό είναι να δημιουργηθούν παρεξηγήσεις ή σκεπτικισμός για τα αποτελέσματα.

Πρέπει να έχουμε κατά νου είναι ότι η περιγραφή του τύπου δεν περιγράφει τον ίδιο τον ερωτώμενο ακριβώς. Στην πραγματικότητα πρόκειται για μια αθροιστική περιγραφή που αποδίδει τα γενικά χαρακτηριστικά που προσιδιάζουν σε έναν γενικό τύπο. Για το λόγο αυτό κάποια από τα χαρακτηριστικά μπορεί να μη του ταιριάζουν.

Οι πληροφορίες που δίνονται στα πλαίσια των αποτελεσμάτων του τεστ, έχουν συλλεχθεί από πολυάριθμες πηγές και έχουν στόχο να παρουσιάσουν μια επισκόπηση του πώς μπορεί να αντιδράσει ο τύπος αυτός σε διάφορες πτυχές της ζωής. Ωστόσο δεν αποτελούν πλήρη περιγραφή. Για περισσότερες λεπτομέρειες χρειάζεται ενδελεχής μελέτη των πηγών που υπάρχουν στο τέλος αυτού του βιβλίου.

4. ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ - ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ

4.1 ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑ

Σε όλους τους χώρους της επιστημονικής έρευνας όπου λαμβάνεται μία μέτρηση, τίθεται το ζήτημα της αξιοπιστίας της. Η αξιοπιστία αφορά το κατά πόσο μια δοκιμασία αναδεικνύει το πραγματικό μέγεθος του υπό μέτρηση χαρακτηριστικού. Σύμφωνα με τον Α. Μάρκου (2011):

«Αξιοπιστία είναι, για παράδειγμα, κατά πόσο μια ζυγαριά μετρά το πραγματικό βάρος ενός αντικειμένου ή μια κλίμακα ευφυΐας το βαθμό ευφυΐας. Η αξιοπιστία είναι συνώνυμη της συνέπειας (consistency), όπως αυτή ορίζεται μέσω της επαναληπτικότητας (repeatability) και της αναπαραγωγισιμότητας (reproducibility) ενός αποτελέσματος.»

Η εμφάνιση της έννοιας της αξιοπιστίας αποδίδεται στον C. Spearman, ο οποίος πρώτος επισήμανε την ύπαρξη σφαλμάτων σε μια μέτρηση, που δεν ταυτίζονται με το δειγματοληπτικό σφάλμα. Ακόμη και σε περιπτώσεις όπου δεν υπάρχει δειγματοληψία, υπάρχουν σφάλματα. Πρόκειται για τα σφάλματα μέτρησης, τα οποία ταξινομούνται σε **τυχαία** και **συστηματικά**. Σύμφωνα με τον Spearman, τα σφάλματα αυτά μπορούν να εκτιμηθούν από το μέγεθος της ασυμφωνίας διαδοχικών, επαναληπτικών μετρήσεων: Κάθε μέτρηση X που λαμβάνεται, είναι το άθροισμα δύο συνιστωσών, της πραγματικής τιμής T (true score) και του τυχαίου σφάλματος της μέτρησης ε .

Δηλαδή ισχύει: $X = T + \varepsilon$ ή διαφορετικά:

Παρατηρούμενη τιμή = Πραγματική τιμή + Σφάλμα

Η αξιοπιστία ουσιαστικά είναι ο λόγος της πραγματικής τιμής προς την παρατηρούμενη σε μία μέτρηση, δηλαδή το ακόλουθο ηηλίκιο:

$$\text{αξιοπιστία} = \frac{\text{πραγματική τιμή}}{\text{παρατηρούμενη τιμή}} = \frac{T}{X} = \frac{T}{T + \varepsilon}$$

Τεχνικά, η αξιοπιστία μέτρησης αφορά την διακύμανση των τιμών σε μία ομάδα ανθρώπων (και όχι τη μέτρηση σε μεμονωμένα άτομα). Συνεπώς έχει νόημα να μιλάμε για τη διακύμανση των τιμών (μιας μεταβλητής) σε ένα δείγμα ατόμων, ή την κατανομή των τιμών της εντός της ομάδας. Συνεπώς:

$$\text{αξιοπιστία} = \frac{\text{Διακύμανση πραγματικών τιμών}}{\text{Διακύμανση παρατηρούμενων τιμών}}$$

Ο υπολογισμός του παρονομαστή γίνεται μέσω της έρευνας. Ο υπολογισμός της τιμής του αριθμητή είναι στην ουσία ανέφικτος. Με τη βοήθεια της στατιστικής (reliability analysis,) μπορούμε εντούτοις να εκτιμήσουμε το ποσοστό επί της συνολικής διακύμανσης που οφείλεται σε τυχαία σφάλματα μέτρησης.

Μπορούμε λοιπόν να έχουμε μία εκτίμηση του ποσοστού της παρατηρούμενης διακύμανσης των σκορ που οφείλεται σε τυχαία σφάλματα μέτρησης, άρα και μία εκτίμηση του τυχαίου σφάλματος.

Οι δείκτες αξιοπιστίας παρέχουν μία εκτίμηση του ποσοστού της κοινής διακύμανσης μεταξύ του παρατηρούμενου και του πραγματικού αποτελέσματος. Ο πιο δημοφιλής δείκτης εσωτερικής συνέπειας Cronbach's α (alpha), δέχεται τιμές μεταξύ 0 και 1 και υπολογίζεται από τον τύπο

$$\alpha = \left(\frac{\text{πλήθος ερωτήσεων}}{\text{πλήθος ερωτήσεων}-1} \right) * \left(1 - \frac{\text{άθροισμα διακυμάνσεων}}{\text{διακύμανση συνόλου}} \right).$$

Αν ο δείκτης είναι μικρότερος του 0,6 η κλίμακα είναι αναξιόπιστη, Το 0,6 το αποτελεί το ελάχιστο αποδεκτό όριο, το 0,7 επαρκές, αλλά όχι καλό, το 0,8 καλύτερο ενώ το 0,95 υποδηλώνει πολύ υψηλή αξιοπιστία και συναντάται μάλλον σπάνια.

Εκτός του δείκτη Chronbach α , υπάρχουν και άλλοι τρόποι για να υπολογιστεί η αξιοπιστία της εσωτερικής συνέπειας ενός ερωτηματολογίου. Ένας από αυτούς είναι ο τύπος πρόβλεψης Spearman-Brown, ο οποίος χρησιμοποιεί τον «Δείκτη Συσχέτισης των δύο μισών» ή Split-Half (odd-even) Correlation.

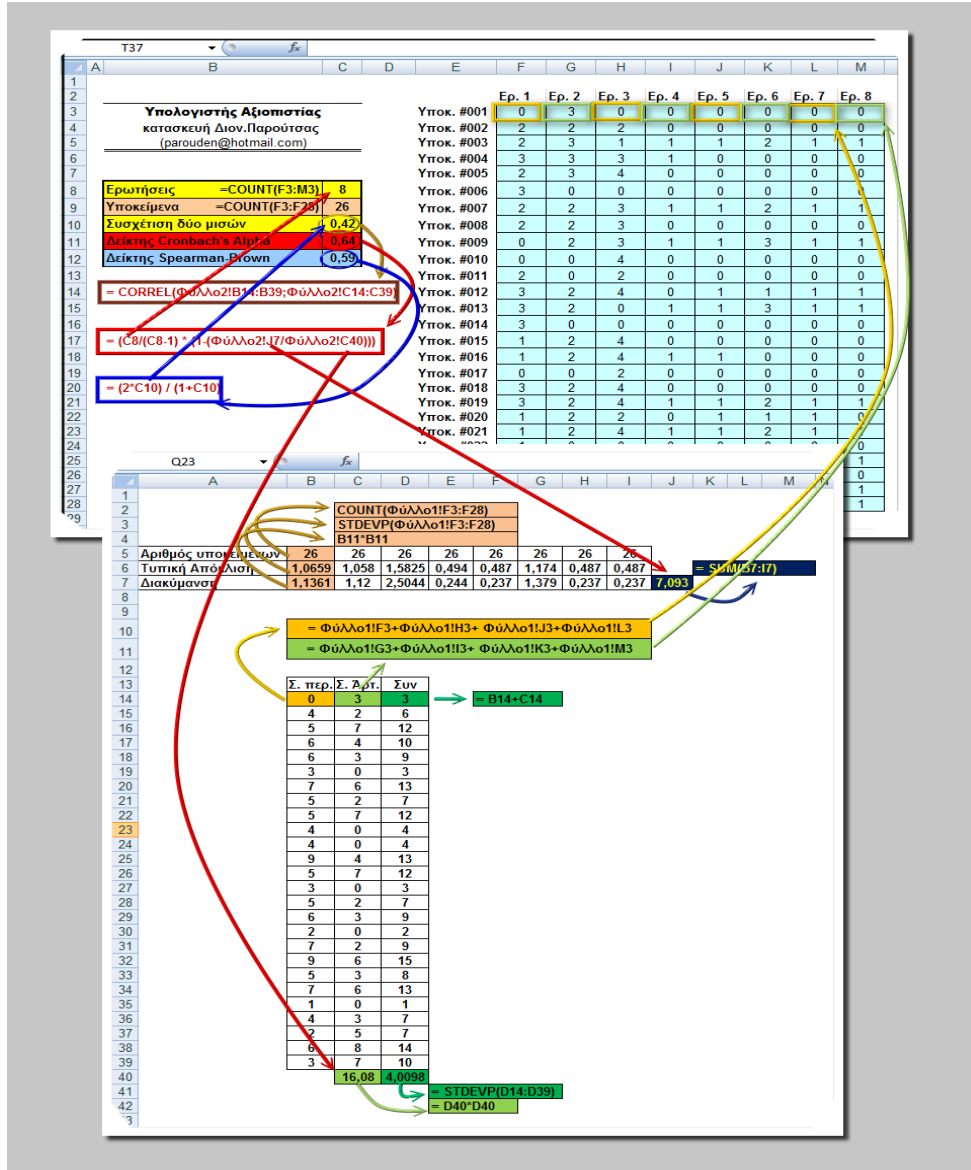
Για τον υπολογισμό του, χωρίζεται το ερωτηματολόγιο σε δύο μέρη, εκ των οποίων το ένα περιέχει τις απαντήσεις των υποκειμένων με μονό αύξοντα αριθμό και το άλλο τις απαντήσεις των υποκειμένων με άρτιο αύξοντα. Έτσι μπορούμε να θεωρήσουμε ένα εκ των δύο ως πηγή «πραγματικών» τιμών και το δεύτερο ως πηγή «παρατηρούμενων» τιμών. Διαιρώντας την διακύμανση των πραγματικών με τις παρατηρούμενες τιμές, έχουμε μια ενδεικτική τιμή αξιοπιστίας ή καλύτερα της «συνέπειας» των απαντήσεων. Για τον προσδιορισμό της αξιοπιστίας εφαρμόζεται ο ακόλουθος τύπος πρόβλεψης των Spearman – Brown:

$$\text{Αξιοπιστία συνόλου ερωτηματολογίου} = \frac{2 \times \text{αξιοπιστία μισού ερωτηματολογίου}}{1 + \text{αξιοπιστία του άλλου μισού}}$$

Σημειώνεται πως όλοι οι υπολογισμοί έγιναν με το υπολογιστικό πρόγραμμα Excel της Microsoft και στις επόμενες σελίδες περιγράφονται τα βήματα υλοποίησής τους.

4.1.1 ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΟΥΜΕΝΟ ΛΟΓΙΣΜΙΚΟ

Στην παρακάτω εικόνα φαίνονται οι αλληλοσυσχετισμοί που πραγματοποιούνται στο πρόγραμμα που κατασκευάστηκε για τον έλεγχο της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου.



Δομή λογισμικού υπολογισμού δεικτών εσωτερικής συνέπειας ερωτηματολογίου

Όπως είδαμε, από τη βιβλιογραφία προκύπτει ότι η μαθηματική φόρμουλα που δίνει τον δείκτη Cronbach α είναι η εξής:

$$\alpha = \left(\frac{\text{πλήθος ερωτήσεων}}{\text{πλήθος ερωτήσεων}-1} \right) * \left(1 - \frac{\text{άθροισμα διακυμάνσεων}}{\text{διακύμανση συνόλου}} \right). \text{ (Σχέση 1)}$$

Όλες οι παραπομπές σε κελιά και πίνακες που ακολουθούν αφορούν την παραπάνω εικόνα.

Για τον υπολογισμό του δείκτη με βάση την Σχέση 1, ακολουθήθηκαν τα παρακάτω βήματα:

1. Το πλήθος των ερωτήσεων καταγράφηκε στο Φύλλο1, στο κελί C8, με τη χρήση της συνάρτησης **Count()**.
2. Το άθροισμα των διακυμάνσεων καταγράφηκε στο Φύλλο2, στο κελί J7, με άθροιση των επιμέρους διακυμάνσεων κάθε ερώτησης και με τη χρήση της συνάρτησης **Sum()**.
3. Η κάθε επιμέρους διακύμανση υπολογίστηκε υψώνοντας την τυπική απόκλιση κάθε ερώτησης στο τετράγωνο (π.χ. B6*B6, στο Φύλλο2)
4. Για να υπολογιστεί η τυπική απόκλιση κάθε ερώτησης χρησιμοποιήθηκε η συνάρτηση **Stdevp()**, με αναφορά στη αντίστοιχη στήλη της κάθε ερώτησης από το Φύλλο1. (βλ. π.χ. Φύλλο2, κελί B6).
5. Η τυπική απόκλιση του συνόλου υπολογίστηκε στο Φύλλο2, κελί D40 με τη χρήση της συνάρτησης **Stdevp()**, και αναφορά στη στήλη D, από την γραμμή 13 και κάτω, όπου περιέχονται τα αθροίσματα των απαντήσεων κάθε υποκειμένου που συμμετείχε στην έρευνα.
6. Τέλος η διακύμανση του συνόλου βρίσκεται στο Φύλλο2, κελί C40, υψώνοντας την τυπική απόκλιση που υπολογίστηκε στο βήμα 5 στο τετράγωνο.

Για τον υπολογισμό του δείκτη αξιοπιστίας Spearman – Brown, η μαθηματική φόρμουλα που χρησιμοποιήθηκε είναι:

$$SB = \left(\frac{2 * \text{συσχέτιση δύο μισών}}{1 + \text{συσχέτιση δύο μισών}} \right) \text{ (Σχέση 2).}$$

Η υλοποίηση της φόρμουλας στο Excel έγινε ακολουθώντας τα παρακάτω βήματα:

1. Στο Φύλλο2 και στην στήλη B, από την γραμμή 14 και κάτω, καταγράφηκε το άθροισμα των υπό περιττό αύξοντα αριθμό απαντήσεων ανά υποκείμενο, ενώ στην διπλανή στήλη C καταγράφηκε το άθροισμα των υπό άρτιο αύξοντα αριθμό απαντήσεων ανά υποκείμενο. Η άθροιση έγινε με απλή χρήση του τελεστή «+» (π.χ Φύλλο!1F3+ Φύλλο!1H3+ Φύλλο!1J3 κτλ, για τις ερωτήσεις με περιττό αύξοντα)
2. Στο Φύλλο1, στο κελί C10 υπολογίστηκε με την χρήση της συνάρτησης Correl() η συσχέτιση των δύο μισών του αρχικού πίνακα με αναφορά στις στήλες που περιγράφηκαν στο βήμα 7, του Φύλλου2.
3. Τέλος με απλή εφαρμογή της Σχέσης 2, στο κελί C12 του Φύλλου1, πήραμε το αποτέλεσμα του δείκτη.

Σημειώνεται ότι πέραν της εφαρμογής της σχετικής βιβλιογραφίας κατά τη δημιουργία του προγράμματος, δεν πραγματοποιήθηκε άλλος έλεγχος για την αξιοπιστία των αποτελεσμάτων του, εκτός από μία πρόχειρη σύγκριση με τα αποτελέσματα μικρού δείγματος στο SPSS, κατά την οποία, εντούτοις, ο δείκτης Chronbach α ήταν ακριβώς ο ίδιος.

Στο σημείο αυτό πρέπει να γίνει ένας διαχωρισμός δύο εννοιών που μπορεί να προκαλέσουν σύγχυση. Πρόκειται για τις έννοιες **αξιοπιστία** και **εγκυρότητα**, οι οποίες αν και μπορεί σε κάποια σημεία να επικαλύπτονται, εντούτοις διαφέρουν ουσιαστικά.

Έτσι, η **αξιοπιστία**, όπως περιγράφηκε παραπάνω, είναι ένας *δείκτης* που υπολογίζει την *συνέπεια* και τη *σταθερότητα* της μέτρησης και είναι προαπαιτούμενο για την *εγκυρότητα* της έρευνας. Αυτό γίνεται περισσότερο κατανοητό στην παρακάτω πρόταση: Δεν μπορούμε να είμαστε σίγουροι ότι τα συμπεράσματά μας θα είναι ορθά (έγκυρα), αν πρώτα δεν είμαστε βέβαιοι ότι οι μετρήσεις μας είναι ακριβείς (αξιόπιστες).

Το πρόγραμμα που περιγράφηκε ως τώρα, λοιπόν, διαπιστώνει την **αξιοπιστία**.

Παρ' όλα αυτά κρίθηκε σκόπιμο να διαπιστωθεί συστηματικά και η **εγκυρότητα** του ΤΡΙΟΔΟΝ τεστ. Για να γίνει αυτό επινοήθηκε μια μέθοδος στην οποία ουσιαστικά γίνεται **τριγωνισμός** των δεδομένων, η οποία έδωσε εξαιρετικά αποτελέσματα και περιγράφεται αναλυτικά στη συνέχεια, στο κεφ. 4.2.

Η έννοια του τριγωνισμού προέρχεται από την τριγωνομετρία και είναι ιδιαίτερα οικεία στους τοπογράφους. Σημαίνει τον «υπολογισμό της ακριβούς θέσης ενός σημείου μέσω μετρήσεων που γίνονται από δύο διαφορετικά σταθερά σημεία».

Ο τριγωνισμός προτάθηκε στις κοινωνικές επιστήμες αρχικά με σκοπό την αύξηση της αξιοπιστίας και της εγκυρότητας των ερευνητικών ευρημάτων. Ο Denzin, για παράδειγμα, εισηγήθηκε τον «μεθοδολογικό τριγωνισμό» ως στρατηγική που ελαχιστοποιεί τους κινδύνους, οι οποίοι απειλούν την εσωτερική και την εξωτερική εγκυρότητα μιας έρευνας.

Όρισε, δε, τον «μεθοδολογικό τριγωνισμό» ως μια σύνθετη διαδικασία κατά την οποία κάθε μέθοδος επενεργεί κόντρα στην άλλη έτσι ώστε να μεγιστοποιείται η εγκυρότητα των ερευνητικών εγχειρημάτων (Denzin, 1978, 304). Σύμφωνα με την άποψη αυτή, ο κοινωνικός ερευνητής διερευνά το ίδιο φαινόμενο με τη χρήση διαφορετικών μεθόδων με σκοπό να αποκομίσει μια πιο ακριβή ανάγνωση ή μέτρηση αυτού του φαινομένου.

Μια τέτοια θέση βασίζεται στην αντίληψη πως κάθε εργαλείο μέτρησης και κάθε μέθοδος έχει περιορισμούς και «τυφλά σημεία» με τον συνδυασμό τους, όμως, οι περιορισμοί αλληλοαναιρούνται και ως εκ τούτου μπορούμε να έχουμε ένα πιο ακριβές τελικό αποτέλεσμα.

4.1.2 ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΛΕΓΧΟΥ ΑΞΙΟΠΙΣΤΙΑΣ

Προκειμένου να διαπιστωθεί, λοιπόν, η αξιοπιστία των ερωτηματολογίων που χρησιμοποιούνται στο ΤΕΣΤ ΤΡΙΟΔΟΝ, αυτά υποβλήθηκαν σε έλεγχο μέσω του προγράμματος που περιγράφηκε στις προηγούμενες σελίδες. Τα αποτελέσματα ήταν εξαιρετικά για το ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ και το ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ, ενώ χαμηλή αξιοπιστία εμφάνισε το ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ. Να σημειωθεί ότι και στους τρεις ελέγχους ο αριθμός των συμμετεχόντων είναι ιδιαίτερα μεγάλος και φτάνει τα 15.990 άτομα.

4.1.2.1 ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ

Ο έλεγχος της αξιοπιστίας του ερωτηματολογίου του Τεστ Προτιμήσεων, έδωσε τα εξής αποτελέσματα:

Ερωτήσεις	350
Υποκείμενα	15990
Δείκτης Cronbach's Alpha	0,95
Δείκτης Spearman-Brown	0,95

Στην περίπτωση αυτή οι δείκτες αξιοπιστίας είναι **ιδιαίτερα υψηλοί** αφού πλησιάζουν το 1 και υποδηλώνουν ότι το ερωτηματολόγιο απαντάται με συνέπεια από τα υποκείμενα, ενώ και η αναπαραγωγισιμότητά του φαίνεται επίσης να μεγάλη αφού ο δείκτης συσχετισμού των δύο μισών (Spearman-Brown) αγγίζει και αυτός το 0,95.

4.1.2.2 ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ

Ο έλεγχος αξιοπιστίας του Τεστ Χόλαντ έδωσε τα εξής αποτελέσματα:

Ερωτήσεις	100
Υποκείμενα	15990
Δείκτης Cronbach's Alpha	0,90
Δείκτης Spearman-Brown	0,89

Και σε αυτή την περίπτωση έχουμε πολύ υψηλούς δείκτες με αποτέλεσμα να διαπιστώνεται ότι το σχετικό ερωτηματολόγιο είναι έγκυρο και αξιόπιστο ως εργαλείο.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, και καθώς στη διεθνή βιβλιογραφία ως πιο αξιόπιστες μέθοδοι επαγγελματικής καθοδήγησης θεωρούνται τα διάφορα τεστ προτιμήσεων και οι παραλλαγές της θεωρίας του Χόλαντ, η γενικότερη αξιοπιστία του ΤΡΙΟΔΟΝ ΤΕΣΤ θεωρείται υψηλή και μένει απλά να διαπιστωθεί μέσω της κατάλληλης διαχρονικής μελέτης που βρίσκεται ήδη σε εξέλιξη.

4.1.2.3 ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ

Τα αποτελέσματα για το τμήμα αυτό του ψυχομετρικού εργαλείου φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Ερωτήσεις	46
Υποκείμενα	15990
Δείκτης Cronbach's Alpha	0,32
Δείκτης Spearman-Brown	0,43

Διαπιστώνουμε ότι ο δείκτης **Cronbach's Alpha**, είναι ιδιαίτερα χαμηλός, ενώ αντίθετα ο δείκτης **Spearman-Brown** πλησιάζει κάπως τα αποδεκτά όρια. Αυτό οφείλεται πιθανότατα στο γεγονός ότι το πλήθος των ερωτήσεων με το οποίο εξακριβώνονται τα ποσοστά της κάθε χαρακτηριστικής "ποιότητας" της ψυχοσύνθεσης του υποκειμένου, είναι μικρό.

Δηλαδή υπάρχουν μόνο 6 ή 7 ερωτήσεις για να διαπιστωθεί εάν ο ερωτώμενος είναι "Λογικός Τύπος", άλλες τόσες για να διαπιστωθεί αν είναι "Διαισθητικός" κ.ο.κ.

Λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη αυτή την ασυνέπεια, θεωρήσαμε ότι παρ' όλο που πρέπει να διατηρηθεί το ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ ως παράμετρος του συνολικού τεστ, εντούτοις τα αποτελέσματά του θα πρέπει να συμμετέχουν στην διαμόρφωση του τελικού αποτελέσματος μόνο κατά ένα 15%, αποκτώντας έτσι απλά επικουρική διάσταση.

Εξ άλλου, η χρήση του τεστ σε παράλληλη συμβουλευτική συνεδρία, δίνει τη δυνατότητα στον Σύμβουλο να αποκτήσει πρόσβαση στον ψυχικό κόσμο του υποκειμένου χρησιμοποιώντας τα αποτελέσματα ως εφαλτήριο για την περαιτέρω διερεύνησή του και ως βάση για τη δημιουργία της συμβουλευτικής του παρέμβασης, χωρίς να είναι όμως περιοριστικά.

4.2 ΕΓΚΥΡΟΤΗΤΑ – ΤΡΙΓΩΝΙΣΜΟΣ ΔΕΔΟΜΕΝΩΝ

Είναι γεγονός ότι στον χώρο του επαγγελματικού προσανατολισμού αυτό που συμβαίνει είναι ότι τα τεστ ενδιαφερόντων ανιχνεύουν κυρίως τις προτιμήσεις των υποψηφίων (τα "θέλω" τους). Η απόδοση του τι πραγματικά θέλει ο ενδιαφερόμενος, είναι συνήθως σωστή, αφού βασίζεται στις απαντήσεις του σε ευθείες ερωτήσεις. Έτσι, όταν λ.χ. απαντήσει θετικά σε μια ερώτηση για το αν του αρέσει να παρευρίσκεται σε δίκες ή το να αναζητεί και να συγκεντρώνει στοιχεία, θα του αντιστοιχίσει νομικά επαγγέλματα κλπ.

Το δύσκολο όμως είναι μαζί με τα "ενδιαφέροντα" να ανιχνευτεί παράλληλα και εργασιακή προσωπικότητα του ατόμου και το κυριότερο (και δυσκολότερο) να συνδυαστούν οι επιθυμίες και η προσωπικότητα και να αντιστοιχίσουν στο άτομο συγκεκριμένα επαγγέλματα της ελληνικής αγοράς εργασίας. Με λίγα λόγια, το να διαπιστωθεί πως σε κάποιον ταιριάζει η Ιατρική δεν λέει τίποτε αφού άλλα είναι τα χαρακτηριστικά και οι απαιτήσεις λ.χ. του Χειρουργού και άλλα του Μικροβιολόγου.

Χρειάζεται συνεπώς μια "πολυπαραγοντική" ανάλυση, η οποία στην περίπτωση του ΤΡΙΟΔΟΝ τεστ αντιμετωπίστηκε **στη βάση του πλήθους των κοινών επαγγελμάτων** που προτείνονται από κάθε επιμέρους τμήμα του.

Με απλά λόγια, προκειμένου να αξιολογηθεί αυτόματα η εγκυρότητα της τελικής πρότασης, θεωρήθηκε ότι όσο πιο πολλά **κοινά** επαγγέλματα προτείνει η κάθε επιμέρους ενότητα, τόσο πιο έγκυρη θα είναι και η τελική πρόταση.

Για να γίνει περισσότερο κατανοητός ο τρόπος αντιμετώπισης, ας υποθέσουμε ότι σε κάποιον χρήστη, από το Τεστ Προτιμήσεων προτείνονταν ΜΟΝΟ τα εξής τρία επαγγέλματα:

1. Αρχιτέκτονας,
2. Καθηγητής Δομικών Έργων και
3. Μηχανικός Δομικών Έργων.

(Αυτά τα επαγγέλματα θα του προτεινόταν διότι ο κλάδος "**Κατασκευές**" θα συγκέντρωνε υψηλό ποσοστό προτίμησης.)

Από το τεστ Γιουνγκ ας υποθέσουμε ότι προτεινόταν τα επαγγέλματα:

1. Αρχιτέκτονας
2. Μηχανικός Δομικών Έργων και
3. Μηχανικός Περιβάλλοντος

(Αυτά τα επαγγέλματα ταιριάζουν στον **Εσωστρεφή Αντιληπτικό Συναισθηματικής Διάισθησης (INFP)** ψυχολογικό τύπο και προέρχονται από τους κλάδους **Κατασκευές και Φύση και Περιβάλλον.**)

Και τέλος ας υποθέσουμε ότι από το ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ προτεινόταν τα εξής επαγγέλματα:

1. Αρχιτέκτονας,
2. Μηχανικός Δομικών Έργων
3. Μηχανολόγος Μηχανικός

(Αυτά τα επαγγέλματα ανήκουν στον **Πρακτικό Τύπο** της τυπολογίας του Χόλαντ).

Με μια ματιά διαπιστώνεται ότι και τα τρία τμήματα του τεστ, προτείνουν σχεδόν τα ίδια επαγγέλματα. Μεταφέροντας αυτή την παρατήρηση σε επίπεδο κοινωνιομετρικής επεξεργασίας με μαθηματικό τρόπο, θα μπορούσαμε να πούμε ότι επειδή και τα τρία επαγγέλματα του ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ εντοπίζονται και στα άλλα δύο επιμέρους τεστ, το ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ έχει μια ευστοχία της τάξης του 100%.

Στο ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ, όμως, έχουμε ένα επάγγελμα (Μηχανικός Περιβάλλοντος) που προέρχεται από διαφορετικό κλάδο (Φύση και Περιβάλλον). Κατά συνέπεια στην περίπτωση αυτή η ευστοχία της πρότασης πέφτει στο 66%, αφού αυτό το επάγγελμα δεν προτείνεται από τα άλλα δύο τεστ.

Τέλος, το ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ έχει επίσης μια ευστοχία της τάξης του 100%, αφού τα άλλα δύο μέρη του ΤΡΙΟΔΟΝ τεστ προτείνουν και τα τρία επαγγέλματα.

Χρησιμοποιώντας λοιπόν αυτά τα τρία ποσοστά (και κάνοντας ορισμένες ακόμη αναγωγές που περιγράφονται στη συνέχεια) μπορούμε να εξάγουμε ένα συνολικό δείκτη για την εγκυρότητα της τελικής πρότασης και να αποδώσουμε σε κάθε επάγγελμα έναν "βαθμό" συμβατότητας όχι μόνο με βάση τα ενδιαφέροντα του υποκειμένου, αλλά και με το ψυχολογικό του προφίλ καθώς και με τον επαγγελματικό του τύπο, κάτι που υπό διαφορετικές συνθήκες θα ήταν πολύ δύσκολο να πραγματοποιηθεί.

Με λίγα λόγια, στο παράδειγμα που προηγήθηκε είναι ολοφάνερο ότι ο "Αρχιτέκτονας" και ο "Μηχανικός Δομικών Έργων" είναι τα δύο επαγγέλματα τα οποία ταιριάζουν στον ερωτώμενο "γάντι" καθώς α) του αρέσουν, β) ταιριάζουν στην ψυχροσύνθεσή του και γ) ανήκουν στον επαγγελματικό του τύπο!

Βέβαια υπό πραγματικές συνθήκες τα πράγματα δεν είναι τόσο εμφανή. Για να διαπιστωθεί η αξιοπιστία της τελικής πρότασης του τεστ, πρέπει να γίνουν ορισμένοι πιο σύνθετοι υπολογισμοί.

Για το λόγο αυτό ας δούμε ένα πραγματικό παράδειγμα, μιας 18χρονης μαθήτριας Λυκείου που υποβλήθηκε στο τεστ τον Αύγουστο του 2013:

1. Από τις 21 κατηγορίες του ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ κρίθηκε ότι αυτός που ενδιέφερε περισσότερο τη μαθήτρια (αλλά και διέθετε και κάποιες απαραίτητες ικανότητες γι' αυτόν) ήταν ο τομέας της **Υγείας και Πρόνοιας** (βλ. σελ.10).

2. Από το ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ διαπιστώθηκε ότι στον ψυχισμό της ταίριαζαν καλύτερα επαγγέλματα από την κατηγορία **Υποστήριξη & Συμβουλευτική**, σε ποσοστό 24% (δηλαδή από όλα τα επαγγέλματα που πρότεινε το ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ το 24% ανήκε σε αυτόν τον κλάδο, το 15% στον κλάδο **Διοίκηση και Εποπτεία**, κ.ο.κ.).

Συνολικά στην κοπέλα αυτή προτάθηκαν κάπου 140 επαγγέλματα σε αυτή τη φάση. Τα επαγγέλματα αυτά προέρχονταν από 16 τομείς, από το σύνολο των 25 που διερευνώνται από αυτό το τμήμα όπως αναφέρθηκε στη σελίδα 10 παραπάνω. Οι τομείς αυτοί ομαδοποιήθηκαν αυτόματα σε **5 ομοιοβαθμες κατηγορίες**, με τον **Μ.Ο** εκπροσώπησής τους να ανέρχεται στο 6% και την **Τυπική Απόκλιση** να ανέρχεται επίσης στο 6%.

3. Τέλος ο κύριος τύπος της από το ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ διαπιστώθηκε ότι ήταν ο **Κοινωνικός** σε ποσοστό 71% (δηλαδή συγκέντρωσε το 71% των χαρακτηριστικών αυτού του τύπου).

Όλα αυτά τα δεδομένα ενσωματώθηκαν στον παρακάτω πίνακα:

ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ Κ. ΓΙΟΥΝΓΚ ΚΑΙ ΤΖ. ΧΟΛΑΝΤ Αξιολόγηση της 1ης πρότασης των επαγγελμάτων που ανήκουν στον κλάδο "α) Γενική Ιατρική, β) Χειρουργική, γ) Οδοντιατρική, δ) Κτηνιατρική"								
	"Γενική Ιατρική" (I&Y) - (Κοινωνικός)		"Χειρουργική" (I&Y) - (Κοινωνικός)		"Οδοντιατρική " (I&Y) - (Κοινωνικός)		"Κτηνιατρική" (I&Y) - (Κοινωνικός)	
Jung	Υποστήριξη & Συμβουλευτική	24%	Υποστήριξη & Συμβουλευτική	24%	Υποστήριξη & Συμβουλευτική	24%	Υποστήριξη & Συμβουλευτική	24%
	Διοίκηση & Εποπτεία	15%	Διοίκηση & Εποπτεία	15%	Διοίκηση & Εποπτεία	15%	Διοίκηση & Εποπτεία	15%
	Ιατρική & Υγιεινή	9%	Ιατρική & Υγιεινή	9%	Ιατρική & Υγιεινή	9%	Ιατρική & Υγιεινή	9%
	Εκπαίδευση	6%	Εκπαίδευση	6%	Εκπαίδευση	6%	Εκπαίδευση	6%
	Επιχειρήσεις & Εμπόριο	6%	Επιχειρήσεις & Εμπόριο	6%	Επιχειρήσεις & Εμπόριο	6%	Επιχειρήσεις & Εμπόριο	6%
	Μάρκετινγκ	6%	Μάρκετινγκ	6%	Μάρκετινγκ	6%	Μάρκετινγκ	6%
	MME & Εκδόσεις	6%	MME & Εκδόσεις	6%	MME & Εκδόσεις	6%	MME & Εκδόσεις	6%
	Σχεδιασμός Κατασκευών	3%	Σχεδιασμός Κατασκευών	3%	Σχεδιασμός Κατασκευών	3%	Σχεδιασμός Κατασκευών	3%
	Νομική	3%	Νομική	3%	Νομική	3%	Νομική	3%
	Πωλήσεις	3%	Πωλήσεις	3%	Πωλήσεις	3%	Πωλήσεις	3%
	Τουρισμός & Πολιτισμός	3%	Τουρισμός & Πολιτισμός	3%	Τουρισμός & Πολιτισμός	3%	Τουρισμός & Πολιτισμός	3%
	Τέχνη & Σχέδιο	3%	Τέχνη & Σχέδιο	3%	Τέχνη & Σχέδιο	3%	Τέχνη & Σχέδιο	3%
	Θέαμα & Καλλιτεχνικά Δρώμενα	3%	Θέαμα & Καλλιτεχνικά Δρώμενα	3%	Θέαμα & Καλλιτεχνικά Δρώμενα	3%	Θέαμα & Καλλιτεχνικά Δρώμενα	3%
	Αισθητική	3%	Αισθητική	3%	Αισθητική	3%	Αισθητική	3%
	Υπηρεσίες Παροχής Πληροφοριών	3%	Υπηρεσίες Παροχής Πληροφοριών	3%	Υπηρεσίες Παροχής Πληροφοριών	3%	Υπηρεσίες Παροχής Πληροφοριών	3%
	Κοινωνικές Επιστήμες	3%	Κοινωνικές Επιστήμες	3%	Κοινωνικές Επιστήμες	3%	Κοινωνικές Επιστήμες	3%

	Κοινωνικός	71%	Κοινωνικός	71%	Κοινωνικός	71%	Κοινωνικός	71%
Holland	Συμβατικός	53%	Συμβατικός	53%	Συμβατικός	53%	Συμβατικός	53%
	Πρακτικός	50%	Πρακτικός	50%	Πρακτικός	50%	Πρακτικός	50%
	Ερευνητικός	44%	Ερευνητικός	44%	Ερευνητικός	44%	Ερευνητικός	44%
	Καλλιτεχνικός	42%	Καλλιτεχνικός	42%	Καλλιτεχνικός	42%	Καλλιτεχνικός	42%
	Επιχειρηματικός	29%	Επιχειρηματικός	29%	Επιχειρηματικός	29%	Επιχειρηματικός	29%

Στην πρώτη γραμμή του πίνακα βλέπουμε ότι από το ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ διαπιστώθηκε ότι η μαθήτρια έδειξε σαφή προτίμηση στον τομέα **Υγεία και Πρόνοια** που περιέχει τους υποτομείς: α) Γενική Ιατρική, β) Χειρουργική, γ) Οδοντιατρική, δ) Κτηνιατρική.

Στη συνέχεια καθένας από τους υποτομείς αυτούς συγκρίθηκε με την πρόταση του ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ. Όπως φαίνεται, στο τμήμα αυτό, η Ιατρική έρχεται τρίτη στις προτιμήσεις της. Το "τέλειο" φυσικά θα ήταν να ερχόταν πρώτη, αλλά όπως είναι λογικό οι άνθρωποι είναι τόσο πολυσύνθετοι που τις περισσότερες φορές τα "θέλω" τους (ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ), είναι διαφορετικά από τις εσώτερες ψυχικές τους ανάγκες και παρορμήσεις (ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ).

Βλέπουμε λοιπόν στην πρώτη στήλη ότι ενώ από το Τεστ προτιμήσεων θεωρήθηκε ότι της ταιριάζουν καλύτερα τα επαγγέλματα που ανήκουν στον 1ο τομέα: "**Γενική Ιατρική**", ο τομέας αυτός ο οποίος στο Τεστ Γιουνγκ αντιστοιχεί στην ευρύτερη κατηγορία "**Ιατρική & Υγιεινή**" ανήκει στην 3η από τις 5 ομοιόβαθμες ομάδες και έχει ποσοστό 9% έναντι 24% του κύριου τύπου της που ήταν ο κλάδος "Υποστήριξη & Συμβουλευτική".

Εντούτοις, καθώς η διαφορά της τυπικής απόκλισης (6%) από το ποσοστό (9%) της ήταν θετική (+3%) τα δύο τμήματα του τεστ μπορούν να θεωρηθούν έγκυρα και να αξιολογηθούν ως επαρκή.

Τέλος, τα περισσότερα επαγγέλματα του ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ ταιρίαζαν με τα χαρακτηριστικά του κοινωνικού τύπου, στον οποίο ανήκε κι εκείνη, διαθέτοντας το 71% των χαρακτηριστικών του. Αυτό φυσικά αποτέλεσε ισχυρό ενδεικτικό παράγοντα εγκυρότητας και των δύο τμημάτων του τεστ, ο οποίος μάλιστα ενισχύθηκε και από το μεγάλο ποσοστό ταύτισης με τον συγκεκριμένο επαγγελματικό τύπο (δηλαδή το 71%).

Η ίδια ανάλυση γίνεται και με τους υπόλοιπους υποτομείς του ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ με στόχο να αξιολογηθεί η αξιοπιστία της τελικής πρότασης. *Γενικά όσο "ψηλότερα" ανεβαίνει η "γκρίζα" γραμμή, τόσο πιο εύστοχη κρίνεται η πρόταση ανά ψυχομετρική κατηγορία.*

Εντούτοις, ενώ το ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ έδειξε ως πρώτη προτίμηση τον τομέα **Υγεία και Πρόνοια** με 79%, παράλληλα εντόπισε και ένα διόλου ευκαταφρόνητο ποσοστό της τάξης του 63% προς τον κλάδο "**Κοινωνικές Υπηρεσίες**", ο οποίος περιλαμβάνει τους υποτομείς: α) *Επιμέλεια παιδιών - Συμβουλευτική*, β) *Αγωγή σε Κοινωνικά Ιδρύματα και* γ) *Επιμέλεια ηλικιωμένων και ΑΜΕΑ.*

Ένα τόσο υψηλό ποσοστό προτίμησης δεν θα έπρεπε να αγνοηθεί, κι έτσι η διαδικασία επαναλήφθηκε και για τον τομέα αυτό με τα εξής αποτελέσματα:

ΠΟΣΟΣΤΟ ΣΥΜΦΩΝΙΑΣ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΑ ΨΥΧΟΜΕΤΡΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ Κ. ΓΙΟΥΝΓΚ ΚΑΙ ΤΖ. ΧΟΛΑΝΤ								
Αξιολόγηση της 2ης πρότασης των επαγγελματών που ανήκουν στον κλάδο "α) Επιμέλεια παιδιών - Συμβουλευτική, β) Αγωγή σε Κοινωνικά Ιδρύματα, γ) Επιμέλεια ηλικιωμένων και ΑΜΕΑ"								
	"Επιμέλεια παιδιών - Συμβουλευτική" (Υ&Σ) - (Κοινωνικός)		"Αγωγή σε Κοινωνικά Ιδρύματα" (Υ&Σ) - (Κοινωνικός)		"Επιμέλεια ηλικιωμένων" (Υ&Σ) - (Κοινωνικός)		"Επιμέλεια ΑΜΕΑ" (Υ&Σ) - (Κοινωνικός)	
	Υποστήριξη & Συμβουλευτική	24%	Υποστήριξη & Συμβουλευτική	24%	Υποστήριξη & Συμβουλευτική	24%	Υποστήριξη & Συμβουλευτική	24%
	Διοίκηση & Εποπτεία	15%	Διοίκηση & Εποπτεία	15%	Διοίκηση & Εποπτεία	15%	Διοίκηση & Εποπτεία	15%
	Ιατρική & Υγιεινή	9%	Ιατρική & Υγιεινή	9%	Ιατρική & Υγιεινή	9%	Ιατρική & Υγιεινή	9%
	Εκπαίδευση	6%	Εκπαίδευση	6%	Εκπαίδευση	6%	Εκπαίδευση	6%
	Επιχειρήσεις & Εμπόριο	6%	Επιχειρήσεις & Εμπόριο	6%	Επιχειρήσεις & Εμπόριο	6%	Επιχειρήσεις & Εμπόριο	6%
	Μάρκετινγκ	6%	Μάρκετινγκ	6%	Μάρκετινγκ	6%	Μάρκετινγκ	6%
	MME & Εκδόσεις	6%	MME & Εκδόσεις	6%	MME & Εκδόσεις	6%	MME & Εκδόσεις	6%
	Σχεδιασμός Κατασκευών	3%	Σχεδιασμός Κατασκευών	3%	Σχεδιασμός Κατασκευών	3%	Σχεδιασμός Κατασκευών	3%
	Νομική	3%	Νομική	3%	Νομική	3%	Νομική	3%
	Πωλήσεις	3%	Πωλήσεις	3%	Πωλήσεις	3%	Πωλήσεις	3%
	Τουρισμός & Πολιτισμός	3%	Τουρισμός & Πολιτισμός	3%	Τουρισμός & Πολιτισμός	3%	Τουρισμός & Πολιτισμός	3%
	Τέχνη & Σχέδιο	3%	Τέχνη & Σχέδιο	3%	Τέχνη & Σχέδιο	3%	Τέχνη & Σχέδιο	3%
	Θέαμα & Καλλιτεχνικά Δρώμενα	3%	Θέαμα & Καλλιτεχνικά Δρώμενα	3%	Θέαμα & Καλλιτεχνικά Δρώμενα	3%	Θέαμα & Καλλιτεχνικά Δρώμενα	3%
	Αισθητική	3%	Αισθητική	3%	Αισθητική	3%	Αισθητική	3%
	Υπηρεσίες Παροχής Πληροφοριών	3%	Υπηρεσίες Παροχής Πληροφοριών	3%	Υπηρεσίες Παροχής Πληροφοριών	3%	Υπηρεσίες Παροχής Πληροφοριών	3%
	Κοινωνικές Επιστήμες	3%	Κοινωνικές Επιστήμες	3%	Κοινωνικές Επιστήμες	3%	Κοινωνικές Επιστήμες	3%
	Κοινωνικός	71%	Κοινωνικός	71%	Κοινωνικός	71%	Κοινωνικός	71%
	Συμβατικός	53%	Συμβατικός	53%	Συμβατικός	53%	Συμβατικός	53%
	Πρακτικός	50%	Πρακτικός	50%	Πρακτικός	50%	Πρακτικός	50%
	Ερευνητικός	44%	Ερευνητικός	44%	Ερευνητικός	44%	Ερευνητικός	44%
	Καλλιτεχνικός	42%	Καλλιτεχνικός	42%	Καλλιτεχνικός	42%	Καλλιτεχνικός	42%
	Επιχειρηματικός	29%	Επιχειρηματικός	29%	Επιχειρηματικός	29%	Επιχειρηματικός	29%

Όπως φαίνεται, στην περίπτωση αυτή η ταύτιση ήταν απόλυτη, καθώς η "γκρίζα" γραμμή είναι πρώτη και στους δύο πίνακες! Μια ματιά στην πρώτη στήλη δείχνει τα εξής:

Από το **Τεστ προτιμήσεων** θεωρήθηκε ότι της ταιριάζουν καλύτερα τα επαγγέλματα του 1ου τομέα: **"Επιμέλεια παιδιών - Συμβουλευτική"**. Ο τομέας αυτός στο **Τεστ Γιουνγκ** αντιστοιχεί στην ευρύτερη κατηγορία **"Υποστήριξη & Συμβουλευτική"**, άρα ταιριάζουν ακριβώς με την ταξινόμηση κατά Γιουνγκ, στην οποία εντοπίζονται σε ένα ποσοστό της τάξης του 24%. Αυτό είναι ισχυρός ενδεικτικός παράγοντας ότι η διεξαγωγή του τεστ ήταν επιτυχής και ότι για τον κλάδο αυτό, τόσο το κομμάτι του επαγγελματικού προσανατολισμού, όσο και του τεστ Γιουνγκ έχουν υψηλά επίπεδα εγκυρότητας. Επίσης την εγκυρότητα αυξάνει κατά πολύ η μεγάλη θετική διαφορά του ποσοστού από τον μέσο όρο των μετρήσεων, καθώς υπερβαίνει τις τρεις τυπικές αποκλίσεις.

Εξ άλλου, τα περισσότερα επαγγέλματα του Τεστ Προτιμήσεων ταίριαζαν με τα χαρακτηριστικά του **Κοινωνικού τύπου**, στον οποίο ανήκε και η μαθήτρια, διαθέτοντας το 71% των χαρακτηριστικών του. Και αυτό αποτέλεσε ισχυρό ενδεικτικό παράγοντα εγκυρότητας και των δύο τμημάτων του τεστ, ο οποίος μάλιστα ενισχύθηκε και από το μεγάλο ποσοστό ταύτισης με τον συγκεκριμένο επαγγελματικό τύπο (δηλαδή το 71%).

Όμως η σύγκριση δεν σταματάει εδώ, καθώς στη συνέχεια ακολουθούν κάποιες παρατηρήσεις και έλεγχοι σχετικά με τη συμβατότητα που διαπιστώνεται ανάμεσα στα επαγγέλματα που προτείνονται από το ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ και εκείνων που προτείνονται από το ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ.

Έτσι, στον επόμενο πίνακα καταγράφηκαν τα επίπεδα "ταύτισης" των δύο αυτών τμημάτων. Δηλαδή στο αριστερό μέρος καταγράφηκαν οι τύποι του Γιουνγκ και ταξινομήθηκαν με βάση το πόσα επαγγέλματα από αυτά που πρότεινε το ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ περιέχονται στον καθένα, ενώ στο δεξί μέρος βρίσκονται οι Τύποι του Χόλαντ ταξινομημένοι ανάλογα με το τι ποσοστό επαγγελμάτων "περιέχουν" από αυτά που πρότεινε το ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ.

Ψυχομετρικό Εργαλείο J. Holland		Ψυχομετρικό Εργαλείο C.Jung	
Τύπος	Ταύτιση	Τύπος	Ταύτιση
ΕΞΚ/ΣΑ = Εξωστρεφής κριτικός, Συναισθηματικής αίσθησης (ESFJ)	15%	Κοινωνικός	42%
Εσκ/ΣΑ = Εσωστρεφής κριτικός, Συναισθηματικής αίσθησης (ISFJ)	15%	Επιχειρηματικός	30%
ΕΞΑ/ΣΑ = Εξωστρεφής αντιληπτικός, Συναισθηματικής αίσθησης (ESFP)	13%	Καλλιτεχνικός	15%
Εσα/ΣΔ = Εσωστρεφής αντιληπτικός, Συναισθηματικής διαίσθησης (INFP)	9%	Ερευνητικός	6%
ΕΞΑ/ΣΔ = Εξωστρεφής αντιληπτικός, Συναισθηματικής διαίσθησης (ENFP)	8%	Πρακτικός	3%
ΕΞΚ/ΛΑ = Εξωστρεφής κριτικός, Λογικής αίσθησης (ESTJ)	8%	Συμβατικός	1%
Εσκ/ΣΔ = Εσωστρεφής κριτικός, Συναισθηματικής διαίσθησης (INFJ)	8%		
Εσκ/ΛΔ = Εσωστρεφής κριτικός, Λογικής διαίσθησης (INTJ)	8%		
Εσα/ΣΑ = Εσωστρεφής αντιληπτικός, Συναισθηματικής αίσθησης (ISFP)	7%		
ΕΞΚ/ΣΔ = Εξωστρεφής κριτικός, Συναισθηματικής διαίσθησης (ENFJ)	2%		
ΕΞΑ/ΛΑ = Εξωστρεφής αντιληπτικός, Λογικής αίσθησης (ESTP)	2%		
Εσα/ΛΔ = Εσωστρεφής αντιληπτικός, Λογικής διαίσθησης (INTP)	2%		
Εσκ/ΛΑ = Εσωστρεφής κριτικός, Λογικής αίσθησης (ISTJ)	2%		
ΕΞΚ/ΛΔ = Εξωστρεφής κριτικός, Λογικής διαίσθησης (ENTJ)	1%		

ΕΞΑ/ΛΔ = Εξωστρεφής αντιληπτικός, Λογικής διαίσθησης (ENTP)	1%		
---	----	--	--

Αναλύοντας τους παραπάνω πίνακες διαπιστώνονται τα εξής:

α. Για το τεστ Γιουνγκ

Βλέπουμε ότι τα "Κοινωνικά Επαγγέλματα" περιέχονται σε ποσοστό 15% στους τύπους ESFJ και ISFJ αντίστοιχα. Όμως ο τύπος της κοπέλας ήταν ο INFJ, του οποίου μόνο 8% των επαγγελματιών είναι "Κοινωνικά". Η αυτόματη σύγκριση σταματάει στο επίπεδο αυτό προκειμένου να υπάρξει ένα "αυστηρό" όριο.

Εντούτοις όπως θα φανταζόταν κανείς, οι διαφορές ανάμεσα σε έναν INFJ τύπο και σε έναν ISFJ θα είναι πολύ λίγες, αφού αυτό που τους διαφοροποιεί ουσιαστικά είναι το επίπεδο "διαίσθησης" με το οποίο αντιδρούν στα γεγονότα (με απλά λόγια οι δύο τύποι διαφέρουν μόνο ως προς τα γράμματα "N" και "S").

Στην περίπτωση αυτή είναι απαραίτητη η ανθρώπινη παρέμβαση του Συμβούλου (καθηγητή, ψυχολόγου κλπ), ο οποίος γνωρίζει την προσωπικότητα του υποκειμένου και μπορεί να κρίνει περαιτέρω την αξιοπιστία του τεστ. Η πρακτική αυτή προτιμήθηκε να ακολουθηθεί εις βάρος της πλήρους αυτοματοποίησης, προκειμένου να διασφαλιστεί η συνολική ποιότητα των αποτελεσμάτων.

β. Για το τεστ Χόλαντ

Ο ψυχολογικός τύπος κατά J. Holland, που ταιριάζει με τα περισσότερα επαγγέλματα που προτείνονται από το τεστ Jung (περίπου τα μισά) είναι ο **Κοινωνικός**, ακριβώς δηλαδή ο τύπος στον οποίο ανήκε και η μαθήτρια. Αυτό έδειξε πολύ μεγάλη συνάφεια ανάμεσα στα δύο ψυχομετρικά εργαλεία και έδωσε μεγάλη αξιοπιστία στο τελικό αποτέλεσμα. Βέβαια εδώ υπήρξε μια ανακολουθία στον δευτερεύοντα τύπο της, ο οποίος ήταν ο **Συμβατικός** και περιείχε μόνο το 1% από τα προτεινόμενα επαγγέλματα του Γιουνγκ.

Δ. Συνοψίζοντας τις παραπάνω συγκρίσεις προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

1. Στο ΤΕΣΤ ΠΡΟΤΙΜΗΣΕΩΝ παρατηρήθηκε αξιοπιστία της τάξης του 100% (δηλαδή η "γκρίζα" γραμμή ήταν πολύ ψηλά και στην πρώτη και στη δεύτερη κατά σειρά προτίμηση ή αλλιώς όλα τα επαγγέλματα που επιθυμούσε το παιδί είτε συμφωνούσαν με τον χαρακτήρα του [Γιουνγκ] είτε ταίριαζαν στην προσωπικότητά του [Χόλαντ]).

2. Στο ψυχομετρικό εργαλείο εντοπισμού χαρακτηριστικών κατά Κ. Γιουνγκ, παρατηρήθηκε αξιοπιστία της τάξης του 70%, δηλαδή το 70% των επαγγελμάτων που προτεινόταν από το ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ προτεινόταν και από το ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ

3. Τέλος στο ψυχομετρικό εργαλείο εντοπισμού χαρακτηριστικών κατά Τζ. Χόλαντ, παρατηρήθηκε ταύτιση της τάξης του 60%, δηλαδή το 60% των επαγγελμάτων που προτεινόταν από το ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΝΓΚ προτεινόταν και από το ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ. Όπως είναι εμφανές, το ποσοστό έπεσε εξαιτίας της ανακολουθίας του δευτερεύοντος τύπου.

Για την διαμόρφωση του Συνολικού Βαθμού Αξιοπιστίας του Τεστ, λήφθηκαν υπόψη τα προηγούμενα δεδομένα με **διαφορετική όμως βαρύτητα το καθένα**, καθώς το Τεστ Προτιμήσεων θεωρείται το βασικό εργαλείο αυτής της ψυχομετρικής δοκιμασίας και συμμετέχει στη διαμόρφωση του τελικού "βαθμού" με ποσοστό 60%.

Το Τεστ Χόλαντ, καθώς χρησιμοποιείται διεθνώς για τον εντοπισμό επαγγελματικών χαρακτηριστικών συμμετέχει με ποσοστό 25% και το Τεστ Γιουνγκ κατά 15% μόνο, αφού οι θεωρητικοί της Ψυχολογίας πιστεύουν πως η κατάταξη σε κάποιον από τους ψυχολογικούς τύπους του Καρλ Γιουνγκ δεν είναι απαραίτητη και ικανή συνθήκη για τον ασφαλή προσδιορισμό των επαγγελματικών προσόντων και κατά συνέπεια η συνεξέτασή τους στο ΤΡΙΟΔΟΝ έπρεπε να είναι απλά ενδεικτική. Άλλωστε όπως σημειώθηκε και στο 4ο κεφάλαιο, η στατιστική αξιοπιστία του τμήματος αυτού δεν είναι ιδιαίτερα υψηλή.

Εφαρμόζοντας τα παραπάνω σε μαθηματική φόρμουλα όπου

ΣΒ=Συνολικός Βαθμός, **Ρ**=Τεστ Προτιμήσεων, **Η**=Τεστ Χόλαντ και **Ζ**=Τεστ Γιουνγκ

έχουμε:

$$\begin{aligned}\Sigma B &= (P \times 0,6) + (H \times 0,25) + (Z \times 0,15) \Rightarrow \\ \Sigma B &= (100 \times 0,6) + (60 \times 0,25) + (70 \times 0,15) \Rightarrow \\ \Sigma B &= 60 + 15 + 10,5 \Rightarrow \\ \Sigma B &= 85,5\end{aligned}$$

Συνολικά το τεστ έλαβε βαθμό αξιοπιστίας 85,5% πράγμα που σημαίνει ότι οπωσδήποτε έχει εντοπίσει τα ενδιαφέροντα, τις κλίσεις και της τάσεις της μαθήτριάς.

Εντούτοις θα ήταν πολύ χρήσιμο εάν τα συμπεράσματα αξιολογούνταν από κάποιον που γνωρίζει τόσο το παιδί προσωπικά όσο και το κοινωνικοοικονομικό στάτους του περιβάλλοντός του.

Το μεγαλύτερο ποσοστό όσων κάνουν το τεστ, (το 76% του συνόλου) κυμαίνεται σε αυτό το επίπεδο, δηλαδή πετυχαίνουν συνολικό βαθμό εγκυρότητας από 78 μέχρι 88.

Το 15% του συνόλου όσων έκαναν το τεστ, πέτυχαν βαθμό εγκυρότητας πάνω από 90 ενώ το υπόλοιπο 9% κάτω από 78.

Επισημαίνεται, δε, ότι στη συντριπτική του πλειοψηφία του, αυτό το ποσοστό αφορούσε παιδιά ηλικίας 15-16 ετών, τα οποία όπως είναι φυσικό δεν είχαν κατασταλάξει ακόμη στις επιλογές τους. Εντούτοις στο σύνολο των 16.000 συμμετεχόντων **κανείς δεν έφερε σκορ κάτω από 60** και αυτό από μόνο του αποτελεί σημαντικό δείκτη για την συνολική αξιοπιστία και εγκυρότητα του τεστ.

Φυσικά, κατά την επίδοση των αποτελεσμάτων πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή, καθώς ένα τεστ μέσω ηλεκτρονικού υπολογιστή δεν υποκαθιστά τη συνέντευξη και την συμβουλευτική συνάντηση. Κατά συνέπεια, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η σχετικότητα των προτάσεων και να αξιολογούνται με σύνεση.

Επιπροσθέτως, επειδή το ΤΡΙΟΔΟΝ αποτελεί συνδυασμό τριών διαφορετικών εργαλείων, υπάρχει ενδεχόμενο να εμφανίσει μερικές ανακολουθίες που οφείλονται ακριβώς στο ότι τα τρία τμήματά του διερευνούν διαφορετικές πτυχές του χαρακτήρα.

Κατά συνέπεια, τα αποτελέσματα πρέπει να αντιμετωπίζονται περισσότερο ως μια ευκαιρία ενδοσκόπησης και αυτοελέγχου και ως ένας πληροφοριακός παράγων για κάποιες τάσεις που ενδεχομένως να υπάρχουν.

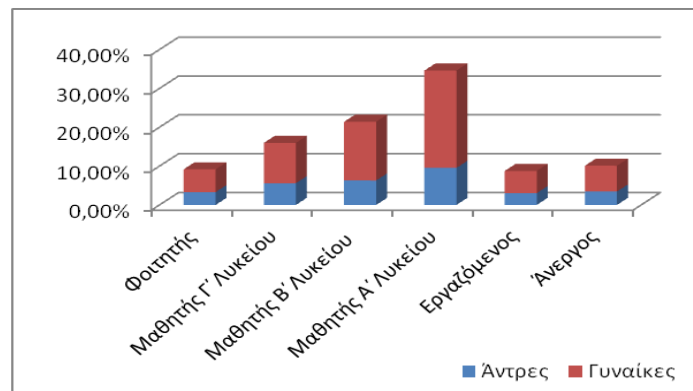
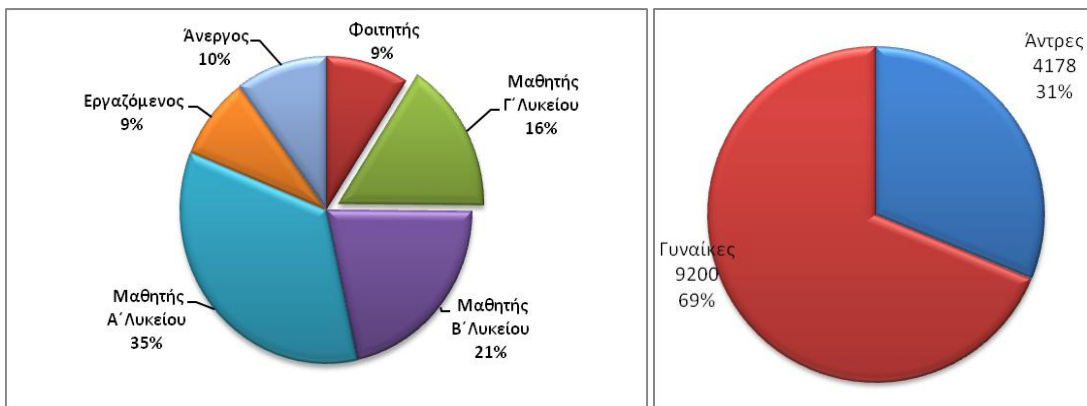
5. ΣΤΑΘΜΙΣΗ

Προκειμένου να εξασφαλισθεί η ορθή ένταξη του κάθε ερωτώμενου στο ελληνικό κοινωνικοπολιτισμικό πλαίσιο, παραθέτουμε στη συνέχεια ορισμένα στατιστικά χαρακτηριστικά του συνόλου όσων υποβλήθηκαν *δωρεάν* στην δοκιμασία κατά το πρώτο εξάμηνο του 2013.

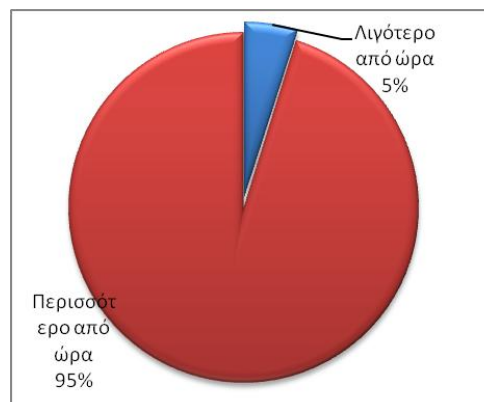
Με τον τρόπο αυτό όποιος επιθυμεί να χρησιμοποιήσει το ψυχομετρικό εργαλείο ΤΡΙΟΔΟΝ ως Σύμβουλος μπορεί να έχει ανά πάσα στιγμή ένα πλαίσιο αναφοράς σχετικά με το που ακριβώς εντάσσεται ο συμβουλευόμενος σε σχέση με τον πραγματικό πληθυσμό.

5.1 ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ

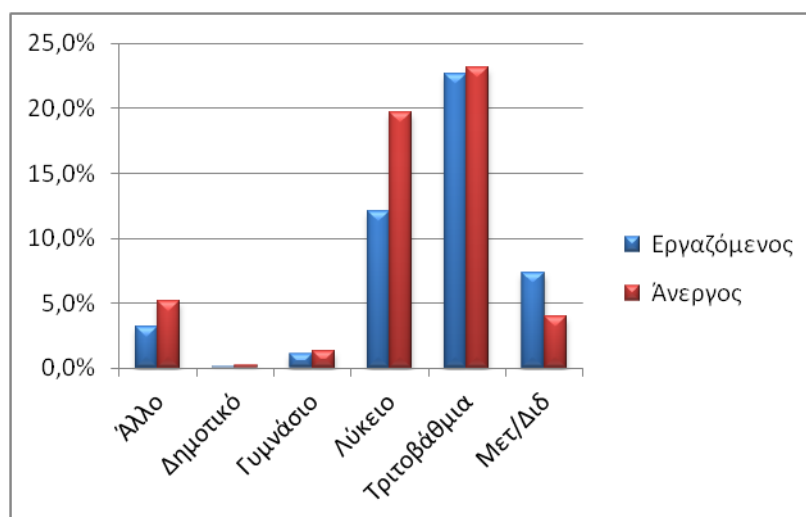
Επάγγελμα		Φύλο		Φύλο %	
		Άντρες	Γυναίκες	Άντρες	Γυναίκες
Φοιτητής	1225	442	783	3,30%	5,85%
Μαθητής Γ' Λυκείου	2137	749	1388	5,60%	10,38%
Μαθητής Β' Λυκείου	2865	843	2022	6,30%	15,11%
Μαθητής Α' Λυκείου	4628	1276	3352	9,54%	25,06%
Εργαζόμενος	1171	406	765	3,03%	5,72%
Άνεργος	1352	462	890	3,45%	6,65%
Σύνολο	13378	4178	9200	31,23%	68,77%



Διάρκεια	
Λιγότερο από ώρα	666
Περισσότερο από ώρα	13110
Μέση διάρκεια	98'



ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΥΠΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ						
	Άλλο	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Τριτοβάθμια	Μετ/Διδ.
Εργαζόμενος	80	1	27	305	571	185
Άνεργος	129	6	33	497	584	101
ΠΟΣΟΣΤΑ						
	Άλλο	Δημοτικό	Γυμνάσιο	Λύκειο	Τριτοβάθμια	Μετ/Διδ.
Εργαζόμενος	3,2%	0,0%	1,1%	12,1%	22,7%	7,3%
Άνεργος	5,1%	0,2%	1,3%	19,7%	23,2%	4,0%

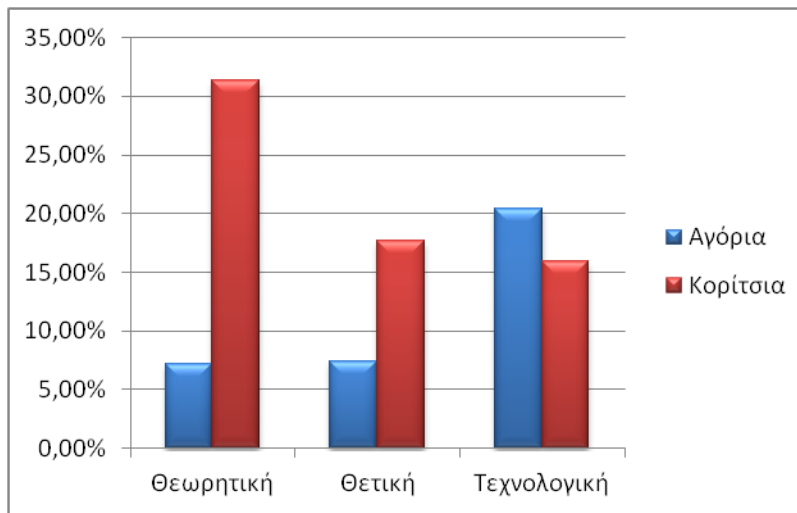


ΕΠΙΛΟΓΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗΣ ΣΤΟ ΛΥΚΕΙΟ

	Θεωρητική	Θετική	Τεχνολογική
Αγόρια	162	167	459
Κορίτσια	704	397	357

ΠΟΣΟΣΤΑ

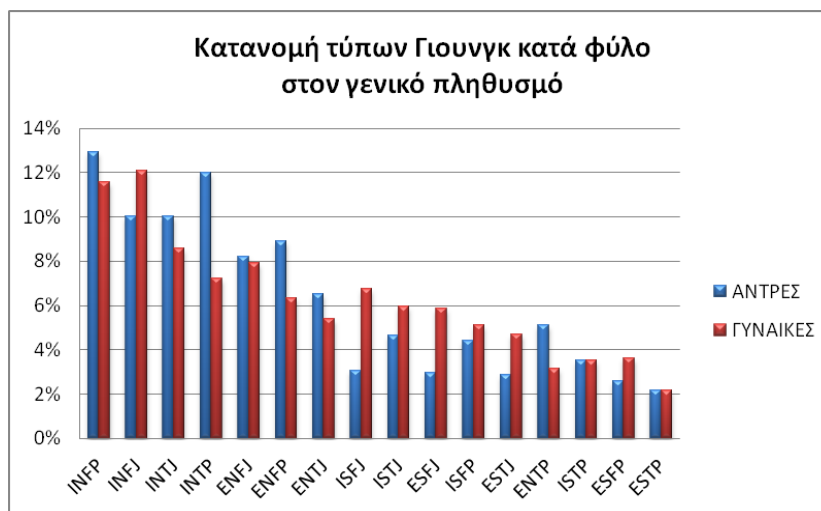
	Θεωρητική	Θετική	Τεχνολογική
Αγόρια	7,21%	7,44%	20,44%
Κορίτσια	31,34%	17,68%	15,89%



5.2 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΕΣΤ ΓΙΟΥΓΚ

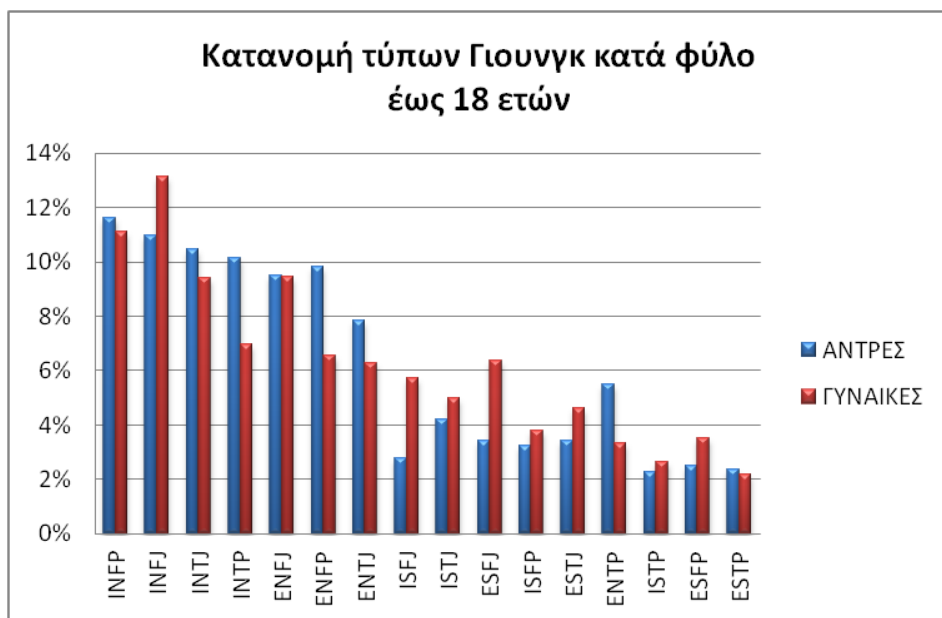
ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΩΝ ΤΥΠΩΝ JUNG ΣΤΟΝ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟ

ΤΥΠΟΣ JUNG	Σ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Σ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Διαφορά
INFP	1656	554	1099	12%	13%	12%	1%
INFJ	1576	430	1144	11%	10%	12%	-2%
INTJ	1246	431	815	9%	10%	9%	1%
INTP	1200	514	686	9%	12%	7%	5%
ENFJ	1102	351	751	8%	8%	8%	0%
ENFP	982	381	601	7%	9%	6%	3%
ENTJ	790	280	510	6%	7%	5%	1%
ISFJ	772	131	640	6%	3%	7%	-4%
ISTJ	763	200	563	6%	5%	6%	-1%
ESFJ	683	127	556	5%	3%	6%	-3%
ISFP	675	189	486	5%	4%	5%	-1%
ESTJ	571	124	446	4%	3%	5%	-2%
ENTP	519	220	299	4%	5%	3%	2%
ISTP	485	152	333	4%	4%	4%	0%
ESFP	457	112	345	3%	3%	4%	-1%
ESTP	299	93	206	2%	2%	2%	0%

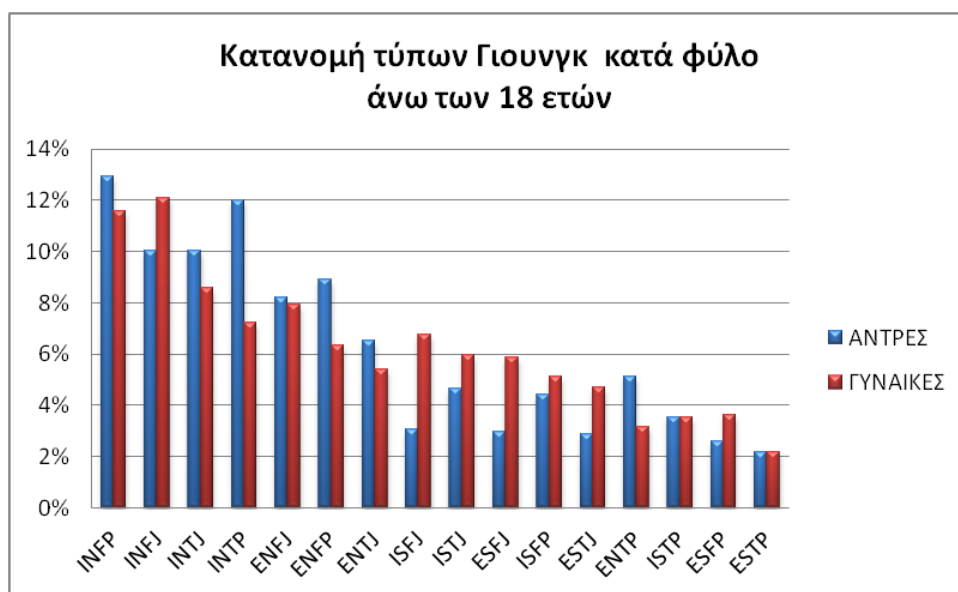


ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΩΝ ΤΥΠΩΝ JUNG ΣΤΟΥΣ ΑΝΗΛΙΚΟΥΣ

ΤΥΠΟΣ JUNG	Σ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Σ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
INFP	1120	324	746	13%	12%	11%
INFJ	850	307	884	10%	11%	13%
INTJ	745	292	633	9%	10%	9%
INTP	858	283	467	10%	10%	7%
ENFJ	565	266	636	7%	10%	9%
ENFP	567	274	442	7%	10%	7%
ENTJ	407	219	421	5%	8%	6%
ISFJ	530	78	384	6%	3%	6%
ISTJ	512	117	336	6%	4%	5%
ESFJ	369	95	428	4%	3%	6%
ISFP	504	91	254	6%	3%	4%
ESTJ	316	96	310	4%	3%	5%
ENTP	313	153	225	4%	5%	3%
ISTP	371	64	179	4%	2%	3%
ESFP	287	70	236	3%	3%	4%
ESTP	179	66	146	2%	2%	2%



ΕΜΦΑΝΙΣΗ ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΩΝ ΤΥΠΩΝ JUNG ΣΤΟΥΣ ΕΝΗΛΙΚΕΣ						
ΤΥΠΟΣ JUNG	Σ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Σ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
INFP	584	230	353	14%	15%	13%
INFJ	384	123	260	9%	8%	9%
INTJ	321	139	182	8%	9%	7%
INTP	450	231	219	11%	15%	8%
ENFJ	200	85	115	5%	6%	4%
ENFP	266	107	159	6%	7%	6%
ENTJ	150	61	89	4%	4%	3%
ISFJ	309	53	256	7%	4%	9%
ISTJ	310	83	227	7%	6%	8%
ESFJ	160	32	128	4%	2%	5%
ISFP	330	98	232	8%	7%	8%
ESTJ	164	28	136	4%	2%	5%
ENTP	141	67	74	3%	4%	3%
ISTP	242	88	154	6%	6%	6%
ESFP	151	42	109	4%	3%	4%
ESTP	87	27	60	2%	2%	2%



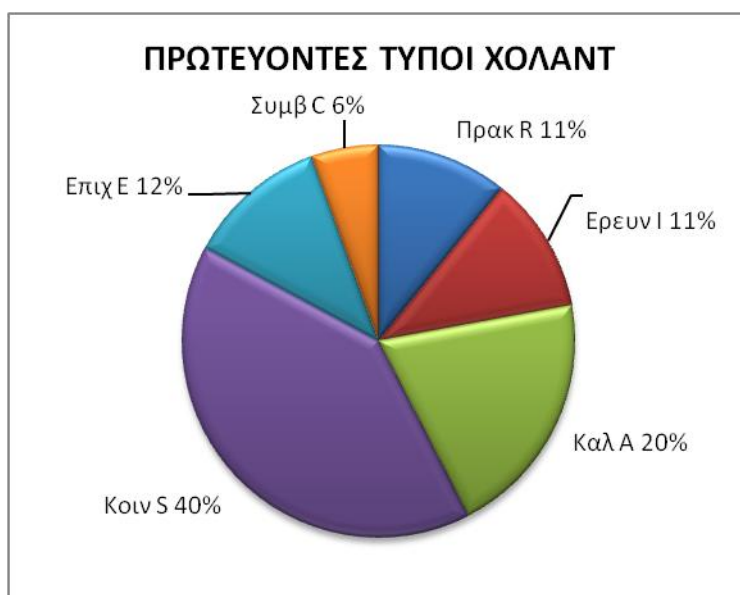
Διαφορές Ενηλίκων-Ανηλίκων			
ΤΥΠΟΣ JUNG	Σ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
INFP	0,6%	3,8%	1,7%
INFJ	-1,0%	-2,8%	-3,7%
INTJ	-1,2%	-1,1%	-2,8%
INTP	0,5%	5,3%	1,0%
ENFJ	-1,9%	-3,8%	-5,3%
ENFP	-0,4%	-2,6%	-0,8%
ENTJ	-1,3%	-3,8%	-3,0%
ISFJ	1,0%	0,8%	3,6%
ISTJ	1,3%	1,4%	3,3%
ESFJ	-0,6%	-1,3%	-1,7%
ISFP	1,8%	3,3%	4,7%
ESTJ	0,1%	-1,6%	0,3%
ENTP	-0,4%	-1,0%	-0,7%
ISTP	1,3%	3,6%	2,9%
ESFP	0,2%	0,3%	0,5%
ESTP	-0,1%	-0,6%	0,0%



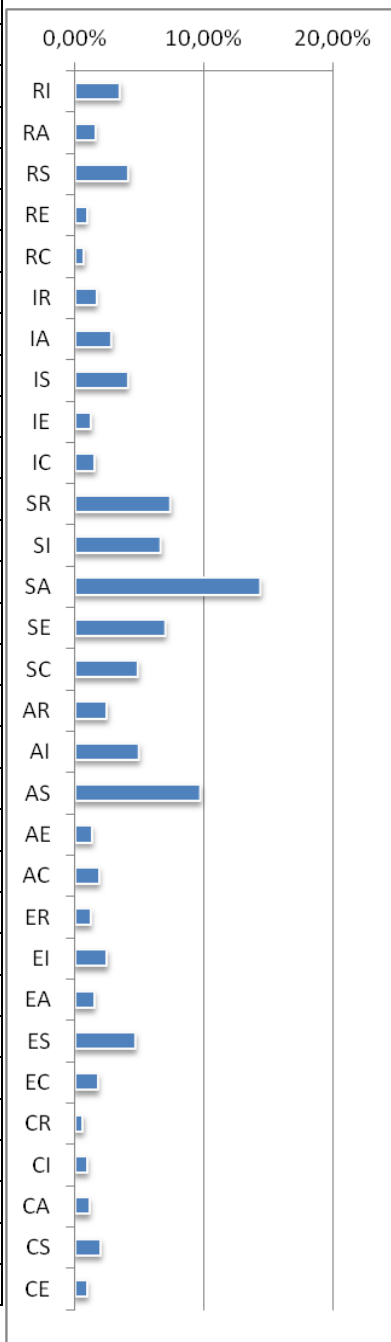
5.3 ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΔΕΔΟΜΕΝΑ ΤΕΣΤ ΧΟΛΑΝΤ

ΠΡΩΤΕΥΟΝΤΕΣ ΤΥΠΟΙ ΧΟΛΑΝΤ

		Αντρας	Γυναίκα	Σύνολο	Αντρας	Γυναίκα	Σύνολο
Πρακτικός	R	1017	402	1419	24,91%	4,44%	10,80%
Ερευνητικός	I	662	824	1486	16,21%	9,09%	11,31%
Καλλιτεχνικός	A	312	2361	2673	7,64%	26,06%	20,34%
Κοινωνικός	S	1109	4203	5312	27,16%	46,39%	40,41%
Επιχειρηματικός	E	750	776	1526	18,37%	8,56%	11,61%
Συμβατικός	C	233	495	728	5,71%	5,46%	5,54%
Σύνολο		4083	9061	13144	100,00%	100,00%	100,00%



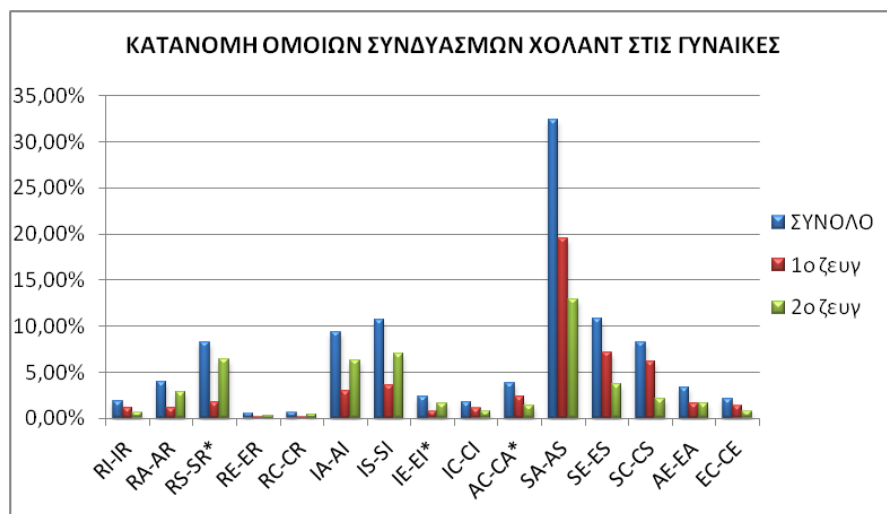
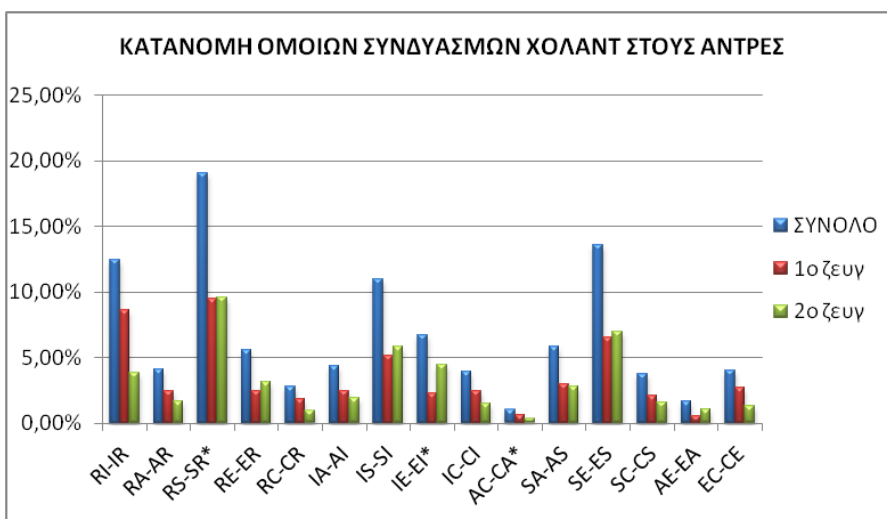
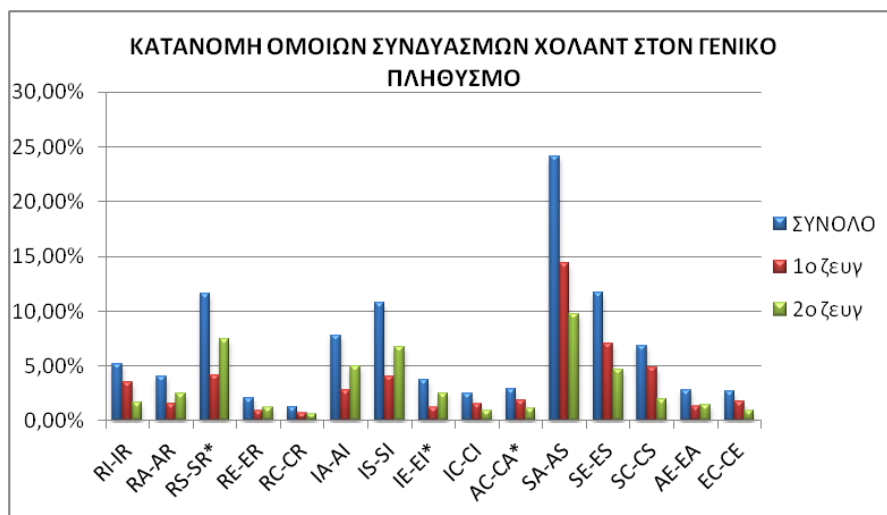
ΔΙΓΡΑΜΜΑΤΟΙ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΙ ΧΟΛΑΝΤ						
	Αντρας	Γυναίκα	Σύνολο	Αντρας	Γυναίκα	Σύνολο
RI	354	106	460	8,67%	1,17%	3,50%
RA	100	105	205	2,45%	1,16%	1,56%
RS	387	160	547	9,48%	1,77%	4,16%
RE	102	15	117	2,50%	0,17%	0,89%
RC	74	16	90	1,81%	0,18%	0,68%
IR	156	60	216	3,82%	0,66%	1,64%
IA	102	270	372	2,50%	2,98%	2,83%
IS	211	325	536	5,17%	3,59%	4,08%
IE	92	70	162	2,25%	0,77%	1,23%
IC	101	99	200	2,47%	1,09%	1,52%
SR	393	582	975	9,63%	6,42%	7,42%
SI	239	640	879	5,85%	7,06%	6,69%
SA	122	1773	1895	2,99%	19,57%	14,42%
SE	269	652	921	6,59%	7,20%	7,01%
SC	86	556	642	2,11%	6,14%	4,88%
AR	68	258	326	1,67%	2,85%	2,48%
AI	78	574	652	1,91%	6,33%	4,96%
AS	116	1164	1280	2,84%	12,85%	9,74%
AE	23	149	172	0,56%	1,64%	1,31%
AC	27	216	243	0,66%	2,38%	1,85%
ER	128	29	157	3,13%	0,32%	1,19%
EI	182	144	326	4,46%	1,59%	2,48%
EA	44	150	194	1,08%	1,66%	1,48%
ES	285	332	617	6,98%	3,66%	4,69%
EC	111	121	232	2,72%	1,34%	1,77%
CR	39	40	79	0,96%	0,44%	0,60%
CI	60	64	124	1,47%	0,71%	0,94%
CA	15	129	144	0,37%	1,42%	1,10%
CS	66	192	258	1,62%	2,12%	1,96%
CE	53	70	123	1,30%	0,77%	0,94%



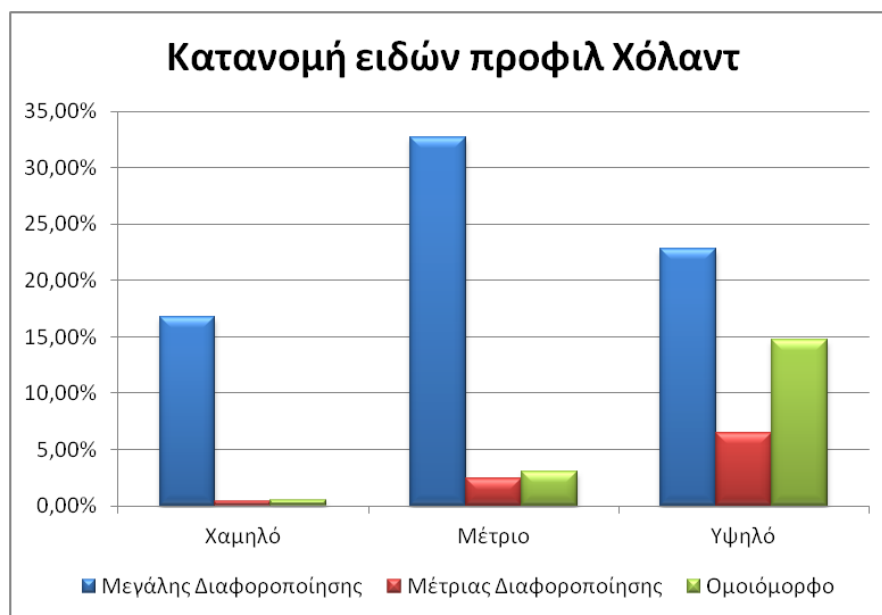
ΟΜΟΙΟΙ ΣΥΝΔΥΑΣΜΟΙ ΧΟΛΑΝΤ									
	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ			ΣΥΝΟΛΟ		
	ΣΥΝΟΛΟ	1ο ζευγ	2ο ζευγ	ΣΥΝΟΛΟ	1ο ζευγ	2ο ζευγ	ΣΥΝΟΛΟ	1ο ζευγ	2ο ζευγ
RI-IR	510	354	156	166	106	60	676	460	216
RA-AR	168	100	68	363	105	258	531	205	326
RS-SR*	780	387	393	742	160	582	1522	547	975
RE-ER	230	102	128	44	15	29	274	117	157
RC-CR	113	74	39	56	16	40	169	90	79
IA-AI	180	102	78	844	270	574	1024	372	652
IS-SI	450	211	239	965	325	640	1415	536	879
IE-EI*	274	92	182	214	70	144	488	162	326
IC-CI	161	101	60	163	99	64	324	200	124
AC-CA*	42	27	15	345	216	129	387	243	144
SA-AS	238	122	116	2937	1773	1164	3175	1895	1280
SE-ES	554	269	285	984	652	332	1538	921	617
SC-CS	152	86	66	748	556	192	900	642	258
AE-EA	67	23	44	299	149	150	366	172	194
EC-CE	164	111	53	191	121	70	355	232	123

ΠΟΣΟΣΤΙΑΙΑ ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΟΜΟΙΩΝ ΣΥΝΔΥΑΣΜΩΝ ΧΟΛΑΝΤ									
	ΑΝΤΡΕΣ			ΓΥΝΑΙΚΕΣ			ΣΥΝΟΛΟ		
	ΣΥΝΟΛΟ	1ο ζευγ	2ο ζευγ	ΣΥΝΟΛΟ	1ο ζευγ	2ο ζευγ	ΣΥΝΟΛΟ	1ο ζευγ	2ο ζευγ
RI-IR	12,49%	8,67%	3,82%	1,83%	1,17%	0,66%	5,14%	3,50%	1,64%
RA-AR	4,11%	2,45%	1,67%	4,01%	1,16%	2,85%	4,04%	1,56%	2,48%
RS-SR*	19,10%	9,48%	9,63%	8,19%	1,77%	6,42%	11,58%	4,16%	7,42%
RE-ER	5,63%	2,50%	3,13%	0,49%	0,17%	0,32%	2,08%	0,89%	1,19%
RC-CR	2,77%	1,81%	0,96%	0,62%	0,18%	0,44%	1,29%	0,68%	0,60%
IA-AI	4,41%	2,50%	1,91%	9,31%	2,98%	6,33%	7,79%	2,83%	4,96%
IS-SI	11,02%	5,17%	5,85%	10,65%	3,59%	7,06%	10,77%	4,08%	6,69%
IE-EI*	6,71%	2,25%	4,46%	2,36%	0,77%	1,59%	3,71%	1,23%	2,48%
IC-CI	3,94%	2,47%	1,47%	1,80%	1,09%	0,71%	2,47%	1,52%	0,94%
AC-CA*	1,03%	0,66%	0,37%	3,81%	2,38%	1,42%	2,94%	1,85%	1,10%
SA-AS	5,83%	2,99%	2,84%	32,41%	19,57%	12,85%	24,16%	14,42%	9,74%
SE-ES	13,57%	6,59%	6,98%	10,86%	7,20%	3,66%	11,70%	7,01%	4,69%
SC-CS	3,72%	2,11%	1,62%	8,26%	6,14%	2,12%	6,85%	4,88%	1,96%
AE-EA	1,64%	0,56%	1,08%	3,30%	1,64%	1,66%	2,78%	1,31%	1,48%
EC-CE	4,02%	2,72%	1,30%	2,11%	1,34%	0,77%	2,70%	1,77%	0,94%

* Σπανιότεροι τύποι σύμφωνα με την αρχική θεωρία



ΕΙΔΗ ΠΡΟΦΙΛ ΧΟΛΑΝΤ			
	Μεγάλης Διαφοροποίησης	Μέτριας Διαφοροποίησης	Ομοιόμορφο
Χαμηλό	2207	54	63
Μέτριο	4305	318	403
Υψηλό	3004	851	1939
	Μεγάλης Διαφοροποίησης	Μέτριας Διαφοροποίησης	Ομοιόμορφο
Χαμηλό	16,79%	0,41%	0,48%
Μέτριο	32,75%	2,42%	3,07%
Υψηλό	22,85%	6,47%	14,75%



ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Στο φυλλάδιο αυτό περιγράφηκε το θεωρητικό πλαίσιο στο οποίο βασίστηκε η δημιουργία του ψυχομετρικού εργαλείου ΤΡΙΟΔΟΝ, και αναφέρθηκαν κάποια στατιστικά στοιχεία που καταδεικνύουν τόσο την εγκυρότητα όσο και την αξιοπιστία του.

Προορίζεται για τους επαγγελματίες της Εκπαίδευσης (καθηγητές, δασκάλους κλπ) και της Συμβουλευτικής (ψυχολόγους, παιδοψυχολόγους, ειδικούς ΣΕΠ) οι οποίοι προτίθενται να το χρησιμοποιήσουν με στόχο την πραγματοποίηση συμβουλευτικών συνεδριών με τους μαθητές ή τους πελάτες τους.

Σε γενικές γραμμές το ΤΡΙΟΔΟΝ ΤΕΣΤ αποτελεί συνδυασμό τριών διαφορετικών ψυχομετρικών εργαλείων τα οποία, εφαρμόζοντας τις γενικές αρχές των Θεωριών του Τζ. Χόλαντ και του Κ. Γιουνγκ, επιδιώκουν την διερεύνηση τόσο των δυνατοτήτων όσο και των εγγενών ψυχολογικών τάσεων των συμμετεχόντων, με απώτερο στόχο την επαγγελματική τους καθοδήγηση.

Είναι σταθμισμένο σε δείγμα 16.000 περίπου ατόμων και η στατιστική αξιοπιστία του αγγίζει σε ορισμένες περιπτώσεις το ιδανικό.

Το ΤΡΙΟΔΟΝ ΤΕΣΤ διεξάγεται online στην διεύθυνση <http://paroutsas.gr/triodon> όπου οι επαγγελματίες μπορούν να δημιουργήσουν δωρεάν τον δικό τους λογαριασμό και να τον διαχειρίζονται οι ίδιοι.

Απώτερος στόχος της δημιουργίας του υπήρξε εξ αρχής η διευκόλυνση των νέων ανθρώπων στην επιλογής της καριέρας τους, ιδιαίτερα όταν στη χώρα μας η κρατική μέριμνα σε θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού χωλαίνει επικίνδυνα και σε μια εποχή που περισσότερο από κάθε άλλη φορά είναι απαραίτητος.

BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΝΑΦΟΡΕΣ

- Hunsley, J.; Lee, C.M.; and Wood, J.M. (2004). Controversial and questionable assessment techniques. Science and Pseudoscience in Clinical Psychology, Lilienfeld SO, Lohr JM, Lynn SJ (eds.). Guilford, [ISBN 1-59385-070-0](#)
- Bess, T.L.; and Harvey, R.J. (2001, April). [Bimodal score distributions and the MBTI: Fact or artifact?](#) Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego.
- Bess, T.L.; Harvey, R.J.; and Swartz, D. (2003). [Hierarchical Confirmatory Factor Analysis of the Myers-Briggs Type Indicator](#) Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Orlando.
- Bourne, Dana (2005). [Personality Types and the Transgender Community](#).
- Falt, Jack. [Bibliography of MBTI/Temperament Books by Author](#)
- Georgia State University. [GSU Master Teacher Program: On Learning Styles](#).
- Jung, Carl Gustav (1965). Memories, Dreams, Reflections. Vintage Books: New York, 1965. p. 207
- Jung, C. G. (1971). Psychological types (Collected works of C. G. Jung, volume 6). (3rd ed.). Princeton, NJ: Princeton University Press. First appeared in German in 1921. [ISBN 0-691-09770-4](#)
- Krauskopf, Charles J. and Saunders, David R. (1994) Personality and Ability: The Personality Assessment System. Maryland: University Press of America. [ISBN 0-8191-9282-1](#)
- Matthews, Paul (2004). [The MBTI is a flawed measure of personality'.](#) bmj.com Rapid Responses
- Myers, Isabel Briggs (1980). [Gifts Differing](#): Understanding Personality Type. Davies-Black Publishing; Reprint edition (May 1, 1995). [ISBN 0-89106-074-X](#)
- Myers, Isabel Briggs, Mary H. McCaulley, Naomi Quenk, and Allan Hammer. (1998) MBTI Handbook: A Guide to the development and use of the Myers-Briggs Type Indicator Consulting Psychologists Press, 3rd edition. [ISBN 0-89106-130-4](#)

Pearman, R.; Lombardo, M.; and Eichinger, R.(2005). YOU: Being More Effective In Your MBTI Type. Minn.:Lominger International, Inc.

Pearman, R.; and Albritton, S. (1996). I'm Not Crazy, I'm Just Not You: The Real Meaning of the Sixteen Personality Types. Mountain View, Ca: Davies-Black Publishing.

Personality Plus. [Employers love personality tests. But what do they really reveal?](#)

Saunders, D. (1989). Type Differentiation Indicator Manual: A scoring system for Form J of the Myers-Briggs Type Indicator. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, Inc.

Skeptics Dictionary. "Myers-Briggs Type Indicator" [\[2\]](#)

Virginia Tech. [The Relationship Between Psychological Type and Professional Orientation Among Technology Education Teachers.](#)

O*NET OnLine:Interests RIASEC online database - Occupational Information Network (O*NET): US Department of Labor/Employment and Training Administration (USDOL/ETA)

Rhode Island Career Resource Network - Rhode Island: Department of Labor

Key to the Information in the Career Charts - Government of Utah - Office of Education

Holland Code and College Majors - Central Oregon Community College

Colorado College Majors with Holland Codes - Colorado College

Choosing a Major: By Major - Purdue University

Admissions: Career Interest Matching - Riverland Community College

Holland Codes - Texas Christian University

Career Services: Majors By Holland Code - University of Oklahoma

Know Yourself - George Mason University

California Career Zone - Government of California/California Department of Education

Holland Code (RIASEC) Test (uses the public domain Interest Item Pool (IIP), University of Illinois at Urbana–Champaign)