



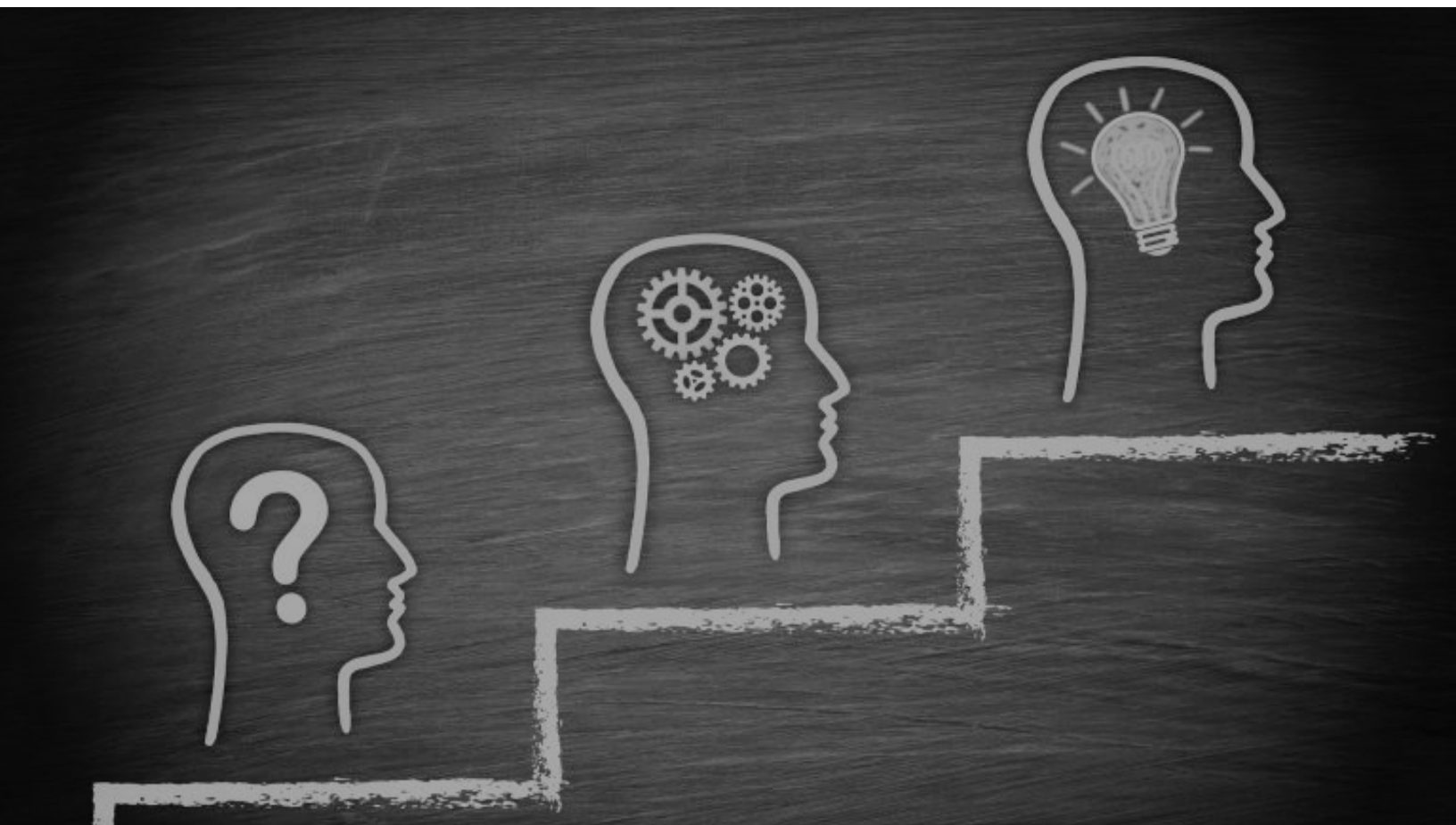
Ευρωπαϊκή Ένωση
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,
Εκπαίδευση και Διά Βίου Μάθηση

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Διαδικασία Λήψης Απόφασης και Επαγγελματική Σταδιοδρομία



Ρόζα Φρεμεντίτη, Ψυχολόγος, Σύμβουλος Ψυχολογικής Στήριξης

Αναστασία - Αιμιλία Σκαφιδά, Κοινωνική Λειτουργός, Σύμβουλος Επαγγελματικής Στήριξης & Σταδιοδρομίας



ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ & ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΣΧΕΤΙΖΟΝΤΑΙ ΜΕ ΑΥΤΗΝ

Όλη μας η ζωή είναι μια αλυσίδα αποφάσεων από τις οποίες άλλες είναι λιγότερο και άλλες περισσότερο σημαντικές, από το τι ώρα θα ξυπνήσουμε το πρωί, τι ώρα και πόσο θα μελετήσουμε, πως θα περάσουμε τον ελεύθερο χρόνο μας μέχρι τι εκπαίδευση και ποιό επάγγελμα θα ακολουθήσουμε. Τι εννοούμε όμως με τον όρο “λήψη απόφασης”;

“Η διαδικασία λήψης απόφασης είναι η διαδικασία κατά την οποία το άτομο επιλέγει μεταξύ δύο ή περισσότερων εναλλακτικών για να λύσει κάποιο άμεσο ή μακροπρόθεσμο πρόβλημα ή για να εκμεταλλευτεί μια άμεση ευκαιρία. Η λήψη απόφασης λοιπόν είναι μια επιλογή που



οδηγεί σε κάποιο αποτέλεσμα, δεν αναφέρεται συνεπώς μόνο στη διαδικασία αλλά και στο αποτέλεσμα αυτής.”

Όταν ένα άτομο επιλέγει την επαγγελματική του σταδιοδρομία, καλείται να πάρει μια σειρά από αποφάσεις, που θα καθορίσουν σε μεγάλο βαθμό και την αποτελεσματικότητα των επιλογών του.

Οι παράγοντες που επηρεάζουν το άτομο στη λήψη αποφάσεων έχουν γίνει αντικείμενο μελέτης από πολλούς ερευνητές. Μια λειτουργική ομαδοποίηση των παραγόντων αυτών είναι η ακόλουθη (Δημητρόπουλος, 2003· Goldstein & Hogarth, 1997· Rosenhead, 1996):

1. Προσωπικά χαρακτηριστικά

Σε αυτή την ομάδα ανήκουν οι παράγοντες που έχουν την αφετηρία τους στο άτομο. Διακρίνονται σε βιολογικούς/κληρονομικούς και σε επίκτητους. Πολλοί παράγοντες είναι δύσκολο να ενταχθούν σε μία μόνο από τις παραπάνω κατηγορίες, καθώς είναι αποτέλεσμα συνδυασμού βιολογικών και περιβαλλοντικών επιδράσεων. Επομένως, η διάκριση σε αυτές πρέπει να χρησιμοποιείται μόνο ενδεικτικά. Στα προσωπικά χαρακτηριστικά εντάσσονται παράγοντες όπως οι ανάγκες, οι αξίες, η νοητική κατάσταση, τα κίνητρα, η συναισθηματική ωριμότητα, ο βαθμός αυτογνωσίας κ.α.

2. Περιβαλλοντικοί παράγοντες

Το περιβάλλον, λαμβανόμενο ως σύστημα, αποτελείται από υποσυστήματα, όπως το φυσικό, το οικονομικό, το επαγγελματικό, το εκπαιδευτικό, το θρησκευτικό, το πολιτισμικό κ.α. που επηρεάζουν το άτομο στη λήψη αποφάσεων.

3. Παράγοντες σχετικοί με την απόφαση

Αυτοί οι παράγοντες είναι εξωτερικοί αλλά έχουν άμεση σχέση με την ίδια την απόφαση. Στην κατηγορία αυτή περιλαμβάνονται παράγοντες όπως η ποιότητα και ποσότητα της πληροφορίας, ο βαθμός επικινδυνότητας, η πίεση χρόνου, η δυνατότητα αναστρεψιμότητας, οι πιθανές συνέπειες, ο βαθμός πιθανής αλλαγής κ.α.

Πολλά από τα λάθη που γίνονται κατά τη λήψη αποφάσεων σχετίζονται με ελλιπή πληροφόρηση, μη επαρκή γνώση του εαυτού, υπερβολική εμπιστοσύνη στον εαυτό ή υποτίμησή του, λανθασμένες κρίσεις και εκτιμήσεις κ.α.



Επομένως, ιδιαίτερη σημασία χρειάζεται να δοθεί στη διαδικασία λήψης απόφασης σχετικά με την επαγγελματική σταδιοδρομία του και στους παράγοντες που την επηρεάζουν, διευκολύνοντας ή δυσχεραίνοντάς την.

Η διαδικασία της λήψης αποφάσεων για τη σταδιοδρομία μπορεί να περιγραφεί χρησιμοποιώντας τη μεταφορά ενός ταξιδιού με πλοίο στο πέλαγος. Το ταξίδι λοιπόν μπορεί να ξεκινάει με θετικές και ευνοϊκές προϋποθέσεις όπως ο ιδανικός καιρός, η σωστή και αποτελεσματική οργάνωση, η καλή διάθεση του πληρώματος και των ταξιδιωτών αλλά μπορεί να προκύψουν και διάφορα εμπόδια και δυσκολίες όπως ξαφνικές και απρόβλεπτες αλλαγές των καιρικών συνθηκών, αναγκαστική αλλαγή διαδρομής, μηχανικές βλάβες, σκόπελοι που πρέπει να αποφευχθούν κτλ. Όπως, λοιπόν, στην περίπτωση του ταξιδιού σε ανοιχτό πέλαγος, έτσι και στη διαδικασία λήψης απόφασης για θέματα σταδιοδρομίας, είναι πιθανό να παρουσιαστούν τόσο δυνατότητες όσο και εμπόδια ή δυσκολίες.

Τέτοιες δυνατότητες που λειτουργούν προστατευτικά και διευκολύνουν τη διαδικασία λήψης απόφασης σε σχέση με τη σταδιοδρομία μπορεί να είναι η κατάλληλη κατάρτιση και η εκπαίδευση, τα τυπικά προσόντα, ο εντοπισμός των ιδιαίτερων ενδιαφερόντων και προτιμήσεων του ατόμου καθώς και των αξιών που επιθυμεί να απορρέουν από την εργασία του, η ολοκληρωμένη και έγκυρη αξιολόγηση των πληροφοριών που συγκεντρώνει, η βοήθεια από σημαντικούς άλλους όπως γονείς και εκπαιδευτικούς ή από κάποιον ειδικό.

Από την άλλη μεριά εμπόδια που μπορεί να αντιμετωπίσει κανείς στη διαδικασία αυτή είναι η επανάληψη και ο μηρυκασμός αρνητικών σκέψεων, ο προσανατολισμός στις αδυναμίες και τις ελλείψεις, η χαμηλή αυτοεκτίμηση, η μη επαρκής γνώση του εαυτού και του περιβάλλοντος, η έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης για τις σπουδές και τα επαγγέλματα, η επιθυμία ευχαρίστησης των άλλων, η εξάρτηση από τους άλλους για τη λήψη αποφάσεων, η αδικαιολόγητη αναβλητικότητα, δυσλειτουργικές πεποιθήσεις που μπορεί να οδηγήσουν το άτομο σε λανθασμένες αποφάσεις όπως στερεοτυπικές αντιλήψεις για τα επαγγέλματα βασισμένες στο φύλο – αποκλειστικά ανδρικά ή γυναικεία επαγγέλματα ή η πεποίθηση ότι δεν έχω τη δύναμη να αλλάξω τίποτα.



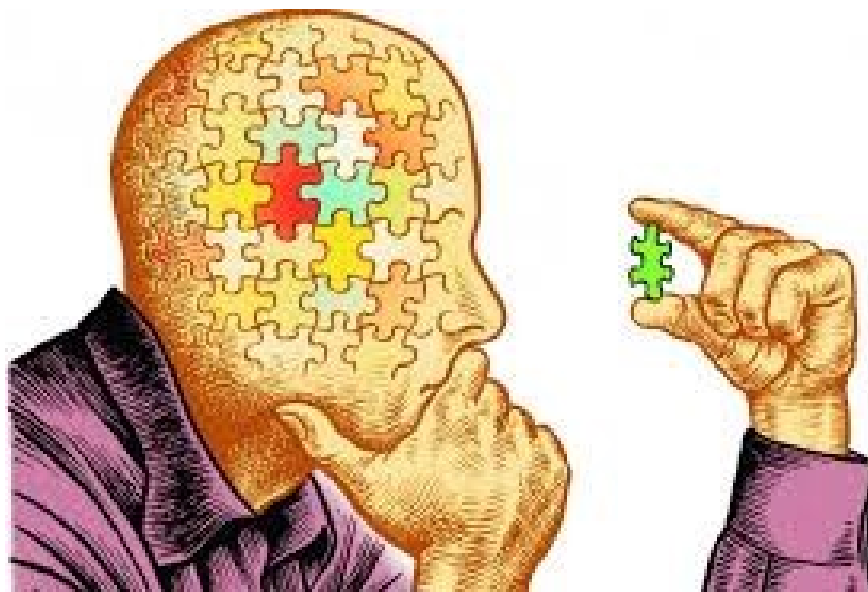
Η ΣΥΝΘΕΣΗ ΤΟΥ ΠΑΖΛ ΤΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

Η επιλογή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας περιλαμβάνει μια σειρά από αποφάσεις που θα καθορίσουν σε υψηλό βαθμό την αποτελεσματικότητα των επιλογών. Η διαδικασία λήψης μιας απόφασης χρήζει ιδιαίτερης σημασίας και η αποτελεσματικότητα της επιλογής εξαρτάται από την πληροφόρηση που το άτομο έχει τη στιγμή που καλείται να αποφασίσει. Η πρόσβαση στην πληροφόρηση και η ικανότητα διαχείρισης των πληροφοριών αποτελούν δύο από τις βασικές παραμέτρους που συναντώνται κατά τη διαδικασία λήψης της μίας ή της άλλης επαγγελματικής επιλογής. Το είδος της πληροφορίας, αλλά και ο τρόπος απόκτησής της, φέρουν την



καταλληλότητα της επαγγελματικής απόφασης. Μια δυσκολία που συχνά εντοπίζεται είναι η ελλιπής ή μη έγκαιρη πληροφόρηση, γι' αυτό η αναζήτηση και διαχείριση, καθώς και η αξιολόγηση των πηγών πληροφορίας είναι καθοριστικής σημασίας για τη διευκόλυνση αυτής της σύνθετης πορείας προς την κατάλληλη επιλογή και τη διεκδίκηση της επιθυμητής θέσης στην αγορά εργασίας.

Μέσα από τη συμβουλευτική διαδικασία για την επαγγελματική σταδιοδρομία, το άτομο αποσαφηνίζει και κατανοεί τον τρόπο που λαμβάνει αποφάσεις έχοντας συνειδητοποιήσει ή/και αποκτήσει νέες χρήσιμες πληροφορίες για τον εαυτό του, τις ικανότητες, τα ενδιαφέροντα, τις αξίες και τα προσωπικά του χαρακτηριστικά, με τη χρήση των κατάλληλων εργαλείων σύμφωνα πάντοτε και με το στάδιο που κάθε φορά η διαδικασία βρίσκεται. Οι δεξιότητες που συνειδητοποιούνται ή/και οι νέες δεξιότητες που αποκτώνται θα αξιοποιηθούν κατά τη λήψη της επαγγελματικής απόφασης αφού διερευνηθούν οι εναλλακτικές κατευθύνσεις σύμφωνα με την εκπαίδευση, την κατάρτιση, την εμπειρία ή/και το δίκτυο γνωριμιών που το άτομο διαθέτει.

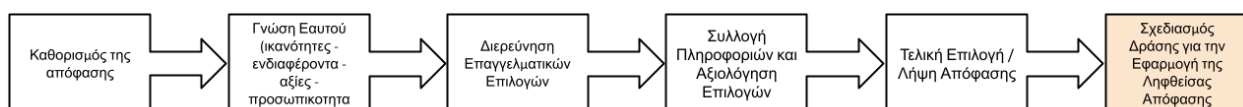


Τα κίνητρα των επιλογών διερευνώνται, ώστε να αποκτηθεί μια σαφή εικόνα των προσωπικών επαγγελματικών στόχων και οι πληροφορίες που -είτε υπάρχουν στη διάθεση του ατόμου είτε αναζητούνται- συνδέονται με τα ενδιαφέροντα και τις πραγματικές απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, με τη βοήθεια και των εργαλείων καταγραφής των επαγγελματικών στόχων, τα οποία αποτελούν έναν οδηγό δράσης στην αναζήτηση απασχόλησης. Στο τελικό στάδιο της συμβουλευτικής διαδικασίας, το άτομο σχεδιάζει το ατομικό πλάνο δράσης για την εφαρμογή της απόφασης, προσεγγίζει την αγορά εργασίας, παρακολουθεί με τρόπο οργανωμένο την πορεία του

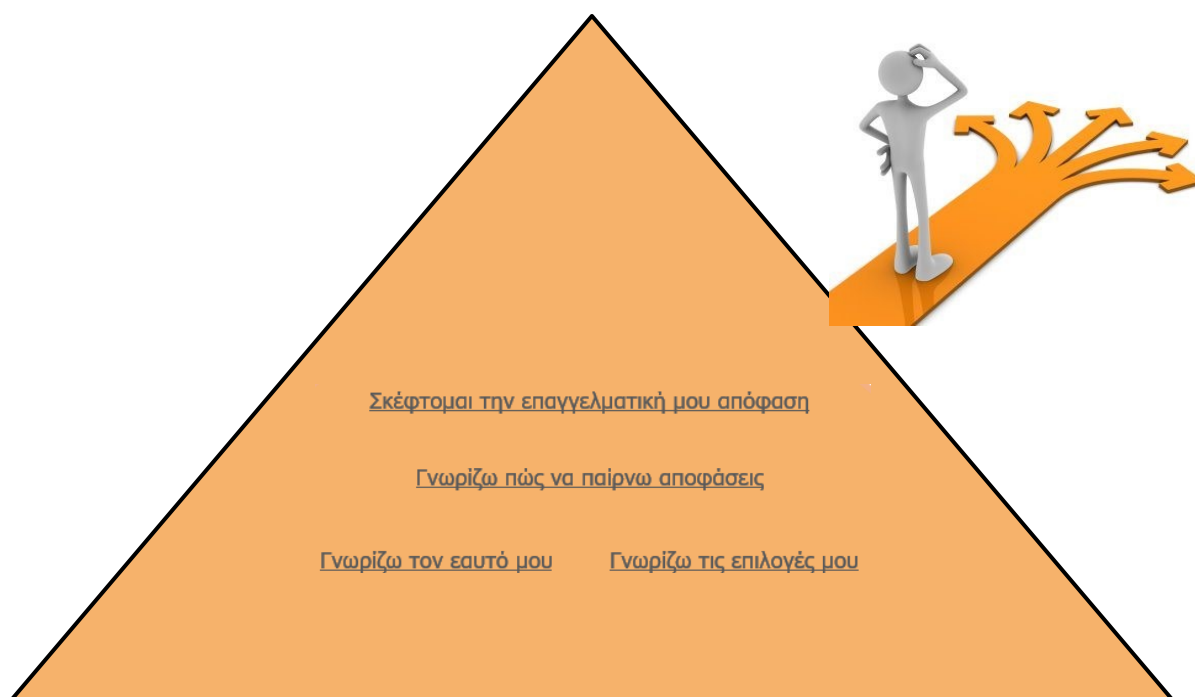


αλλά και την αξιολογεί, ώστε να κάνει την αποτελεσματικότερη επιλογή. Η διαδικασία της επαγγελματικής επιλογής μοιάζει με τη συλλογή των κομματιών για το σωστό φτιάξιμο ενός πάζλ και η τελική επιλογή για τη λήψη απόφασης αφορά πάντοτε το ίδιο το εξυπηρετούμενο άτομο.

Παρακάτω απεικονίζεται και σχηματικά ένα μοντέλο λήψης μιας επαγγελματικής απόφασης που αποτελείται από έξι (6) στάδια, τα οποία παραπάνω αναπτύχθηκαν.



Σχήμα 1: Στάδια Λήψης Επαγγελματικής Απόφασης



Σχήμα 2: Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, η κατανόηση του τρόπου λήψης των αποφάσεων εντοπίζεται κυρίως σε τρεις τύπους, τον **ορθολογικό**, τον **διαισθητικό** και τον **εξαρτημένο** τύπο. Η διερεύνηση



αυτής της διαδικασίας είναι διαφορετική για το κάθε άτομο και βρίσκεται στον τρόπο λήψης των καθημερινών αποφάσεων.

Για την καλύτερη κατανόηση, παρακάτω περιγράφονται τα επιμέρους χαρακτηριστικά των τριών τύπων λήψης απόφασης.

Ορθολογικός Τύπος: Οι μελέτες που αναφέρονται στον ορθολογικό τύπο εστιάζουν σε μια πιο συστηματική προσέγγιση στον τρόπο λήψης των αποφάσεων. Ο ορθολογικός τύπος περιλαμβάνει τα παρακάτω έξι (6) στάδια:

1. Προσδιορισμός του προβλήματος, περιγραφή του λόγου, για τον οποίο το άτομο καλείται να πάρει απόφαση.
2. Προσδιορισμός των κριτηρίων, οριοθέτηση στόχων και σκοπών που πρέπει να πραγματοποιηθούν.
3. Στάθμιση των κριτηρίων και της σημασίας των σκοπών.
4. Δημιουργία εναλλακτικών λύσεων, προσδιορισμός πιθανών δράσεων που μπορεί να βοηθήσουν στην επίτευξη των στόχων.
5. Αξιολόγηση κάθε εναλλακτικής πρότασης και εκτίμηση του κατά πόσο κάθε δράση θα πετύχει το στόχο της.
6. Εκτίμηση της αποτελεσματικότερης λύσης.



Παρατηρούνται, επίσης, τα εξής πλεονεκτήματα του ορθολογικού τύπου:

Είναι διαρθρωμένος έτσι, ώστε να αποφεύγονται οι παραλείψεις των εναλλακτικών λύσεων/προτάσεων και στόχων.

Αποσαφηνίζει το πώς οι εναλλακτικές προτάσεις συνεισφέρουν στους στόχους.

Είναι καθαρός ο τρόπος, με τον οποίο αποφασίζεται/επιλέγεται μια πρόταση, ώστε να μπορεί να αξιολογηθεί όχι μόνο από το εξυπηρετούμενο άτομο, αλλά και από τον περίγυρο του.

Παρ' όλα αυτά, ο ορθολογικός τύπος μπορεί να αποδειχτεί κάποιες φορές λιγότερο αποδοτικός και εμπειρικές έρευνες έχουν καταδείξει ότι τα άτομα που λαμβάνουν αποφάσεις με ορθολογικό τρόπο επικεντρώνουν την ανάλυσή τους σε σχετικά ασήμαντα κριτήρια κυρίως λόγω του όγκου της πληροφορίας που συλλέγουν και μιας αδυναμίας στην εστίαση στον στόχο (Damasio, 1994, Wilson & Schooler, 1991). Στον συγκεκριμένο τρόπο λήψης απόφασης έχει ασκηθεί έντονη κριτική ότι πρόκειται για έναν μηχανιστικό τύπο που χαρακτηρίζεται από μια «μαθηματικοποιημένη» λογική.

Διαισθητικός Τύπος: Ο διαισθητικός τύπος αναγνωρίζει ότι η λήψη απόφασης είναι μια ασυνείδητη διαδικασία που περιλαμβάνει συναισθήματα. Τα άτομα που λαμβάνουν τις αποφάσεις τους διαισθητικά αποφασίζουν με βάση τις συναισθηματικές τους αντιδράσεις και τα πλεονεκτήματα αυτού του τύπου εντοπίζονται στα εξής δυνατά σημεία:



Ταχύτητα στη λήψη της απόφασης.

Οι αποφάσεις περιλαμβάνουν και τις επιθυμίες.

Οι αποφάσεις οδηγούν άμεσα σε δράση
(τα θετικά συναισθήματα κινητοποιούν τα άτομα να πραγματώσουν τις επιλογές τους).

Για παράδειγμα, ας υποθέσουμε ότι ένα άτομο έχει να επιλέξει ανάμεσα στα επαγγέλματα του/της ζωγράφου και του/της γραφίστα/-ριας. Συναισθηματικά μπορεί να είναι πιο κοντά στο επάγγελμα του/της ζωγράφου ως μια πιο ενδιαφέρουσα επιλογή από αυτό του/της γραφίστα/-ριας που είναι ένα επάγγελμα καριέρας ή το αντίστροφο. Θετικά συναισθήματα πιθανό να έχει και για τα δύο επαγγέλματα, αλλά και άγχος και αβεβαιότητα ως προς την τελική επιλογή. **Οι συναισθηματικές αντιδράσεις θα είναι τελικά εκείνες που θα υποδείξουν την καλύτερη επιλογή.**

Εντούτοις, τα μειονεκτήματα του διαισθητικού τύπου λήψης απόφασης αναφέρονται στα εξής αδύνατα σημεία:



Μια επιλογή μπορεί να φαίνεται ελκυστική επειδή υπάρχει αδυναμία σκέψης άλλων διαθέσιμων επιλογών.

Η υπέρμετρη επιθυμία μπορεί να οδηγήσει σε συγκεκριμένες επιλογές, καθώς μπορεί το άτομο να παραβλέπει άλλες του επιθυμίες.

Είναι πιθανό ο διαισθητικός τύπος λήψης απόφασης να βασίζεται σε ανακριβείς ή μη σχετικές πληροφορίες.

Μπορεί να δημιουργήσει δυσκολίες, όταν μια απόφαση συζητηθεί με άλλους (φιλικό και οικογενειακό περιβάλλον) λόγω έλλειψης αναλυτικής προσέγγισης κατά την επιχειρηματολόγηση.

Ο διαισθητικός τύπος αναγνωρίζει ότι η λήψη απόφασης είναι μια ασυνείδητη διαδικασία που περιλαμβάνει συναισθήματα. Από την άλλη, ο ορθολογικός τύπος προσπαθεί να αποφύγει λάθη στη λήψη απόφασης που προκύπτουν από τη μη συστηματική αξιοποίηση της λειτουργίας της διαίσθησης. Ο Lieberman (2000) αναφέρει ότι ο διαισθητικός τύπος βασίζεται συχνά σε μια ασυνείδητη διαδικασία γνώσης/μάθησης που μπορεί να έρχεται σε αντίθεση με τη συνειδητή.

Εξαρτημένος τύπος: Ο τύπος αυτός σχετίζεται συχνά με αρνητικά αποτελέσματα, καθώς οι αποφάσεις που λαμβάνουν τα άτομα με αυτόν τον τρόπο, χαρακτηρίζονται τις περισσότερες φορές από αναποτελεσματικότητα, επειδή:



Αναθέτουν την ευθύνη για τη λήψη αποφάσεων στους άλλους.

Λαμβάνουν αποφάσεις με κριτήριο την αποδοχή των άλλων.

Εμφανίζουν παθητικότητα στη συμπεριφορά τους. Το περιβάλλον φαίνεται να είναι περιοριστικό και απαγορευτικό στο να τους προσφέρει επιλογές.

Κατά τη λήψη μιας απόφασης, όπως η επαγγελματική σταδιοδρομία, η τάση ανάθεσης της ευθύνης σε άλλους εμπεριέχει το ρίσκο να παραβλεφθούν επαγγελματικές ευκαιρίες που να ταιριάζουν με τα ενδιαφέροντα, τους στόχους και τις ιδιαιτερότητες του ατόμου. Με δεδομένο ότι η λήψη επαγγελματικής απόφασης παρέχει τη δυνατότητα στο άτομο να ικανοποιήσει τους προσωπικούς του στόχους, ο εξαρτημένος τρόπος χρήζει ανάλυσης και διαχωρισμό.

Ειδικότερα, στην κατηγορία αυτή πιθανό να ενταχθεί ένα άτομο που αναζητά συμβουλή ή και στήριξη από τον περίγυρό του, μια συνθήκη που χαρακτηρίζεται προσαρμοστική στη διαδικασία λήψης απόφασης και συνοδεύεται με θετικότερα αποτελέσματα. Επίσης, μπορεί να ενταχθεί ένα άτομο που έχει την τάση να αποφεύγει να λαμβάνει σημαντικές αποφάσεις, την οποία οι Scott και Bruce αναφέρουν στη μελέτη τους **ως τον τύπο αποφυγής λήψης απόφασης**.

Στη βιβλιογραφία έχουν καταγραφεί αρκετές τοποθετήσεις για τη χρησιμοποίηση του κατάλληλου τύπου ή/και μοντέλου, με τις νέες μελέτες να καταδεικνύουν ότι **η σύνθεση του ορθολογικού και διαισθητικού τύπου αποτελεί μια νέα θεωρία λήψης απόφασης**, της συναισθηματικής συνοχής και συνέπειας αξιοποιώντας την κατάλληλη πληροφόρηση. Μέσω αυτής της διαδικασίας



λήψης αξιοποιούνται τα δυνατά και αποφεύγονται τα αδύνατα σημεία του διαισθητικού τρόπου λήψης των αποφάσεων.

Ένα μοντέλο λήψης απόφασης που συνδυάζει και τους δύο τύπους με τρόπο αποτελεσματικό αποτελεί «ο διαισθητικός τύπος λήψης απόφασης που βασίζεται στην πληροφόρηση», καθώς λογική και συναίσθημα θα πρέπει να συμβαδίζουν και όχι να αλληλοαναιρούνται.



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΑΝΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Τα τελευταία χρόνια οι δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων αποτελούν ένα θέμα που έχει απασχολήσει ιδιαίτερα το χώρο της συμβουλευτικής σταδιοδρομίας. Κάποιοι άνθρωποι ανταποκρίνονται με βεβαιότητα και σιγουριά στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων, ενώ κάποιοι άλλοι με αβεβαιότητα και αμφιταλάντευση, αντιμετωπίζοντας ιδιαίτερες δυσκολίες στην επιλογή σταδιοδρομίας που ενδέχεται να τους καθηλώσουν σε μια κατάσταση αναποφασιστικότητας με αρνητικές, μακροπρόθεσμα, συνέπειες σε προσωπικό, κοινωνικό και επαγγελματικό επίπεδο.

Αρχικά, οι μελετητές επικεντρώθηκαν στο πρόβλημα της λήψης επαγγελματικών αποφάσεων κυρίως των φοιτητών, ωστόσο το θέμα περιλαμβάνει πλέον ένα ευρύ φάσμα της ζωής, λόγω της αυξημένης συχνότητας των γεγονότων που αναγκάζουν τους ανθρώπους να αναθεωρήσουν τις διά βίου επαγγελματικές τους αποφάσεις.

Ως επαγγελματική αναποφασιστικότητα νοούνται συνήθως οι δυσκολίες που αντιμετωπίζει το άτομο στην προσπάθειά του να πάρει επαγγελματικές αποφάσεις. Οι δυσκολίες εντοπίζονται είτε πριν είτε κατά τη διάρκεια της λήψης της επαγγελματικής απόφασης.

Στη βιβλιογραφία γίνεται διάκριση μεταξύ του όρου επαγγελματική αναποφασιστικότητα (career indecision) και γενικευμένη αναποφασιστικότητα (indecisiveness). Η επαγγελματική αναποφασιστικότητα αναφέρεται στην εμφάνιση προβλημάτων κατά τη διαδικασία λήψης αποφάσεων και θεωρείται ότι είναι μια παροδική, φυσιολογική, μεταβατική φάση επαγγελματικής ανάπτυξης που μπορεί να επιλυθεί εάν αλλάξουμε τις συνθήκες που σχετίζονται με τη διαδικασία λήψης απόφασης για παράδειγμα εάν προσφέρουμε πληροφόρηση, κίνητρα, ελευθερία επιλογής ή υπηρεσίες επαγγελματικής συμβουλευτικής. Αντίθετα, η γενικευμένη ή χρόνια αναποφασιστικότητα αφορά μια χρόνια δυσκολία του ατόμου να λαμβάνει αποφάσεις σε διάφορες καταστάσεις της ζωής του, είναι ένα σταθερό χαρακτηριστικό του ατόμου που δεν αλλάζει ακόμα και εάν οι συνθήκες είναι πρόσφορες και συνδέεται με υψηλά επίπεδα άγχους και αρνητικών σκέψεων για τον εαυτό.



Σήμερα οι ερευνητές και οι ειδικοί του επαγγελματικού προσανατολισμού συμφωνούν στο ότι η επαγγελματική αναποφασιστικότητα είναι μια έννοια πολυδιάστατη και σύνθετη. Από τη μία μεριά παρατηρούνται ατομικές διαφορές μεταξύ των ατόμων που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικής απόφασης και από την άλλη οι παράγοντες που σχετίζονται με τις δυσκολίες ποικίλλουν. Έτσι το ενδιαφέρον έχει στραφεί στη διάκριση διαφόρων τύπων ατόμων που παρουσιάζουν έλλειψη επαγγελματικής αποφασιστικότητας όπως και στη μελέτη των παραγόντων που σχετίζονται με τις δυσκολίες στη λήψη επαγγελματικών αποφάσεων.

Οι Σιδηροπούλου-Δημακάκου, Αργυροπούλου και Παυλόπουλος (2007), για παράδειγμα, διέκριναν τρεις τύπους επαγγελματικά αναποφάσιστων ατόμων και συγκεκριμένα μαθητών: α) τους αποφασισμένους, β) τους πολυδυναμικούς και γ) τους αναποφάσιστους. Οι αποφασισμένοι είχαν κάνει την επιλογή τους ανάμεσα από διάφορες εναλλακτικές και παρόλο που αυτή μπορεί να ήταν ενάντια σε σημαντικά τους πρόσωπα. Οι πολυδυναμικοί ήταν άτομα που δυσκολεύονταν να πάρουν κάποια εκπαιδευτική ή επαγγελματική απόφαση λόγω ποικίλων ενδιαφερόντων αναβάλλοντας έτσι την απόφασή τους, ενώ φαίνονταν να έχουν ανάγκη από καθοδήγηση και να είναι θετικοί στη χρήση ειδικών τεστ. Τέλος, οι αναποφάσιστοι χαρακτηρίζονται από ανεπαρκή γνώση των ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων τους, βρίσκονται σε σύγχυση και χρειάζονται περισσότερη πληροφόρηση.



ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΟΝΤΕΛΟ ΤΩΝ KRAUSZ, GATI & OSIROW ΓΙΑ ΤΙΣ ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΛΗΨΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

Οι Gati, Krausz και Osipow (1996) ανέπτυξαν για πρώτη φορά ένα θεωρητικό μοντέλο του «ιδανικού λήπτη επαγγελματικής απόφασης» (ideal career decision maker). Ο όρος αυτός αναφέρεται στο άτομο που έχει επίγνωση της ανάγκης να πάρει μια απόφαση σταδιοδρομίας, είναι πρόθυμο να το κάνει και ικανό να λάβει τη «σωστή» απόφαση (δηλαδή, μία απόφαση μέσα από μια κατάλληλη διαδικασία και συμβατή με τους προσωπικούς τους στόχους). Οι ερευνητές αναγνωρίζουν την πολυπλοκότητα της διαδικασίας λήψης επαγγελματικής απόφασης και ως εκ τούτου θεωρούν ότι είναι δύσκολο για τους περισσότερους ανθρώπους να είναι οι «ιδανικοί λήπτες επαγγελματικής απόφασης», και συνεχίζοντας ισχυρίζονται πως οποιαδήποτε απόκλιση από αυτόν μπορεί να επηρεάσει τη διαδικασία λήψης απόφασης με δυο πιθανούς τρόπους: α) εμποδίζοντας το άτομο από το να πάρει μια απόφαση, και β) να καταλήξει το άτομο σε μια λιγότερο καλή απόφαση.

Ο Gati και οι συνεργάτες του προτείνουν στο θεωρητικό τους μοντέλο μια ιεραρχική ταξινόμηση των δυσκολιών αυτών σε ευρείες κατηγορίες και στη συνέχεια σε υποκατηγορίες με βάση λεπτότερες διακρίσεις. Πιο συγκεκριμένα, στη προτεινόμενη αυτή ταξινόμηση οι δυσκολίες διαιρούνται σε τρεις μεγάλες κατηγορίες: την έλλειψη ετοιμότητας, την έλλειψη πληροφόρησης, και τις αντιφατικές πληροφορίες και αυτές οι κατηγορίες με τη σειρά τους χωρίζονται σε 10 υποκατηγορίες. Επίσης ανάλογα με το χρόνο που εμφανίζονται οι δυσκολίες χωρίζονται: α) σε αυτές που εμφανίζονται πριν την έναρξη της διαδικασίας λήψης απόφασης, και β) σε αυτές που προκύπτουν κατά τη διάρκεια της λήψης απόφασης.

Η πρώτη μεγάλη κατηγορία, η **έλλειψη ετοιμότητας**, που αφορά δυσκολίες πριν τη διαδικασία λήψης απόφασης, περιλαμβάνει την έλλειψη κινήτρου που αφορά την έλλειψη προθυμίας του ατόμου να πάρει μια απόφαση τη δεδομένη στιγμή, ή με άλλα λόγια την απουσία κινήτρου να συμμετάσχει το άτομο στη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης, την γενική αναποφασιστικότητα που ορίζεται ως μια γενική δυσκολία του ατόμου να παίρνει αποφάσεις, και τις δυσλειτουργικές πεποιθήσεις που αφορούν παράλογες προσδοκίες και μια διαστρεβλωμένη



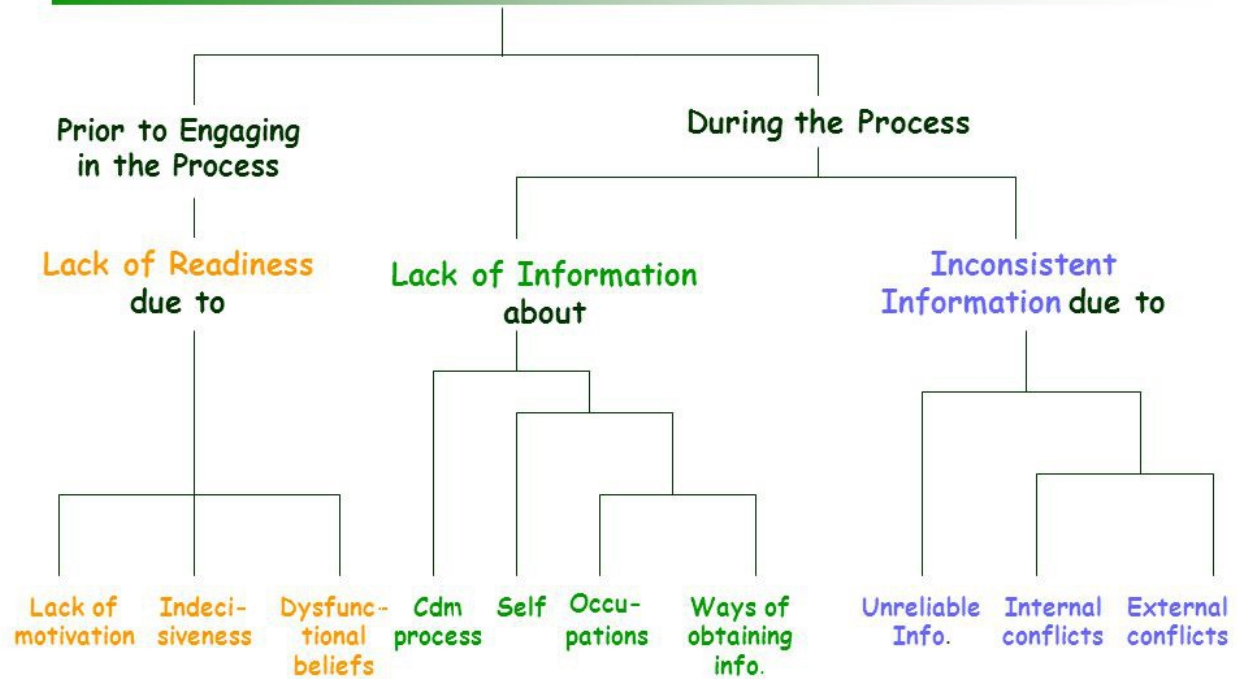
αντίληψη της διαδικασίας λήψης επαγγελματικών αποφάσεων (π.χ. «πιστεύω δεν υπάρχει ιδανικό επάγγελμα για μενα»).

Η δεύτερη μεγάλη κατηγορία, που αφορά δυσκολίες κατά τη διαδικασία της λήψης απόφασης, χωρίζεται σε δύο υποκατηγορίες: α) **την έλλειψη πληροφόρησης**, και β) **τις αντιφατικές πληροφορίες**. Η υποκατηγορία **έλλειψη πληροφόρησης** περιλαμβάνει απουσία πληροφοριών σχετικά με: i. τον εαυτό, ii. τα επαγγέλματα, iii. τον τρόπο λήψης περαιτέρω πληροφόρησης, και iv. τη διαδικασία λήψης επαγγελματικής απόφασης. Η υποκατηγορία **αντιφατικές πληροφορίες** αποτελείται από τρεις υποδιαιρέσεις: 1) τις αναξιόπιστες πληροφορίες, η οποία περιλαμβάνει δυσκολίες που σχετίζονται με τη μη έγκυρη ή ασαφή πληροφόρηση, 2) τις εσωτερικές συγκρούσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν τις συγκρούσεις «μέσα» στο ίδιο το άτομο, και 3) τις εξωτερικές συγκρούσεις (δηλαδή συγκρούσεις με το περιβάλλον), οι οποίες περιλαμβάνουν συγκρούσεις που αφορούν την επίδραση των σημαντικών άλλων.

Επιπλέον, οι ερευνητές υποθέτουν ότι το άτομο μπορεί να έχει μία μόνο δυσκολία ή ένα συνδυασμό δυσκολιών από μία ή περισσότερες κατηγορίες. Επιπροσθέτως, προβλήματα από διαφορετικές κατηγορίες μπορούν επίσης να συνδέονται με ορισμένες περιπτώσεις, καθώς οι κατηγορίες δεν μπορεί και δεν πρέπει να είναι εντελώς ανεξάρτητες μεταξύ τους. Παρακάτω θα δείτε το τροποποιημένο από το αρχικό μοντέλο ταξινόμησης των δυσκολιών στη λήψη επαγγελματικής απόφασης.



Possible Focuses of Career Decision-Making Difficulties (Gati, Krausz, & Osipow, 1996)



4

Με βάση αυτό το θεωρητικό μοντέλο ταξινόμησης των δυσκολιών κατασκευάστηκε αρχικά το ερωτηματολόγιο *Δυσκολιών στη Λήψη Επαγγελματικής Απόφασης* (Career Decision-Making Difficulties Questionnaire- CDDQ). Η αρχική μορφή του περιλάμβανε 44 ερωτήματα, ωστόσο αργότερα τροποποιήθηκε και δημιουργήθηκε μια νέα μορφή ερωτηματολογίου με 34 ερωτήματα το οποίο μπορείτε να βρείτε και να συμπληρώσετε στον παρακάτω σύνδεσμο. Σκοπός του ερωτηματολογίου είναι να αναγνωρίσει το άτομο τις δυσκολίες που πιθανά βιώνει σε σχέση με τη λήψη μια εκπαιδευτικής ή επαγγελματικής απόφασης και να λάβει κάποιες συμβουλές που θα το βοηθήσουν να τις ξεπεράσει. (<http://kivunim.huji.ac.il/cddq/>)



ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

1. Μην προσπαθείς να σκέφτεσαι υπερβολικά τα πιθανά αποτελέσματα των αποφάσεών σου. Σε αντίθεση με αυτό που τείνουμε να πιστεύουμε, είναι σχεδόν αδύνατο να υπολογίσουμε τα μελλοντικά αποτελέσματα, επειδή τόσο οι άνθρωποι όσο και η ζωή είναι πολύ απρόβλεπτα. Ως εκ τούτου είναι σημαντικό να γνωρίζεις ότι δεν έχεις τον απόλυτο έλεγχο σε ό,τι αφορά την έκβασή τους.
2. Προσπάθησε να διατηρήσεις μια ισορροπία ανάμεσα στη λογική και το συναίσθημα. Όταν πρόκειται να πάρεις σημαντικές αποφάσεις για τον εαυτό σου είναι βοηθητικό να ακολουθείς τόσο το μυαλό όσο και το ένστικτό σου. Τα καλύτερα αποτελέσματα προέρχονται από την επίτευξη μιας καλής ισορροπίας μεταξύ των δύο. Η λογική από μόνη της συνήθως θα μας πείσει να κάνουμε την πιο ασφαλή επιλογή, που μπορεί να μην μας επιτρέψει να ακολουθήσουμε αυτό που πραγματικά αγαπάμε. Μπορεί επίσης να καταλήξεις να μην παίρνεις καμία απόφαση επειδή θα πείσεις τον εαυτό σου ότι ακόμη περισσότερες πληροφορίες θα σε βοηθήσουν να κάνεις την επιλογή ευκολότερη ή σωστότερη. Από την άλλη πλευρά, το να ακολουθείς πλήρως τα ένστικτά σου μπορεί να σε οδηγήσει σε παρορμητικές αποφάσεις, αποφάσεις της στιγμής που ενδέχεται να μην είναι και οι πιο κατάλληλες ή οι σωστότερες για εσένα. Γι' αυτό είναι σημαντικό να ακούς όλες τις πτυχές του εαυτού σου όταν παίρνεις σημαντικές αποφάσεις.
3. Σκέψου μια φορά που αντιμετώπισες με επιτυχία το πρόβλημα της αναποφασιστικότητας και πήρες μία απόφαση που αποδείχθηκε εξαιρετική επιλογή. Πώς ένιωσες όταν έκανες αυτή την επιλογή; Πώς κατέληξες σε αυτήν; Σκέψου τι την έκανε εξαιρετική επιλογή. Κοιτάζοντας πίσω στις θετικές αποφάσεις που έχεις πάρει θα σου επιτρέψει να δεις ότι είσαι σε θέση να πάρεις καλές αποφάσεις. Μόλις το συνειδητοποιήσεις, θα μπορέσεις να βρεις τη στρατηγική λήψης αποφάσεων που λειτουργεί καλύτερα για εσένα.
4. Επίλεξε αυτό που θα σου δώσει περισσότερες επιλογές στο μέλλον. Κανείς δεν θέλει να αισθάνεται περιορισμένος στις επιλογές που έχει στη διάθεσή του. Ορισμένες αποφάσεις περιορίζουν την ευελιξία και μπορεί να προκαλέσουν περισσότερο, περιττό άγχος στο μέλλον. Προσπάθησε να πάρεις εκείνη την απόφαση που μπορεί να είναι η πιο δύσκολη στην αρχή, αλλά είναι πιθανότερο να αποδώσει μακροπρόθεσμα.



5. Όταν έρθει η ώρα να πάρεις μια δύσκολη απόφαση, κάνε στον εαυτό σου την ερώτηση “Θαύματος” που προέρχεται από τη “Βραχεία Θεραπεία Εστιασμένη στη Λύση”: «Ας υποθέσουμε ότι απόψε, ενώ κοιμάσαι, συμβαίνει ένα θαύμα και το πρόβλημα της αναποφασιστικότητας δεν υφίσταται πια. Όταν ξυπνάς το πρωί δε γνωρίζεις ότι συνέβη το θαύμα αλλά εντοπίζεις ότι κάτι έχει αλλάξει. Ποια θα ήταν μερικά από τα πράγματα που θα παρατηρούσες και που θα σου έλεγαν ότι η ζωή σου ξαφνικά βελτιώθηκε;». Κάνοντας αυτή την ερώτηση στον εαυτό σου, μπορείς να προχωρήσεις γρήγορα σε ένα μέλλον στο οποίο η απόφαση έχει ήδη ληφθεί, βοηθώντας σε να προσδιορίσεις εάν είναι η σωστή επιλογή για εσένα.
6. Όταν πρόκειται να πάρεις αποφάσεις, μη φοβάσαι να κάνεις λάθη ή να αποτύχεις. Η αναποφασιστικότητα πηγάζει σε μεγάλο βαθμό από το φόβο της αποτυχίας που μας καθηλώνει. Ωστόσο οι αποτυχίες είναι μέρος της ζωής μας που μας δίνουν τη δυνατότητα να πάρουμε σημαντικά μαθήματα και να προσπαθήσουμε ξανά με περισσότερο ενθουσιασμό και γνώση. Είναι απαραίτητο λοιπόν να δεχτούμε ότι η περίπτωση να δράσουμε και να αποτύχουμε είναι στο πρόγραμμα.
« Μία ζωή γεμάτη λάθη δεν είναι μόνο πιο σεβαστή, αλλά και με περισσότερο νόημα από τη ζωή κάποιου που δεν κάνει τίποτα» είχε πει ο George Bernard Shaw.
Πολλές φορές, κάνοντας αυτό που μας φοβίζει περισσότερο οδηγούμαστε στις σωστότερες για εμάς αποφάσεις και επιλογές. Το πιθανότερο είναι ότι ακολουθώντας τις δύσκολες επιλογές θα προκύψουν τα αποτελέσματα που αναζητάμε.
7. Είναι βοηθητικό να σκεφτείς ότι είσαι σε θέση να αντέξεις και να αντιμετωπίσεις κάποιες πιθανές αρνητικές συνέπειες εάν τελικά μία απόφαση αποδειχθεί λανθασμένη. Έχουμε την τάση να μεγαλοποιούμε τις πιθανές δυσάρεστες συνέπειες ή να σκεφτόμαστε ότι θα μας ακολουθούν πάντα χωρίς να συνειδητοποιούμε την ικανότητα που έχουμε να ανταπεξερχόμαστε στις δυσκολίες. Αναλογίσου φορές που κάτι τέτοιο έχει συμβεί στο παρελθόν και τους τρόπους που τελικά χειρίστηκες τις συνέπειες με επιτυχία.



ΠΡΟΤΕΙΝΟΜΕΝΕΣ ΑΣΚΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΥΚΟΛΥΝΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΑΚΑΣΙΑΣ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ

1. Τι μπορώ να κάνω για να διευκολύνω τη διαδικασία λήψης μιας απόφασης σταδιοδρομίας;

Μια ερώτηση που μπορεί να με βοηθήσει είναι: “Τι με ικανοποιεί, αλλά και τι μπορώ να επιλέξω”. Μπορείς να κάνεις μια λίστα από διάφορα αντικείμενα εργασίας με τα οποία πιθανά έχεις ασχοληθεί στο παρελθόν αλλά και με αντικείμενα με τα οποία θα επιθυμούσες να ασχοληθείς μελλοντικά.

Στη συνέχεια μπορείς να γράψεις μια λίστα με τα υπέρ και κατά που θα σε βοηθήσει να αναρωτηθείς σε σχέση με τα βραχυπρόθεσμα αλλά και μακροπρόθεσμα οφέλη της εργασίας. Ερωτήσεις που μπορούν να βοηθήσουν προς αυτή την κατεύθυνση είναι “τι έχω να κερδίσω;”, “τι πιθανά θα χρειαστεί να εγκαταλείψω;”, “πόσο πιθανό είναι να κάνω αυτή την επιλογή με βάση τις δυνατότητες και τους περιορισμούς μου;”.

Τέλος είναι χρήσιμο να σκεφτείς τις πιθανές συνέπειες που μπορεί να έχει μια συγκεκριμένη επιλογή για τη σταδιοδρομία σου στους υπόλοιπους τομείς της ζωής σου ή σε σημαντικά για εσένα πρόσωπα.





2. Η Τεχνική με τα “Έξι Καπέλα”

Αυτή η τεχνική δημιουργήθηκε από τον Edward de Bono και περιλαμβάνεται στο βιβλίο του '6 Thinking Hats'. Τα 6 καπέλα της σκέψης είναι μια τεχνική, όταν θέλουμε να προσδιορίσουμε τις επιπτώσεις κάποιας απόφασης, φωτίζοντάς την από πολλές οπτικές γωνίες. Κάθε σκεπτόμενο καπέλο είναι και ένα διαφορετικός τρόπος σκέψης.

Ας πάρουμε ως παράδειγμα κάποιον που δυσκολεύεται να καταλήξει σε ένα επάγγελμα, σχολή, μεταπτυχιακό ή θέση εργασίας. Σύμφωνα με την τεχνική των έξι καπέλων, το άτομο καλείται να καταγράψει τις εναλλακτικές του επιλογές (από 2 και πάνω) και να “φορέσει” τα διαφορετικά καπέλα προκειμένου να τις αξιολογήσει. Φτιάχνει, λοιπόν, το παρακάτω σχέδιο, αρχίζει να “φοράει” ένα ένα τα καπέλα και να απαντάει στις κατάλληλες ερωτήσεις για το κάθε επάγγελμα.

	Επάγγελμα 1	Επάγγελμα 2	Επάγγελμα 3
Λευκό : Δεδομένα			
Κίτρινο: Θετικά			
Μαύρο: Αρνητικά			
Πράσινο: Δημιουργικότητα			
Κόκκινο: Συναισθημα			
Μπλε: Έλεγχος Διαδικασίας			

- **Λευκό καπέλο:** περιγραφή επαγγέλματος, αντιπροσωπεύει πληροφορίες γνωστές ή αναγκαίες, δηλαδή εκπαίδευση, αρμοδιότητες, μισθολογικά, προοπτικές. **Τι περιλαμβάνει αυτό το επάγγελμα; Τι πληροφορίες έχω; Ποιες άλλες πληροφορίες θα χρειαστώ;**
- **Κίτρινο καπέλο:** συμβολίζει την αισιοδοξία και τη θετική σκέψη. Δείχνει τις θετικές πλευρές του επαγγέλματος. **Ποια είναι τα θετικά στοιχεία του επαγγέλματος; Τι μου αρέσει περισσότερο;**
- **Μαύρο καπέλο:** αποτελεί το δικηγόρο του διαβόλου και έχει να κάνει με τις αρνητικές πλευρές του επαγγέλματος. **Ποια είναι τα αρνητικά του; Τι δεν μου αρέσει;**



- **Πράσινο καπέλο:** συμβολίζει τη δημιουργικότητα, τις εναλλακτικές εκδοχές που παρουσιάζουν ενδιαφέρον. **Πώς μπορεί αυτό το επάγγελμα να εξελιχθεί, να ανθίσει; Ποιοι διαφορετικοί τρόποι υπάρχουν στην άσκηση αυτού του επαγγέλματος;**
- **Κόκκινο καπέλο:** συμβολίζει τη διαίσθηση, το ένστικτο και τα συναισθήματα. Επιτρέπει στο άτομο να εκφράσει μια διαίσθηση χωρίς να τη δικαιολογήσει. **Πώς αισθάνομαι για αυτό το επάγγελμα;**
- **Μπλε καπέλο:** χρησιμοποιείται για να διευθύνει τη διαδικασία σκέψης. Είναι το καπέλο της γενικής επισκόπησης ή του ελέγχου διαδικασίας. Δεν προσεγγίζει το ίδιο το θέμα αλλά τις σκέψεις που γίνονται πάνω στο θέμα. **Ποια είναι τα συμπεράσματα για αυτό το επάγγελμα;**



ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ – ΤΕΣΤ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ

<https://e-stadiodromia.eoppep.gr/index.php/business-decisions-test>

Το συγκεκριμένο Τεστ Επαγγελματικών Αποφάσεων θα σε βοηθήσει να διερευνήσεις σε ποιο βαθμό οι παρακάτω τρεις βασικοί παράγοντες επηρεάζουν την ικανότητα σου να προβαίνεις σε σωστές και αποτελεσματικές επαγγελματικές επιλογές:

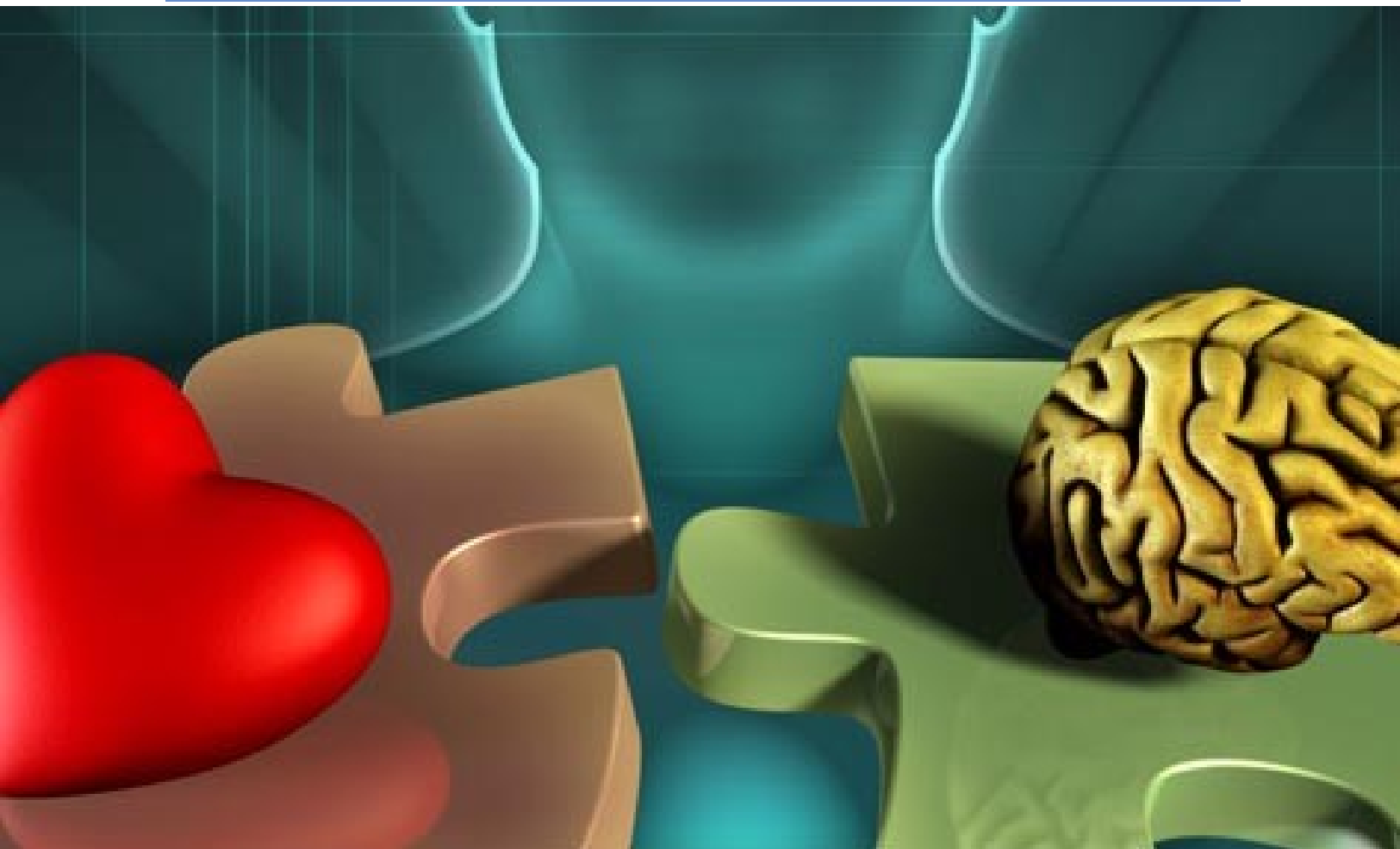
α) η έλλειψη ξεκάθαρων ενδιαφερόντων

β) η έλλειψη επαγγελματικής ωριμότητας όσον αφορά στον εργασιακό ρόλο

γ) τα εμπόδια που διαβλέπονται να υπάρχουν στο άμεσο οικογενειακό και κοινωνικό σου περιβάλλον

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΑΥΤΟΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΙΚΑΝΟΤΗΤΑΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΣΤΑΔΙΟΔΡΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΛΗΨΗΣ ΑΠΟΦΑΣΗΣ

<https://e-stadiodromia.eoppep.gr/index.php/slelfas/seffas-plan-deciden>



ΠΗΓΕΣ - ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Καλίρης Α. (2019). Ξεπερνώντας τις σκοπέλους των αποφάσεων σταδιοδρομίας: ο ρόλος των δυσλειτουργικών πεποιθήσεων και των εποικοδομητικών στρατηγικών στη διαχείριση της επαγγελματικής αναποφασιστικότητας. Σε Επαγγελματικός προσανατολισμός και λήψη επαγγελματικών αποφάσεων Πρακτικές εφαρμογές για συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και σταδιοδρομίας, 85 – 114



Μάρη, Ε., Κατσώρη, Κ., Παπαδοπούλου, Φ., Κοντογιώργη Χρ., Καλκαβούρα, Δ., Απελίδου, Μ., Δρούγα, Κ., Κοιλαλού Σμ., Οδηγός Συμβουλευτικής για την απασχόληση, (επιστημονική επιμέλεια: Αλεξάνδρα Κορωναίου), Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), Αθήνα 2007.

Οδηγός Εργασιακής Συμβουλευτικής από το Διαδίκτυο: <https://isotita.gr/wp-content/uploads/2018/10/ΟΔΗΓΟΣ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ-ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ.pdf>, σελ. 120-128 Εργαλείο Λήψης Απόφασης σελ. 128-130

Σιδηροπούλου – Δημακάκου Δ., Αργυροπούλου Α, Δρόσος Ν. (2008). Πρόγραμμα ανάπτυξης δεξιοτήτων λήψης εκπαιδευτικών και επαγγελματικών αποφάσεων. Βιβλίο για το Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και τον εκπαιδευτικό Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης. Κέντρο Έρευνας και Αξιολόγησης στην Επαγγελματική Συμβουλευτική. Αθήνα: Εθνικό & Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Σιδηροπούλου – Δημακάκου Δ., Αργυροπούλου Α, Παυλόπουλος Β. (2007). Επαγγελματική αναποφασιστικότητα: Τυπολογική προσέγγιση μέσω της κλίμακας επαγγελματικής απόφασης. Σε Σύγχρονα Παιδαγωγικά και Εκπαιδευτικά Θέματα, Εθνικό και Καποδιστριακό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Gutenberg

Akyol E. & Bacanli F. (2019). Building a solution-focused career counselling strategy for career indecision. Australian Journal of Career Development, 28(1), 73–79

Damasio, A.R. (1994). Descartes' error. New York: G.P. Putnam's Sons.

Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. Journal of Counseling Psychology, 43(4), 510–526

Liebermann, M.D. (2000). Intuition: A social cognitive neuroscience approach. Psychological Bulletin, 126: 109-137.



Mayhall J. & Burg J. E. (2002). Solution Focused Advising with the Undecided Student. *Nacada Journal*, 22 (1), 76 – 84

Nathan R., Hill L. (2006). Επαγγελματική Συμβουλευτική, Η συμβουλευτική προσέγγιση της επαγγελματικής επιλογής και σταδιοδρομίας. Εκδόσεις Μεταίχμιο

Scott, S.G., & Bruce, R. A. (1995), Decision-Making Style: The Development and Assessment of a New Measure, *Educational and Psychological Measurement*; 55: 818-831.

Sidiropoulou-Dimakakou D. (2012). Career Decision-making Difficulties, Dysfunctional Thinking and Generalized Self-Efficacy of University Students in Greece. *World Journal of Education*, 2 (1), 117-130

Wilson, T.D., & Schooler, J.W. (1991), Thinking too much: Introspection can reduce the quality of preferences and decisions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 181-192.