

**ΑΝΩΤΑΤΗ ΣΧΟΛΗ
ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ
(Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.)
Παράρτημα Θεσσαλονίκης
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΕΞΕΙΔΙΚΕΥΣΗΣ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ
ΤΟΝ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ
(Π.Ε.ΣΥ.Π.)**

**Συσχέτιση προσωπικών και επαγγελματικών αξιών.
Εμπειρική έρευνα μέσω κατάλληλου λογισμικού σε δείγμα
μαθητών Γ΄ τάξης Γυμνασίου.**

**Πτυχιακή εργασία
του σπουδαστή
Βεγουδάκη Κωνσταντίνου του Ιωσήφ**

**Μάθημα: Οργανωτική Ψυχολογία, Διαχείριση
Ανθρώπινου Δυναμικού, Αγορά Εργασίας**

Επόπτης Καθηγητής: Οικονόμου Ανδρέας

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ, ΙΟΥΝΙΟΣ, 2014

Πίνακας Περιεχομένων

Πίνακας Περιεχομένων.....	2
Πίνακας Εικόνων.....	4
Πίνακας Πινάκων.....	4
<i>Εισαγωγή</i>	6
Πρόλογος.....	6
Δομή της Εργασίας.....	7
Ευχαριστίες.....	8
ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ.....	9
ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ.....	9
<i>Κεφάλαιο Πρώτο</i>	9
Αξίες.....	9
Ορισμός της αξίας.....	9
Προσωπικές Αξίες.....	10
Επαγγελματικές Αξίες.....	11
Συσχέτιση προσωπικών και επαγγελματικών αξιών.....	12
Αξίες και Επιλογή Επαγγέλματος.....	13
Αξίες και Εκπαίδευση.....	14
<i>Κεφάλαιο Δεύτερο</i>	16
Επαγγελματικός Προσανατολισμός - Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός.....	16
Η παρούσα κατάσταση.....	16
Επαγγελματικός Προσανατολισμός.....	17
Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός.....	18
<i>Κεφάλαιο Τρίτο</i>	21
Διαδικτυακή Έρευνα.....	21
Πότε μπορεί να χρησιμοποιηθεί μια διαδικτυακή έρευνα;.....	22
Δυνατότητες και περιορισμοί των διαδικτυακών ερευνών.....	25
Δυνατότητες που σχετίζονται με τις διαδικτυακές έρευνες.....	25
Περιορισμοί που σχετίζονται με τις διαδικτυακές έρευνες.....	26

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ	27
ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ	27
<i>Κεφάλαιο Τέταρτο</i>	27
Σκοπός και ειδικοί στόχοι	27
Υλικά και μέθοδοι	28
Δείγμα	28
Εργαλείο.....	28
Διαδικασία Συλλογής των Δεδομένων	30
Στατιστική Ανάλυση	31
<i>Κεφάλαιο Πέμπτο</i>	32
Ανάλυση απαντήσεων για τις Προσωπικές Αξίες.....	32
Ανάλυση απαντήσεων για τις Επαγγελματικές Αξίες.....	35
Συσχετίσεις μεταξύ των Προσωπικών Αξιών και των Επαγγελματικών Αξιών	39
<i>Κεφάλαιο Έκτο</i>	42
Συμπεράσματα.....	42
Επίλογος.....	44
ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ	46
Βιβλιογραφία	46
Παράρτημα Ι – Πίνακες Στατιστικών Στοιχείων.....	50
Παράρτημα ΙΙ - Διαδικασία Συμπλήρωσης του Ηλεκτρονικού Ερωτηματολογίου – Στιγμιότυπα.....	73

Πίνακας Εικόνων

Εικόνα 1: Αρχική Σελίδα.....	73
Εικόνα 2: Ενημέρωση σχετικά με την έρευνα	74
Εικόνα 3: Έλεγχος εάν ο χρήστης είναι άνθρωπος ή μηχανή.....	74
Εικόνα 4: Στοιχεία ερωτώμενου / ης	75
Εικόνα 5: Πίνακας βαθμολόγησης των προσωπικών αξιών	76
Εικόνα 6: Επιλογή των πέντε προσωπικών αξιών	77
Εικόνα 7: Σχόλια – Παρατηρήσεις	77
Εικόνα 8: Πίνακας βαθμολόγησης των Επαγγελματικών αξιών	79
Εικόνα 9: Επιλογή των πέντε Επαγγελματικών αξιών.....	80
Εικόνα 10: Τελική ευχαριστήρια σελίδα	81

Πίνακας Πινάκων

Πίνακας 1: Ενασχόληση των μαθητών στον ελεύθερό τους χρόνο	50
Πίνακας 2 Γλώσσες που γνωρίζουν οι μαθητές (μιλούν και γράφουν)	50
Πίνακας 3 Το επάγγελμα του πατέρα.....	50
Πίνακας 4: Το επίπεδο σπουδών του πατέρα	51
Πίνακας 5: Το επάγγελμα της μητέρας	51
Πίνακας 6: Το επίπεδο σπουδών της μητέρας.....	51
Πίνακας 7: Ιεράρχηση των 80 Προσωπικών Αξιών με βάση τον Μ.Ο.....	52
Πίνακας 8: Οι κυρίαρχες προσωπικές αξίες	54
Πίνακας 9: Συγκριτικός πίνακας των πυρήνων των αξιών σε σχέση με τον Μέσο Όρο της βαθμολογίας των αξιών και το ποσοστό των μαθητών που θεώρησαν την προσωπική αξία ως πολύ σημαντική	57
Πίνακας 10: Αποτελέσματα της Ανάλυσης σε Κύριες Συνιστώσες (PCA): Φορτίσεις των Προσωπικών Αξιών στους Παραγοντικούς Άξονες	59
Πίνακας 11: Ιεράρχηση των 64 Επαγγελματικών Αξιών με βάση τον Μ.Ο.....	62
Πίνακας 12: Οι κυρίαρχες Επαγγελματικές Αξίες.....	64

Πίνακας 13: Συγκριτικός Πίνακας των πυρήνων των Επαγγελματικών Αξιών σε σχέση με τον Μέσο Όρο της βαθμολογίας των Επαγγελματικών Αξιών και το ποσοστό των μαθητών που θεώρησαν την αξία ως πολύ σημαντική (5).....	67
Πίνακας 14: Αποτελέσματα της Ανάλυσης σε Κύριες Συνιστώσες (PCA): Φορτίσεις των Επαγγελματικών Αξιών στους Παραγοντικούς Άξονες	69
Πίνακας 15: Συσχετίσεις μεταξύ των Αξόνων των Προσωπικών Αξιών και των Επαγγελματικών Αξιών	72

Εισαγωγή

Πρόλογος

Η εργασία αυτή συντάχθηκε στο πλαίσιο του ετήσιου Προγράμματος Ειδίκευσης στην Συμβουλευτική και τον Προσανατολισμό (Π.Ε.ΣΥ.Π.) της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.) Θεσσαλονίκης και αποτελεί τη πτυχιακή εργασία.

Αντικείμενο της παρούσας εργασίας είναι η συσχέτιση προσωπικών και επαγγελματικών αξιών. Η συγκέντρωση των δεδομένων πραγματοποιήθηκε μέσω κατάλληλου λογισμικού, ειδικό για την διεξαγωγή διαδικτυακών ερευνών. Ως δείγμα για την εφαρμογή του λογισμικού και τη συλλογή των δεδομένων, επιλέχθηκαν μαθητές Γ' Γυμνασίου σχολείων των Νομών Θεσσαλονίκης και Ημαθίας. Πιο συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκε το σύνολο των μαθητών τεσσάρων Γυμνασίων: 1^ο Γυμνάσιο Χαριλάου, Ελληνικό Κολλέγιο Θεσσαλονίκης, Γυμνάσιο Μελίκης και Γυμνάσιο Βεργίνας «Μανόλης Ανδρόνικος». Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο διερεύνησης προσωπικών και επαγγελματικών αξιών που αναπτύχθηκε με τη βοήθεια της πλατφόρμας ανοιχτού κώδικα LimeSurvey για δημιουργία ηλεκτρονικών ερευνών.

Αιτία για τη διεξαγωγή της έρευνας αποτέλεσε το γεγονός πως, ως εκπαιδευτικός της Πρωτοβάθμιας και Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης επί πέντε χρόνια, ήθελα να διαπιστώσω, ποια είναι η σχέση των προσωπικών και επαγγελματικών αξιών των μαθητών Γ' Γυμνασίου και πως αυτή η σχέση επηρεάζει την επιλογή επαγγέλματος. Η έρευνα αυτή αποτελεί συνέχεια και περαιτέρω έρευνα της πτυχιακής μου στο Ετήσιο Πρόγραμμα Παιδαγωγικής Κατάρτισης (Ε.Π.ΠΑΙ.Κ) της (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.), με επιβλέπων καθηγητή τον κ. Οικονόμου.

Η συγκεκριμένη ηλικία επιλέχθηκε λόγω ότι σε αυτή την τάξη διδάσκονται το μάθημα του σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού. Επίσης, σε αυτή την ηλικία οι μαθητές κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις πληροφορικής και είναι ικανοί να συμπληρώσουν ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο.

Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας θα είναι χρήσιμα από τους φορείς της εκπαιδευτικής έρευνας, τους διδάσκοντες στο Γυμνάσιο, τους συντάκτες των προγραμμάτων σπουδών και τους φορείς της εκπαιδευτικής πολιτικής. Θα πρέπει να τονιστεί πως η έρευνα πραγματοποιήθηκε σε μια πολύ ιδιαίτερη περίοδο για την Ελληνική κοινωνία, όπου επικρατεί μια γενικευμένη κρίση (οικονομική, κοινωνική, πολιτισμική), η οποία έχει επηρεάσει όλες τις πτυχές της ανθρώπινης προσωπικότητας και δραστηριότητας. Ως εκ τούτου, τα αποτελέσματα της έρευνας θα έχουν μεγαλύτερο ενδιαφέρον υπό το πρίσμα των συνθηκών που δημιούργησε η κρίση.

Δομή της Εργασίας

Η εργασία αυτή ως προς την δομή και το περιεχόμενό της χωρίζεται σε τρία μέρη: τη θεωρητική διερεύνηση, την έρευνα και τη βιβλιογραφία – παράρτημα.

Το πρώτο μέρος που αποτελεί τη θεωρητική διερεύνηση, περιλαμβάνει τρία κεφάλαια:

- Στο πρώτο κεφάλαιο δίδεται ο ορισμός των προσωπικών και επαγγελματικών αξιών με βάση τις έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί, αναφερόμαστε στο πως συσχετίζονται οι προσωπικές με τις επαγγελματικές αξίες και τέλος συνδέονται οι αξίες με την εκπαίδευση.
- Στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζεται η έννοια του Επαγγελματικού προσανατολισμού και του σχολικού Επαγγελματικού προσανατολισμού και η παρούσα κατάσταση που επικρατεί στο Σχολικό επαγγελματικό προσανατολισμό.
- Στο τρίτο κεφάλαιο τίθενται και απαντώνται ερωτήματα σχετικά με το πώς μπορούμε να διενεργήσουμε μια διαδικτυακή έρευνα και αναφέρονται οι δυνατότητες και περιορισμοί των διαδικτυακών ερευνών.

Το δεύτερο μέρος αποτελεί την έρευνα και χωρίζεται σε τρία κεφάλαια:

- Στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζεται η μεθοδολογική πορεία της έρευνας. Αναφέρονται οι σκοποί και οι ειδικοί στόχοι της έρευνας, το δείγμα που χρησιμοποιήθηκε, το εργαλείο που επιλέχθηκε για την κατασκευή του

ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου, η διαδικασία που ακολουθήθηκε για τη συλλογή των δεδομένων και οι μέθοδοι που χρησιμοποιήθηκαν για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων.

- Στο πέμπτο κεφάλαιο αναφέρονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την στατιστική ανάλυση των δεδομένων.
- Στο έκτο κεφάλαιο καταγράφονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από τη μελέτη των αποτελεσμάτων της έρευνας, παρουσιάζονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας και προτείνεται η διεξαγωγή μιας έρευνας ευρείας κλίμακας.

Το τρίτο και τελευταίο μέρος περιλαμβάνει τη βιβλιογραφία που χρησιμοποιήθηκε για τη συγγραφή της έρευνας και τα δύο παραρτήματα με τους πίνακες και τις εικόνες που χρησιμοποιούνται σε αυτή την εργασία.

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να εκφράσω τις ειλικρινείς μου ευχαριστίες στον επόπτη καθηγητή μου κύριο Οικονόμου Ανδρέα, καθηγητής της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., καθώς η βοήθεια και η καθοδήγηση του υπήρξαν πολύτιμες για την εκπόνηση της εργασίας. Επίσης, ευχαριστώ θερμά τον κύριο Μενεξέ Γεώργιο, Λέκτορα της Γεωπονικής Σχολής του Α.Π.Θ. για τις πολύ χρήσιμες συμβουλές που μου προσέφερε στη διατύπωση κύριων θεμάτων καθώς και την κυρία Εμμανουηλίδου Καλλιόπη, ψυχολόγο και καθηγήτρια της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. Θεσσαλονίκης. Τέλος, θέλω να ευχαριστήσω όλους τους συναδέλφους που βοήθησαν στη συμπλήρωση των ερωτηματολογίων καθώς και όλους τους μαθητές μου, που συμμετείχαν στην έρευνα.

ΜΕΡΟΣ ΠΡΩΤΟ

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ

Κεφάλαιο Πρώτο

Αξίες

Ορισμός της αξίας

Με τον όρο «αξίες» εννοούμε όσα πράγματα (ή ιδιότητες, θεσμούς, αρχές ζωής, λειτουργίες) οι άνθρωποι τα θεωρούν σημαντικά για τη ζωή τους ή ζηλευτά και επιθυμούν να τα αποκτήσουν ή να τα πρεσβεύουν και να τα εφαρμόζουν στη ζωή τους. Επί πρόσθετα, διακηρύσσουν ή αποδέχονται ότι αυτά «αξίζουν τον κόπο» για να αποκτηθούν και να υπηρετούν τη ζωή, για να την κάνουν πιο ευχάριστη ή σεβαστή (Βώρος, 2006)

Σύμφωνα με το ηλεκτρονικό λεξικό της κοινής νεοελληνικής γλώσσας (Τριανταφυλλίδης, 2008) που βρίσκεται στη ιστοσελίδα «Πύλη για την Ελληνική Γλώσσα» ο όρος **αξία** παρουσιάζεται:

- Ως το σύνολο των θετικών ιδιοτήτων ενός ανθρώπου, χάρη στις οποίες τον εκτιμούν οι άλλοι και θεωρούν τη συμβολή του στον πνευματικό, κοινωνικό ή επαγγελματικό τομέα σημαντική π.χ. *Άνθρωπος με μεγάλη επιστημονική αξία*
- Ως η σημασία, η σπουδαιότητα που έχει κάτι για τον άνθρωπο π.χ. *Την αξία της υγείας την εκτιμούμε όταν τη χάσουμε.*
- Ως το υψηλό ποιοτικό επίπεδο που χαρακτηρίζει κάποια ανθρώπινη δημιουργία π.χ. *Έργο μεγάλης λογοτεχνικής / καλλιτεχνικής / επιστημονικής αξίας.*
- Συνήθως στον πληθυντικό, ως κάτι που αναγνωρίζεται από τα άτομα ή από την κοινωνία ως ωφέλιμο και καλό από ηθική, πνευματική ή υλική άποψη και που χρησιμοποιείται ως μέτρο των πράξεων ή γίνεται αντικείμενο των

επιδιώξεων του ανθρώπου π.χ. *Η νεολαία πρέπει να πιστεύει σε πνευματικές αξίες.*

- Από οικονομικής απόψεως, ως η αριθμητική σχέση ενός οικονομικού αγαθού με κάποιο άλλο που παίρνουμε ως μέτρο, κυρίως με το χρήμα – τιμή ενός αγαθού, που καθορίζεται από τη χρησιμότητά του, από την προσφορά και τη ζήτηση καθώς και από το χρόνο που χρειάστηκε για την κατασκευή του π.χ. *Αυτοκίνητο αξίας πολλών εκατομμυρίων.*
- Από οικονομικής απόψεως και συνήθως στον πληθυντικό οι οικονομικοί τίτλοι (μετοχές, ομόλογα κτλ.) που μπορούν να γίνουν αντικείμενο αγοραπωλησίας στο χρηματιστήριο, κινητές αξίες π.χ. *Ονομαστικές / ανώνυμες αξίες και το Χρηματιστήριο αξιών.*
- Στην μουσική επιστήμη και με τον όρο «η αξία ενός φθόγγου», ως η διάρκεια του και με επέκταση, το σημάδι που δηλώνει αυτή τη διάρκεια.
- Στην γραμματική χρησιμοποιείται ως η γενική της αξίας, που δηλώνει την αξία ενός προσώπου ή πράγματος, όπως π.χ. *«Άνθρωπος της πεντάρας», «Σπίτι είκοσι εκατομμυρίων».*

Προσωπικές Αξίες

Οι Γκιάστας κ.α. (2010) αναφέρουν πως οι ανθρώπινες κοινωνίες διαμορφώνουν αξίες που αποτελούν κανόνες που ρυθμίζουν και επηρεάζουν τη συμπεριφορά του ανθρώπου και συνεχίζουν πως με τον όρο αξία εννοούμε ότι κάτι μπορεί «να εκτιμηθεί στο πλαίσιο του καλού και του κακού, του ωραίου» κ.τ.λ.. Οι αξίες αναφέρονται σε διάφορες πλευρές της ζωής. Υπάρχουν αξίες που είναι κοινωνικές, θρησκευτικές, οικονομικές, φιλοσοφικές, διαχρονικές, ομαδικές, επαγγελματικές και άλλες. (Γκιάστας κ.α., 2010)

Πολλοί ερευνητές ασχολήθηκαν με τον προσδιορισμό του όρου «αξία». Ξεκινώντας, θα αναφερθούμε σε μερικούς. Ο Super (1970) θεώρησε τις αξίες αναπόσπαστες από την προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη και προσαρμογή του ατόμου και περιγράφει τις αξίες ως τις ανταμοιβές, που οι άνθρωποι επιθυμούν να αποκτήσουν με τις δραστηριότητές τους, τις προσπάθειες και γενικότερα, με τον όλο τρόπο ζωής τους. Επίσης, ορίζει την αξία ως: «έναν στόχο, είτε μια ψυχολογική κατάσταση, μια

σχέση ή μία υλιστική κατάσταση που κάποιος προσπαθεί να αποκτήσει» (Super, 1980 ο. α. στο: Robert A. Roe, 1999) .

Ο Pryor (1979, ο. α. στη: Κέδρακα, 2008), συνειδητοποιεί πως οι αξίες είναι συσχετίσεις -και μάλιστα υποκειμενικές- ανάμεσα στον εκτιμητή και τον εκτιμώμενο. Οι ίδιες, μόνες τους, δεν έχουν κανένα ουσιαστικό περιεχόμενο και εξαρτώνται μεν από τα χαρακτηριστικά του εκτιμητή και του εκτιμώμενου, οι αξίες, όμως, αυτές καθαυτές, δεν βρίσκονται ούτε στο υποκείμενο ούτε στο αντικείμενο της διαδικασίας της εκτίμησης. Όπως υποστήριξε και ο Schiebe (1970, ο. α. στη: Κεδράκα, 2008), οι αξίες πηγάζουν από τις παρατηρήσεις και τις «διαδικασίες αξιολόγησης» μάλλον, παρά από τα χαρακτηριστικά των αντικειμένων ή των ατόμων.

Ο Rokeach (1973) πιστεύει ότι υπάρχει διαχωρισμός ανάμεσα στις αξίες και τις συμπεριφορές δίνοντας έναν ευρύτερα αποδεκτό ορισμό των αξιών και αναφέρει πως:

αξία είναι μια διαρκούσα πεποίθηση ότι ένας συγκεκριμένος τρόπος συμπεριφοράς ή μια τελική υπαρξιακή κατάσταση είναι προσωπικά ή κοινωνικά προτιμότερη από μια αντίθετη. Ένα σύστημα αξιών αποτελεί ένα οργανωμένο σύνολο πεποιθήσεων αναφορικά με τους επιθυμητούς τρόπους συμπεριφοράς ή τις τελικές υπαρξιακές καταστάσεις. (Rokeach, 1973, σελίδα 5)

Επαγγελματικές Αξίες

Από τις αρχές της δεκαετίας του 1950 η επαγγελματική συμπεριφορά των ατόμων , άρχισε να απασχολεί τους ψυχολόγους, τους εκπαιδευτικούς, τους συμβούλους και τους κοινωνιολόγους (Impellitteri & Kapes, 1971). Αν και δεν υπάρχει ένας και μοναδικός ορισμός των εργασιακών αξιών, οι ερευνητές που ασχολήθηκαν με το θέμα αυτό, προσέγγισαν, καθένας, από διαφορετική οπτική την έννοια αυτή, όμως όλοι συμφωνούν ότι:

οι εργασιακές αξίες αποτελούν μια σημαντική πλευρά της διαδικασίας της επαγγελματικής ανάπτυξης των ατόμων και αναφέρονται στην προτίμησή τους για διάφορες αμοιβές, τις οποίες οι άνθρωποι επιθυμούν

και αναζητούν στις επαγγελματικές τους δραστηριότητες. Οι αμοιβές αυτές αποτελούν τις εργασιακές τους αξίες. (Knasel, Super & Kidd, 1981, ο. α. στη: Κεδράκα, 2008, σελίδα 25).

Ο Maze (1973) εισήγαγε δύο πράγματα στην έννοια των εργασιακών αξιών: την *προτίμηση και τη στάση*. Η προτίμηση δείχνει τι θέλει να κάνει κάποιος, ενώ η στάση εμπεριέχει ένα ηθικού τύπου προβληματισμό γύρω από το τι πρέπει να κάνει. Οι Kidd και Knasel (1980, ο. α. στη: Κεδράκα, 2008) αναφέρουν ότι το συναισθηματικό συστατικό της κάθε αξίας -το συστατικό που συνήθως χρησιμοποιείται σε μελέτες και για τις εργασιακές αξίες- έχει σχέση με αυτό που επιθυμεί ή προτιμά το κάθε άτομο και το αξιολογικό συστατικό από την άλλη, της κάθε αξίας επικεντρώνεται γύρω από την εσωγενή ανάγκη για αποτέλεσμα, δηλαδή από αυτό που κάθε άτομο νομίζει ότι πρέπει να επιδιώξει και παρατηρούν πως η καθημερινή χρήση του όρου «επαγγελματική ή εργασιακή αξία» αλλά και του ευρύτερου όρου «αξία» γίνεται με την αξιολογική σημασία του όρου τις περισσότερες φορές παρά με τη συναισθηματική.

Συσχέτιση προσωπικών και επαγγελματικών αξιών

Οι Roe και Ester (1999) στην εργασία τους αναφέρουν πως στην βιβλιογραφία περί αξιών γίνεται ένας διαχωρισμός των αξιών σε γενικές προσωπικές αξίες (general life values) και σε αξίες που αναφέρονται σε ειδικούς τομείς της ζωής, όπως για παράδειγμα οι εργασιακές αξίες. Συνεχίζουν λέγοντας πως η σχέση ανάμεσα στις προσωπικές αξίες και στις εργασιακές αξίες μπορεί να συλληφθεί με διαφορετικούς τρόπους. Ο ένας τρόπος είναι ότι οι αξίες έχουν μια συγκεκριμένη γνωστική στρατηγική (specific cognitive structure) η οποία παράγει μια στρατηγική ομοιότητα μεταξύ των προσωπικών και επαγγελματικών αξιών. Τέτοιες έρευνες είναι των Elizur & Sagie, (1999) καθώς και των Sagie & Elizur, (1996) στις οποίες οι γενικές αξίες διαχωρίζονται από τις εργασιακές, ωστόσο παραμένουν ταυτόχρονα και συγγενικές εννοιολογικές δομές. Ο άλλος τρόπος είναι πως οι προσωπικές αξίες παράγουν τις εργασιακές αξίες. Οι περισσότεροι ερευνητές υποθέτουν πως οι εργασιακές αξίες προκύπτουν από τις προσωπικές με κάποιο τρόπο αλλά δεν είναι πολύ ξεκάθαροι με τον τρόπο με τον οποίο γίνεται αυτή η διαδικασία. Αρκετές έρευνες έχουν βρει πως οι εργασιακές αξίες προκύπτουν από την ευρύτερη δομή

των προσωπικών αξιών όπως για παράδειγμα των Kinnane & Gaubinger, (1963), George & Jones, (1997) και Roe & Ester, (1999).

Αξίες και Επιλογή Επαγγέλματος

Οι αξίες επηρεάζουν τις σκέψεις, τα συναισθήματα και τις συμπεριφορές των ανθρώπων. Σχετίζονται με το πώς ξοδεύουμε τα χρήματά μας, πως γεμίζουμε το χρόνο μας, την ποιότητα των σχέσεων μας, με τους στόχους, τις επιθυμίες και τις προτεραιότητες μας. Οι αξίες επηρεάζουν τις επιλογές που κάνουμε στην ζωή, τα σχέδια για το μέλλον και τις αποφάσεις μας. (Σίγκα, 2013)

Οι Roe & Ester (1999) αναφέρουν πως υπάρχει γενική συμφωνία στη βιβλιογραφία ότι οι αξίες δεν επηρεάζουν τη δραστηριότητα των ανθρώπων άμεσα, αλλά έμμεσα, μέσω της καλής συμπεριφοράς και τους στόχους τους. Έτσι, οι αξίες θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως πηγή κινήτρου για την δράση κάποιου ατόμου.

Οι Crace και Brown (1996) επισημαίνουν, πως οι αξίες θεωρούνται ως καθοριστικοί παράγοντες για την ανθρώπινη συμπεριφορά. Επιπλέον, οι αξίες έχουν εμπειρικά συνδεθεί με σημαντικές πτυχές της, όπως της οργανωσιακής συμπεριφοράς (Meglino, Ravlin, & Adkins, 1989), τις σχολικές επιδόσεις (Coynne, 1988), την λήψη αποφάσεων για το επάγγελμα (Ravlin & Meglino, 1987; Brown, 2002) και τη συζυγική ικανοποίηση από το γάμο (Vaitkus, 1995).

Οι προηγούμενες μελέτες δείχνουν, πως οι αξίες έχουν μεγάλη επιρροή στην ανθρώπινη λειτουργία, ωστόσο, οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού, οι σύμβουλοι γάμου, οι εκπαιδευτές υγείας, οι οργανωτικοί ψυχολόγοι και άλλοι συχνά δεν χρησιμοποιούν τις μετρήσεις αξιών στη εργασία τους λόγω της απουσίας μιας εμπειρικά βασισμένης, εύκολα διαχωρίσιμης και βαθμολογημένη καταγραφή αξιών (values inventory) (Crace & Brown, 1996). Η *Life Values Inventory* (LVI) αναπτύχθηκε για να ικανοποιήσει σε αυτή την ανάγκη (Crace & Brown, 1996).

Όπως παρατηρούμε από τα παραπάνω, οι αξίες παίζουν σημαντικό ρόλο στις πιο πολλές εκφάνσεις της ζωής του ανθρώπου και ιδιαιτέρως στη λήψη αποφάσεων για το επάγγελμα και την επαγγελματική σταδιοδρομία. Έτσι λοιπόν, σε αυτή την εργασία συμφωνούμε με την άποψη ότι οι σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού πρέπει να έχουν ένα εργαλείο στα χέρια τους, που να «μετρά»

τις αξίες των συμβουλευόμενων, ώστε να βοηθούν τους συμβούλους στην υποστήριξη των πελατών του.

Αξίες και Εκπαίδευση

Το σχολείο είναι βέβαιο πως διδάσκει τόσο άμεσα όσο και έμμεσα αξίες και φαίνεται πως είναι αδύνατο να διδάξει κάποιος οτιδήποτε χωρίς ταυτόχρονα να διδάξει αξίες. Δεν είναι αρκετό για τα παιδιά να ακούν για αξίες αλλά για να τις μάθουν πρέπει να τις βιώνουν σε πολλά επίπεδα ώστε να τις κάνουν δικές τους. Δεν είναι αρκετό να αισθανθείς, ή να σκεφτείς για τις αξίες. Καθημερινές κοινωνικές δεξιότητες απαιτούνται για να μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά τη διάρκεια της μέρας (Ταναΐνη, 2005). Παρακάτω αναφέρονται διεθνή εκπαιδευτικά προγράμματα που υποδηλώνουν τη σημαντικότητα των αξιών στη εκπαιδευτική διαδικασία.

Το πρόγραμμα LVEP υποστηρίζεται από την UNESCO, την UNICEF, πανεπιστήμια, υπουργεία και κοινωνικούς ή κρατικούς φορείς, εφαρμόζεται προαιρετικά τα τελευταία χρόνια σε περισσότερες από 60 χώρες με πολύ σημαντικά και ουσιαστικά αποτελέσματα. Το Living Values Education Program (LVEP) ενισχύεται από τη Διεθνή Ένωση για την Εκπαίδευση των Αξιών (ALIVE) και προσεγγίζει δώδεκα κύριες προσωπικές και κοινωνικές αξίες, όπως το σεβασμό, την αγάπη, την ειρήνη, την υπευθυνότητα, την εργασία, την απλότητα κ.τ.λ. Οι παιδαγωγικές δραστηριότητες που προτείνονται βασίζονται στη συνεργατική μάθηση, στις βιωματικές διαδικασίες, στη συναισθηματική αγωγή, στο δημοκρατικό πνεύμα και στην ελεύθερη δημιουργική έκφραση των μαθητών. Επιπλέον, οι εκπαιδευτικοί ενθαρρύνονται να χρησιμοποιούν μορφωτικό υλικό που ταιριάζει στον πολιτισμό και στις κοινωνικές συνθήκες κάθε περιοχής. (Γουδήρας, 2009)

Η Ευρωπαϊκή μελέτη για τις Αξίες, είναι η εξέλιξη του European Values Education που διήρκησε περίπου τρία χρόνια και διερευνά τη στάση των Ευρωπαίων σχετικά με τη θρησκεία, την πολιτική, την εργασία, την κοινωνία, την οικογένεια και την Ευρώπη (Atlas Of European Values, 2011). Τα αποτελέσματα παρουσιάζονται σε χάρτες που δείχνουν ξεκάθαρα πρότυπα και τις τάσεις σε όλη την Ευρώπη. Αυτή η ιστοσελίδα προσφέρει πολλά εργαλεία όπως σύγκριση χαρτών ή δημιουργία νέων χαρτών. Οι χάρτες μπορούν να χρησιμοποιηθούν στην εκπαίδευση και υπάρχουν

και ποικίλα παραδείγματα που δείχνουν το πώς χρησιμοποιούνται. Επιπλέον, υπάρχει μια σειρά από βίντεο νεαρών Ευρωπαίων που συζητούν τις προοπτικές τους σχετικά με τις ερωτήσεις της Ευρωπαϊκής Μελέτης Αξιών. Οι χάρτες, τα βίντεο, τα σχέδια μαθήματος και οι ασκήσεις για το σπίτι μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους εκπαιδευτικούς στα μαθήματα εμπλοκής τους, για να διερευνήσουν τις αξίες των μαθητών σε Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στο Australian Government Department Of Education, Science and Training , (2005) αναφέρεται πως οι Αυστραλοί έχουν αναπτύξει ένα εθνικό πλαίσιο για τις Αξίες στην εκπαίδευση των σχολείων στην Αυστραλία (National Framework for Values Education in Australian Schools). Το πλαίσιο αναγνωρίζει τις αξίες στις εκπαιδευτικές πολιτικές και τα προγράμματα που ήδη εφαρμόζονται στην εκπαίδευση στα σχολεία της Αυστραλίας. Έχουν προσδιοριστεί εννέα αξίες για την εκπαίδευση των μαθητών στην Αυστραλία για αυτό το εθνικό πλαίσιο. Αυτές οι αξίες σε αλφαβητική σειρά και όχι ως προς τη σειρά σημαντικότητάς τους είναι: Φροντίδα και Συμπόνια (Care and Compassion, Κάνοντας το καλύτερο (Doing Your Best), Δικαιοσύνη (Fair Go), Ελευθερία (Freedom), Ειλικρίνεια και Εμπιστοσύνη (Honesty and Trustworthiness), Ακεραιότητα (Integrity), Σεβασμός (Respect), Ευθύνη (Responsibility), Κατανόηση, ανοχή και κοινωνική ένταξη (Understanding, Tolerance and Inclusion).

Κεφάλαιο Δεύτερο

Επαγγελματικός Προσανατολισμός - Σχολικός

Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Η παρούσα κατάσταση

Η εποχή μας χαρακτηρίζεται από μεγάλες αλλαγές εξαιτίας, κυρίως, της ραγδαίας εξέλιξης της τεχνολογίας και των έντονων συνεπειών που αυτές επιφέρουν σε κοινωνικό, οικονομικό, πολιτιστικό επίπεδο. Ο σύγχρονος άνθρωπος καλείται να ισορροπήσει ανάμεσα στα καινοφανή και διαρκώς μεταβαλλόμενα δεδομένα της πραγματικότητας και στις προσωπικές του ανάγκες και επιθυμίες. Όροι όπως παγκοσμιοποίηση, αστάθεια, μετάβαση έχουν ενταχθεί στο καθημερινό λεξιλόγιο εντείνοντας το αίτημα για ερείσματα, αλλά και για οράματα για το μέλλον, ιδιαίτερα για τους νέους (Πατεστή, 2007).

Το σύγχρονο οικονομικό περιβάλλον χαρακτηρίζεται από την παγκοσμιοποίηση των αγορών και διακατέχεται από ρευστότητα, αβεβαιότητα, και δυσκολία μακροπρόθεσμης πρόβλεψης. Ως συνέπεια της προαναφερθείσας ρευστότητας, εντείνονται οι υψηλές - συχνά μεταβαλλόμενες- απαιτήσεις, τεχνολογικές και κοινωνικές και αυτές με τη σειρά τους επιφέρουν αλλαγές στις προσωπικές και επαγγελματικές αξίες αλλά και στις νοοτροπίες των σημερινών ανθρώπων. Οι συχνές μετακινήσεις πληθυσμών ολοένα γίνονται και πιο εύκολες είτε για σπουδές είτε για εργασία και η πολυπολιτισμική συνύπαρξη με άλλους ανθρώπους άλλης εθνικότητας είναι αναπόφευκτη.

Σήμερα που η οικονομική κρίση μαστίζει τη χώρα μας η ανεργία αυξάνεται και έχει φτάσει στο 27,3% σύμφωνα με τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) (Καθημερινή, 2014). Ως συνέπεια, επαναπροσδιορίζονται η εργασιακή σταθερότητα και κινητικότητα αλλά και τα δικαιώματα των εργαζόμενων. Οι αλλαγές μεταξύ εργασίας και ανεργίας είναι αναπόφευκτες. Μέσα όμως σε αυτό το ασταθές περιβάλλον της παγκοσμιοποίησης και της οικονομικής κρίσης εμφανίζονται νέες μορφές απασχόλησης όπως η τηλεργασία, το ηλεκτρονικό εμπόριο, η πράσινη ανάπτυξη και άλλα.

Μέσα σε αυτό το ρευστό οικονομικό περιβάλλον η Συμβουλευτική και ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός καλούνται να παίξουν ένα σύνθετο ρόλο γεφυρώνοντας το διαρκώς διευρυνόμενο χάσμα ανάμεσα στις επιθυμίες και τις ανάγκες των ανθρώπων κάθε ηλικίας και στις μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της οικονομίας γεγονός που κάνει κρισιμότερα τα θέματα ηθικής, δεοντολογίας και ευρύτερης κοινωνικής και ηθικής δέσμευσης του λειτουργού της Συμβουλευτικής και του Προσανατολισμού.

Ο επιστήμονας, μέσα από την προσπάθεια επίτευξης των στόχων του, επιβάλλεται να δείχνει κοινωνική ευαισθησία, να έχει συνείδηση ενός κοινωνικού προσανατολισμού ή μιας κοινωνικής εμπλοκής όποια και αν είναι η ιδεολογική του τοποθέτηση. Το αξιακό σύστημα που κυριαρχεί σε μια κοινωνία σε μια συγκεκριμένη εποχή κρίνεται και από την τοποθέτηση του επιστήμονα ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και ως ατόμου απέναντι στο σύστημα αυτό. (Τσαούσης, 2003, ο. α. στη: Πατεστή, 2007, σελίδα 31)

Τα μεταβατικά στάδια που καλείται να περάσει ο κάθε άνθρωπος γίνονται ολοένα και κρισιμότερα και ο Προσανατολισμός μπορεί να βοηθήσει στην ανάπτυξη του ατόμου έτσι ώστε αυτό να μάθει να περνά συνειδητά και με ωριμότητα τα μεταβατικά στάδια στην εργασία και στη ζωή. (Κοσμίδου-Hardy, 2005, στο: Πατεστή, 2007).

Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Η Σιδηροπούλου - Δημακάκου (2011) αναφέρει ότι ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί πεδίο εφαρμογής πολλών επιστημών (Ψυχολογίας, Παιδαγωγικής, Οικονομίας, Κοινωνιολογίας κ.ά.). Οι επιστήμονες που ασχολούνται με αυτόν, τον προσεγγίζουν από διαφορετικές οπτικές γωνίες ανάλογα με τον χώρο από τον οποίο προέρχονται (Κασσωτάκης, 2000 και 2002 ο. α. στη: Σιδηροπούλου – Δημακάκου, 2011). Δηλαδή, είναι δύσκολο να δοθεί κάποιος ορισμός του Επαγγελματικού Προσανατολισμού που να είναι απόλυτα αποδεκτός από όλους. Η πλειονότητα, όμως, των επιστημόνων που ασχολούνται με τον Επαγγελματικό Προσανατολισμό τον θεωρεί ως διαδικασία υποβοήθησης της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου ώστε να γίνει ικανό να μπορεί να επιλέξει μόνο του, με

πλήρη επίγνωση των συνεπειών της απόφασης του, την εκπαιδευτική και επαγγελματική κατεύθυνση που θα ακολουθήσει και να διευκολυνθεί στην εύρεση εργασίας και στην ομαλή προσαρμογή σε αυτή. Είναι εμφανής, η έμφαση που δίνεται στη συμβουλευτική παρέμβαση ακολουθώντας το αμερικάνικο πρότυπο που κάνει λόγο για «Συμβουλευτική και Επαγγελματικό Προσανατολισμό» (Counseling and Career Guidance) και για «Επαγγελματική Συμβουλευτική» (Career Counseling).

Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός

Η Κοσμίδου - Hardy (2007) αναφέρει στο άρθρο της πως αν διατρέξει κανείς τη βιβλιογραφία, αναζητώντας έναν ορισμό για το Σχολικό Επαγγελματικό Προσανατολισμό, θα διαπιστώσει, ότι οι ορισμοί που έχουν μέχρι τώρα επιχειρηθεί διαφέρουν μεταξύ τους και μάλιστα σε τέτοιο βαθμό, ώστε να προκαλείται σύγχυση σε σχετικές συζητήσεις. Το φαινόμενο δεν είναι καθόλου παράξενο, αν λάβει κανείς υπόψη ότι, όπως συμβαίνει και με πλήθος άλλες έννοιες, ο ορισμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού εξαρτάται από τις στάσεις, τις προσδοκίες, αλλά και τις προθέσεις που έχει απέναντι σ' αυτό το θεσμό εκείνος που επιχειρεί να τον ορίσει. Και βέβαια οι τάσεις, οι προσδοκίες και οι προθέσεις κάποιου είναι συνήθως μέρος της γενικότερης τοποθέτησής του, όσον αφορά το όλο εκπαιδευτικό σύστημα μέσα στο συγκεκριμένο κοινωνικοοικονομικό και πολιτισμικό πλαίσιο.

Η Σιδηροπούλου – Δημακάκου (2011) αναφέρει ότι με τον όρο «Σχολικός Προσανατολισμός» εννοούμε το σύνολο των υπηρεσιών που λαμβάνουν χώρα στο πλαίσιο του σχολείου (κατ' επέκταση στο χώρο της εκπαίδευσης – «εκπαιδευτικός»), με σκοπό την υποβοήθηση των εκπαιδευόμενων να επιλέξουν την κατεύθυνση σπουδών που θα ακολουθήσουν. Καθώς υπάρχει σύνδεση της εκπαιδευτικής κατεύθυνσης που επιλέγει το άτομο με την επαγγελματική επιλογή, ο σχολικός προσανατολισμός συνδέθηκε με τον επαγγελματικό προσανατολισμό. Ο θεσμός του «Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού» που δηλώνει το σύνολο των διαδικασιών που πραγματοποιούνται στο χώρο του σχολείου κατά τρόπο οργανωμένο και συστηματικό από ειδικούς επιστήμονες, για να βοηθήσουν το άτομο να πάρει τις καταλληλότερες για αυτό αποφάσεις σχετικά με την εκπαιδευτική και επαγγελματική κατεύθυνση που θα ακολουθήσει. Παράλληλα,

ασχολείται και με την είσοδο του ατόμου στα εκπαιδευτικά ιδρύματα και το χώρο της εργασίας και την ομαλή προσαρμογή του στις απαιτήσεις τους. Οι παραπάνω όροι τείνουν να αντικατασταθούν -τουλάχιστον στον ελληνικό χώρο- από τον όρο «Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός», υποδηλώνοντας την αξιοποίηση της μεθοδολογίας της συμβουλευτικής για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής ανάπτυξης του ατόμου.

Ο Λαγουδάκος, (2013) στο άρθρο του υποστηρίζει πως ο μαθητής καλείται πολύ νωρίς, στην πρώτη Λυκείου, να πάρει αποφάσεις καθοριστικές για όλη τη ζωή του μέσα σε ένα δαιδαλώδες εκπαιδευτικό και εργασιακό περιβάλλον. Το σχολείο έχει υποχρέωση να τον βοηθήσει να διαμορφώσει μορφωτικό και κοινωνικό ρόλο ικανό να ανταποκριθεί με επιτυχία στις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές αποφάσεις. Για το σκοπό αυτό θεσπίστηκε ο θεσμός του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ). Ο θεσμός αυτός, εκτός από την εφαρμογή του στην Γ' τάξη και Α' Ενιαίου Λυκείου στο πλαίσιο των ωρολογίων προγραμμάτων, εφαρμόζεται και υποστηρίζεται τόσο στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων των ΚΕΣΥΠ, όσο και με την εφαρμογή προγραμμάτων Αγωγής Σταδιοδρομίας στο πλαίσιο των σχολικών δραστηριοτήτων (ΥΠ.Ε.Π.Θ., Γ7/98498/17-09-2004).

Συνεχίζει ο Λαγουδάκος, (2013) λέγοντας ότι παρά την αποδοχή της αναγκαιότητας του ΣΕΠ και τις προσπάθειες που έχουν γίνει κατά καιρούς με επιμορφώσεις, δημιουργία δομών (ΚΕΣΥΠ, ΓΡΑΣΕΠ, ΓΡΑΣΥ), την τελευταία εκπαιδευτική περίοδο παρατηρείται μαρασμός του θεσμού ως επακόλουθο της οικονομικής κρίσης και έλλειψης κοινοτικών προγραμμάτων. Μπορούμε να υποστηρίξουμε ότι σχεδόν «κατεδαφίστηκε» ο θεσμός στη δημόσια εκπαίδευση της χώρας μας. Δεδομένης μάλιστα της τάσης να εντάσσονται πολλές ενέργειες στην προσπάθεια για την οικονομική αποκατάσταση της χώρας θα πρέπει να επισημάνουμε ότι οι αντίστοιχες δομές δεν χρηματοδοτούνται τακτικά, σταμάτησαν οι επιμορφώσεις και ελαττώθηκε το προσωπικό που εμπλέκεται στο ΣΕΠ. Με μια σειρά αποφάσεων όπως η αναστολή της λειτουργίας των Γραφείων Σύνδεσης με την Αγορά Εργασίας και Επαγγελματικού Προσανατολισμού στα Επαγγελματικά Λύκεια, η αφαίρεση από το ωρολόγιο πρόγραμμα της Α' Τάξης των Λυκείων της διδασκαλίας του ΣΕΠ, η ερημοποίηση των Γραφείων Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΓΡΑΣΕΠ)

σε Γυμνάσια, Γενικά Λύκεια, Σχολικές Μονάδες Ειδικής Αγωγής και η απογύμνωση από στελέχη των Κέντρων Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΚΕΣΥΠ) προδιαγράφεται η διάλυση του θεσμού.

Κεφάλαιο Τρίτο

Διαδικτυακή Έρευνα

Μια έρευνα είναι ένα σύστημα συλλογής πληροφοριών. Συχνά σε διεξαγωγές ερευνών δίνεται έμφαση, στα ερωτηματολόγια. Για να διεξαχθεί μια έρευνα αποτελεσματικότερα, είναι σημαντικό να γίνει κατανοητό ότι το ερωτηματολόγιο είναι ένα στοιχείο της διαδικασίας της έρευνας και μια έρευνα αρχίζει με τον καθορισμό των στόχων και τελειώνει με την ανάλυση των δεδομένων και την διεξαγωγή των αποτελεσμάτων (Dillman, 2000).

Τα βασικά βήματα στη διαδικασία μια έρευνας είναι τα ίδια για όλους τους τύπους ερευνών (Valerie & Lois, 2007). Πρώτον ορίζουμε τους στόχους, δηλαδή προσδιορίζουμε τι θέλουμε να ξέρουμε και γιατί, σκεφτόμαστε ποιος θα εξετάσει τα αποτελέσματα και εξετάζουμε την επιρροή εξωτερικών πηγών χρηματοδότησης. Δεύτερον ορίζουμε τον πληθυσμό και επιλέγουμε ένα δειγματοληπτικό πλαίσιο (sampling frame), δηλαδή ψάχνουμε για ένα υπάρχον δειγματοληπτικό πλαίσιο ή δημιουργούμε ένα δειγματοληπτικό πλαίσιο, σκεφτόμαστε πιθανοτικές (probability) και μη πιθανοτικές (non probability) στρατηγικές δειγματοληψίας. Τρίτον σχεδιάζουμε μιας στρατηγική συλλογής των δεδομένων, αναλυτικότερα, εκτιμούμε τους περιορισμούς του χρόνου και του προϋπολογισμού και τους διαθέσιμους πόρους και επιλέγουμε μία μέθοδο διαχείρισης της έρευνας. Τέταρτον, αναπτύσσουμε ένα ερωτηματολόγιο, γράφουμε τις ερωτήσεις και διεξάγουμε ένα προκαταρκτικό τεστ του ερωτηματολογίου. Πέμπτον, συλλέγουμε τα δεδομένα, δηλαδή παρακολουθούμε τις απαντήσεις και χρησιμοποιούμε διάφορα είδη τεχνικών που θα βοηθήσουν την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου. Έκτον, διαχειριζόμαστε τα δεδομένα, πιο αναλυτικά, δημιουργούμε ένα βιβλίο κωδικών (αν χρειάζεται), εισάγουμε ή εξάγουμε τα δεδομένα, καθαρίζουμε τα δεδομένα (θόρυβος) και μετασχηματίζουμε τα δεδομένα. Έβδομον, αναλύουμε τα δεδομένα και τέλος δημοσιεύουμε τα αποτελέσματα, για παράδειγμα, συγγράφουμε μια έκθεση ή διεξάγουμε μια προφορική παρουσίαση, χρησιμοποιώντας οπτικά βοηθήματα για τη καλύτερη δημοσίευση των αποτελεσμάτων.

Οι παραδοσιακές μέθοδοι ερευνών περιλαμβάνουν τηλεφωνική συνέντευξη, αποστολή ερωτηματολογίων μέσω του ταχυδρομείου, και πρόσωπο με πρόσωπο συνέντευξη. Σε αυτές τις μεθόδους προστίθεται και ένας πλήθος νέων τεχνικών που δημιουργήθηκαν με την ανάπτυξη του Διαδικτύου. Πιο συγκεκριμένα, αυτές είναι το ηλεκτρονικό ταχυδρομείο και οι έρευνες που βασίζονται στον ιστό (web) ή διαδικτυακές έρευνες. Στις έρευνες του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, το ερωτηματολόγιο συμπεριλαμβάνεται είτε στο σώμα του μηνύματος του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε προσαρτάται ως σύνδεσμος (attachment). Στις περισσότερες περιπτώσεις, ο ερωτώμενος μπορεί να συμπληρώσει το ερωτηματολόγιο απαντώντας στο αρχικό email. Στις έρευνες μέσω του ιστού, το ερωτηματολόγιο βρίσκεται σε μία ιστοσελίδα. Ο ερωτώμενος επισκέπτεται την ιστοσελίδα, είτε με κλικ σε έναν σύνδεσμο υπερκειμένου που περιέχεται σε ένα μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είτε με τη δακτυλογράφηση της διεύθυνσης της ιστοσελίδας σε ένα παράθυρο φυλλομετρητή και έπειτα συμπληρώνει το ερωτηματολόγιο. Όπως και με οποιοδήποτε νέο εργαλείο, οι έρευνες μέσω του Διαδικτύου παρέχουν έναν πλούτο ευκαιριών και προκλήσεων στους ερευνητές. Είναι σημαντικό οι ερευνητές να αναγνωρίζουν τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς έτσι ώστε να μπορούν να παίρνουν αποφάσεις κατά την επιλογή μιας μεθόδου συλλογής δεδομένων. Γενικώς αμφισβητείται το γεγονός ότι οι βασισμένες στο διαδίκτυο έρευνες, θα αντικαταστήσουν τις παραδοσιακές μεθόδους συλλογής δεδομένων. Η μέθοδος αυτή του διαδικτύου, θα λειτουργεί ως εναλλακτική λύση και ίσως θα συμπληρώσει, τις υπάρχουσες τεχνικές (Valerie & Lois, 2007).

Πότε μπορεί να χρησιμοποιηθεί μια διαδικτυακή έρευνα;

Οι έρευνες μέσω διαδικτύου δεν είναι κατάλληλες για κάθε έρευνα. Παρακάτω απαντώνται μερικές ερωτήσεις για τους ερευνητές που επιθυμούν να χρησιμοποιήσουν μια έρευνα μέσω του διαδικτύου για τη συλλογή των δεδομένων (Valerie & Lois, 2007 ο. α. στο: Βεγυδάκης, 2011):

1. Ποιο είναι το επιθυμητό μέγεθος του δείγματος και πώς είναι το δείγμα κατανεμημένο γεωγραφικά;

Εάν το μέγεθος του δείγματος είναι αρκετά μεγάλο και κατανομημένο σε ένα ευρέως γεωγραφικό φάσμα, η διεξαγωγή μιας διαδικτυακής έρευνας είναι μια καλή επιλογή. Οι διαδικτυακές έρευνες χαρακτηρίζονται από υψηλές αρχικές δαπάνες σε σχέση με άλλες μεθόδους αλλά γίνονται οικονομικά αποδοτικές καθώς αυξάνεται ο αριθμός των ολοκληρωμένων ερωτηματολογίων. Είναι επομένως ανεπαρκές να πραγματοποιηθεί μια διαδικτυακή έρευνα όταν μόνο απαιτούνται λίγοι συμμετέχοντες. Εάν οι συμμετέχοντες συγκεντρώνονται σε μια περιορισμένη γεωγραφική περιοχή, μπορούν να χρησιμοποιηθούν οι τηλεφωνικές ή πρόσωπο με πρόσωπο συνεντεύξεις, αν και ακριβότερες επιλογές, όμως μπορεί να μας οδηγήσουν σε ένα υψηλότερο ποσοστό απάντησης.

2. Ποιοι είναι οι χρονικοί περιορισμοί;

Οι διαδικτυακές έρευνες έχουν την δυνατότητα της γρήγορης επιστροφής των αποτελεσμάτων. Η επικοινωνία μέσω του ηλεκτρονικού ταχυδρομείου είναι στιγμιαία, ενώ ένα γράμμα μέσω του ταχυδρομείου πρέπει να παραδοθεί όπως είναι φυσικό, παίρνοντας προφανώς περισσότερο χρόνο. Οι ερευνητές ωστόσο πρέπει να είναι προσεκτικοί στη διατύπωση του γενικού συμπεράσματος ότι οι έρευνες μέσω Διαδικτύου είναι πάντα γρηγορότερες από άλλες μεθόδους. Είναι σημαντικό να εξετάζεται ο συνολικός χρόνος που απαιτείται για να διεξαχθεί η έρευνα: αυτός μπορεί να περιλαμβάνει μια γραπτή επιστολή ή μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου συν μια ή περισσότερες ακόλουθες υπενθυμίσεις.

3. Το ερωτηματολόγιο χειρίζεται ευαίσθητες πληροφορίες;

Η ανωνυμία είναι ένα περίπλοκο ζήτημα. Οι συμμετέχοντες που καλούνται να αποκριθούν σε ένα ερωτηματολόγιο αποστέλλοντας την απάντησή τους με ένα ηλεκτρονικό ταχυδρομείο θα χάσουν την ανωνυμία τους. Εάν, ωστόσο, οι συμμετέχοντες κατευθύνονται σε μια ιστοσελίδα για να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο, η ανωνυμία τους μπορεί να διατηρηθεί. Στην διαδικτυακή έρευνα, λόγω του ότι δεν υπάρχει κάποιος ερευνητής στο τηλέφωνο ή κάποιο προσωπικό που ερωτά, οι συμμετέχοντες τείνουν να αισθάνονται ασφαλέστεροι παρέχοντας αξιόπιστες απαντήσεις σε ένα διαδικτυακό περιβάλλον.

4. Ποιο είναι το κοινό – στόχος;

Οι έρευνες Διαδικτύου απαιτούν οι συμμετέχοντες να έχουν πρόσβαση στο διαδίκτυο. Οι φυσικοί, ψυχολογικοί, ή οικονομικοί περιορισμοί στην τεχνολογία υπολογιστών, μπορούν να απαγορεύσουν τη χρήση των διαδικτυακών ερευνών σε ορισμένους πληθυσμούς. Οι διαδικτυακές έρευνες λειτουργούν καλύτερα σε κλειστούς πληθυσμούς, όπου οι πιθανοί συμμετέχοντες είναι γνωστό ότι έχουν ηλεκτρονικό ταχυδρομείο ή πρόσβαση Διαδικτύου. Τέτοιες ομάδες, παραδείγματος χάριν, είναι μια ομάδα υπαλλήλων σε μια επιχείρηση ή οι σπουδαστές σε ένα πανεπιστήμιο ή τα μέλη ενός επαγγελματικού συνδέσμου.

5. Υπάρχει ένα δειγματοληπτικό πλαίσιο;

Οι απαντήσεις στις διαδικτυακές έρευνες είναι περισσότερες όταν έρχονται αρχικά σε επαφή οι συμμετέχοντες με ένα μήνυμα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Εάν δεν υπάρχει ένας κατάλογος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου με πιθανούς συμμετέχοντες, μπορεί να δημιουργηθεί ένας ή να αγοραστεί. Οι κυβερνητικές οργανώσεις, οι επιχειρήσεις και τα εκπαιδευτικά ιδρύματα διατηρούν καταλόγους ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Μια εναλλακτική λύση είναι να διαφημιστεί η έρευνα, ίσως σε ιστοσελίδες και να κατευθύνονται οι πιθανοί συμμετέχοντες σε μια ιστοσελίδα που περιέχει το ερωτηματολόγιο. Η χρησιμοποίηση αυτής της εναλλακτικής λύσης στερεί τον ερευνητή από τα οφέλη της ταχύτητας και της αποδοτικότητας σε σχέση με έναν υπάρχοντα κατάλογο.

6. Απαιτείται ένα ικανοποιητικό «βολικό» Δείγμα (*convenience sample*), ή ένα Στατιστικό Δείγμα (*Probability Sample*);

Για να εξάγουμε συμπεράσματα για τους πληθυσμούς βασιζόμενοι σε στατιστικές δειγμάτων, είναι απαραίτητο να επιλέξουμε ένα στατιστικό δείγμα των συμμετεχόντων. Επειδή δεν υπάρχει κανένας κατάλογος ηλεκτρονικού ταχυδρομείου και κανένα «Διαδίκτυο» ισοδύναμο με την τηλεφωνική έρευνα όπου μπορούν να σχηματιστούν τηλεφωνικά τυχαίοι τηλεφωνικοί αριθμοί, οι ερευνητές που απαιτούν τα δεδομένα τους να συλλέγονται από στατιστικά δείγματα, είναι καλύτερο να εξετάσουν άλλους τύπους ερευνών.

7. Τα πολυμέσα ή τα αλληλεπιδραστικά χαρακτηριστικά γνωρίσματα ενισχύουν το ερωτηματολόγιο;

Αντίθετα από τα γραπτά ερωτηματολόγια, οι διαδικτυακές έρευνες μπορούν να περιλαμβάνουν ήχο ή βίντεο. Επιπλέον, οι διαδικτυακές έρευνες και τα ερωτηματολόγια τους είναι αναμφισβήτητα αποτελεσματικότερα για την διεξαγωγή απρόοπτων ερωτήσεων. Τα διαδικτυακά ερωτηματολόγια μπορούν να προγραμματιστούν για να αποφύγουν τις λογικές ασυνέπειες σε συνεχόμενες ερωτήσεις. Ενώ λάθη προγραμματισμού μπορούν να υπάρξουν, η αυτοματοποίηση της εισόδου των δεδομένων δίνει τη δυνατότητα στους συμμετέχοντες να μην απαντούν λανθασμένα σε ερωτήσεις.

8. Ο ερευνητής έχει την τεχνική δυνατότητα να δημιουργήσει μια διαδικτυακή έρευνα από μόνος του, ή απαιτούνται χρήματα για να προσληφθεί κάποιος και να την δημιουργήσει;

Εάν ο ερευνητής δεν έχει τις τεχνολογικές γνώσεις ή τις δεξιότητες για να δημιουργήσει μια διαδικτυακή έρευνα, τότε πρέπει να προσληφθεί ένας σύμβουλος ή να υιοθετηθεί μια άλλη μέθοδος. Υπάρχουν προς το παρόν εκατοντάδες εμπορικά διαθέσιμες υπηρεσίες για να βοηθήσουν τους ερευνητές στη δημιουργία, στη διανομή και στην ανάλυση των διαδικτυακών ερευνών. Αυτές οι επιχειρήσεις ποικίλλουν στην ποιότητα της εξυπηρέτησης των πελατών και των δεδομένων που παρέχουν όσο και στο τρόπο τιμολόγησής τους.

Δυνατότητες και περιορισμοί των διαδικτυακών ερευνών

Δυνατότητες που σχετίζονται με τις διαδικτυακές έρευνες

Οι δυνατότητες που παρέχουν οι διαδικτυακές έρευνες σύμφωνα με τον Roberts, (2007) αναλύονται παρακάτω. Στις διαδικτυακές έρευνες, ως προς τη δειγματοληψία, έχουμε πρόσβαση σε παγκόσμιους πληθυσμούς, σε εξειδικευμένους και «κρυμμένους» πληθυσμούς και υπάρχει η δυνατότητα για αυξημένη στατιστική ισχύ. Αδιαμφισβήτητο είναι το γεγονός ότι η χρήση των διαδικτυακών ερευνών μας δίνει τη δυνατότητα να αποταμιεύσουμε χρόνο, πόρους και να μειώσουμε το κόστος και τις δαπάνες της έρευνας. Επίσης, μας παρέχουν

μοναδικές δυνατότητες, όπως η προσθήκη πολυμεσικών γραφικών και ήχου και αυτοματοποιημένη εισαγωγή δεδομένων για μείωση των λαθών κατά τη συμπλήρωση των δεδομένων. Επί πρόσθετα, δίνουν περισσότερη ευκολία στον ερευνητή λόγω της αυξημένης εθελοντικής φύσης των συμμετεχόντων στην έρευνα και της άμεσης ανατροφοδότησης που παρέχουν.

Περιορισμοί που σχετίζονται με τις διαδικτυακές έρευνες

Οι περιορισμοί που συναντώνται στις διαδικτυακές έρευνες, σύμφωνα με την με τον Roberts (2007), περιγράφονται παρακάτω. Πιθανώς τα αποτελέσματα να μην είναι γενικεύσιμα στον πληθυσμό λόγω λαθών κάλυψης (Coverage error) και σφάλμα δείγματος (Sample biases). Μπορεί να υπάρχουν φτωχά ποσοστά απαντήσεων λόγω της ηλεκτρονικής φύσης της έρευνας και έλλειψη ελέγχου όσο αναφορά τη σωστή ρύθμιση της έρευνας. Η χρήση των νέων τεχνολογιών απαιτεί νέες γνώσεις ως προς το software και το hardware των υπολογιστών και από τους ερευνητές αλλά και από τους συμμετέχοντες στη έρευνα. Ειδικότερα, οι ερευνητές πρέπει να έχουν ένα «σωστό» κώδικα δεοντολογικής συμπεριφοράς στο Διαδίκτυο και να ενημερώνονται συνεχώς για τις νέες τεχνολογικές εξελίξεις και από την μεριά τους οι συμμετέχοντες στη έρευνα να μην είναι ηλεκτρονικά αναλφάβητοι, ο υπολογιστής τους να είναι συμβατός με το hardware και το software της έρευνας και να προσέχουν ώστε να μην αποσπάται η προσοχή τους από διάφορους ενοχλητικούς παράγοντες του διαδικτύου, όπως τα διαφημιστικά pop – ups. Επιπρόσθετα, εάν χρησιμοποιείται κάποιος φορέας παροχής υπηρεσιών για την διεξαγωγή της έρευνας τότε πρέπει οι ερευνητές να δείξουν ιδιαίτερη προσοχή ως προς τους περιορισμούς που μπορεί να επιβάλλει, είτε αυτοί είναι χρόνου, είτε συνεργασίας και καλής θέλησης.

Τέλος, σε γενικές γραμμές, τα αποτελέσματα είναι συνήθως μη γενικεύσιμα και τα δείγματα είναι συνήθως μεροληπτικά (ειδικές κατηγορίες πληθυσμού). Επίσης απαιτείται η συγκέντρωση συνήθως εικοσαπλάσιου μεγέθους δείγματος απ' ό,τι στην τυχαία δειγματοληψία. Δηλαδή, αν στην τυχαία δειγματοληψία θέλουμε 1000 άτομα, στην έρευνα μέσω διαδικτύου θέλουμε 20000. Βέβαια, υπάρχουν και εξαιρέσεις.

ΜΕΡΟΣ ΔΕΥΤΕΡΟ

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΈΡΕΥΝΑ

Κεφάλαιο Τέταρτο

Σκοπός και ειδικοί στόχοι

Η παρούσα έρευνα αποτελεί μια προσπάθεια καταγραφής του πως αντιλαμβάνονται οι μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου το σύστημα αξιών που τους χαρακτηρίζει. Η συγκεκριμένη ομάδα μαθητών επιλέχθηκε λόγω ότι σε αυτή την τάξη διδάσκονται το μάθημα του σχολικού και επαγγελματικού προσανατολισμού και επιπλέον, σε αυτή την ηλικία οι μαθητές κατέχουν τις απαραίτητες γνώσεις πληροφορικής, καθιστώντας τους ικανούς να συμπληρώσουν ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Τα βασικά βήματα που ακολουθήθηκαν στη διαδικασία της έρευνας είναι αυτά που περιγράφονται στο βιβλίο των Valerie & Lois (2007): Η χρήση της διαδικτυακής έρευνας με ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο ήταν ένα από τα κύρια χαρακτηριστικά της. Ας σημειωθεί ότι η παρούσα έρευνα δεν επιχειρεί να καταγράψει τις αξίες των μαθητών της Γ΄ Γυμνασίου στο επίπεδο της συμπεριφοράς, αφού κάτι τέτοιο θα απαιτούσε διαφορετικού τύπου ερευνητικό μέσο και μια μεγαλύτερης κλίμακας ερευνητικής προσπάθειας. Τα ερευνητικά ερωτήματα στα οποία επιχειρείται να δοθεί απάντηση μέσα από αυτήν την εργασία αφορούν

- α) το στάδιο της προσωπικής και ηθικής ανάπτυξης των μαθητών
- β) τη συμβατότητα των προσωπικών επαγγελματικών αξιών με τους σκοπούς του εκπαιδευτικού συστήματος
- γ) τη συσχέτιση των προσωπικών και επαγγελματικών αξιών

δ) την απάντηση στο ερώτημα εάν οι μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου μπορούν να κατανοήσουν την έννοια των προσωπικών και επαγγελματικών αξιών και να απαντήσουν σε ένα ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο και

δ) τη χρήση των ευρημάτων από τους φορείς της εκπαιδευτικής έρευνας, τους διδάσκοντες στο Γυμνάσιο, τους συντάκτες των προγραμμάτων σπουδών και τους φορείς της εκπαιδευτικής πολιτικής.

Υλικά και μέθοδοι

Δείγμα

Ως δείγμα χρησιμοποιήθηκε το σύνολο των μαθητών Γ΄ Γυμνασίου τεσσάρων Γυμνασίων: του 1^{ου} Γυμνασίου Χαριλάου, του Ελληνικού Κολλεγίου Θεσσαλονίκης, του Γυμνασίου Μελίκης και του Γυμνασίου Βεργίνας «Μανώλης Ανδρόνικος». Ο αριθμός των μαθητών που συμμετείχαν στη έρευνα, κατά το ακαδημαϊκό έτος 2013 – 2014, ανήλθε στους 70 και από αυτούς που συμμετείχαν στην έρευνα οι 29 μαθητές (30%) ήταν αγόρια και οι 41 μαθητές (70%) ήταν κορίτσια. Η ηλικία των μαθητών της Γ΄ Γυμνασίου κυμαίνεται από 14 έως 15 ετών. Τα υπόλοιπα στατιστικά στοιχεία, όπως η ενασχόληση των μαθητών στον ελεύθερο τους χρόνο, οι γλώσσες που μιλούν και γράφουν οι μαθητές, το επάγγελμα του πατέρα και της μητέρας και το επίπεδο σπουδών του πατέρα και της μητέρας παρουσιάζονται στους πίνακες 1 - 6.

Εργαλείο

Ως εργαλείο χρησιμοποιήθηκε μια σύνθεση δύο ερωτηματολογίων, ένα ερωτηματολόγιο προσωπικών αξιών και ένα ερωτηματολόγιο επαγγελματικών αξιών. Επιπλέον, περιλαμβάνει ερωτήσεις δημογραφικού τύπου το φύλο, την ηλικία, το Σχολείο- Τάξη που φοιτούν οι μαθητές, τα χόμπι τους, τις γλώσσες που μιλούν, το μορφωτικό και επαγγελματικό επίπεδο των γονέων τους και τέλος τον αριθμό των παιδιών.

Το ερωτηματολόγιο διερεύνησης προσωπικών αξιών κατασκευάστηκε με βάση το αντίστοιχο ερωτηματολόγιο διερεύνησης αξιών που χρησιμοποιεί το Διεθνές πανεπιστήμιο της Florida για τις ανάγκες του «Στρατηγικού Σχεδιασμού του για τη

Νέα Χιλιετία»¹. Το ερωτηματολόγιο προτείνει έναν κορμό 80 αξιών που αναφέρονται με μία ή δύο λέξεις. Οι ερωτώμενοι μαθητές κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο σημαντική θεωρούν κάθε μια από αυτές τις αξίες με βάση την πεντάβαθμη κλίμακα: «το 5 για την πολύ σημαντική αξία, με 4 τη σημαντική, με 3 την κάπως σημαντική, με 2 την όχι σημαντική και με 1 την καθόλου σημαντική». Οι ερωτήσεις αυτές θεωρήθηκε ότι καλύπτουν όλο το φάσμα της προσωπικής – κοινωνικής ανάπτυξης και ειδικότερα της ηθικής (Fontana, 1995, ο. α. στους Γεωργιάδης κ. α., 2008). Η μετάφραση και προσαρμογή του ερωτηματολογίου στην ελληνική γλώσσα έγινε σύμφωνα με την μεθοδολογία που προτείνουν οι Berdie, Anderson και Niebuhr (1986, ο. α. στους Γεωργιάδης κ. α., 2008). Στο τέλος των του ερωτηματολογίου των προσωπικών αξιών υπάρχει ερώτηση επιλογής των 5 σημαντικότερων αξιών από τις 80. Έπειτα, ο κάθε μαθητής μπορεί να σχολιάσει το ερωτηματολόγιο των προσωπικών αξιών και να προσθέσει αν επιθυμεί να δει μελλοντικά κάποια άλλη αξία. (Γεωργιάδης, Οικονόμου, & Μενεξές, 2008)

Το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο διερεύνησης επαγγελματικών αξιών είναι αυτό που υπάρχει στην ιστοσελίδα του ΕΟΠΠΕΠ ως τεστ επαγγελματικών αξιών και είναι επίσης η πτυχιακή του Αλεξόπουλου, (2009). Το ερωτηματολόγιο προτείνει έναν κορμό από 64 ερωτήσεις – προτάσεις σχετικά με το τι επάγγελμα θα προτιμούσε ο μαθητής. Οι ερωτώμενοι – μαθητές κλήθηκαν να δηλώσουν πόσο σημαντική θεωρούν κάθε μία από αυτές τις προτάσεις με βάση την πεντάβαθμη κλίμακα: «το 5 για την πολύ σημαντική αξία, με 4 τη σημαντική, με 3 την κάπως σημαντική, με 2 την όχι σημαντική και με 1 την καθόλου σημαντική». Στο τέλος του ερωτηματολογίου των επαγγελματικών αξιών υπάρχει ερώτηση επιλογής των 5 σημαντικότερων επαγγελματικών αξιών – προτάσεων από τις 64. Έπειτα, ο κάθε μαθητής μπορεί να σχολιάσει το ερωτηματολόγιο των επαγγελματικών αξιών και να προσθέσει αν επιθυμεί να δει μελλοντικά κάποια άλλη επαγγελματική αξία.

Η πλατφόρμα που χρησιμοποιήθηκε για την ανάπτυξη του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου ήταν το LimeSurvey². Το LimeSurvey είναι μία εφαρμογή ηλεκτρονικών ερευνών ανοικτού κώδικα. Αφού εγκαταστάθηκε επιτυχώς σύμφωνα

¹ Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.fiu.edu/~pie/docs/msp052802/mspdocwhole010603.doc>

² Διαθέσιμο στην ιστοσελίδα: <http://www.limesurvey.org/>

με τις οδηγίες που περιγράφονται στην επίσημη ιστοσελίδα του λογισμικού, κατασκευάστηκε το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο, όπως παρουσιάζεται στα στιγμιότυπα των εικόνων του παραρτήματος. Ο εξυπηρετητής που χρησιμοποιήθηκε για την έρευνα ήταν αυτός του πανελληνίου σχολικού δικτύου και το όνομα της ιστοσελίδας είναι το users.sch.gr/kostave/limesurvey. Αναφέρουμε ότι η παρούσα έρευνα δεν στοίχισε απολύτως τίποτα σε χρήματα, μόνο προσωπική εργασία.

Διαδικασία Συλλογής των Δεδομένων

Περίπου στο τέλος του σχολικού έτους (Φεβρουάριο με Απρίλιο του 2014), ζητήθηκε από τους καθηγητές του μαθήματος της πληροφορικής να διεξάγουν την έρευνα στους μαθητές τους κατά την διάρκεια του μαθήματος της πληροφορικής, αφού πρώτα λάβουν την άδεια από τους διευθυντές για την διεξαγωγή του ερωτηματολογίου, αν και δεν κρίνεται απαραίτητο διότι το ερωτηματολόγιο είναι ειδικά σχεδιασμένο για παιδιά Γυμνασίου. Σκοπός του όλου εγχειρήματος ήταν οι μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου να γνωρίσουν την χρήση του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου ως εναλλακτικής μεθόδου συλλογής των δεδομένων αλλά και να έρθουν σε επαφή με τις προσωπικές και επαγγελματικές αξίες του ερωτηματολογίου. Δηλαδή, η έρευνα χρησιμοποιήθηκε και ως διδακτικό σενάριο στο μάθημα της πληροφορικής.

Κατά τη διάρκεια μιας διδακτικής ώρας ζητήθηκε από τους μαθητές να διεξάγουν την έρευνα ως εργασία στα πλαίσια του μαθήματος τους, αν και τους εξηγήθηκε ότι πρόκειται για μια ηλεκτρονική έρευνα. Χρησιμοποιώντας τους υπολογιστές του εργαστηρίου της πληροφορικής οι μαθητές έπρεπε να εισέλθουν στο σύστημα που δημιουργήσαμε και να συμπληρώσουν το ηλεκτρονικό ερωτηματολόγιο. Ο καθηγητής της πληροφορικής κατά την διάρκεια της συμπλήρωσης είχε και το ρόλο του βοηθού για την σωστή συμπλήρωση του ερωτηματολογίου, αν και το σύστημα ήταν ειδικά σχεδιασμένο για όλες τις πιθανές ερωτήσεις των μαθητών. Ενδεικτικά αναφέρουμε ότι υπήρχε βοήθεια με την ερμηνεία των προσωπικών αξιών, αν ο μαθητής τοποθετούσε τον δείκτη του ποντικιού πάνω από την αξία που επιθυμούσε να βαθμολογήσει.

Στατιστική Ανάλυση

Για τη στατιστική επεξεργασία των δεδομένων και τη συνοπτική παρουσίαση των αποτελεσμάτων υπολογίστηκαν απόλυτες και σχετικές συχνότητες (ποσοστά %), δείκτες κεντρικής τάσης (μέσοι όροι, διάμεσες τιμές), δείκτες διασποράς (τυπικές αποκλίσεις) και δείκτες συσχέτισης (Pearson's r και Spearman's ρ). Για τη διερεύνηση της δομής του προσωπικού καθώς και του επαγγελματικού συστήματος την μαθητών της Γ' Γυμνασίου, χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος της Ανάλυσης σε Κύριες Συνιστώσες (Hair, Anderson, Tatham, & Black, 1995). Για την αξιολόγηση των παραγοντικών δομών που αναδείχθηκαν από την εφαρμογή της Ανάλυσης σε Κύριες Συνιστώσες υπολογίστηκε ο δείκτης α του Cronbach (Spector, 1992). Οι στατιστικές αναλύσεις έγιναν με το στατιστικό πακέτο SPSS.

Κεφάλαιο Πέμπτο

Ανάλυση απαντήσεων για τις Προσωπικές Αξίες

Στους Πίνακες 7 με 10 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που προέκυψαν από τη διεξαγωγή της έρευνας όσο αναφορά τις προσωπικές αξίες.

Πιο συγκεκριμένα στο Πίνακα 7 παρουσιάζεται η ιεράρχηση των 80 προσωπικών αξιών με βάση το μέσο όρο της βαθμολογίας που έδωσαν οι μαθητές της Γ' γυμνασίου στις προσωπικές αξίες. Σύμφωνα με αυτόν τον πίνακα, οι πρώτες είκοσι πιο σημαντικές προσωπικές αξίες είναι: η Υγεία, η Ελευθερία, η Οικογένεια, η Φιλία, η Εμπιστοσύνη, η Παρέα, η Ειρήνη, η Αγάπη, η Ασφάλεια, η Αξιοπρέπεια, το Γέλιο, ο Σεβασμός, η Τιμιότητα, το Χιούμορ, η Ισότητα, η Πατρίδα, το Θάρρος, η Υπευθυνότητα, η Φιλοξενία και το Παιχνίδι. Ενδιαφέρον στοιχείο είναι το γεγονός ότι οι μαθητές της Γ' Γυμνασίου έθεσαν το παιχνίδι στην 20^η θέση. Οι δέκα προσωπικές Αξίες με τη μέση χαμηλότερη βαθμολογία ήταν η Επίτευξη, η Κοινότητα, ο Ορθολογισμός, η Παράδοση, η Ανοχή, η Διανόηση, η Διπλωματία, η Ακεραιότητα, η Αμφισβήτηση και ο Ανταγωνισμός.

Στο Πίνακα 8 απεικονίζονται οι κυρίαρχες προσωπικές αξίες ή ο πυρήνας των προσωπικών αξιών. Τα σύμβολα FIVE1, FIVE2, FIVE3, FIVE4, FIVE5 του πίνακα δηλώνουν τον αριθμό των μαθητών που επέλεξαν ως πρώτη, δεύτερη, τρίτη, τέταρτη και πέμπτη επιλογή την κάθε προσωπική αξία του πίνακα. Το σύμβολο SUM προκύπτει από την πρόσθεση των FIVE1, FIVE2, FIVE3, FIVE4, FIVE5 και δηλώνει το συνολικό αριθμό των μαθητών που επέλεξαν ως πρώτη, δεύτερη, τρίτη, τέταρτη και πέμπτη επιλογή τη συγκεκριμένη αξία. Η ταξινόμηση του πίνακα πραγματοποιήθηκε ως προς το ποσοστό του SUM. Έτσι, λοιπόν, προκύπτει από τον Πίνακα 8 ότι οι είκοσι κυρίαρχες αξίες που αποτελούν τον πυρήνα των προσωπικών αξιών είναι: η Αγάπη, το Γέλιο, η Οικογένεια, η Φιλία, η Γνώση, η Ανεξαρτησία, η Ειρήνη, η Αξιοπρέπεια, η Ελευθερία, η Εμπιστοσύνη, η Υγεία, ο Ανταγωνισμός, η Ισότητα, η Ασφάλεια, η Βοήθεια προς τους άλλους, η Δημιουργικότητα, η Δικαιοσύνη, το Θάρρος, η Παρέα και η Αισθητική. Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι οι μαθητές της Γ' Γυμνασίου έθεσαν το παιχνίδι στην 56^η θέση των κυρίαρχων αξιών. Ίσως λόγω της

εφηβείας ή του ελάχιστου ελεύθερου χρόνου που απομένει στους μαθητές λόγω των πολλών δραστηριοτήτων τους, το παιχνίδι να παραμελείται.

Ο Πίνακας 9 είναι ένας συγκριτικός πίνακας των πυρήνων των αξιών σε σχέση με τον Μέσο Όρο της βαθμολογίας των αξιών και το ποσοστό των μαθητών που θεώρησαν την προσωπική αξία ως πολύ σημαντική. Μπορούμε εύκολα να διαπιστώσουμε ότι οι έντεκα κυρίαρχες προσωπικές αξίες έχουν και υψηλό μέσο όρο (άνω του τέσσερα). Επίσης εύκολα μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι ο Πίνακας 9 μπορεί να χωριστεί στα τρία. Στο πρώτο μέρος, περιλαμβάνονται οι πρώτες 11 προσωπικές αξίες που έχουν ποσοστό επιλογής πάνω από 2%, στο δεύτερο μέρος, οι επόμενες 22 μεταξύ του 1% και 2% και στο τρίτο μέρος, οι υπόλοιπες που έχουν ποσοστό κάτω του 1%. Έτσι μπορούμε να πούμε ότι οι πρώτες 11 είναι οι πιο σημαντικές (κυρίαρχες) προσωπικές αξίες, οι επόμενες 22 είναι οι μεσαίας σημαντικότητας και οι υπόλοιπες, οι λίγο σημαντικές. Επίσης, παρατηρούμε ότι υπάρχουν αξίες χαμηλής σημαντικότητας, δηλαδή ανήκουν στην τρίτη κατηγορία και συγκεντρώνουν υψηλό μέσο όρο βαθμολογίας όπως επίσης, οι σημαντικότερες κυρίαρχες προσωπικές αξίες συγκεντρώνουν και υψηλά ποσοστά των μαθητών που θεώρησαν την αξία ως πολύ σημαντική (5).

Στον Πίνακα 10 διερευνάται η δομή του συστήματος των προσωπικών αξιών των μαθητών της Γ΄ Γυμνασίου. Για τη διερεύνηση της δομής του «αξιακού συστήματος» των μαθητών Γ΄ Γυμνασίου εφαρμόστηκε η Ανάλυση σε Κύριες Συνιστώσες (Principal Component Analysis – PCA), με Varimax περιστροφή των παραγοντικών αξόνων, στους βαθμούς των απαντήσεων τους σχετικά με τη σημαντικότητα των ογδόντα προσωπικών αξιών. Ως σημαντικοί θεωρήθηκαν οι παραγοντικοί άξονες που η αντίστοιχη ιδιοτιμή (eigenvalue) ήταν $> 1,0$ και η ερμηνευτική τους ικανότητα ήταν $> 3\%$ της συνολικής διακύμανσης. Στον πίνακα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της PCA και εμφανίζονται μόνο οι αξίες για τις οποίες οι αντίστοιχες φορτίσεις ήταν σε απόλυτη τιμή $> 0,5$ ανά άξονα.

Η PCA ανέδειξε έξι σημαντικούς παραγοντικούς άξονες (διαστάσεις), που ερμηνεύουν αθροιστικά το 52,3% της ολικής διακύμανσης. Αυτοί οι παράγοντες παρουσιάζονται παρακάτω:

- Ο πρώτος άξονας **Personal 1** αιτιολογεί το 12,08% της ολικής διακύμανσης και χαρακτηρίζεται από τις αξίες: Συγχώρεση, Κοινότητα, Συναίνεση, Τιμιότητα, Σταθερότητα, Συναδελφικότητα, Βοήθεια προς τους άλλους, Συντήρηση, Ομαδική εργασία, Ανοχή, Υπευθυνότητα, Ευγένεια, Σημαία, Να ανήκεις - Να συνδέεσαι. Αποτελεί την κεντρική διάσταση του προσωπικού αξιακού συστήματος του δείγματος των μαθητών Γ΄ Γυμνασίου. Με βάση τις αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να ταυτοποιηθεί ως «**άξονας κοινωνικών αξιών**»
- Ο δεύτερος άξονας **Personal 2** αιτιολογεί το 9,5% της ολικής διακύμανσης και συνδέεται με τις αξίες: Εμπιστοσύνη, Υγεία, Πρόοδος, Δικαιοσύνη, Αξιοπρέπεια, Διπλωματία, Κοινωνική δικτύωση, Ευχαρίστηση, Γνώση, Εργασία και Κύρος. Με βάση τις αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να ονομαστεί ως «**άξονας ιδεολογικών αξιών**».
- Ο τρίτος άξονας **Personal 3** ερμηνεύει το 7,9% της ολικής διακύμανσης και συσχετίζεται με τις αξίες: Χιούμορ, Πάθος, Θάρρος, Φαντασία, Περιπέτεια, Δύναμη, Παρέα, Παιχνίδι, Γέλιο, Εμφάνιση. Με βάση τις αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να χαρακτηριστεί ως «**άξονας αξιών εξωστρέφειας**» ή ως «**ο άξονας της χαράς της ζωής**».
- Ο τέταρτος άξονας **Personal 4** ερμηνεύει το 7,7% της ολικής διακύμανσης και συσχετίζεται με τις αξίες: Ανταγωνισμός, Δυνατότητα αλλαγών, Προσωπική ανάπτυξη, Ικανότητα, Διεκδίκηση, Ανεξαρτησία και Αυτοπραγμάτωση. Με βάση τις αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να ταυτοποιηθεί ως «**άξονας των ατομικιστικών ή ανταγωνιστικών αξιών**».
- Ο πέμπτος άξονας **Personal 5** αιτιολογεί το 7,7% της ολικής διακύμανσης και συνδέεται με τις αξίες: Αυτοεκτίμηση, Φιλαλήθεια, Αποδοχή του διαφορετικού, Πατρίδα, Αυτοέλεγχος και Επικοινωνία. Με βάση τις αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να ονομαστεί ως «**άξονας ενδοπροσωπικών αξιών**» ή «**άξονας συνείδησης**».
- Ο έκτος άξονας **Personal 6** ερμηνεύει το 7,3% της ολικής διακύμανσης και συνδέεται με τις αξίες: Ειρήνη, Φιλία, Οικογένεια, Πίστη – Θρησκεία, Αισθητική, Οικειότητα, Αγάπη και Τάξη. Με βάση τις αξίες από τις οποίες

δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να χαρακτηριστεί ως «**άξονας αξιών συντήρησης**».

Ανάλυση απαντήσεων για τις Επαγγελματικές Αξίες

Στους Πίνακες 11 με 14 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης που προέκυψαν από τη διεξαγωγή της έρευνας όσο αναφορά τις επαγγελματικές αξίες.

Πιο αναλυτικά, στον Πίνακα 11 παρουσιάζεται η ιεράρχηση των 64 επαγγελματικών Αξιών με βάση το μέσο όρο της βαθμολογίας που έδωσαν οι μαθητές της Γ' γυμνασίου στις επαγγελματικές αξίες. Σύμφωνα με αυτόν τον Πίνακα, οι πρώτες δέκα πιο σημαντικές επαγγελματικές αξίες που θα ήθελαν να τους προσφέρει το επάγγελμα τους είναι: να νιώθουν ότι υπάρχουν γύρω τους φιλικά πρόσωπα, να επικρατούν καλές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους, να τους κάνει να νιώθουν χρήσιμους/ες σε άλλους ανθρώπους, να τους δίνει τη δυνατότητα να προσφέρουν βοήθεια σε άλλους ανθρώπους, να μπορούν να εξελίσσονται επαγγελματικά, να τους αφήνει ελευθερία για άλλες δραστηριότητες (π.χ. κοινωνικές, οικογενειακές, ψυχαγωγία), να μπορούν να εφαρμόζουν τις προσωπικές τους δεξιότητες και ικανότητες, να τους προσφέρει ένα χώρο εργασίας ευχάριστο, καθαρό και τακτοποιημένο και να τους φέρνει σε επαφή με άλλους ανθρώπους. Εύκολα κανείς μπορεί να συμπεραίνει ότι οι παραπάνω προτάσεις σχετίζονται άμεσα με τους παράγοντες - προσωπικές αξίες ελεύθερος χρόνος, επαφή με άλλους ανθρώπους, περιβάλλον εργασίας και δημιουργικότητα – καινοτομία.

Στον Πίνακα 12 απεικονίζονται οι κυρίαρχες επαγγελματικές αξίες ή ο πυρήνας των επαγγελματικών αξιών. Τα σύμβολα PENTE1, PENTE2, PENTE3, PENTE4, PENTE5 του πίνακα δηλώνουν τον αριθμό των μαθητών που επέλεξαν ως πρώτη, δεύτερη, τρίτη, τέταρτη και πέμπτη επιλογή την κάθε επαγγελματική αξία του πίνακα. Το σύμβολο SUM προκύπτει από την πρόσθεση των PENTE1, PENTE2, PENTE3, PENTE4, PENTE5 και δηλώνει το συνολικό αριθμό των μαθητών που επέλεξαν ως πρώτη, δεύτερη, τρίτη, τέταρτη και πέμπτη επιλογή τη συγκεκριμένη επαγγελματική αξία. Η ταξινόμηση του πίνακα πραγματοποιήθηκε ως προς το ποσοστό του SUM. Έτσι λοιπόν προκύπτει από τον πίνακα ότι οι δέκα κυρίαρχες επαγγελματικές αξίες που θα ήθελαν να τους προσφέρει το επάγγελμα τους και αποτελούν τον πυρήνα των

επαγγελματικών αξιών είναι: το επάγγελμα να μην επηρεάζει την προσωπική τους ζωή, να τους επιτρέπει να κερδίζουν πραγματικά πολλά χρήματα, να τους προσφέρει ένα χώρο εργασίας καθαρό και τακτοποιημένο, να τους επιτρέπει να εργάζονται με το δικό τους ρυθμό και τρόπο, χωρίς να τους ελέγχει κανείς, να τους κάνει να νιώθουν χρήσιμους/ες σε άλλους ανθρώπους, να τους φέρνει σε επαφή με άλλους ανθρώπους, να μπορούν να χρησιμοποιούν την εφευρετικότητα και τη φαντασία τους, να μπορούν να τους κάνει διάσημους/ες, να τους ανταμείβει το καλό αποτέλεσμα με αντίστοιχα υψηλό μισθό και να μπορούν να δημιουργούν καινούργια και πρωτότυπα πράγματα. Αυτές οι δέκα κυρίαρχες επαγγελματικές αξίες έχουν σχέση με τη δόξα – φήμη – γόητρο, τον ελεύθερο χρόνο, το περιβάλλον εργασίας, την επαφή με τους άλλους ανθρώπους, τις οικονομικές απολαβές, τη δημιουργικότητα και καινοτομία και τέλος την ανεξαρτησία.

Ο Πίνακας 13 είναι ένας συγκριτικός πίνακας των πυρήνων των επαγγελματικών αξιών σε σχέση με τον Μέσο Όρο της βαθμολογίας των επαγγελματικών αξιών και το ποσοστό των μαθητών που θεώρησαν την επαγγελματική αξία ως πολύ σημαντική. Μπορούμε εύκολα να διαπιστώσουμε ότι οι έξι πρώτες κυρίαρχες επαγγελματικές αξίες έχουν και υψηλό μέσο όρο (άνω του τέσσερα). Επίσης εύκολα μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι ο πίνακας μπορεί να χωριστεί στα τρία. Στο πρώτο μέρος, περιλαμβάνονται οι πρώτες 17 επαγγελματικές αξίες που έχουν ποσοστό επιλογής πάνω από 2%, στο δεύτερο μέρος, οι επόμενες 12 μεταξύ του 1% και 2% και στο τρίτο μέρος, οι υπόλοιπες που έχουν ποσοστό κάτω του 1%. Έτσι μπορούμε να πούμε ότι οι πρώτες 17 είναι οι πιο σημαντικές (κυρίαρχες) προσωπικές αξίες, οι επόμενες 12 είναι οι μεσαίας σημαντικότητας και οι υπόλοιπες, οι λίγο σημαντικές. Επίσης, παρατηρούμε ότι υπάρχουν αξίες χαμηλής σημαντικότητας, δηλαδή ανήκουν στην τρίτη κατηγορία και συγκεντρώνουν υψηλό μέσο όρο βαθμολογίας όπως επίσης, οι σημαντικότερες κυρίαρχες προσωπικές αξίες συγκεντρώνουν και υψηλά ποσοστά των μαθητών που θεώρησαν την αξία ως πολύ σημαντική (5).

Στον Πίνακα 14 διερευνάται η δομή του συστήματος των επαγγελματικών αξιών των μαθητών της Γ΄ Γυμνασίου. Για τη διερεύνηση της δομής του «επαγγελματικού αξιακού συστήματος» των μαθητών Γ΄ Γυμνασίου, εφαρμόστηκε η Ανάλυση σε

Κύριες Συνιστώσες (Principal Component Analysis – PCA), με Varimax περιστροφή των παραγοντικών αξόνων, στους βαθμούς των απαντήσεων τους σχετικά με τη σημαντικότητα των εξήντα τέσσερα επαγγελματικών αξιών. Ως σημαντικοί θεωρήθηκαν οι παραγοντικοί άξονες που η αντίστοιχη ιδιοτιμή (eigenvalue) ήταν > 1,0 και η ερμηνευτική τους ικανότητα ήταν > 2,8% της συνολικής διακύμανσης. Στον πίνακα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της PCA και εμφανίζονται μόνο οι αξίες για τις οποίες οι αντίστοιχες φορτίσεις ήταν σε απόλυτη τιμή > 0,5 ανά άξονα.

Η PCA ανέδειξε πέντε σημαντικούς παραγοντικούς άξονες (διαστάσεις), που ερμηνεύουν αθροιστικά το 58,8% της ολικής διακύμανσης. Αυτοί οι παράγοντες παρουσιάζονται παρακάτω:

- Ο πρώτος άξονας **Prof 1** αιτιολογεί το 15,9% της ολικής διακύμανσης και χαρακτηρίζεται από τις επαγγελματικές αξίες με αριθμό, 7, 8, 18, 28, 15, 17, 44, 29, 55, 35, 37, 3, 30, 24, 19. Σύμφωνα με αυτές τις επαγγελματικές αξίες οι μαθητές επιθυμούν ένα επάγγελμα που να τους φέρνει στο προσκήνιο της δημοσιότητας, να συνδέεται με συχνή αλλαγή τόπου διαμονής, να τους επιτρέπει να ξεκουράζονται για μεγάλα χρονικά διαστήματα, να χρειάζεται να αλλάζουν τον τόπο κατοικίας τους, να έχουν υπό την εποπτεία τους άλλους εργαζόμενους, να μπορεί να τους κάνει διάσημους/ες, να τους επιτρέπει να διοικούν άλλους, να τους προσφέρει μεγάλα διαστήματα διακοπών, να τους επιτρέπει να δίνουν εντολές και οδηγίες, να τους δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσουν φήμη, να μη τους απασχολεί εκτός του ωραρίου εργασίας, να τους επιτρέπει να κερδίζουν πραγματικά πολλά χρήματα, να τους επιτρέπει να εργάζονται, κάθε φορά, με το ρυθμό και την ένταση που θέλουν, να τους απορροφά όσο λιγότερο γίνεται και τέλος να κατέχουν υψηλή και υπεύθυνη θέση. Αυτός ο άξονας αποτελεί την κεντρική διάσταση του επαγγελματικού αξιακού συστήματος του δείγματος των μαθητών Γ΄ Γυμνασίου. Με βάση τις επαγγελματικές αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να ταυτοποιηθεί ως «**άξονας του Αμερικάνικου Ονειρίου**», αφού οι μαθητές τα θέλουν όλα λυμένα και να κάνουν και άλλα πράγματα.

- Ο δεύτερος άξονας **Prof 2** αιτιολογεί το 14,4% της ολικής διακύμανσης και συνδέεται με τις αξίες 34, 58, 51, 62, 25, 53, 47, 59, 32, 57, 16, 64. Πιο αναλυτικά οι μαθητές επιθυμούν ένα επάγγελμα που να μη χρειάζεται να τους απασχολεί τις ελεύθερες ώρες τους, να τους παίρνει όσο το δυνατό λιγότερο από τον καθημερινό τους χρόνο, να τους αφήνει χρόνο να ασχολούνται με άλλα πράγματα, να τους αφήνει ελευθερία για άλλες δραστηριότητες (π.χ. κοινωνικές, οικογενειακές, ψυχαγωγία), να τους προσφέρει ένα χώρο εργασίας ευχάριστο να του προσφέρει υψηλές οικονομικές αμοιβές, να μην επηρεάζει την υπόλοιπη ζωή τους, να τους προσφέρει ένα χώρο οργανωμένο με όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό, να τους επιτρέπει μια άνετη ζωή από οικονομική άποψη, να μη δημιουργούνται προσωπικές συγκρούσεις, να μην επηρεάζει την προσωπική τους ζωή και να νιώθουν ότι υπάρχουν γύρω τους φιλικά πρόσωπα. Με βάση τις αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να ονομαστεί ως «**άξονας του υπαλλήλου**», αφού οι αξίες περιγράφουν ένα τυπικό υπάλληλο.
- Ο τρίτος άξονας **Prof 3** ερμηνεύει το 11,9% της ολικής διακύμανσης και συσχετίζεται με τις αξίες: 42, 54, 60, 39, 33, 53, 49, 40. Σύμφωνα με αυτές οι μαθητές επιθυμούν ένα επάγγελμα που να νιώθουν ότι έχουν το θαυμασμό των άλλων, να τους κάνει να ξεχωρίσουν κοινωνικά, να τους δίνει την ευκαιρία να αναδειχτούν στο χώρο αυτό, να τους παρέχει ανεξαρτησία ως προς τον τρόπο και τον τόπο εργασίας, να τους εξασφαλίζει υψηλή κοινωνική θέση, να μην έχουν συνέχεια κάποιον πάνω από το κεφάλι τους, να τους κάνει ευρύτερα γνωστό/ή σε ένα συγκεκριμένο επιστημονικό ή εργασιακό χώρο και να μπορούν να αξιοποιήσουν τις ικανότητες και τις γνώσεις τους. Με βάση τις επαγγελματικές αξίες από τις οποίες δομείται, ο άξονας αυτός μπορεί εύκολα να χαρακτηριστεί ως «**άξονας της φήμης και της αναγνώρισης**».
- Ο τέταρτος άξονας **Prof 4** ερμηνεύει το 9,1% της ολικής διακύμανσης και συσχετίζεται με τις αξίες: 14, 21, 22, 9, 10, 5, 38. Οι επαγγελματικές αξίες αυτού του άξονα περιγράφουν ένα επάγγελμα όπου οι μαθητές επιθυμούν να τους φέρνει σε επαφή με άλλους ανθρώπους, να μπορούν να

εφαρμόζουν τις προσωπικές τους δεξιότητες και ικανότητες, να τους δίνει τη δυνατότητα να προσφέρουν βοήθεια σε άλλους ανθρώπους, να τους κάνει να νιώθουν χρήσιμους/ες σε άλλους ανθρώπους, να μπορούν να εξελίσσονται επαγγελματικά, να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία δραστηριοτήτων και να τους προσφέρει τη δυνατότητα να κάνουν νέες γνωριμίες. Με βάση τις επαγγελματικές αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να ταυτοποιηθεί ως «**άξονας της επαφής και προσφοράς με και προς άλλους ανθρώπους**».

- Ο πέμπτος άξονας **Prof 5** αιτιολογεί το 7,4% της ολικής διακύμανσης και συνδέεται με τις επαγγελματικές αξίες: 63, 50, 12, 31, 2, 61, 45. Αυτές οι επαγγελματικές αξίες περιγράφουν ένα επάγγελμα στο οποίο οι μαθητές θα μπορούν να κάνουν κάτι καινούργιο ή διαφορετικό, θα τους δίνει τη δυνατότητα να πηγαίνουν σε διάφορα μέρη, θα μπορούν να χρησιμοποιούν την εφευρετικότητα και τη φαντασία τους, θα μπορούν πραγματικά να δημιουργήσουν, θα μπορούν να δημιουργούν καινούργια και πρωτότυπα πράγματα, θα τους δίνει την ευκαιρία να αλλάζουν περιβάλλον και θα τους παρουσιάζονται συνεχώς καινούργια πράγματα που θα πρέπει να κάνουν. Με βάση τις αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας αυτός μπορεί να ονομαστεί ως «**άξονας της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της αλλαγής**».

Συσχετίσεις μεταξύ των Προσωπικών Αξιών και των

Επαγγελματικών Αξιών

Στον Πίνακα 15 παρουσιάζονται οι συσχετίσεις μεταξύ των αξόνων των προσωπικών αξιών και των επαγγελματικών αξιών των μαθητών της Γ΄ Γυμνασίου. Εύκολα μπορούμε να παρατηρήσουμε 8 θετικές συσχετίσεις μεταξύ των αξόνων, οι οποίες αναλύονται παρακάτω:

1. Ανιχνεύθηκε ισχυρή, θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων Personal 1 και Prof 4 ($r=0,432$). Όπως είναι αναμενόμενο ο άξονας των «κοινωνικών αξιών» είναι άμεσα συυφασμένος και πολύ δυνατά συνδεδεμένος με τον άξονα της

- «επαφής και προσφοράς με και προς άλλους ανθρώπους», αφού για να προσφέρει κάποιος πρέπει να ενστερνίζεται κοινωνικές αξίες όπως Τιμιότητα, Συναδελφικότητα, Βοήθεια προς τους άλλους, Ομαδική εργασία, Ανοχή, Υπευθυνότητα, Ευγένεια και Να ανήκεις - Να συνδέεσαι.
2. Ανιχνεύθηκε ισχυρή, θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων Personal 1 και Prof 5 ($r=0,410$). Ο άξονας των «κοινωνικών αξιών» και ο άξονας της «δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της αλλαγής» συσχετίζονται έμμεσα αφού για να γίνει δυνατή η αλλαγή και να πάει μπροστά μια κοινωνία σε περίοδο κρίσης, χρειάζεται όλοι μαζί να συνεργαστούμε, ενστερνιζόμενοι πάντα, τις κοινωνικές αξίες και να διακατεχόμαστε από τον αέρα της δημιουργικότητας της καινοτομίας και της αλλαγής.
 3. Ανιχνεύθηκε μέτρια προς ισχυρή, θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων Personal 2 και Prof 3 ($r=0,385$). Ο άξονας των «ιδεολογικών αξιών», εκτός από τις προσωπικές αξίες Γνώση, Εμπιστοσύνη, Υγεία, Δικαιοσύνη, Αξιοπρέπεια, περιλαμβάνει και τις προσωπικές αξίες Κοινωνική δικτύωση, Εργασία, Κύρος, Πρόοδος, Διπλωματία, Ευχαρίστηση, οι οποίες σχετίζονται άμεσα με τις επαγγελματικές αξίες από τις οποίες δομείται ο άξονας της «φήμης και της αναγνώρισης».
 4. Ανιχνεύθηκε μέτρια, θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων Personal 3 και Prof 5 ($r=0,249$). Είναι γνωστό ότι η δημιουργία σου προκαλεί χαρά και ότι όταν είσαι χαρούμενος πιο εύκολα σου έρχεται έμπνευση για να δημιουργήσεις. Έτσι, λοιπόν, είναι επακόλουθο ότι ο άξονας των αξιών «εξωστρέφειας» ή αλλιώς ο άξονας «της χαράς της ζωής» συνδέεται έμμεσα με τον άξονα «της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της αλλαγής».
 5. Ανιχνεύθηκε ισχυρή, θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων Personal 4 και Prof 1 ($r=0,427$). Είναι ευρέως αποδεκτό πως για να μπορέσεις να έχεις την τέλεια δουλειά πρέπει να έχει πολλές ικανότητες αλλά επίσης να διακατέχεσαι από το ανταγωνιστικό και

διεκδικητικό πνεύμα. Έτσι, λοιπόν, δικαιολογείται η ισχυρή αυτή θετική συσχέτιση μεταξύ του άξονα «των ατομικιστικών αξιών» με τον άξονα του «Αμερικάνικου Ονείρου».

6. Ανιχνεύθηκε μέτρια προς ισχυρή, θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων Personal 4 και Prof 3 ($r=0,339$). Ο άξονας των «ατομικιστικών ή ανταγωνιστικών αξιών» σχετίζεται άμεσα με τον άξονα της «Φήμης και της Αναγνώρισης», αφού είναι γενικά γνωστό ότι για να μπορέσεις να ανελιχθείς και να «φθάσεις ψηλά» σε ένα επάγγελμα, ο ανταγωνισμός, η ικανότητα για αλλαγές και η διεκδίκηση είναι μόνο μερικές από τις προσωπικές αξίες που απαιτούνται.
7. Ανιχνεύθηκε μέτρια, θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων Personal 4 και Prof 4 ($r=0,279$). Ο άξονας των «ατομικιστικών ή ανταγωνιστικών αξιών» σχετίζεται μέτρια με τον άξονα της «επαφής και προσφοράς με και προς άλλους ανθρώπους». Αυτό μπορεί να εξηγηθεί από το γεγονός ότι αρκετά κοινωνικά επαγγέλματα με τα οποία ο εργαζόμενος έρχεται σε επαφή με άλλους ανθρώπους (π.χ. δάσκαλοι, γιατροί, πωλητές κτλ) είναι ιδιαίτερα ανταγωνιστικά, διεκδικητικά και απαιτούνται πολλές ικανότητες για αλλαγές και περιθώρια προσωπικής ανάπτυξης.
8. Ανιχνεύθηκε μέτρια, θετική και στατιστικά σημαντική συσχέτιση μεταξύ των παραγόντων Personal 5 και Prof 2 ($r=0,244$). Ο άξονας «ενδοπροσωπικών αξιών» ή άξονας «συνείδησης» περιλαμβάνει τις προσωπικές αξίες, Αυτοεκτίμηση, Φιλαλήθεια, Αποδοχή του διαφορετικού, Πατρίδα, Αυτοέλεγχος και Επικοινωνία, αξίες που χρειάζεται να διακατέχεται ένα υπάλληλος στην εποχή μας, άλλωστε είναι και αυτός ένας λόγος της μέτριας θετικής συσχέτισης με τον «άξονα του υπαλλήλου».

Κεφάλαιο Έκτο

Συμπεράσματα

Από την έρευνα προέκυψαν έντεκα σημαντικές κυρίαρχες προσωπικές αξίες που αποτελούν τον πυρήνα των προσωπικών αξιών και αυτές είναι: η Αγάπη, το Γέλιο, η Οικογένεια, η Φιλία, η Γνώση, η Ανεξαρτησία, η Ειρήνη, η Αξιοπρέπεια, η Ελευθερία, η Εμπιστοσύνη, η Υγεία. Αντίθετα οι είκοσι τελευταίες – ελάχιστα σημαντικές αξίες όπως φαίνεται και από τον πίνακα 9 είναι: η Διπλωματία, η Δυνατότητα αλλαγών, η Ευημερία, η Ευχαρίστηση, η Κατανόηση, η Κοινότητα, η Κοινωνική δικτύωση, η Ομαδική εργασία, το Πάθος, η Παράδοση, το Περιβάλλον, η Πρόκληση, η Προσαρμοστικότητα, η Σημαία, η Συναδελφικότητα, η Συναίνεση, η Συντήρηση, η Τάξη, η Φιλαλήθεια, η Φιλοξενία. Κατά την διεξαγωγή της Ανάλυσης σε Κύριες Συνιστώσες (Principal Component Analysis – PCA), προέκυψαν έξι παραγοντικοί άξονες, οι οποίοι παρουσιάζονται με σειρά φθίνουσας ερμηνείας της ολικής διακύμανσης: «ο άξονας των κοινωνικών αξιών», «ο άξονας των ιδεολογικών αξιών», «ο άξονας των αξιών εξωστρέφειας» ή «ο άξονας της χαράς της ζωής», «ο άξονας των ατομικιστικών ή ανταγωνιστικών αξιών», «ο άξονας των ενδοπροσωπικών αξιών» ή «ο άξονας της συνείδησης» και «ο άξονας των Αξιών συντήρησης».

Στον Πίνακα 13 περιγράφεται το επάγγελμα που επιθυμούν οι μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου σύμφωνα με τη σειρά σημαντικότητας των επαγγελματικών αξιών. Έτσι λοιπόν, οι μαθητές επιθυμούν ένα επάγγελμα που να μην επηρεάζει την προσωπική τους ζωή, να τους επιτρέπει να κερδίζουν πραγματικά πολλά χρήματα, να τους προσφέρει έναν χώρο εργασίας καθαρό και τακτοποιημένο, να τους επιτρέπει να εργάζονται με τον δικό τους ρυθμό και τρόπο, χωρίς να τους ελέγχει κανείς, να τους κάνει να νιώθουν χρήσιμους/ες σε άλλους ανθρώπους, να τους φέρνει σε επαφή με άλλους ανθρώπου, να μπορούν να χρησιμοποιούν την εφευρετικότητα και τη φαντασία τους, να μπορεί να τους κάνει διάσημους/ες, να ανταμείβει το καλό αποτέλεσμα με αντίστοιχα υψηλό μισθό, να μπορούν να δημιουργούν καινούργια και πρωτότυπα πράγματα, να κατέχουν υψηλή και υπεύθυνη θέση, να νιώθουν ότι υπάρχουν γύρω τους φιλικά πρόσωπα, να μπορούν να εξελίσσονται επαγγελματικά,

να μπορούν να δουλεύουν ανεξάρτητα, χωρίς να τους λένε οι άλλοι τι να κάνουν, να τους επιτρέπει να ξεκουράζονται για μεγάλα χρονικά διαστήματα, να έχουν υπό την εποπτεία τους άλλους εργαζόμενους και να επικρατούν καλές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους. Με λίγα λόγια, το ιδανικό επάγγελμα. Αντίθετα οι μαθητές δεν επιθυμούν ένα επάγγελμα που να έχει πολλές και συχνές εναλλαγές, να τους επιτρέπει να εργάζονται, κάθε φορά, με τον ρυθμό και την ένταση που θέλουν, να τους παρέχει ανεξαρτησία ως προς τον τρόπο και τον τόπο εργασίας, να τους επιτρέπει να διοικούν άλλους, να παρουσιάζονται συνεχώς καινούργια πράγματα που θα πρέπει να κάνουν, να τους δίνει τη δυνατότητα να πηγαίνουν σε διάφορα μέρη, να τους παίρνει όσο το δυνατό λιγότερο από τον καθημερινό τους χρόνο, να τους δίνει την ευκαιρία να αλλάζουν περιβάλλον. Η PCA ανέδειξε πέντε σημαντικούς παραγοντικούς άξονες (διαστάσεις), οι οποίοι παρουσιάζονται με σειρά φθίνουσας ερμηνείας της ολικής διακύμανσης: «ο άξονας του Αμερικάνικου Ονείρου», «ο άξονας του υπαλλήλου», «ο άξονας της Φήμης και της Αναγνώρισης», «ο άξονας της επαφής και προσφοράς με και προς άλλους ανθρώπους», «ο άξονας της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της αλλαγής».

Ανιχνεύθηκαν οχτώ συσχετίσεις μεταξύ των αξόνων των προσωπικών αξιών και των επαγγελματικών αξιών των μαθητών της Γ΄ Γυμνασίου. Από τις οχτώ συσχετίσεις, οι τρεις είναι ισχυρές, θετικές και στατιστικά σημαντικά συσχετίσεις, οι δύο μέτριες προς ισχυρές, θετικές και στατιστικά σημαντικές και οι άλλες τρεις μέτριες, θετικές και στατιστικά σημαντικές. Επιγραμματικά οι συσχετίσεις αυτές είναι: Η συσχέτιση μεταξύ του άξονα των «κοινωνικών αξιών» Personal 1 με τον άξονα της «επαφής και προσφοράς με και προς άλλους ανθρώπους» Prof 4, η συσχέτιση μεταξύ του άξονα των «κοινωνικών αξιών» Personal 1 και του άξονα της «δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της αλλαγής» Prof 5, η συσχέτιση μεταξύ του άξονα των «ιδεολογικών αξιών» Personal 2 και του άξονα της «φήμης και της αναγνώρισης» Prof 3, η συσχέτιση μεταξύ του άξονα των αξιών «εξωστρέφειας» ή αλλιώς του άξονα «της χαράς της ζωής» Personal 3 και του άξονα «της δημιουργικότητας, της καινοτομίας και της αλλαγής» Prof 5, η συσχέτιση μεταξύ του άξονα «των ατομικιστικών αξιών» Personal 4 με τον άξονα του «Αμερικάνικου Ονείρου» Prof 1, η συσχέτιση μεταξύ του άξονα των «ατομικιστικών ή ανταγωνιστικών αξιών»

Personal 4 και του άξονα της «φήμης και της αναγνώρισης» Prof 3, η συσχέτιση μεταξύ του άξονα των «ατομικιστικών ή ανταγωνιστικών αξιών» Personal 4 με τον άξονα της «επαφής και προσφοράς με και προς άλλους ανθρώπους» Prof 4 και τέλος η συσχέτιση μεταξύ του άξονα των «ενδοπροσωπικών αξιών» ή του άξονα «συνείδησης» Personal5 με τον «άξονα του υπαλλήλου» Prof 2.

Επίλογος

Στην εργασία αυτή έγινε μια προσπάθεια να μελετηθεί η σχέση που έχουν οι προσωπικές και οι επαγγελματικές αξίες των μαθητών Γ΄ Γυμνασίου. Για να πραγματοποιηθεί η έρευνα χρησιμοποιήθηκε η διαδικτυακή έρευνα με τη χρήση του Limesurvey, ενός εργαλείου που δημιουργεί online διαδικτυακές έρευνες. Το εργαλείο αυτό εγκαταστάθηκε στη προσωπική ιστοσελίδα μου στο πανελλήνιο σχολικό διαδίκτυο και έχει τη διεύθυνση <http://users.sch.gr/kostave/limesurvey/>.

Το δείγμα αποτελείται από 70 μαθητές της Γ΄ Γυμνασίου, από τέσσερα Γυμνάσια της Κεντρικής Μακεδονίας, στα οποία μπορούσαμε να αποκτήσουμε εύκολη και γρήγορη πρόσβαση, οπότε το δείγμα είναι «βολικό» και τα αποτελέσματα αυτά δεν μπορούν να γενικευτούν στον πληθυσμό στόχο, αλλά μόνο να αποτελέσουν έναυσμα για τη δημιουργία περαιτέρω ερευνών.

Σε αυτό το σημείο θα πρέπει να αναφέρουμε και τις δυσκολίες που συναντήθηκαν κατά τη διεξαγωγή της έρευνας. Σε αντίθεση με τα όσα γράφθηκαν σχετικά με τα πλεονεκτήματα των διαδικτυακών ερευνών, πρέπει να σημειώσουμε ότι το δείγμα είναι εξαιρετικά μικρό για τέτοιου είδους έρευνα. Εκτός, από το γεγονός ότι χρησιμοποιήσαμε σχολεία στα οποία μπορούσαμε να έχουμε γρήγορη και εύκολη πρόσβαση, μια έρευνα μεγαλύτερης κλίμακας, θα απαιτούσε ειδική άδεια από το Υπουργείο Παιδείας με ότι αυτό συνεπάγεται σε κόστος χρόνου και πόρων. Επίσης η έρευνα πραγματοποιήθηκε με μηδενικό κόστος, χρησιμοποιώντας τον χώρο που παρέχει το πανελλήνιο σχολικό δίκτυο με ότι αυτό συνεπάγεται (καθυστερήσεις στη φόρτωση του ερωτηματολογίου, αδικαιολόγητο πέσιμο της ιστοσελίδας κτλ), χωρίς να ενοικιαστεί κάποιος ειδικός πάροχος που θα φιλοξενούσε την ιστοσελίδα της έρευνας.

Η έρευνα αυτή θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί σε μεγαλύτερη κλίμακα, σε περισσότερους μαθητές, με ειδική άδεια από το Υπουργείο Παιδείας και φυσικά χρησιμοποιώντας κάποιο ειδικό ενοικιασμένο χώρο για την ιστοσελίδα της έρευνας. Η πραγματοποίηση μιας τέτοιας ευρείας κλίμακας έρευνας, θα μας έδινε τη δυνατότητα να γενικεύσουμε τα αποτελέσματα στον πληθυσμό στόχο, δηλαδή να ανακαλύπταμε τις προσωπικές και επαγγελματικές αξίες των Ελλήνων μαθητών της Γ' Γυμνασίου και το πώς συσχετίζονται οι προσωπικές και επαγγελματικές αξίες. Επιπρόσθετα, θα μας έδινε τη δυνατότητα να δούμε πως επηρεάζονται οι αξίες των μαθητών σε περίοδο κρίσης.

Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας είναι στη διάθεση όλων και μπορούν να χρησιμοποιηθούν από τους φορείς εκπαιδευτικής έρευνας, τους διδάσκοντες στο Γυμνάσιο, τους συντάκτες των προγραμμάτων σπουδών, τους φορείς της εκπαιδευτικής πολιτικής και από οποιονδήποτε άλλον ενδιαφερόμενο.

ΜΕΡΟΣ ΤΡΙΤΟ

Βιβλιογραφία

1. Atlas Of European Values. (2011). *Atlas of European Values*. Ανάκτηση 5 19, 2014, από <http://www.atlasofeuropeanvalues.eu/>
2. Australian Government Department Of Education, Science and Training . (2005). *National Framework for Values Education in Australian Schools*.
3. Brown, D. (2002). The Role of Work and Cultural Values in Occupational Choice, Satisfaction, and Success: A Theoretical Statement. *Journal of Counseling & Development* , σσ. 80: 48–56.
4. Coyne, B. J. (1988). The predictive validity of the Rokeach Values Survey for college academic achievement. *Educational and Psychological Measurement* , σσ. 48, 165 - 173.
5. Crace, R. K., & Brown, D. (1996). *Life Values Inventory*. Chapel Hill, NC: Life Values Resources.
6. Dillman, D. A. (2000). *Mail and Internet Surveys: The Tailored Design Method (2nd ed.)*. New York: Wiley.
7. Elizur, D., & Sagie, A. (1999). Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values. *Applied Psychology: An International Review* , σσ. 48: 73–87.
8. George, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing Work: Values, Attitudes, and Moods. *Human Relations* , σσ. 50(4): 393 – 416.
9. Hair, J., Anderson, R., Tatham, R., & Black, W. (1995). *Multivariate Data Analysis (4th Ed.): With Readings*. Upper Saddle River, NJ, USA: Prentice-Hall, Inc.
10. Impellitteri, J. T., & Kapes, J. T. (1971). *The Measurement of Occupational Values*. Pennsylvania: J.T. University Park, : Department of Vocational Education, The Pennsylvania State University, VDS Monograph N. 3, September 1971.
11. Kinnane, J., & Gaubinger, J. (1963). Life values and work values. *Journal of Counseling Psychology* , σσ. 10: 363-367.

12. limesurvey. (n.d.). *limesurvey*. Ανάκτηση 6 21, 2014, από limesurvey:
<https://www.limesurvey.org/>
13. Maze, J. R. (1973). 'The concept of attitude. *Inquiry* , σσ. 168-205.
14. Meglino, S. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of values congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology* , σσ. 74, 424-432.
15. Ravlin, E. C., & Meglino, B. M. (1987). Effect of values on perception and decision making: A study of alter alternative work values measures. *Journal of Applied Psychology* , σσ. 72, 666 - 673.
16. Roberts, L. D. (2007). *Opportunities and constraints of electronic research*. In *Handbook of Research on Electronic Surveys and Measurements*. Idea Group Reference.
17. Roe, R. A., & Ester, P. (1999). Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective. *Applied Psychology: An International Review* , σσ. 48 (1), 1 – 21.
18. Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes, and values: A theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
19. Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
20. Sagie, A., & Elizur, D. (1996). The structure of personal values: a conical representation of multiple life areas. *J. Organiz. Behav.* , σσ. 17: 573–586.
21. Spector, P. E. (1992). *Summated Rating Scale Construction: An Introduction*. Newbury Park: Sage Publications.
22. Super, D. (1970). *The Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin.
23. Vaitkus, M. (1995). *Predicting marital satisfaction using the Vocational Preference Inventory and the Life Values Inventory*. Chapel Hill, NC.: Unpublished doctoral dissertation. University of North Carolina at Chapel Hill.
24. Valerie, S. M., & Lois, R. A. (2007). *Conducting online surveys*. Sage Publications.

25. Αλεξόπουλος, Α. (2009). *Εργασιακές αξίες των μαθητών Γενικού Λυκείου και πως αυτές επηρεάζουν την επιλογή κατεύθυνσης σπουδών επαγγέλματος*. Πάτρα: Ε.Α.Π.
26. Αντωνίου Ηρ., Χ. (Τεύχος 01/2/2008). Αξίες και εκπαίδευση εκπαιδευτικών. *ΒΗΜΑ ΙΔΕΩΝ*.
27. Βεγυδάκης, Κ. (2011). *Διερεύνηση προσωπικών αξιών μέσω κατάλληλου λογισμικού. Εφαρμογή του σε μαθητές Δημοτικού*. Θεσσαλονίκη: Ε.Π.ΠΑΙ.Κ. Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
28. Βώρος, Κ. Φ. (2006). Ανάκτηση 4 22, 2014, από www.voros.gr:
<http://www.voros.gr/them/ar1205.html>
29. Γεωργιάδης, Μ., Οικονόμου, Α., & Μενεξές, Γ. (2008). Διερεύνηση των προσωπικών αξιών σπουδαστών του Ετήσιου Προγράμματος Παιδαγωγικής Κατάρτισης της Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης. *Τετράδια Ανάλυσης Δεδομένων, 10*.
30. Γκιάστας, Ι., Δημητρόπουλος, Ε., Ρέππα, ,. Ε., & Τσέργας, Ν. (2010). Προσωπικές και Επαγγελματικές Αξίες. Στο *Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός Γ' Γυμνασίου*. Αθήνα: Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων.
31. Γουδήρας, Δ. Β. (2009). *Αξίες ζωής στην εκπαίδευση*. Ανάκτηση 06 22, 2014, από Μακεδονία: <http://www.makthes.gr/news/opinions/45756/>
32. *Καθημερινή*. (2014, 3 6). Ανάκτηση 5 11, 2014, από www.kathimerini.gr:
<http://www.kathimerini.gr/756826/article/oikonomia/ellhnikh-oikonomia/sto-273-ekleise-to-pososto-anergias-gia-to-2013>
33. Κέδρακα, Α. (2008, 9). Διερεύνηση της επαγγελματικής ανάπτυξης των εκπαιδευτών ενηλίκων με έμφαση στις εργασιακές αξίες και την επαγγελματική τους ικανοποίηση. ΠΑΤΡΑ: ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ.
34. Κοσμίδου - Hardy, Χ. (2007). Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Στο *ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΙ ΟΡΙΖΟΝΤΕΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΣΧΟΛΙΚΟ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟ*. ΑΘΗΝΑ: Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

35. Λαγουδάκος, Μ. (2013, Ιανουάριος - Ιούνιος). Η αναγκαιότητα αναβάθμισης της λειτουργίας του θεσμού του Σχολικού Επαγγελματικού Προσανατολισμού (ΣΕΠ) στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. *Τα Εκπαιδευτικά* .
36. Παπαϊωάννου, Β. (2007, 6). Εργασιακές αξίες και κίνητρα των ανέργων που συμμετέχουν σε προγράμματα Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης. Η περίπτωση των Κ.Ε.Κ. της Λάρισας. ΠΑΤΡΑ: ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΑΝΟΙΚΤΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ.
37. Πατεστή, Ά. (2007). Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Το παρόν και το μέλλον για την Ευρώπη και την Ελλάδα. Στο *ΟΔΗΓΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ*. ΑΘΗΝΑ: Ε.Κ.Ε.Π.
38. Σίγκα, Κ. (2013). *Συσχέτιση του αξιακού συστήματος των εκπαιδευτικών δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης τεχνικών ειδικοτήτων, με τις συμβουλευτικές τους πρακτικές στον επαγγελματικό προσανατολισμό των μαθητών. Εμπειρική έρευνα σε δείγμα εκπαιδευτικών της κ. Μακεδονίας*. Θεσσαλονίκη: Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.
39. Σιδηροπούλου - Δημακάκου, Δ. (2011). *ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ. «ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΤΟΥ ΟΑΕΔ»*.
40. Σοφία, Τ. (2005). *Τι σημαίνει να διδάσκεις αξίες σήμερα*. Ανάκτηση 06 19, 2014, από Εφημερίδα του Ομίλου Επιμόρφωσης Γονέων Βροντάδος Χίου: <http://users.sch.gr/salnk/arthra/arthra18.htm>
41. Τριανταφυλλίδης. (2008, 12). *Λεξικό της κοινής νεοελληνικής*. Ανάκτηση 4 22, 2014, από www.greek-language.gr.
42. ΥΠ.Ε.Π.Θ. (Γ7/98498/17-09-2004). Σχεδιασμός και υλοποίηση προγραμμάτων Σχολικών Δραστηριοτήτων : Περιβαλλοντικής Εκπαίδευσης, Αγωγής Υγείας, Αγωγής Σταδιοδρομίας και Πολιτιστικών Θεμάτων και Καλλιτεχνικών Αγώνων.

Παράρτημα Ι – Πίνακες Στατιστικών Στοιχείων

Πίνακας 1: Ενασχόληση των μαθητών στον ελεύθερό τους χρόνο

Ενασχόληση	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Αθλητισμό - Ομαδικό Άθλημα	26	37,1%
Αθλητισμό - Ατομικό Άθλημα	10	14,3%
Μουσική	32	45,7%
Ξένες Γλώσσες	20	28,6%
Χορό	21	30,00%
Θέατρο	1	1,4%
Άλλο	13	18,6%

Πίνακας 2 Γλώσσες που γνωρίζουν οι μαθητές (μιλούν και γράφουν)

Γλώσσες	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Αγγλικά	61	87,1%
Γαλλικά	16	22,9%
Γερμανικά	35	50,0%
Ισπανικά	1	1,4%
Ρώσικα	2	2,9%
Ιταλικά	3	4,3%
Αλβανικά	5	7,1%
Βουλγαρικά	1	1,4%
Άλλο	12	17,1%

Πίνακας 3 Το επάγγελμα του πατέρα

Επάγγελμα	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Δημόσιος Υπάλληλος	11	15,7%
Ιδιωτικός Υπάλληλος	10	14,3%
Συνταξιούχος	1	1,4%
Επιχειρηματίας	5	7,1%
Ελεύθερος Επαγγελματίας	13	18,6%
Αγρότης	24	34,3%
Άνεργος	6	8,6%

Πίνακας 4: Το επίπεδο σπουδών του πατέρα

Επίπεδο Σπουδών	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Δημοτικό	9	12,9%
Γυμνάσιο	11	15,7%
Γενικό Λύκειο	24	34,3%
Τεχνικό Λύκειο / Τ.Ε.Ε. /ΕΠΑΛ	8	11,4%
Ι.Ε.Κ. / Λοιπές Σχολές Επαγγ.Κατάρτ	3	4,3%
ΑΕΙ / ΑΤΕΙ	11	15,7%
Μεταπτυχιακό	2	2,9%
Διδακτορικό	2	2,9%

Πίνακας 5: Το επάγγελμα της μητέρας

Επάγγελμα	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Δημόσιος Υπάλληλος	19	27,1%
Ιδιωτικός Υπάλληλος	8	11,4%
Συνταξιούχος	1	1,4%
Ελεύθερος Επαγγελματίας	14	20,0%
Αγρότης	9	12,9%
Άνεργη	19	27,1%

Πίνακας 6: Το επίπεδο σπουδών της μητέρας

Επίπεδο Σπουδών	Συχνότητα	Ποσοστό (%)
Δημοτικό	3	4,3%
Γυμνάσιο	10	14,3%
Γενικό Λύκειο	34	48,6%
Τεχνικό Λύκειο / Τ.Ε.Ε. /ΕΠΑΛ	2	2,9%
Ι.Ε.Κ. / Λοιπές Σχολές Επαγγ.Κατάρτ	4	5,7%
ΑΕΙ / ΑΤΕΙ	10	14,3%
Μεταπτυχιακό	4	5,7%
Διδακτορικό	3	4,3%

Πίνακας 7: Ιεράρχηση των 80 Προσωπικών Αξιών με βάση τον Μ.Ο.

Αξίες	Βαθμός (Μ.Ο)
Υγεία	4,61
Ελευθερία	4,60
Οικογένεια	4,59
Φιλία	4,59
Εμπιστοσύνη	4,57
Παρέα	4,57
Ειρήνη	4,50
Αγάπη	4,41
Ασφάλεια	4,41
Αξιοπρέπεια	4,40
Γέλιο	4,37
Σεβασμός	4,37
Τιμιότητα	4,37
Χιούμορ	4,36
Ισότητα	4,29
Πατρίδα	4,29
Θάρρος	4,24
Υπευθυνότητα	4,24
Φιλοξενία	4,24
Παιχνίδι	4,23
Δικαιοσύνη	4,21
Ευχαρίστηση	4,16
Επικοινωνία	4,14
Φαντασία	4,13
Ευγένεια	4,11
Βοήθεια προς τους άλλους	4,09
Γνώση	4,09
Ικανότητα	4,07
Περιβάλλον	4,07
Προσωπική ανάπτυξη	4,06
Να ανήκεις - Να συνδέεσαι	4,04
Ανεξαρτησία	4,03
Πνευματική ανάπτυξη	4,03
Αυτοεκτίμηση	4,01
Κατανόηση	4,01
Οικειότητα	4,01
Αποδοχή του διαφορετικού	4,00
Αυτοέλεγχος	4,00
Επιμονή	3,99
Θετικότητα	3,99
Περιπέτεια	3,99

Πρόοδος	3,99
Φιλαλήθεια	3,99
Εσωτερική αρμονία	3,97
Δύναμη	3,96
Σταθερότητα	3,96
Δημιουργικότητα	3,94
Πάθος	3,94
Προσαρμοστικότητα	3,94
Αυτοπραγμάτωση	3,93
Συγχώρεση	3,93
Συναδελφικότητα	3,90
Εργασία	3,89
Πίστη - Θρησκεία	3,86
Οικονομική ανεξαρτησία	3,84
Διεκδίκηση	3,80
Σημαία	3,77
Αλληλεγγύη	3,73
Ευημερία	3,73
Δυνατότητα αλλαγών	3,69
Πρόκληση	3,69
Κοινωνική δικτύωση	3,67
Ομαδική εργασία	3,67
Αισθητική	3,66
Εμφάνιση	3,66
Κύρος	3,66
Συντήρηση	3,64
Τάξη	3,64
Αναγνώριση	3,61
Συναίνεση	3,60
Επίτευξη	3,56
Κοινότητα	3,53
Ορθολογισμός	3,53
Παράδοση	3,50
Ανοχή	3,40
Διανόηση	3,34
Διπλωματία	3,26
Ακεραιότητα	3,23
Αμφισβήτηση	3,06
Ανταγωνισμός	3,01

Πίνακας 8: Οι κυρίαρχες προσωπικές αξίες

	FIVE1	%	FIVE2	%	FIVE3	%	FIVE4	%	FIVE5	%	SUM	SFIVE %
1. Αγάπη	22	31,4%	7	10,0%	10	14,3%	2	2,9%	4	5,7%	45	12,9%
17. Γέλιο	2	2,9%	8	11,4%	9	12,9%	6	8,6%	3	4,3%	28	8,0%
48. Οικογένεια	7	10,0%	8	11,4%	2	2,9%	4	5,7%	2	2,9%	23	6,6%
78. Φιλία	2	2,9%	5	7,1%	2	2,9%	5	7,1%	6	8,6%	20	5,7%
18. Γνώση	3	4,3%	2	2,9%	5	7,1%	2	2,9%	3	4,3%	15	4,3%
7. Ανεξαρτησία	3	4,3%	1	1,4%	4	5,7%	5	7,1%	1	1,4%	14	4,0%
26. Ειρήνη	2	2,9%	5	7,1%	2	2,9%	2	2,9%	1	1,4%	12	3,4%
10. Αξιοπρέπεια	4	5,7%	1	1,4%	3	4,3%	1	1,4%	1	1,4%	10	2,9%
27. Ελευθερία			4	5,7%	2	2,9%	1	1,4%	2	2,9%	9	2,6%
28. Εμπιστοσύνη			2	2,9%	1	1,4%	4	5,7%	2	2,9%	9	2,6%
74. Υγεία	4	5,7%	2	2,9%	1	1,4%	1	1,4%	1	1,4%	9	2,6%
9. Ανταγωνισμός	1	1,4%	3	4,3%	1	1,4%	1	1,4%	1	1,4%	7	2,0%
41. Ισότητα	1	1,4%			2	2,9%	4	5,7%			7	2,0%
12. Ασφάλεια	2	2,9%	2	2,9%	1	1,4%			1	1,4%	6	1,7%
16. Βοήθεια προς τους άλλους	2	2,9%			2	2,9%			2	2,9%	6	1,7%
19. Δημιουργικότητα			1	1,4%	2	2,9%	3	4,3%		0,0%	6	1,7%
22. Δικαιοσύνη	1	1,4%	2	2,9%	1	1,4%			2	2,9%	6	1,7%
38. Θάρρος	1	1,4%					3	4,3%	2	2,9%	6	1,7%
55. Παρέα	1	1,4%	1	1,4%	2	2,9%	1	1,4%	1	1,4%	6	1,7%
2. Αισθητική			2	2,9%	1	1,4%	1	1,4%	1	1,4%	5	1,4%
3. Ακεραιότητα					1	1,4%	1	1,4%	3	4,3%	5	1,4%
4. Αλληλεγγύη			1	1,4%	2	2,9%	1	1,4%	1	1,4%	5	1,4%
13. Αυτοεκτίμηση				0,0%	1	1,4%	1	1,4%	3	4,3%	5	1,4%
59. Πίστη - Θρησκεία	3	4,3%	1	1,4%					1	1,4%	5	1,4%
76. Φαντασία	3	4,3%							2	2,9%	5	1,4%
80. Χιούμορ							2	2,9%	3	4,3%	5	1,4%
8. Ανοχή	1	1,4%					2	2,9%	1	1,4%	4	1,1%
11. Αποδοχή του διαφορετικού			3	4,3%	1	1,4%					4	1,1%
24. Δύναμη	1	1,4%	1	1,4%	1	1,4%			1	1,4%	4	1,1%

40. Ικανότητα				1	1,4%	1	1,4%	2	2,9%	4	1,1%	
45. Κύρος			3	4,3%		1	1,4%		0,0%	4	1,1%	
51. Ορθολογισμός	1	1,4%			2	2,9%		1	1,4%	4	1,1%	
65. Σεβασμός			1	1,4%				3	4,3%	4	1,1%	
14. Αυτοέλεγχος							2	2,9%	1	1,4%	3	0,9%
31. Επιμονή	1	1,4%			2	2,9%				3	0,9%	
35. Ευγένεια			1	1,4%			1	1,4%	1	1,4%	3	0,9%
56. Πατρίδα							2	2,9%	1	1,4%	3	0,9%
62. Πρόοδος			1	1,4%			1	1,4%	1	1,4%	3	0,9%
5. Αμφισβήτηση									2	2,9%	2	0,6%
33. Εργασία							2	2,9%			2	0,6%
47. Οικειότητα					1	1,4%	1	1,4%			2	0,6%
58. Περιπέτεια			1	1,4%					1	1,4%	2	0,6%
60. Πνευματική ανάπτυξη					1	1,4%	1	1,4%			2	0,6%
73. Τιμιότητα									2	2,9%	2	0,6%
6. Αναγνώριση									1	1,4%	1	0,3%
15. Αυτοπραγμάτωση							1	1,4%			1	0,3%
20. Διάνοηση					1	1,4%					1	0,3%
21. Διεκδίκηση									1	1,4%	1	0,3%
29. Εμφάνιση							1	1,4%			1	0,3%
30. Επικοινωνία									1	1,4%	1	0,3%
32. Επίτευξη							1	1,4%			1	0,3%
34. Εσωτερική αρμονία			1	1,4%							1	0,3%
39. Θετικότητα					1	1,4%					1	0,3%
46. Να ανήκεις - Να συνδέεσαι									1	1,4%	1	0,3%
49. Οικονομική ανεξαρτησία	1	1,4%									1	0,3%
53. Παιχνίδι							1	1,4%			1	0,3%
64. Προσωπική ανάπτυξη					1	1,4%					1	0,3%
67. Σταθερότητα					1	1,4%					1	0,3%
68. Συγχώρεση	1	1,4%									1	0,3%
75. Υπευθυνότητα							1	1,4%			1	0,3%
23. Διπλωματία												

25. Δυνατότητα αλλαγών													
36. Ευημερία													
37. Ευχαρίστηση													
42. Κατανόηση													
43. Κοινότητα													
44. Κοινωνική δικτύωση													
50. Ομαδική εργασία													
52. Πάθος													
54. Παράδοση													
57. Περιβάλλον													
61. Πρόκληση													
63. Προσαρμοστικότητα													
66. Σημαία													
69. Συναδελφικότητα													
70. Συναίνεση													
71. Συντήρηση													
72. Τάξη													
77. Φιλαλήθεια													
79. Φιλοξενία													
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	350	100,0%	

Πίνακας 9: Συγκριτικός πίνακας των πυρήνων των αξιών σε σχέση με τον Μέσο Όρο της βαθμολογίας των αξιών και το ποσοστό των μαθητών που θεώρησαν την προσωπική αξία ως πολύ σημαντική

	Κυρίαρχες Προσωπικές Αξίες (Ποσοστό Επιλογής %)	Μ. Ο. στην Πεντάβαθμη Κλίμακα	Ποσοστό % των μαθητών που σημείωσαν 5
1. Αγάπη	12,9%	4,4	68,6
17. Γέλιο	8,0%	4,4	60,0
48. Οικογένεια	6,6%	4,6	77,1
78. Φιλία	5,7%	4,6	72,9
18. Γνώση	4,3%	4,1	44,3
7. Ανεξαρτησία	4,0%	4,0	45,7
26. Ειρήνη	3,4%	4,5	71,4
10. Αξιοπρέπεια	2,9%	4,4	62,9
27. Ελευθερία	2,6%	4,6	72,9
28. Εμπιστοσύνη	2,6%	4,6	70,0
74. Υγεία	2,6%	4,6	74,3
9. Ανταγωνισμός	2,0%	3,0	21,4
41. Ισότητα	2,0%	4,3	58,6
12. Ασφάλεια	1,7%	4,4	61,4
16. Βοήθεια προς τους άλλους	1,7%	4,1	50,0
19. Δημιουργικότητα	1,7%	3,9	40,0
22. Δικαιοσύνη	1,7%	4,2	54,3
38. Θάρρος	1,7%	4,2	47,1
55. Παρέα	1,7%	4,6	68,6
2. Αισθητική	1,4%	3,7	18,6
3. Ακεραιότητα	1,4%	3,2	15,7
4. Αλληλεγγύη	1,4%	3,7	24,3
13. Αυτοεκτίμηση	1,4%	4,0	42,9
59. Πίστη - Θρησκεία	1,4%	3,9	38,6
76. Φαντασία	1,4%	4,1	47,1
80. Χιούμορ	1,4%	4,4	57,1
8. Ανοχή	1,1%	3,4	17,1
11. Αποδοχή του διαφορετικού	1,1%	4,0	45,7
24. Δύναμη	1,1%	4,0	37,1
40. Ικανότητα	1,1%	4,1	41,4
45. Κύρος	1,1%	3,7	30,0
51. Ορθολογισμός	1,1%	3,5	21,4
65. Σεβασμός	1,1%	4,4	61,4
14. Αυτοέλεγχος	0,9%	4,0	41,4
31. Επιμονή	0,9%	4,0	41,4
35. Ευγένεια	0,9%	4,1	48,6
56. Πατρίδα	0,9%	4,3	60,0
62. Πρόοδος	0,9%	4,0	35,7
5. Αμφισβήτηση	0,6%	3,1	20,0
33. Εργασία	0,6%	3,9	32,9
47. Οικειότητα	0,6%	4,0	38,6
58. Περιπέτεια	0,6%	4,0	42,9
60. Πνευματική ανάπτυξη	0,6%	4,0	40,0
73. Τιμιότητα	0,6%	4,4	60,0
6. Αναγνώριση	0,3%	3,6	22,9
15. Αυτοπραγμάτωση	0,3%	3,9	38,6
20. Διανόηση	0,3%	3,3	17,1

21. Διεκδίκηση	0,3%	3,8	34,3
29. Εμφάνιση	0,3%	3,7	28,6
30. Επικοινωνία	0,3%	4,1	41,4
32. Επίτευξη	0,3%	3,6	30,0
34. Εσωτερική αρμονία	0,3%	4,0	40,0
39. Θετικότητα	0,3%	4,0	48,6
46. Να ανήκεις - Να συνδέεσαι	0,3%	4,0	41,4
49. Οικονομική ανεξαρτησία	0,3%	3,8	35,7
53. Παιχνίδι	0,3%	4,2	55,7
64. Προσωπική ανάπτυξη	0,3%	4,1	41,4
67. Σταθερότητα	0,3%	4,0	35,7
68. Συγχώρεση	0,3%	3,9	40,0
75. Υπευθυνότητα	0,3%	4,2	51,4
23. Διπλωματία		3,3	18,6
25. Δυνατότητα αλλαγών		3,7	25,7
36. Ευημερία		3,7	34,3
37. Ευχαρίστηση		4,2	47,1
42. Κατανόηση		4,0	44,3
43. Κοινότητα		3,5	17,1
44. Κοινωνική δικτύωση		3,7	21,4
50. Ομαδική εργασία		3,7	28,6
52. Πάθος		3,9	44,3
54. Παράδοση		3,5	31,4
57. Περιβάλλον		4,1	35,7
61. Πρόκληση		3,7	34,3
63. Προσαρμοστικότητα		3,9	38,6
66. Σημαία		3,8	38,6
69. Συναδελφικότητα		3,9	35,7
70. Συναίνεση		3,6	25,7
71. Συντήρηση		3,6	27,1
72. Τάξη		3,6	22,9
77. Φιλαλήθεια		4,0	45,7
79. Φιλοξενία		4,2	47,1

Πίνακας 10: Αποτελέσματα της Ανάλυσης σε Κύριες Συνιστώσες (PCA): Φορτίσεις των Προσωπικών Αξιών στους Παραγοντικούς Άξονες

Προσωπικές Αξίες	Παραγοντικοί Άξονες – Διαστάσεις Προσωπικού Αξιακού Συστήματος					
	Personal1	Personal2	Personal3	Personal4	Personal5	Personal6
68. Συγχώρεση	0,722					
43. Κοινότητα	0,721					
70. Συναίνεση	0,704					
73. Τιμιότητα	0,677					
67. Σταθερότητα	0,653					
69. Συναδελφικότητα	0,651					
16. Βοήθεια προς τους άλλους	0,638					
71. Συντήρηση	0,590					
50. Ομαδική εργασία	0,589					
8. Ανοχή	0,571					
75. Υπευθυνότητα	0,564					
35. Ευγένεια	0,544					
66. Σημαία	0,540					
46. Να ανήκεις - Να συνδέεσαι	0,505					
31. Επιμονή						
4. Αλληλεγγύη						
42. Κατανόηση						
6. Αναγνώριση						
63. Προσαρμοστικότητα						
28. Εμπιστοσύνη		0,723				
74. Υγεία		0,641				
62. Πρόδος		0,633				
22. Δικαιοσύνη		0,607				
10. Αξιοπρέπεια		0,592				
23. Διπλωματία		0,592				
44. Κοινωνική δικτύωση		0,572				
37. Ευχαρίστηση		0,553				
18. Γνώση		0,538				

33. Εργασία	0,512	
45. Κύρος	0,511	
60. Πνευματική ανάπτυξη		
36. Ευημερία		
32. Επίτευξη		
19. Δημιουργικότητα		
27. Ελευθερία		
65. Σεβασμός		
80. Χιούμορ	0,643	
52. Πάθος	0,632	
38. Θάρρος	0,632	
76. Φαντασία	0,628	
58. Περιπέτεια	0,614	
24. Δύναμη	0,578	
55. Παρέα	0,565	
53. Παιχνίδι	0,558	
17. Γέλιο	0,522	
29. Εμφάνιση	0,511	
79. Φιλοξενία		
61. Πρόκληση		
39. Θετικότητα		
3. Ακεραιότητα		
9. Ανταγωνισμός		0,686
25. Δυνατότητα αλλαγών		0,686
64. Προσωπική ανάπτυξη		0,605
40. Ικανότητα		0,578
21. Διεκδίκηση		0,576
7. Ανεξαρτησία		0,561
15. Αυτοπραγμάτωση		0,528
5. Αμφισβήτηση		
49. Οικονομική ανεξαρτησία		
13. Αυτοεκτίμηση		0,651

77. Φιλαλήθεια	0,621	
11. Αποδοχή του διαφορετικού	0,608	
56. Πατρίδα	0,540	
14. Αυτοέλεγχος	0,539	
30. Επικοινωνία	0,513	
57. Περιβάλλον		
41. Ισότητα		
51. Ορθολογισμός		
20. Διανόηση		
12. Ασφάλεια		
34. Εσωτερική αρμονία		
26. Ειρήνη		0,755
78. Φιλία		0,734
48. Οικογένεια		0,640
59. Πίστη - Θρησκεία		0,628
2. Αισθητική		0,621
47. Οικειότητα		0,586
1. Αγάπη		0,512
72. Τάξη		0,512
54. Παράδοση		

Πίνακας 11: Ιεράρχηση των 64 Επαγγελματικών Αξιών με βάση τον Μ.Ο.

Δηλώσεις – Προτάσεις Επαγγελματικών Αξιών	Βαθμός (Μ.Ο.)
64... να νιώθω ότι υπάρχουν γύρω μου φιλικά πρόσωπα.	4,39
26... να επικρατούν καλές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους.	4,34
9...να με κάνει να νιώθω χρήσιμος/η σε άλλους ανθρώπους.	4,31
22...να μου δίνει τη δυνατότητα να προσφέρω βοήθεια σε άλλους ανθρώπους.	4,27
10...να μπορώ να εξελίσσομαι επαγγελματικά.	4,19
62...να μου αφήνει ελευθερία για άλλες δραστηριότητες (π.χ. κοινωνικές, οικογενειακές, ψυχαγωγία).	4,16
21... να μπορώ να εφαρμόζω τις προσωπικές μου δεξιότητες και ικανότητες.	4,14
25... να μου προσφέρει ένα χώρο εργασίας ευχάριστο.	4,11
6... να μου προσφέρει ένα χώρο εργασίας καθαρό και τακτοποιημένο.	4,10
14... να με φέρνει σε επαφή με άλλους ανθρώπους.	4,07
63... να μπορώ να κάνω κάτι καινούργιο ή διαφορετικό.	4,07
12... να μπορώ να χρησιμοποιώ την εφευρετικότητα και τη φαντασία μου.	4,06
46... να μου δίνει τη δυνατότητα να εξυπηρετώ άλλους ανθρώπους.	4,06
11...να μπορώ να δουλεύω ανεξάρτητα, χωρίς να μου λένε οι άλλοι τι να κάνω.	4,04
57... να μη δημιουργούνται προσωπικές συγκρούσεις.	4,03
32... να μου επιτρέπει μια άνετη ζωή από οικονομική άποψη.	4,00
60... να μου δίνει την ευκαιρία να αναδειχτώ στο χώρο αυτό.	4,00
1...να μου επιτρέπει να εργάζομαι με το δικό μου ρυθμό και τρόπο, χωρίς να με ελέγχει κανείς	3,99
2...να μπορώ να δημιουργώ καινούργια και πρωτότυπα πράγματα	3,97
13... να ανταμείβει το καλό αποτέλεσμα με αντίστοιχα υψηλό μισθό.	3,96
40... να μπορώ να αξιοποιήσω τις ικανότητες και τις γνώσεις μου.	3,96
48... να μου παρέχει ένα μοντέρνο και πολιτισμένο περιβάλλον εργασίας.	3,96
59... να μου προσφέρει ένα χώρο οργανωμένο με όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό.	3,94
38... να μου προσφέρει τη δυνατότητα να κάνω νέες γνωριμίες.	3,93
51... να μου αφήνει χρόνο να ασχολούμαι με άλλα πράγματα.	3,91
3... να μου επιτρέπει να κερδίζω πραγματικά πολλά χρήματα.	3,87
52...να μην έχω συνέχεια κάποιον πάνω από το κεφάλι μου.	3,86
41... να μπορώ να αμείβομαι πραγματικά ικανοποιητικά.	3,84
31... να μπορώ πραγματικά να δημιουργήσω.	3,81
53... να μου προσφέρει υψηλές οικονομικές αμοιβές.	3,81
43... να εξασφαλίζει σίγουρη απασχόληση.	3,79
47... να μην επηρεάζει την υπόλοιπη ζωή μου.	3,76
56... να μην έχει ρουτίνα.	3,76
42... να νιώθω ότι έχω το θαυμασμό των άλλων.	3,74
16...να μην επηρεάζει την προσωπική μου ζωή.	3,73
20... να μη με ελέγχει κανείς για τη δουλειά μου.	3,71
30... να μου επιτρέπει να εργάζομαι, κάθε φορά, με το ρυθμό και την ένταση που θέλω.	3,71
39... να μου παρέχει ανεξαρτησία ως προς τον τρόπο και τον τόπο εργασίας.	3,70

45... να παρουσιάζονται συνεχώς καινούργια πράγματα που θα πρέπει να κάνω.	3,69
5... να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία δραστηριοτήτων.	3,66
34... να μη χρειάζεται να με απασχολεί τις ελεύθερες ώρες μου.	3,66
33... να μου εξασφαλίζει υψηλή κοινωνική θέση.	3,63
58... να μου παίρνει όσο το δυνατό λιγότερο από τον καθημερινό μου χρόνο.	3,60
36... να μου δίνει τη δυνατότητα να κάνω ταξίδια συχνά.	3,56
27... να με κάνει γνωστό/ή σε πολλούς ανθρώπους.	3,53
50... να μου δίνει τη δυνατότητα να πηγαίνω σε διάφορα μέρη.	3,53
29... να μου προσφέρει μεγάλα διαστήματα διακοπών.	3,49
54... να με κάνει να ξεχωρίσω κοινωνικά.	3,46
18... να μου επιτρέπει να ξεκουράζομαι για μεγάλα χρονικά διαστήματα.	3,44
24... να με απορροφά όσο λιγότερο γίνεται.	3,44
37... να μη με απασχολεί εκτός του ωραρίου εργασίας.	3,44
49... να με κάνει ευρύτερα γνωστό/ή σε ένα συγκεκριμένο επιστημονικό ή εργασιακό χώρο.	3,41
19... να κατέχω υψηλή και υπεύθυνη θέση.	3,39
61... να μου δίνει την ευκαιρία να αλλάζω περιβάλλον.	3,37
4... να είμαι υπεύθυνος/η να προγραμματίζω και να οργανώνω τη δουλειά άλλων εργαζομένων.	3,31
35... να μου δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσω φήμη.	3,30
44... να μου επιτρέπει να διοικώ άλλους.	3,20
55... να μου επιτρέπει να δίνω εντολές και οδηγίες.	3,17
15... να έχω υπό την εποπτεία μου άλλους εργαζόμενους.	3,16
7... να με φέρνει στο προσκήνιο της δημοσιότητας.	3,07
23... να έχει πολλές και συχνές εναλλαγές.	2,96
17... να μπορεί να με κάνει διάσημο/η.	2,89
8... να συνδέεται με συχνή αλλαγή τόπου διαμονής.	2,63
28... να χρειάζεται να αλλάζω τον τόπο κατοικίας μου.	2,53

Πίνακας 12: Οι κυρίαρχες Επαγγελματικές Αξίες

	PENTE1	%	PENTE2	%	PENTE3	%	PENTE4	%	PENTE5	%	SUM	SPENTE%
16...να μην επηρεάζει την προσωπική μου ζωή.	5	7,1%	2	2,9%	5	7,1%	7	10,0%	4	5,7%	23	6,6%
3... να μου επιτρέπει να κερδίζω πραγματικά πολλά χρήματα.	5	7,1%	5	7,1%	4	5,7%	5	7,1%	3	4,3%	22	6,3%
6... να μου προσφέρει ένα χώρο εργασίας καθαρό και τακτοποιημένο.	4	5,7%	4	5,7%	5	7,1%	5	7,1%	1	1,4%	19	5,4%
1...να μου επιτρέπει να εργάζομαι με το δικό μου ρυθμό και τρόπο, χωρίς να με ελέγχει κανείς.	12	17,1%	3	4,3%	2	2,9%			1	1,4%	18	5,1%
9...να με κάνει να νιώθω χρήσιμος/η σε άλλους ανθρώπους.	4	5,7%	4	5,7%	3	4,3%	5	7,1%	1	1,4%	17	4,9%
14... να με φέρνει σε επαφή με άλλους ανθρώπους.	1	1,4%	3	4,3%	5	7,1%	2	2,9%	4	5,7%	15	4,3%
12... να μπορώ να χρησιμοποιώ την εφευρετικότητα και τη φαντασία μου.	6	8,6%	4	5,7%	3	4,3%			1	1,4%	14	4,0%
17... να μπορεί να με κάνει διάσημο/η.	3	4,3%	1	1,4%	4	5,7%	2	2,9%	4	5,7%	14	4,0%
13... να ανταμείβει το καλό αποτέλεσμα με αντίστοιχα υψηλό μισθό.	4	5,7%	3	4,3%	2	2,9%	3	4,3%	1	1,4%	13	3,7%
2...να μπορώ να δημιουργώ καινούργια και πρωτότυπα πράγματα.	6	8,6%	5	7,1%	1	1,4%					12	3,4%
19...να κατέχω υψηλή και υπεύθυνη θέση.	2	2,9%	4	5,7%	2	2,9%	2	2,9%	2	2,9%	12	3,4%
64... να νιώθω ότι υπάρχουν γύρω μου φιλικά πρόσωπα.	3	4,3%	1	1,4%	2	2,9%	4	5,7%	2	2,9%	12	3,4%
10...να μπορώ να εξελίσσομαι επαγγελματικά.	2	2,9%	3	4,3%			2	2,9%	3	4,3%	10	2,9%
11...να μπορώ να δουλεύω ανεξάρτητα, χωρίς να μου λένε οι άλλοι τι να κάνω.	1	1,4%	6	8,6%	2	2,9%	1	1,4%			10	2,9%
18... να μου επιτρέπει να ξεκουράζομαι για μεγάλα χρονικά διαστήματα.			2	2,9%	4	5,7%	1	1,4%	2	2,9%	9	2,6%
15... να έχω υπό την εποπτεία μου άλλους εργαζόμενους.	1	1,4%	2	2,9%	1	1,4%		0,0%	4	5,7%	8	2,3%
26... να επικρατούν καλές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους.			3	4,3%	3	4,3%	1	1,4%	1	1,4%	8	2,3%
32... να μου επιτρέπει μια άνετη ζωή από οικονομική άποψη.	1	1,4%	1	1,4%	4	5,7%		0,0%	1	1,4%	7	2,0%
63... να μπορώ να κάνω κάτι καινούργιο ή διαφορετικό.			2	2,9%	2	2,9%	2	2,9%	1	1,4%	7	2,0%
4... να είμαι υπεύθυνος/η να προγραμματίζω και να οργανώνω τη δουλειά άλλων εργαζομένων.			1	1,4%	1	1,4%	2	2,9%	2	2,9%	6	1,7%

5... να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία δραστηριοτήτων.	1	1,4%	1	1,4%			1	1,4%	2	2,9%	5	1,4%
25... να μου προσφέρει ένα χώρο εργασίας ευχάριστο.					1	1,4%	1	1,4%	3	4,3%	5	1,4%
56... να μην έχει ρουτίνα.					2	2,9%	2	2,9%	1	1,4%	5	1,4%
62...να μου αφήνει ελευθερία για άλλες δραστηριότητες (π.χ. κοινωνικές, οικογενειακές, ψυχαγωγία).			2	2,9%			1	1,4%	2	2,9%	5	1,4%
7... να με φέρνει στο προσκήνιο της δημοσιότητας.					1	1,4%	1	1,4%	2	2,9%	4	1,1%
8... να συνδέεται με συχνή αλλαγή τόπου διαμονής.					3	4,3%	1	1,4%		0,0%	4	1,1%
21... να μπορώ να εφαρμόζω τις προσωπικές μου δεξιότητες και ικανότητες.	1	1,4%	1	1,4%	1	1,4%			1	1,4%	4	1,1%
35... να μου δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσω φήμη.							2	2,9%	2	2,9%	4	1,1%
40... να μπορώ να αξιοποιήσω τις ικανότητες και τις γνώσεις μου.							3	4,3%	1	1,4%	4	1,1%
22...να μου δίνει τη δυνατότητα να προσφέρω βοήθεια σε άλλους ανθρώπους.	2	2,9%			1	1,4%					3	0,9%
43... να εξασφαλίζει σίγουρη απασχόληση.					1	1,4%			2	2,9%	3	0,9%
46... να μου δίνει τη δυνατότητα να εξυπηρετώ άλλους ανθρώπους.			1	1,4%			1	1,4%	1	1,4%	3	0,9%
52...να μην έχω συνέχεια κάποιον πάνω από το κεφάλι μου.							1	1,4%	2	2,9%	3	0,9%
57... να μη δημιουργούνται προσωπικές συγκρούσεις.									3	4,3%	3	0,9%
60... να μου δίνει την ευκαιρία να αναδειχτώ στο χώρο αυτό.			1	1,4%			1	1,4%	1	1,4%	3	0,9%
20... να μη με ελέγχει κανείς για τη δουλειά μου.			1	1,4%					1	1,4%	2	0,6%
24... να με απορροφά όσο λιγότερο γίνεται.							1	1,4%	1	1,4%	2	0,6%
27... να με κάνει γνωστό/ή σε πολλούς ανθρώπους.							1	1,4%	1	1,4%	2	0,6%
28... να χρειάζεται να αλλάζω τον τόπο κατοικίας μου.			1	1,4%					1	1,4%	2	0,6%
29... να μου προσφέρει μεγάλα διαστήματα διακοπών.							2	2,9%			2	0,6%
33... να μου εξασφαλίζει υψηλή κοινωνική θέση.	2	2,9%									2	0,6%
34... να μη χρειάζεται να με απασχολεί τις ελεύθερες ώρες μου.					1	1,4%			1	1,4%	2	0,6%
37... να μη με απασχολεί εκτός του ωραρίου εργασίας.					1	1,4%	1	1,4%			2	0,6%
38... να μου προσφέρει τη δυνατότητα να κάνω νέες γνωριμίες.	1	1,4%	1	1,4%							2	0,6%
41... να μπορώ να αμείβομαι πραγματικά ικανοποιητικά.							1	1,4%	1	1,4%	2	0,6%
42... να νιώθω ότι έχω το θαυμασμό των άλλων.							1	1,4%	1	1,4%	2	0,6%

47... να μην επηρεάζει την υπόλοιπη ζωή μου.								2	2,9%	2	0,6%	
48... να μου παρέχει ένα μοντέρνο και πολιτισμένο περιβάλλον εργασίας.	1	1,4%	1	1,4%						2	0,6%	
51... να μου αφήνει χρόνο να ασχολούμαι με άλλα πράγματα.			1	1,4%		1	1,4%			2	0,6%	
59... να μου προσφέρει ένα χώρο οργανωμένο με όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό.						2	2,9%			2	0,6%	
31... να μπορώ πραγματικά να δημιουργήσω.					1	1,4%				1	0,3%	
36... να μου δίνει τη δυνατότητα να κάνω ταξίδια συχνά.					1	1,4%				1	0,3%	
49... να με κάνει ευρύτερα γνωστό/ή σε ένα συγκεκριμένο επιστημονικό ή εργασιακό χώρο.	1	1,4%								1	0,3%	
53... να μου προσφέρει υψηλές οικονομικές αμοιβές.					1	1,4%				1	0,3%	
54... να με κάνει να ξεχωρίσω κοινωνικά.	1	1,4%								1	0,3%	
55... να μου επιτρέπει να δίνω εντολές και οδηγίες.							1	1,4%		1	0,3%	
23... να έχει πολλές και συχνές εναλλαγές.												
30... να μου επιτρέπει να εργάζομαι, κάθε φορά, με το ρυθμό και την ένταση που θέλω.												
39... να μου παρέχει ανεξαρτησία ως προς τον τρόπο και τον τόπο εργασίας.												
44... να μου επιτρέπει να διοικώ άλλους.												
45... να παρουσιάζονται συνεχώς καινούργια πράγματα που θα πρέπει να κάνω.												
50... να μου δίνει τη δυνατότητα να πηγαίνω σε διάφορα μέρη.												
58... να μου παίρνει όσο το δυνατό λιγότερο από τον καθημερινό μου χρόνο.												
61... να μου δίνει την ευκαιρία να αλλάζω περιβάλλον.												
Total	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	70	100,0%	350	100,0%

Πίνακας 13: Συγκριτικός Πίνακας των πυρήνων των Επαγγελματικών Αξιών σε σχέση με τον Μέσο Όρο της βαθμολογίας των Επαγγελματικών Αξιών και το ποσοστό των μαθητών που θεώρησαν την αξία ως πολύ σημαντική (5)

	Κυρίαρχες Επαγγελματικές Αξίες (Ποσοστό Επιλογής %)	Μ.Ο. στην Πεντάβαθμη Κλίμακα	Ποσοστό % μαθητών που σημείωσαν 5
16...να μην επηρεάζει την προσωπική μου ζωή.	6,6	3,7	35,7
3... να μου επιτρέπει να κερδίζω πραγματικά πολλά χρήματα.	6,3	3,9	31,4
6... να μου προσφέρει ένα χώρο εργασίας καθαρό και τακτοποιημένο.	5,4	4,1	42,9
1...να μου επιτρέπει να εργάζομαι με το δικό μου ρυθμό και τρόπο, χωρίς να με ελέγχει κανείς.	5,1	4,0	45,7
9...να με κάνει να νιώθω χρήσιμος/η σε άλλους ανθρώπους.	4,9	4,3	57,1
14... να με φέρνει σε επαφή με άλλους ανθρώπους.	4,3	4,1	47,1
12... να μπορώ να χρησιμοποιώ την εφευρετικότητα και τη φαντασία μου.	4,0	4,1	45,7
17... να μπορεί να με κάνει διάσημο/η.	4,0	2,9	15,7
13... να ανταμείβει το καλό αποτέλεσμα με αντίστοιχα υψηλό μισθό.	3,7	4,0	40,0
2...να μπορώ να δημιουργώ καινούργια και πρωτότυπα πράγματα.	3,4	4,0	40,0
19...να κατέχω υψηλή και υπεύθυνη θέση.	3,4	3,4	22,9
64... να νιώθω ότι υπάρχουν γύρω μου φιλικά πρόσωπα.	3,4	4,4	64,3
10...να μπορώ να εξελίσσομαι επαγγελματικά.	2,9	4,2	44,3
11...να μπορώ να δουλεύω ανεξάρτητα, χωρίς να μου λένε οι άλλοι τι να κάνω.	2,9	4,0	47,1
18... να μου επιτρέπει να ξεκουράζομαι για μεγάλα χρονικά διαστήματα.	2,6	3,4	25,7
15... να έχω υπό την εποπτεία μου άλλους εργαζόμενους.	2,3	3,2	17,1
26... να επικρατούν καλές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους.	2,3	4,3	54,3
32... να μου επιτρέπει μια άνετη ζωή από οικονομική άποψη.	2,0	4,0	38,6
63... να μπορώ να κάνω κάτι καινούργιο ή διαφορετικό.	2,0	4,1	47,1
4... να είμαι υπεύθυνος/η να προγραμματίζω και να οργανώνω τη δουλειά άλλων εργαζομένων.	1,7	3,3	24,3
5... να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία δραστηριοτήτων.	1,4	3,7	27,1
25... να μου προσφέρει ένα χώρο εργασίας ευχάριστο.	1,4	4,1	42,9
56... να μην έχει ρουτίνα.	1,4	3,8	37,1
62...να μου αφήνει ελευθερία για άλλες δραστηριότητες (π.χ. κοινωνικές, οικογενειακές, ψυχαγωγία).	1,4	4,2	45,7
7... να με φέρνει στο προσκήνιο της δημοσιότητας.	1,1	3,1	22,9

8... να συνδέεται με συχνή αλλαγή τόπου διαμονής.	1,1	2,6	8,6
21... να μπορώ να εφαρμόζω τις προσωπικές μου δεξιότητες και ικανότητες.	1,1	4,1	44,3
35... να μου δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσω φήμη.	1,1	3,3	21,4
40... να μπορώ να αξιοποιήσω τις ικανότητες και τις γνώσεις μου.	1,1	4,0	42,9
22... να μου δίνει τη δυνατότητα να προσφέρω βοήθεια σε άλλους ανθρώπους.	0,9	4,3	52,9
43... να εξασφαλίζει σίγουρη απασχόληση.	0,9	3,8	27,1
46... να μου δίνει τη δυνατότητα να εξυπηρετώ άλλους ανθρώπους.	0,9	4,1	40,0
52... να μην έχω συνέχεια κάποιον πάνω από το κεφάλι μου.	0,9	3,9	40,0
57... να μη δημιουργούνται προσωπικές συγκρούσεις.	0,9	4,0	41,4
60... να μου δίνει την ευκαιρία να αναδειχτώ στο χώρο αυτό.	0,9	4,0	41,4
20... να μη με ελέγχει κανείς για τη δουλειά μου.	0,6	3,7	35,7
24... να με απορροφά όσο λιγότερο γίνεται.	0,6	3,4	24,3
27... να με κάνει γνωστό/ή σε πολλούς ανθρώπους.	0,6	3,5	28,6
28... να χρειάζεται να αλλάζω τον τόπο κατοικίας μου.	0,6	2,5	12,9
29... να μου προσφέρει μεγάλα διαστήματα διακοπών.	0,6	3,5	31,4
33... να μου εξασφαλίζει υψηλή κοινωνική θέση.	0,6	3,6	28,6
34... να μη χρειάζεται να με απασχολεί τις ελεύθερες ώρες μου.	0,6	3,7	32,9
37... να μη με απασχολεί εκτός του ωραρίου εργασίας.	0,6	3,4	27,1
38... να μου προσφέρει τη δυνατότητα να κάνω νέες γνωριμίες.	0,6	3,9	31,4
41... να μπορώ να αμείβομαι πραγματικά ικανοποιητικά.	0,6	3,8	35,7
42... να νιώθω ότι έχω το θαυμασμό των άλλων.	0,6	3,7	32,9
47... να μην επηρεάζει την υπόλοιπη ζωή μου.	0,6	3,8	35,7
48... να μου παρέχει ένα μοντέρνο και πολιτισμένο περιβάλλον εργασίας.	0,6	4,0	37,1
51... να μου αφήνει χρόνο να ασχολούμαι με άλλα πράγματα.	0,6	3,9	38,6
59... να μου προσφέρει ένα χώρο οργανωμένο με όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό.	0,6	3,9	38,6
31... να μπορώ πραγματικά να δημιουργήσω.	0,3	3,8	41,4
36... να μου δίνει τη δυνατότητα να κάνω ταξίδια συχνά.	0,3	3,6	31,4
49... να με κάνει ευρύτερα γνωστό/ή σε ένα συγκεκριμένο επιστημονικό ή εργασιακό χώρο.	0,3	3,4	24,3
53... να μου προσφέρει υψηλές οικονομικές αμοιβές.	0,3	3,8	38,6
54... να με κάνει να ξεχωρίσω κοινωνικά.	0,3	3,5	22,9
55... να μου επιτρέπει να δίνω εντολές και οδηγίες.	0,3	3,2	18,6
23... να έχει πολλές και συχνές εναλλαγές.	0,0	3,0	17,1

30... να μου επιτρέπει να εργάζομαι, κάθε φορά, με το ρυθμό και την ένταση που θέλω.	0,0	3,7	35,7
39... να μου παρέχει ανεξαρτησία ως προς τον τρόπο και τον τόπο εργασίας.	0,0	3,7	27,1
44... να μου επιτρέπει να διοικώ άλλους.	0,0	3,2	24,3
45... να παρουσιάζονται συνεχώς καινούργια πράγματα που θα πρέπει να κάνω.	0,0	3,7	32,9
50... να μου δίνει τη δυνατότητα να πηγαίνω σε διάφορα μέρη.	0,0	3,5	24,3
58... να μου παίρνει όσο το δυνατό λιγότερο από τον καθημερινό μου χρόνο.	0,0	3,6	25,7
61... να μου δίνει την ευκαιρία να αλλάζω περιβάλλον.	0,0	3,4	27,1

Πίνακας 14: Αποτελέσματα της Ανάλυσης σε Κύριες Συνιστώσες (PCA): Φορτίσεις των Επαγγελματικών Αξιών στους Παραγοντικούς Άξονες

Επαγγελματικές Αξίες	Παραγοντικοί Άξονες – Διαστάσεις Επαγγελματικού Αξιακού Συστήματος				
	Prof1	Prof2	Prof3	Prof4	Prof5
7... να με φέρνει στο προσκήνιο της δημοσιότητας.	0,764				
8... να συνδέεται με συχνή αλλαγή τόπου διαμονής.	0,757				
18... να μου επιτρέπει να ξεκουράζομαι για μεγάλα χρονικά διαστήματα.	0,722				
28... να χρειάζεται να αλλάζω τον τόπο κατοικίας μου.	0,702				
15... να έχω υπό την εποπτεία μου άλλους εργαζόμενους.	0,673				
17... να μπορεί να με κάνει διάσημο/η.	0,671				
44... να μου επιτρέπει να διοικώ άλλους.	0,650				
29... να μου προσφέρει μεγάλα διαστήματα διακοπών.	0,634				
55... να μου επιτρέπει να δίνω εντολές και οδηγίες.	0,619				
35... να μου δίνει τη δυνατότητα να αποκτήσω φήμη.	0,599				
37... να μη με απασχολεί εκτός του ωραρίου εργασίας.	0,571				
3... να μου επιτρέπει να κερδίζω πραγματικά πολλά χρήματα.	0,557				
30... να μου επιτρέπει να εργάζομαι, κάθε φορά, με το ρυθμό και την ένταση που θέλω.	0,545				
24... να με απορροφά όσο λιγότερο γίνεται.	0,533				
19... να κατέχω υψηλή και υπεύθυνη θέση.	0,531				
27... να με κάνει γνωστό/ή σε πολλούς ανθρώπους.					
23... να έχει πολλές και συχνές εναλλαγές.					
4... να είμαι υπεύθυνος/η να οργανώνω τη δουλειά άλλων εργαζομένων.					

43... να εξασφαλίζει σίγουρη απασχόληση.	
36... να μου δίνει τη δυνατότητα να κάνω ταξίδια συχνά.	
20... να μη με ελέγχει κανείς για τη δουλειά μου.	
48... να μου παρέχει ένα μοντέρνο και πολιτισμένο περιβάλλον εργασίας.	
34... να μη χρειάζεται να με απασχολεί τις ελεύθερες ώρες μου.	0,760
58... να μου παίρνει όσο το δυνατό λιγότερο από τον καθημερινό μου χρόνο.	0,734
51... να μου αφήνει χρόνο να ασχολούμαι με άλλα πράγματα.	0,719
62...να μου αφήνει ελευθερία για άλλες δραστηριότητες (π.χ. κοινωνικές, οικογενειακές, ψυχαγωγία).	0,718
25... να μου προσφέρει ένα χώρο εργασίας ευχάριστο.	0,683
53... να μου προσφέρει υψηλές οικονομικές αμοιβές.	0,679
47... να μην επηρεάζει την υπόλοιπη ζωή μου.	0,664
59... να μου προσφέρει ένα χώρο οργανωμένο με όλο τον απαραίτητο εξοπλισμό.	0,601
32... να μου επιτρέπει μια άνετη ζωή από οικονομική άποψη.	0,586
57... να μη δημιουργούνται προσωπικές συγκρούσεις.	0,573
16...να μην επηρεάζει την προσωπική μου ζωή.	0,514
64... να νιώθω ότι υπάρχουν γύρω μου φιλικά πρόσωπα.	0,511
26... να επικρατούν καλές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους.	
41... να μπορώ να αμείβομαι πραγματικά ικανοποιητικά.	
13... να ανταμείβει το καλό αποτέλεσμα με αντίστοιχα υψηλό μισθό.	
1...να μου επιτρέπει να εργάζομαι με το δικό μου ρυθμό και τρόπο, χωρίς να με ελέγχει κανείς.	
6... να μου προσφέρει ένα χώρο εργασίας καθαρό και τακτοποιημένο.	
42... να νιώθω ότι έχω το θαυμασμό των άλλων.	0,694
54... να με κάνει να ξεχωρίσω κοινωνικά.	0,681
60... να μου δίνει την ευκαιρία να αναδειχτώ στο χώρο αυτό.	0,646
39... να μου παρέχει ανεξαρτησία ως προς τον τρόπο και τον τόπο εργασίας.	0,596
33... να μου εξασφαλίζει υψηλή κοινωνική θέση.	0,572
52...να μην έχω συνέχεια κάποιον πάνω από το κεφάλι μου.	0,556
49... να με κάνει ευρύτερα γνωστό/ή σε ένα συγκεκριμένο επιστημονικό ή εργασιακό χώρο.	0,551
40... να μπορώ να αξιοποιήσω τις ικανότητες και τις γνώσεις μου.	0,540
56... να μην έχει ρουτίνα.	
14... να με φέρνει σε επαφή με άλλους ανθρώπους.	0,711

21... να μπορώ να εφαρμόζω τις προσωπικές μου δεξιότητες και ικανότητες.	0,657
22... να μου δίνει τη δυνατότητα να προσφέρω βοήθεια σε άλλους ανθρώπους.	0,642
9... να με κάνει να νιώθω χρήσιμος/η σε άλλους ανθρώπους.	0,609
10... να μπορώ να εξελίσσομαι επαγγελματικά.	0,558
5... να περιλαμβάνει μεγάλη ποικιλία δραστηριοτήτων.	0,543
38... να μου προσφέρει τη δυνατότητα να κάνω νέες γνωριμίες.	0,535
46... να μου δίνει τη δυνατότητα να εξυπηρετώ άλλους ανθρώπους.	
11... να μπορώ να δουλεύω ανεξάρτητα, χωρίς να μου λένε οι άλλοι τι να κάνω.	
63... να μπορώ να κάνω κάτι καινούργιο ή διαφορετικό.	0,711
50... να μου δίνει τη δυνατότητα να πηγαίνω σε διάφορα μέρη.	0,662
12... να μπορώ να χρησιμοποιώ την εφευρετικότητα και τη φαντασία μου.	0,648
31... να μπορώ πραγματικά να δημιουργήσω.	0,604
2... να μπορώ να δημιουργώ καινούργια και πρωτότυπα πράγματα.	0,598
61... να μου δίνει την ευκαιρία να αλλάζω περιβάλλον.	0,561
45... να παρουσιάζονται συνεχώς καινούργια πράγματα που θα πρέπει να κάνω.	0,529

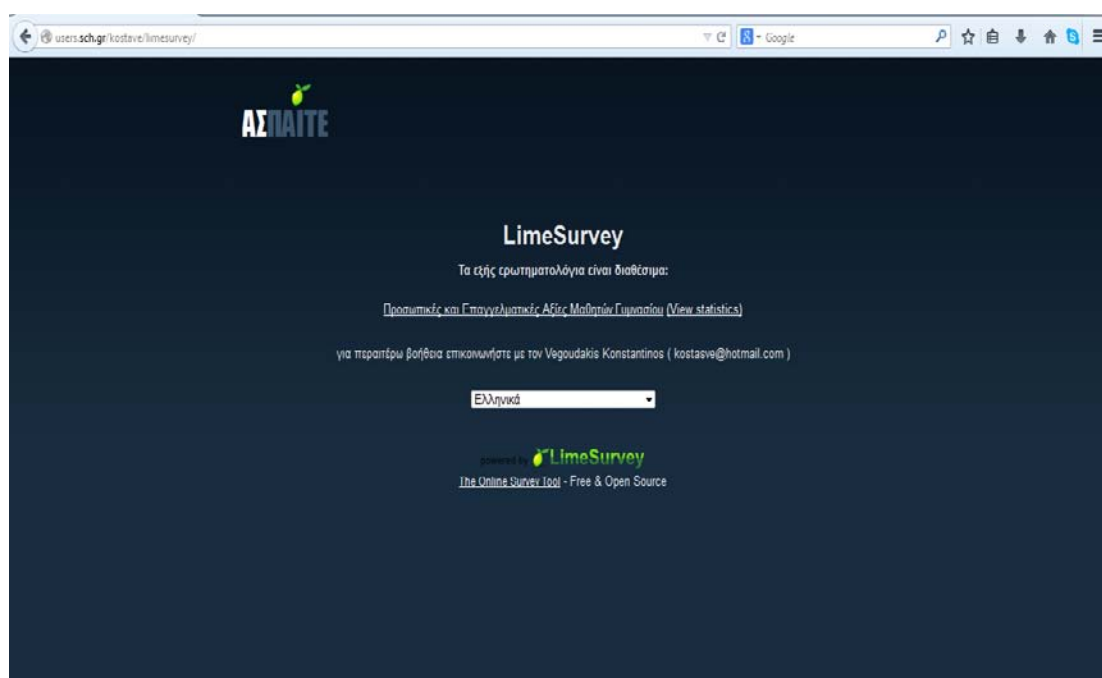
Πίνακας 15: Συσχετίσεις μεταξύ των Αξόνων των Προσωπικών Αξιών και των Επαγγελματικών Αξιών

	Prof1	Prof2	Prof3	Prof4	Prof5
Personal1				0.432	0.410
Personal2			0.385		
Personal3					0.249
Personal4	0.427		0.339	0.279	
Personal5		0,244			

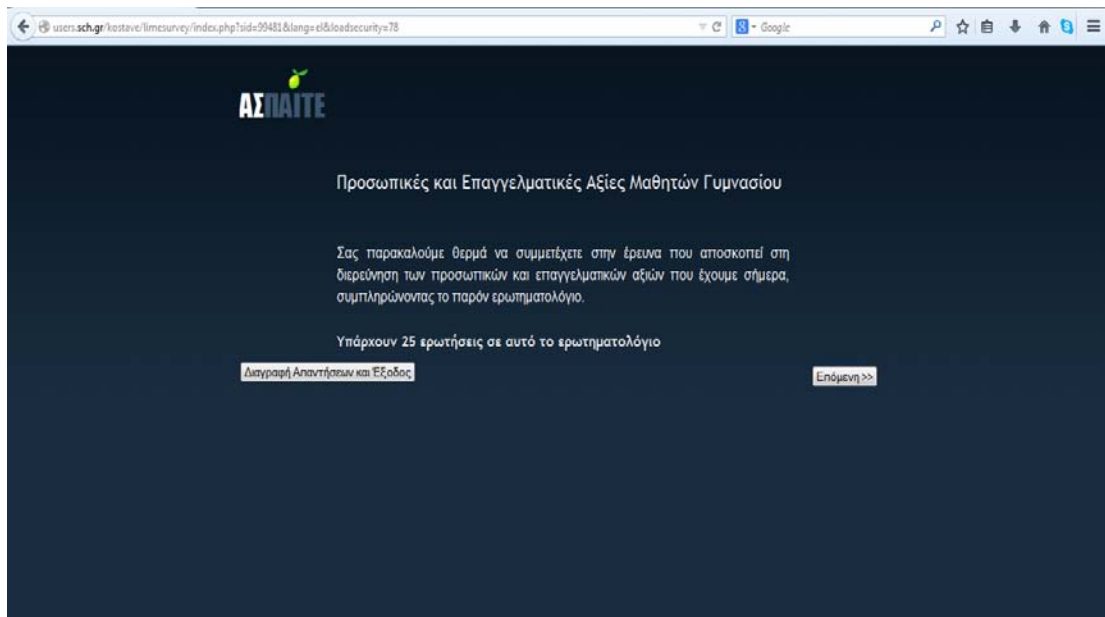
Παράρτημα II - Διαδικασία Συμπλήρωσης του Ηλεκτρονικού Ερωτηματολογίου – Στιγμιότυπα

Στις εικόνες 1–10 παρουσιάζονται οι εννέα σελίδες του ηλεκτρονικού ερωτηματολογίου που κλήθηκαν να συμπληρώσουν οι μαθητές της Γ΄ τάξης των γυμνασίων. Το ερωτηματολόγιο χωρίζεται εννοιολογικά σε τρία μέρη.

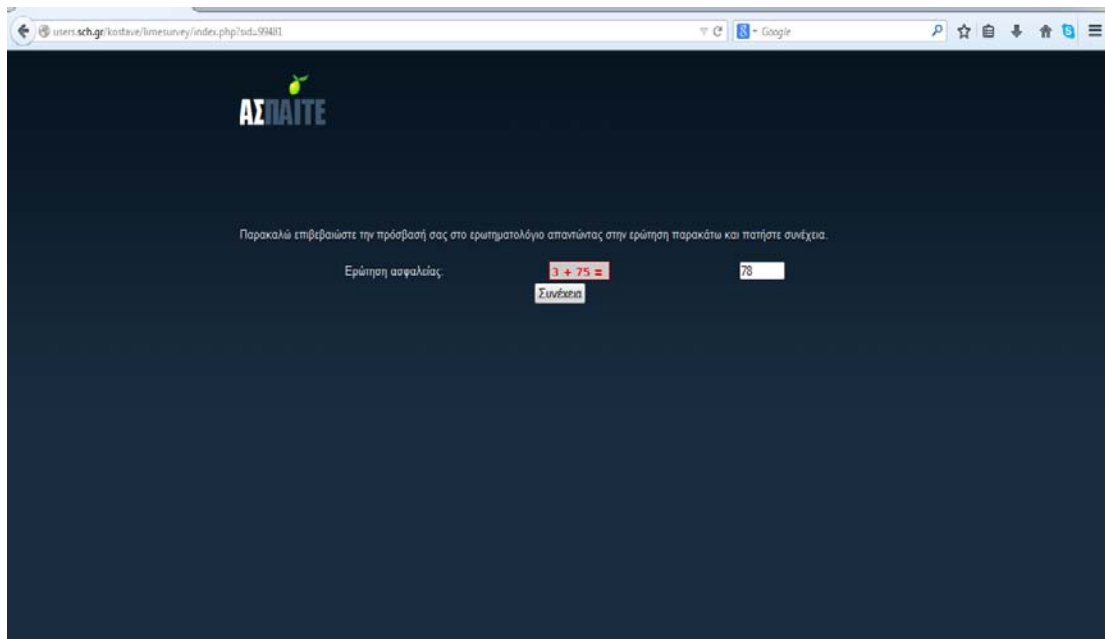
Στο πρώτο μέρος γίνεται εισαγωγή στην έρευνα και πραγματοποιείται η καταγραφή των δημογραφικών στοιχείων των μαθητών. Πιο αναλυτικά, στην Εικόνα 1 παρουσιάζεται η αρχική οθόνη επιλογής της έρευνας. Το LimeSurvey προσφέρει την δυνατότητα διεξαγωγής και διαχείρισης πολλών ερευνών. Στην Εικόνα 2 οι μαθητές του Γυμνασίου ενημερώνονται ότι πρόκειται να συμμετάσχουν σε μία έρευνα σχετικά με τις προσωπικές και επαγγελματικές αξίες μαθητών Γυμνασίου. Στην εικόνα 3 γίνεται έλεγχος εάν ο χρήστης είναι άνθρωπος ή μηχανή. Στην εικόνα 4 ζητείται να συμπληρώσουν ορισμένα στοιχεία τους όπως το φύλο, την ηλικία, το σχολείο, την τάξη, το τμήμα, την ασχολία τους στο ελεύθερο χρόνο τους, τις γλώσσες που μιλούν και γράφουν, το επίπεδο σπουδών του πατέρα και της μητέρας, το επίπεδο σπουδών της μητέρας και του πατέρα και τέλος τον αριθμό των αδερφών που έχουν.



Εικόνα 1: Αρχική Σελίδα



Εικόνα 2: Ενημέρωση σχετικά με την έρευνα



Εικόνα 3: Έλεγχος εάν ο χρήστης είναι άνθρωπος ή μηχανή

users.sch.gr/kostasv/imesurvey/index.php

0% 100%

Στοιχεία ερωτούμενου/ης

Παρακαλούμε επιλέξτε/γράψτε τις ερωτήσεις σας

1: Φύλο:

Άρσρ Κορίτσρ

2: Ηλικία:

Μόνο αριθμητικές τιμές επιτρέπονται σε αυτό το πεδίο

(σε έτη)

3: Σχολείο

π.χ. 29 Γυμνάσιο Θεσσαλονίκης

4: Τάξη - Τμήμα

5: Παρακαλώ επιλέξτε:

6: Ποιο είναι το επίπεδο σπουδών του πατέρα σου;

7: Η μητέρα σου είναι:

8: Ποιο είναι το επίπεδο σπουδών της μητέρας σου;

9: Πόσα αδέρφια έχεις:

Μόνο αριθμητικές τιμές επιτρέπονται σε αυτό το πεδίο

Πληκτρολόγησε τον αριθμό των αδερφών σου

Διαγραφή Απάντησεων και Ξερόδοξ

Άλλη Γλώσσα

Μπορείτε να επιλέξετε μία ή περισσότερες απαντήσεις

7: Ο πατέρας σου είναι:

8: Ποιο είναι το επίπεδο σπουδών του πατέρα σου;

9: Η μητέρα σου είναι:

10: Ποιο είναι το επίπεδο σπουδών της μητέρας σου;

5: Στον ελεύθερό μου χρόνο ασχολούμαι με:

Αθλητισμό - Ομαδικό Άθλημα

Αθλητισμό - Ατομικό Άθλημα

Μουσική

Ξένες Γλώσσες

Χορό

Θέατρο

Άλλο:

6: Γνωρίζω (μυλόω και γράφω):

Αγγλικά

Γαλλικά

Γερμανικά

Ισπανικά

Ρώσικα

Ιταλικά

Αλβανικά

Βουλγαρικά

« Προηγούμενη Επόμενη »

Εικόνα 4: Στοιχεία ερωτούμενου / ης

Το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου ασχολείται με τη βαθμολόγηση των προσωπικών αξιών των μαθητών και την επιλογή των πέντε προσωπικών αξιών που αντιπροσωπεύουν τον πυρήνα των προσωπικών τους αξιών. Στην Εικόνα 5 οι μαθητές καλούνται να βαθμολογήσουν στον πίνακα τον προσωπικών αξιών, τις αξίες που παρουσιάζονται, χρησιμοποιώντας την πεντάβαθμη κλίμακα: «το 5 για την πολύ σημαντική αξία, με 4 τη σημαντική, με 3 την κάπως σημαντική, με 2 την όχι σημαντική και με 1 την καθόλου σημαντική». Στην Εικόνα 6 προτρέπονται οι μαθητές να ξανακοιτάξουν εάν το επιθυμούν, συνολικά τις επιλογές τους από τον πίνακα των προσωπικών αξιών και να επιλέξουν από αυτές πέντε, μόνον αξίες, που να αντιπροσωπεύουν τον πυρήνα των προσωπικών αξιών τους. Τους επισημαίνεται ότι μπορούν να ξαναγυρίσουν στον πίνακα με τις προσωπικές αξίες κάνοντας κλικ στο κουμπί προηγούμενο και ότι οι επιλογές τους δεν πρόκειται να χαθούν. Πρέπει να επιλέξουν στην πρώτη ερώτηση πρώτα την πιο σημαντική (1η) και μετά τις υπόλοιπες, με τη σειρά, ως τη λιγότερο σημαντική (5η). Στην Εικόνα 7 οι μαθητές μπορούν να σχολιάσουν γενικά το σύστημα και το ερωτηματολόγιο ή να γράψουν τις προσωπικές αξίες που πιστεύουν ότι λείπουν από τον κατάλογο και φυσικά να τις βαθμολογήσουν.

0% 100%

ΠΡΟΣΩΠΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ

Πρόκειται για έναν αλφαβητικό κατάλογο λέξεων που εκφράζουν προσωπικές αξίες. Βαθμολογήστε καθεμιά από αυτές χρησιμοποιώντας το **5** για την **πολύ σημαντική** αξία για σας, με 4 τη σημαντική, με 3 την κάπως σημαντική, με 2 την όχι σημαντική και με **1** την **καθόλου σημαντική**.

1: Πίνακας Προσωπικών Αξιών

	1	2	3	4	5
1. Αγάπη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Αισθητική	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Ακεραιότητα	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Αλληλεγγύη	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Αμφισβήτηση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Αναγνώριση	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Ανεξαρτησία	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ανοχή	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Ανταγωνισμός	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Αξιοπρέπεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Αποδοχή του διαφορετικού	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Ασφάλεια	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

η πίστη ότι η διαφορετικότητα είναι ένας σεβαστός φυσικός νόμος και ότι οι διαφορετικοί έχουν τα ίδια δικαιώματα

Εικόνα 5: Πίνακας βαθμολόγησης των προσωπικών αξιών

ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΕΝΤΕ ΑΞΙΩΝ

Σας παρακαλούμε να ξανακοιτάξετε τώρα συνολικά τις επιλογές σας και να επιλέξετε από αυτές **5 μόνον αξίες** που να αντιπροσωπεύουν τον πυρήνα των προσωπικών αξιών σας. (μπορείτε να ξαναγυρίσετε στον πίνακα με τις προσωπικές αξίες κάνοντας κλικ στο κουμπί προηγούμενο. Οι επιλογές σας δεν θα χαθούν!)

Προσοχή! Επιλέξτε στην πρώτη ερώτηση πρώτα την πιο σημαντική (1η) και μετά τις υπόλοιπες, με τη σειρά, ως τη λιγότερο σημαντική (5^η).

1: Προσωπική αξία αριθμός:

Παρακαλώ επιλέξτε...
Παρακαλώ επιλέξτε...
1. Αγάπη
2. Αισθητική
3. Ακεραιότητα
4. Αλληλεγγύη
5. Αμφισβήτηση
6. Αναγνώριση
7. Ανεξαρτησία
8. Ανυπακοή
9. Ανταγωνισμός
10. Αξιοπρέπεια
11. Αποδοχή του διαφορετικού
12. Ασφάλεια
13. Αυτοεκτίμηση
14. Αυτοέλεγχος
15. Αυτοπραγμάτωση
16. Βοήθεια προς τους άλλους
17. Γέλιο
18. Γνώση
19. Δημιουργικότητα

Εικόνα 6: Επιλογή των πέντε προσωπικών αξιών

3: Προσωπική αξία αριθμός:

Παρακαλώ επιλέξτε...

4: Προσωπική αξία αριθμός:

Παρακαλώ επιλέξτε...

5: Προσωπική αξία αριθμός:

Παρακαλώ επιλέξτε...

6: Σχόλια - Παρατηρήσεις

...

Γράψτε και τις αξίες που πιστεύετε ότι λείπουν από τον κατάλογο και βαθμολογήστε τις

Διαγραφή Απαντήσεων και Έξοδος

<< Προηγούμενη

Αποθήκευση και Τέλος

Εικόνα 7: Σχόλια – Παρατηρήσεις

Το τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου ασχολείται με τη βαθμολόγηση των επαγγελματικών αξιών των μαθητών και την επιλογή των πέντε επαγγελματικών αξιών που να αντιπροσωπεύουν τον πυρήνα των επαγγελματικών τους αξιών. Στην εικόνα 8 οι μαθητές καλούνται να βαθμολογήσουν στον πίνακα τον επαγγελματικών αξιών, τις αξίες - προτάσεις που παρουσιάζονται, χρησιμοποιώντας την πεντάβαθμη κλίμακα: «το 5 για την πολύ σημαντική αξία, με 4 τη σημαντική, με 3 την κάπως σημαντική, με 2 την όχι σημαντική και με 1 την καθόλου σημαντική». Στην Εικόνα 9 προτρέπονται οι μαθητές να ξανακοιτάξουν εάν το επιθυμούν, συνολικά τις επιλογές τους από τον πίνακα των επαγγελματικών αξιών και να επιλέξουν από αυτές πέντε, μόνον επαγγελματικές αξίες, που να αντιπροσωπεύουν τον πυρήνα των επαγγελματικών αξιών τους. Τους επισημαίνεται ότι μπορούν να ξαναγυρίσουν στον πίνακα με τις επαγγελματικές αξίες κάνοντας κλικ στο κουμπί προηγούμενο και ότι οι επιλογές τους δεν πρόκειται να χαθούν. Πρέπει να επιλέξουν στην πρώτη ερώτηση πρώτα την πιο σημαντική (1η) και μετά τις υπόλοιπες, με τη σειρά, ως τη λιγότερο σημαντική (5η). Στην Εικόνα 7 οι μαθητές μπορούν να σχολιάσουν γενικά το σύστημα και το ερωτηματολόγιο ή να γράψουν τις επαγγελματικές αξίες που πιστεύουν ότι λείπουν από τον κατάλογο και φυσικά να τις βαθμολογήσουν. Τέλος, στην Εικόνα 10 απεικονίζεται η τελευταία σελίδα του ερωτηματολογίου η οποία ευχαριστεί τον χρήστη για την συμμετοχή του και του παρέχεται η δυνατότητα να εκτυπώσει τις απαντήσεις του αλλά και να δει τα τρέχοντα στατιστικά στοιχεία για το ερωτηματολόγιο των προσωπικών και επαγγελματικών αξιών.

0% 100%

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΕΣ ΑΞΙΕΣ

Πρέπει για προτάσεις που εκφράζουν επαγγελματικές αξίες. Βαθμολογήστε καθενιά από αυτές χρησιμοποιώντας το 5 για την **πολύ σημαντική** αξία για σας, με 4 τη σημαντική, με 3 την κάπως σημαντική, με 2 την όχι σημαντική και με 1 την **καθόλου σημαντική**.

1: Πίνακας Επαγγελματικών αξιών
Θα ήθελα μια δουλειά τέτοια που...

	1	2	3	4	5
1... να μου επιτρέψει να εργάζομαι με το δικό μου ρυθμό και τρόπο, χωρίς να με ελέγχει κανείς.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2... να μπορώ να δημιουργώ καινούργια και πρωτότυπα πράγματα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3... να μου επιτρέψει να κερδίζω πραγματικά πολλά χρήματα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4... να είμαι υπεύθυνη να προγραμματίζω και να οργανώνω τη δουλειά συγκροτούσας.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58... να μου παίρνω όσο το δυνατό λιγότερο από τον καθημερινό μου χρόνο.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59... να μου προσφέρει ένα χώρο οργανωμένο με όλα τον απαραίτητο εξοπλισμό.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60... να μου δίνει την ευκαιρία να αναζητώ στο χώρο αυτό.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
61... να μου δίνει την ευκαιρία να αλλάξω περιβάλλον.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62... να μου αφήνει ελευθερία για άλλες δραστηριότητες (π.χ. κοινωνικές, οικογενειακές, ψυχαγωγία).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63... να μπορώ να κάνω κάτι καινούργιο ή διαφορετικό.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64... να νιώθω ότι υπάρχουν γύρω μου φιλικά πρόσωπα.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Διαγραφή Απαντήσεων και Έξοδος

[« Προηγούμενη](#)
[Επόμενη »](#)

Εικόνα 8: Πίνακας βαθμολόγησης των Επαγγελματικών αξιών

ΕΠΙΛΟΓΗ ΠΕΝΤΕ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΑΞΙΩΝ

Σας παρακαλούμε να ξανακατάβετε τώρα συνολικά τις επιλογές σας και να επιλέξετε από αυτές 5 μόνον αξίες που να αντιπροσωπεύουν τον πυρήνα των επαγγελματικών αξιών σας. (μπορείτε να ξαναυρίσετε στον πίνακα με τις επαγγελματικές αξίες κάνοντας κλικ στο κουμπί προηγούμενο. Οι επιλογές σας δεν θα χαθούν!) Προσοχή! Επιλέξτε στην πρώτη ερώτηση πρώτα την πιο σημαντική (1η) και μετά τις υπόλοιπες, με τη σειρά, ως τη λιγότερο σημαντική (5η).

1: Επαγγελματική Αξία:

Παρακαλώ επιλέξτε...

2: Επαγγελματική Αξία:

Παρακαλώ επιλέξτε...

3: Επαγγελματική Αξία:

Παρακαλώ επιλέξτε...

3: Επαγγελματική Αξία:

Παρακαλώ επιλέξτε...

4: Επαγγελματική Αξία:

Παρακαλώ επιλέξτε...

5: Επαγγελματική Αξία:

Παρακαλώ επιλέξτε...

6: Σχόλια - Παρατηρήσεις

[Empty text box for comments]

i Γράψτε τις επαγγελματικές αξίες που πιστεύετε ότι λείπουν από τον κατάλογο και βαθμολογήστε τις

Διαγραφή Απαντήσεων και Έξοδος

<< Προηγούμενη

Αποθήκευση και Τέλος

Εικόνα 9: Επιλογή των πέντε Επαγγελματικών αξιών



Οικονόμου Ανδρέας, επ. καθηγητής ΑΣΠΑΙΤΕ, anoliko@gmail.com Σας ευχαριστώ θερμά!

Εκτίμηση απασχόησις.

ή

Προβολή στατιστικών για αυτό το εργασιολόγιο.

Εικόνα 10: Τελική ευχαριστήρια σελίδα