

**MINISTERUL EDUCAȚIEI NAȚIONALE  
UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI  
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI  
DEPARTAMENTUL DE PSIHOLOGIE**

**SURSE ALE INDECIZIEI ÎN CARIERĂ  
Rezumatul tezei de doctorat**

Conducător de doctorat:

**prof. univ. dr. ADRIAN OPRE**

Student-doctorand:

**ANDRA-MARIA PERȚE**

**Cluj-Napoca**

**2013**

## CUPRINS

<b>INTRODUCERE</b> .....	5
<b>CAPITOLUL 1</b>	
<b>POVESTEA INDECIZIEI ÎN CARIERĂ – Concepte. Istoric. Studii –</b>	8
1.1 Delimitări conceptuale și surse ale indeciziei în carieră .....	8
1.2 Pharmakon .....	17
1.3 Scurt istoric al indeciziei în carieră .....	19
1.4 Studii în domeniu .....	28
<b>CAPITOLUL 2</b>	
<b>MODELE TEORETICE ALE DECIZIEI DE CARIERĂ</b> .....	34
2.1 Considerații generale despre procesul decizional .....	34
2.2 Teoria personalităților vocaționale și a mediilor de muncă – John L. Holland .....	40
2.3 Teoria dezvoltării carierei și teoria construcției carierei – Donald Super & Mark Savickas .....	45
2.3.1 Teoria dezvoltării carierei .....	45
2.3.2 Teoria construcției carierei .....	48
2.3.3 Sarcini de dezvoltare în construcția carierei .....	52
2.3.4 Cercetări asupra teoriei construcției carierei și asupra teoriei dezvoltării comportamentului vocațional .....	55
2.3.5 Consilierea prin intermediul construcției carierei .....	56
2.4 Teoria circumscrierii, compromisului și a creării de sine – Linda Gottfredson .....	56
2.4.1 Delimitări conceptuale .....	58
2.4.2 Circumscrierea .....	60
2.4.3 Compromisul .....	65
2.4.4 Cercetări generate de teoria circumscrierii, compromisului și a creării de sine .....	67
2.5 Teoria social cognitivă asupra carierei – Robert W. Lent, Steven D. Brown & Gail Hackett .....	69
2.5.1 Delimitări conceptuale .....	70
2.5.2 Modele ale intereselor, alegerii și performanței vocaționale .....	71
2.5.3 Cercetări generate de SCCT și aplicații .....	77
2.6 Procesarea cognitivă a informației aplicată rezolvării de probleme și luării de decizii în carieră – Gary Peterson, James Sampson Jr., Janet Lenz & Robert Reardon .....	79
2.6.1 Origini teoretice ale abordării .....	79
2.6.2 Concepte cheie .....	80
2.6.3 Principii ale abordării CIP .....	82
2.6.4 Concluzii .....	89
2.7 Modelul PIC (Prescreening, In-depth exploration, and Choice) al deciziei de carieră – Itamar Gati & Itay Asher .....	91
2.7.1 Delimitări conceptuale .....	92

2.7.2	Gradul de pregătire pentru luarea unei decizii .....	94
2.7.3	Etapele procesului decizional .....	94
2.7.4	Cercetări pe baza modelului PIC .....	98
2.8	Explicații metodologice .....	100
2.8.1	Criterii de clasificare a teoriilor .....	100
2.8.2	Alte teorii .....	102
2.8.3	Observații finale .....	110
<b>CAPITOLUL 3</b>		
<b>STUDII DE ADAPTARE ȘI VALIDARE A INSTRUMENTELOR UTILIZATE .....</b>		
		114
3.1	Chestionarul Dificultăților de Decizie în Carieră - CDDQ ( <i>Career Decision-making Difficulties Questionnaire</i> – Gati, Krausz & Osipow, 1996) .....	114
3.1.1	Prezentarea scalei .....	114
3.1.2	Studii de validare a CDDQ .....	116
3.1.3	Studiu de validare a CDDQ – elevi clasa a XII-a .....	117
3.2	Scala de autoeficacitate în luarea deciziei de carieră – forma scurtă ( <i>Career Decision-Making Self-Efficacy Scale</i> – CDSME-SF – Taylor & Betz, 1983) .....	128
3.2.1	Prezentarea scalei .....	128
3.2.2	Studiu de adaptare și validare a CDMSES – SF, elevi clasa a XII-a.....	130
3.3	Discuții și limite .....	137
<b>CAPITOLUL 4</b>		
<b>FACTORII SOCIO-DEMOGRAFICI AI INDECIZIEI ÎN CARIERĂ .....</b>		
		142
4.1	Obiectivele studiului .....	144
4.2	Metoda .....	144
4.2.1	Participanți .....	144
4.2.2	Instrumente utilizate .....	145
4.2.3	Procedura .....	146
4.2.4	Rezultate .....	146
4.3	Discuții și limite.....	172
<b>CAPITOLUL 5</b>		
<b>PREDICTORI AI INDECIZIEI ÎN CARIERĂ</b>		
Testarea unui model explicativ al relației dintre gândirea irațională, stima de sine, anxietatea ca trăsătură și autoeficacitatea în decizia de carieră .....		
		186
5.1	Corelate ale indeciziei în carieră .....	187
5.2	Metoda.....	191
5.2.1	Participanți .....	191
5.2.2	Instrumente de evaluare .....	191
5.2.3	Procedura .....	193
5.2.4	Rezultate .....	193
5.3	Discuții și limite .....	197

<b>CAPITOLUL 6</b>	
<b>EFICIENȚA UNUI PROGRAM DE TRAINING</b>	
<b>PROGRAMUL ȘTIU! POT! ALEG!</b> .....	200
6.1 Fundamentarea teoretică și cercetări în domeniu .....	200
6.2 Obiectivele studiului .....	216
6.3 Ipoteze și design .....	217
6.4 Metoda .....	217
6.4.1 Participanți .....	217
6.4.2 Instrumentele utilizate .....	218
6.4.3 Procedura .....	218
6.4.4 Rezultate și interpretare .....	220
6.5 Discuții și limite .....	244
<b>CAPITOLUL 7</b>	
<b>CONCLUZII ȘI DISCUȚII FINALE</b> .....	260
<b>BIBLIOGRAFIE</b> .....	273
<b>ANEXE</b> .....	291

**CUVINTE CHEIE:** *indecizia în carieră; dificultăți de decizie în carieră; autoeficacitatea de decizie în carieră; variabile endogene și exogene; program de training*

## INTRODUCERE

Era o amiază călduroasă de vară în timpul admiterii la Facultatea de Științe Socio-Umane a Universității din Oradea. Un tânăr îmbrăcat sportiv intră cu pași siguri în sala de înscrieri, lăsând în urma sa o sfioasă domnișoară ale cărei priviri erau mai mult ațintite în podea decât altundeva. Tânărul, la fel de sigur în atitudine, se îndreaptă vertiginos spre noi, secretarii de admitere, de parcă ne-ar fi cunoscut din totdeauna:

*Bună ziua! Am venit să ne înscriem la facultate!*

*Bună ziua! La ce specializare doriți să vă înscrieți?*

*La psihologie ... sau la pedagogie. De fapt, prietena mea se înscrie. Nu știe exact ce vrea să facă, dar i-am spus că e mai bine la psihologie!*

Zâmbind, încerc să o întrezăresc pe viitoarea noastră studentă și să vorbesc și cu ea, nu doar cu emisarul ei. Politicos, am invitat-o să se apropie și am încercat încet-încet să schimb forma de discuție de la persoana a doua plural la singular.

*Hai să vedem ce dorești TU să faci în următorii trei ani!*

Acesta este un exemplu din sutele de dialoguri pe care le-am purtat în ultimii cinci ani, de când sunt implicată în procesul de admitere la facultate. Din păcate, indecizia în alegerea studiilor și a carierei devine un pattern la adolescenții noștri, fiind mai mulți cei care decid doar pe moment ce doresc să facă în viață în funcție de prieteni, șansă sau părinți, fără să pornească în acest proces complex de la o cercetare lăuntrică riguroasă.

*Ce dorești TU să faci?* este o întrebare care blochează, care sperie și care îi face să dea înapoi pe foarte mulți dintre adolescenți. Când eram copii ne făcea plăcere să răspundem la această întrebare care ne dădea posibilitatea să visăm, să trăim emoții extraordinare și să simțim că nimic nu ne va opri să devenim astronauți, prințese, mecanici de locomotivă sau orice altceva. Ceva se schimbă, însă, pe măsură ce creștem, pe măsură ce ne apropiem de adolescență, de „viața reală” și ne confruntăm cu prima dintre importantele decizii de carieră care urmează să ne scrie parcursul de viață. Iar pe măsură ce, din ce în ce mai maturi la vârste din ce în ce mai fragede, ne dăm seama că meseria pe care o alegem nu va reprezenta doar o mică parte a ceea ce ne definește și că cele opt sau mai multe ore de program din fiecare zi de adult sunt infinit mai lungi decât cele opt ore de timp domestic (pentru că – și o știm cu toții deja – percepem timpul diferit în funcție de ceea ce facem), problema deciziei de carieră devine tot mai apăsătoare.

Pe scurt, ce anume se întâmplă, cui i se întâmplă și, mai ales, ce putem face în această privință reprezintă o bună parte din întrebările la care se încearcă să se răspundă prin această lucrare.

Acordând deciziei de carieră importanța care i se cuvine din moment ce aceasta reprezintă una dintre deciziile majore din viața fiecărei persoane, lucrarea de față și-a propus investigarea fenomenului indeciziei de carieră, în special la adolescenți. Mai exact, s-a dorit relevarea surselor indeciziei în carieră, a modului în care ele conlucrează, dar și prezentarea unor posibile remedii prin crearea, implementarea și testarea unui program de intervenție menit să reducă indecizia în carieră.

Primul capitol reprezintă o introducere în „povestea” indeciziei în carieră, fiind prezentate conceptele cheie cu care se operează pe parcursul întregii lucrări, urmate de o trecere în revistă a surselor indeciziei în carieră, așa cum sunt ele văzute în literatura de specialitate. Tot aici încercăm să familiarizăm cititorul cu istoricul preocupărilor internaționale și naționale cu privire la indecizia în carieră, dar și cu câteva dintre cele mai importante studii în domeniu.

Capitolul secund are în vedere modelele teoretice ale deciziei și dezvoltării carierei. Perspectivile teoretice prezentate aici sunt exponentele clasicului și noului în psihologia carierei, alegerea lor din multitudinea de modele existente făcându-se pe baza notorietății lor, a importanței și validității lor, dar și pe baza criteriului aplicabilității practice. Fiecare dintre aceste modele teoretice aduce informații complementare cu privire la posibilele cauze și surse ale indeciziei în carieră.

Partea a doua a tezei, capitolele trei, patru, cinci și șase, prezintă rezultatele investigațiilor proprii asupra subiectului amintit. În capitolul trei sunt redate studiile de adaptare și validare a două dintre cele mai citate și utilizate instrumente de evaluare din domeniul psihologiei carierei. Capitolul patru reprezintă încercarea de a schița portretul psihologic al adolescentului indecis de la noi din țară, din perspectiva unor variabile socio-demografice, în timp ce capitolul cinci încearcă testarea unui model explicativ al relației dintre gândirea irațională, stima de sine, anxietatea ca trăsătură, factori care prin intermediul autoeficacității în decizia de carieră contribuie semnificativ la realizarea de predicții cu privire la dificultățile de decizie în carieră.

Partea centrală a tezei este reprezentată de testarea eficienței unui program de intervenție menit să reducă indecizia în carieră la adolescenți. Plasat sub umbrela puternic sugestivă a titlului „**ȘTIU! POT! ALEG!**”, programul mi-a oferit deosebita satisfacție de a interacționa cu și

de a fi de un real ajutor elevilor care nu își găsiseră încă drumul profesional. Datele statistice colectate înaintea, în timpul și ulterior derulării activităților din program nu au făcut decât să confirme ceea ce bănuiam cu mult înainte de a le prelucra statistic, un lucru intuit empiric de-a lungul interacțiunilor mele cu adolescenții, atât ca fostă elevă și studentă, dar mai ales ca tânăr cadru didactic: există o nevoie uriașă pentru astfel de intervenții, la fel cum uriașă este și nevoia acordării de mai multă atenție din partea tuturor celor care iau parte la și influențează delicatul proces al deciziei de carieră.

În fine, după cum era firesc, ultimul capitol al tezei descrie rezumativ concluziile care se pot trage în urma studiului de față, subliniază punctele forte, dar și cele discutabile ale demersului nostru, propunând și câteva direcții pentru discuții sau cercetări ulterioare.

### **CAPITOLUL 1 - Povestea indeciziei în carieră – Concepte. Istoric. Studii**

Primul capitol al lucrării de față realizează introducerea în problema de interes și construiește intriga temei abordate, similar structurii oricărei scrieri literare, cu scopul de a suscita interesul cititorilor atât a celor specialiști în tema prezentată, cât și a celor neinițiați încă. Personajul principal al lucrării este adolescentul indecis, iar firul poveștii ne va îndrepta înspre furcile caudine ale deciziei de carieră. Am analizat și definit următoarele concepte, a căror similitudine poate crea deseori confuzie pentru cei mai puțin experimentați în domeniul psihologiei vocaționale: carieră, decizia de carieră, indecizia în carieră, dificultăți de decizie în carieră, autoeficacitatea de decizie în carieră, precum și factorii exogeni (factori socio-economici, mediul de proveniență, etnia sau rasa, nivelul educațional al persoanei, nivelul educațional al părinților, vârsta și genul persoanei) și endogeni ai indeciziei de carieră (trăsături de personalitate, stima de sine, aspecte legate de afectivitate, locus of control, stil decizional). Am detaliat factorii *anxietate*, *stima de sine* și *gândire disfuncțională sau irațională*, întrucât aceștia vor face obiectul cercetării prezentate în capitolul cinci al acestei lucrări. Nu în ultimul rând, primul capitol prezintă o serie de „remedii” existente deja în literatura de specialitate sau în practică referitoare la indecizia de carieră, dar și un scurt istoric al preocupărilor în domeniu.

### **CAPITOLUL 2 - Modele teoretice ale deciziei de carieră**

Cel de-al doilea capitol al prezentei lucrări urmărește o scurtă prezentare a șase teorii cu privire la carieră, teorii care au stat într-un fel sau altul la baza demersurilor de cercetare care

constituie nucleul lucrării prezente, dar și la conceperea programului de training propus de noi. Evident, teoriile existente în domeniu sunt mult mai multe la număr decât cele descrise aici; în locul unei analize ample care să le ia în calcul pe toate am preferat, totuși, să le descriem doar pe acelea pe care le-am găsit utile și relevante în cazul de față.

Deși lucrarea de față tratează exclusiv problema indeciziei de carieră, este firesc să notăm pe scurt câteva **considerații generale despre procesul decizional**, în special de modul în care psihologia a abordat această problemă. Analizând cronologic tema de interes, teoria deciziei raționale cunoscută și sub denumirea de teoria clasică a deciziei este prima paradigma prezentată. Sunt sumarizate cele două modele normative: modelul valorii așteptate și modelul utilității așteptate. Începând cu anii 1950 apare o nouă orientare în teoriile deciziei, orientare care vine să combată neajunsurile modelelor anterioare. Este vorba despre modelele raționalității limitate, prezentate și ele pe scurt în această secțiune.

Utilizând criteriul temporal, **teoria personalităților vocaționale și a mediilor de muncă** – *John L. Holland* – este primul model teoretic cu care ne confruntăm. Cu toate că a fost creată cu mai bine de 50 de ani în urmă, teoria lui Holland nu încetează nici astăzi să fie una dintre cele mai citate, actuale și aplicabile teorii din domeniul consilierii vocaționale și nu numai. În esență, Holland stipulează că alegerea carierei este expresia personalității decidentului, iar mediile de muncă, la fel ca personalitățile umane, pot fi structurate în categorii bine determinate și definite. El identifică șase tipuri de personalitate – *realist, intelectual, artistic, social, întreprinzător și convențional* – care corespund aceluiași șase tipuri de medii de muncă (Brown & Brooks et al., 1990). Potrivirea dintre cele două categorii (personalitate-mediu) este rețeta unei decizii pertinente de carieră și a satisfacției la locul de muncă, conform autorului.

Donald Super a fost inițiatorul unei noi perspective în psihologia vocațională, diferită de cea focalizată pe corespondența dintre personalitate și mediu. Teoria lui Super a fost păstrată, dezvoltată și rafinată ulterior de Mark Savickas, acesta fiind și motivul pentru care le vom prezenta împreună. **Teoriile dezvoltării carierei și a construcției carierei** au fost elaborate urmărind desfășurarea existenței vocaționale a oamenilor, iar metoda centrală de studiu s-a axat pe analiza biografiilor ocupaționale ale diferitelor persoane, pe identificarea „poveștii” de viață. Super utiliza aceste informații pentru a încuraja oamenii să își transpună conceptul de sine vocațional în rolurile de muncă corespunzătoare (Savickas, 2002). Această metodă centrată pe



persoană le permite consilierilor și cercetătorilor să identifice procesele care intervin în construcția și dezvoltarea carierei de-a lungul vieții.

***Teoria circumscrierii, compromisului și a creării de sine*** – Linda Gottfredson – încearcă o explicație asupra procesului deciziei de carieră din perspectiva dezvoltării individului. Conform acesteia, alegerea carierei este o expresie a eului social în primul rând și doar apoi a sinelui psihologic. Cu alte cuvinte, atunci când trebuie să decidem ce traseu profesional vrem să urmăm, vom folosi în primul rând criterii precum stereotipurile de gen sau statutul social al ocupațiilor și doar apoi vom evalua opțiunile profesionale în funcție de interesele și personalitatea noastră. Procesul deciziei de carieră se întinde pe o perioadă lungă de timp și poate fi descris ca un demers colateral al proceselor de circumscriere și compromis (Blanchard & Lichtenberg, 2003). Circumscrierea este procesul prin care tinerii decidenți își reduc zona alternativelor ocupaționale. Compromisul apare atunci când indivizii sunt nevoiți să renunțe la alternativele preferate și să aleagă altele, mai accesibile, mai ușor de atins.

***Teoria social cognitivă asupra carierei*** - Robert W. Lent, Steven D. Brown & Gail Hackett – își are rădăcinile în teoria social-cognitivă a lui Bandura și și-a propus să exploreze procesul de maturizare a intereselor academice, procesele de realizare a deciziilor de carieră precum și modul de punere în practică, de implementare a acestor decizii. Conform autorilor, toate acestea se bazează pe autoeficacitate, pe expectanțele cu privire la rezultate și pe stabilirea scopurilor. În cazul SCCT, interesele vocaționale sunt reglate de autoeficacitate și de expectanțele cu privire la rezultate, ceea ce înseamnă că oamenii își vor dezvolta interese pentru anumite activități atunci când vor înregistra succes în acele activități și când se vor simți competenți în întreprinderea lor.

***Abordarea procesărilor cognitive de informație aplicată rezolvării de probleme și luării de decizii în carieră*** - Gary Peterson, James Sampson Jr., Janet Lenz & Robert Reardon – oferă un cadrul teoretic complex și holistic. Sunt postulate patru principii ale abordării deciziei de carieră: 1. Rezolvarea de probleme de carieră și luarea de decizii de carieră implică interacțiunea proceselor afective și cognitive; 2. Capacitatea de rezolvare de probleme ocupaționale depinde atât de disponibilitatea operațiilor cognitive, cât și de bagajul de cunoștințe relevante; 3. Dezvoltarea carierei implică dezvoltare continuă și schimbare la nivel de cunoștințe și structuri ale acestora; și 4. Scopul consilierii vocaționale este dezvoltarea abilităților de procesare de informații (Sampson et al., 1992).

Prin *modelul PIC (Prescreening, In-depth exploration, and Choice) al deciziei de carieră*, Gati și Asher sugerează că există o alternativă mult mai lucrativă decât explorarea intensă a tuturor alternativelor luate în considerare. Ei recomandă divizarea procesului decizional în trei etape distincte, cu scopuri, procese și rezultate diferite. Acestea sunt: 1. Preselectarea sau analiza de suprafață a alternativelor potențiale pe baza preferințelor individuale. Rezultatul va fi un număr acceptabil de alternative potențiale; 2. Explorarea de profunzime a alternativelor rămase, având ca și rezultat un număr adecvat de alternative; 3. Alegerea celei mai bune alternative pe baza unor evaluări și comparații a tuturor alternativelor adecvate. Așadar, modelul propus de acești autori este unul prescriptiv, sistematic și nu unul normativ rațional. El subliniază rolul consilierilor vocaționali în a facilita procesul deciziei de carieră și de a stimula luarea deciziilor optime (Jungerman & Schutz, 1992 apud Gati & Asher, 2000).

### **Capitolul 3 – Studii de adaptare și validare a instrumentelor utilizate**

Acest capitol reprezintă primul studiu de cercetare al lucrării. Atât *Chestionarul dificultăților de decizie în carieră*, cât și *Scala de autoeficacitate în decizia de carieră* sunt instrumente extrem de utilizate în literatura de specialitate, cu o valoare incontestabilă, acesta fiind motivul pentru care am decis să le adaptăm pentru cercetările prezente.

*Chestionarului dificultăților de decizie în carieră - CDDQ (Career Decision-making Difficulties Questionnaire – Gati, Krausz & Osipow, 1996)* cuprinde 34 de itemi grupați pe cele zece subscale corespunzătoare celor zece surse de indecizie propuse de autori: 1) lipsa motivației; 2) indecizia generală; 3) credințe disfuncționale – cele trei surse ale indeciziei făcând parte din supracategoria „Lipsa de pregătire” pentru decizia de carieră; 4) lipsa informației despre etapele deciziei pentru carieră; 5) lipsa informației despre sine; 6) lipsa informației despre ocupații; 7) lipsa informațiilor despre modalitățile de obținere a informațiilor – toate acestea făcând parte din supracategoria „Lipsa de informații”; 8) informații contradictorii; 9) conflicte interne; 10) conflicte externe - ultimele trei surse făcând parte din supracategoria „Informații inconsistente” cu privire la decizia de carieră. Gati și colab. (1996) au raportat valori bune ale coeficienților de consistență internă pentru întreaga scală, dar și pentru subscale ei ( $\alpha$  Cronbach > .70).

### ***Participanți***

În lotul cuprins pentru validare am inclus 270 de adolescenți, cu vârste între 17-20 de ani, din ultimul an de liceu. Alegerea acestui lot de participanți a fost motivată de faptul că decizia de carieră pune mai mari probleme la această vârstă decât la oricare alta.

***Analiza factorială exploratorie*** liberă a evidențiat o soluție cu opt factori a căror eigenvaloare a fost peste 1, însă aplicarea criteriului grafic a lui Cattell (scree plot) și efectuarea analizei factoriale paralele au confirmat că modelul optim pentru structura factorială a CDDQ este unul cu trei factori. Prin urmare s-a realizat o nouă analiză factorială exploratorie, însă de data aceasta am specificat extragerea a trei factori. Metoda de extragere a factorilor a fost *analiza componentelor principale*, iar pentru rotirea factorilor am utilizat procedura *varimax*. Factorii extrași explică 35% din varianța totală a itemilor. Primul factor se numește ***dificultăți datorate lipsei de informații*** și cuprinde un număr de 19 itemi ( $\alpha$  Cronbach = .937). Factorul 2 se numește ***dificultăți datorate informațiilor inconsistente*** și cuprinde 5 itemi ( $\alpha$  Cronbach = .794). Factorul 3 - ***dificultăți datorate credințelor disfuncționale*** – a fost alcătuit dintr-un număr redus de itemi (3) și deoarece a înregistrat o consistență internă scăzută a acestora ( $\alpha$  Cronbach = .456) s-a renunțat la el. Rezultatele noastre concordă cu studii similare de adaptare pentru alte populații (Gati, Osipow, Krausz & Saka, 2000; Mau, 2001; Tien, 2001).

***Analiza factorială confirmatorie*** indică faptul că modelul propus este adecvat. Mai exact, valoarea lui  $\chi^2$  normalizat este 2.069; GFI și AGFI au valori peste .85; RMSEA = .063 iar limita superioară a intervalului nu depășește .08. Toți itemii din CDDQ prezintă o relație semnificativă cu factorii latenți, prin urmare factorii au fost corect presupuși sub raportul structurării itemilor constituenți. Deci putem vorbi, în privința elevilor noștri, de ***dificultăți privind decizia pentru carieră*** structurate în ***dificultăți datorate lipsei informațiilor*** (factor 1 în acest model, 19 itemi) și în ***dificultăți datorate informațiilor inconsistente*** (factor 2, cu 5 itemi).

În prezentul studiu am analizat și **validitatea concurentă** corelând scorurile dintre CDDQ și CDMSE-SF, iar acestea au fost puternic semnificative pentru cele două scale ( $r_{\text{Bravais-Pearson}} = -.316$ ;  $p < .01$ ;  $r^2 = .09$ ). Pentru verificarea **validității de construct** am comparat scorurile obținute de subiecții decizi cu privire la viitoarea carieră cu a celor indeciși (Creed & Yin, 2006; Tien, 2001; Mau, 2001). Atât pentru scorul total cât și pentru subscalele CDDQ au fost obținute diferențe semnificative ( $p < .001$ ,  $d_{\text{Cohen}} > 1$ ), în sensul că subiecții indeciși prezintă un nivel mai ridicat al dificultăților comparativ cu cei ce sunt orientați înspre un domeniu profesional.

Instrumentul prezintă o bună **fidelitate**, justificată prin coeficienții de corelație test-retest obținuți la un interval de 8 săptămâni. Coeficienții au indicat o bună stabilitate în timp a rezultatelor, pentru scorul total și pentru subscale, valorile lui *r* Bravais-Pearson fiind peste .90 (N=69).

**Scala de autoeficacitate în luarea deciziei de carieră – forma scurtă** (*Career Decision-Making Self-Efficacy Scale – CDSME-SF* – Taylor & Betz, 1983) este disponibilă în două forme, forma lungă alcătuită din 50 de itemi și forma scurtă (CDMSE-SF), ce cuprinde 25 de itemi, varianta scurtă fiind folosită și în acest studiu. Instrumentul măsoară încrederea în propria capacitate de a lua decizii optime referitoare la propria carieră și prezintă cinci subscale: *autoevaluare; obținere de informații; stabilirea scopurilor; planificarea carierei și rezolvarea de probleme*. S-a constatat o ridicată consistență internă a itemilor, coeficientul  $\alpha$  Cronbach fiind de .83 pentru subscale și de .94 pentru scorul total la cei 25 de itemi (Taylor & Betz, 1983). Deși studiile ulterioare cu privire la structura factorială nu susțin modelul cu cinci factori, autoarele scalei insistă în păstrarea acelei structuri datorită fundamentării teoretice riguroase, dar și datorită faptului că cele cinci subscale oferă mai multe puncte de reper în creionarea unor măsuri de intervenție sau prevenție.

### ***Participanți***

Studiile de validare a CDMSES-SF s-au desfășurat pe un lot de 270 de elevi de clasa a XII-a, cu vârstele cuprinse între 17 și 20 de ani.

### ***Analiza factorială exploratorie și confirmatorie***

Întrucât analizele factoriale exploratorie și confirmatorie au fost realizate pentru această scală de către doamna lector univ. dr. Delia Bîrle, iar rezultatele au fost prezentate în cadrul tezei de doctorat (Bîrle, 2010), am preluat cu acordul autoarei structura factorială și împărțirea itemilor pe scale din lucrarea citată. Analiza factorială exploratorie liberă a dus la obținerea unui număr de 6 factori extrași, însă graficul scree-plot cât și analiza paralelă au indicat soluția cu doi factori ca fiind cea mai potrivită. S-a continuat cu analiza factorială exploratorie cu doi factori impuși, metoda de extragere a factorilor fiind *analiza componentelor principale*, iar rotirea factorilor s-a realizat cu metoda *varimax*. Varianța totală explicată de cei doi factori extrași este de 32%, 26% din varianță este explicată de primul factor, iar 7% din varianță de cel de-al doilea factor. Primul factor a fost numit *autoeficacitatea privind procesul de luare a deciziei* și este compus din 15 itemi. Factorul al doilea a fost numit *autoeficacitatea privind obținerea*

informației despre ocupații și cuprinde 8 itemi. Modelul cu cei doi factori ai autoeficacității de decizie în carieră a fost testat prin analiza factorială confirmatorie, demonstrându-se adecvarea modelului propus [indicatorii de adecvare:  $\chi^2(222)=823,308$ ,  $p<.001$ ; RMR = .056; RMSEA = .055; GFI=.924; AGFI=.905; NFI = .851] (Bîrle, 2010).

Pentru verificarea **validității de construct**, am comparat scorurile la autoeficacitatea privind decizia pentru carieră la fete ce aleg profesii dominant masculine, pe de o parte, și fete ce aleg profesii dominant feminine, pe de altă parte, după modelul autoarelor (Taylor & Betz, 2001). Se presupune că fetele ce aleg profesii specific masculine vor avea un nivel al autoeficacității ocupaționale mai ridicat decât fetele ce aleg profesii specific feminine. Validitatea de construct se confirmă în urma rezultatelor obținute, CDMSE-SF reușind să discrimineze între fetele care aleg profesii specific masculine și cele care aleg profesii specific feminine ( $t = 4,634$ ;  $p<.001$ ;  $d_{\text{Cohen}}=.95$ ).

O altă modalitate pentru verificarea **validității de construct** este compararea scorurilor la autoeficacitatea privind decizia pentru carieră între subiecți ce se află în diferite momente în traiectoria obținerii unei specializări. În acest sens, am comparat elevii de liceu care au urmat un profil teoretic, cu elevii de liceu urmând un profil vocațional și studenții din anul I (psihologie). S-au obținut diferențe semnificative atât pentru autoeficacitatea în decizia de carieră – total – în funcție de nivelul de specializare [ $F_{(2,132)} = 20,524$ ;  $p < .001$ ;  $\eta^2=.23$ ], dar și pentru subscalele sale – autoeficacitatea în obținerea de informații și autoeficacitatea în procesul de decizie.

Pentru testarea **validității predictive** am realizat corelația dintre autoeficacitatea de decizie în carieră și performanța școlară, iar aceasta a fost semnificativă ( $r = .415$ ;  $p<.01$ ;  $r^2=.17$ ). Așadar, autoeficacitatea în decizia privind cariera este un bun predictor al performanței școlare. Corelații semnificative se obțin și pentru celelalte două subscale.

Chestionarul înregistrează o bună fidelitate, atât la nivelul scorului global ( $\alpha$  Cronbach = .85), cât și pentru cele două subscale, autoeficacitatea în procesul de decizie și autoeficacitatea în obținerea de informații ( $\alpha$  Cronbach  $>.72$ ). Coeficienții de corelație test-retest indică o bună stabilitate în timp a rezultatelor, pentru scorul total și pentru subscale, valorile lui r Bravais-Pearson fiind peste .90 (N=50) pentru scala în ansamblul ei, de .895 pentru prima subscală (o valoare satisfăcătoare) și de .903 pentru cea de-a doua.

### ***Discuții și limite***

Întrucât studiile a fost efectuat doar pe un număr de 270 de participanți nu se poate vorbi despre o validare pe populație românească a chestionarelor, fiind o limită asumată a primului nostru studiu, limită pe care ne propunem să o contracarăm prin viitoare cercetări extinse la un eșantion mult mai larg. Cu toate că mărimea eșantionului corespunde rigorilor analizei factoriale (Sava, 2004; Stevens, 1986 apud Peterson & delMas, 1998) considerăm că doar studiile ulterioare extinse la un eșantion mult mai larg își pot permite această etichetă. Ambele instrumente sunt extrem de utile cercetătorilor și psihologilor preocupați de domeniul psihologiei carierei. Atât *Chestionarul dificultăților de decizie în carieră*, cât și *Scala autoeficacității în decizia privind cariera* sunt ușor de utilizat și interpretat, necesită un timp redus pentru aplicarea lor și pot fi utilizate ca instrumente de evaluare a eficienței programelor de intervenției în orientarea școlară și profesională sau în diverse cercetări ce aparțin domeniului psihologiei carierei.

### **CAPITOLUL 4 - Factorii socio-demografici ai indeciziei în carieră**

Obiectivul major al cercetării reprezentate de capitolul patru al lucrării a fost descrierea populației studiate în privința dificultăților de decizie în carieră și în privința autoeficacității de decizie în carieră, din perspectiva mai multor variabile socio-demografice – gen, mediul de proveniență, apartenența etnică, nivel de studii, specializare școlară. De asemenea, am vrut să surprindem cum prezența fraților sau surorilor mai mari poate afecta decizia de carieră și autoeficacitatea în decizia de carieră sau să evaluăm dacă nivelul educațional al părinților își exercită influența în acest proces de decizie.

#### ***Participanți***

La acest studiu a participat un efectiv de 554 de subiecți, elevi ai claselor a XII-a, elevi ai claselor a VIII-a și studenți din anul III de la Facultatea de Științe Socio-Umane, Universitatea din Oradea. Vârstele lor sunt cuprinse între 13 și 25 de ani.

**Tabel 1** *Repartiția participanților la studiu în funcție de gen și nivel de studii*

<b>Nivel studii</b>	<b>Clasa a VIII-a</b>	<b>Clasa a XII-a</b>	<b>Studenți anul III</b>	<b>Total</b>
<b>Gen masculin</b>	71	91	5	<b>167</b>
<b>Gen feminin</b>	70	178	139	<b>387</b>
<b>Total</b>	<b>141</b>	<b>269</b>	<b>144</b>	<b>554</b>

### ***Instrumente utilizate***

Participanții au fost testați cu cele două instrumente validate în prezenta teză: CDDQ (*Chestionarul dificultăților de decizie în carieră*) și CDMSE-SF (*Scala autoeficacității în decizia privind cariera*) – capitolul trei al prezentei lucrări.

### ***Procedura***

Chestionarele au fost aplicate în sala de clasă sau de curs, în format creion-hârtie. Participarea a fost pe bază de voluntariat, în condițiile consimțământului informat. S-a solicitat, de asemenea, acordul direcțiunii instituțiilor de învățământ pentru desfășurarea studiului. Participanții au fost asigurați cu privire la confidențialitatea rezultatelor și de posibilitatea de a solicita rezultatele personal cercetătorului.

### ***Rezultate și discuții***

#### ***Diferențe de gen pentru indecizia în carieră și pentru autoeficacitatea în decizia privind cariera***

Deși participantele la studiu au înregistrat, în general, medii mai scăzute la nivelul dificultăților de decizie în carieră și mai mari în privința autoeficacității de decizie în carieră, aceste diferențe nu s-au dovedit a fi semnificative ( $U$  Mann-Whitney = 30072,5,  $p = .195$ ). Diferențe semnificative între băieți și fete au fost semnalate doar pentru subscala *dificultăți de decizie datorate informațiilor inconsistente* ( $U$  Mann-Whitney = 28397;  $p < .05$ ), în sensul că fetele înregistrează mai puține dificultăți datorate informațiilor inconsistente. Mărimea efectului asociată acestei diferențe este însă scăzută ( $d_{\text{Cohen}} = .13$ ) și astfel nu putem spune cu certitudine că fetele înregistrează mai puține dificultăți datorate informațiilor inconsistente sau că le gestionează mai bine, putem doar să remarcăm o tendință în acest sens.

Aceeași situație se înregistrează și în cazul autoeficacității în decizia privind cariera și a subscalelor sale. S-au obținut diferențe semnificative din punct de vedere statistic,  $p < .05$ , însă mărimea efectului a fost scăzută [autoeficacitatea în procesul de luare de decizii -  $U$  Mann-Whitney = 28697;  $5 p < .05$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .22$ ; autoeficacitatea în obținerea de informații despre ocupații -  $U$  Mann-Whitney = 28855,5;  $p < .05$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .20$ ; autoeficacitatea în decizia de carieră – total:  $t = -1,923$ ;  $p = .055$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .15$ ]. Astfel, se indică doar o tendință a autoeficacității mai ridicate la fete decât la băieți în privința deciziei de carieră.

***Diferențe determinate de mediul de proveniență pentru indecizia în carieră și pentru autoeficacitatea în decizia privind cariera***

Procesul deciziei de carieră este un proces complex, multifacțat, în care accesul la informații, la servicii de consiliere și orientarea vocațională este esențial. Pe lângă dificultățile socio-economice inerente provenienței din mediul rural, lipsa accesului la astfel de servicii ne-a determinat să anticipăm rezultatele obținute. Așadar, am constatat diferențe puternice între adolescenții din mediul urban și cel rural în privința dificultăților de decizie în carieră, în general ( $U$  Mann-Whitney = 14908,5;  $p < .001$ ,  $d_{\text{Cohen}} = 1.05$ ), dar și pentru cele două subcale. Cu privire la autoeficacitatea în decizia de carieră, adolescenții din mediul urban au mai multă încredere în propria capacitate de a lua decizii de carieră decât cei din mediul rural ( $t_{(552)} = 6,730$ ,  $p < .001$ ,  $d_{\text{Cohen}} = .63$ ). Rezultate similare s-au obținut și pentru *autoeficacitatea privind obținerea de informații despre ocupații* și pentru *autoeficacitatea privind procesul de decizie*.

Nu este surprinzător că elevii din mediul rural întâlnesc probleme în obținerea de informații ocupaționale. Școlile și liceele din mediul rural nu beneficiază întotdeauna de prezența unui psiholog școlar sau sarcinile sale de serviciu sunt deseori supraîncărcate încât să-i permită timpul să realizeze activități de consiliere a carierei la clasă. Accesul la informații prin internet sau prin alte modalități este deseori îngreunat în mediul rural datorită condițiilor socio-economice reduse în comparație cu cele din mediul urban.

***Diferențele privind dificultățile de decizie în carieră și autoeficacitatea în decizia privind cariera în funcție de etnie***

Din eșantionul larg de 554 participanți am extras aleator 51 participanți de etnie română pentru a-i compara cu cei 51 de participanți de etnie maghiară. Prelucrările statistice nu au semnalat diferențe semnificative între cele două eșantioane în privința dificultăților de decizie în carieră sau a autoeficacității de decizie în carieră (*dificultăți de decizie – total*:  $t = -1,207$ ;  $p = .230$ ; *autoeficacitatea în decizia privind cariera – total*:  $t = .455$ ;  $p = .650$ ). Explicațiile rezidă în coexistența îndelungată, din punct de vedere istoric, a celor două grupuri etnice, în accesul facil și non-discriminator la educație a grupurilor minoritare în țara noastră, în accesul liber la educație în limba maternă. Trebuie menționat faptul că participanții de etnie maghiară urmau studii în limba maghiară, însă în școli române. S-ar putea ca identitatea etnică să fi fost mai



puternic marcată la elevii care urmează studii în limba maghiară în școli în care predarea se face exclusiv în limba maternă. Este o direcție viitoare de studiu.

### ***Diferențele privind dificultățile de decizie în carieră și autoeficacitatea în decizia privind cariera în funcție de nivelul de studii***

Ne-am propus să comparăm elevii de clasa a VIII-a, cu cei de clasa a XII-a și cu studenții din anul III, întrucât aceste trei categorii de nivele de studiu se confruntă plener cu decizia de carieră. În cazul dificultăților de decizie în carieră, s-a observat că elevii claselor a XII-a înregistrează cele mai înalte scoruri, ei fiind cei care resimt cel mai puternic dificultățile de decizie în carieră. Analiza statistică ne-a relevat faptul că aceste diferențe sunt semnificative [ $\chi^2(2, N = 554) = 35,259$ ;  $p < .001$ ;  $\eta^2 = .06$  – efect mediu], atât pentru dificultățile de decizie în carieră – total, dar și în cazul subscalelor sale. Elevii claselor a XII-a sunt cei care prezintă cea mai mare nevoie de ajutor în acest sens.

Comparând eșantioanele două câte două pentru a determina unde apar aceste diferențe, s-au obținut rezultate interesante. În privința *dificultăților de decizie datorate lipsei de informații* am obținut diferențe semnificative între elevii claselor a XII-a și studenții anului I [ $U = 13686,5$ ;  $p < .001$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .52$ ], dar și între elevii claselor a VIII-a și studenți [ $U = 7013$ ;  $p < .001$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .42$ ]. Efectul scăzut pentru cea de-a doua diferență semnificativă ne determină să fim circumspecți în afirmarea cu certitudine asupra diferenței dintre elevii claselor a VIII-a și studenți. Dificultățile de decizie datorate lipsei de informații sunt resimțite în cea mai mare măsură de elevii claselor a XII-a, ei înregistrând mediile cele mai ridicate ( $m_{\text{clasa a XII-a}} = 71, 84$ ;  $m_{\text{clasa a VIII-a}} = 65, 84$ ;  $m_{\text{studenți}} = 54, 52$ ).

*Dificultățile de decizie datorate informațiilor inconsistente* sunt resimțite diferit de către participanții din cele trei nivele de studii. Am obținut diferențe semnificative între toate cele trei grupe de vârstă de această dată, însă mediile cele mai ridicate fiind înregistrate de elevii claselor a VIII-a [ $U_{\text{clasa a XII-a vs clasa a VIII-a}} = 16183$ ;  $p < .05$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .13$ ;  $U_{\text{clasa a XII-a vs studenți}} = 13417,5$ ;  $p < .001$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .49$ ;  $U_{\text{clasa a VII-a vs studenți}} = 5155,5$ ;  $p < .001$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .76$ ]. Efectul a fost scăzut atunci când s-a comparat clasa a VIII-a cu clasa a XII-a în privința dificultăților datorate informațiilor inconsistente, iar în aceste condiții, am suspendat decizia. Diferențele dintre elevii de liceu și de gimnaziu, comparativ cu studenții, sunt puternic semnificative și le corespunde un efect mediu. Aceste diferențe au semnificație statistică și practică.

În cazul autoeficacității privind decizia de carieră și a subscalelor sale, nu am obținut diferențe semnificative între cele trei nivele de școlarizare, cele trei grupe de participanți manifestând nivele similare de încredere cu privire la propria capacitate de a lua decizii de carieră.

***Diferențe în dificultățile de decizie în carieră și în autoeficacitatea privind decizia de carieră determinate de existența fraților/surorilor mai mari în familie și de nivelul educațional al părinților***

Deși nu există un număr mare de cercetări în această direcție, din discuțiile libere cu elevii claselor a XII-a am descoperit că o sursă importantă de informații și suport în decizia de carieră o reprezintă **prezența fraților sau surorilor mai mari**. Din totalul de 554 de participanți, 340 beneficiază de prezența fraților/surorilor mai mari, iar 214 nu.

În cazul *dificultățile de decizie în carieră – total*, diferența a fost puternic semnificativă, iar mărimea efectului a indicat un efect scăzut spre mediul [ $U$  Mann-Whitney = 27092;  $p < .001$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .48$ ]. Diferențe semnificative însă asociate cu un efect scăzut se înregistrează în cazul *dificultăților de decizie datorate informațiilor inconsistente* și în cazul *autoeficacității în decizia de carieră* (și subscalele sale). Aici nu ne putem pronunța în privința influenței pozitive a fraților sau surorilor mai mari în reducerea dificultăților de decizie, deoarece mărimea efectului este mică. În schimb, diferențe puternic semnificative asociate cu un efect moderat s-au obținut pe dimensiunea *dificultăți de decizie datorate lipsei de informații* ( $U = 27111,5$ ;  $p = .000$ ;  $d_{\text{Cohen}} = .51$ ). Aceste diferențe sunt importante și au semnificație practică, prezența fraților/surorilor mai mari fiind o sursă de reducere a dificultăților de decizie datorate lipsei de informații.

**Nivelul educațional al părinților** a fost o altă variabilă a cărei influență asupra dificultăților de decizie în carieră am vrut să o studiem. Nivelul educațional al părinților a fost solicitat pe patru nivele: școală generală, școală profesională, liceu și studii universitare. Absolvenți de școală generală au fost 68 de părinți (23 tați, 45 mame); absolvenți de școală profesională au fost 212 părinți (141 tați, 71 mame); absolvenți de liceu au fost 528 (249 tați și 279 mame) și absolvenți de studii universitare au fost 287 părinți (141 tați și 146 mame).

Analiza de varianță a relevat doar efectul semnificativ al interacțiunii dintre factorul nivel educațional al mamei și factorul nivel educațional al tatălui în cazul *dificultăților de decizie în*

*carieră - total*:  $F(9,583) = 2,004$ ,  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .005$ , însă mărimea efectului a fost redusă, iar în consecință vom suspenda decizia cu privire la efectul interacțiunii dintre nivelul educațional al părinților asupra dificultăților de decizie în carieră a copiilor lor.

În cazul *dificultăților de decizie datorate informațiilor inconsistente*, nu am obținut diferențe semnificative statistice nici în funcție de nivelul educațional al mamei, nici în funcție de nivelul educațional al tatălui, nici în funcție de interacțiunea celor doi factori. Pentru dimensiunea *dificultăți de decizie datorate lipsei de informații*, s-a înregistrat un efect semnificativ al nivelului educațional al tatălui [ $F(3,538) = 2,766$ ;  $p < .05$ ;  $\eta^2 = .002$ ] și un efect semnificativ al interacțiunii dintre factori [ $F(9,583) = 1,970$ ,  $p < .05$ ;  $\eta^2 = .005$ ], însă mărimea efectului este redusă în ambele cazuri. Acest efect scăzut este explicat prin puterea statistică ridicată (de peste .80 în ambele cazuri), iar riscul de a detecta efecte atunci când ele nu există este mare.

Diferențe semnificative în privința *autoeficacității de decizie în carieră* (sau subscalele sale) nu au fost găsite în funcție de nivelul educațional al părinților. Nu s-a raportat un efect semnificativ nici al nivelului educațional al mamei asupra variabilelor de interes, nici un efect semnificativ al nivelului educațional al tatălui sau al interacțiunii dintre cei doi factori.

### ***Diferențe în dificultățile de decizie în carieră și autoeficacitatea în decizia de carieră în funcție de specializările școlare urmate de adolescenți***

În studiul nostru, elevii de liceu aparțineau următoarelor specializări: filologie, matematică-informatică, științe sociale, științele naturii și bibliotecar-documentarist. Astfel, am testat diferențele în dificultățile de decizie în carieră în funcție de cele cinci specializări ale participanților la studiu.

Se înregistrează diferențe semnificative între specializările școlare în privința dificultăților de decizie în carieră [ $F(4,264) = 2,596$ ;  $p < .05$ ;  $\eta^2 = .03$ ], dar efectul scăzut determinat de o putere statistică ridicată ne determină să suspendăm decizia în privința acestor diferențe. Am obținut diferențe semnificative cu privire la *dificultățile de decizie datorate lipsei de informații* în funcție de specializările urmate [ $F(4,264) = 2,913$ ;  $p < .05$ ,  $\eta^2 = .04$ ]. Efectul a fost scăzut, iar diferențele semnificative se pot datora puterii statistice mari (.781). Conform rezultatelor obținute prin teste post-hoc, putem semnală doar o tendință a elevilor de la științele naturii de a prezenta dificultăți mai ridicate comparativ cu elevii de la științe sociale. Rezultate

similare am obținut și în privința *dificultăților de decizie datorate informațiilor inconsistente*, în funcție de specializările liceale [ $\chi^2_{(4)} = 10,404$ ;  $p = .034$ ;  $\eta^2 = .03$ ]. Din nou, am fost nevoiți să suspendăm decizia datorită mărimii scăzute a efectului.

În privința *autoeficacității privind procesul de luare de decizii*, nu am obținut diferențe semnificative în funcție de specializarea școlară [ $F_{(4,264)} = 1,646$ ;  $p = .163$ ;  $\eta^2 = .02$ , în condițiile unei puteri statistice ridicate (.60)]. La fel, suspendăm decizia și în privința diferențelor la *autoeficacitatea de obținere a informațiilor ocupaționale* în funcție de specializare [ $F_{(4,264)} = 0,623$ ;  $p = .647$ ,  $\eta^2 = .009$ ]. După cum era de așteptat, nu s-au obținut diferențe semnificative nici în cazul *autoeficacității în decizia de carieră (total)* [ $F_{(4,264)} = 1,234$ ;  $p = .297$ ;  $\eta^2 = .01$ ].

### **Limite**

Deși realizat pe un număr de 554 de participanți, pentru surprinderea „profilului psihologic” al adolescentului indecis va trebui să extindem mărimea eșantionului și să selectăm adolescenți din mai multe școli și universități. În studiul de față, au fost incluse patru licee, o școală generală și două specializări universitare. Viitoare studiile vor trebui să diversifice specializările educaționale ale participanților, astfel încât rezultatele să nu fie influențate de acest factor. Fiecare analiză a variabilelor socio-demografice din acest studiu poate fi privită ca un punct de pornire pentru studii independente.

## **CAPITOLUL 5 - PREDICTORI AI INDECIZIEI ÎN CARIERĂ – Testarea unui model explicativ al relației dintre gândirea irațională, stima de sine, anxietatea ca trăsătură și autoeficacitatea în decizia de carieră**

Prezentul studiu și-a propus testarea unui model explicativ al relației dintre gândirea irațională, stima de sine, anxietatea ca trăsătură, factori care prin intermediul autoeficacității în decizia de carieră contribuie semnificativ la realizarea de predicții cu privire la dificultățile de decizie în carieră.

### **Participanți**

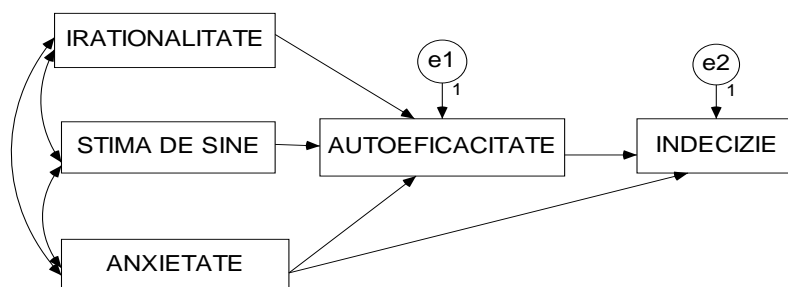
Am inclus în studiu 410 adolescenți (270 de elevi de liceu, clasa a XII-a și 140 de elevi de gimnaziu, clasa a VIII) cu vârste cuprinse între 13 și 19 ani (media vârstei = 16,74), dintre care 248 fete și 162 băieți. Participarea s-a realizat pe bază de voluntariat, în condițiile consimțământului informat.

### **Instrumente**

Pentru evaluarea indeciziei în carieră s-a utilizat *Chestionarul dificultăților de decizie în carieră* (*Career Decision-making Difficulties Questionnaire* – Gati, Krausz & Osipow, 1996), adaptat și validat în capitolul trei al acestei lucrări. Autoeficacitatea în decizia de carieră a fost evaluată prin *Scala de autoeficacitate în decizia privind cariera – forma scurtă* (*Career Decision-Making Self-efficacy Scale – Short Form* – Taylor & Betz, 1983). *Scala de iraționalitate pentru copii și adolescenți* (*CASI – The Child and Adolescent Scale of Irrationality* – Bernard & Laws, 1988). *Scala Hare a stimei de sine* (*Hare Self-Esteem Scale* – Hare, 1985). Pentru evaluarea anxietății ca trăsătură, am utilizat scala *anxietatea ca trăsătură* a *Inventarului anxietății ca stare și trăsătură* (*State-Trait Anxiety Inventory*; STAI – Spielberger, Gorsuch și Lushene, 1970).

### **Rezultate**

În situația dată, unde modelul testat a presupus mai multe variabile dependente (autoeficacitatea în decizia de carieră și indecizia de carieră), este necesar să se utilizeze proceduri statistice mai avansate întrucât regresia, deși este o tehnică statistică robustă, nu este suficientă pentru acest demers (Sava, 2004). Am utilizat analiza de cale, metodă ce permite surprinderea simultană de relații multiple pentru testarea modelului propus. Se remarcă corelații între toate variabilele implicate în studiu, asumția de bază a analizei de cale. Experimentând cu datele obținute și nepornind de la un model teoretic anume cu privire la relația dintre aceste variabile exogene și endogene, am ajuns la modelul prezentat grafic mai jos. Prelucrările statistice au fost realizate cu ajutorul programului Amos 7.0.



**Fig. 1** Modelul explicativ al relației dintre iraționalitate, stima de sine, anxietate, autoeficacitatea în decizia de carieră și dificultățile de decizie în carieră

Analiza de cale indică faptul că modelul propus este adecvat. Mai exact, valoarea lui  $\chi^2$  normalizat este 1,992, iar această valoare este considerată optimă pentru a decide dacă modelul

este adecvat, conform lui Ulman (2001, apud Garson, 2011). GFI și AGFI au valori peste .90, conform lui Sava (2004) aceste valori indică un model adecvat (GFI = .996; AGFI = .972). Indicatorul NFI (*Bentler-Bonett normed fit index*) este o alternativă a indicatorului CFI, iar prin convenție, valorile mai mari de .95 sunt considerate ca fiind optime. În cazul modelului prezent, indicele NFI = .99. RMSEA este .047, valoarea sa fiind mai mică de .05, prin urmare și acest indicator arată o bună adecvare a modelului.

Pentru testarea efectului de mediere al autoeficacității de decizie în carieră în relația dintre anxietate și indecizia în carieră a fost utilizat testul Sobel, iar valoarea calculată a acestuia a fost de  $z = 2,569$ , valoare semnificativă la un  $p = 0,005$ . Efectul de mediere a fost așadar, demonstrat. Utilizând procedura re-eșantionărilor (*bootstrapping*), a fost calculat efectul indirect al anxietății asupra dificultăților de decizie în carieră (efectul de mediere), iar valoarea acestuia de .192 a fost semnificativă la un  $p = .001$ . În consecință, putem afirma că autoeficacitatea în decizia de carieră mediază relația dintre anxietatea ca trăsătură și indecizia în carieră. Cu alte cuvinte, anxietatea ca trăsătură determină nivele scăzute ale autoeficacității în decizia de carieră, ceea ce va duce la nivele crescute ale indeciziei în carieră. La nivel practic, activitățile de dezvoltare a autoeficacității de decizie în carieră vor avea ca efect reducerea relației dintre anxietatea ca trăsătură și indecizia de carieră.

### ***Limite***

Deși literatura de specialitate consemnează testarea predilectă a patru dintre corelatele indeciziei de carieră (lucru pe care l-am realizat și noi prin modelul testat în acest capitol), se poate imputa studiului de față lipsa preocupărilor pentru alte eventuale corelate, un fapt pe care trebuie să îl asumăm onest ca o limită inerentă a demersului curent. O direcție viitoare de studiu trebuie să fie testarea unui model și mai complex al dificultăților de decizie în carieră, ținându-se cont și de factorii socio-demografici și contextuali. De asemenea, este foarte important ca modelul obținut aici prin analiza de cale să fie testat pe un alt eșantion, având în vedere faptul că nu am pornit de la un model teoretic consacrat. Experimentând cu datele culese și alegând modelul cel mai potrivit în funcție de indicatorii statistici, există riscul ca modelul în cauză să devină adecvat doar pentru eșantionul cu care s-a lucrat. Însă, ținând cont de întinderea în timp și spațiu a întregului nostru demers și, mai ales, de etapa incipientă a studiilor românești din acest domeniu, considerăm că limitele amintite sunt un risc care merita să fie asumat, date fiind posibilele câștiguri paralele cu acesta. În condițiile date, testarea modelului nostru pe un alt

eșantion rămâne ca o sarcină ulterioară și ca o posibilă pistă de cercetare pentru cei care sunt dedicați domeniului psihologiei carierei.

## CAPITOLUL 6 - EFICIENȚA UNUI PROGRAM DE TRAINING.

### Programul *Știu! Pot! Aleg!*

Prin acest studiu am urmărit demonstrarea eficienței unui program de intervenție la adolescenți în ceea ce privește reducerea dificultăților de decizie în carieră și, subsecvent, creșterea autoeficacității în decizia de carieră.

#### *Participanți*

Pentru testarea programul de intervenție au fost cuprinși în studiu 211 participanți, elevi ai Colegiului Național „Iosif Vulcan”, Oradea și ai Liceului Teoretic „Nicolae Jiga”, Tinca. Programul *ȘTIU! POT! ALEG!* a fost aplicat în doi ani consecutivi, 2008-2009 și 2009-2010, incluzând trei loturi experimentale, trei loturi de control și trei loturi placebo. Participanții au fost toți elevi ai claselor a XII-a, cu vârste cuprinse între 17 și 19 ani. Repartizarea lor în funcție de lot, profil și apartenența de gen o prezint sintetic în tabelul următor.

**Tabel 2** Repartiția elevilor în funcție de grup, gen și profil

		Experimental		Control		Placebo	
		<i>Băieți</i>	<i>Fete</i>	<i>Băieți</i>	<i>Fete</i>	<i>Băieți</i>	<i>Fete</i>
2008-2009	Pedagogic	-	25	2	22	-	-
	Științele naturii	10	15	-	-	-	-
	Filologie	-	-	-	-	-	20
	Matematică-informatică	-	-	12	10	22	2
2009-2010	Pedagogic	-	25	-	-	-	-
	Matematică-informatică	-	-	-	-	3	20
	Filologie	-	-	20	3	-	-
TOTAL		75		69		67	

#### *Instrumente*

Am utilizat *Chestionarul dificultăților de decizie în carieră (Career Decision-making Difficulties Questionnaire – Gati, Krausz & Osipow, 1996)*, adaptat și validat în capitolul trei al acestei lucrări, precum și *Scala de autoeficacitate în decizia privind cariera – forma scurtă (Career Decision-Making Self-efficacy Scale – Short Form – Taylor & Betz, 1983)*.

### ***Procedura***

Primul pas al evaluării programului de intervenție ***ȘTIU! POT! ALEG!*** a fost realizarea pretestării participanților din cele trei categorii de grupe: experimental, control și placebo. Pretestarea a avut loc în perioada noiembrie-decembrie a fiecărui an, aplicând cele două chestionare menționate. Participanții au fost rugați să treacă un cod sau un nume pe setul de probe, cod pe care vor trebui să îl rețină, fiind necesar pentru identificarea lor în posttest și follow-up (în cazul lotului experimental). Testarea s-a realizat respectându-se normele etice, beneficiind de consimțământul informat al elevilor. Intervenția s-a extins pe parcursul a șase săptămâni, atât pentru grupele experimentale, cât și pentru cele placebo. Activitățile au avut o durată de aproximativ 50 de minute, câte două activități pe săptămână. Întâlnirile s-au desfășurat în cadrul orelor de consiliere și orientare/dirigenție și în cadrul disciplinelor predate de profesorul de științe socio-umane.

Programul de intervenție ***ȘTIU! POT! ALEG!*** are o bază teoretică eclectică, însă construcția și ordinea activităților a pornit de la modelul deciziei de carieră prezentat de Gati și Asher (2000) – modelul PIC – care stipulează trei stadii ale deciziei de carieră: prefiltrarea, explorarea de profunzime și alegerea propriu-zisă. În construcția programului nostru am ținut cont de factorii majori ai deciziei de carieră: autocunoașterea, obținerea de informații, autoeficacitatea – care după Taylor și Betz se compune din factorii *autocunoaștere, obținere de informații, stabilirea scopurilor, planificarea carierei și rezolvarea de probleme* – gândire rațională, motivație și abilități de rezolvare de probleme ocupaționale. Temele majore ale activităților au fost cele care au determinat alegerea titlului programului de intervenție. Programul se compune din 12 activități, fiecare dintre ele vizând eliminarea unei surse de indecizie și implicit, dezvoltarea capacității de decizie în carieră.

Grupul placebo a fost supus unei program de dezvoltare personală – alcătuit tot din 12 întâlniri – program în care s-au desfășurat activități ce au vizat: dezvoltarea creativității; comunicarea și conflictul; comunicarea asertivă, pasivă și agresivă; mecanisme de apărare ale eului; elemente de educație rațional-emotiv-comportamentală; tehnici de îmbunătățire a memoriei; stima de sine. Graficul și tema activităților loturilor placebo sunt prezentate la anexe.

Posttestarea a avut loc în săptămâna imediat următoare finalizării programului, constând în aplicare acelorași instrumente de măsură. Studiile follow-up, pentru evaluarea menținerii în



timp a efectului programului de intervenție, s-au desfășurat pentru lotul experimental la trei luni după finalizarea programelor de intervenție.

### ***Rezultate și discuții***

**Ipoteza 1:** *Programul de training ȘTIU! POT! ALEG! determină reducerea dificultăților de decizie în carieră la adolescenți.*

În prima fază a cercetării am testat omogenitatea loturilor și am verificat prezența erorilor de eșantionare; rezultatele obținute ne-au permis să avem deplină încredere în eșantioanele alese, în sensul în care componența lor nu va distorsiona rezultatele. S-au remarcat schimbări în cazul loturilor de control între momentele pretest-posttest, în sensul că la testarea din luna februarie elevii din loturile de control au înregistrat scoruri mai mici în ceea ce privește dificultăților de decizie în carieră (total), dar și în ceea ce privește dificultățile datorate lipsei informațiilor. Explicăm aceste rezultate fie prin faptul că în acel moment elevii resimțeau deja tensiunea determinată de necesitatea deciziei iminente și începeau să se informeze cu privire la posibilele alternative de carieră (acest lucru însă nu garantează validitatea informațiilor obținute de ei sau că demersul lor ar fi fost corect în absența unei îndrumări avizate, de care au beneficiat colegii din loturile experimentale) sau prin faptul că elevii loturilor de control au aflat de programul de intervenție la care participau colegii lor din loturile experimentale, iar acest lucru a determinat creșterea interesului lor pentru decizia de carieră. Cu toate că au fost obținute aceste diferențe semnificative între momentele pretest și posttest în cadrul loturilor de control, nu putem nega importanța intervenției noastre, după cum o vor demonstra rezultatele comparațiilor între loturile experimentale, de control și placebo în posttest, rezultate ce urmează să fie prezentate în paragrafele următoare.

Pentru a evalua eficiența programului de training, am realizat comparații între loturile experimental, control și placebo în momentul posttest. Am obținut diferențe semnificative în ceea ce privește dificultățile de decizie în carieră – total [ $F_{(2,210)} = 16,591$ ;  $p < .001$ ;  $\eta^2 = .138$ ], dar și în cazul subscalelor sale [*dificultăți de decizie datorate lipsei de informații*:  $F_{(2,210)} = 14,959$ ;  $p < .001$ ;  $\eta^2 = .126$  și *dificultăți de decizie datorate informațiilor inconsistente*:  $\chi^2(2) = 25,773$ ;  $p < .001$ ;  $\eta^2 = .12$ ]. Testele post-hoc au identificat diferențe semnificative între lotul experimental și cel de control, în momentul posttest, pentru dimensiunile implicate. În schimb, între lotul de control și placebo nu se obțin diferențe semnificative. În urma rezultatelor obținute și prezentate

în această secțiune a lucrării, putem susține ipoteza de la care am pornit: programul de intervenție a avut succes, reducând dificultățile de decizie în carieră pentru participanții din lotul experimental. Compararea între lotul experimental și cel placebo în momentul posttest ne-a demonstrat faptul că s-a controlat bine atitudinea față de situația experimentală, efectul trainingului datorându-se activităților componente și nu atitudinii dezirabile față de situația nouă (Aniței, 2007).

Am efectuat studii follow-up la trei luni de la finalizarea intervenției și am comparat rezultatele obținute de elevii din loturile experimentale în momentele pretest-posttest și follow-up. Din analizele statistice corespunzătoare am ajuns la concluzia că efectul trainingului se menține în timp [ $F_{(1,008, 74,569)} = 103,004$   $p < .001$ ;  $\eta^2_{\text{parțial}} = .582$ ]. Diferențe semnificative se obțin între pretest și follow-up (efectul intervenției se menține în timp); între pretest și posttest (relevă eficiența trainingului), iar în cazul comparației posttest-follow-up nu s-au obținut diferențe semnificative, ceea ce demonstrează încă o dată faptul că efectul intervenției nu se pierde odată cu trecerea timpului.

**Ipoteza 2:** Programul de training *ȘTIU! POT! ALEG!* determină și creșterea autoeficacității în ceea ce privește decizia de carieră.

Pentru a evalua eficiența programului de training în ceea ce privește *autoeficacitatea în decizia privind cariera* am realizat din nou comparații între loturile experimental, control și placebo în momentul posttest. Am obținut diferențe semnificative [ $F_{(2,210)} = 56,288$ ;  $p < .001$ ;  $\eta^2 = .351$ ] pe scala în ansamblul ei, dar și în cazul subscalelor sale [autoeficacitatea privind procesul de decizie:  $F_{(2,210)} = 38,991$ ;  $p < .001$ ;  $\eta^2 = .272$ ; autoeficacitatea în obținerea de informații:  $F_{(2,210)} = 59,868$ ;  $p < .001$ ;  $\eta^2 = .365$ ]. Testele post-hoc au identificat diferențe semnificative între lotul experimental și cel de control, dar și între loturile experimentale și cele placebo în momentul posttest, pentru toate dimensiunile implicate. În schimb, între lotul de control și placebo nu se obțin diferențe semnificative. Astfel, putem afirma că programul de intervenție *ȘTIU! POT! ALEG!* are efect și asupra creșterii autoeficacității în decizia de carieră. De asemenea, studiile follow-up au relevat faptul că efectul intervenției se menține în timp atât în ceea ce privește autoeficacitatea în decizia privind cariera (total) [ $F_{(1,185, 87,666)} = 222,065$ ;  $p < .001$ ;  $\eta^2_{\text{parțial}} = .750$ ], dar și în privința autoeficacității în procesul de decizie [ $F_{(1,74)} = 258,001$ ,  $p < .001$ ,  $\eta^2_{\text{parțial}} = .777$ ] și al autoeficacității în obținerea de informații ( $\chi^2 = 107,190$ ;  $p < .001$ ;  $W = .715$ ).

### ***Discuții și limite***

Rezultatele obținute sunt încurajatoare, adolescenții putând fi eficient ajutați în realizarea unei decizii optime cu privire la traseul academic și al carierei prin acest program de intervenție. Într-un timp relativ scurt (12 activități, plus două întâlniri pentru pretestare și posttestare) se pot obține rezultate extraordinare, ale căror efecte se mențin pe timp lung. Acest fapt a fost demonstrat de studiile follow-up, care au atestat faptul că efectul programului de intervenție se menține în timp în ceea ce privește reducerea dificultăților de decizie în carieră (și a subscalelor sale).

Dintre limitele studiului menționăm numărul relativ redus de participanți incluși în cele trei loturi și faptul că selecția acestora nu s-a realizat randomizat din motive pragmatice. De asemenea, existența a numeroase obiective propuse prin activitățile trainingului ar putea fi privită ca o limită în ideea în care unele teme să nu fi fost la fel de bine reprezentate ca altele. Un alt reproș care se poate aduce studiului de față este neintegrarea în cercetare a variabilelor exogene (gen, etnie, mediu de proveniență, nivel educațional al părinților, specializare școlară etc.) și endogene (gândire rațională/irațională, anxietatea ca trăsătură, stima de sine) analizate în capitolele patru și cinci ale acestei teze. Scopul nostru a fost să intervenim acolo unde acest lucru este posibil, iar în ceea ce privește variabilele exogene posibilitățile de intervenție sunt reduse. Studii ulterioare aprofundate sunt o soluție potrivită pentru combaterea acestor limite.

## **CAPITOLUL 7 – CONCLUZII ȘI DISCUȚII FINALE**

La noi în țară studiul indeciziei în carieră reprezintă un teren fertil, însă puțin cultivat. Dacă în perioada interbelică orientarea școlară și profesională a beneficiat de o atenție deosebită, preocupările în această direcție s-au diminuat, încet-încet. Îmbucurător este că tinerii cercetători încep să exploreze acest domeniu, să testeze ipoteze, să avanseze explicații și să ofere soluții practice. Lucrarea de față nu face notă discordantă, ci se încadrează exact în aceeași direcție. Ne-am propus, prin acest demers, să identificăm sursele indeciziei în carieră la adolescenți, să conturăm „portretul psihologic” al adolescentului indecis de la noi din țară, să avansăm un model explicativ al acestei probleme și să oferim o soluție pentru combaterea ei, creând, dezvoltând și implementând un program de intervenție pentru reducerea indeciziei în carieră.

În lucrarea de față am decis să abordez șase modele teoretice majore, fiecare conceptualizând procesul deciziei de carieră dintr-o perspectivă diferită, dar complementară. Ele sunt exponentele clasicului și noului în domeniul psihologiei carierei, criteriul alegerii lor fiind în primul rând aplicabilitatea informațiilor oferite de fiecare teorie în parte, cu atât mai mult cu cât partea centrală a tezei are un caracter eminent practic. Fiecare dintre modelele teoretice se caracterizează printr-o viziune aparte cu privire la procesul dezvoltării și deciziei de carieră și fiecare subliniază cauze posibile ale dificultăților de decizie în carieră. Pentru lucrarea de față acestea au reprezentat o sursă neprețuită de documentare în vederea creării și dezvoltării programului de intervenție pentru reducerea indeciziei în carieră la adolescenți.

În cadrul prezentei lucrări au fost adaptate și validate două dintre cele mai citate instrumente de evaluare din domeniul psihologiei carierei. Primul a fost *Chestionarul dificultăților de decizie în carieră* (engl. *Career Decision-making Difficulties Questionnaire*) – Gati, Krausz și Osipow (1996), iar al doilea a fost *Scala de autoeficacitatea în decizia cu privire la carieră* (engl. *Career Decision-Making Self-Efficacy – Short Form*) – Betz & Taylor (1983). Ambele sunt instrumente frecvent utilizate în cercetări care au apărut în reviste de renume pe plan internațional (*Journal of Vocational Behavior, Journal of Counseling Psychology, Journal of Career Assessment, Career Development Quarterly, Journal of Career Development*). Aceste două scale pot fi utilizate cu încredere de cercetătorii de la noi din țară interesați de problematica indeciziei în carieră, în același timp ele putând fi de un real sprijin pentru practicieni în activitatea de consiliere și orientare a adolescenților indeciși.

Al doilea studiu din partea de cercetare s-a focalizat pe factorii socio-demografici ai indeciziei în carieră. Vastele cercetări din literatura de specialitate au analizat atât variabilele endogene care influențează sau întrețin indecizia în carieră (autoeficacitatea în procesul de decizie în carieră, anxietatea ca trăsătură, stima de sine, gândirea rațională, perspective pesimiste/optimiste etc.), cât și variabilele exogene (gen, vârstă, etnie, statut socio-economic etc.), rezultatele diferind în funcție de lotul de participanți supus cercetării. Cum la noi în țară studiile de acest gen sunt puține ca număr, am considerat că acest demers constatativ este unul bine-venit, cu atât mai mult cu cât în crearea, dezvoltarea și implementarea de programe de intervenție este esențială cunoașterea caracteristicilor grupului țintă.

Prin intermediul celui de-al treilea studiu, am propus și am testat un model explicativ al indeciziei în carieră, în care iraționalitatea, stima de sine și anxietatea ca trăsătură explică

dificultățile de decizie în carieră prin intermediul autoeficacității de decizie în carieră, model care s-a dovedit a fi adecvat. Trebuie să admitem și limitele acestui studiu: nu au fost incluse decât patru corelate ale indeciziei în carieră, chiar dacă ele sunt cele mai testate în literatura de specialitate. O direcție viitoare de studiu este testarea unui model mai complex al dificultăților de decizie în carieră, ținându-se cont și de factorii socio-demografici și contextuali. Totuși, se remarcă implicații importante la nivel practic – cunoscând care sunt sursele indeciziei în carieră și modul în care ele conlucrează este de un real suport în inițierea acțiunilor de consiliere și orientare în carieră. Fie că este vorba de consiliere individuală, fie că avem în vedere intervenții la nivelul clasei, trebuie să cunoaștem ce obstacole avem de înfruntat.

Ultimul studiu este, probabil, și cel mai valoros al lucrării de față. Testând programul de training *ȘTIU! POT! ALEG!* am avut oportunitatea să-i demonstrez eficiența atât statistic, cât mai ales din reacțiile directe ale participanților atât din timpul desfășurării programului, cât și la finalul acestuia. Pot să afirm cu certitudine că există o puternică dorință a elevilor de a participa la asemenea activități, entuziasmul și seriozitatea cu care s-au implicat elevii lotului experimental fiind extraordinare. Alegerea titlului a intenționat sublinierea celor mai importante componente ale reușitei în decizia de carieră: cunoașterea de sine și cunoașterea de informații despre ocupații; autoeficacitatea în decizia de carieră, precum și motivația adecvată; abilitatea de decizie în carieră, rezolvare de probleme de decizie și implementarea alegerii făcute. Alcătuit din 12 activități, programul *ȘTIU! POT! ALEG!* și-a demonstrat eficiența în reducerea dificultăților de decizie în carieră, dar și în creșterea autoeficacității de decizie în carieră, la adolescenți.

În final, nu putem decât să sperăm că lucrarea de față va suscita interesul cercetătorilor pentru problematica indeciziei în carieră la adolescenții din România, care se află la un început de drum. Se simte necesitatea de existență a studiilor descriptive, dar și a celor cu caracter practic, se așteaptă oferirea de modele explicative cu privire la indecizia în carieră, dar și soluții pentru combaterea ei.

## BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ:

- Athanasou, J.A. & Van Esbroek, R. (2008). *International Handbook of Career Guidance*. Springer
- Barnes, J.A. & Herr, E.L. (1998). The Effects of Interventions on Career Progress. *Journal of Career Development*, volum 24, nr. 3, 411-428
- Băban, A. (2001). *Consiliere educațională*. Cluj-Napoca: Editura Imprimeria Ardealul
- Betz, N.E. & Taylor, K.M. (2001). *Manual for the Career Decision Self-Efficacy Scale – Short Form*. Department Of Psychology, The Ohio State University
- Betz, N.E. & Voyten, K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, volum 46, nr. 2, 179-189
- Betz, N.E. (2004). Contributions of self-efficacy theory to career counseling: a personal perspective. *Career Development Quarterly*, Volum 52, nr. 4, 340-353
- Bîrle, D. & Pește, A. (2009). Congruența personalitate-mediu de muncă și implicațiile ei în decizia de carieră. *Analele Universității din Oradea – Fascicula Psihologie*, volum XV, 112-134
- Bîrle, D. (2010). *Implicații psihologice ale alegerii carierei*. Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj-Napoca, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Catedra de psihologie – Teză de doctorat
- Blanchard, C. & Lichtenberg, J. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, volum 62, nr. 2, 250-271
- Bouyssou, D., Dubois, D., Prade, H. & Pirlot, M. (2010). *Decision Making Process: Concepts and Methods*. Hoboken: John Wiley and Sons
- Brown, D. & Lent, W. (2005). *Career development and counseling. Putting theory and research to work*. Hoboken, New Jersey: John Wiley&Sons
- Brown, D., Brooks, L. & Associates (1996). *Career Choice and Development* (3<sup>rd</sup> Edition). San Francisco: Jossey-Bass
- Brown, S.D. & Lent, R. (1996). A social cognitive framework for career choice counseling. *The Career Development Quarterly*, volum 44, nr. 4, 355-367
- Brown, S.D., Brooks, L. & Associates. (1990). *Career Choice and Development*, San Francisco, Oxford: Jossey-Bass Publishers
- Corcoran, K. & Fisher, J. (2000). *Measures for clinical practice: a sourcebook. Volum 1: Couples, Families, and Children*, 3rd Edition. Oxford: Oxford University Press
- Creed, P. A. & Patton, W. (2003). Predicting two components of career maturity in school based adolescents. *Journal of Career Development*, volum 29, nr. 4, 277-290

- Creed, P.A. & Yin, W.O. (2006). Reliability and validity of a Chinese version of the Career Decision-making Difficulties. *International Journal for Education and Vocational Guidance*, volum 6, nr. 1, 47-63
- Dana, G., Hutchins, B. & Meece, J. (2011). Where do rural high school students go to find information about their futures? *Journal of Counseling and Development*. American Counseling Association. Accesat la <http://www.highbeam.com> la data de 30.07.2011
- Drugaș, M. & Roșeanu, G. (2010). *Analiza statistică pas cu pas. Ghid introductiv de cercetare în domeniul socio-uman*. Oradea: Editura Universității din Oradea
- Flores, L.Y., Ojeda, L., Huang, Y.P., Gee, D. & Lee, S. (2006). The Relation of Acculturation, Problem-Solving Appraisal, and Career Decision-Making Self-Efficacy to Mexican American High School Students' Educational Goals. *Journal of Counseling Psychology*, volum 53, nr. 2, 260–266
- Fuqua, D.R., Newman, J.L. & Seaworth, T.B. (1988). Relation of state and trait anxiety to different components of career indecision. *Journal of Counseling Psychology*, volum 35, nr. 2, 154-158. Abstract
- Gainor, K.A. (2006). Twenty-five years of self-efficacy in career assessment and practice. *Journal of Career Assessment*, volum 14, 143-160.
- Garson, D. (2011). *Structural Equation Modeling*. Accesat de la <http://faculty.chass.ncsu.edu/garson/PA765/structur.htm> la data de 7.04.2011
- Gati, I. & Asher, I. (2001). Prescreening, In-Depth Exploration, and Choice: From Decision Theory to Career Counseling Practice. (Effective Techniques). *Career Development Quarterly*, volum 50, nr. 2, 140-157
- Gati, I. & Osipow, S. (1998). Construct and concurrent validity of the career decision-making difficulties questionnaire. *Journal of Career Assessment*, volum 6, 347-364
- Gati, I. & Saka, N. (2001). High school students' career related decision-making difficulties. *Journal of Counseling and Development*, volum 79, 331-340
- Gati, I. (2011). *Abridged Professional Manual for the Career Decision-making Difficulties Questionnaire (CDDQ)*. Hebrew University of Jerusalem
- Gati, I., & Asher, I. (2000). The PIC model for career decision making: Prescreening, in-depth exploration, and choice. În Leong, T.L. & Barak, A. (coord.), *Contemporary models in vocational psychology: A volume in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 6-54). New Jersey: Lawrence Erlbaum

- Gati, I., Osipow, S. H., Krausz, M. & Saka, N. (2000). Validity of the career decision-making difficulties questionnaire: Counselors' versus career counselors' perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, volum 56, 99-113
- Gottfredson, L.S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. În Brown, D. & Associates (coord.). *Career choice and development*, 4<sup>th</sup> Edition (pp. 85-149). San Francisco: Jossey-Bass
- Gushue, G. (2006). The relationship of ethnic identity, career decision-making self-efficacy, and outcome expectations among Latino/a high school students. *Journal of Vocational Behavior*, volum 68, nr. 1, 85-95
- Hackett, G. & Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, volum 18, 326-339
- Hartman, B.W., Fuqua, D.R. & Blum, C.R. (1985). A path-analytic model of career indecision. *Vocational Guidance Quarterly*, volum 33, nr.3, 231-240. Abstract
- Jigău, M. (2001). *Consilierea carierei*. București: Editura Sigma
- Jigău, M., (coord.) (2002). *Învățământul rural din România – condiții, probleme și strategii de dezvoltare*. UNICEF, Ediția a doua. București: Editura Marlink
- Jovinelly, J. și Netelkos, J. (2006). *The Crafts and Culture of a Medieval Town*. New York: The Rosen Publishing Group
- Jurcău, N. (1980). *Aptitudini profesionale*. Cluj-Napoca: Editura Dacia
- Keller, L. R. (1989). Decision Research with Descriptive, Normative and Prescriptive Purposes – Some Comments. *Annals of Operations Research*, nr. 19, 485-487
- Kelly, K.R. & Lee, W.C. (2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, volum 61, 302-326
- Kleiman, T., Gati, I., Peterson, G., Sampson, J., Reardon, R. & Lenz, J. (2004). Dysfunctional Thinking and Difficulties in Career Decision Making. *Journal of Career Assessment*, volum 12, 312-331
- Lent, R.W., Brown, S.D. & Hackett, G. (2002). Social Cognitive Career Theory. În Brown, D. & colab. *Career choice and development*. 4th Edition (pp. 255-311). San Francisco: Jossey-Bass
- Mau, W.C. (2001). Assessing career decision-making difficulties: A cross-cultural study. *Journal of Career Assessment*, volum 9, 353-364
- Miclea, M. (2003). *Psihologie cognitivă. Modele teoretico-experimentale*. Iași: Polirom
- Oliver, L. & Spokane, A. (1988). Career-intervention outcome: What contributes to client gain? *Journal of Counseling Psychology*, volum 35, 447-462
- Osipow, S.H. (1999). Assessing career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, volum 55, 147-154



- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career Development and Systems Theory: Connecting Theory and Practice*. Rotterdam: Sense Publishers
- Peterson, G.W., Sampson Jr., J.P., Lenz, J.G. & Reardon, R.C. (2002). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. În Brown, D. (coord.). *Career Choice and Development*. Fourth Edition (pp.312-373). San Francisco: Jossey-Bass
- Saka, N., Gati, I. & Kelly, K. (2008). Emotional and Personality-Related Aspects of Career-Decision-Making Difficulties. *Journal of Career Assessment*, volum 16, nr. 4, 403-424
- Sampson, J P., Jr., Peterson, G.W., Lenz, J.G., & Reardon, R.C. (1992). A cognitive approach to career services: Translating concepts into practice. *Career Development Quarterly*, volum 41, nr. 1, 67-74
- Sava, F. (2004). *Analiza datelor în cercetarea psihologică. Metode statistice complementare*. Cluj-Napoca: Editura ASCR
- Savickas, M. (2001). Envisioning the future of vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, volum 59, 67-170
- Savickas, M. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. În Brown, D. & Associates (coord.). *Career choice and development*, 4<sup>th</sup> Edition (pp. 149-206). San Francisco: Jossey-Bass
- Spielberger, C.D., Gorsuch, R. & Lushene, R. (1970). *The State Trait Anxiety Inventory (STAI) Test Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists Press
- Stratilescu, D., Săucan, D.S, Liiceanu, A., Popa, C. & Preda, G. (2007). *Influența rolului și stereotipului de gen asupra alegerii carierei la adolescenți. Raport de cercetare (extras)*. Departamentul de Psihologie – Institutul de Filosofie și Psihologie „C. Radulescu Motru” – accesat la [www.ipsihologie.ro](http://www.ipsihologie.ro) la data de 14.07.2011
- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space to career development. În Brown, D., Brooks, L. & Associates (coord.). *Career choice and development*, 2<sup>nd</sup> Edition (pp. 197–261). San Francisco: Jossey-Bass
- Tien, S. (2001). Career Decision-Making Difficulties perceived by college students in Taiwan. *Bulletin of Educational Psychology*, volum 33, nr. 1, 87-98
- Trip, S. (2007). *Educație rațional-emoțională și comportamentală: formarea deprinderilor de gândire rațională la copii și adolescenți*. Oradea: Editura Universității din Oradea
- Whiston, S.C., Sexton, T.L. & Lasoff, D.L. (1998). Career-intervention outcome: A replication and extension of Oliver and Spokane (1988). *Journal of Counseling Psychology*, volum 45, 150-165

Zytowski, D.G. (1972). Four hundred years before Parsons. *Personnel and Guidance Journal*, volum 50, 443-450

\*\*\* Dicționarul explicativ al limbii române, ediția a III-a, București: Univers Enciclopedic