



UNIVERSITATEA BABEŞ-BOLYAI
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ŞI ŞTIINŢE ALE EDUCAŢIEI
ŞCOALA DOCTORALĂ DE PSIHODIAGNOSTIC
ŞI INTERVENŢII PSIHOLOGICE VALIDATE ŞTIINŢIFIC

REZUMATUL TEZEI DE DOCTORAT

**DIFICULTĂŢILE ÎN LUAREA DECIZIILOR DE CARIERĂ ŞI STRESUL
EMOŢIONAL NEGATIV: EVALUARE ŞI INTERVENŢIE**

DOCTORAND: KRIZSÁN (căs. KULCSÁR) VIKTÓRIA

CONDUCĂTOR ŞTIINŢIFIC: PROF. DR. DOBREAN ANCA

CLUJ NAPOCA

2020

MULȚUMIRI

Doresc să îmi exprim recunoștința față de conducătorul meu științific, prof. dr. Anca Dobrean, pentru tot sprijinul acordat în definirea conceptului studiilor și al tezei și în realizarea cercetării și a lucrărilor publicate. Adresez mulțumiri speciale conducătorului meu științific în cotelă, prof. Itamar Gati, pentru susținerea sa neîntreruptă. Doresc să mulțumesc comisiei de revizuire și comisiei de îndrumare în vederea susținerii lucrării de doctorat. Le mulțumesc colegilor mei de la Universitatea Babeș-Bolyai și de la Hebrew University of Jerusalem, pentru susținerea și ajutorul oferit pe parcursul studiilor mele de doctorat. Îi sunt deosebit de recunoscătoare soțului meu care a crezut mereu în mine și m-a încurajat atunci când am fost pe punctul de a renunța. Le mulțumesc membrilor familiei și prietenilor care m-au susținut de asemenea pe tot parcursul acestui proces.

Notă.

(1) Autorul acestei lucrări, KRIZSÁN (căs. KULCSÁR) VIKTÓRIA, certifică următoarele:

- a. Lucrarea are la bază activități proprii de cercetare realizate de KRIZSÁN (căs. KULCSÁR) VIKTÓRIA (autor) cu scopul de a obține titlul de doctor;
- b. Anumite părți ale lucrării au fost deja publicate, sunt în curs de publicare sau au fost trimise spre publicare; pentru aceste cazuri, referințele la publicațiile respective sunt incluse în lucrare. Aceste publicații menționează și numele coautorilor care au contribuit la redactarea textului sau la analiza datelor etc. Contribuția lor este descrisă explicit în notele de subsol ale lucrării.

Kulcsár, V., Dobrean, A. & Balázsi, R. (2020). Does it Matter If I Am a Worrier? The Effect of Worry as a Moderator between Career Decision-Making Difficulties and Negative Dysfunctional Emotions. *Journal of Youth and Adolescence*, 49, 549-564. <https://doi.org/10.1007/s10964-019-01118-8>.

Kulcsár, V., Dobrean, A. & Gati, I. (2020). Challenges and Difficulties in Career Decision Making: Their Causes, and Their Effects on the Process and the Decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116, Part A. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>

Kulcsár, V., Dobrean, A., Pășărelu, R. C., & Ivan, C. Rational-Emotive Behavior Therapy Intervention for Career Decision-Making Difficulties and Negative Dysfunctional Emotions with High School Students, a Randomized Trial. *Under review, Journal of Vocational Behavior*

Kulcsár, V., Balázsi, R., Dobrean, A., Gati, I. The Career Decision-Making Difficulties Questionnaire: Measurement Invariance Across Gender, Class, Language, Format, Class Profile, Living Area and Longitudinal Invariance. *Manuscript in preparation.*

Gati, I. & Kulcsár, V. Making Better Career Decisions: From Challenges to Opportunities. *Submitted manuscript, Journal of Vocational Behavior*

- c. Lucrarea a fost scrisă cu respectarea standardelor academice (indicațiile cu privire la contribuțiile științifice și referințele bibliografice corespunzătoare au fost

incluse de autor în textul lucrării). Conținutul lucrării și rezumatul ei au fost scrise de KRIZSÁN (căs. KULCSÁR) VIKTÓRIA, care își asumă integral răspunderea pentru redactarea academică, însemnând că

- a utilizat un software pentru verificarea textului științific (vezi la <http://plagiarism-detector.com>); lucrarea a trecut testul critic;
- a livrat Școlii Doctorale o copie a surselor de date menționate în lucrare (în format electronic);
- semnează pentru certificarea notelor: Student Doctorand KRIZSÁN (căs. KULCSÁR) VIKTÓRIA

(2) Toate tabelele și figurile sunt numerotate în ordine în capitolele corespunzătoare ale lucrării.

CUPRINS

CAPITOLUL I. FUNDAMENTE TEORETICE.....	5-6
CAPITOLUL II. OBIECTIVELE GENERALE ȘI METODELE CERCETĂRII.....	7
CAPITOLUL III. CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ ORIGINALĂ.....	8
Studiul 1. Provocări și dificultăți în luarea deciziilor de carieră: Cauzele lor și efectele lor asupra procesului și deciziei	8
Introducere.....	8
Metoda.....	9
Rezultatele.....	10-13
Discuție.....	14-15
Studiul 2. Chestionarul cu privire la Dificultățile în Luarea Deciziilor de Carieră: Invarianța în măsurare în funcție de sex, clasă, limbă, format, profil de studii, mediu de viață și invarianța longitudinală.....	16
Introducere.....	16-17
Metoda.....	17-18
Rezultatele.....	18-23
Discuție.....	23
Studiul 3. Are importanță dacă sunt anxios? Efectul îngrijorării ca moderator între dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative	24
Introducere.....	24-25
Metoda.....	25-26
Rezultatele.....	27-29
Discuție.....	29-30
Studiul 4. Intervenția prin terapia comportamentală rațional-emoțivă în dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative la elevii de liceu, un studiu randomizat	31
Introducere.....	31-32
Metoda.....	32-34
Rezultatele.....	34-37
Discuție.....	38
CAPITOLUL IV. CONCLUZII GENERALE ȘI IMPLICAȚII.....	39
4.1 PROGRESE TEORETICE ȘI METODOLOGICE	40
4.2 PROGRESE PRACTICE / CLINICE	41
4.3 REZUMAT AL CONCLUZIILOR GENERALE	41
4.4 LIMITĂRI ȘI DIRECȚII VIITOARE.....	42
SELECȚIE DE REFERINȚE.....	43-50

Cuvinte cheie: dificultățile în luarea deciziilor de carieră, distres emoțional, terapia comportamentală rațional-emoțivă, îngrijorare, adolescenți

CAPITOLUL I. FUNDAMENTE TEORETICE

Dificultățile în luarea deciziilor de carieră sunt astăzi mai mult ca oricând o problemă cu care generația tânără se confruntă în mod frecvent. Pe fondul schimbărilor rapide în tehnologie, economie și societate, posibilitățile de carieră și educație sunt tot mai numeroase (Di Fabio et al., 2013; Gati, 2013; Gati & Levin, 2015). Cu toate că primele decizii de carieră sunt luate în timpul adolescenței, unele aspecte (e.g., revizuirea deciziilor asociate cu dezvoltarea carierei) intervin mai târziu (Osipow, 1999). În orice caz, adolescența este o vârstă foarte sensibilă din punct de vedere al dificultăților în luarea deciziilor de carieră, dar și al dificultăților emoționale. De-a lungul timpului au apărut diverse abordări ale indeciziei cu privire la carieră care au încercat să explice modul în care oamenii iau deciziile de carieră și se raportează la dificultăți. Aceste abordări diferă substanțial între ele prin felul în care percep problemele de decizie de carieră ca fiind probleme de maladaptare sau etape normale în procesul de luare a deciziilor de carieră.

În scopul examinării și investigării procesului de luare a deciziilor de carieră au fost elaborate diverse măsuri, în mod special în ultimul deceniu (e.g., Hacker et al., 2013; Lent et al., 2016; Lipschitz-Braziler et al., 2016; Xu, Tracey, 2015). În ultimele două decenii, în psihologie au dobândit un rol important evaluările validate științific. În anul 2006, APA (American Psychological Association) a publicat principiile pentru practica psihologică validată științific, principii care subliniau faptul că elaborarea măsurilor ar trebui să pornească de la cercetările și expertiza clinică cele mai bune disponibile. Ca atare, evaluarea validată științific trebuie să aibă la bază teoria științifică, să prezinte proprietăți psihometrice bune, iar dezvoltatorii ei trebuie să evalueze posibilele erori, costuri și efecte ale tratamentelor. Dat fiind numărul mare de evaluări diferite disponibile, apare nevoia de a le lua în evidență și totodată de a revizui teoria pe care a fost fundamentat fiecare instrument, precum și proprietățile sale psihometrice. În continuare se impune evaluarea proprietăților psihometrice ale evaluărilor luării deciziilor de carieră precum și a aplicabilității acestora în consiliere.

Principiile fundamentate empiric trebuie aplicate și în intervenții, urmărindu-se eficacitatea practicii psihologice și îmbunătățirea sănătății publice (APA, 2006). Caracterul validat științific al intervențiilor poate fi măsurat pe baza *eficacității* acestora (cât de solide sunt dovezile care demonstrează relația de cauzalitate între tratament și tulburare în timpul intervenției) și a *utilității clinice* (în ce măsură intervenția este fezabilă și poate fi generalizată și care sunt costurile și beneficiile pentru client). În psihologia vocațională sunt recomandate evaluări specifice ale rezultatelor cu scopul de a verifica impactul serviciilor de consiliere în carieră asupra vieții clientului (Makela & Rooney, 2012). Unele intervenții în carieră folosesc teorii și metode cognitive, precum terapia comportamentală rațional-emoțională (Ellis, 1994), pentru a-l ajuta pe client să-și rezolve problemele emoționale asociate. Dacă o metodă de intervenție combină mai multe metode care se adresează deopotrivă dificultăților în luarea deciziilor de carieră și dificultăților emoționale sau cognitive asociate, atunci ea reprezintă un mod ecologic de a livra intervenții pentru clienți. Consilierii care utilizează metode combinate în cadrul intervențiilor în carieră nu ignoră bagajul de stres emoțional cu care vin clienții la consilierea în carieră (Multon et al., 2001).

Deși cercetările anterioare au avut în vedere și abordarea convingerilor iraționale cu privire la carieră cu ajutorul metodelor TCRE, aceste intervenții s-au concentrate exclusiv asupra convingerilor disfuncționale, s-au întins pe durate de timp excesiv de mari sau au ținut doar populații specifice (e.g., persoane cu dizabilități). Este nevoie de intervenții în carieră îmbunătățite prin tehnici TCRE care să țintească nu doar convingerile iraționale, ci și dificultățile în luarea deciziilor de carieră și stresul emoțional negativ. Luarea deciziilor de carieră poate fi asociată cu stres emoțional negativ mai ales în ultima perioadă a studiilor liceale, când elevii iau primele lor decizii importante și formale cu privire la carieră. În plus, pentru a

putea indica direcții în carieră pentru un număr mare de participanți, aceste intervenții trebuie să fie de scurtă durată, scalabile și de grup, astfel încât implementarea lor să fie mai facilă într-un context educațional. Acest lucru trebuie făcut însă într-un mod sistematic și prin metodele de intervenție în carieră bazate pe teorie. În fine, intervențiile trebuie să fie bazate pe dovezi și validate științific, demonstrând o eficiență superioară intervențiilor active existente.

Dificultățile în luarea deciziilor de carieră produc adeseori emoții disfuncționale negative. Individul poate percepe procesul de luare a deciziilor de carieră ca pe un eveniment stresant cu numeroase obstacole și întreruperi (Argyropoulou, Sidiropoulou-Dimakakou, & Besevegis, 2007). Multon et al. (2001) au constatat că 60% dintre elevii care au solicitat ajutor prin consiliere în carieră au manifestat atât dificultăți în luarea deciziilor de carieră, cât și stres emoțional negativ. Dificultățile în luarea deciziilor de carieră generate de lipsa informației sau de informații incoerente sunt asociate cu emoții negative (Bubany, 2011), iar cei care la finalul anului premergător studiilor superioare încă erau *indeciziși* au experimentat emoții negative sporite (Anghel & Gati, 2019). Pentru a crește nivelul de motivație al elevilor, inclusiv cu scopul de a lua decizii de carieră, intervenția trebuie să țintească stresul individului (Park et al., 2012).

Deși există studii cu privire la relația dintre dificultățile în luarea deciziilor de carieră și stresul emoțional negativ, relația de cauzalitate nu a fost dovedită încă. Se poate ca această relație să fie bidirecțională: dificultățile în luarea deciziilor de carieră pot produce stres emoțional negativ, dar în același timp stresul emoțional negativ poate conduce la dificultăți în luarea deciziilor de carieră (Newman, Fuqua, & Seaworth, 1989; Walker & Peterson, 2012). Această logică poate fi explicată prin deosebirea între indecizia cu privire la carieră, care este o etapă temporară în dezvoltare, și incapacitatea de a lua decizii cu privire la carieră, care este o formă mai cronică a dificultăților în luarea deciziilor de carieră (Germeijs & De Boeck, 2002). În cazul indeciziei, stresul emoțional negativ poate fi consecința dificultăților în luarea deciziilor de carieră, pe când în cazul incapacității de a decide, problemele de luare a deciziilor de carieră pot fi rezultatul stresului emoțional negativ. Este și mai puțin cunoscut când și în ce condiții apare asocierea între stresul emoțional negativ și dificultățile în luarea deciziilor de carieră și care sunt factorii cu rol important în această asociere. De aceea este necesară o înțelegere mai amplă a potențialilor factori moderatori și mediatori care influențează asocierea între indecizia cu privire la carieră și emoțiile disfuncționale negative.

CAPITOLUL II. OBIECTIVELE GENERALE ȘI METODELE CERCETĂRII

Lucrarea își propune ca prin cercetarea de la baza ei să contribuie la literatura de psihologie vocațională prin explorarea de asocieri noi între dificultățile în luarea deciziilor de carieră și stresul emoțional negativ, revizuirea și sistematizarea rezultatelor existente, respectiv crearea de intervenții și metode științifice noi și valide. Obiectivul general al lucrării este să integreze cercetările pe următoarele subiecte: (1) revizuirea și sistematizarea evaluărilor luării de decizii de carieră; (2) explorarea asocierilor între luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative; și (3) evaluări și intervenții validate științific în luarea deciziilor de carieră pentru adolescenți.

Primul obiectiv al lucrării este să sintetizeze și apoi să aprecieze evaluările cu privire la luarea deciziilor de carieră, printr-o abordare validată științific. Scopul este în același timp de a crea o clasificare și un cadru pentru aceste evaluări, ajutându-i astfel pe cercetători și pe consilierii în carieră să înțeleagă când și cum pot aplica aceste evaluări – împreună cu scalele lor – în procesul de luare a deciziilor de carieră. Alături de aprecierile cu privire la aceste evaluări vom oferi și informații despre proprietățile psihometrice și aplicabilitatea acestor măsuri.

Al doilea obiectiv al cercetării este să analizeze invarianța în măsurare a Chestionarului cu privire la dificultățile în luarea deciziilor de carieră (CDDQ - Career Decision-making Difficulties Questionnaire; Gati et al., 1996). Mai întâi vom testa structura factorială a CDDQ, analizând modelul original și modelele factoriale concurente. Apoi vom căuta să evaluăm invarianța în măsurare a CDDQ în funcție de sex, clasă (clasele a 11-a și a 12-a de liceu), limbă (română, maghiară, ebraică), format (online sau scris), profil de studii (științe naturale sau sociale) și mediu de viață (rural sau urban), precum și invarianța longitudinală a evaluării. În continuare vom verifica diferențele între mediile latente ale acestor grupuri, astfel încât aceste diferențe să nu fie influențate de erorile de măsurare după stabilirea invarianței în măsurare.

Al treilea obiectiv al lucrării de față este să descopere asocierile între dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative. Prin urmare, concepem un studiu care are la bază una dintre premisele teoriei de la baza Terapiei Comportamentale Rațional-Emotive (TCRE). Pornind de la modelul tranzacțional al stresului (Lazarus & Folkman, 1984) și de la teoriile cognitive (Beck, 1976; Ellis, 1962), propunem că îngrijorarea ca factor cognitiv are un efect moderator asupra relației dintre dificultățile în luarea deciziilor de carieră (i.e., lipsa pregătirii, lipsa informației, informația incoerentă) și stresul psihologic negativ. Examinăm de asemenea efectele sexului, clasei școlare și al participării la un curs de orientare în carieră ca factori moderatori secundari.

Al patrulea obiectiv al acestei cercetări este să creeze un curs de orientare în carieră îmbunătățit cu TCRE pentru elevii de liceu. Terapia comportamentală rațional-emoțională, o formă de terapie comportamentală cognitivă, îi ajută pe adolescenți să facă față în mod eficient problemelor emoționale (e.g., stresul psihologic negativ) asociate cu procesul de luare a deciziilor de carieră. Al patrulea studiu urmărește să descopere dacă eficiența unui program de intervenție în carieră îmbunătățit cu TCRE este superioară eficienței unui curs de orientare în carieră obișnuit implementat într-un cadru școlar. Școala este un cadru potrivit pentru furnizarea de intervenții de grup către elevi. Clasele din sistemul public de învățământ liceal din România sunt împărțite aleatoriu între grupul cu intervenție în carieră îmbunătățită cu TCRE și grupul supus intervenției obișnuite.

CAPITOLUL III: CERCETAREA ȘTIINȚIFICĂ ORIGINALĂ

Studiul 1.

Provocări și dificultăți în luarea deciziilor de carieră: Cauzele lor și efectele lor asupra procesului și deciziei¹

1. Introducere

Luarea deciziilor de carieră – procesul de a alege între mai multe opțiuni de carieră – a devenit o provocare frecventă în lumea profesională din zilele noastre. Deciziile de carieră sunt printre deciziile cele mai importante pe care oamenii le iau în cursul vieților lor (Bimrose & Mulvey, 2015; Gati & Tal, 2008). Ele pot include alegerea unei ocupații și a pregătirii educaționale pentru aceasta, alegerea unui loc de muncă și apoi decizia de a păstra acel loc de muncă sau de a căuta un altul, alegerea soluțiilor avansate de instruire formală sau informală și așa mai departe. Confrunțați cu astfel de decizii, mulți indivizi experimentează dificultăți care adeseori îi împiedică să le ia sau îi determină să aleagă o variantă neoptimă. Revoluția informațională și tehnologică (Hirschi, 2018) a afectat luarea deciziilor de carieră în două moduri. Mai întâi, a apărut o cerere tot mai mare de profesioniști în domeniile științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (Rottinghaus, Falk, & Park, 2018), cu toate că în același timp numeroase locuri de muncă au devenit expuse riscului dispariției ca urmare a robotizării (Hakanen & Bakker, 2017). În al doilea rând, tehnologia informației și comunicării a facilitat accesul la diverse evaluări, atât în cadrul consilierii în carieră individuale cât și prin intermediul diverselor resurse online de autodezvoltare. De aceea, consilierii în carieră trebuie să-și dezvolte în permanență cunoștințele și abilitățile și să dobândească informații noi cu privire la evaluările luării deciziilor de carieră disponibile, precum și să găsească un cadru care să-i ajute în identificarea celei mai potrivite evaluări.

Pentru a înțelege mai bine luarea deciziilor de carieră și a facilita acest proces, este important să studiem dificultățile care pot apărea premergător sau în timpul procesului și să le identificăm cauzele. Cercetătorii au încercat să clasifice constructele și evaluările dificultăților în luarea deciziilor de carieră. Într-o trecere în revistă a evaluărilor indeciziei cu privire la carieră, Tinsley (1992) le-a criticat pe cele existente la momentul respectiv deoarece fuseseră dezvoltate fără orice conceptualizare teoretică. Acum două decenii, Eby, Johnson și Russell (1998) au analizat diversele evaluări de carieră. Ei au făcut deosebirea între provocările de tip instituțional și cele de tip personal cu care se poate confrunta individul atunci când ia o decizie de carieră (intrare sau revenire) și pe parcursul dezvoltării carierei. Eby et al. (1998) au adus în discuție atât evaluările *bazate pe conținut* cât și evaluările *bazate pe proces*, însă nu au explicat deosebirile dintre ele. În urma studiului lor au fost elaborate câteva evaluări importante noi care au în centru *procesul* luării deciziilor de carieră și care constituie motivul ce stă la baza cercetării actuale. Osipow (1999) a organizat evaluările dificultăților în luarea deciziilor de carieră în funcție de felul în care acestea abordează *indecizia cu privire la carieră* și *incapacitatea de a decide cu privire la carieră*. Osipow (1999) a arătat că aceste evaluări au devenit mai elaborate și au condus la aplicații în consiliere, făcând deosebirea între problemele de decizie în carieră cu caracter de etapă în dezvoltare și cele cronice.

¹ Studiul a fost publicat în această formă.

Kulcsár, V., Dobrea, A. & Gati, I. (2020). Challenges and difficulties in career decision making: Their causes, and their effects on the process and the decision. *Journal of Vocational Behavior*, 116(A) <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103346>

Autorii au contribuit la articol după cum urmează: Kulcsár, V.: conceptualizare, metodologie, investigare, redactare – schița originală, elemente vizuale; Dobrea A.: conceptualizare, metodologie, resurse, redactare – revizuire și editare, supervizare, obținere finanțare; Gati, I.: conceptualizare, metodologie, investigare, resurse, redactare – schița originală, supervizare, obținere finanțare.

Brown și Rector (2008) au supus analizei următoarele evaluări ale indeciziei cu privire la carieră: Profilul deciziei de carieră (CDP – Career Decision Profile; Jones, 1989), Evaluarea factorilor de carieră (CFI – Career Factors Inventory; Chartrand et al., 1990), Scala deciziilor de carieră (CDS – Career Decision Scale; Osipow et al., 1976) și Chestionarul cu privire la dificultățile în luarea deciziilor de carieră (CDDQ - Career Decision-making Difficulties Questionnaire; Gati et al., 1996). Obiectivul lor a fost identificarea celor mai răspândite cauze ale indeciziei cu privire la carieră și stabilirea de tipare în cadrul acestor studii. Brown și Rector (2008) au luat în discuție diversele metode de cercetare folosite pentru a investiga factorii latenți ai problemelor în luarea deciziilor de carieră: corelația, analiza factorială și analiza clusterelor. Printr-o abordare meta-analitică, ei au analizat 24 de matrice de intercorelare și au identificat patru factori principali: Emoția negativă asociată cu incapacitatea decizională / trăsătura de personalitate, Anxietatea produsă de alegere / angajament, Conflictul și barierele interpersonale și Lipsa de pregătire. Studiile lui Osipow (1999) respectiv Brown și Rector (2008) s-au concentrat asupra evaluărilor indeciziei (și incapacității decizionale) cu privire la carieră, însă considerăm că este importantă studierea tuturor evaluărilor procesului de luare a deciziilor de carieră, inclusiv a acelor care evaluează cauzele și rezultatele indeciziei cu privire la carieră, respectiv a acelor care evaluează modurile în care indivizii iau decizii.

Recent, Xu și Bhang (2019) au revizuit evaluările și modelele structurale teoretice și empirice ale indeciziei cu privire la carieră. Ei consideră că CDDQ (Gati et al., 1996) și EPCD (Saka & Gati, 2007) sunt modele de indecizie teoretice, în timp ce analiza factorială a evaluărilor indeciziei a lui Kelly și Lee (2002), respectiv profilul de indecizie în carieră meta-analitic al lui Brown și Rector (2008) este un model bazat pe date. Pornind de la aceste modele și evaluări, ei au definit un model de indecizie cu privire la carieră cu cinci factori: nevrotismul / afectivitatea negativă, anxietatea asociată cu alegerea / angajamentul, nevoia de informare, lipsa de pregătire și conflictele interpersonale. Ei au propus acest model cu cinci factori ca soluție de structură conceptuală pentru indecizia cu privire la carieră. Modelul lor însă, obținut pe cale empirică, s-a concentrat pe măsurarea indeciziei cu privire la carieră și a luat în calcul doar un set limitat de evaluări (i.e., CDDQ, EPCD și CIP). În lucrarea de față privim la un set lărgit de evaluări și le clasificăm pe baza unor considerații teoretice.

Obiectivul nostru este să compilăm, evaluăm și organizăm constructe și evaluări ale provocărilor și dificultăților pe care le presupune luarea deciziilor de carieră și să îmbunătățim propunerile existente de clasificare a acestora (trecute în revistă mai sus). Diversitatea evaluărilor în ce privește luarea deciziilor de carieră subliniază nevoia unei clasificări sistematice, fundamentate teoretic, care să găsească asemănările și deosebirile între constructe și între evaluările care le măsoară și să ajute la identificarea celor mai adecvate evaluări pentru consiliere și cercetare. După compilarea unui set de evaluări bazate pe proces, am elaborat un sistem de clasificare a acestora în categorii și subcategorii fundamentate teoretic, pe baza fundamentelor lor teoretice, a scopurilor lor, a constructelor pe care le evaluează și a subscalelor lor. Ulterior am verificat gradul de adecvare a clasificării noastre prin compararea cu clasificările propuse de zece specialiști.

În studiul de față ne ocupăm de evaluările *bazate pe proces* – care descriu modul în care indivizii iau decizii de carieră (Gati & Levin, 2015), și nu de acele aspecte ale luării deciziilor de carieră bazate pe *conținut* – ce știu să facă indivizii bine (abilitați, aptitudini și competențe) sau ce consideră important sau le place să facă (valori profesionale, interese vocaționale și preferințe).

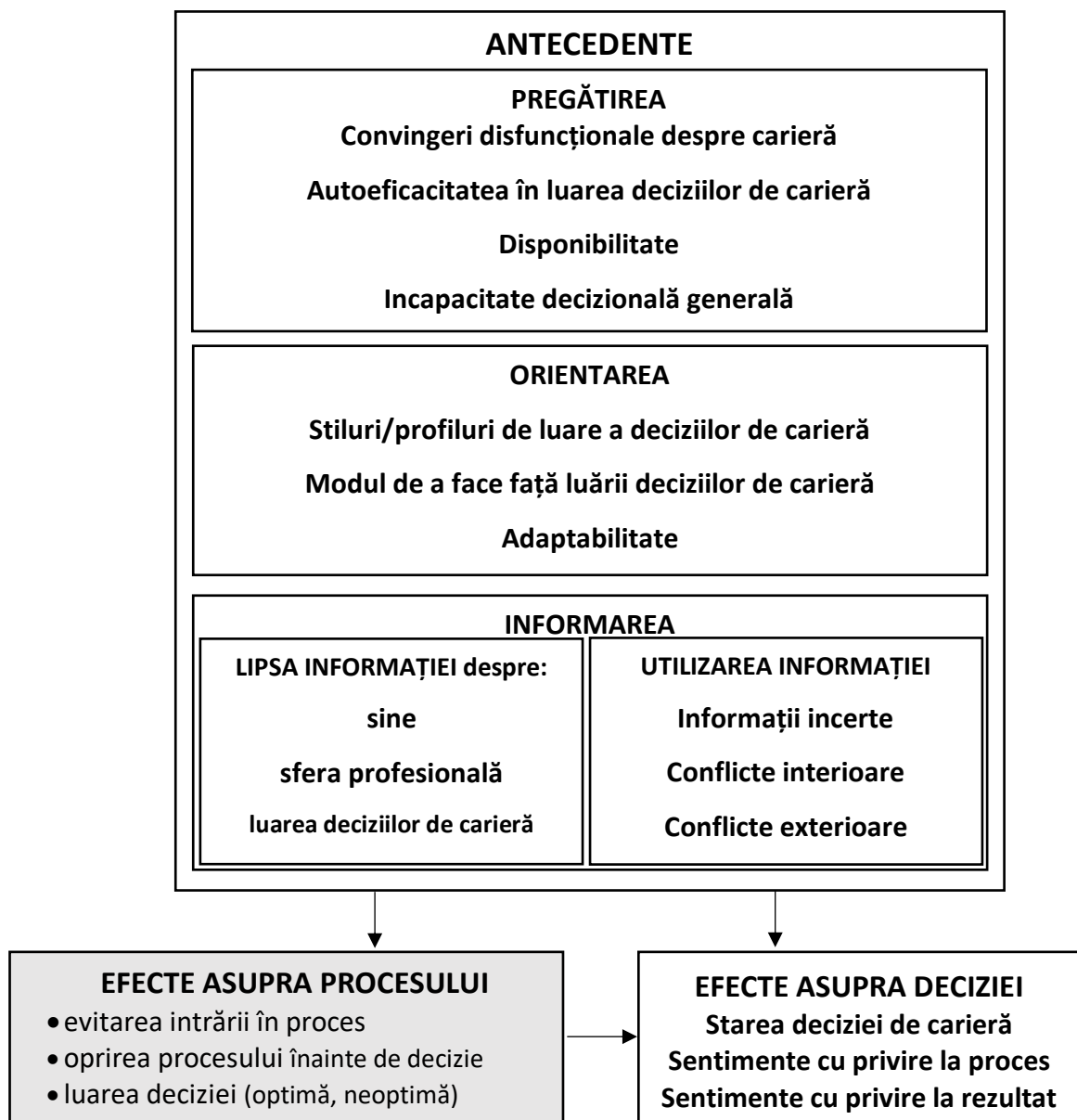
În partea a doua a studiului nostru descriem și evaluăm pe scurt 27 de evaluări folosind abordarea Evaluării bazate pe dovezi (Hunsley & Mash, 2008), care asigură un cadru general pentru evaluarea modului în care acestea își prezintă constructele teoretice, proprietățile psihometrice și aplicabilitatea. Mai întâi prezentăm informația despre tipurile de

evaluări incluse în Fig. 1. Apoi, identificăm punctele focale ale fiecărei evaluări, ceea ce ne poate ajuta să identificăm evaluările disponibile pentru constructul care ne interesează. După analizarea datelor despre nivelul de fiabilitate și validitate al fiecărui instrument, evaluăm măsura în care datele psihometrice confirmă acuratețea științifică a fiecărui instrument.

2. Metoda

Folosind bazele de date PsycINFO, Scopus, Web of Science, Cochrane și PubMed, am compilat o listă inițială de studii care folosesc evaluări ale luării deciziilor de carieră. În construirea listei am folosit următoarele cuvinte-cheie: *indecizia cu privire la carieră (career indecision)* SAU *problemă în luarea deciziilor de carieră (career decision-making problem)* SAU *dificultate în deciziile de carieră (career-decision difficulty)* ȘI *măsurătoare (measure)* SAU *evaluare (assessment)* SAU *scală (scale)* SAU *chestionar (questionnaire)*. Pentru a fi incluse în listă, studiile a trebuit să îndeplinească simultan și cumulativ următoarele criterii: instrumentele să fi fost testate empiric și să se refere la *procesul* de luare a deciziilor de carieră. Între cele 16.343 de lucrări care au îndeplinit criteriile de căutare, am identificat 27 de evaluări despre care am considerat că măsoară constructe de provocări și dificultăți asociate cu luarea deciziilor de carieră. Sistemul de clasificare a acestor evaluări este prezentat pe scurt în Fig. 1, iar categoriile și subcategoriile specifice sunt prezentate în Fig. 2-5.

Figura 1. Cadrul propus pentru constructele și evaluările procesului de luare a deciziilor de carieră



3. Rezultatele

În procesul de clasificare am grupat mai întâi evaluările bazate pe proces în clustere, după care le-am alocat în subcategorii, în funcție de patru criterii: (a) scopul evaluării, (b) teoria de la baza evaluării, (c) scalele și asemănarea între ele și (d) constructul/constructele din spatele instrumentului (și scalele lor). După analizarea evaluărilor, le-am clasificat în categorii/subcategorii omogene. Cele trei categorii principale sunt prezentate în Fig. 1 – *Antecedente, Efecte asupra procesului și Efecte asupra deciziei*. Categoria *Efecte asupra procesului* nu include evaluări, ci se referă la trei consecințe posibile ale *Antecedentelor* asupra luării deciziilor de carieră, așa cum sunt relatate ele în mod direct de către individ sau apreciate de către consilierul său: (a) evitarea intrării în proces; (b) oprirea procesului înainte de luarea deciziei; și (c) luarea deciziei – optime, suboptime sau evident neoptime.

Antecedentele luării deciziilor de carieră

Pregătirea. Prima categorie din cadrul *Antecedentelor* se referă la pregătirea individului pentru a face față obstacolelor care îl pot împiedica în luarea unei decizii de carieră. Subcategoriile ei (convingerile disfuncționale despre carieră, autoeficacitatea în luarea deciziilor de carieră, disponibilitatea și incapacitatea decizională generală) descriu măsura în care individul este pregătit să ia o decizie de carieră și cauzele care stau la baza lipsei sale de pregătire în cazul apariției dificultăților.

Figura 2. Evaluări ale antecedentelor luării deciziilor de carieră – Pregătirea

PREGĂTIREA
Convingeri disfuncționale despre carieră Career Beliefs Inventory (CBI; Krumboltz, 1991; 1994) Career Myths Scale (CMS; Stead & Watson, 1993) Career Thoughts Inventory (CTI; Sampson et al., 1996; 1998) Career Decision-making Difficulties Questionnaire – <i>convingeri disfuncționale</i> (CDDQ; Gati et al., 1996) Dysfunctional Career Beliefs (DCB; Hechtlinger, Levin, & Gati, 2018)
Autoeficacitatea în luarea deciziilor de carieră Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (CDMSE; Taylor & Betz, 1983; Betz, Klein, & Taylor 1996) Career Assessment Diagnostic Inventory – <i>autoeficacitatea în carieră</i> (CADI; Vidal-Brown & Thompson, 2001) Career Planning Confidence Scale (CPCS; McAuliffe et al., 2006) Career Adapt-Abilities Scale – <i>încredere</i> (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012) Career and Work Adaptability Questionnaire – <i>încredere</i> (CWAQ; Nota et al., 2012) Career Decision Ambiguity Tolerance – <i>încredere</i> (CDAT; Xu & Tracey, 2015)
Disponibilitatea Career Decision Profile – <i>importanța scăzută a alegerii</i> (Jones, 1989) Career Decision-making Difficulties Questionnaire – <i>lipsa motivației</i> (CDDQ; Gati et al., 1996) Career Indecision Profile – <i>lipsa pregătirii</i> (CIP; Hacker et al., 2013)
Incapacitatea decizională generală Career Decision Profile – <i>incapacitate decizională generală</i> (Jones, 1989) Career Factors Inventory – <i>incapacitate decizională generală, stimă de sine, anxietate cu privire la alegerea carierei</i> (CFI; Chartrand et al., 1990) Career Decision-making Difficulties Questionnaire – <i>incapacitate decizională generală</i> (CDDQ; Gati et al., 1996) Career Assessment Diagnostic Inventory – <i>anxietate cu privire la luarea deciziilor, dezvoltarea identității</i> (CADI; Vidal-Brown & Thompson, 2001) Career Indecisiveness Scale (CIS; Germeijs & De Boeck, 2002) Emotional and Personality-related Career Difficulties (EPCD, Saka & Gati, 2007) Career Indecision Profile – <i>nevrotism/afectivitate negativă, anxietate cu privire la angajament</i> (CIP; Hacker et al., 2013)

Orientarea. A doua categorie de Antecedente este Orientarea și ea descrie modul în care individul abordează luarea deciziilor de carieră. Această categorie cuprinde evaluări care măsoară stilul de luare a deciziilor, strategiile de a face față procesului de luare a deciziilor de carieră, precum și adaptabilitatea în luarea deciziilor de carieră. Subcategoriile Orientării și evaluările cuprinse în acestea sunt prezentate în Fig. 3.

Figura 3. Evaluări ale antecedentelor luării deciziilor de carieră – Orientarea

ORIENTAREA
Stiluri/Profiluri de luare a deciziilor de carieră
Decision-Making Questionnaire (DMQ; Krumboltz et al., 1979) Assessment of Career Decision-Making (ACDM; Harren, 1979; Buck & Daniels, 1985) Career Assessment Diagnostic Inventory – <i>independentă emoțională</i> (CADI; Vidal-Brown & Thompson, 2001) Career Decision-Making Profile (CDMP; Gati et al., 2010; Gati, Gadassi, & Mashiah-Cohen, 2012) Career Decision-making Ambiguity Tolerance (CDAT; Xu & Tracey, 2015) – <i>preferință, toleranță, aversiune</i>
Modul de a face față luării deciziilor de carieră
Career Locus of Control (CLOC; Millar & Shevlin, 2007) Career Decision-Making Profile – <i>locus de control</i> (CDMP; Gati et al., 2010; Gati, Gadassi, & Mashiah-Cohen, 2012) Strategies for Coping with Career Indecision (SCCI; Lipshits-Braziler, Gati, & Tatar, 2016)
Adaptabilitatea
Career Maturity Inventory (CMI; Crites, 1973) Adult Career-Concern Inventory (ACCI; Super et al., 1988) Career Adapt-Abilities Scale – <i>preocupare, control, curiozitate</i> (CAAS; Savickas & Porfeli, 2012) Career and Work Adaptability Questionnaire – <i>control, cooperare, curiozitate, preocupare</i> (CWAQ; Nota et al., 2012)

Informarea. Recomandăm a se face deosebirea între *Lipsa informației*, care indică nevoia individului de informație suplimentară, și *Utilizarea informației*, care se referă la acele situații în care informația relevantă este disponibilă, însă din pricina anumitor inconsecvențe sau incompatibilități din interiorul ei, individul întâmpină dificultăți în utilizarea ei pentru compararea alternativelor și alegerea uneia dintre acestea. Subcategoriile din categoria Informare și evaluările cuprinse în acestea sunt prezentate în Fig. 4.

Figura 4. Evaluări ale antecedentelor luării deciziilor de carieră – Informarea

INFORMARREA	
LIPSA INFORMAȚIEI	UTILIZAREA INFORMAȚIEI
<p style="text-align: center;">DESPRE SINE</p> <p>Career Decision Profile – <i>identitatea proprie clară</i> (Jones, 1989)</p> <p>Career Factors Inventory – <i>nevoia de autocunoaștere</i> (CFI; Chartrand et al., 1990)</p> <p>Career Decision-making Difficulties Questionnaire – <i>lipsa informației despre sine</i> (CDDQ, Gati et al., 1996)</p>	<p style="text-align: center;">INFORMAȚII INCERTE</p> <p>Career Decision-making Difficulties Questionnaire – <i>informații incerte</i> (CDDQ, Gati et al., 1996)</p>
<p style="text-align: center;">DESPRE SFERA PROFESIONALĂ</p> <p>Career Development Inventory – <i>explorări de carieră; informații despre sfera profesională; cunoștințe despre ocupația preferată</i> (CDI; Super et al., 1979)</p> <p>Career Decision Profile – <i>cunoștințe despre ocupații și instruire</i> (Jones, 1989)</p> <p>Career Factors Inventory – <i>nevoia de informații despre carieră</i> (CFI; Chartrand et al., 1990)</p> <p>Career Decision-making Difficulties Questionnaire – <i>lipsa informației despre ocupații; lipsa informației despre modalitățile de a obține informații</i> (CDDQ, Gati et al., 1996)</p> <p>Career Assessment Diagnostic Inventory – <i>informații despre carieră</i> (CADI; Vidal-Brown & Thompson, 2001)</p>	<p style="text-align: center;">CONFLICTE INTERIOARE</p> <p>Career Decision-making Difficulties Questionnaire – <i>conflicte interioare</i> (CDDQ, Gati et al., 1996)</p>
<p style="text-align: center;">DESPRE LUAREA DECIZIILOR DE CARIERĂ</p> <p>Career Development Inventory – <i>planificarea carierei; luarea deciziilor</i> (CDI; Super et al., 1979)</p> <p>Career Decision-making Difficulties Questionnaire – <i>lipsa informațiilor despre procesul de luare a deciziilor</i> (CDDQ, Gati et al., 1996)</p>	<p style="text-align: center;">CONFLICTE EXTERIOARE</p> <p>Career Decision-making Difficulties Questionnaire – <i>conflicte exterioare</i> (CDDQ, Gati et al., 1996)</p> <p>Career Assessment Diagnostic Inventory – <i>conflicte familiale</i> (CADI; Vidal-Brown & Thompson, 2001)</p> <p>Career Indecision Profile – <i>conflicte interpersonale</i> (CIP; Hacker et al., 2013)</p>

Efecte asupra procesului de luare a deciziilor de carieră

Nu am reușit să identificăm evaluări care să cuprindă acest aspect al luării deciziilor de carieră care descrie efectele dificultăților întâmpinate de individ de-a lungul procesului: (a) evitarea demarării procesului de luare a deciziilor de carieră. (b) oprirea acestuia înainte de a ajunge la decizia finală, sau (c) alegerea unei alternative neoptime.

Efecte asupra deciziei

Acest aspect cuprinde evaluări care urmăresc să aprecieze în ceea ce-l privește pe individ (a) starea deciziei de carieră, (b) sentimentele cu privire la proces și (c) sentimentele cu privire la rezultat.

Figura 5. Evaluări ale efectelor asupra deciziei

EFECTE ASUPRA DECIZIEI
<p>Starea deciziei de carieră</p> <p>Occupational Alternatives Question (OAQ; Slaney, 1980; Zener & Schnuelle, 1976) Career Decision Profile (CDP; Jones, 1989) <i>hotărâre</i> Range of Considered Alternatives (RCA; Gai, Kleiman, Saka & Zakai, 2003) Career Decidedness (CD; Penn & Lent, 2016; Ireland & Lent, 2018)</p>
<p>Sentimente cu privire la proces</p> <p><i>Satisfacție cu privire la progresul procesului</i> Career Decision Profile (CDP; Jones, 1989) – <i>liniște</i> <i>Încredere în proces</i></p>
<p>Sentimente cu privire la rezultat</p> <p><i>Încredere în propria decizie</i> <i>Angajament față de decizie</i> <i>Siguranța cu privire la alegerea carierei</i> <i>Satisfacție cu privire la consecințele alegerii</i></p>

4. Discuție

Concentrându-ne asupra provocărilor și dificultăților întâmpinate în procesul de luare a deciziilor de carieră, am prezentat, analizat și explorat trei aspecte ale luării deciziilor de carieră – *Antecedentele*, *Efectele asupra procesului* și *Efectele asupra deciziei*. Majoritatea evaluărilor incluse în sistemul nostru de clasificare se bazează pe teorii asociate direct sau indirect cu luarea deciziilor de carieră, cu excepția CADI (Vidal-Brown & Thompson, 2001), care a fost concepută pornind de la experiența cercetătorilor, fără o conceptualizare teoretică. Obiectivul nostru a fost de a analiza evaluările procesului de luare a deciziilor de carieră și de a le clasifica în grupuri distincte în funcție de constructele pe care le măsoară. Vom începe cu discuția despre *Antecedente* și relația dintre acest aspect și celelalte două.

Elemente speciale ale analizei de față

Spre deosebire de analizele anterioare, credem că prezenta clasificare aduce o contribuție specială la literatură. Eby et al. (1998) au clasificat evaluările procesului de luare a deciziilor de carieră în funcție de utilitatea lor în diverse probleme de carieră la nivel instituțional sau personal asociate cu alegerea carierei (intrarea sau reintrarea în carieră) sau dezvoltarea carierei. Noi, însă, am procedat la clasificarea acestora pe baza utilității lor în depistarea dificultăților în diverse etape ale procesului (i.e., înainte de intrarea în proces și în timpul acestuia). Analiza lui Osipow (1999) a făcut distincția între evaluările indeciziei cu privire la carieră și ale incapacității de a lua decizii de carieră, în timp ce noi am căutat să mergem mai departe și să organizăm scalele și măsurătorile care evaluează cauzele acestor doi factori. Brown și Rector (2008) au avut un impact substanțial în literatura despre indecizia cu privire la carieră, însă lipsa informației, una dintre cauzele cele mai frecvente și mai importante ale indeciziei cu privire la carieră, nu se regăsește printre dimensiunile indeciziei cu privire la carieră prezentate de cei doi. În clasificarea noastră am făcut deosebirea între dificultățile care reies din lipsa informației și cele asociate cu utilizarea informației disponibile.

Xu și Bhang (2019) au analizat modele de indecizie teoretice (CDDQ; Gati et al., 1996; EPCD; Saka, Gati, & Kelly, 2008) și modele bazate pe date (Brown & Rector, 2008;

Kelly & Lee, 2002). Ei au propus un model centralizator cu cinci factori: lipsa pregătirii, nevrotismul/afectivitatea negativă, anxietatea asociată cu alegerea/angajamentul, lipsa informației și conflictele interpersonale. Spre deosebire de noi, însă, Xu și Bhang (2019) nu au făcut deosebirea între pregătire și orientare și nu au adus în discuție stilurile de luare a deciziilor de carieră, modalitățile de a face față luării deciziilor de carieră, respectiv adaptabilitatea.

În cercetarea noastră am adoptat și am adaptat ghidul de proprietăți psihometrice propus de Hunsley și Marsh (2008). Am adoptat criteriile lor pentru evaluarea fiabilității consistenței interne, a fiabilității testării-retestării și a validității modelului. De asemenea, am inclus informații cu privire la utilitatea și aplicabilitatea fiecărei evaluări. Hunsley și Mash (2008) au definit șase categorii pentru evaluarea calităților psihometrice: *excelent*, *bun*, *adecvat*, *mai puțin adecvat*, *indisponibil și neaplicabil*. *Excelent* descrie dovezi științifice superioare care susțin aspectele psihometrice ale măsurii, *bun* indică dovezi satisfăcătoare, iar *adecvat* înseamnă că evaluarea întrunește criteriile minime de acuratețe științifică; *mai puțin adecvat* arată că instrumentul nu a atins nivelul minim de criterii științifice, iar *neaplicabil* presupune inexistența datelor psihometrice pentru analiza evaluării.

Am adăugat o categorie suplimentară de evaluare la ghidul de evaluare propus de Hunsley și Mash (2008) – validitatea convergentă, divergentă, concurentă și predictivă – și am definit criterii specifice pentru fiecare dintre acestea. *Neaplicabil* înseamnă că nu există informații cu privire la validitate, iar *mai puțin adecvat* înseamnă că măsurătoarea nu a atins nivelul minim pentru criteriile noastre. Am adoptat criteriul mărimii efectului corelațiilor propus de Cohen (1988; corelație slabă 0,10; moderată 0,30; puternică 0,50). Pentru validitatea convergentă, considerăm că rezultatele sunt *adecvate* dacă evaluarea are un coeficient de corelație moderat spre ridicat cu o singură variabilă convergentă, *bune* dacă există corelații moderate spre puternice cu 2-3 variabile convergente, și *excelente* dacă există corelații puternice cu mai mult de trei variabile convergente. În cazul validității divergente, *adecvat* indică o corelație slabă sau neglijabilă cu o variabilă divergentă, *bun* înseamnă corelații slabe cu 2-3 variabile divergente, iar *excelent* înseamnă corelații slabe sau neglijabile cu mai mult de trei variabile. Pentru validitatea concurentă, nivelul *adecvat* indică faptul că evaluarea prezintă o corelație moderată spre puternică cu un singur criteriu, *bun* indică asocieri moderate spre puternice cu 2-3 criterii, iar *excelent* înseamnă corelații moderate spre puternice cu mai mult de trei criterii. În fine, pentru validitatea predictivă luăm în considerare doar acele rezultate în care criteriul a fost măsurat după un interval de timp de cel puțin 3 luni. Validitatea predictivă *adecvată* indică o asociere moderată cu un singur criteriu, *bună* înseamnă asocieri moderate spre puternice cu 2-3 criterii, iar *excelentă* indică asocieri moderate spre puternice cu mai mult de trei criterii. Dacă perioada dintre cele două evaluări a fost mai lungă de 12 luni, validitatea predictivă a fost „urcată” cu un nivel (e.g., de la *bună* la *excelentă*).

Proprietățile psihometrice ale evaluării. Din punct de vedere al fiabilității consistenței interne, șapte evaluări au fost notate ca *excelente*, nouă ca *bune* și șapte ca *adecvate*. Din punct de vedere al fiabilității testării-retestării, unsprezece evaluări au fost considerate *adecvate* și trei au fost considerate *bune*. Fiabilitatea celorlalte evaluări a fost considerată *mai puțin adecvată* sau *neaplicabilă*. În ceea ce privește validitatea convergentă, nouă evaluări au fost considerate *excelente*, șase au fost considerate *bune*, iar cinci, *adecvate*; validitatea divergentă a opt dintre evaluări a fost măsurată la nivelul *excelent* și a trei dintre evaluări la nivelul *bun*. Pentru validitatea concurentă, cinci evaluări au fost considerate *excelente*, șase au fost considerate *bune* și patru, *adecvate*, în timp ce din punct de vedere al validității predictive o singură evaluare a fost considerată *excelentă*, patru au fost considerate *bune*, iar trei, *adecvate*. Validitatea celorlalte evaluări a fost considerată *neaplicabilă* sau *mai puțin adecvată*.

Am prezentat o clasificare a evaluărilor cu privire la provocările luării deciziilor de carieră, în funcție de categoriile modelelor pe care le evaluează și a fundamentelor teoretice pe care sunt construite. Categoriile propuse și clasificarea evaluărilor pot contribui la identificarea situațiilor și tipurilor de probleme pentru care poate fi folosită fiecare evaluare (sau fiecare (sub)scală a unei evaluări multidimensionale). Am prezentat de asemenea proprietățile psihometrice ale evaluărilor și informații cu privire la aplicabilitatea lor. Categoriile prezentate în Fig. 1 la 5 și tabelele cu informații relevante îi pot ajuta pe consilierii în carieră să identifice mai ușor evaluările procesului de luare a deciziilor de carieră, să le folosească în etapa corectă a procesului și să-și adapteze intervențiile la nevoile specifice ale clienților așa cum reies acestea atunci când este utilizată evaluarea cea mai adecvată. Chiar și așa însă, consilierii în carieră trebuie să aibă în vedere și variabilele luării deciziilor de carieră bazate pe conținut, precum abilitățile, preferințele și personalitatea, precum și alte tipuri de antecedente (e.g., problemele emoționale) și factorii de mediu. Categoriile propuse și informațiile despre proprietățile psihometrice ale evaluărilor pot fi utile și pentru cercetătorii interesați să evalueze diverse aspecte ale procesului luării deciziilor de carieră. În concluzie, sperăm că analiza noastră se va dovedi utilă pentru consilierii în carieră și cercetători când vor studia și decide pe care evaluare a luării deciziilor de carieră bazată pe proces o vor utiliza.

Studiul 2.

Chestionarul cu privire la Dificultățile în Luarea Deciziilor de Carieră: Invarianța în măsurare în funcție de sex, clasă, limbă, format, profil de studii, mediu de viață și invarianța longitudinală²

1. Introducere

Întrucât indecizia cu privire la carieră este una dintre problemele cele mai importante în psihologia vocațională și un construct esențial evaluat de obicei cu prioritate în consilierea în carieră, este deosebit de important să folosim o metodă de evaluare bine definită, cu o bază teoretică și cu proprietăți psihometrice bune. Chestionarul cu privire la Dificultățile în Luarea Deciziilor de Carieră (CDDQ; Gati, Krausz, & Osipow, 1996) este una dintre evaluările cele mai cunoscute care măsoară indecizia cu privire la carieră la nivel de individ. Evaluarea a fost construită pe o clasificare derivată din teoria luării deciziilor (e.g., Gati, 1986; Jepsen & Dilley, 1974; Pitz & Harren, 1980). La început, CDDQ s-a compus din 44 de itemi, fiecare dintre aceștia reprezentând o anumită dificultate în luarea deciziilor de carieră. Versiunea nouă și revizuită conține 34 de itemi (Gati & Saka, 2001a), inclusiv doi itemi de validitate. Versiunea cu 34 de itemi este disponibilă atât în format electronic, cât și în formă tipărită.

Clasificarea originală și, prin urmare, și structura chestionarului se bazează pe numărul de itemi, scorurile scalelor, scorurile grupurilor și scorul total (32-10-3-1). Cele trei grupuri (și zece scale) sunt: *Lipsa Pregătirii (lipsa motivației, incapacitatea decizională generală, convingerile disfuncționale)*, *Lipsa informației (lipsa cunoștințelor despre proces, lipsa informației despre sine, lipsa informației despre ocupații, lipsa informației despre modalitățile de obținere a informației)* și *Informațiile incoerente (informațiile incerte, conflictele interioare și conflictele exterioare)*. Validitatea structurală a CDDQ a fost confirmată prin studii anterioare – structura empirică a celor zece scale a fost foarte asemănătoare sau identică cu cea propusă în modelul teoretic (Bacanli, 2016; Creed & Yin, 2006; Gati, Osipow, Krausz, & Saka, 2000; Hijazi et al., 2004; Kleiman & Gati, 2004; Sovet, DiMillo, & Samson, 2017).

Alte studii, însă, au scos în evidență dovezi contradictorii cu privire la structura factorială a CDDQ. Spre exemplu, analizele asupra structurii factoriale și validității versiunii CDDQ în limba croată (Babarović & Šverko, 2016) au arătat că scala convingerilor disfuncționale are o încărcare relativă scăzută și nesemnificativă în factorul respectiv, motiv pentru care autorii au sugerat ca această scală să fie exclusă din modelul CDDQ. Tot astfel, analizele factoriale efectuate asupra versiunii CDDQ în limba coreeană (Sovet, Tak, & Jung, 2015) au scos în evidență faptul că scala convingerilor disfuncționale prezintă neajunsuri în ceea ce privește consistența internă și că un model cu 9 factori este mai adecvat decât modelul original cu 10 factori. Studiul efectuat de Albion & Fogarty (2002) a demonstrat că modelul cu cinci factori de rangul întâi este mai adecvat decât modelul cu trei factori de rangul întâi. Aceste rezultate au impus necesitatea testării structurii dimensionale originale a CDDQ (Levin, Braunstein-Bercovitz, Lipshits-Brazilier, Gati, & Rossier, 2020) cu trei modele posibile: (a) modelul original (32-10-3-1); (b) modelul cu trei factori de rangul al doilea (32-10-2-1); și (c) modelul cu nouă factori de rangul întâi (28-9-3-1). După compararea indicilor de fiabilitate ai celor trei modele, autorii au decis să creeze un model final pe baza celui original (32-10-3-1) și au raportat fiabilitatea modelului după adăugarea a trei covarianțe de erori.

² Acest studiu este în curs de pregătire pentru a fi trimis spre publicare. Autorii au contribuit la articol după cum urmează: Kulcsár, V.: conceptualizare, metodologie, redactare – schița originală, elemente vizuale; Balázs, R.: conceptualizare, metodologie, analiză formală, redactare – revizuire și editare; supervizare; Dobrea, A.: conceptualizare, metodologie, redactare – revizuire și editare, elemente vizuale, supervizare; Gati, I.: redactare – revizuire și editare, supervizare.

Unele studii anterioare au căutat să evalueze invarianța în măsurare a CDDQ în funcție de sex, limbă și vârstă. Spre exemplu, invarianța în măsurare în funcție de sex a fost testată pe un eșantion de populație coreeană (Sovet et al., 2015), iar testul a relevat o echivalență metrică între sexe. Sovet et al. (2015) au sugerat măsurarea invarianței în funcție de sex pe alte grupuri precum elevii de liceu, iar pentru că au folosit în același timp testarea electronică și cea în format tipărit, echivalența celor două formate de investigare trebuie testată în viitor. Versiunea CDDQ în limba croată a stabilit doar o invarianță metrică pentru două grupe de vârstă (primul și ultimul an al ciclului liceal), lucru care arată dificultățile pe care le presupune comparația mediilor latente între grupuri (Babarović & Šverko, 2016). Invarianța în măsurare a CDDQ la nivel scalar a fost confirmată pentru limbile vorbite (i.e. engleză și franceză) în Canada (Sovet et al., 2017). Deși rezultatele au fost bune, Sovet et al. (2017) au sugerat că acestea au șanse foarte mici să poată fi generalizate la alte grupuri minoritare, întrucât spațiul francofon din Ontario, Canada este unul specific. Invarianța scalară a CDDQ a fost demonstrată și în funcție de sexe și culturi (i.e., Elveția și Burkina Faso; Atitsogbe, Moumoula, Rochat, Antonietti, & Rossier, 2018). În cadrul acestui studiu au fost testați studenți și muncitori adulți, iar Atitsogbe et al. (2018) au sugerat testarea unei populații mai tinere (i.e., elevi de liceu) care urmează să ia decizii cu privire la carieră. În studiul recent al lui Levin et al. (2020), invarianța în măsurare a versiunii CDDQ în limba engleză a fost testată pe un eșantion numeros ($N=32.556$) din șapte țări (Australia, Canada, China, India, Africa de Sud, Regatul Unit și Statele Unite ale Americii) și s-a constatat o invarianță scalară în funcție de țară. Invarianța scalară a fost constatată și pentru vârste (i.e., adolescenți și adulți tineri) și sexe (Levin et al., 2020).

Ne propunem să măsurăm invarianța pentru formate, invarianța longitudinală a CDDQ, respectiv invarianța pentru profiluri de studii, medii de viață și limbi. În cadrul acestui studiu căutăm să stabilim mai întâi structura factorială a CDDQ. Apoi căutăm să replicăm rezultatele de invarianță pe eșantioanele noastre în funcție de sex, clasă și limbă, iar apoi să testăm pentru prima dată invarianța în funcție de format, profil de studii liceale, mediu de viață și invarianța longitudinală.

2. Metoda

2.1 Participanții

La studiu au participat elevi din opt licee din România: liceeni de naționalitate română ($n = 540$, 57,6% fete, 41,7% în clasa a 11-a, cu vârste cuprinse între 16-19 ani, $M_{\text{vârstă}} = 17,8$; $SD = 0,71$); liceeni de naționalitate maghiară ($n = 282$, 54,3% fete, 45% în clasa a 11-a, cu vârste cuprinse între 15-19 ani, $M_{\text{vârstă}} = 17,4$; $SD = 0,55$). Participanții de naționalitate israeliană au fost elevi din cadrul unui program de pregătire pentru colegiu ($n = 483$, 42,1% fete).

2.2 Măsurătoarea

Chestionarul cu privire la Dificultățile în Luarea Deciziilor de Carieră (Gati, Krausz, & Osipow, 1996) reprezintă o evaluare multidimensională și pe mai multe niveluri a dificultăților în luarea deciziilor de carieră. Versiunea revizuită și prescurtată a CDDQ are 34 de itemi (Gati & Saka, 2001b), cu o scală de răspunsuri în 9 trepte (1 = „Nu mă descrie deloc” și 9 = „Mă descrie bine”), inclusiv cu doi itemi de validare. Dificultățile individului sunt surprinse printr-un profil de scor cu 10 scale corespunzătoare celor 10 niveluri de dificultate, fiecare scor fiind definit ca medie a răspunsurilor la itemii din categorie. Prin urmare, scorurile scalelor, scorurile grupurilor și scorul total pot lua valori între 1 și 9. CDDQ este disponibil în două versiuni: tipărită (cu punctare manuală) și online; ambele sunt gratuite. Instrumentul a fost elaborat transcultural (pe eșantioane de locuitori din Israel și Statele Unite ale Americii). Structura empirică a celor zece scale a fost foarte asemănătoare sau identică cu cea propusă în modelul teoretic (Gati et al., 1996; Gati & Saka, 2001b; Kleiman & Gati,

2004). Versiunea în limba engleză a fost tradusă în limbile română și maghiară și apoi retradusă în limba engleză. Traducerea inversă a fost verificată și aprobată de autorul original al instrumentului (Itamar Gati). Coeficientul de consistență internă Cronbach α al scorului total al CDDQ pentru eșantionul nostru a fost de 0,94.

2.3 Procedura

Efectuarea studiului cu includerea adolescenților români și maghiari a fost aprobată de Comisia de Etică a Universității Babeș-Bolyai, în timp ce studiul asupra elevilor israelieni a fost aprobat de Hebrew University of Jerusalem, iar ambele au primit aprobările din partea directorilor celor opt licee participante. Elevii cu vârste de peste 18 ani au semnat în nume propriu formularele de acord, în timp ce pentru elevii cu vârste mai mici de 18 ani a fost solicitată semnătura unui părinte. Formularele de acord au fost semnate și colectate înainte de aplicarea evaluării. Datele au fost colectate de cercetători și cercetători-asistenți în sălile de clasă ale elevilor, după descrierea procedurii studiului, aceștia oferindu-le participanților instrucțiuni și răspunzând la întrebările apărute. Ulterior, participanții au completat chestionarele într-un interval mediu de timp de aproximativ 15 minute.

2.4 Analiza datelor

În vederea evaluării validității constructului CDDQ a fost folosită analiza factorială confirmatorie (CFA – confirmatory factor analysis). Adecvarea modelului a fost evaluată prin diverși indici de concordanță pentru CFA, inclusiv indicele chi-pătrat (χ^2), indicele de concordanță comparativ (CFI – comparative fit index), indicele Tucker-Lewis (TLI), rădăcina pătrată a abaterii medii pătratice standard (SRMR – Standardized Root Mean Square Residual) și rădăcina pătrată a erorii de aproximare medii pătratice (RMSEA – Root Mean Square Error of Approximation). Am testat cinci modele, după care, pe baza modelului ales, am efectuat o analiză factorială confirmatorie multi-grup (MGCFA - multi-group confirmatory factor analysis) pentru a măsura invarianța factorială a CDDQ și diferențele între mediile latente în funcție de sex, clasă, limbă, format, profil de studii, mediu rural-urban și momentul evaluării. Pentru MGCFA am folosit indicii de concordanță χ^2 , df, CFI, SRMR, RMSEA și variațiile indicilor de concordanță ai modelului ($\Delta\chi^2$, Δ CFI, Δ RMSEA). Analizele de invarianță factorială și structură a mediilor latente au fost testate prin aplicarea CFA cu estimarea unui algoritm de înregistrare a probabilității maxime (MLR – maximum likelihood registration) în MPlus 8.2.

3. Rezultatele

3.1 Statistici descriptive

Mediile itemilor s-au încadrat între 2,36 (Ie1) și 6,77 (Rd3). Apoi au fost calculați coeficienții de asimetrie (skewness) și boltire (kurtosis) univariați. Valorile coeficientului de asimetrie univariat s-au încadrat între -0,93 și 1,62, iar valorile coeficientului de boltire univariat între -1,30 și 1,63.

Tabelul 1

Corelații între cele zece scale ale CDDQ

	Rm	Ri	Rd	Lp	Ls	Lo	La	Iu	Ii	Ie
Rm	-									
Ri	0,291**	-								
Rd	0,148**	0,127**	-							
Lp	0,472**	0,551**	0,102**	-						
Ls	481**	0,496**	0,063*	0,750**	-					
Lo	0,401**	0,469**	0,049	0,709**	0,728**	-				
La	0,406**	0,484**	0,097**	0,716**	0,754**	0,776**	-			
Iu	0,463**	0,473**	0,106**	0,643**	0,719**	0,700**	0,705**	-		
Ii	0,467**	0,457**	0,091**	0,647**	0,685**	0,690**	0,677**	0,742**	-	
Ie	0,390**	0,327**	0,148**	0,483**	0,491**	0,472**	0,508**	0,578**	0,562**	-
N	1320	1320	1320	1320	1320	1315	1314	1314	1314	1312
Media	2,71	4,90	4,93	3,71	3,36	3,74	3,32	3,10	3,39	2,47
SD	1,69	2,11	1,89	2,26	2,09	2,27	2,26	1,96	1,83	1,86

Notă. Rm = Pregătire – Lipsa motivației; Ri = Incapacitate decizională generală; Rd = Convingeri disfuncționale; Lp = Lipsa informației despre etapele procesului de luare a deciziilor de carieră; Ls = Lipsa informației despre sine; Lo = Lipsa informației despre ocupații; La = Lipsa informației despre modalitățile de obținere a informațiilor suplimentare; Iu = Informații incoerente – informații incerte; Ii = conflicte interioare; Ie = conflicte exterioare. *Corelația este semnificativă statistic la valori ale $p < 0,05$; **Corelațiile sunt semnificative statistic la valori ale $p < 0,001$.

3.2 CFA pe eșantion complet

Am testat diverse modele cu ajutorul analizei CFA, iar lista sumară a modelelor cu indicii lor de concordanță este prezentată în Tabelul 2.

Tabelul 2

Modelele aplicate utilizate la testarea structurii factoriale a CDDQ.

Structura modelului	χ^2	df	p	CFI	TLI	SRMR	RMSEA 95%CI
32-10-3-1	1490,40	451	0,001	0,914	0,905	0,054	0,048 [0,045, 0,050]
32-10-2-1	1491,31	452	0,001	0,914	0,906	0,054	0,047 [0,045, 0,050]
28-9-3-1	1159,79	338	0,001	0,925	0,916	0,042	0,049 [0,046, 0,052]
32-10-1	1581,13	454	0,001	0,907	0,898	0,055	0,049 [0,047, 0,052]
32-3-1	2488,75	461	0,001	0,832	0,820	0,053	0,066 [0,063, 0,068]

Notă. χ^2 = Chi-pătrat; df = grade de libertate, p = semnificația, CFI = Indicele de concordanță comparativ; TLI = Indicele Tucker-Lewis; SRMR = Rădăcina pătrată a abaterii medii pătratice standard; RMSEA 95% CI = Rădăcina pătrată a erorii de aproximare medii pătratice cu interval de încredere 95%.

3.2.1 Modelul original (32-10-3-1). Modelul original al CDDQ este o structură ierarhică compusă din 32 de itemi și 10 scale, formând 3 clustere, pe baza cărora se calculează un scor total unic. Rezultatele modelului original al CDDQ prezintă un nivel de concordanță bun.

3.2.2 Modelul cu două clustere (32-10-2-1). În al doilea rând, am testat un model cu 32 de itemi și 10 scale în care cele trei scale ale grupului *Lipsa pregătirii* se încarcă direct în scorul total. Indicii de concordanță ai acestui model au fost apropiați sau aproape identici cu ai modelului original.

3.2.3 Modelul cu nouă scale (28-9-3-1). În al treilea model, cei patru itemi ai scalei *Convingeri disfuncționale* au fost excluși, astfel încât scala a fost eliminată. Acest model a prezentat și el indici de concordanță cu valori ușor mai bune decât ale indicilor modelului original.

3.2.4 Modelul fără clustere (32-10-1). În al patrulea rând, am testat și un model fără nivelul de clustere al structurii ierarhice a CDDQ. Modelul fără clustere a prezentat și el indici de concordanță cu valori bune, însă eliminarea nivelului de clustere din structura factorială ierarhică a CDDQ a condus de fapt la scăderea ușoară a valorilor indicilor de concordanță.

3.2.5 Modelul fără scale (32-3-1). În al cincilea rând, am testat un model din care am eliminat cele zece scale ale structurii CDDQ. Cei 32 de itemi au fost încărcăți direct în cele trei clustere, iar apoi în scorul total unic. Modelul fără scale a prezentat indici de concordanță cu valori mai scăzute, în mod special CFI și TLI, comparativ cu modelul original.

Tabelul 3

Încărcarea factorială a itemilor în scalele corespunzătoare.

Factor	Item	Încărcarea factorială nestandardizată	S.E.	Est./S.E.	<i>p</i>	Încărcarea factorială nestandardizată	R ²
Lipsa motivației	Rm1	1,000	-	-	-	0,759	0,576
	Rm2	0,474	0,055	8,682	0,001	0,415	0,173
	Rm3	0,717	0,066	10,89	0,001	0,572	0,328
Incapacitatea decizională	Ri1	1,000	-	-	-	0,714	0,510
	Ri2	1,083	0,068	15,86	0,001	0,721	0,519
	Ri3	0,893	0,058	15,45	0,001	0,59	0,348
Convingeri disfuncționale	Rd1	1,000	-	-	-	0,335	0,112
	Rd2	1,614	0,264	6,118	0,001	0,622	0,387
	Rd3	1,222	0,169	7,222	0,001	0,495	0,245
	Rd4	1,62	0,249	6,515	0,001	0,553	0,306
Lipsa info. despre proces	Lp1	1,000	-	-	-	0,864	0,746
	Lp2	1,002	0,022	45,291	0,001	0,898	0,806
	Lp3	0,945	0,034	27,426	0,001	0,787	0,620
Lipsa info. despre sine	Ls1	1,000	-	-	-	0,714	0,510
	Ls2	1,096	0,042	26,049	0,001	0,769	0,591
	Ls3	1,182	0,05	23,418	0,001	0,837	0,701
	Ls4	1,055	0,053	19,731	0,001	0,778	0,605
Lipsa info. despre ocupații	Lo1	1,000	-	-	-	0,890	0,792
	Lo2	0,922	0,019	47,351	0,001	0,857	0,734
	Lo3	0,78	0,031	25,514	0,001	0,733	0,538
Lipsa info. despre info.	La1	1,000	-	-	-	0,803	0,644
	La2	1,022	0,036	28,458	0,001	0,820	0,673
Informații incerte	Iu1	1,000	-	-	-	0,736	0,542
	Iu2	0,893	0,041	22,03	0,001	0,676	0,456
	Iu3	0,889	0,04	22,126	0,001	0,733	0,537
Conflicte interioare	Ii1	1,000	-	-	-	0,606	0,367
	Ii2	0,727	0,06	12,103	0,001	0,501	0,251
	Ii3	1,063	0,064	16,713	0,001	0,680	0,462
	Ii4	1,084	0,054	19,962	0,001	0,687	0,472
	Ii5	0,816	0,059	13,902	0,001	0,613	0,376
Conflicte exterioare	Ie1	1,000	-	-	-	0,612	0,375
	Ie2	1,297	0,087	14,928	0,001	0,831	0,691

Notă. Lipsa info. despre proces = Lipsa informației despre proces; Lipsa info. despre sine = Lipsa informației despre sine; Lipsa info. despre ocupații = Lipsa informației despre ocupații; Lipsa info. despre info. = Lipsa informației despre modalitățile de a obține informații suplimentare; S.E. = Eroarea standard; Est./S.E. = Estimare/Eroarea standard.

3.2.6 Modelul selectat. Modelul pe care am decis să îl alegem în final a fost structura ierarhică originală a CDDQ cu 32 de itemi, zece scale, trei clustere și un scor total (32-10-3-1), care a prezentat indici de concordanță cu valori bune, iar toți cei 32 de itemi au prezentat încărcări factoriale semnificative ($p < .001$) în scalele lor corespunzătoare, cu valori acceptabile (Tabelul 3).

3.3 Invarianța în măsurare – Analize multi-grup

3.3.1 Invarianța în funcție de sex. Invarianța în măsurare a fost testată mai întâi în funcție de sex. Indicii de concordanță ai CFA cu un singur grup au fost apropiați pentru cele două grupuri (Tabelul 4). Rezultatele CFA multi-grup au arătat că modelul de bază (invarianța configurabilă), invarianța metrică și invarianța scalară în funcție de sex au prezentat o

concordanță bună a datelor. Diferența de valoare a indicilor de concordanță între invarianța configurală și cea metrică, respectiv între cea metrică și cea scalară (ΔCFI , $\Delta RMSEA$) s-au situat sub pragul maxim acceptat de 0,01 (Hu & Bentler, 1999). Toate rezultatele indicilor de concordanță multi-grup și ale variațiilor indicilor de concordanță sunt prezentate în Tabelul 5. Invarianța în măsurare a CDDQ în funcție de sex este dovedită.

Tabelul 4

Indicii de concordanță pentru Analiza factorială confirmatorie cu un singur grup a invarianței în măsurare a CDDQ

Categoriile de invarianță		χ^2	<i>df</i>	<i>p</i>	CFI	SRMR	RMSEA 95%CI
Sex	Masculin (N=479)	799,796	419	0,001	0,929	0,053	0,044 [0,039, 0,048]
	Feminin (N=540)	1026,53	419	0,001	0,911	0,057	0,052 [0,048, 0,056]
Clasă	11 (N=253)	796,862	419	0,001	0,887	0,061	0,060 [0,053, 0,066]
	12 (N=202)	716,394	419	0,001	0,891	0,063	0,059 [0,052, 0,067]
Limbă	Română (N=379)	880,953	419	0,001	0,908	0,055	0,054 [0,049, 0,059]
	Maghiară (N=224)	777,247	419	0,001	0,874	0,064	0,062 [0,059, 0,069]
	Ebraică (N=417)	899,075	419	0,001	0,888	0,075	0,052 [0,048, 0,057]
Format	Tipărit (N=838)	1221,968	419	0,001	0,918	0,055	0,048 [0,045, 0,051]
	Online (N=182)	761,338	419	0,001	0,857	0,069	0,067 [0,059, 0,075]
Profil studii	SH (N=209)	686,821	419	0,001	0,901	0,059	0,056 [0,048, 0,063]
	N (N=250)	805,511	419	0,001	0,884	0,058	0,061 [0,054, 0,067]
Mediu viață	Rural (N=94)	706,916	419	0,001	0,821	0,080	0,085 [0,074, 0,096]
	Urban (N=466)	1006,578	419	0,001	0,901	0,053	0,055 [0,051, 0,059]

Note. χ^2 = Chi-pătrat; *df* = grade de libertate, *p* = semnificație, CFI = Indicele de concordanță comparativ; SRMR = Rădăcina pătrată a abaterii medii pătratice standard; RMSEA 95% CI = Rădăcina pătrată a erorii de aproximare medii pătratice cu interval de încredere 95%.

3.3.2 Invarianța în funcție de clasă. În al doilea rând, invarianța în măsurare a fost testată pentru două clase de liceu (clasele a 11-a și a 12-a). Indicii de concordanță ai CFA cu un singur grup au fost foarte apropiați pentru cele două clase (Tabelul 4). Modelul a prezentat indici de concordanță cu valori acceptabile pentru invarianța configurală, metrică și scalară (Tabelul 5). Invarianța CDDQ între clasele de liceu a 11-a și a 12-a poate fi considerată demonstrată.

3.3.3 Invarianța în funcție de limbă. În al treilea rând, am testat invarianța în măsurare a CDDQ între grupurile vorbitoare de limbă română, maghiară și ebraică. Indicii de concordanță ai CFA cu un singur grup au fost apropiați, cu valori ușor mai bune pentru grupul vorbitor de limba română (Tabelul 4). Modelul a prezentat valori acceptabile ale indicilor de concordanță pentru invarianța configurală și cea metrică. Invarianța scalară a fost probată doar parțial, însă indicii de concordanță pentru diferența dintre modelul metric și cel scalar s-au situat între limite acceptabile. Prin urmare, invarianța scalară în funcție de limbile vorbite, pentru setul nostru de date, este demonstrată doar parțial.

Tabelul 5

Indicii de concordanță pentru analiza factorială multi-grup a invarianței în măsurare a CDDQ

	χ^2	df	p	CFI	RMSEA	$\Delta\chi^2$	Δdf	ΔCFI	$\Delta RMSEA$
Categorii în funcție de sex*									
Configurală	2299,822	838	0,001	0,910	0,059	-	-	-	-
Metrică	2348,463	870	0,001	0,909	0,058	48,641	32	-0,001	-0,001
Scalară	2463,881	892	0,001	0,904	0,058	115,418	32	-0,005	0
Categorii în funcție de clasă*									
Configurală	1772,433	838	0,001	0,877	0,070	-	-	-	-
Metrică	1809,219	870	0,001	0,876	0,069	36,786	32	-0,001	-0,001
Scalară	1829,383	892	0,001	0,876	0,068	20,164	22	0	-0,001
Categorii în funcție de limbă									
Configurală	3149,700	1257	0,001	0,882	0,067	-	-	-	-
Metrică	3355,176	1321	0,001	0,873	0,067	205,476	64	-0,009	0
Scalară	3506,723	1343	0,001	0,865	0,069	151,547	22	-0,008	0,002
Categorii în funcție de format*									
Configurală	2441,30	838	0,001	0,900	0,061	-	-	-	-
Metrică	2492,38	870	0,001	0,899	0,060	51,08	32	-0,001	-0,001
Scalară	2653,26	892	0,001	0,89	0,062	160,88	22	-0,009	0,002
Categorii în funcție de profilul de studii*									
Configurală	1739,490	838	0,001	0,880	0,069	-	-	-	-
Metrică	1766,961	870	0,001	0,880	0,067	27,471	32	0	-0,002
Scalară	1812,600	892	0,001	0,877	0,067	45,639	22	-0,003	0
Categorii în funcție de mediul de viață*									
Configurală	2028,425	838	0,001	0,876	0,071	-	-	-	-
Metrică	2078,457	870	0,001	0,874	0,070	50,032	32	-0,002	-0,001
Scalară	2135,515	892	0,001	0,87	0,071	57,058	22	-0,004	0,001
Invarianța longitudinală									
Configurală	3978,740	1731	0,001	0,881	0,041	-	-	-	-
Metrică	3928,827	1753	0,001	0,885	0,041	-49,913	22	0,004	0
Scalară	3996,532	1775	0,001	0,883	0,041	67,705	22	-0,002	0

Note. χ^2 = Chi-pătrat; df = grade de libertate; p = semnificație, CFI = Indicele de concordanță comparativ; SRMR = Rădăcina pătrată a abaterii medii pătratice standard; RMSEA = Rădăcina pătrată a erorii de aproximare medii pătratice; $\Delta\chi^2$ = variația valorii lui Chi-pătrat; ΔCFI = variația valorii Indicelui de concordanță comparativ; $\Delta RMSEA$ = variația valorii rădăcinii pătrate a erorii de aproximare medii pătratice. *Analiza a fost efectuată fără eșantionul israelian din cauza lipsei datelor demografice pentru setul de date din Israel.

3.3.4 Invarianța în funcție de format. În al patrulea rând, am testat invarianța în funcție de format a CDDQ pentru formatele de completare online și tipărit. Rezultatele CFA cu un singur grup au arătat că valorile unora dintre indicii de concordanță pentru formatul tipărit au fost ușor mai bune decât valorile aceluiași indici pentru formatul online, însă toți indicii de concordanță au avut valori care s-au încadrat între limitele acceptate (Tabelul 4). Rezultatele CFA multi-grup sunt prezentate în Tabelul 5, inclusiv rezultatele pentru cele două grupuri în funcție de format. Aplicarea progresivă de constrângeri asupra modelului în vederea stabilirii invarianței configurale, metrice și scalare nu a condus la diminuarea semnificativă a concordanței modelului, ceea ce dovedește invarianța în măsurare a CDDQ în funcție de formate.

3.3.5 Invarianța în funcție de profilul de studii. În al cincilea rând, am testat invarianța CDDQ în funcție de profilul de studii, mai exact între clasele cu profil de științe sociale și umaniste, respectiv cele cu profil de științe naturale. Rezultatele CFA cu un singur grup au arătat că indicii de concordanță pentru clase au avut valori situate între limite acceptabile (Tabelul 4). Rezultatele pentru CFA multi-grup (Tabelul 5) între profilurile de studii au prezentat valori acceptabile ale indicilor de concordanță pentru invarianța configurală, metrică și scalară. Indicii de concordanță pentru diferența dintre invarianța

configurală și cea metrică, respectiv dintre cea metrică și cea scalară au avut valori sub pragul maxim admis (0,01). Prin urmare, pe baza acestor rezultate, invarianța CDDQ în funcție de profilul de studii este demonstrată.

3.3.6 Invarianța în funcție de mediul de viață. În al șaselea rând, am testat invarianța CDDQ în funcție de mediul de viață al participanților (rural sau urban). Valorile indicatorilor de concordanță rezultate în urma CFA cu un singur grup și multi-grup s-au situat fără excepție între limitele acceptabile (Tabelele 4, 5). Indicii de concordanță pentru diferența între invarianța configurală, metrică și scalară au avut valori sub pragul maxim admis de 0,01. Impunerea progresivă a constrângerilor nu a alterat semnificativ concordanța modelului cu datele, de unde rezultă că invarianța în măsurare pentru grupele formate în funcție de mediul de viață poate fi considerată demonstrată.

3.3.7 Invarianța longitudinală. La final am testat și invarianța longitudinală a CDDQ. Toate rezultatele analizei de invarianță longitudinală sunt incluse în Tabelul 5. Mai întâi am testat invarianța configurală a CDDQ, iar rezultatele au prezentat valori acceptabile ale indicilor de concordanță. Invarianța metrică a relevat și ea valori ale indicilor de concordanță între limitele acceptate, iar indicii de concordanță pentru diferența între invarianța configurală și cea metrică (ΔCFI , $\Delta RMSEA$) au avut valori sub pragul maxim admis de 0,01. Ulterior a fost testată invarianța scalară pentru momentele în timp, iar indicii de concordanță pentru invarianța longitudinală scalară au prezentat și ei valori acceptabile, respectiv ΔCFI și $\Delta RMSEA$ s-au situat de asemenea sub pragul maxim admis de 0,01. Pe baza acestor rezultate putem considera demonstrată invarianța în măsurare a CDDQ pentru momente în timp (invarianța longitudinală).

3.4 Teste pentru diferențele între mediile factoriale latente

După testarea invarianței în măsurare a CDDQ pentru diverse grupuri, am măsurat și diferențele între mediile factoriale latente. Înainte de a testa diferențele între mediile factoriale latente, a fost important să verificăm invarianța în măsurare a CDDQ pentru grupuri folosind modele adecvate. Pentru testarea invarianței mediilor latente a CDDQ în funcție de sex, clasă, limbă, format, profil de studii și mediu de viață și pentru intervale de timp, am stabilit restricții asupra mediilor variabile latente folosind ca referință (cu valoarea zero) grupurile: sex masculin, clasa a 11-a, limba română, format de chestionar tipărit, profil de studii – științe sociale și umaniste, mediu de viață rural și primul interval de timp (pentru invarianța longitudinală).

În cazul grupurilor formate în funcție de sex, rezultatele au arătat diferențe semnificative între mediile latente pentru scalele CDDQ: incapacitate decizională generală (Media = 0,037, SD = 0,075, $t = 4,909$, $p < 0,001$); convingeri disfuncționale (Media = 0,223, SD = 0,082, $t = 2,726$, $p = 0,006$); lipsa informației despre ocupații (Media = 0,192, SD = 0,067, $t = 2,870$, $p = 0,004$); și lipsa informației despre modalitățile de obținere a informațiilor suplimentare (Media = 0,237, SD = 0,071, $t = 3,340$, $p = 0,001$). Participanții de sex feminin au manifestat un grad mai ridicat de indecizie cu privire la carieră, convingeri disfuncționale, lipsa informației cu privire la ocupații și lipsa informației cu privire la modalitățile de obținere a informațiilor suplimentare decât participanții de sex masculin.

Nu s-au constatat diferențe semnificative între mediile latente ale scalelor CDDQ pentru setul nostru de date în funcție de clasă (clasele a 11-a și a 12-a).

Cu privire la limbile română și maghiară, rezultatele au arătat diferențe semnificative între mediile latente, participanții vorbitori de limbă maghiară prezentând niveluri semnificativ mai ridicate de indecizie, lipsa informației cu privire la proces, cu privire la sine, la ocupații și la modalitățile de a obține informații suplimentare, informații incerte, conflicte interioare și exterioare, respectiv un nivel mai scăzut de convingeri disfuncționale decât participanții vorbitori de limba română. În aceea ce privește limbile română și ebraică, mediile latente au fost semnificativ diferite, participanții vorbitori de limbă ebraică prezentând

un nivel semnificativ mai redus de lipsă de motivație, convingeri disfuncționale și lipsa informației cu privire la procesul de luare a deciziilor de carieră, cu privire la sine, la ocupații și la modalitățile de obținere a informațiilor suplimentare, informații incerte, conflicte interioare și exterioare decât participanții vorbitori de limba română.

În ceea ce privește formatul CDDQ, participanții care au completat chestionarul în format online au prezentat dificultăți semnificativ mai mari în luarea deciziilor de carieră sub aspectele: lipsa motivației, incapacitate decizională, lipsa informației cu privire la procesul de luare a deciziilor de carieră, cu privire la sine, la ocupații și la modalitățile de a obține informații suplimentare, informații incerte, conflicte interioare și conflicte exterioare, comparativ cu participanții care au completat chestionarul în format tipărit.

Rezultatele pentru profilurile de studii au arătat că elevii de liceu care studiază la un profil de științe naturale prezintă valori semnificativ mai ridicate pentru scalele CDDQ: lipsa informației cu privire la procesul luării deciziilor de carieră, cu privire la sine, la ocupații și la modalitățile de a obține informații suplimentare, informații incerte, conflicte interioare și conflicte exterioare, prin comparație cu elevii de la profiluri de științe sociale și umaniste.

Rezultatele pentru mediile de viață arată că participanții din mediul de viață urban prezintă niveluri semnificativ mai ridicate în aspectele: incapacitate decizională, lipsa informației despre proces, despre sine, despre ocupații și despre modalitățile de a obține informații suplimentare, conflicte interioare și convingeri disfuncționale, decât participanții din mediul rural.

În final, prezentăm rezultatele analizelor longitudinale efectuate pentru a măsura diferențele dintre mediile latente pentru momentele în timp. Participanții din setul nostru de date au prezentat un nivel semnificativ mai redus pentru lipsa informației cu privire la sine și la ocupații, informații incerte și conflicte interioare la al doilea interval al evaluării decât la primul.

4. Discuție

Rezultatele acestui studiu confirmă eficacitatea structurii interne, ierarhice a Chestionarului cu privire la dificultățile în luarea deciziilor de carieră. Invarianța în măsurare a CDDQ a fost demonstrată la nivel scalar pentru categoriile formate în funcție de sex, clasă de liceu, format, profil de studii și mediu de viață și parțial demonstrată pentru categoriile formate în funcție de limbă. Invarianța longitudinală a fost testată și demonstrată la nivel scalar. Diferențele dintre mediile latente oferă indicii cu privire la comparația între grupuri în ceea ce privește dificultățile acestora în luarea deciziilor de carieră. CDDQ este un instrument viabil de măsurare a indeciziei cu privire la carieră, iar constructele latente măsurate nu sunt influențate de răspunsuri cu proprietăți psihometrice diferite.

Studiul 3.

Are importanță dacă sunt anxios? Efectul îngrijorării ca moderator între dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative³

1. Introducere

Vârsta adolescenței reprezintă o mare provocare fiindcă cei mai mulți adolescenți se confruntă atât cu un număr crescut de factori de stres – transformări biologice și tranziții sociale – cât și cu decizii referitoare la diverse aspecte ale vieții. În adolescență, capacitatea de a evalua rezultatele pozitive și negative ale deciziilor se dezvoltă tot mai mult; prin urmare, adolescenții experimentează adeseori stres și îngrijorare cu privire la consecințele deciziilor lor. În ultima parte a liceului, când intervin primele decizii importante cu privire la carieră (de ex., tranziția de la liceu către universitate sau către un loc de muncă), probabilitatea apariției dificultăților în luarea deciziilor de carieră sau a stresului asociat cu luarea deciziilor este mai ridicată (Germeijs et al., 2012). Luarea unei decizii de carieră are un impact asupra mai multor aspecte ale vieții cotidiene a adolescenților, iar stresul negativ este unul dintre rezultatele cele mai obișnuite ale indeciziei cu privire la carieră. Deși toți elevii de liceu se confruntă cu provocarea complexă de a lua decizii de carieră, nu toți experimentează stres emoțional negativ generat de aceasta. Studiul de față a investigat când sau în ce împrejurări dificultățile cu privire la luarea deciziilor de carieră induc stres psihologic negativ.

Emoțiile disfuncționale negative experimentate își au originea în diferențele de percepție asupra dificultăților în luarea deciziilor de carieră (Di Fabio & Palazzeschi, 2009). Problemele de sănătate mintală au o relație complexă cu îngrijorarea și cu indecizia cu privire la carieră (Lenz et al., 2010; Zunker, 2008). Deși există studii despre asocierea între decizia cu privire la carieră și problemele emoționale, s-a studiat mai puțin în ce împrejurări și condiții există această asociere. Cercetările indică faptul că indecizia cu privire la carieră contribuie adeseori la stresul psihologic negativ și la apariția bolilor psihice (Walker & Peterson, 2012); relația dintre acestea poate fi însă una complexă. Asocierea este posibilă în ambele sensuri: emoțiile negative pot conduce la indecizia cu privire la carieră, sau indecizia cu privire la carieră poate da naștere la emoții negative (Walker & Peterson, 2012).

În studiul de față am examinat posibilul factor moderator principal al asocierii dintre dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile negative. Conform modelului tranzacțional al stresului (Lazarus & Folkman, 1984) și teoriilor cognitive despre formarea emoțiilor (e.g., Ellis, 1994), reacțiile de stres nu sunt răspunsuri directe la factorii de stres din lumea exterioară, ci mai degrabă sunt influențate de universul interior al persoanei: de procesele sale de cunoaștere cu privire la evenimente. Ipoteza este că dificultățile în luarea deciziilor de carieră (factorii de stres; evenimentele activatoare) prezic apariția emoțiilor disfuncționale negative (consecințele), iar această relație este moderată de îngrijorare (cogniție).

Primul obiectiv al prezentului studiu este să analizeze efectul moderator al îngrijorării asupra asocierii dintre dificultățile în luarea deciziilor de carieră (lipsa pregătirii, lipsa

³ Studiul a fost publicat în forma aceasta.

Kulcsár, V., Doborean, A. & Balázs, R. (2020). Does it Matter If I Am a Worrier? The Effect of Worry as a Moderator between Career Decision-Making Difficulties and Negative Dysfunctional Emotions. *Journal of Youth and Adolescence*, 49(2), 549-564. <https://doi.org/10.1007/s10964-019-01118-8>.

Autorii au contribuit la articol după cum urmează: Kulcsár, V.: conceptualizare, analiză formală, investigare, resurse, compilare date, redactare – schița originală, elemente vizuale; Doborean, A.: conceptualizare, metodologie, redactare – revizuire & editare, elemente vizuale, supervizare, obținere de finanțare; Balázs, R.: conceptualizare, metodologie, analiză formală, redactare – revizuire & editare; supervizare.

informației, informația incertă) și emoțiile disfuncționale negative. Al doilea obiectiv al studiului este să exploreze unii factori care ar putea exercita la rândul lor o influență asupra efectului moderator principal pe care îl are îngrijorarea asupra relației dintre dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative. Acești moderatori secundari sunt clasa, sexul și participarea la un curs de consiliere în carieră.

2. Metoda

2.1 Participanții

Eșantionul pentru acest studiu a fost compus dintr-un număr de 384 de elevi de la cinci licee de stat din România ($M_{vârsta} = 17,9$, plaja de vârstă 16–19 ani), cu aprobarea părinților și a directorilor acestor școli. În studiu au fost incluse cinci licee din patru regiuni diferite ale României, două din mediul urban și trei din mediul rural. Psihologii școlari au ales care dintre clasele a 11-a și a 12-a din aceste școli vor furniza date pentru studiu. Dintre cei 384 de elevi ale căror date au fost incluse în analize, 54% au fost fete și 46% băieți, 46% au fost elevi de clasa a 11-a și 54% elevi de clasa a 12-a, respectiv 62% au participat la un curs de consiliere în carieră și 38% nu.

2.2 Măsurătoarea

2.2.1 Informații demografice. Adolescenții au oferit informații despre sex, clasă și participarea anterioară într-un program de orientare în carieră.

2.2.2 Lipsa pregătirii, lipsa informației și informațiile incerte. Chestionarul cu privire la dificultățile în luarea deciziilor de carieră (CDDQ; Gati et al., 1996) a fost utilizat pentru a evalua lipsa pregătirii, lipsa informației și informațiile incerte. Valoarea coeficientului de consistență internă Cronbach α estimată pentru scorul total al acestui set de date a fost excelentă ($C\alpha = 0,93$; $N = 384$). CDDQ a fost tradus în limba română și retradus în limba engleză, după care versiunea finală a traducerii inverse a fost avizată de autorul inițial al instrumentului (Itamar Gati).

2.2.3 Îngrijorarea. Pentru evaluarea nivelului de îngrijorare a fost folosit Chestionarul Penn-State cu privire la îngrijorarea la copii (PSWQ-C – Penn-State Worry Questionnaire for Children; Chorpita et al., 1997). PSWQ-C este un instrument de evaluare a îngrijorării la copii și adolescenți care măsoară nivelul de generalitate, intensitate și necontrolabilitate al îngrijorării (Păsărelu et al., 2017). Valoarea coeficientului de consistență internă Cronbach α estimată pentru scala totală a acestui set de date a fost de 0,80. PSWQ-C a fost tradus în limba română și apoi retradus în limba engleză (Păsărelu et al., 2017), după care traducerea inversă a fost aprobată de autorul original (B. F. Chorpita).

2.2.4 Emoțiile disfuncționale negative. Pentru evaluarea emoțiilor disfuncționale negative a fost utilizat Profilul de stres emoțional negativ (PED – Profile of Emotional Distress; Opris & Macavei, 2007). PED este un instrument menit să evalueze emoțiile negative funcționale și disfuncționale. În acest studiu a fost folosită scala emoțiilor disfuncționale negative care constă din 14 itemi, iar valoarea coeficientului de consistență internă Cronbach α estimată pentru scala acestui set de date a fost de 0,91.

2.3 Procedura

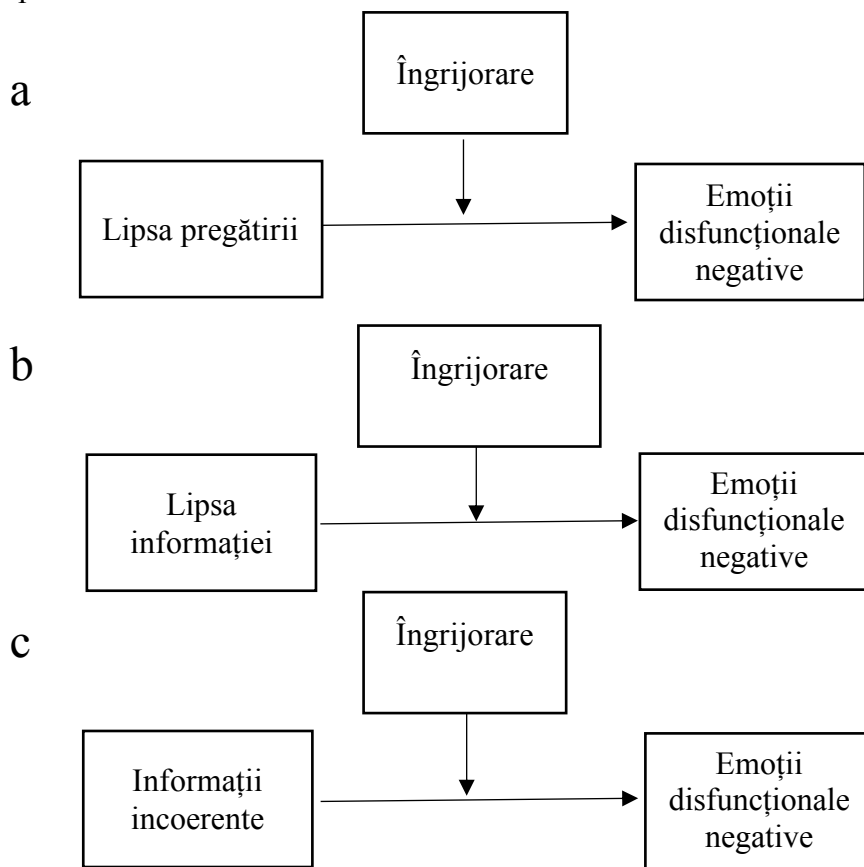
Studiul a respectat protocoalele aprobate de Comisia de Evaluare Instituțională a Universității Babeș-Bolyai. Mai întâi, participanții au primit un formular de acord prin care și-au exprimat consimțământul cu privire la participarea la studiu. Pentru participanții cu vârste mai mici de 18 ani a fost solicitată semnătura părinților, iar participanții cu vârste de peste 18 ani au fost rugați să semneze formularul dându-și astfel acordul de a participa la studiu. După ce formularele de acord au fost colectate, participanții au fost rugați să completeze chestionarele.

2.4 Analizele datelor

Datele au fost analizate cu ajutorul Pachetului Statistic pentru Științele Sociale (SPSS – Statistical Package for Social Sciences) versiunea 25, prin rularea procedurii PROCESS pentru SPSS versiunea 3.0 (Hayes, 2018). Înainte de efectuarea analizelor de moderare au fost realizate analizele de corelare și statisticile descriptive. A fost folosită o analiză de bootstrapping ($n = 5000$ de eșantioane de bootstrap) pentru a testa semnificația moderării, sau cu alte cuvinte, interacțiunea dintre îngrijorare, dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative. Tehnica bootstrapping permite formularea unui interval de încredere fără premisa că eșantionul original are o distribuție normală.

În acest studiu sunt testate șase modele de moderare, după cum reiese din Fig. 1 și 3. Modelele din Fig. 1 sunt alese pe baza modelelor teoretice și a studiilor anterioare.

Figura 1. Model de rol moderator al îngrijorării în relația dintre a: lipsa pregătirii; b: lipsa informației; c: informațiile incoerente pe de o parte și emoțiile disfuncționale negative pe de altă parte.



Tabelul 1
Corelații ale variabilelor

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Lipsa pregătirii	-	0,42**	0,45**	0,37**	0,38**	0,17**	0,08	0,01
2. Lipsa informației		-	0,82**	0,40**	0,30**	0,13*	-0,13*	0,11*
3. Informații incoerente			-	0,38**	0,28**	0,09	-0,11*	0,08
4. Emoții disfuncționale negative				-	0,51**	0,21**	0,04	0,15*
5. Îngrijorarea					-	0,40**	0,11*	0,03
6. Sexul (M=1, F=2)						-	0,01	0,01
7. Clasa (11=1, 12=2)							-	0,07
8. Curs de carieră (Da=1, Nu=0)								-
<i>M</i>	4,3	3,4	3,1	23,3	20,4	-	-	-
<i>SD</i>	1,3	2,1	1,8	9,5	9,8	-	-	-
Intervalul	1,3–8,3	1,0–8,8	1,0–8,6	14 – 65	0 – 42	1 – 2	1 – 2	0 – 1

Notă. * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$

3. Rezultatele

3.1 Statistici descriptive și analize de corelare

Statisticile descriptive și corelațiile Pearson de ordinul zero sunt prezentate în Tabelul 1. Corelațiile sunt calculate între variabilele din modelul propus. După cum reiese din Tabelul 1, dificultățile în luarea deciziilor de carieră, îngrijorarea și emoțiile disfuncționale negative prezintă corelații semnificative și pozitive.

3.2 Testarea modelelor de moderare

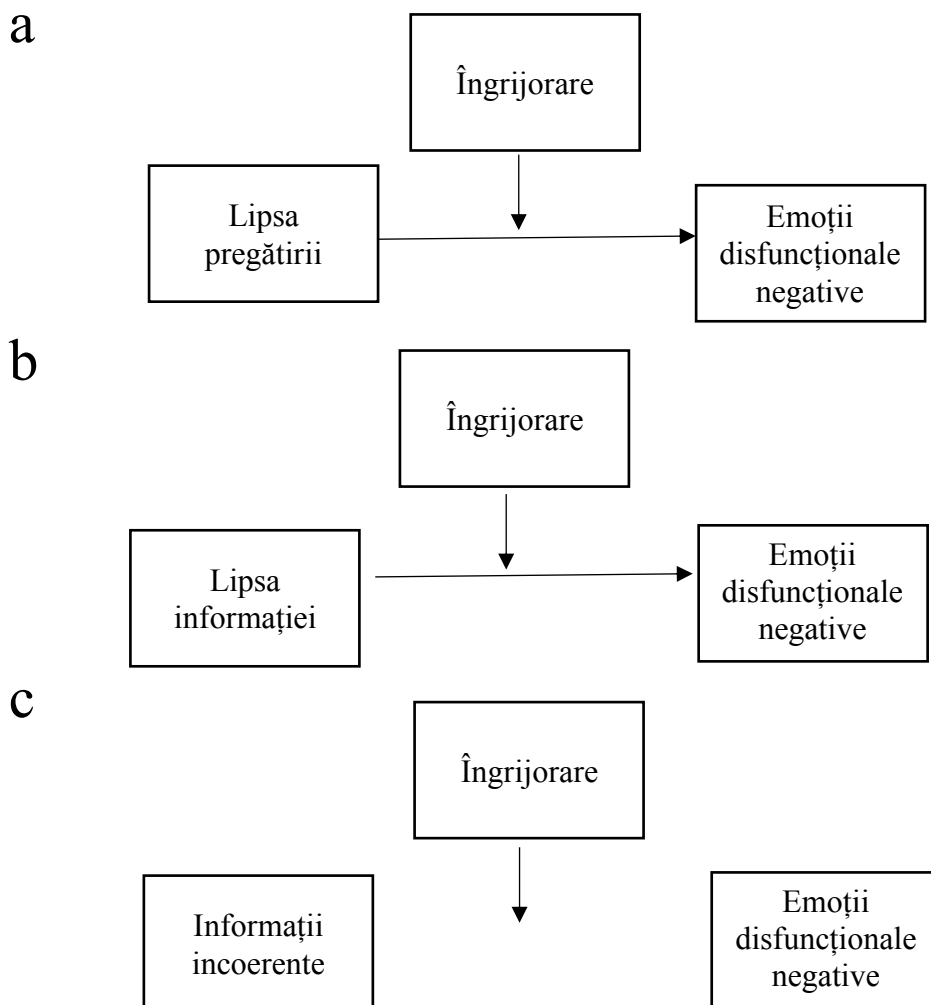
3.2.1 Îngrijorarea ca moderator între lipsa pregătirii și emoțiile disfuncționale negative. Mai întâi este testat efectul moderator al îngrijorării asupra relației dintre lipsa pregătirii și emoțiile disfuncționale negative (Fig. 1a). Modelul general prezice în mod semnificativ emoțiile disfuncționale negative la o interacțiune semnificativă între îngrijorare și lipsa pregătirii. Astfel, efectul lipsei de pregătire asupra emoțiilor disfuncționale negative depinde de nivelul de îngrijorare. La o analiză a Fig. 2a reiese că la un nivel mediu de îngrijorare, fiecare unitate de pe scala lipsei de pregătire generează o creștere de 1,44 puncte pe scala emoțiilor disfuncționale negative, iar la un nivel ridicat de îngrijorare, fiecare unitate de pe scala lipsei de pregătire generează o creștere cu 2,44 puncte a rezultatelor pe scala emoțiilor disfuncționale negative.

Pentru a vedea dacă această interacțiune între lipsa pregătirii și emoțiile disfuncționale negative este moderată în mod exclusiv de îngrijorare sau dacă există și alți factori care influențează această moderare principală, au fost adăugați ca moderatori secundari sexul, clasa și participarea la un curs de orientare în carieră (Fig. 3a). Efectul lipsei pregătirii asupra emoțiilor disfuncționale negative nu este influențat de sex sau de participarea la un curs de orientare în carieră. În ceea ce privește clasa, atât modelul general cât și interacțiunea sunt semnificative, ceea ce înseamnă că efectul lipsei pregătirii asupra emoțiilor disfuncționale

negative depinde de nivelul de îngrijorare și de clasa în care este elevul. Efectele condiționale (curbe simple) ale lipsei pregătirii la valori diferite ale moderatorilor (îngrijorarea, clasa) ne arată că pentru elevii de clasa a 12-a, când nivelul de îngrijorare este mediu sau ridicat, lipsa pregătirii prezice în mod semnificativ apariția emoțiilor disfuncționale negative.

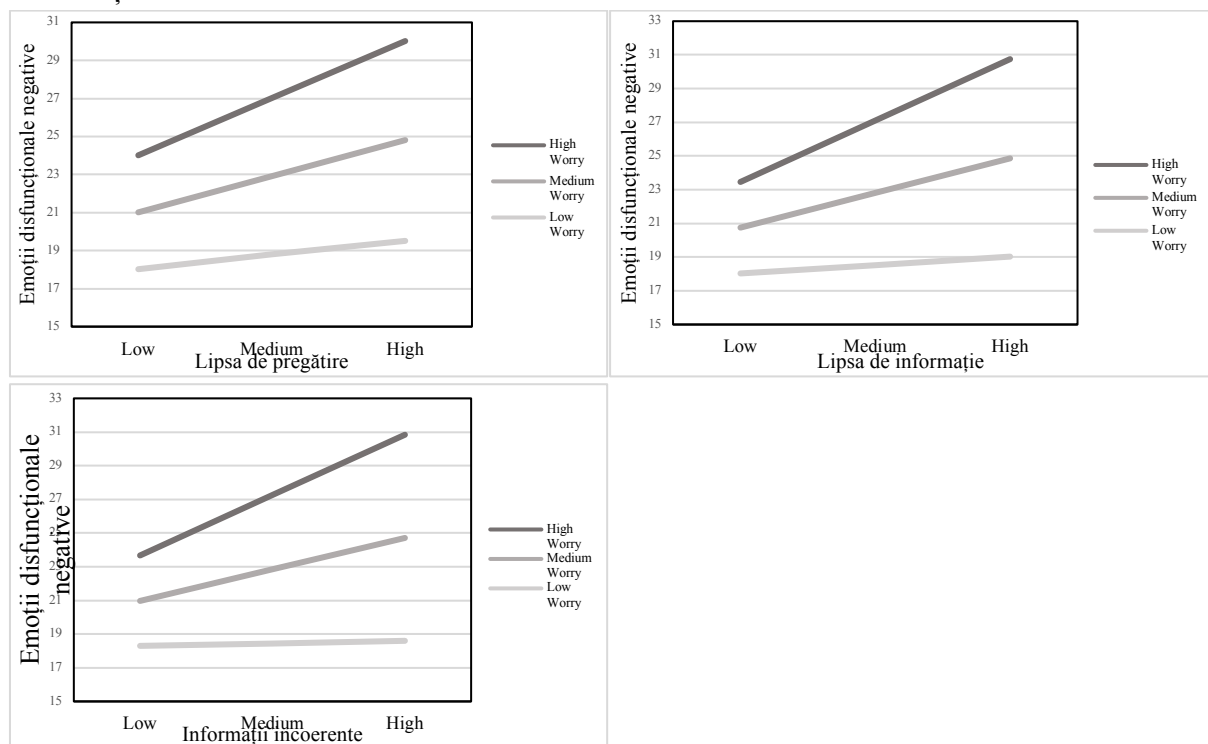
3.2.2 Îngrijorarea ca moderator între lipsa informației și emoțiile disfuncționale negative. În continuare am testat efectul moderator al îngrijorării asupra relației dintre lipsa informației și emoțiile disfuncționale negative (Fig. 1b). Modelul general prezice în mod semnificativ emoțiile disfuncționale negative la o interacțiune semnificativă între îngrijorare și lipsa informației. Efectul lipsei informației asupra emoțiilor disfuncționale negative depinde de îngrijorare. După cum reiese din Fig. 2b, la un nivel mediu de îngrijorare, fiecare unitate de pe scala lipsei de informație duce la o creștere de 0,93 puncte pe scala emoțiilor disfuncționale negative, iar la un nivel ridicat de îngrijorare, fiecare unitate de pe scala lipsei de informație duce la o creștere de 1,84 puncte pe scala emoțiilor disfuncționale negative. În model sunt adăugați apoi moderatorii secundari (sex, clasă și participarea la un curs de orientare în carieră – Fig. 3b), cu scopul de a investiga efectul acestora asupra interacțiunii dintre lipsa informației și emoțiile disfuncționale negative moderată de îngrijorare; rezultatele arată că efectul lipsei informației asupra emoțiilor disfuncționale negative nu depinde de sex, clasă sau participarea la un curs de orientare în carieră.

Figura 1. Model de rol moderator al îngrijorării în relația dintre a: lipsa pregătirii; b: lipsa informației; c: informațiile incoerente pe de o parte și emoțiile disfuncționale negative pe de altă parte.



3.2.3 Îngrijorarea ca moderator între informațiile incoerente și emoțiile disfuncționale negative. În al treilea rând am testat efectul moderator al îngrijorării asupra relației dintre informațiile incoerente și emoțiile disfuncționale negative (Fig. 1c). Modelul general prezice în mod semnificativ emoțiile disfuncționale negative la o interacțiune semnificativă între îngrijorare și informațiile incoerente. Efectul informațiilor incoerente asupra emoțiilor disfuncționale negative depinde de nivelul de îngrijorare. Fig. 2c arată că la un nivel mediu de îngrijorare, fiecare unitate de pe scala informațiilor incoerente determină o creștere de 1,03 puncte pe scala emoțiilor disfuncționale negative, iar la un nivel ridicat de îngrijorare, fiecare unitate de pe scala informațiilor incoerente determină o creștere de 2,15 puncte pe scala emoțiilor disfuncționale negative. Efectul informațiilor incoerente asupra emoțiilor disfuncționale negative nu depinde de sex, clasă sau participarea la un curs de orientare în carieră.

Figura 2. Efectul moderator al îngrijorării asupra dificultăților în luarea deciziilor de carieră prin intermediul emoțiilor disfuncționale negative. Lipsa de pregătire, Lipsa de informație, Informațiile incoerente.



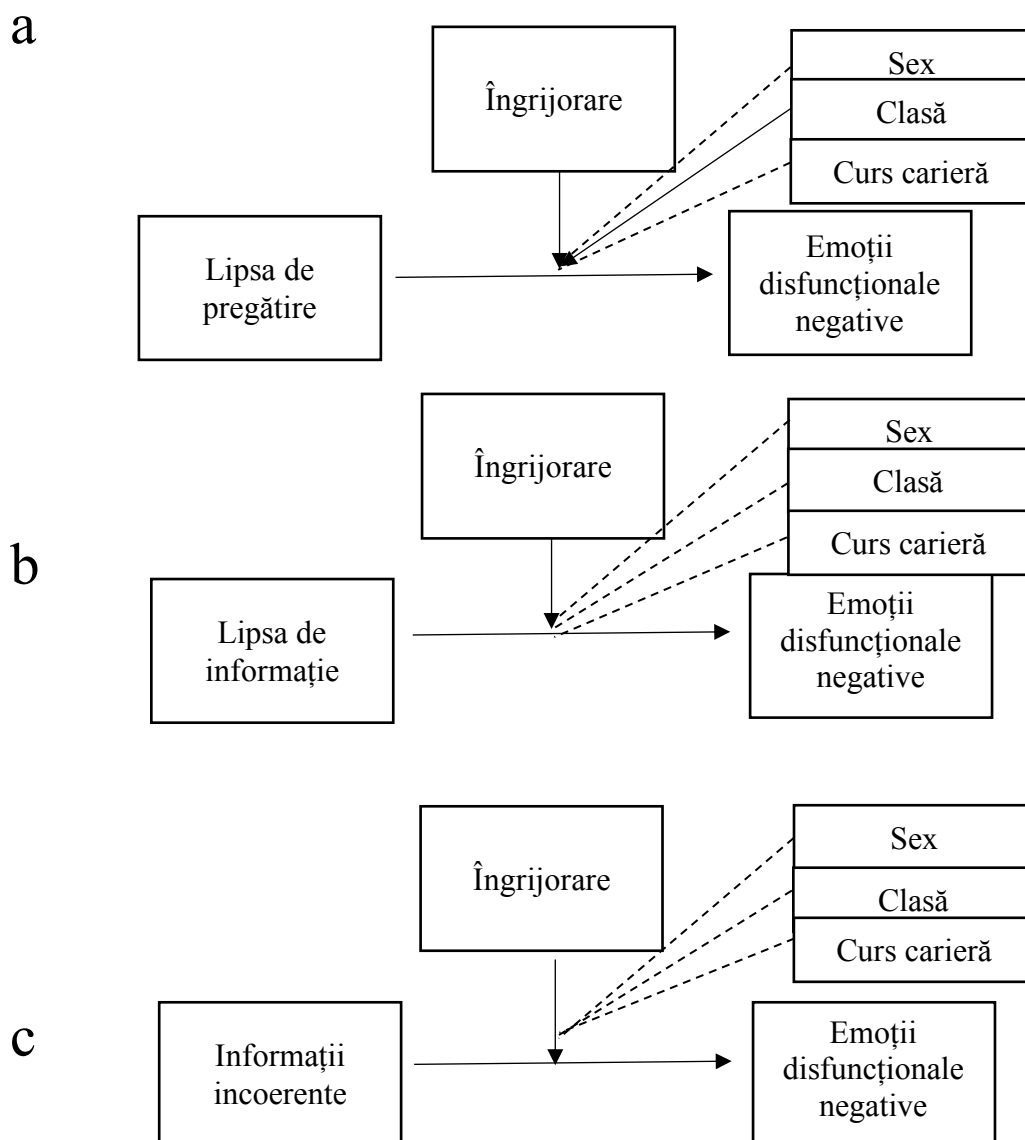
4. Discuție

Luarea deciziilor de carieră în adolescență poate fi o provocare și un generator de stres. Deși studiile anterioare au investigat asocierile dintre dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile negative, s-a știut destul de puțin despre condițiile în care apare această asocieră. Studiul de față abordează această problemă folosind teoria formării emoțiilor (Ellis, 1994) și teoria evaluării stresului (Lazarus & Folkman, 1984) și aplică o analiză de moderare în care dificultățile în luarea deciziilor de carieră sunt variabilele predictive, emoțiile disfuncționale negative sunt rezultatele, iar îngrijorarea este moderatorul. Rezultatele ne arată

că dificultățile elevilor de liceu în luarea deciziilor de carieră interacționează cu îngrijorarea și duc la un nivel ridicat de emoții disfuncționale negative. Toate cele trei dificultăți în luarea deciziilor de carieră au intensificat emoțiile disfuncționale negative la un nivel de îngrijorare mediu și ridicat, dar nu și la un nivel de îngrijorare scăzut.

Sexul și participarea la un curs de orientare în carieră nu au avut un efect moderator suplimentar pe lângă efectul moderator al îngrijorării. Clasa, ca moderator secundar, a avut un efect de amplificare a efectului moderator al îngrijorării în cazul lipsei de pregătire, dar nu și în cazul lipsei de informație și al informațiilor incoerente. Rezultatele ne pot ajuta să înțelegem mai bine în ce condiții dificultățile în luarea deciziilor de carieră funcționează ca evenimente activatoare (factori de stres) ce generează emoții negative. Descoperirile cu privire la creșterea nivelurilor de îngrijorare și de emoții disfuncționale negative în ultimii doi ani de liceu ne pot ajuta și ele să înțelegem mai bine asocierile între provocările elevilor legate de luarea deciziilor de carieră și situația educațională și profesională specifică Europei de Est. Dificultățile în luarea deciziilor de carieră produc stres psihologic negativ doar atunci când adolescentul are un nivel mediu sau ridicat de cogniții disfuncționale.

Figura 3. Model de efect al moderatorilor secundari (sex, clasă, curs de carieră) asupra rolului moderator al îngrijorării asupra relației dintre lipsa pregătirii; lipsa informației; informațiile incoerente pe de o parte și emoțiile disfuncționale negative pe de altă parte.



Studiul 4.

Intervenția prin terapia comportamentală rațional-emoțivă în dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative la elevii de liceu, un studiu randomizat⁴

1. Introducere

În ultimele decenii, dificultățile în luarea deciziilor de carieră cu care se confruntă adolescenții și tinerii adulți s-au amplificat. Programele educaționale (e.g., Instruirile în Dezvoltarea Carierei NCDA – NCDA Career Development Trainings, McWhirter, Crothers, & Rasheed, 2000) și diversele metode de intervenție (e.g., Intervenția în carieră bazată pe proiectarea vieții - Life design-based career intervention; Nota, Santilli, & Soresi, 2016) sunt menite să-i ajute pe elevii de liceu aflați în situația de a lua primele lor decizii de carieră să facă față diverselor provocări și dificultăți în procesul de luare a deciziilor de carieră. Cele mai multe cursuri de orientare în carieră nu abordează însă emoțiile negative și stresul negativ care apar în cadrul procesului de luare a deciziilor de carieră, ci se concentrează mai degrabă pe reducerea dificultăților participanților în luarea deciziilor de carieră, pe creșterea nivelului de încredere în propriile capacități de a lua decizii de carieră (Lam & Santos, 2018), pe dezvoltarea imaginii de sine și a maturității în ceea ce privește cariera (Lau, Chung, & Wang, 2019), sau pe accentuarea dezvoltării identității (Brown & Bimrose, 2015). Mai mult, numeroase intervenții în carieră asociate cu sistemul educațional nu au o bază teoretică (Prideaux, Creed, Muller, & Patton, 2000). Cele mai multe studii despre intervențiile în carieră sunt desfășurate în SUA sau în Europa Occidentală și se cunoaște mult mai puțin despre asemenea programe în Europa de Est. De aceea, am decis să elaborăm un nou program de orientare în carieră care să abordeze atât procesul de luare a deciziilor de carieră, cât și stresul emoțional negativ, pornind de la teoria ce stă la baza TCRE (Terapia Comportamentală Rațional-Emotivă – REBT, Rational-Emotive Behavioral Therapy; Ellis, 1962).

Revoluția abordărilor cognitive (Terapia Comportamentală Cognitivă – CBT, Cognitive Behavioral Therapy; Beck, 1976; REBT; Ellis, 1962) a avut un impact asupra psihologiei vocaționale și asupra metodelor folosite în consilierea în carieră. În psihologia vocațională a fost propusă abordarea procesării cognitive a informației (CIP – Cognitive Information Processing; Sampson et al., 2004) pornind de la teoriile comportamentale cognitive care subliniază importanța abordării emoțiilor, gândurilor și comportamentelor (Peterson, Sampson, & Reardon, 1991) și a stresului emoțional negativ mai ales în etapa incipientă a procesului de luare a deciziilor de carieră (Bullock-Yowell, Peterson, Reardon, Leierer, & Reed, 2011).

⁴ Studiul a fost publicat în această formă.

Kulcsár, V., Doborean, A., Păsărelu, C. R., & Ivan, C. Rational-Emotive Behavior Therapy Intervention for Career Decision-Making Difficulties and Negative Dysfunctional Emotions with High-School Students, a Randomized Trial *Submitted to the Journal of Vocational Behavior*

Autorii au contribuit la articol după cum urmează: Kulcsár, V.: conceptualizare, metodologie, analiză formală, investigare, compilare date, redactare – schița originală, elemente vizuale, administrare proiect; Doborean, A.: conceptualizare, metodologie, redactare – schița originală, supervizare, obținere de finanțare; Păsărelu, C. R.: redactare – revizuire & editare, elemente vizuale, supervizare; Ivan, C.: conceptualizare, metodologie, investigare, compilare date, administrare proiect.

Ulterior a apărut Teoria social-cognitivă despre carieră (Social-Cognitive Career Theory; Lent, Brown, & Hackett, 2002), izvorâtă din procesele cognitive și motivaționale implicate în dezvoltarea intereselor pentru carieră, în luarea deciziilor de carieră și în obținerea succesului în carieră. Mai mult, au fost concepute evaluări (e.g., Evaluarea ideilor despre carieră – Career Thoughts Inventory; Sampson & Peterson, 1996; Convingeri disfuncționale despre carieră – Dysfunctional Career Beliefs; Hechtlinger, Levin, & Gati, 2019) pornind de la abordarea teoretică a terapiei cognitive (Beck, 1976), iar aceste instrumente reprezintă în prezent resurse excelente pentru programele de intervenție în carieră. Ulterior, mai multe studii au evaluat eficiența programelor de intervenție în carieră prin aplicarea metodelor TCRE (Kovalski & Horan, 1999; Mahfar, Aslan, Noah, Ahmad, & Jaafar, 2014; Mitchell & Krumboltz, 1987; Ogbuanya et al., 2018a, b).

Obiectivul studiului de față este să constate dacă eficacitatea unui program de intervenție în carieră îmbunătățit cu TCRE este superioară eficacității intervențiilor în carieră obișnuite. Ipoteza noastră este că intervenția îmbunătățită cu TCRE este mai eficace în ceea ce privește reducerea dificultăților în luarea deciziilor de carieră decât o intervenție obișnuită. Rămânând fideli abordării validate științifice, am conceput o intervenție care are la bază o teorie științifică și am testat eficacitatea ei prin comparație cu o intervenție activă. Rezultatul principal măsurat este nivelul individual de dificultate în luarea deciziilor de carieră. Rezultatele secundare măsurate sunt nivelurile individuale de stres negativ, îngrijorare, convingeri iraționale, respectiv satisfacția cu privire la viață ca rezultat secundar pozitiv.

2. Metoda

2.1 Conceptul studiului și procedura

Studiul a fost înregistrat pe clinicaltrials.gov (Nr. de identificare NCT03807895). El a fost aprobat de Comisia de Etică a Universității Babeș-Bolyai (Nr. de înregistrare 19.175/24.10.2018) și de directorii școlilor implicate. Intervenția s-a desfășurat în clase a 11-a de liceu din două orașe din România. După obținerea formularelor de acord de la toți participanții, am demarat programul de intervenție în carieră implementat într-un cadru școlar.

Studiul este conceput ca un studiu randomizat pe grupuri paralele, cu randomizare pe clase. Intervenția a avut două ramuri, un curs de carieră obișnuit respectiv același curs cu tehnici TCRE suplimentare incluse. Intervenția a fost livrată în cadrul a șase sesiuni săptămânale de câte 50 de minute pentru ambele grupuri. Fiecare dintre cele șase module s-a ocupat de o componentă diferită și între sesiuni au fost programate teme de casă. Adolescenții au completat evaluările în trei momente: T1 (nivelul de referință, înainte de prima sesiune), T2 (post-intervenție, după ultima sesiune) și T3 (după șase luni).

2.2 Participanții

În total au participat la studiu 209 elevi (62% fete, vârsta $M = 17,13$; $SD = 0,4$) din totalul de 235, selectându-i pe aceia care au arătat pe scala „Gama alternativelor luate în considerare” (RCA – Range of Considered Alternatives; Gati, Kleiman, Saka, & Zakai, 2003) că sunt complet indeciși sau parțial indeciși cu privire la cariera lor. O sută douăzeci și doi de elevi (58,4%) au participat la cursul de carieră îmbunătățit cu TCRE, în timp ce 87 de elevi (41,6%) au avut parte de o intervenție în carieră obișnuită). Criteriile de eligibilitate pentru studiu au fost: (a) elevul este indecis (note de 1-5 pe scala RCA); (b) elevul nu are parte în

prezent de alte forme de intervenție în carieră sau tratament psihologic; (c) elevul frecventează cursurile liceale; și (d) elevul este în clasa a 11-a. Toți participanții au fost elevi în clasa a 11-a de la două licee de stat din România, iar în ambele școli, clasele au fost împărțite prin randomizare într-un grup pentru intervenție în carieră obișnuită și unul pentru intervenție îmbunătățită cu TCRE.

2.3 Intervențiile

2.3.1 Consilierea în carieră obișnuită. Cursul de carieră a fost inspirat din Gati, et al. (2013) și fiecare sesiune s-a ocupat de o componentă diferită. Prima sesiune a avut ca obiectiv prezentarea programului de intervenție în carieră, clădirea relației terapeutice și o scurtă sesiune de psiho-educație despre acceptarea de sine necondiționată. A doua sesiune a urmărit să le faciliteze elevilor autoexplorarea și să-i ajute să-și descopere talentele, valorile, interesele și stilul de viață dorit. A treia sesiune a avut ca subiect informația despre viața profesională și pașii în luarea deciziilor de carieră. A patra sesiune s-a ocupat de rezolvarea problemelor, discutând despre sursele posibile de ajutor și urmărind să crească încrederea elevilor în capacitatea lor de a rezolva problemele. În a cincea sesiune s-a discutat despre stabilirea de obiective realiste, despre planificare și creșterea stimei de sine și a încrederii în sine. În sesiunea finală s-a efectuat un rezumat al cursului de carieră, iar elevii au decis cu privire la o opțiune de carieră și au schițat un plan de acțiune.

2.3.2 Cursul de carieră îmbunătățit cu TCRE. Intervenția în carieră îmbunătățită cu TCRE a fost aceeași intervenție în carieră, dar îmbunătățită cu tehnici TCRE. Primele trei sesiuni au fost identice; prima a fost introductivă, a doua s-a ocupat de informația despre sine, iar a treia de informația despre procesul de luare a deciziilor de carieră. Sesiunea a patra a prezentat modelul ABC și relația dintre convingerile iraționale și emoții. În sesiunea a cincea, participanții au învățat despre restructurarea cognitivă, expunerea/activarea comportamentală și rezolvarea problemelor emoționale (modelul de stres). Sesiunea a șasea a făcut un rezumat al tehnicilor TCRE, s-a ocupat de planificare și i-a încurajat pe participanți să folosească în viitor cele câștigate în urma intervenției.

2.4 Măsurătoarea

2.4.1 Informații demografice. La începutul evaluării am solicitat informații demografice referitoare la sex, clasă, educația părinților și participarea anterioară la un curs de orientare în carieră.

2.4.2 Criteriul de selecție. *Gama alternativelor luate în considerare* (RCA – Range of Considered Alternatives; Gati, Kleiman, Saka, & Zakai, 2003) evaluează poziția individului în procesul de luare a deciziilor de carieră din perspectiva gamei de alternative de carieră pe care acesta le ia în considerare la un moment dat. Individul trebuie să aleagă afirmația care îl/o descrie cel mai bine dintr-o listă în care extremele sunt: (1) *Nu am nici măcar o direcție generală;* și (6) *Știu deja cu certitudine ce ocupație voi alege.*

2.4.3 Măsurarea rezultatului principal. *Chestionarul cu privire la dificultățile în luarea deciziilor de carieră* (CDDQ – Career Decision-making Difficulties Questionnaire; Gati et al., 1996) își propune să identifice cauzele dificultăților cu care se confruntă indivizii atunci când trebuie să ia o decizie de carieră. Valoarea estimată a coeficientului de consistență internă Cronbach α al scalei totale pentru setul nostru de date este de 0,92.

2.4.4 Măsurarea rezultatelor secundare. *Chestionarul Penn-State cu privire la*

îngrijorarea la copii (PSWQ-C – Penn-State Worry Questionnaire for Children; Chorpita, Tracey, Brown, Collica, & Barlow, 1997) este o adaptare a Chestionarului Penn-State cu privire la îngrijorare (Meyer, Miller, Metzger, & Borkovec, 1990) și evaluează îngrijorarea la copii și adolescenți, măsurând gradul de generalitate, intensitate și necontrolabilitate al îngrijorării. Valoarea estimată a coeficientului de consistență internă Cronbach α al scalei totale pentru setul nostru de date este 0,76.

Profilul de stres emoțional negativ (PED – Profile of Emotional Distress; Opris & Macavei, 2007) este un instrument menit să evalueze emoțiile funcționale și disfuncționale negative. PED furnizează un scor general de stres negativ și trei scoruri pe scale principale (*emoții pozitive*, *emoții funcționale negative*, *emoții disfuncționale negative*). Valoarea estimată a coeficientului de consistență internă Cronbach α al PDA pentru setul nostru de date este 0,87.

Scala atitudinilor și convingerilor generale – varianta scurtă (GABS-SV – General Attitudes and Beliefs Scale-Short Version; Lindner, Kirkby, Wertheim, & Birch, 1999) măsoară convingerile iraționale ale individului, pe baza teoriei TCRE a lui Ellis (1962). Indicele Cronbach α al GABS pentru setul nostru de date are valoarea 0,81.

2.4.5 Rezultatul pozitiv. *Scala multidimensională a satisfacției cu privire la viață* (MLSS – Multidimensional Life Satisfaction Scale; Seligson, Huebner, & Valois, 2003) măsoară nivelul de satisfacție al elevilor în cinci aspecte ale vieții (școală, familie, prieteni, propria persoană, mediul înconjurător). Scorul total este suma scorurilor itemilor. Indicele Cronbach α pentru setul nostru de date are valoarea 0,73.

2.5 Analizele statistice

Diferențele între grupuri din punct de vedere al demografiei și al variabilelor de interes sunt testate la nivelul de referință folosind testul t și testul Chi-pătrat. Variațiile rezultatelor au fost evaluate cu ajutorul testului ANOVA cu măsurători repetate (între rezultatele obținute înainte de intervenție, imediat după intervenție și la un interval după intervenție). Pentru mărimea efectului am folosit η^2 parțial multivariat (mărimea efectului mică $\eta^2 = 0,01$, mărimea efectului medie $\eta^2 = 0,06$, mărimea efectului mare $\eta^2 = 0,14$, Cohen, 1988), iar pentru comparația intra-grup și inter-grup a valorilor mărimii efectului a fost calculat indicele d al lui Cohen. Pentru acele rezultate în care nivelul de referință a prezentat diferențe semnificative, am aplicat analizele ANCOVA. Sfericitatea a fost verificată prin testul lui Mauchly, iar acolo unde sfericitatea a prezentat abateri, rezultatele au fost corectate cu formula Greenhouse-Geiser. Pentru testul post-hoc a fost utilizată procedura Bonferroni. Pentru estimarea preciziei mărimii efectului la toate măsurătorile, au fost folosite intervale de încredere de 95%. Toate analizele au fost efectuate cu SPSS versiunea 26.0 (SPSS Inc., Chicago, IL).

3. Rezultatele

3.1 Analizele de referință

Am testat diferențele în privința aspectelor demografice și a rezultatelor principale și secundare între cele două grupuri de intervenție (cel normal și cel îmbunătățit cu TCRE). Nu au fost observate diferențe din punct de vedere al vârstei, stării procesului de luare a deciziei de carieră, dificultăților în luarea deciziilor de carieră, îngrijorării și convingerilor iraționale.

Au reieșit însă diferențe semnificative în ceea ce privește sexul ($\chi^2 [1, 234] = 4,49; p = 0,040$), stresul emoțional negativ ($t [204] = 2,66; p = 0,010$), emoțiile disfuncționale negative ($t [204] = 3,19; p = 0,010$) și satisfacția cu privire la viață ($t [204] = -2,18; p = 0,030$).

3.2 Testarea ipotezelor

Pe baza ipotezelor, intervenția în carieră îmbunătățită cu TCRE se dovedește superioară, producând o diminuare mai pronunțată a dificultăților în luarea deciziilor de carieră, a stresului emoțional negativ, a emoțiilor disfuncționale negative și a convingerilor iraționale, prin comparație cu parametrii elevilor care au participat la cursul obișnuit de carieră, atât în evaluarea de la finalul tratamentului cât și în cea de la șase luni după tratament. Mediile, abaterile standard și mărimile efectelor sunt prezentate în Tabelul 1.

3.2.1 Rezultatul principal. Pentru dificultățile în luarea deciziilor de carieră, rezultatele RM ANOVA 2*3 indică un efect semnificativ al factorului Timp, Wilks' Lambda = 0,82, $F(2, 128) = 15,22, p < 0,001, \eta^2 = 0,11$. Nici factorul Grup, $F(2, 128) = 0,48, p = 0,491, \eta^2 = 0,004$, nici Timp*Grup nu au avut însă un efect principal semnificativ, Wilks' Lambda = 0,98, $F(2, 128) = 1,61, p = 0,200, \eta^2 = 0,01$. Testul Bonferroni arată că, în ceea ce privește Timpul, există o diferență semnificativă între T1 și T2 ($p = 0,003$), între T1 și T3 ($p < 0,001$), și nicio diferență semnificativă între T2 și T3 ($p = 0,082$). Pentru grupul care a participat la cursul de carieră îmbunătățit cu TCRE există o diferență semnificativă între T1 și T2 ($p = 0,005$), T1 și T3 ($p < 0,001$), dar nu și între T2 și T3 ($p = 0,090$). Vezi rezultatele prezentate în Figura 1a.

3.2.2 Rezultatele secundare.

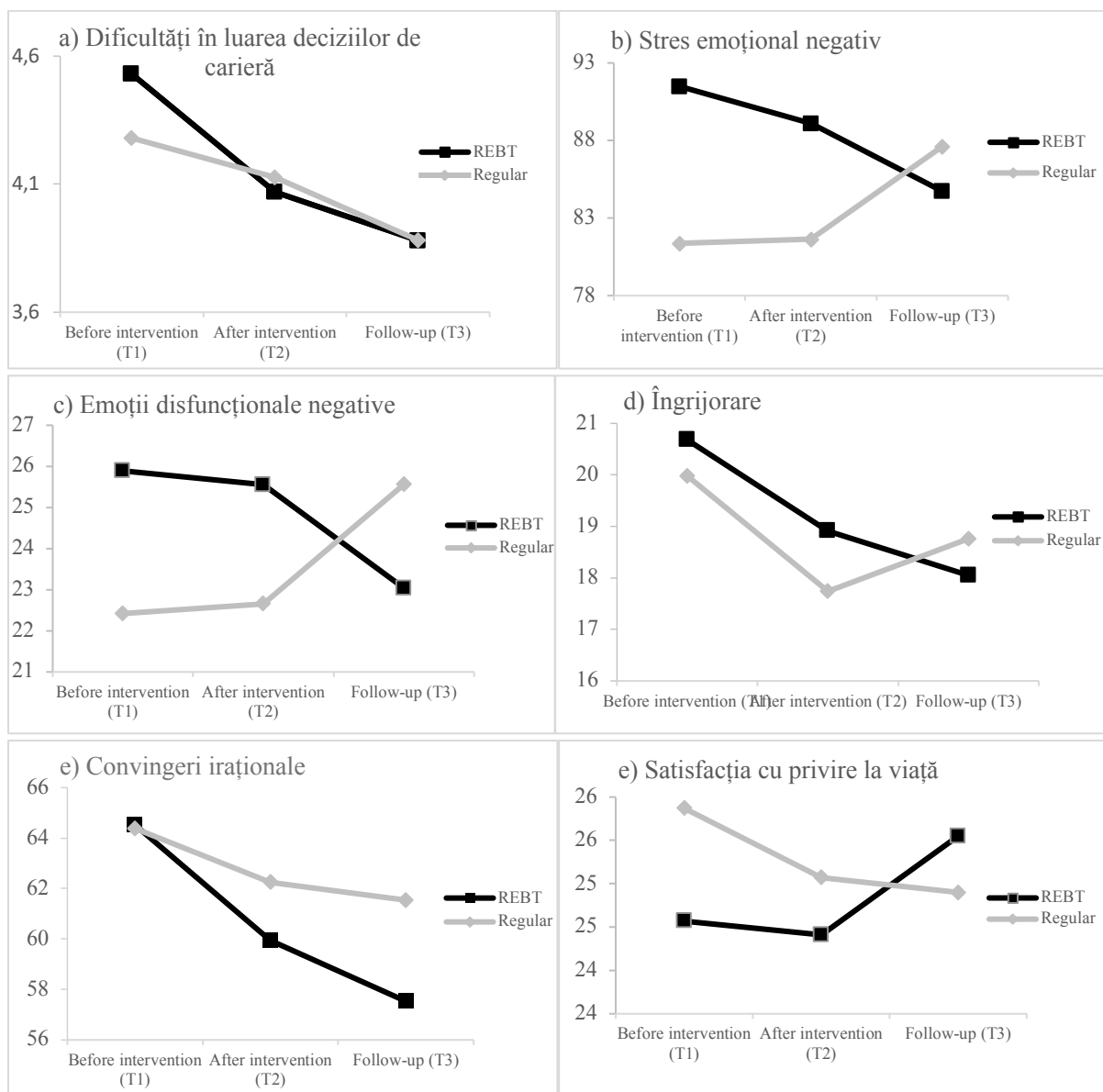
3.2.2.1 Stresul emoțional negativ. Pentru stresul emoțional negativ a fost derulată o analiză ANCOVA simplă cu scopul de a măsura diferențele în timp semnificative statistic ale stresului emoțional negativ cu variabila de control scorul anterior intervenției și grupul ca factor sistematic. Rezultatele analizei ANCOVA univariată asupra stresului emoțional negativ post-intervenție, cu variabila de control scorul anterior intervenției, arată că nu există o diferență semnificativă între scorurile grupului cu intervenție îmbunătățită cu TCRE și ale grupului cu intervenție obișnuită, $F(1, 165) = 0,23, p = 0,631, \eta^2 = 0,001$. Cu toate acestea, grupul supus intervenției în carieră îmbunătățită cu TCRE a prezentat scoruri semnificativ mai reduse la intervalul de 6 luni după intervenție decât grupul cu intervenție obișnuită (Figura 1b), $F(1, 150) = 4,82, p = 0,030, \eta^2 = 0,032$ (scorurile medii sunt prezentate în Tabelul 1).

3.2.2.2 Emoțiile disfuncționale negative. Am aplicat ANCOVA și în analiza emoțiilor disfuncționale negative din cauza diferențelor semnificative între scorurile de referință pe această scală. Rezultatele analizei ANCOVA univariată pentru emoțiile disfuncționale negative post-intervenție și cu variabila de control scorul pre-intervenție au arătat că nu există diferențe semnificative între scorurile grupului cu intervenție în carieră îmbunătățită cu TCRE și ale grupului cu intervenție obișnuită, $F(1, 165) = 0,58, p = 0,45, \eta^2 = 0,004$. Cu toate acestea, grupul cu intervenție în carieră îmbunătățită cu TCRE a prezentat scoruri semnificativ mai mici la intervalul de 6 luni după intervenție decât grupul cu intervenție obișnuită, $F(1, 150) = 8,02, p = 0,005, \eta^2 = 0,051$ (vezi și în Figura 1c și Tabelul 1).

3.2.2.3 Îngrijorarea. Efectul principal al timpului arată că valorile pentru îngrijorare diferă semnificativ între ele pentru cele trei momente în timp, Wilks' Lambda = 0,89, $F(2, 131) = 7,57, p = 0,001, \eta^2 = 0,11$. Pe de altă parte, nici efectul principal al grupului, $F(2, 131)$

= 0,04, $p = 0,84$, $\eta^2 = 0,001$, nici efectul principal al Timp*Grup asupra îngrijorării nu au fost semnificative, Wilks' Lambda = 0,98, $F(2, 131) = 1,69$, $p = 0,190$, $\eta^2 = 0,01$. Bonferroni a arătat că, în ceea ce privește Timpul, există o diferență semnificativă între T1 și T2 ($p = 0,001$), respectiv între T1 și T3 ($p = 0,005$), dar nu și între T2 și T3 ($p = 1,00$). La grupul supus intervenției în carieră îmbunătățită cu TCRE există o diferență semnificativă între T1 și T2 ($p = 0,004$) și între T1 și T3 ($p = 0,001$), dar nu și între T2 și T3 ($p = 0,240$). Figura 1d arată că nivelul îngrijorării scade în ambele grupuri post-intervenție, însă la intervalul de 6 luni după intervenție crește înapoi în grupul cu intervenție obișnuită, dar continuă să scadă în grupul cu intervenție îmbunătățită cu TCRE.

Figurile 1 a-f. Reprezentările grafice ale variabilelor de interes, înainte, imediat după și la șase luni după intervenție, pentru intervenția în carieră îmbunătățită cu TCRE și cea obișnuită.



3.2.2.4 Mecanismul schimbării – convingerile iraționale. Efectul principal al timpului arată că în general, independent de condiție, valorile pentru convingerile iraționale diferă semnificativ între ele la cele trei momente în timp, Wilks' Lambda = 0,79, $F(2, 121) = 17,09$, $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,12$. Efectul principal al grupului este nesemnificativ, $F(2, 121) = 1,23$, $p = 0,27$, $\eta^2 = 0,005$. Totuși, efectul principal al Timp*Grup asupra convingerilor iraționale este semnificativ, Wilks' Lambda = 0,94, $F(2, 121) = 3,98$, $p = 0,02$, $\eta^2 = 0,03$. Rezultatele Bonferroni cu privire la timp arată că există o diferență semnificativă între T1 și T2 ($p < 0,001$), respectiv între T1 și T3 ($p < 0,001$), dar nu și între T2 și T3 ($p = 0,42$). Figura 1e arată că nivelul convingerilor iraționale scade în ambele grupuri, dar scade mai mult în grupul supus intervenției în carieră îmbunătățite cu TCRE imediat după intervenție și la 6 luni după aceasta.

3.2.2.5 Rezultate pozitive – satisfacția cu privire la viață. Pentru satisfacția cu privire la viață a fost realizată o analiză ANCOVA simplă pentru a stabili diferențele semnificative statistic în timp pentru satisfacția cu privire la viață, cu variabila de control scorurile pre-intervenție și grupul ca factor sistematic. Rezultatele analizei ANCOVA univariată asupra satisfacției cu privire la viață post-intervenție și variabila de control scorurile pre-intervenție au arătat că nu există diferențe semnificative între scorurile grupului cu intervenția în carieră îmbunătățită cu TCRE și ale grupului cu intervenția obișnuită, $F(1, 165) = 0,18$, $p = 0,671$, $\eta^2 = 0,001$. Totuși, grupul supus intervenției în carieră îmbunătățite cu TCRE a prezentat scoruri mai ridicate la 6 luni după intervenție decât grupul supus intervenției obișnuite, $F(1, 150) = 3,38$, $p = 0,068$, $\eta^2 = 0,022$ (scorurile medii sunt prezentate în Tabelul 1). Rezultatele sunt afișate și în Figura 1f.

Table 1

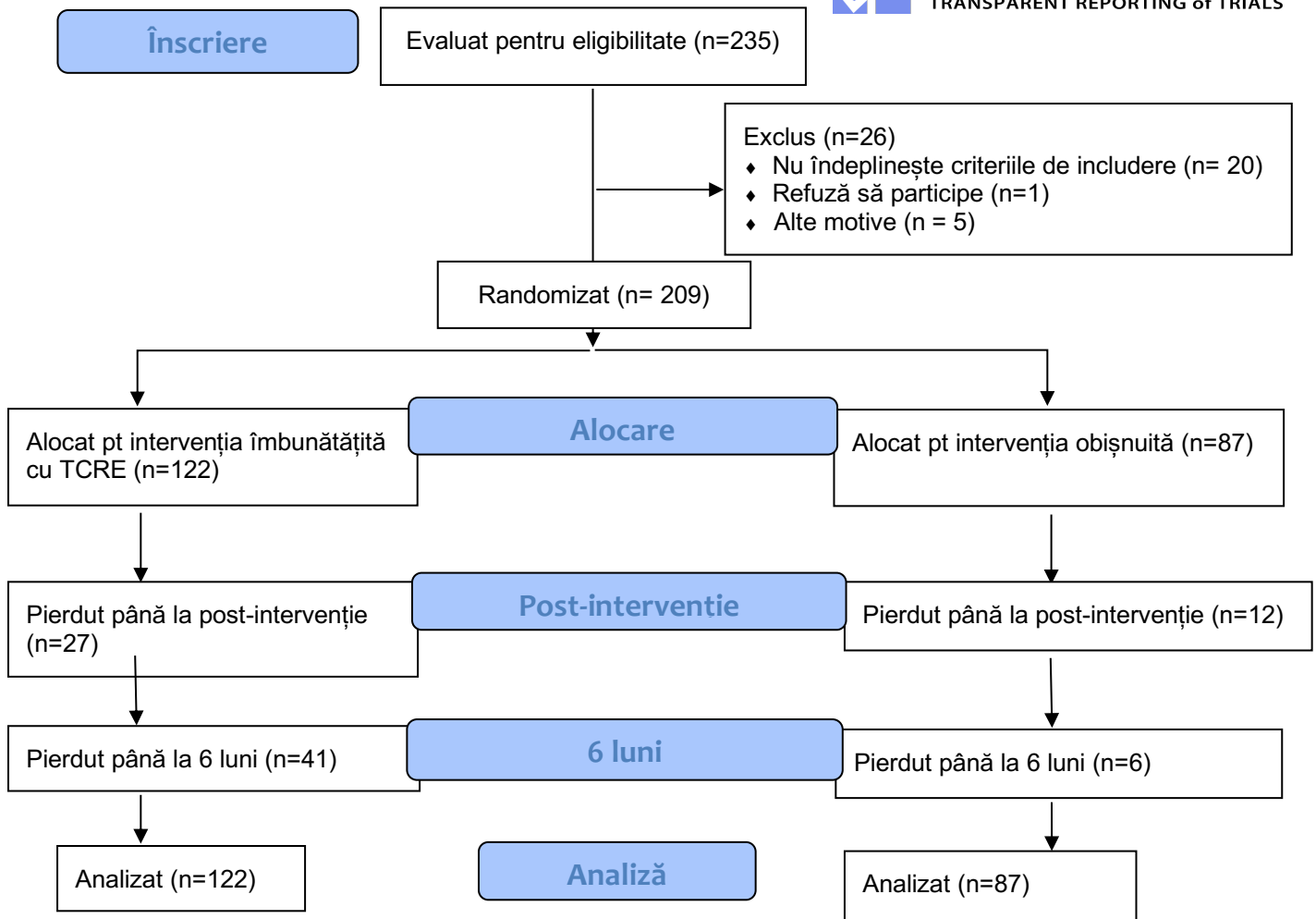
Rezultatele celor două grupuri înainte și după intervenție.

Măsurăto area	Scala	Evaluarea pre- intervenție		Evaluarea post- intervenție		Evaluarea la 6 luni post-intervenție		Scorurile pre- și post- în cadrul grupului (95% IC)		Scorurile post- intervenție între grupuri (95% IC)		Scorurile pre- și la 6 luni în cadrul grupului (95% IC)	
		Media (SD)	Media (SD)	Media (SD)	Media (SD)	TCRE	Obișnuită	TCRE	Obișnuită	TCRE	Obișnuită	TCRE	Obișnuită
		TCRE	Obișnuită	TCRE	Obișnuită	TCRE	Obișnuită						
CDDQ	Total Cdd	4,43 (1,29)	4,24 (1,31)	4,04 (1,42)	4,13 (1,30)	3,79 (1,38)	3,88 (1,32)	-0,29 (-0,56 la -0,01)	-0,08 (-0,39 la 0,23)	0,06 (-0,24 la 0,37)	-0,48 (-0,77 la -0,20)	-0,27 (-0,77 la 0,16)	
PDA	Total	91,49 (22,57)	81,37 (22,21)	89,10 (27,41)	81,63 (21,98)	84,73 (25,59)	87,62 (24,44)	-0,09 (-0,30 la 0,33)	0,08 (-0,18 la 0,35)	-0,30 (-0,61 la 0,01)	-0,28 (-0,57 la -0,01)	0,27 (0,05 la 0,59)	
PDA	Emoții disfuncționale negative	25,89 (9,33)	22,42 (8,99)	25,55 (11,01)	22,66 (8,39)	23,04 (9,49)	25,56 (11,31)	-0,03 (-0,29 la 0,34)	0,14 (-0,12 la 0,40)	-0,29 (-0,60 la 0,02)	-0,30 (-0,59 la -0,02)	0,31 (-0,01 la 0,63)	
PSWQ-C	Îngrijorarea	20,98 (9,20)	19,89 (9,55)	18,86 (9,77)	17,44 (9,41)	18,05 (9,87)	18,77 (9,28)	-0,22 (-0,49 la 0,05)	-0,26 (-0,57 la 0,05)	-0,15 (-0,45 la 0,16)	-0,31 (-0,59 la -0,03)	-0,12 (-0,43 la 0,19)	
GABS	Total convingeri iraționale	64,53 (11,07)	63,96 (9,93)	59,68 (12,22)	61,63 (11,30)	57,54 (13,42)	61,37 (10,84)	-0,42 (-0,69 la -0,15)	-0,22 (-0,54 la 0,09)	0,17 (-0,14 la 0,47)	-0,58 (-0,87 la -0,29)	-0,25 (-0,57 la 0,07)	
MLSS	Satisfacția cu privire la viață	24,57 (4,08)	25,87 (4,36)	24,41 (4,82)	25,07 (4,51)	25,55 (4,70)	24,90 (5,78)	-0,18 (-0,50 la 0,13)	-0,19 (-0,50 la 0,07)	-0,14 (-0,17 la 0,45)	0,23 (-0,06 la 0,51)	-0,19 (-0,51 la 0,12s)	

Discuție

În concluzie, rezultatele studiului de față arată că o combinație a cursului de orientare în carieră îmbunătățit cu TCRE cu elemente din cursul de orientare obișnuit îi poate ajuta pe studenți să-și reducă dificultățile în luarea deciziilor de carieră, convingerile iraționale și emoțiile disfuncționale negative pentru o perioadă de până la șase luni după intervenție. În mod special pentru dificultățile în luarea deciziilor de carieră și pentru convingerile iraționale, am constatat mărimii medii ale efectului între scorul pre-intervenție și cel de la 6 luni după intervenție în cadrul grupului supus intervenției în carieră îmbunătățite cu TCRE. Au fost observate mărimi ale efectului reduse post-intervenție între grupul supus intervenției îmbunătățite cu TCRE și grupul cu intervenție obișnuită. Aceste rezultate confirmă că intervenția prezentată este eficace și îi poate ajuta pe elevi să-și diminueze efectiv dificultățile în luarea deciziilor de carieră și convingerile iraționale. Acest tip de metodă reprezintă și un mod ecologic de a livra intervenția unui număr mare de elevi de liceu, datorită faptului că prin natura ei este orientată spre grup. În lumea modernă, în care locurile de muncă apar și dispar cu rapiditate, astfel de intervenții în carieră îi pot ajuta pe elevii de liceu să ia decizii de carieră mai bune și între timp să învețe să-și reducă stresul negativ și convingerile disfuncționale care însoțesc procesul de luare a deciziilor de carieră.

Figura 2. Schema logică a randomizării participanților.



CAPITOLUL IV. CONCLUZII GENERALE ȘI IMPLICAȚII

Obiectivul general al acestei teze a fost să investigheze asocierile între dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative și să implementeze anumite principii bazate pe dovezi în evaluările și intervențiile în carieră care se adresează problemei indeciziei cu privire la carieră și a stresului emoțional negativ. Secolul 21 aduce un nivel ridicat de incertitudine pe piața forței de muncă, motiv pentru care sunt șanse tot mai mari ca individul să experimenteze stres emoțional negativ în procesul de luare a deciziilor de carieră. Consilierii care doresc să-și ajute clienții să ia decizii de carieră mai bune au nevoie de evaluări validate științific și de metode de intervenție fundamentate teoretic, scalabile și eficiente.

Unele dintre evaluările populare ale indeciziei cu privire la carieră nu au o bază teoretică (Tinsley, 1992) sau proprietățile lor psihometrice nu îndeplinesc criteriile minime ale evaluărilor validate științific (Hunsley & Mash, 2008). Parcurgerea evaluărilor existente și clasificarea lor îi ajută pe cercetători și pe consilierii în carieră să aleagă cele mai bune evaluări pentru activitatea lor. Un alt aspect important constă în analiza invarianței în măsurare a evaluărilor, cu scopul de a stabili dacă același construct este măsurat în grupuri specifice și la momente diferite în timp. Apoi, factorii moderatori potențiali trebuie analizați și ei în legătură cu asocierea dintre dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative. În fine, cei care experimentează dificultăți în luarea deciziilor de carieră și stres emoțional negativ au nevoie de intervenții în carieră scurte, eficiente și bazate pe dovezi. Intervențiile TCRE pot fi o soluție, în virtutea metodei lor logice și bine structurate (Dryden, 2012), a caracteristicilor lor dovedite de eficacitate (e.g., Engels et al., 1993) și a faptului că un număr redus de sesiuni (6-8) are efectul de reducere a dificultăților emoționale (Forde et al., 2005).

Pentru a investiga evaluările luării deciziilor de carieră, în primul studiu am adunat laolaltă măsurătorile existente și le-am clasificat în categorii și subcategorii distincte, în funcție de teoria din care au fost derivate, de constructele pe care le măsoară, de scopul evaluării și de similaritatea scalelor. Ca atare, am reușit să creăm un cadru teoretic pentru clasificarea evaluărilor și am evaluat totodată aplicabilitatea și proprietățile psihometrice ale măsurătorilor incluse, pe baza abordării bazate pe dovezi a evaluărilor (Hunsley & Mash, 2008). Apoi, în studiul 2, am analizat invarianța în măsurare a Chestionarului cu privire la dificultățile în luarea deciziilor de carieră (CDDQ; Gati, Krausz, & Osipow, 1996), una dintre cele mai cunoscute evaluări ale luării deciziilor de carieră. Am măsurat invarianța în măsurare a CDDQ în funcție de sex, clasă, limbă, format, profil de studii, mediu de viață și totodată invarianța longitudinală. Apoi, în studiul al treilea, am investigat asocierile între indecizia cu privire la carieră și stresul emoțional negativ. Bazat pe teoria TCRE am constatat că îngrijorarea ca și cogniție moderează relația dintre dificultățile în luarea deciziilor de carieră (*lipsa pregătirii, lipsa informației, informația incoerentă*) și emoțiile disfuncționale negative. În studiul al patrulea am urmărit să creăm un program de intervenție în carieră îmbunătățit cu TCRE pentru elevii de liceu și să evaluăm eficiența superioară a acestuia în reducerea dificultăților în luarea deciziilor de carieră, a stresului emoțional negativ (emoții disfuncționale negative), a îngrijorării și a convingerilor iraționale, respectiv în creșterea satisfacției cu privire la viață, comparativ cu un program obișnuit de intervenție în carieră.

4.1 PROGRESE TEORETICE ȘI METODOLOGICE

Cercetarea pentru teza de față aduce următoarele contribuții teoretice:

1. Propune o clasificare fundamentată teoretic a diverselor evaluări ale luării deciziilor de carieră (Studiul 1). Această clasificare împlinește o nevoie în literatura de specialitate și arată când și pentru ce tipuri de probleme pot fi utilizate evaluările. Există trei variante în ceea ce privește ordinea în care evaluările pot fi aplicate în funcție de clasificare. În prima variantă se evaluează antecedentele, apoi efectele asupra procesului și apoi efectele asupra deciziei. În a doua variantă se procedează în ordine inversă, începând cu măsurarea stării individului în procesul de luare a deciziilor de carieră (efectele asupra deciziei), după care se stabilește motivul pentru care individul se simte indecis sau incapabil să decidă (antecedentele). În a treia variantă, se începe cu o evaluare mai eterogenă, după care sunt localizate dificultățile specifice printr-o evaluare mai omogenă.
2. Analizează proprietățile psihometrice ale evaluărilor și aplicabilitatea acestora pe baza unei abordări validate științific (Studiul 1), practică obișnuită în psihologia clinică, dar mai rar întâlnită în psihologia vocațională. Informația cuprinzătoare despre toate evaluările adunate laolaltă asigură o privire de ansamblu asupra măsurătorilor corecte din punct de vedere psihometric și le scoate în evidență pe acelea care mai au nevoie de îmbunătățiri. Modulurile în care am identificat și compilat evaluările, am realizat clasificările și am utilizat opiniile experților în domeniul luării deciziilor de carieră pentru a verifica corectitudinea clasificării propuse reprezintă și ele contribuții la literatură.
3. Examinează structura internă a Chestionarului cu privire la dificultățile în luarea deciziilor de carieră (Studiul 2) prin testarea structurii sale factoriale și confirmarea invarianței în măsurare în funcție de sex, clasă, limbă, format și profil de studii, respectiv a invarianței longitudinale. Demonstrând invarianța în măsurare, am dovedit validitatea constructului CDDQ. De asemenea, am demonstrat că diferențele în funcție de sex, limbă, format, mediu de viață și profil de studii nu sunt rezultatul unor erori de măsurare. Mai mult, demonstrarea invarianței în măsurare a constituit o dovadă în sprijinul menținerii structurii factoriale a CDDQ în timp.
4. Oferă o înțelegere mai bună a momentului și împrejurărilor în care dificultățile în luarea deciziilor de carieră ca evenimente activatoare conduc la emoții disfuncționale negative (Studiul 3). Acest studiu a demonstrat rolul moderator al îngrijorării și a oferit dovezi cu privire la efectul său amplificator asupra emoțiilor disfuncționale negative. Aceste rezultate ne ajută să înțelegem mai bine asocierile între indecizia cu privire la carieră și stresul emoțional negativ, asocieri care nu au fost dovedite încă nici pe cale teoretică, nici pe cale experimentală. Abordarea metodologică este în acord cu abordarea științifică modernă, reflectând trecerea de la examinarea asocierii (cauzale sau nu) între două variabile la explorarea *modului* și a *momentului* sau *împrejurărilor* în care variabilele sunt asociate.
5. Metodele terapiei comportamentale rațional-emotive pot fi implementate într-un curs de orientare în carieră, iar intervenția în carieră îmbunătățită cu TCRE este o metodă eficientă de reducere a indeciziei în carieră. Studiul 4 demonstrează progrese și din perspectivă metodologică. Mai întâi, el este o intervenție bazată pe o teorie științifică, lucru care crește eficiența metodei. În al doilea rând, este o metodă sistematică, cu module logice și bine construite care țintesc în mod specific dificultățile în luarea deciziilor de carieră și pe cele emoționale. În al treilea rând, este o metodă scurtă dar eficace și eficientă cu implementare

facilă în contextul școlar. În al patrulea rând, este orientată spre grup, lucru care permite livrarea intervenției în carieră unui grup numeros de elevi de liceu.

4.2 PROGRESE PRACTICE / CLINICE

Studiul 1 propune o clasificare a evaluărilor luării deciziilor de carieră și oferă diverse tabele cu informații despre aceste evaluări. Toate informațiile îi pot ajuta pe consilierii în carieră să identifice evaluările cele mai potrivite pentru clienții lor și totodată îi pot ajuta să-și adapteze intervențiile. Clasificarea oferă totodată posibilitatea de a identifica evaluările cu proprietăți psihometrice bune și pe acelea dovedite a fi măsurători validate științific. Studiul 2 oferă dovezi în sprijinul validității constructului CDDQ și a structurii sale interne, chestionar care poate fi folosit de consilierii în carieră din România. Mai mult, demonstrarea invarianței în măsurare a CDDQ pentru diverse grupuri asigură interpretarea uniformă a conceptului de indecizie cu privire la carieră și implică faptul că el poate fi folosit pe eșantioane diverse. Apoi, diferențele mediilor latente descoperite în Studiul 2 între băieți și fete, între vorbitorii de limbă română, maghiară și ebraică, între participanții din mediile rural și urban, între clasele de liceu (cu profiluri diferite), între formatul online și cel tipărit, respectiv între momentele diferite în timp nu sunt determinate de erori de măsurare.

Rezultatele Studiului 3 le recomandă psihologilor școlari și consilierilor în carieră să măsoare și să trateze îngrijorarea elevilor din ultimii doi ani de liceu, pentru a rezolva dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative. Elevii sunt susceptibili de a experimenta un nivel sporit de emoții disfuncționale negative mai ales în clasa a 12-a. Contribuția principală a Studiului 4 este intervenția în carieră bazată pe teoria TCRE, formată din elemente obișnuite de consiliere în carieră și tehnici din terapia comportamentală rațional-emoțională. Am reușit să demonstrăm că această metodă scurtă și orientată spre grup contribuie la diminuarea dificultăților în luarea deciziilor de carieră, a convingerilor iraționale și a stresului emoțional negativ.

4.3 REZUMAT AL CONCLUZIILOR GENERALE

În continuare oferim un scurt rezumat al concluziilor acestei teze:

- 1) Clasificarea propusă a evaluărilor luării de decizii de carieră poate răspunde la întrebarea când și pentru ce tipuri de dificultăți în luarea deciziilor de carieră poate fi folosit fiecare instrument.
- 2) Informația despre proprietățile psihometrice ale evaluărilor este în acord cu abordarea validată științific și îi poate ajuta pe consilieri și cercetători să aleagă măsurătoarea „potrivită” pentru activitatea lor.
- 3) *Chestionarul cu privire la dificultățile în luarea deciziilor de carieră* prezintă o invarianță demonstrată în funcție de sex, clasă de liceu, limbă, format, profil de studii, mediu de viață și momente în timp.
- 4) Diferențele mediilor latente arată un nivel mai ridicat de dificultăți în luarea deciziilor de carieră în rândul: fetelor, maghiarilor, elevilor care au completat chestionarul online, celor cu profil de studii științe naturale și elevilor din mediul urban.
- 5) Dificultățile elevilor de liceu în luarea deciziilor de carieră interacționează cu îngrijorarea și conduc la un nivel sporit de emoții disfuncționale negative.

- 6) Lipsa pregătirii, lipsa informației și informația incoerentă au condus la emoții disfuncționale negative la niveluri medii și ridicate de îngrijorare, dar nu și la un nivel scăzut de îngrijorare.
- 7) Clasa ca moderator secundar are un efect amplificator suplimentar față de efectul moderator al îngrijorării asupra lipsei de pregătire.
- 8) Intervenția în carieră îmbunătățită cu TCRE reduce nivelul de indecizie cu privire la carieră, convingerile iraționale și stresul emoțional negativ al elevilor de liceu până la șase luni după intervenție.
- 9) Intervenția în carieră îmbunătățită cu TCRE este o metodă eficientă și eficientă care poate fi livrată unui număr mare de elevi de liceu într-un timp scurt și într-un context de grup.

4.3 LIMITĂRI ȘI DIRECȚII VIITOARE

Prima limitare a Studiului 1 constă în faptul că ne-am ocupat doar de evaluările luării deciziilor de carieră bazate pe proces, însă evaluările bazate pe conținut (i.e., interese, abilități) sunt la fel de importante în consilierea în carieră. În al doilea rând, unele evaluări multidimensionale măsoară aceleași constructe cu scalele lor, în timp ce altele măsoară constructe diferite cu scalele lor. Cercetările viitoare ar trebui să investigheze adecvarea clasificării propuse de noi. Mai mult, cercetările viitoare ar trebui să analizeze măsura în care constructele se intersectează și se aseamănă în interiorul și între categoriile din *Antecedente*, investigând relațiile dintre evaluări în interiorul categoriilor și subcategoriilor și între subcategorii. Apoi, studiile viitoare ar putea examina și cât de relevante sunt categoriile pentru diversele tipuri de tranziții (e.g., de la școală la muncă sau de la un loc de muncă la altul).

Limitarea principală a Studiului 2 are legătură cu cele trei seturi de date implicate în studiul nostru, respectiv două țări din Europa de Est și o țară din Orientul Mijlociu. Apoi, datele referitoare la subiecții vorbitori de limbă ebraică nu au putut fi folosite pentru invarianța în măsurare între clase, profiluri de studii, format și mediu de viață, întrucât aceste informații au lipsit din setul de date. În fine, am aplicat un instrument de autoevaluare care ar putea influența rezultatele, astfel încât cercetările viitoare ar trebui să-i implice pe consilierii în carieră ca surse adiționale de informație. Am testat două clase de liceu și două profiluri de studii liceale, motiv pentru care cercetările viitoare ar trebui să repete studiul nostru cu mai multe clase și profiluri de studii mai diverse.

Una dintre limitările Studiului 3 constă în faptul că analizele de moderare au fost efectuate pe un eșantion în secțiune transversală, motiv pentru care nu putem evalua îngrijorarea ca factor cauzal. Este posibil ca relațiile dintre dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative să fie bidirecțională, astfel încât cercetările viitoare trebuie să conțină studii longitudinale pentru a descoperi cauzalitatea între dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative, precum și dependența relației cauzale de îngrijorare. Mai mult, tendința persoanelor anxioase de a fi mai îngrijorate trebuie luată și ea în considerare, întrucât ea poate cauza relația puternică între îngrijorare și emoțiile disfuncționale negative. În viitor pot fi testați și alți posibili moderatori.

În Studiul 4, limitarea principală constă în eșantionul studiului, format exclusiv din participanți dintr-o singură țară (România). Apoi, datele au fost colectate din două orașe și din licee. Cercetările viitoare trebuie să investigheze utilizarea metodei intervenției în carieră îmbogățită cu TCRE în școlile vocaționale și colectând date din mai multe orașe sau chiar din

țări diferite. În al treilea rând, studiul longitudinal este limitat prin posibilitatea participanților de a renunța, fapt care a redus mărimea eșantionului mai ales pentru sesiunea desfășurată la șase luni după intervenție. În al patrulea rând, am apelat la evaluări scurte și concise cu elevii de liceu, dar cercetările viitoare ar trebui să conducă aceste evaluări cu instrumente mai elaborate. În al cincilea rând, participarea la acest studiu a fost voluntară, însă a fost organizată în cadrul orelor de curs, lucru care pune sub semnul întrebării nivelul de motivație al elevilor.

Totuși, în ciuda limitărilor enumerate ale acestor studii, cercetarea tezei de față aduce o contribuție importantă la literatura de specialitate. Studiile viitoare pot investiga mai departe contribuțiile noastre teoretice, clasificarea propusă a evaluărilor și descoperirile cu privire la asocierile între dificultățile în luarea deciziilor de carieră și emoțiile disfuncționale negative. Mai mult, cercetările viitoare pot replica studiile noastre experimentale pe eșantioane mai numeroase și mai eterogene. În fine, stabilirea cauzalității asocierilor între dificultățile în luarea deciziilor de carieră și stresul emoțional negativ, precum și identificarea mecanismului de schimbare pot face obiectul cercetărilor viitoare.