

**UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI
ȘCOALA DOCTORALĂ: PSIHODIAGNOSTIC ȘI INTERVENȚII PSIHOLOGICE
VALIDATE ȘTIINȚIFIC**



TEZĂ DE DOCTORAT

**DEZVOLTAREA ÎN CARIERĂ A STUDENȚILOR CARE AU ALES PROFESII DE
ASISTENȚĂ ȘI SUPT ÎN SECOLUL XXI: CARACTERISTICI, PREDICTORI ȘI
POSIBILITĂȚI DE INTERVENȚIE**

COORDONATOR ȘTIINȚIFIC
PROF. UNIV. DR. SZAMOSKÖZI ISTVÁN

AUTOR:
Ph.D. CANDIDATE ANNA VERES

CLUJ-NAPOCA
2020

CUPRINS

CAPITOLUL I. CADRUL TEORETIC	4
1.1. Introducere	4
1.2. Relevanța și impactul temei de cercetare	5
CAPITOLUL II. OBIECTIVE DE CERCETARE ȘI METODOLOGIE GENERALĂ	7
2.1. Obiective generale	7
2.2. Obiective teoretice, metodologice și practice ale cercetării	7
CAPITOLUL III CONTRIBUȚII DE CERCETARE ORIGINALE.....	10
3.1. Studiu I. Etapa de carieră ca moderator al relației dintre adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională: o meta-analiză	10
3.1.1. Introducere	10
3.1.2. Obiective	13
3.1.3. Metode	13
3.1.4. Rezultate	15
3.1.5. Concluzii	20
3.2. Studiul 2 Adaptarea și validarea inventarului maturității în carieră-Forma C și scala de adaptare a abilităților în carieră pentru eșantionul maghiar	22
3.2.1. Studiul 2a. Adaptarea inventarului maturității carierei - Forma C pentru eșantionul maghiar care trăiește în Transilvania2	22
3.2.1.1. Introducere	22
3.2.1.2. Materiale și metode	22
3.2.1.3. Rezultate	24
3.2.1.4. Concluzii	27
3.2.2. Studiul 2b. Scara de adaptare a abilităților în carieră - Forma maghiară: Proprietăți psihometrice și relația cu experiența de muncă.....	28
3.2.2.1. Introducere	28
3.2.2.2. Materiale și metode	29
3.2.2.3. Rezultate	30
3.2.2.4. Concluzii	32
3.3. Studiul 3. Predictorii adaptabilității în carieră și factorii ei determinanți în rândul studenților universitari	34

3.3.1. Studiul 3a. Trăsături de personalitate, experiență de muncă și medie note obținute ca predictorii ai adaptabilității în carieră a studenților universitari.....	34
3.3.1.1. Introducere	34
3.3.1.2. Metoda și procedura.....	35
3.3.1.3. Rezultate	36
3.3.1.4. Concluzii.....	38
3.3.1. Studiul 3b. Barierele de carieră percepute ca mediator între adaptabilitatea în carieră și satisfacția vieții în rândul studenților universitari.....	40
3.3.1.1. Introducere	40
3.3.1.3. Metodologie	43
3.3.1.4. Rezultate	44
3.3.1.5. Concluzii.....	46
3.3.1.6. Limitări	47
3.4. Studiul 4. Intervenția de carieră online pentru studenții universitari	48
3.4.1. Introducere	48
3.4.2. Scopul studiului	49
3.4.3. Metode	50
3.4.4. Procesul de intervenție-instruire în carieră	51
3.4.6. Rezultate	53
3.4.7. Concluzii	58
3.4.8. Limitări și evoluții ulterioare	59
CAPITOLUL 4. CONCLUZII GENERALE ȘI DIRECȚII VIITOARE	60
4.1. Implicații teoretice	60
4.2. Avansuri metodologice și implicații practice.....	60
4.3. Limitări și direcții suplimentare.....	62

Cuvinte cheie: dezvoltarea carierei, adaptabilitatea în carieră, barierele de carieră, intervenția de carieră online, satisfacția în carieră

CAPITOLUL I. CADRUL TEORETIC

1.1. Introducere

Este de necontestat că în secolul XXI, nu numai schimbările tehnologice și economice pot fi urmărite greu, ci și relațiile umane, stiluri de viață și cariere. Carierele noastre au caracteristici diferite față de secolul trecut (Bierema, 1998). Există mult mai mulți stimuli, mai multă informație și mai multe oportunități pe piața muncii. Modificările de intensitate ridicată au făcut, de asemenea, căile de carieră ale persoanelor mai complexe și mai greu de urmărit. Anumite profesii devin din ce în ce mai specifice, iar doritorii au acces la educație și instruire aproape oriunde, din punct de vedere geografic. Astfel, pentru a-și putea găsi drumul într-o ofertă infinită de oportunități, este nevoie de orientare și îndrumare în carieră pentru tineri.

Nimic nu dovedește mai bine utilitatea și nevoia de consiliere în carieră în rândul tinerilor decât faptul că ratele de abandon universitar sunt foarte mari, unul dintre motivele principale fiind lipsa consilierii în carieră. Acest lucru este dovedit de studenții care părăsesc programul, exprimând că simt o mare nevoie de orientare în carieră sau de orientare în carieră (Csók și colab., 2018).

Studenții care aleg profesii de asistență și suport nu sunt diferiți, adică au o rată mare de abandon. În anul universitar 2017-2018, 30% dintre studenții de psihologie din anul I au abandonat sau au schimbat specializarea conform datelor colectate de la Departamentul de Psihologie Aplicată, Cluj-Napoca, Linia Maghiară. O mare parte din cercetare se concentrează pe examinarea fenomenului de epuizare, cauzată de suprasarcină și suprasolicitare, care poate forța lucrătorii din profesia de asistență și suport să plece. Atunci când se examinează epuizarea, burnout-ul, frecvent se examinează antecedentele și consecințele sale (Köverová & Ráczová, 2017; Györffy, Birkás și Sándor, 2016), acordând o atenție mai mică examinării dezvoltării în carieră a unei persoane. Dezvoltarea carierei este un proces continuu care are loc în toate domeniile vieții. Cu alte cuvinte, ne dezvoltăm în comunitate, în școală, în familia noastră, iar experiențele pe care le dobândim în timpul dezvoltării ne modelează sinele. Drept urmare, creăm un stil de viață și trecem într-o carieră numită un loc de muncă sau o profesie (Pietrofesa și Splete, 1975; Super, 1954). Dezvoltarea carierei înseamnă evoluție și activitate continuă pe parcursul carierei unei persoane, fiind modelată și determinată de mulți factori personali, sociali, emoționali și cognitivi. Cei care aleg profesia de ai ajuta pe alții au mai multe șanse să își părăsească cariera sau pur și simplu să ajungă la epuizare în faza dezvoltării carierei. Acest lucru se poate explica și prin faptul că trebuie să stabilească o relație personală cu clientul pe parcursul activității lor, ceea ce îi determină adesea să se implice excesiv, și astfel poate afecta procesul de dezvoltare a carierei. Studii care s-au concentrat pe dezvoltarea carierei a profesiilor de asistență și suport au examinat asistenții medicali (de exemplu, Chang, Chou și Cheng, 2006; Donner & Wheeler, 2001), medicii (de exemplu, Stamm și Buddeberg-Fischer, 2011) și asistenții sociali (de exemplu, Rompf & Royse, 1994). Un domeniu mai puțin cercetat este studiul dezvoltării în carieră a studenților în psihologie și educație specială.

Ținând cont de rata enormă de abandon a psihologilor și de faptul că aceștia fac parte și din categoria specialiștilor în asistență și suport, am considerat că un studiu despre dezvoltarea

carierii studenților în psihologie și educație specială ar umple un gol. În plus, am găsit util să analizăm modul în care îi putem ajuta în dezvoltarea carierii lor, oferindu-le consiliere în carieră.

Pentru a arunca o privire cuprinzătoare asupra subiectului, definim mai întâi conceptele de carieră și dezvoltare a carierii, apoi introducem teorii legate de carieră, care consideră cariera ca un proces. Ulterior, îi plasăm pe studenți în timp și spațiu pe baza teoriilor, cu accent pe profesiile ajutătoare, inclusiv studenți în domeniul psihologiei și educației speciale. Subliniem apoi fenomenul abandonului și factorii determinanți ai acestuia. În cele din urmă, în primul capitol vom vorbi despre consilierea în carieră ca factor de prevenire al abandonului școlar și vom avea o privire mai detaliată asupra formelor și eficienței consilierii în carieră.

În urma sintezei teoretice, al doilea capitol conține contribuții de cercetare originale. În disertație, ne-am propus să obținem o imagine cuprinzătoare a caracteristicilor și a predictorilor care determină și influențează dezvoltarea carierii unei persoane.

Atunci când examinăm dezvoltarea carierii, un element central este adaptabilitatea în carieră, care este elementul principal al Teoriei Construcției Carierii al lui Savickas (2013) și este acceptat la nivel internațional. Adaptabilitatea în carieră este definită de Savickas (2005, p. 51) ca fiind: „o construcție psihosocială care denotă pregătirea și resursele unui individ pentru a face față activităților de dezvoltare profesională actuale și iminente, tranziții profesionale și traume personale”. Cu toate acestea, este un subiect mai puțin cercetat în Europa de Est. Astfel, având în vedere relevanța disertației, aceasta contribuie la promovarea conceptului și cadrului de adaptabilitate în carieră.

În primul studiu, căutăm să răspundem la întrebarea modului în care relația dintre adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională este moderată în funcție de vârstă, mai exact faza de carieră. În următoarele două studii (Studiul 2a și 2b), două instrumente vor fi adaptate și validate, punându-le la dispoziția profesioniștilor pentru a măsura adaptabilitatea în carieră și maturitatea carierii.

În studiile 3a și 3b, examinăm predictorii de adaptabilitate în carieră și relațiile adaptabilității carierii cu barierele percepute și autoeficiența. În cele din urmă, în ultimul studiu, încercăm să creștem adaptabilitatea în carieră a studenților printr-o intervenție online.

În general, disertația se învârtă în jurul caracteristicilor și factorilor determinanți ai dezvoltării carierii adulților tineri prin prisma adaptabilității în carieră, în special a celor care vor intra în domeniul profesiei de asistență și suport. În plus, cercetăm eficiența unui program online care poate contribui la dezvoltarea echilibrării carierii studenților care aleg profesii de asistență și suport prin dezvoltarea adaptabilității carierii, contribuind astfel la reducerea abandonului studiilor și a profesiei.

1.2. Relevanța și impactul temei de cercetare

Dezvoltarea în carieră a studenților care au ales profesii de asistență și suport nu a fost examinată atât de cuprinzător și în profunzime. În plus, tema adaptabilității în carieră este o zonă mai puțin cercetată în contextul Europei de Est, deci disertația contribuie cu siguranță la îmbogățirea temei de dezvoltare a carierii.

Adaptabilitatea în carieră afectează satisfacția muncii și satisfacția academică, dar factorii moderatori pentru această relație sunt ambigue. Scopul primului studiu este de a cerceta moderatorii și mediatorii acestei relații printr-o metaanaliză.

Doar câteva instrumente legate de dezvoltarea carierei sunt disponibile pentru profesioniști în limba lor maternă. Drept urmare, adaptarea și validarea "Inventarului de maturitate a carierei forma C" și a "Scării de adaptare a carierei" extinde instrumentele care pot fi utilizate de consilierii de carieră și școală.

Relația dintre trăsăturile de personalitate și adaptabilitatea în carieră a fost de asemenea cercetată (de ex. : Teixeira et al., 2012; van Vianen, Klehe, Koen & Dries, 2012), dar testul de personalitate HEXACO nu a fost examinat. Studiul 3a. contribuie la examinarea testului de personalitate în șase dimensiuni ca un predictor al adaptabilității în carieră.

Scopul principal al Studiului 3b este de a cerceta dacă adaptabilitatea carierei prezice satisfacția vieții, și dacă această relație este mediată de barierele percepute în carieră și eficacitatea de a face față. În cadrul acestui studiu, participanții au fost studenți care au studiat pentru o profesie de asistență și suport, din România și Ungaria. Relevanța acestui studiu constă în examinarea aspectelor tipice ale dezvoltării carierei în contextul Europei de Est.

În ultimul studiu (Studiul 4), o platformă de intervenție în carieră online este testată în rândul studenților universitari. Platforma online este creată special să dezvolte adaptabilitatea în carieră a studenților. În procesul de consiliere în carieră din secolul 21 trebuie să fie disponibile instrumente care să țină pasul cu progresele tehnologice. În acest sens, existența și accesibilitatea programelor legate de cariera online se va răspândi.

Din cele de mai sus reiese că scopul tezei nu este de a afla de ce studenții părăsesc universitatea, ci de a identifica factorii care modelează și caracterizează dezvoltarea carierei.

Investigarea adaptabilității în carieră a intrat în centrul atenției, deoarece existența sa oferă tânărului adult capacitatea de a se adapta în mod corespunzător la situațiile și evenimentele care se schimbă constant. Scopul principal al disertației este de a promova construcția conștientă a carierei în rândul studenților, prevenind astfel indirect abandonul.

CAPITOLUL II. OBIECTIVE DE CERCETARE ȘI METODOLOGIE GENERALĂ

2.1. Obiective generale

Scopul general al prezentei teze a fost identificarea și rezumarea factorilor determinanți și influențatori ai adaptabilității în carieră în rândul studenților universitari, cu accent pe studenții de psihologie și educație specială

Scopul nostru principal este să obținem o imagine mai cuprinzătoare a aspectelor de dezvoltare a carierei și a factorilor determinanți ai elevilor care aleg profesia de asistență și suport prin prisma adaptabilității în carieră. Obținând o mai bună înțelegere a factorilor și a caracteristicilor dezvoltării carierei, putem ajuta mai eficient munca profesioniștilor (consultanți, profesori, profesioniști în sănătate mintală). Nu în ultimul rând, cunoașterea aspectelor și dinamicii dezvoltării carierei poate ajuta la prevenirea abandonului universitar. În plus, din moment ce ne-am concentrat în special pe studenții care aleg profesia de asistență și suport, descoperirile noastre pot servi drept bază pentru programele de prevenire care vizează prevenirea abandonului școlar, precum și epuizarea precoce.

În primul rând, am analizat relația dintre adaptabilitatea în carieră și satisfacție pentru a vedea cum aceste concepte se raportează între ele și ce factori moderatori influențează intensitatea acestei relații.

În al doilea rând, am considerat că este important să avem un instrument popular și recunoscut la nivel internațional care să măsoare adaptabilitatea și maturitatea carierei. În acest scop, adaptarea și validarea a două instrumente este de asemenea un obiectiv.

Pentru ca profesioniștii să poată sprijini în mod adecvat dezvoltarea carierei studenților universitari, este esențial să cunoașc factorii sau caracteristicile predictive care sunt cele mai relevante pentru adaptabilitatea lor în carieră.

Nu în ultimul rând, încercăm să creăm un instrument online care să stimuleze adaptabilitatea carierei utilizatorilor, punând astfel procesul de consiliere în carieră în mediul online și / sau pur și simplu completând procesul tradițional de consiliere cu un instrument online.

2.2. Obiective teoretice, metodologice și practice ale cercetării

Singurul concept constant în cariera noastră este schimbarea în sine. Pe măsură ce înaintez în vârstă individul suferă o dezvoltare care poate fi proiectată în cariera sa. Acest proces de dezvoltare a carierei este modelat atât de indivizi, cât și de factori de mediu. Schimbarea continuă a formării profesionale și a muncii, apariția de noi provocări, tendințe și așteptări în anii universității sunt aproape cei mai semnificativi factori. În acest sens, au fost formulate o serie de obiective teoretice și metodologice privind dezvoltarea carierei studenților universitari. În figura 5 se regăsesc studiile realizate, prin care se ating mai mult sau mai puțin aceste obiective.

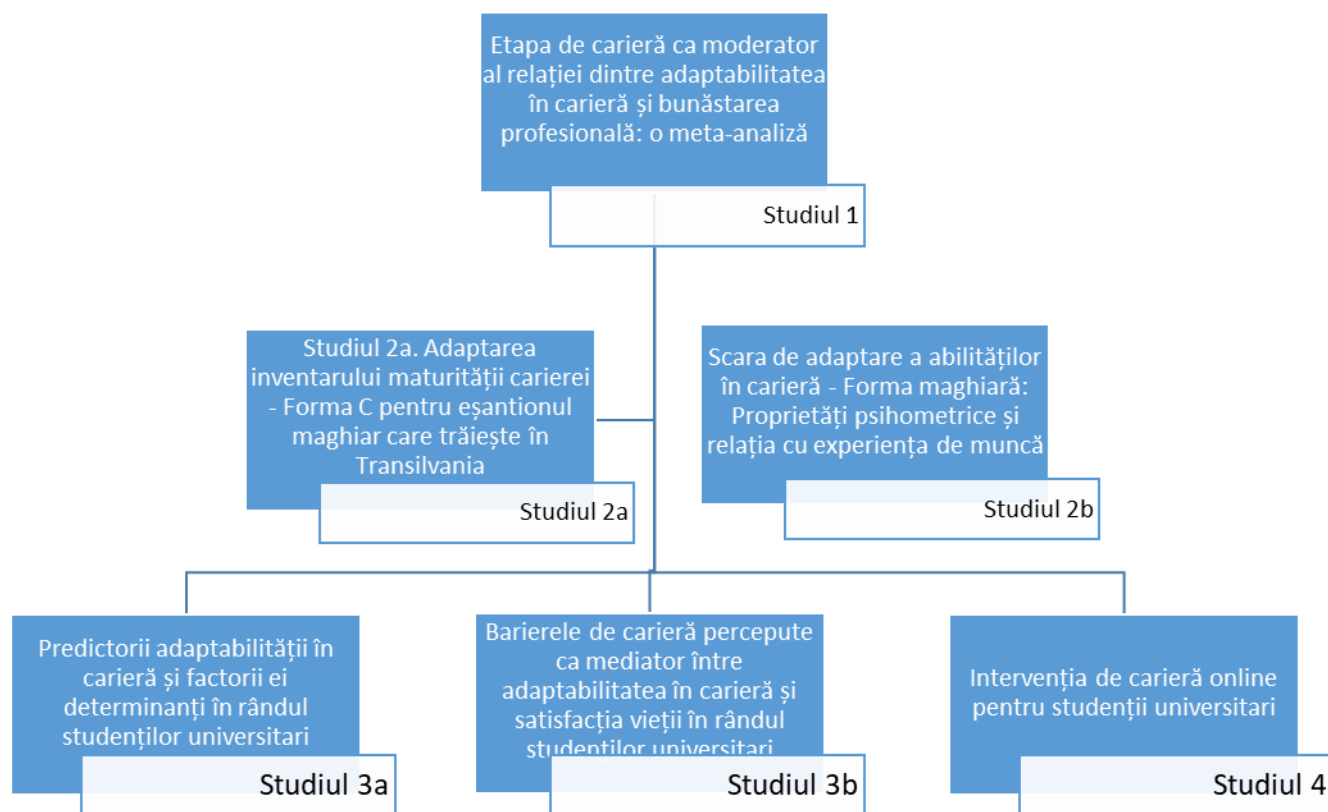


Figura 5. Structura schematică a proiectului de doctorat

Scopul general a fost sintetizarea teoriilor și a caracteristicilor cheie ale carierei prin care examinăm dezvoltarea carierei studenților. În acest fel, ne propunem să explorăm aspectele de dezvoltare a carierei acelor studenți care vor sau doresc să lucreze în profesia de asistență și suport după finalizarea formării profesionale. Acest obiectiv poate fi considerat ca un scop teoretic, deoarece sunt sintetizate mai multe teorii de carieră bazate pe proces. Pe lângă sinteza, alegând trei teorii (Durată de viață, spațiu de viață (Super 1980), Teoria socială a carierei cognitive (Lent, Brown, & Hackett, 1994, 2000), Teoria construcției carierei, Savickas, (2013)), încercăm să determinăm factorii esențiali în examinarea dezvoltării carierei unui student universitar. Se pune accent pe studenții care au ales profesia de asistență și suport. În plus, teoriile sunt completate cu caracteristici psihologice și demografice care joacă un rol important în dezvoltarea carierei individului.

În primul studiu, examinăm relația dintre adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională precum și factorii care moderează și mediază relația lor. Toate acestea sunt examinate într-o meta-analiză pentru a ne asigura că rezultatele sunt fiabile și valide.

În cel de-al doilea studiu, sunt adaptate două instrumente care măsoară maturitatea și adaptabilitatea în carieră. Prin adaptarea și validarea chestionarelor, îmbogățim gama de instrumente disponibile în limba maghiară și ajutăm activitatea profesioniștilor. Este o contribuție la munca profesioniștilor cu instrumente relevante metodologic și ușor de utilizat. Al treilea studiu examinează personalitatea și factorii cognitivi care pot prezice adaptabilitatea în

carieră. În plus, ne-a interesat și modul în care relația dintre adaptabilitatea și satisfacția în carieră este afectată de barierele percepute și de autoeficacitatea deciziei în carieră. Cu aceste obiective, am contribui la completarea teoriilor și, din moment ce analizăm contextul Est European, am putea confirma valabilitatea teoriilor din acest domeniu. În ultimul studiu, ne propunem să examinăm impactul potențial al unui instrument online asupra adaptabilității și satisfacției în carieră. În cadrul acestui studiu, ne-am propus să punem la dispoziția tinerilor pe o platformă online cele mai noi instrumente și metode utilizate în orientarea profesională. Utilizarea programului online va crește adaptabilitatea și satisfacția carierei utilizatorilor. Din punct de vedere practic, este foarte important atingerea acestui obiectiv, deoarece numărul de instrumente accesibile și fiabile este foarte mic, astfel încât existența și utilizarea în siguranță a platformei online ajută foarte mult activitatea profesioniștilor atât direct cât și indirect. În general, fiecare studiu contribuie la realizarea scopurilor teoretice, deoarece fiecare parte încearcă să sintetizeze fondul teoretic. În plus, din punct de vedere metodologic, validarea și adaptarea chestionarelor este importantă. În sfârșit, din punct de vedere practic, fiecare studiu are o relevanță practică, deoarece toate rezultatele obținute și produsele finale (instrumente, programe) pot fi utilizate de către profesioniștii din domeniu.

CAPITOLUL III CONTRIBUȚII DE CERCETARE ORIGINALE

3.1. Studiu I. Etapa de carieră ca moderator al relației dintre adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională: o meta-analiză

3.1.1. Introducere

Conceptul de adaptabilitate în carieră (AC) poate fi văzut de asemenea ca o alternativă la maturitatea carierei (Super & Knasel, 1981), deoarece structura și sensul său sunt similare cu subunitățile AC: îngrijorare, curiozitate, încredere și control, în timp ce subunitățile de maturitate ale carierei sunt: preocupare, curiozitate, încredere și consultare (solicitarea de sfaturi). Cu toate acestea, adaptabilitatea în carieră a devenit mai complexă și actualizată în procesul de consiliere în cariera de astăzi. În ultimele decenii, zeci de studii au examinat validitatea și capacitatea de utilizare pe scară largă a unei scale pentru adaptabilitatea în carieră (Savickas & Porfeli, 2012; Portfolio & Savickas, 2012; Dries et al., 2012; Han et al., 2012; Maree, 2012; Tak, 2012). Creșterea studiilor de AC se datorează muncii lui Savickas (1997, 2005, 2013) și există, de asemenea, o cercetare vitală realizată de Savickas și Porfeli (2012), care arată că traseele carierei au devenit mai incerte și confuze într-o piață de muncă tot mai volatilă, deci trebuie să acordăm atenție caracterului variabil al carierei unei persoane.

Mai multe meta-analize au fost efectuate pentru a examina dimensiunile adaptabilității carierei (Rudolph, Lavigne, Katz, & Zacher, 2017; Rudolf, Lavigne, & Zacher, 2017), unde a existat un cadru conceptual bazat pe modelul de construcție a carierei de adaptare (Savickas, 2005, 2013; Savickas & Porfeli, 2012) a fost testat.

Teoria construcției în carieră (TCC) a lui Savickas (CCT) (1997, 2005) servește ca model pentru înțelegerea comportamentului profesional în diferite cicluri de viață. Încorporează concepte și elemente din teorii recunoscute, cum ar fi modelul Curcubeului lui Super (1990) sau precum teoria lui Holland (1997). Actualizează și dezvoltă teorii recunoscute anterior, în cadrul TCC: personalitatea profesională, temele vieții și adaptabilitatea în carieră (care este destinat să examineze și să înțeleagă procesele de coping). Deci, AC analizează cum evoluează comportamentul nostru profesional, adică modul în care o persoană își construiește cariera (Savickas, 2005). În esență, AC este o sursă de resurse individuale care sunt necesare pentru a face față sarcinilor traumelor curente și anticipate cu care se confruntă indivizii în profesia lor. În esență, avem nevoie de resursele determinate de adaptabilitatea în carieră în situațiile în care integrarea noastră socială este schimbată într-o măsură mai mare sau mai mică (Savickas & Porfeli, 2012, p. 662). Teoria construcției în carieră a lui Savickas (2002, 2005) stabilește o secvență de adaptare care începe cu pregătirea adaptativă, urmată de resurse adaptative, apoi răspunsuri adaptative și, în final, cu rezultatele adaptării. Figura de mai sus (Figura 6.) arată modul în care este structurat procesul de adaptare și influență anumitor variabile în ciclul de adaptare. În figură se poate vedea clar că pregătirea pentru adaptare implică în esență abilități cognitive, trăsături de personalitate, stimă de sine, autoevaluare și tendință spre atitudine pozitivă. Astfel, sursa de adaptare nu este altceva decât dorința și deschiderea individului de a se schimba. Resursa adaptativă este capacitatea de a se adapta la o carieră, care este abilitatea unui

individ de a face față schimbărilor actuale sau viitoare (Savickas & Portfeli, 2012). Răspunsurile la adaptare se află în planificarea și explorarea carierei și autoeficiența, în timp ce rezultatele adaptării pot include identitatea în carieră, angajamentul, bunăstarea subiectivă, stresul legat de muncă, angajamentul pentru realizare și performanța. Acestea sunt de o importanță crucială pentru studiul, pentru satisfacția în cariera noastră, la locul de muncă și a școlii. În metaanaliza noastră, am inclus și satisfacția academică, deoarece măsoară și satisfacția comunității de învățare într-un mediu de învățare dat, în rândul studenților universitari (Chen & Lo, 2012).

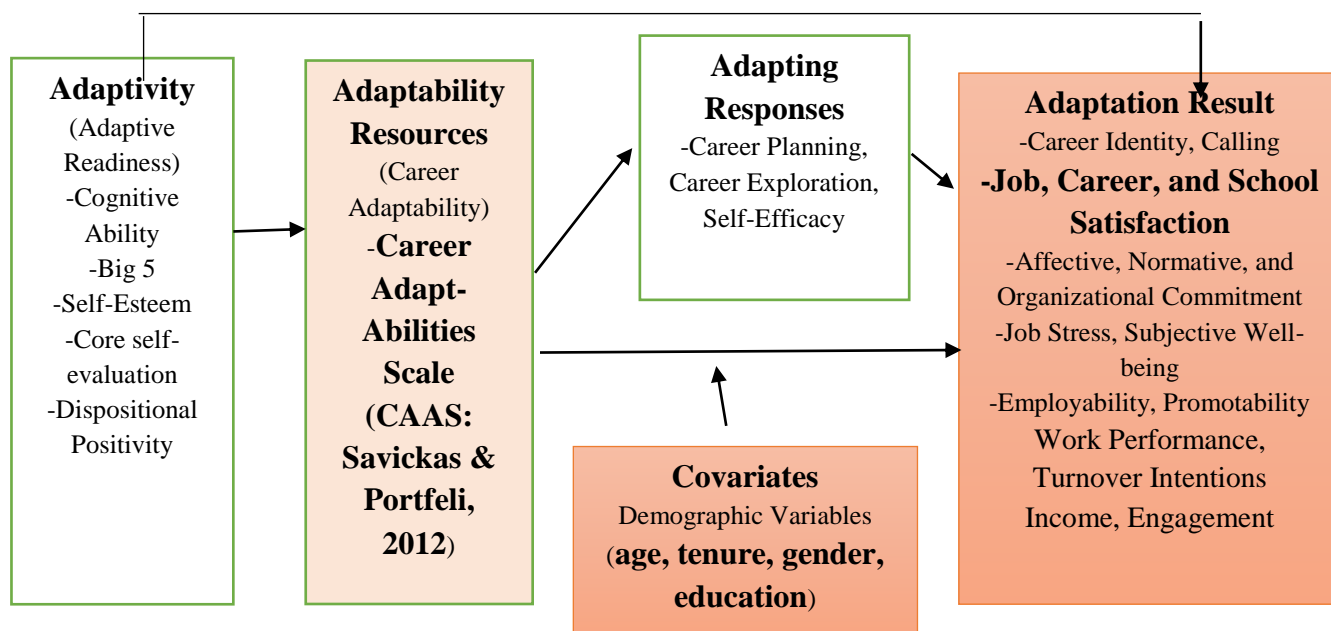


Figura 6. Cadru conceptual bazat pe modelul de construcție a carierei de adaptare (Savickas, 2005; Savickas & Portfeli, 2012; Savickas et al., 2009 în: Rudolph et al., 2017)

În figura de mai sus (Figura 6.), am evidențiat variabilele care au fost cercetate în studiul nostru, fiind relevante pentru metaanaliza noastră. Astfel, în studiul nostru să examinăm modul în care adaptabilitatea în carieră (AC) ca sursă de adaptare este influențată de variabile demografice legate de satisfacția profesională (satisfacție la locul de muncă, în carieră și școală, satisfacția academică).

Pe baza rezultatelor, cercetarea cuprinzătoare a lui Johnston (2018) a concluzionat că resursele pentru adaptabilitate sunt într-adevăr resurse psihosociale care contribuie la transformarea pozitivă și funcționarea personală a adolescenților, adulților tineri, adulților și lucrătorilor mai în vârstă.

Ceea ce este relevant pentru studiul nostru este satisfacția, mai precis, satisfacția în carieră, muncă, școală și universitate, măsurată în studiile anterioare. Aceste patru tipuri de satisfacții sunt discutate mai jos ca fiind conceptul comun de bunăstare profesională.

Adaptabilitatea în carieră, este un set extrem de important de puncte forte personale care, afectează multe rezultate legate de muncă sau de carieră. Nivelul acestui efect poate varia de la ușor la puternic. AC poate fi afectat de următoarele variabile: angajamentul de a munci, satisfacția în muncă, anxietatea în carieră, tranzițiile de succes, stresul sau chiar durata angajării

(de exemplu, Brown, Bimrose, Barnes, & Hughes, 2012; Rossier, Zecca, Stauffer, Maggiori Dauwalder, 2012).

Satisfacția în muncă poate fi definită ca o atitudine care include o evaluare emoțională și cognitivă a muncii prestate și a condițiilor de muncă (Brief & Weiss, 2002). La aprecierea subiectivă a succesului carierei, satisfacția în muncă joacă un rol major pe lângă plata primită (Judge et al., 1995; Guan și colab. 2015). Satisfacția în carieră este, de asemenea, un predictor al succesului în carieră, deoarece în acest caz individul evaluează dezvoltarea și progresul obținut pe parcursul carierei sale (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990)

Satisfacția academică este, de asemenea, o evaluare subiectivă, doar în acest caz, evaluarea se referă la experiența de învățare. Această stare de satisfacție mai este denumită și o stare psihologică, care rezultă din consolidarea așteptărilor studenților cu privire la realitatea lor academică (Chen & Lo, 2012). Satisfacția studenților este similară cu cea a lucrătorilor, dar aici se menționează și evaluarea universităților și a colegilor (Wiers-Jenssen, Stensaker & Groggaard, 2002: 185). Când vorbim despre satisfacția academică sau școlară, colegii de clasă și colegii sunt evaluați, în timp ce în cazul angajaților, colegii de lucru.

Pe lângă faptul că este o parte importantă a calității generale a vieții (Rode, 2004), satisfacția în muncă este, de asemenea, o parte fundamentală a bunăstării profesionale (Maggiori et al., 2013). Satisfacția în carieră, satisfacția academică și satisfacția studenților sunt, de asemenea, o componentă cheie a calității vieții pe care o simțim la nivel profesional. Astfel, satisfacția academică și în carieră poate fi văzută și ca un indicator subiectiv de satisfacție în categoria bunăstării profesionale.

Mai multe studii au examinat relația dintre diferitele niveluri de satisfacție și AC (de exemplu, Chan & May, 2015; Celik & Strome, 2017; Wilkins și colab., 2014). Cea mai izbitoare concluzie din datele observate și raportate este că există o relație pozitivă între AC și bunăstarea profesională (BP). De fapt, analizând mai îndeaproape natura relației, putem spune că AC prezice pozitiv satisfacția în carieră (Chan et al., 2016; Chan & Mai, 2015; Guan et al., 2015), AC este corelată pozitiv cu satisfacția academică (Celik & Strome, 2017; Duffy, Douglass & Autin, 2015) iar satisfacția locului de muncă se corelează pozitiv și cu CA (Fiori, Bollman și Rossier, 2015; Maggiori și colab., 2013). Deci, în general, adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională se corelează pozitiv între ele.

În total, am ajuns la concluzia că ar merita să examinăm forța relației dintre bunăstarea profesională și AC, modul și intensitatea cu care se moderează secțiunile de carieră.

Se poate pune întrebarea de ce este important să explorăm dinamica relației dintre AC și BP. În primul rând, am dori să obținem un răspuns privind măsura în care puterea relației dintre AC și BP poate varia. Pentru a face acest lucru, folosim factori existenți (vârstă, sex, cultură, nivel de pregătire) pentru a determina în ce măsură reduc sau cresc puterea constructelor examinate.

În al doilea rând, este important să explorăm dinamica relației dintre AC și BP, deoarece cu cât vom afla mai multe despre modul în care adaptabilitatea carierei ne afectează bunăstarea profesională, cu atât vom putea influența și dezvolta în mod profesional. Deci, în funcție de faptul că AC poate avea o influență mai mică sau mai mare asupra BP în relație cu anumite variabile, am putea fi în măsură să influențăm acele variabile. Mai mult, conștientizarea

factorilor moderatori poate fi utilă atunci când, de exemplu, dorim să creștem satisfacția, bunăstarea sau să îmbunătățim adaptabilitatea în carieră.

Un studiu anterior a arătat că stadiul carierei a avut un efect moderator semnificativ asupra relației dintre performanță și satisfacție. Rezultatul a fost că stadiul de carieră are un rol de moderator important și aici, întrucât în etapele incipiente există un declin al satisfacției, în timp ce în etapele de mijlocie și cea târzie a carierei se înregistrează o creștere (Gould & Hawkins, 1978). Într-un alt studiu, rezultatele au arătat că stadiul carierei are un efect moderator important asupra satisfacției la locul de muncă, deoarece satisfacția a crescut odată cu vârsta (Stumpf & Rabinowitz, 1981).

Întrucât, adaptabilitatea în carieră este determinată de vârstă, ocuparea forței de muncă și sex (Savickas, 2005; Savickas & Portfeli, 2012; Savickas și colab., 2009), pe lângă examinarea efectului lor moderator, deoarece etapele carierei au jucat un rol important în multestudi de satisfacție a apărut întrebarea dacă relația dintre adaptabilitatea carierei și bunăstarea profesională poate fi influențată de stadiul carierei. În plus, datorită schimbărilor frecvente care sunt încă caracteristice etapelor carierei, am considerat că merită să examinăm posibilul său efect de moderare.

3.1.2. Obiective

Adaptabilitatea în carieră afectează bunăstarea profesională, însă factorii moderatori pentru această relație nu sunt clari. Scopul studiului nostru este de a colecta cercetări privind relația dintre adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională (BP). Rezumând aceste studii, au fost formulate următoarele obiective:

1. Estimarea dimensiunii efectului total între adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională, pe lângă estimarea mărimii efectului între subscalele adaptabilității carierei (îngrijorare, încredere, control, curiozitate) și bunăstare profesională.
2. Identificarea posibilelor variabile de moderator de mărimi ale efectului care ar putea explica relația dintre AC și BP (statutul carierei, culturi).
3. Examinarea efectului moderator al stadiului carierei asupra relației dintre adaptabilitatea carierei și bunăstarea profesională.

3.1.3. Metode

3.1.3.1. Literatură de specialitate

Studiile au fost identificate printr-o căutare sistematică de articole în limba engleză. S-a efectuat o căutare inițială folosind bazele de date electronice ScienceDirect, ProQuest Dissertation and Thesis, PsycInfo, PsycArticles. Elementele de căutare au inclus următoarea combinație de cuvinte cheie: adaptabilitate în carieră, satisfacție, satisfacție în carieră, satisfacție în muncă, satisfacție școlară, satisfacție academică, bunăstare profesională, succes în carieră. Am folosit ca punct de plecare cadrul conceptual al lui Savickas bazat pe modelul de construcție a carierei de adaptare (Savickas, 2005, 2013; Savickas & Portfeli, 2012), apoi am decis că vom

include doar acele studii care au măsurat adaptabilitatea în carieră cu CAAS de Savickas și Portfeli (2012). De aceea, am inclus studiile publicate după 2012, iar căutarea noastră s-a încheiat în mai 2018.

3.1.3.2. Selectarea studiilor

Criteriile de includere au fost: (a) studii scrise în engleză; (b) studii care investighează asocierea dintre adaptabilitatea în carieră și locul de muncă, cariera, satisfacția academică sau școlară; (c) studii în care s-a măsurat adaptabilitatea în carieră cu CAAS (Career Adapt-Abilities Scale, Savickas & Portfeli, 2012), deci un alt criteriu a fost acela că studiile trebuiau publicate după 2012; (d) studii în care se măsoară satisfacția profesională, profesională, universitară sau școlară; (e) studiul oferă suficiente date privind mărimea efectului.

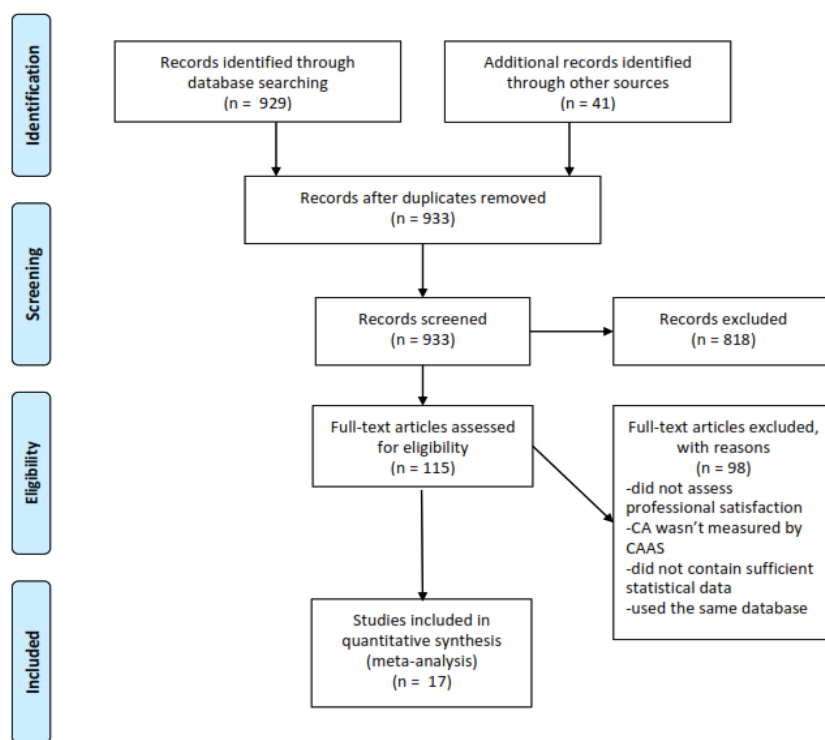


Figura 7. Diagrama PRISMA

3.1.3.3. Studiu de codare

Au fost codificate următoarele caracteristici ale studiului: date de identificare (autor, anul publicării), mărimea eșantionului, vârsta medie a participanților, distribuția de gen (procentul de participanți bărbați), datele necesare pentru calcularea unei mărimi a efectului (toate studiile incluse au raportat corelația coeficientul dintre adaptabilitatea carierei și bunăstarea profesională), stadiul carierei (timpuriu, mediu, târziu), statutul carierei (angajat sau student), țara în care a fost realizat studiul (prin urmare, am codificat cultura: occidentală sau estică), nivel educațional (procentul nivelului BsC) și ocuparea locurilor de muncă (în ani). În fiecare studiu,

adaptabilitatea în carieră a fost măsurată de CAAS și de bunăstarea profesională în funcție de locul de muncă, de carieră și de satisfacția școlară (vezi Tabelul 1.).

Tabelul 1

Categoriile de codificare pentru variabilele investigate

Domain	Measure
Career Adaptability	CAAS
Job, career and school satisfaction	CSS, JS, MSQ,RFS, AS, SS1, SS2, JS2

Notes. CAAS= Career Adapt-Abilities Scale (Savickas & Portfeli, 2012); CSS=Career Satisfaction Scale (Greenhaus, Parasuraman, & Wormley, 1990); JS=Job Satisfaction- Michigan Organizational Assessment Questionnaire (Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh, 1983); MSQ=Job Satisfaction - Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967); RFS=Retention factor satisfaction (Döckel, 2003); AS=Academic Satisfaction (Lent, Singley, Sheu, Schmidt, & Schmidt, 2007); SS=My life as a student (Soresi & Nota, 2003); SS2=Students Satisfaction (Ingusci et al., 2016); JS2=Job satisfaction (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998)

Două studii nu au raportat vârsta medie a eșantionului lor, 9 studii au raportat durata medie a locului de muncă a eșantionului iar 12 studii au raportat nivelul academic (procentul nivelului BsC). Pentru a determina stadiul carierei, am făcut trei categorii în ceea ce privește vârsta: stadiul de carieră timpurie (până la 29 de ani), etapa de carieră mijlocie (30-39) și etapa de carieră târzie (40+ ani). În 13 studii am reușit să identificăm cel puțin o etapă procentuală.

În toate studiile, am găsit date despre relația dintre bunăstarea profesională și AC, în 15 studii am găsit coeficientul de corelație pentru subunitățile CAAS (îngrijorare, încredere, control, curiozitate), în timp ce în două studii a fost utilizat doar au fost prezentate valorile corelației sumei și bunăstării profesionale. Acest lucru este relevant numai dacă dorim să examinăm factorii moderatori pentru subunități.

3.1.3.4. Analiza datelor

Analiza datelor a fost realizată utilizând software-ul de metaanaliză completă (versiunile 2. și 3.) (Borenstein, Hedges, Higgins și Rothstein, 2009). Am utilizat coeficienții de corelație (r), pentru a calcula mărimea medie a efectului, care au fost raportate în toate studiile incluse și care pot servi ca estimări ale mărimii efectului (Borenstein și colab., 2009). Interpretarea rezultatelor s-a bazat pe liniile directe ale lui Cohen: un efect de dimensiuni de $r = -.10$ până la $+.29$ indică mic (slab), $r = -.30$ până la $+.49$ indică mediu (moderat) și $r = .50$ până la $+.70$ indică dimensiuni mari (puternice) de efect (Cohen, 1988).

Pentru testarea eterogenității dimensiunilor efectului s-au utilizat statistici Q și I². Statisticile Q testează / arată dacă eterogenitatea este semnificativă statistic, cu ipoteza nulă că toate studiile au o dimensiune comună a efectului (Borenstein și colab., 2006). Pentru prejudecata publicării s-a utilizat Fa-safe N (Rosenthal, 1991).

3.1.4. Rezultate

3.1.4.1. Caracteristicile studiului

Pentru a estima efectul combinat / general al adaptabilității carierei asupra satisfacției profesionale, am obținut 17 dimensiuni ale efectelor din cele 17 studii incluse, dar pentru analiza

asocierii diferențiale între subscale (îngrijorare, încredere, control, curiozitate) și bunăstare profesională, am avut date numai din 15 studii. Studiile au inclus 11236 persoane, liceeni, studenți, angajați și șomeri, cu vârste medii între 16,15-46,67 ani. În cadrul studiilor, distribuția sexului pare egală, procentul mediu de bărbați este de 51,16%. Dintre studii, există o mare diferență în ceea ce privește combinația constructului de măsură. Eșantionul studiilor nu reprezintă în mare parte țările occidentale; mai mult de o treime din studii au fost efectuate în țările asiatice.

3.1.4.2. Analiza mărimii efectului mediu

Mărimile de efecte combinate ale adaptabilității carierei au fost calculate utilizând coeficienți corelaționali. Mărimea efectului general al asocierii lor a fost medie și semnificativă, $r = .30$, $p = .000$ (CI 95%: .25-.36). Eterogeneitatea a fost ridicată $Q(16) = 149,25$, $p < 0,000$. Valoarea statisticilor I2 arată că 89% din variația observată se datorează diferențelor reale de mărimi ale efectului. Diagrama de înaltă rezoluție din figura 8. cuprinde valorile individuale ale mărimii efectului și IC 95%.

Pentru a investiga asocierea subscalei cu bunăstarea profesională, am calculat mărimi separate ale efectelor în funcție de îngrijorarea, încrederea, controlul și curiozitățile (vezi Tabelul 3).

Table 1

Mărimi de efect pentru adaptabilitatea în carieră și subscalele sale

Adaptability Resource	Adaptation results	k	r	CI	Q	p	I2	
concern	Professional being	well-	15	.32***	[.25-.38]	155.93	<.000	91.02
confidence	Professional being	well-	15	.31***	[.26-.36]	96.87	<.000	85.54
control	Professional being	well-	15	.30***	[.25-.36]	105.77	<.000	86.76
curiosity	Professional being	well-	15	.28***	[.22-.35]	143.53	<.000	90.24
Career Adaptability	Professional being	well-	17	.30***	[.25-.36]	149.25	<.000	89.00

Meta Analysis

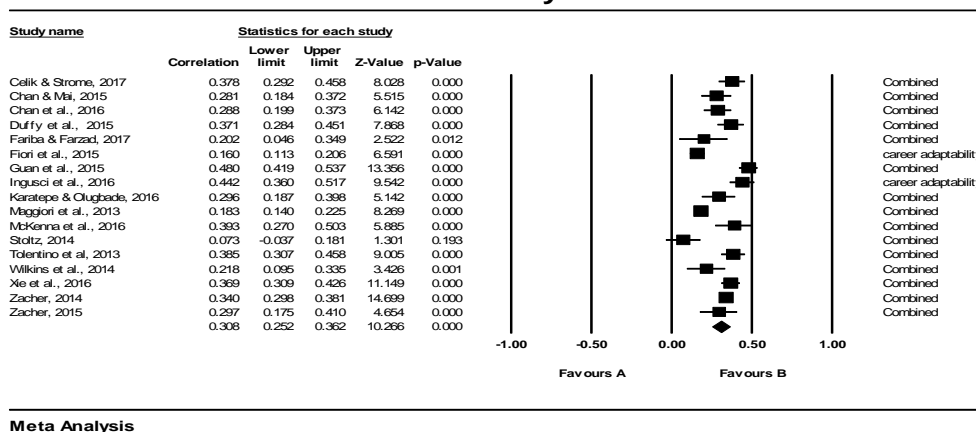


Figura 8. Mărimea efectului și parcelă forestieră corespunzătoare

3.1.4.3. Analiză moderator și meta-regresie

Am efectuat o analiză a moderatorului pentru a investiga dacă moderatorii sunt capabili să explice eterogenitatea ridicată. De asemenea, am fost curioși dacă dimensiunea efectului a crescut sau a scăzut în raport cu statutul și cultura carierei. Am examinat dacă efectul adaptabilității carierei asupra bunăstării profesionale variază în funcție de diferitele variabile: statutul carierei (student, angajat), cultură (vest, est)

În primul rând, am efectuat o analiză de moderator cu variabila categorică: starea carierei, care nu s-a dovedit a fi semnificativă (tabelul 4.). Am analizat, de asemenea, dacă cultura este o variabilă categorică (orientală versus occidentală) ca moderator, că moderatorul nu a fost semnificativ ($p = .284$).

Tabelul 4

Mărimi de efect pentru categoriile de moderator

Moderator	Category	k	R	CI	Qb	p
Career Status	Employee	12	.30	[.23-.36]	1.09	.29
	Student	4	.36	[.27-43]		
Culture	Eastern	7	.36	[.20-.48]	1.14	.28
	Western	8	.26	[.16-.44]		

De asemenea, am folosit meta-regresia pentru a investiga dacă variabilele continue au un efect moderator asupra relației de adaptabilitate în carieră și bunăstare profesională.

Rezultatele analizelor de meta-regresie indică faptul că vârsta ($Q = 149.22$, $df = 14$, $p = .000$), stadiul carierei (timpuriu %) ($Q = 60.21$, $df = 10$, $p = .000$), stadiul carierei (mediu %) ($Q = 49.05$, $df = 6$, $p = .000$), stadiul carierei (târziu%) ($Q = 622.79$, $df = 11$, $p = .000$), nivel de învățământ (Bsc %) ($Q = 28.28$, $df = 10$, $p = .001$) și ocuparea postului (în ani) ($Q = 39.94$, $df = 8$, $p = .000$) au fost predictori importanți ai mărimii efectului.



Figura 9.a

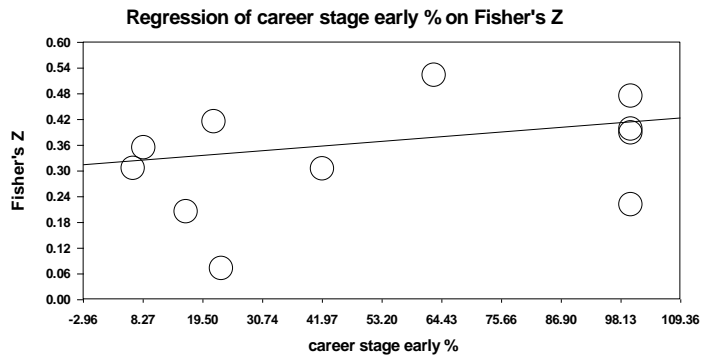


Figura 9.b

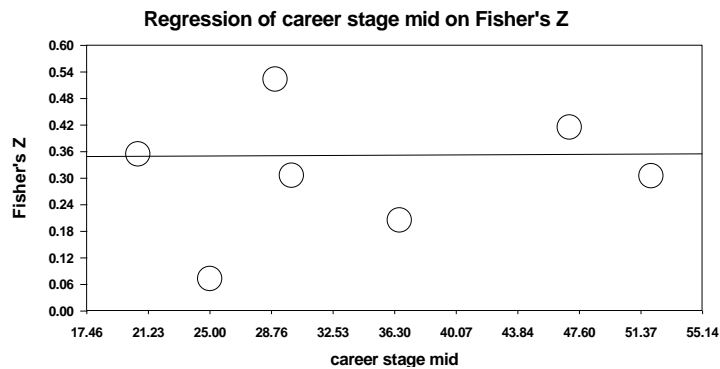


Figura 9.c

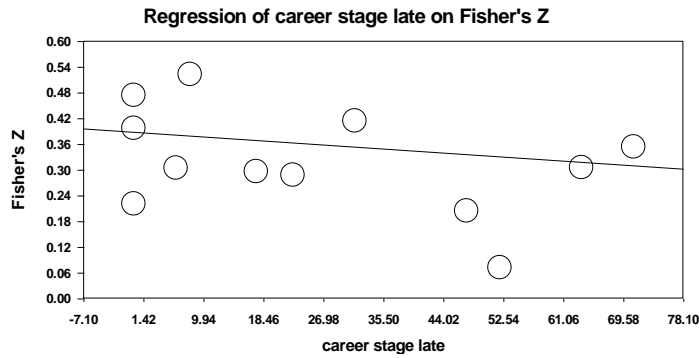


Figura 9.d

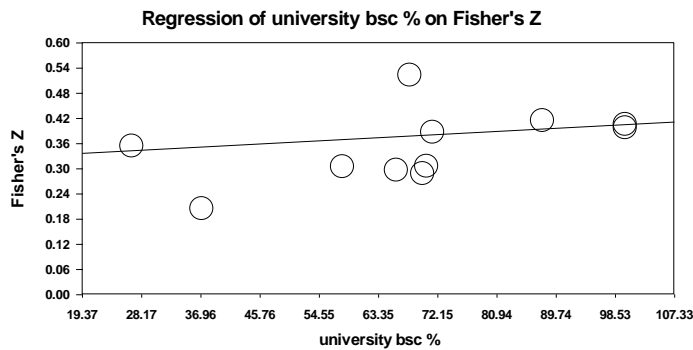


Figura 9.e

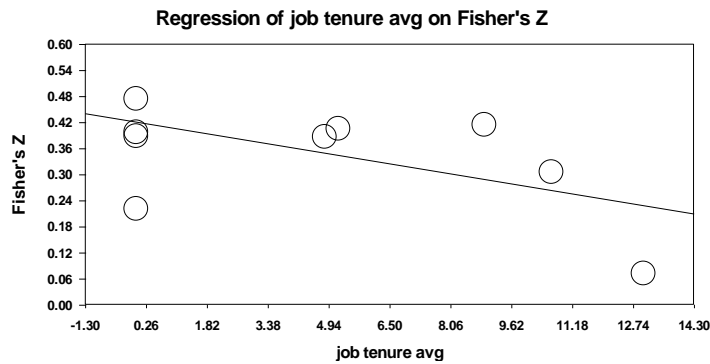


Figura 9.f

Figura 9. a-f Termeni de interacțiune semnificativă Adaptabilitate în carieră Relația de bunăstare profesională, moderată de vârstă (9.a), Etapa de carieră timpurie (9.b), Etapa de carieră medie (9.c), Etapa de carieră târzie (9.d), Nivelul de educație (9.e) și ocuparea locurilor de muncă (9.f).

3.1.4.4. Prejudecata publicării

Pentru a investiga prezența prejudecății publicării, în primul rând, am inspectat vizual complotul pâlniei (Figura 10.), care a prezentat o mică asimetrie. Conform procedurii N în condiții de siguranță a lui Rosenthal, 3928 de studii ar fi necesare pentru ca valoarea p să devină nesemnificativă. Procedura de completare și umplere nu a prezentat studii lipsă. Este important

de menționat că interceptarea de regresie a lui Eger nu a fost semnificativă ($p = .56$, cu două cozi) care sugerează că studiile mai mici nu au fost suprareprezentate.

3.1.5. Concluzii

Prin dezvoltarea adaptabilității în carieră, bunăstarea profesională a studenților și a angajaților poate fi crescută, reducând astfel modificările și abandonul nejustificat al locurilor de muncă.

Scopul metaanalizei noastre a fost de a examina impactul adaptării carierei asupra bunăstării profesionale (satisfacția în muncă, satisfacția în carieră și școală și satisfacția academică). Rezultatele arată că întinderea efectului dintre cele două variabile este medie și pozitivă ($r = .30$). În plus, am analizat și relația dintre sub-scala de carieră și bunăstarea profesională. Rezultatele au arătat că, în afară de sub-scala de curiozitate, unde există o relație slabă, sub-scale de îngrijorare, încredere și control sunt medii și pozitive și pentru bunăstarea profesională. Aceste rezultate susțin rezultatele studiilor anterioare (Zacher, 2015; Zacher, 2014) și chiar sugerează că satisfacția în muncă, satisfacția în carieră și școală și satisfacția academică pot fi denumite bunăstare profesională, deoarece toate cele patru sunt construcții care exprimă satisfacție în timpul diferite etape ale carierei noastre.

Când am examinat efectul moderator al variabilelor categorice asupra relației dintre adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională, statutul angajatului (angajat sau student) nu s-a dovedit a fi un factor moderator. O explicație în acest sens ar putea fi faptul că au fost mai puține studii (doar 4) în care participanții au fost studenți decât cei cu statut de angajat (12 studii). Pe de altă parte, caracteristicile etapelor de carieră nu sunt determinate numai de vârstă, ci și de rolul lor și de ocuparea locurilor de muncă în munca dată. Drept urmare, într-unul dintre studiile în care satisfacția medicilor a fost examinată în diferite etape de carieră, rezultatul a fost că participanții au fost cei mai nemulțumiți în etapele timpurii și medii (Dyrbye et al., 2013).

Deoarece toate datele erau disponibile, am examinat dacă cultura (estică și occidentală) poate modera relația dintre AC și BP. Rezultatele noastre au arătat că cultura nu are un efect moderator între cele două variabile, dar pe baza datelor se poate spune că relația dintre AC și BP este ceva mai mică decât în societatea occidentală. Diferența nesemnificativă era de așteptat de la faptul că astăzi CAAS este independentă de cultură (Savickas & Portfeli, 2012), deci, acest rezultat nu este surprinzător.

Interpretarea rezultatelor analizei de regresie a părut incomodă, deoarece puține studii au examinat efectul moderator al stadiului carierei asupra relației dintre adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională. Figura 4.a arată că relația dintre AC și BP scade pe măsură ce vârsta medie crește. În studiul lui Stumpf & Rabinowitz (1981), doar satisfacția în muncă a crescut odată cu vârsta. Cu toate acestea, rezultatele noastre se pot explica prin faptul că teoriile care explică etapele carierei (Super, 1990; Hall, 1978) definesc o sarcină mai puțin variată și provocatoare pe măsură ce vârsta progresează, astfel încât, chiar dacă există adaptabilitate, nu există nici un domeniu în care să poată fi exploatat. Astfel, relația dintre cei doi factori este slăbită. Figura 9.b arată procentul de participanți la începutul carierei pe axa orizontală. Aceasta este etapa carierei, în care sunt descoperite abilitățile indivizilor, unde pot face schimbări de muncă mai des și se dezvoltă cel mai mult, în ceea ce privește cariera (Super, 1957, 1990).

Așadar, nu este surprinzător faptul că relația dintre AC și BP crește în cazul tinerilor și al persoanelor în fazele lor de început de carieră. Aceeași tendință în creștere, deși mai ușoară, se observă și în etapa carierei de mijloc (figura 9.c); creșterea este mai puțin spectaculoasă, probabil pentru că există mai puține provocări în acest stadiu, dar suficient pentru a modera relația dintre AC și BP pentru a stimula creșterea.

Figura 9.d arată efectul moderator al stadiului de carieră târziu asupra relației dintre AC și BP. Putem vedea că, cu cât numărul participanților este prezent cu stadiul târziu, cu atât forța relației este mai redusă.

Analizând unul dintre factorii decisivi ai etapei de carieră, am ajuns la concluzia că puterea relației dintre AC și BP se reduce prin ocuparea unui loc de muncă, care poate fi explicat și prin faptul că munca devine mai puțin provocatoare cu cât o persoană petrece mai mult timp într-un anumit loc de muncă. Deci, adaptabilitatea nu este actualizată și variabilele pe care le considerăm relevante dispar. Cu toate acestea, pentru a susține această concluzie, se recomandă studii în care s-ar specifica exact natura muncii nu doar durata, deoarece natura muncii se poate schimba în cadrul aceleiași companii.

În total, am obținut rezultate care sunt bine susținute de teoriile legate de stadiul carierei, deoarece pe parcursul carierei sarcinile noastre se pot simplifica și deveni mai puțin diversificate și, prin urmare, nu sunt semnificative pentru provocare. Cu toate acestea, grupa de vârstă mai mare, adică oamenii aflați în stadiul de carieră târzie, sunt desigur mai puțin capabili să investească energie. În plus, am sugera un studiu care să examineze impactul etapelor de carieră cu o diviziune mai detaliată, deoarece diviziunea pe vârste poate denatura rezultatele, având în vedere că există schimbări de muncă și carieră din ce în ce mai, iar vârsta începuturilor în carieră este de asemenea schimbabil, se poate întâmpla fie în stadiul incipient, fie în stadiul mijlociu.

3.2. Studiul 2 Adaptarea și validarea inventarului maturității în carieră-Forma C și scala de adaptare a abilităților în carieră pentru eșantionul maghiar

Există doar câteva instrumente legate de carieră printre eșantionul maghiar. Mai mult, instrumentele care evaluează maturitatea carierei și adaptabilitatea carierei nu sunt disponibile în limba maghiară. De aceea, scopul principal al studiului (Studiul 2a) a fost să traducă și să adapteze inventar al maturității carierei Forma C pentru studenții maghiari din Transilvania. În plus, au fost examinate efectele vârstei și genului asupra maturității carierei.

3.2.1. Studiul 2a. Adaptarea inventarului maturității carierei - Forma C pentru eșantionul maghiar care trăiește în Transilvania2

3.2.1.1. Introducere

Maturitatea carierei a fost un construct important în teoria și practica dezvoltării profesionale. Inventarul de maturitate în carieră (IMC) a fost construit în 1973 ca un model de maturitate în carieră propus de Crites. În 1978, el a revizuit testul pentru a oferi un diagnostic mai specific (Crites, 1978). IMC a fost revizuit din nou în 1995 pentru a fi mai ușor de utilizat (Crites & Savickas, 1996), iar în 2011 Savickas și Portfeli (2011) au dezvoltat IMC în Forma C, prin crearea unei forme de adaptabilitate, care aplică aspecte din teoria construcției de carieră a lui Savickas (2005). A fi matur în carieră înseamnă că o persoană este capabilă să îndeplinească sarcinile adecvate vârstei și etapei sale de dezvoltare (Brown & Lent, 2005). Maturitatea în carieră poate fi concepută ca măsura în care o persoană a dobândit cunoștințele și abilitățile necesare pentru a face o alegere realistă în carieră. Este esențială disponibilitatea unei persoane de a lua o decizie de carieră bine informată, adecvată vârstei și de a face față sarcinilor de dezvoltare a carierei (Savickas, 1984).

Scopul principal al acestui studiu a fost adaptarea Inventarului de carieră-Formularul C (IMC-C) pentru liceenii și studenții maghiari din Transilvania. Noutatea studiului a fost faptul că inventarul a fost aplicat și studenților universitari. Instrumentul este utilizat pe scară largă în rândul elevilor de liceu. Conform datelor culese de la Alianța Națională a Organizațiilor Studențești din România (ANOSR, Alianța Națională a Organizației pentru Studențești din România), în 2014, 41% dintre studenți au renunțat la studii înainte de absolvire, deoarece au considerat că specializarea nu este potrivită pentru ei. Prin urmare, atitudinea imatură față de alegerea carierei este observată și în universități.

3.2.1.2. Materiale și metode

3.2.1.2.1. Participanți

La studiu au participat 691 de studenți, dintre care 491 au fost studenți (71%) și 200 de liceeni (29%). Distribuția de gen a eșantionului a fost de 203 bărbați (29,4%) și 488 de femei

(70,6%). Vârsta participanților a variat între 15 și 26 de ani ($M = 19,38$ $SD = 2,05$). Toți participanții au fost studenți maghiari din Transilvania.

3.2.1.2.2. Măsuri

Formular de date demografice

Au fost colectate date demografice (vârsta, sex, locație, profil școlar), informații cu privire la ultima școală absolvită de către părinții, experiența la locul de muncă și realizare academică (media cea mai recentă sau punctajul de Bacalaureat) au fost colectate pe baza formularului de date demografice.

Inventarul de maturitate a carierei Forma C

Pentru a colecta informații despre maturitatea carierei, studenții au completat formularul C de maturitate în carieră revizuit de Savickas și Portfeli (2011). Formularul IMC constă din 24 de declarații despre alegerea felului de muncă pe care o va face probabil când vor termina școala sau universitatea. Studenții au trebuit să indice dacă au fost sau nu de acord cu declarațiile. Instrumentul este format din patru subscale, fiecare constând din 6 enunțuri și produce cinci scoruri diferite:

- Preocuparea (1, 5, 9, 13, 17, 21): măsura în care un individ este orientat către și implicat în procesul de luare a deciziilor în carieră. Primul pas în procesul de luare a deciziilor în carieră este conștientizarea alegerilor pe care trebuie să le faci în viitorul imediat și intermediar.
- Curiozitatea (2, 6, 10, 14, 18, 22): măsura în care un individ explorează lumea muncii și caută informații despre ocupații și cerințele acestora.
- Încrederea (3, 7, 11, 15, 19, 23): măsura în care un individ are încredere în propria capacitate de a lua decizii înțelepte în carieră și a face alegeri profesionale realiste.
- Consultare (4, 8, 12, 16, 20, 24): măsura în care un individ solicită sfaturi de la ceilalți în luarea deciziilor de carieră și alegeri profesionale.
- Scorul CCC pentru maturitatea carierei se bazează pe cele 18 elemente ale scării de preocupare, curiozitate și încredere.

3.2.1.2.3. Procedura

Scopul principal al studiului a fost să stabilească validitatea aspectului și să analizeze fiabilitatea și validitatea constructivă a IMC-C pe eșantionul maghiar din Transilvania. După traducerea și modificările făcute în inventar, studenții universitari au completat IMC-C în mod voluntar înainte de seminari; evaluarea a fost realizată pe hârtie creion. Liceenii au completat de asemenea voluntar inventarul, dar l-au primit pe o platformă online. Am testat proprietățile psihometrice ale instrumentului, calculând coerența internă, evaluând analiza descriptivă și testarea empirică a adaptării constructului la modelul teoretic. Datele au fost procesate în SPSS și Amos 18.

3.2.1.3. Rezultate

Valabilitatea de fațadă

Stabilirea validității aspectului IMC-C înseamnă că inventarul nostru adoptat va măsura aceeași construcție așa cum apare în formularul original în limba engleză și se referă, de asemenea, la relevanța inventarului, așa cum apare pentru participanți (Holden, 2010). Validitatea de fațadă fiind o caracteristică importantă a oricărui test psihologic sau educațional (Nevo, 1985), am acoperit Ghidul pentru procesul de adaptare interculturală în timp ce am urmat cele 5 etape bine definite (Beaton, Bombardier, Guillemin și Ferraz, 2000). În primul rând, doi traducători independenți bilingvi au realizat versiunea în limba maghiară cu un raport, în prima sinteză am făcut unele modificări și am rezolvat discrepanțele. După traducerea din spate, un psiholog bilingv și un psiholog expert au ajuns la consens asupra ambiguităților. În cele din urmă, o versiune pre-finală a fost testată într-un studiu pilot (N = 150).

Validitatea construcției

Am utilizat analiza ierarhică a factorilor de confirmare (AFC), cu încărcări ale articolului, cu privire la îngrijorare, consultare, curiozitate și încredere și la cele patru încărcări de pregătire. Acest model a fost creat cu precauție (Savickas & Portfeli, 2011), de aceea am testat dacă forma transilvăneană în maghiară se potrivește cu acest model, de aceea este valabilă pentru utilizare. După rularea AFC, două articole au fost excluse din scara de îngrijorare, deoarece 2 elemente au demonstrat încărcări insuficiente (de ex. > .2). Rezultate similare au apărut în studiul anterior privind controlul sau scara de consultanță. În ciuda faptului că încărcarea factorului constructiv al consultantului este mai mică (.32), acesta poate fi util, deoarece scorurile mari pe scala de consultare înseamnă că individul consultă familia și prietenii despre alegerile de carieră, într-un stil rațional interdependent. Scorurile scăzute înseamnă că individul preferă să aleagă cariera într-un stil relațional independent. Modelul ierarhic a fost recalculat, excluzând elementele cu încărcări slabe, iar modelul rezultat a demonstrat o adecvare adecvată (indicele de bunătate-de-încadrare [GFI] = 0,91; media standardizată rădăcină pătrată reziduală [SRMR] = .023; eroare medie de rădăcină pătrată [RMSEA] = .058).

Inițial, IMC Formularul C a fost făcut pentru a măsura pregătirea. Prin urmare, disponibilitatea a fost măsurată de patru elemente principale: îngrijorare, curiozitate, încredere și control. Pentru a investiga validitatea constructului IMC, am utilizat AFC utilizând articolele legate de îngrijorare, curiozitate, încredere sau control și cele patru constructe de încărcare în timp de pregătire (Figura 11.).

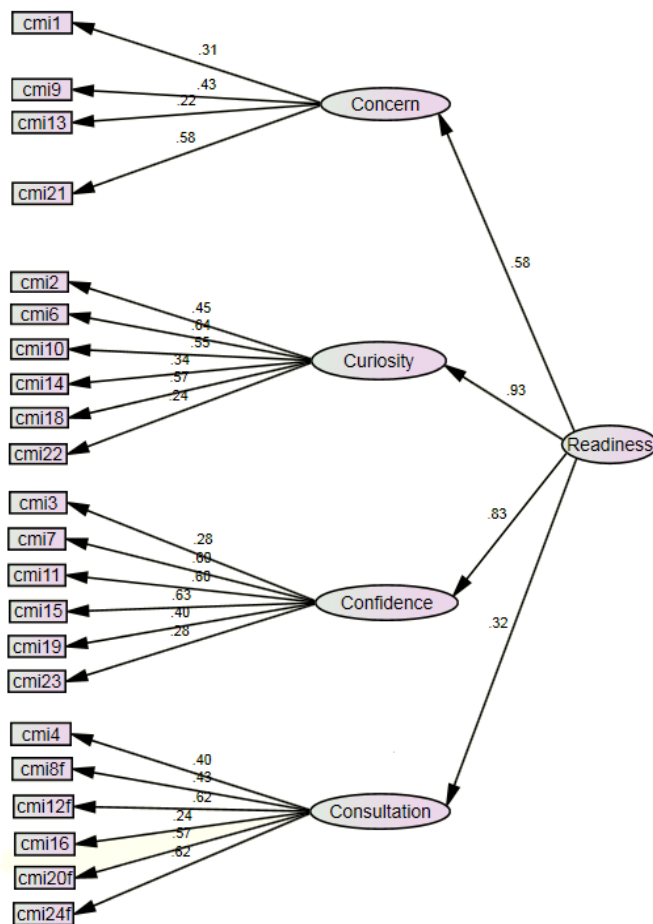


Figura 11. Modelul de măsurare a preocupării, controlului, curiozității și încrederii

Caracteristicile descriptive și fiabilitatea IMC-C

Pentru a detecta corelațiile dintre scale, a fost realizată analiza corelației Pearson. Am găsit o corelație semnificativă între fiecare subscoală. CCC (Pregătire) s-a corelat foarte mult cu îngrijorarea (.53), curiozitatea (.85) și încrederea (.86), care confirmă formatul de 3 subscale al inventarului (tabelul 5.).

Tabelul 5

Mijloace de scară, abateri standard și corelații

	M	SD	1	2	3	4	5
1. IMC-C CCC (16 items)	10.53	3.43	-				
2. Concern	3.33	0.88	.537**	-			
3. Curiosity	3.63	1.75	.850**	.242*	-		
4. Confidence	3.57	1.69	.860**	.311**	.556**	-	
5. Consultation	2.41	1.49	-.262**	-.141**	-.145**	-.306**	-

Note: IMC = Inventarul de maturitate în carieră; CCC = îngrijorare, curiozitate și încredere

** Corelația este semnificativă la nivelul .01 (cu două cozi)

* Corelația este semnificativă la nivelul .05 (cu două cozi)

Coeficientul alfa pentru CCC (Preocupare, curiozitate și încredere, 16 elemente) a fost de .74. Analiza de consistență internă a subscalei a variat de la slab la bun: îngrijorarea a atins alfa de Cronbach de .51, consultarea .57, curiozitatea .65 și încrederea .66. Coeficientul de corelație acceptabil ($r = .76$) care derivă din metoda împărțirii la jumătate confirmă, de asemenea, fiabilitatea CCC (16 itemi).

Tabelul 6

Mijloace de element și scară și abateri standard pentru bărbați și femei

			Concern	Curiosity	Confidence	Consultation	CCC
Sex	Male	M	3.81	3.88	3.75	2.55	10.78
		N	203	203	203	203	203
		SD	0.97	1.54	1.49	1.43	3.05
Female	M	4.21	3.53	3.51	2.35	10.43	
	N	448	448	448	448	448	
	SD	0.83	1.83	1.77	1.51	3.57	
ANOVA	f value	9.82	5.59	2.69	2.37	1.47	
	p value	.00	.01	.10	.12	.22	

Scorurile medii pentru scalele și articolele lor în funcție de sex apar în tabelul 6. Nu au existat diferențe semnificative în CCC între participanții de sex feminin și bărbați, dar scale de îngrijorare și curiozitate au arătat că femeile au un nivel de îngrijorare mai mare decât bărbații, iar participanții bărbați au avut un nivel de curiozitate mai mare decât femeile participante.

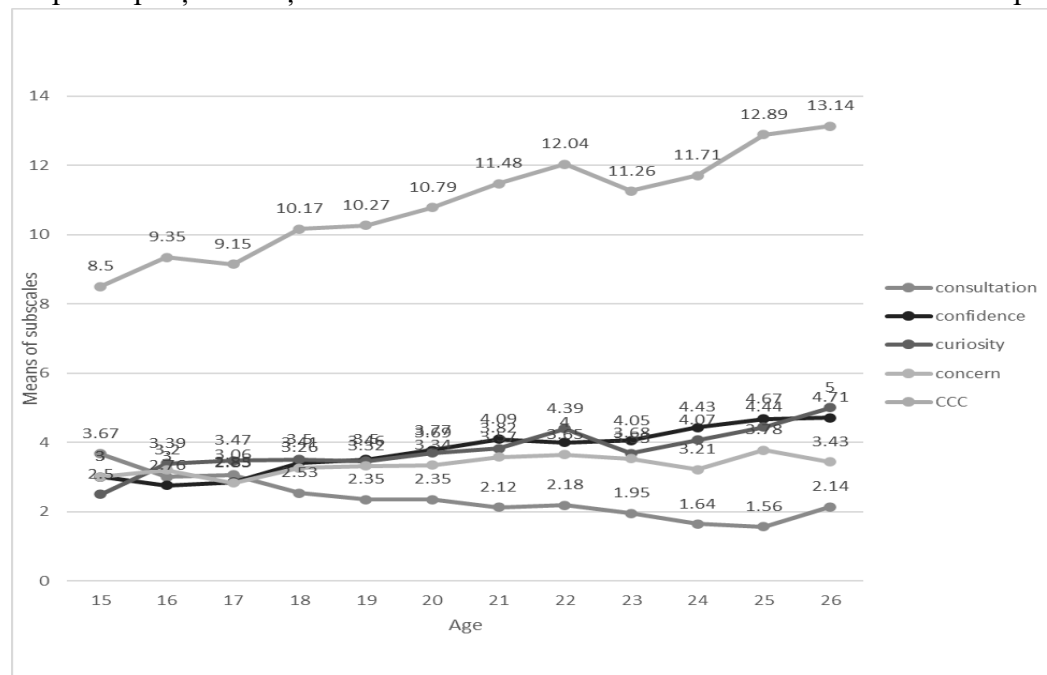


Figura 12. Subscala IMC-C în funcție de vârstă medie

Figura 12. a arătat că există diferențe în funcție de vârstă. Sprijinind constatările, vârsta este un predictor în maturitatea carierei (Creed & Patton, 2003), unde cu cât persoana este mai în vârstă, cu atât nivelul de maturitate profesională va fi mai mare. În acest eșantion putem observa că nivelul CCC se îmbunătățește mai ales odată cu vârsta. Acest fapt consolidează fiabilitatea instrumentului.

3.2.1.4. Concluzii

Scopul principal al studiului actual a fost evaluarea indicilor cantitativi de validitate și fiabilitate privind IMC-Formularul C validat la liceul maghiar și studenții universitari din Transilvania. Rezultatele analizei factorilor confirmatori au arătat încărcări similare cu studiile anterioare (Savickas și Portfeli, 2011), în ciuda faptului că două articole au fost excluse. Validitatea conținutului a fost dovedită și de corelațiile dintre elemente și scări / dimensiuni. Valorile medii sunt similare cu studiile anterioare și cresc odată cu vârsta. Valorile alfa ale Cronbach nu au fost la fel de bune precum ne-am așteptat, dar valorile au fost satisfăcătoare ($\alpha = .51 - .74$).

Măsurând CCC și dimensiunile sale, a fost clar că există diferențe între pregătirea unui elev de liceu și pregătirea unui student universitar. Însă a existat un declin la vârsta de 23-24 de ani, ceea ce poate fi explicat printr-un nivel mai mare de indecizie datorită terminării studiilor lor. Sunt recomandate investigații suplimentare. Așa cum era de așteptat și susținut de alte studii (Dodd, Odom și Boleman, 2014; Savickas, 2005), consultarea altor persoane scade odată cu vârsta, ceea ce înseamnă că populația mai în vârstă nu caută informații la fel ca omologii lor mai tineri.

În general, în CCC nu a existat nicio diferență semnificativă între bărbați și femei, dar în mod similar cu studiile anterioare (Dodd, Odom, & Boleman, 2014; Savickas și Portfeli, 2011) participanții la bărbați au avut scoruri mai mari la pregătire decât la femei. Pe baza scării de îngrijorare, femeile tind să fie mai preocupate de cariera lor decât bărbații, pe de altă parte bărbații au avut un scor semnificativ mai mare în ceea ce privește curiozitatea, ceea ce înseamnă că explorează lumea muncii și caută informații despre ocupație mai frecvent decât femeile. Cererea de consultare este mai mare pentru bărbați, dar această diferență nu este semnificativă. Faptul că nevoia de consultare variază, depinde dacă indivizii iau alegeri de carieră într-un stil relațional independent sau interdependent (Savickas, 2005).

Cea mai importantă implicație practică a constatărilor noastre este că practicienii maghiari (consilierii de carieră) ar trebui să utilizeze acest inventar în cazul în care intenționează să investigheze pregătirea unui student. În ciuda recomandărilor, varianta în limba maghiară a inventarului amaturității carierei Forma C concepută în Transilvania are unele limitări. Din subscala de îngrijorare au fost excluse două articole, iar dimensiunea Consultării are și unele limitări, datorită stilului de alegere a carierei. În general, acest inventar a fost adaptat pentru a măsura maturitatea și pregătirea în carieră în cadrul eșantionului. În măsurarea celor patru dimensiuni (îngrijorare, curiozitate, încredere, consultare) consilierii de carieră vor avea ocazia să evalueze aceste elemente. O altă noutate este că instrumentul a fost adaptat și elevilor universitari.

Conform analizei statistice, scala poate fi considerată un instrument valid și de încredere pentru practicieni, prezentând criterii psihometrice bune și structură factorială printre eșantionul examinat.

3.2.2. Studiul 2b. Scara de adaptare a abilităților în carieră - Forma maghiară: Proprietăți psihometrice și relația cu experiența de muncă

3.2.2.1. Introducere

Scala de adaptare a abilităților în carieră (CAAS) este un instrument răspândit, fiind deja adoptat în mai mult de 13 țări fiind testată fiabilitatea și validitatea sa (Savickas & Portfeli, 2012). Capacitatea de adaptare a carierei este „pregătirea de a face față sarcinilor previzibile de pregătire și participare procesul de muncă și de ajustările imprevizibile cauzate de schimbările de muncă și în condițiile de muncă” (p. 254) (Savickas, 1997). Savickas (2005) implică conceptul de adaptare în teoria construcției sale de carieră, unde dezvoltarea umană este considerată a fi determinată de adaptarea la un mediu social cu scopul integrării persoanei-mediului. Adaptabilitatea în carieră este deosebit de importantă în România, în rândul studenților maghiari din Transilvania, din cauza diferențelor de limbă - în special la tineri - ceea ce are un efect deosebit asupra orientării și adaptabilității lor în carieră. De exemplu, dacă o persoană minoritară caută un loc de muncă sau se confruntă cu alegerea universității și nu vorbește foarte bine limba română, oportunitățile sale se reduc. Doar 24,5% din populația maghiară optează pentru studii în limba română, 68,5% în limba maghiară și 7% aleg să studieze în engleză sau germană (Veres & Papp, 2015).

Un alt motiv pentru care scara de adaptare a abilităților în carieră ar trebui să fie utilă este că, în 2014, dintre studenții care au părăsit facultatea, 41% au spus că alegerea lor a fost greșită, iar 35% au identificat dificultăți financiare (raportat de ANOSR - Alianța Națională a Organizațiilor Studențești din România). Aceste date arată clar că studenții au nevoie de îndrumare sau consiliere în carieră, care ar fi incompletă sau mai puțin eficientă fără CAAS.

A fost examinat CAAS versiunea internațională 2.0, iar fiabilitățile subscalelor variază de la acceptabil la excelent, iar estimările de consistență internă pentru scorul total CAAS au fost excelente în 13 țări (Savickas & Portfeli, 2012). Scopul principal al acestui studiu este de a compara datele internaționale cu datele maghiare din Transilvania. De asemenea, studiul evidențiază importanța experienței de muncă în adaptabilitatea în carieră. Studenții portughezi au afișat scoruri mai mari pe subscale de control și curiozitate, în CAAS (Monteiro și Almeida, 2015). O altă dimensiune relevantă este înțelegerea tipului de experiență care poate diferenția elevii în ceea ce privește capacitatea de adaptare a carierei. De aceea, acest studiu a analizat diferențele de adaptabilitate în carieră între studenții care au raportat (i) experiențe de lucru; sau (ii) să nu aibă deloc experiență de muncă; și dacă aveau experiență, trebuiau să aleagă dintre următoarele: (i.1.) având experiențe de voluntariat; (i.2.) având experiență în muncă de vară; și (i.3.) cu statut de student (lucrător activ). CAAS măsoară îngrijorarea, controlul, curiozitatea și încrederea, care sunt privite ca abilități de autoreglare care pot fi utilizate pentru a face față provocărilor vieții (Savickas și Portfeli, 2012), de aceea abilitățile de adaptare în carieră pot fi puternic legate de experiența de muncă.

3.2.2.2. Materiale și metode

Participanți

Eșantionul studiului a fost format din 694 de participanți, 203 elevi de liceu (29,3%) și 491 de studenți universitari(70,7%). Distribuția de gen a eșantionului a fost de 203 bărbați (29,3%) și 491 de femei (70,7%). Vârsta medie a fost de 19,37 (SD = 2,05), a variat între 15 și 26 de ani. Toți participanții au completat voluntar formularul maghiar CAAS, formularul de date demografice și este important de menționat că limba maternă a elevilor a fost maghiara, chiar dacă sunt cetățeni români.

Formular de date demografice

Datele demografice (vârsta, sex, locație, profil școlar), informații cu privire la ultima școală absolvită de către părinți, experiență în munca și realizarea academică au fost colectate pe baza formularului de date demografice. Încărcătorii au avut o întrebare despre experiența de muncă dacă au vreo („Aveți experiențe de muncă în lumea muncii?” - „Nu, nu am mai lucrat niciodată.” „Da, am”). Următoarea întrebare adresată la tipul de experiență de muncă pe care a avut-o participantul (Experiență în voluntariat; Experiență în muncă de vară; Statutul lucrătorului student).

Scara adaptării carierei

După colectarea datelor demografice, participanții au completat formularul maghiar CAAS pentru a măsura îngrijorarea, controlul, curiozitatea, încrederea și adaptarea totală a carierei. CAAS-International conține 24 de articole care se combină pentru a forma un scor total care indică adaptabilitatea în carieră (Savickas & Portfeli, 2012). Formularul maghiar CAAS are doar 23 de articole, din cauza unui articol lipsă, care nu îndeplinea procedura de validare. Scara este împărțită în patru subscale care măsoară resursele de adaptabilitate de îngrijorare (6 elemente), control (6 elemente), curiozitate (5 elemente) și încredere (6 elemente). Participanții au răspuns la fiecare articol alegând o scară de la 1 (nu puternic) la 5 (cea mai puternică).

Procedură

Scopul principal al studiului a fost să stabilească validitatea aspectului și să analizeze fiabilitatea și validitatea constructivă a formularului maghiar CAAS, precum și investigarea relației dintre adaptabilitatea în carieră și experiența de muncă. După ce studenții universitari au completat baremul în mod voluntar înainte de seminare, evaluarea a fost realizată pe hârtie. De asemenea, elevii de liceu au completat voluntar inventarul, dar l-au primit pe o platformă online. Am testat proprietățile psihometrice ale instrumentului, calculând coerența internă, evaluând analiza descriptivă și testarea empirică a capacității constructive la modelul teoretic. Datele au fost procesate în programele SPSS 20 și Amos 18.

3.2.2.3. Rezultate

Valabilitatea de fațadă

Stabilirea valabilității aspectului formularului maghiar CAAS înseamnă că scara tradusă va măsura aceeași construcție ca în formularul inițial CAAS-International. Validitatea feței fiind o caracteristică importantă a oricărui test psihologic sau educațional (Holden, 2010), am făcut Ghidul pentru procesul de adaptare interculturală în timp ce am urmat cele 5 etape bine definite (Beaton, Bombardier, Guillemin și Ferraz, 2000). La un prim pas, doi traducători independenți bilingvi au realizat versiunea în limba maghiară cu un raport, în prima sinteză am adus câteva modificări și am rezolvat discrepanțele. După traducerea din spate, un psiholog bilingv și un psiholog expert au ajuns la consens asupra ambiguităților. La urma urmei, o versiune pre-finală a fost testată într-un focus grup (N = 8).

Validitatea construcției

Mijloacele din formularul maghiar CAAS și abaterile standard sugerează că răspunsul tipic a fost în intervalul de la puternic (3) la cel mai puternic (5). Valorile de netezime și kurtoză pentru articolele maghiare CAAS au variat de la (-1.01 la .13) și respectiv (-1.08 la .197). Doar 2 din 23 de itemi au avut valori de similitudine sau kurtoză mai mari decât una în valoare absolută, ceea ce reprezintă faptul că majoritatea articolelor sunt conforme cu ipotezele analizei factorului de confirmare pentru eșantionul maghiar ardelean. Mijloacele de scară și abaterile standard pentru CAAS apar în tabelul 7. Valorile de netezime și kurtoză pentru subscalele CAAS au variat de la (-326 la .08) și respectiv (-62 la -05), ceea ce sugerează că articolele sunt conforme cu ipotezele statisticilor bazate pe corelații pentru acest eșantion. Mai mult, cele patru subscale au corelat între .72 și .82 cu scorul de adaptabilitate.

Folosind analiza factorului de confirmare, s-a constatat că modelul de măsurare pentru CAAS în limba maghiară a fost ușor diferit de modelul internațional, deoarece un articol a fost exclus (nr. 5 - curiozitatea). Totuși, analiza factorilor de confirmare (AFC) a arătat că datele se potrivesc bine modelului teoretic. Indicii de potrivire au fost RMSEA = .078 și SRMR = .097, care se conformează criteriilor de încadrare comune stabilite (Hu & Bentler, 1999). Aceste descoperiri au fost destul de similare cu indicii potriviți pentru modelul internațional CAAS, unde RMSEA = .053 și SRMR = .039 (Savickas și Portfeli, 2012). În tabelul 7. Încărcările standard sugerează că toate articolele sunt indicatori buni ai construcției de ordinul doi, care sunt, la rândul lor, indicatori puternici ai construcției de adaptabilitate de ordinul al treilea.

Comparația modelului de factor maghiar cu modelul internațional de factori

Compararea modelului de factor ierarhic CAAS - Forma Maghiară cu modelul pentru CAAS-International a indicat că încărcările de articole de prim ordin din factorii de adaptare de ordinul al doilea au fost similare. Cea mai importantă diferență a fost pentru curiozitatea nr. 5 (Cercetarea profundă a întrebărilor pe care le am), care a prezentat încărcături mai slabe în datele maghiare din Transilvania, de aceea un articol a fost exclus.

Tabelul 7

Scara de adaptare a abilităților în carieră: articole, încărcare standardizată, statistici descriptive și fiabilități de consistență internă.

Construct	Item (First-order indicators)	Mean	SD	Loading	α
Concern	1. Thinking about what my future will be like.	4.31	.88	.57	.75
	2. Realizing that today's choices shape my future	4.02	.94	.66	
	3. Preparing for the future	3.82	1.01	.82	
	4. Becoming aware of the educational and career choices that I must make	3.90	.98	.73	
	5. Planning how to achieve my goals	3.45	1.07	.66	
	6. Concerned about my career	3.25	1.22	.48	
Control	1. Keeping upbeat	3.47	1.08	.50	.78
	2. Making decisions by myself	3.57	.97	.58	
	3. Taking responsibility for my actions	4.01	.87	.62	
	4. Sticking up for my beliefs	3.95	.95	.68	
	5. Counting on myself	3.94	.96	.72	
	6. Doing what's right for me	3.94	.92	.60	
Curiosity	1. Exploring my surroundings	3.55	.97	.51	.70
	2. Looking for opportunities to grow as a person	3.67	.96	.73	
	3. Investigating options before making a choice	3.62	1.05	.52	
	4. Observing different ways of doing things	3.53	.97	.59	
	5. Probing deeply into questions I have *				
	6. Becoming curious about new opportunities	3.82	.92	.54	
Confidence	1. Performing tasks efficiently	3.48	.89	.68	.83
	2. Taking care to do things well	3.88	.90	.59	
	3. Learning new skills	3.60	.93	.61	
	4. Working up to my ability	3.72	.96	.72	
	5. Overcoming obstacles	3.58	.90	.74	
	6. Solving problems	3.76	.89	.62	
Construct	Construct (second-order indicators)	Mean	SD	Loading	α
Adaptability	1. Concern	3.79	.68	.71	.89
	2. Control	3.81	.66	.80	
	3. Curiosity	3.64	.63	.91	
	4. Confidence	3.66	.67	.83	

* Notă: Toate încărcările sunt semnificative statistic la $\alpha = 0,01$.

Rezultate similare au fost găsite în datele braziliene, (Teixeira, Bardagi, Lassance, Magalhaes, & Duarte, 2012) pentru construcțiile de ordinul doi, unde diferențele de încărcare au fost mici. În același mod, încrederea a arătat cea mai mare diferență de încărcare între eşantioanele maghiare (.83) și cele internaționale (.90). Încărcarea pentru preocuparea maghiară a fost de .71 față de .78

pentru Formularul Internațional. Încărcarea pentru controlul internațional a fost de 0,86 în contrast cu 0,88, ceea ce este puțin mai mare. Încărcarea maghiară a curiozității a fost de .91 comparativ cu .88 pentru Formularul Internațional. Scorurile medii pentru fiecare subscală au fost ușor mai mari pentru Formularul Internațional, comparativ cu maghiara De la: preocuparea maghiară 3.79, preocuparea internațională 3.82; Control maghiar 3.81, control internațional 3.92; Curiozitatea maghiară 3,64, Curiozitatea internațională 3,73; Încredere maghiară 3,66, încredere internațională 3,87;

Fiabilitate

Scorul total pentru CAAS-Formularul internațional a raportat fiabilitatea de .92, în timp ce scorurile subscalei sunt, 83 pentru îngrijorare, 74 pentru control, 79 pentru curiozitate și 85 pentru încredere (Savickas & Portfeli, 2012). Fiabilitățile CAAS - Forma Maghiară sunt foarte similare cu proba internațională. Valorile alfa ale Cronbach pe scorul global al scării este .89, scorurile subscalei sunt .75 pentru îngrijorare, .78 pentru control, .70 pentru curiozitate și .83 pentru încredere.

Studii diferențiale

În cele ce urmează, sunt prezentate câteva studii diferențiale pentru CAAS- Forma maghiară în subscară de adaptare la carieră și în scară totală, grupuri contrastante cu experiență de muncă, cu statut de lucrător student, cu experiență de muncă de vară și cu experiență în voluntariat. Pentru a investiga diferențele, au fost efectuate patru teste T independente. Mărimea efectului a fost evaluată folosind criteriile Cohen, unde $\mu >$ mic = 0,20; mediu = 0,50; și mare = 0,80. Rezultatele sunt prezentate în tabelul 8, mijloacele marcate cu (*) au avut o diferență de semnificație între grupurile date. Studenții care au raportat că au avut deja experiență de muncă diferă de colegii lor, fără experiență în subskala de control ($t = -3.357$; $df = 694$; $p = .001$; Cohen $d = .30$) și încredere ($t = -3.525$; $df = 694$; $p = .001$; Cohen's $d = .32$). De asemenea, a existat o diferență semnificativă între studenții cu statut de muncitor sau fără statut de lucrător aproape pe toate subscrierile. Studentii care au muncit au obținut o note semnificativ mai mari decât studenții care nu au muncit la criteriul adaptabilitate ($t = 3.90$; $df = 694$; $p = .000$; Cohen's $d = .49$).

3.2.2.4. Concluzii

Pe baza rezultatelor, cea mai importantă constatare este că CAAS-maghiara are performanțe similare cu CAAS-International în ceea ce privește fiabilitatea și structura factorilor. Rezultatele au arătat că scara totală și patru subscale ale CAAS - Forma maghiară demonstrează fiecare estimări consistente interne bune și o structură ierarhică coerentă care se potrivește modelului teoretic. În plus, CAAS- Forma Maghiară este destul de similară cu forma CAAS- Internațională în ceea ce privește caracteristicile psihometrice și structura factorilor, chiar dacă un articol a fost exclus din subskala de curiozitate. Relația dintre experiența de muncă și adaptabilitatea a adus rezultatele așteptate, deoarece toți metricii sunt mai mari pentru studenții care au o anumită experiență de muncă sau lucrează deja.

Tabelul 8

Medii și abateri standard pentru Formularul CAAS-HU, luând în considerare experiența de muncă, experiența în voluntariat, experiența în muncă de vară și statutul lucrătorului student.

Variable		Concern		Control		Curiosity		Confidence		CAAS-TOTAL	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
Work experience	Yes (n=516)	3.79	.69	3.86*	.66	3.67	.64	3.72*	.68	3.76	.52
	No (=178)	3.78	.65	3.66	.67	3.56	.61	3.51	.63	3.63	.50
Student worker status	Yes (n=68)	3.96	.70	4.02*	.66	3.86*	.70	3.98*	.72	3.96*	.54
	No (n=626)	3.77	.68	3.78	.66	3.61	.62	3.63	.66	3.70	.51
Summer experience	Yes (n=447)	3.81	.70	3.87	.66	3.69	.62	3.67	.68	3.76	.51
	No (n=247)	3.77	.68	3.77	.66	3.61	.63	3.66	.67	3.70	.52
Experience in volunteering	Yes (n=125)	3.86	.68	3.90	.69	3.74	.61	3.69	.72	3.80	.51
	No (n=4)	3.77	.68	3.79	.66	3.61	.63	3.66	.66	3.71	.51

*p < .01

Diferența mai mare este între studenții care lucrează în timpul studiilor și cei care nu sunt, în consecință, doar între ei a fost găsită o diferență semnificativă pentru scorul total al scării. Ignorând tipul de experiență de muncă, dacă un student a avut vreo experiență în lumea muncii, subcontrolul și încrederea lor au fost semnificativ mai mari în comparație cu studenții care nu au deținut experiență de muncă. Aceste descoperiri susțin că, cumva, experiența de muncă întărește sau crește nivelul de adaptabilitate în carieră, dar pentru a specifica aceste constatări, sunt recomandate investigații suplimentare. În fața rezultatelor, analizele statistice scrise în această lucrare, datele arată că CAAS- Forma maghiară trebuie să fie o măsură valabilă și valabilă pentru studierea adaptabilității în carieră în rândul studenților de liceu și universitate. Rezultatele studiului sunt foarte satisfăcătoare în ceea ce privește fiabilitatea și structura factorilor, așa cum a fost raportat anterior cu CAAS-Formularul internațional. Una dintre limitările studiului este eșantionul, deoarece toți participanții erau liceeni sau studenți. Vom sugera că următoarele studii ar trebui să includă o grupă de vârstă mai mare în cercetare și cu sau fără studii superioare.

Rezultatele confirmă că există în mod clar o relație între experiența de muncă și adaptabilitatea în carieră. Cele mai semnificative diferențe au fost constatate între studenții cu experiență în muncă și fără experiență. O posibilă explicație ar putea fi faptul că studenții care lucrează sunt în general asociați cu grija, în timp ce experiența de muncă tinde să integreze atitudini mai exploratorii și sporadice (Monteiro și Almeida, 2015). Pentru a determina natura și puterea / intensitatea relației, cercetările următoare ar putea fi mai precise și precise din perspectiva întrebărilor legate de experiențele de muncă.

În general, CAAS forma maghiară poate fi îmbunătățită în continuare, dar forma actuală poate fi utilizată pentru a măsura resursele de adaptare a carierei în rândul studenților de liceu și universitar.

3.3. Studiul 3. Predictorii adaptabilității în carieră și factorii ei determinanți în rândul studenților universitari

Adaptabilitatea în carieră devine o construcție psihosocială din ce în ce mai importantă în consilierea în carieră. Se referă la capacitatea de adaptare și gestionare a sarcinilor și provocărilor în carieră. În această lumină, obiectivul principal al celui de-al treilea studiu a fost de a investiga efectele caracteristicilor socio-demografice, experiența de muncă, GPA, HEXACO-60, satisfacția vieții, barierele percepute în carieră și eficacitatea de a face față adaptabilității în carieră și subescalele sale (preocupări, control, curiozitate, încredere).

3.3.1. Studiul 3a. Trăsături de personalitate, experiență de muncă și medie note obținute ca predictor ai adaptabilității în carieră a studenților universitari

3.3.1.1. Introducere

Ca urmare a dezvoltării economice și tehnologice rapide, lumea muncii și mediul de lucru se schimbă constant. Odată cu apariția de noi servicii și locuri de muncă, individul are nevoie de abilități profesionale multiple pentru a se descurca. În zilele noastre, căile de carieră sunt mult mai variate și globale și chiar apare conceptul de carieră fără margini (Biemanna, Zacherb și Feldmanc, 2012; Sullivan & Arthur, 2006). Desigur, este nevoie de adaptare la aceste modificări, deci cea mai mare cerere de pe piața muncii este pentru persoanele cu abilități bune de adaptabilitate în carieră (Ebnehi, Rashid & Bakar, 2016).

Teoria construcției de carieră se referă la două concepte principale de autoreglare care joacă un rol în rezolvarea problemelor și, în timpul dezvoltării carierei, în integrarea persoanei în mediul de lucru. Primul este conceptul de adaptabilitate în carieră, ceea ce înseamnă că o persoană este dispusă să se angajeze în procesul de integrare persoană-mediul și este, de asemenea, o forță motivațională capabilă să încurajeze un individ să își îndeplinească sarcinile de construire a carierei. Un alt element important al teoriei construirii carierei este abilitățile adaptative, care sunt esențiale pentru rezolvarea situațiilor de tranziție în carieră (Savickas & Portfeli, 2012). Aceste abilități sunt explicate în detaliu de adaptabilitatea în carieră (Savickas, 1997, Savickas și Portfeli, 2012). Multe studii au arătat că adaptabilitatea în carieră are un impact pozitiv asupra rezultatelor carierei (Pouyaud, Vignoli, Dosnon, & Lallemand, 2012; Rossier, Zecca, Stauffer, Major, & Dauwalder, 2012).

Puține studii au examinat relația dintre notele obținute și adaptabilitatea în carieră. Negru-Subțirica și Pop (2016), în cercetările lor longitudinale, au descoperit că rezultatele universitare au prezis pozitiv preocupările de carieră, controlul carierei și variabilele de încredere în sine în carieră. Cu toate acestea, în modificările variabilelor de curiozitate, media notelor nu indică o predicție semnificativă. Dacă performanțele de învățare sunt percepute ca și cunoștințe solide care pot servi drept bază pentru o bună capacitate de adaptare, putem considera că este un predictor al adaptabilității în carieră.

În studiile sale cu elevii de liceu, Hirschi (2009a) a concluzionat că nivelul de educație al părinților nu are efect asupra dezvoltării adaptabilității în carieră a copilului. Cu toate acestea, considerăm că, în cazul studenților, nivelul educațional al părinților poate avea un impact asupra adaptabilității în carieră.

În ceea ce privește experiența de muncă, studiile arată că experiența de muncă este strâns legată de adaptabilitatea în carieră. Adică acei studenți care au deja experiență de muncă de vară sau sunt angajați în timpul studiilor, au un nivel de adaptabilitate în carieră mai ridicat decât cei care nu au avut niciodată un loc de muncă în timpul vieții lor (Monteiro, & Almeida, 2015; Veres, Farcas, Petric și Szamosközi, 2017).

Mai multe studii au examinat relația dintre adaptabilitatea în carieră și personalitate (Zecca, Györkös, Becker, Massoudi, de Bruin și Rossier, 2015; Nilforooshan & Salimi, 2016). Majoritatea studiilor s-au concentrat în special pe adaptabilitatea în carieră și pe cinci dimensiuni ale personalității, mai precis neurotism, conștiinciozitate, extraversie, prietenie și deschidere. Acest model de cinci factori măsoară sistemul caracteristicilor validate și acceptate pe scară largă (McCrae & Costa, 1987). Studiile referitoare la relația dintre cele cinci dimensiuni ale personalității și adaptabilitatea în carieră arată că adaptabilitatea în carieră se corelează pozitiv cu extraversia, deschiderea și conștiinciozitatea și negativ cu nevrotismul (Teixeira et al., 2012; van Vianen, Klehe, Koen & Dries, 2012; Li et al., 2015; Zacher, 2014, Guan și colab., 2017).

Întrucât testul de personalitate HEXACO măsoară încă o dimensiune și s-a dovedit a fi o alternativă bună la modelele de cinci factori (Ashton & Lee, 2007), am considerat rezonabil să examinăm relația dintre adaptabilitatea în carieră și cele șase dimensiuni ale personalității, în plus, ar determina, , cât de puternică este puterea de predicție a factorilor de personalitate.

În general, scopul studiului nostru este de a afla care sunt caracteristicile cheie care pot fi predictorii cheie ai adaptabilității în carieră. Dorim să examinăm cum prevăd adaptabilitatea în carieră caracteristicile socio-demografice, media notelor, experiență de muncă și personalitatea..

3.3.1.2. Metoda și procedura

Participanți

Eșantionul studiului a fost format din 328 de studenți de la Universitatea Babeș-Bolyai. Vârsta medie a participanților a fost de 19,33 (SD =, 98). Majoritatea studenților au fost de sex feminin (76,5%), iar aproape jumătate din eșantion provine din mediul rural (43%).

Instrumente

Toți participanții au completat voluntar Formularul CAAS – forma maghiară, HEXACO și Date Demografice

Formular de date demografice

Au fost colectate date demografice (vârstă, sex, locație, profil școlar), informații cu privire la gradul de învățământ cel mai înalt al părinților, experiență de muncă și realizare academică pe baza formularului de date demografice. A existat o întrebare despre experiența de

muncă („Aveți experiențe de muncă în lumea muncii?” - „Nu, nu am mai lucrat niciodată.” „Da, am”.) Următoarea întrebare se referea la tipul de experiență de muncă pe care a avut-o participantul (Experiență în voluntariat; Experiență la muncă de vară; student angajat).

HEXACO-60 - Test de personalitate

Ashton și Lee (2009) au dezvoltat o versiune mai scurtă a HEXACO-PI-R ca răspuns la cererea pentru un instrument care ar fi potrivit atunci când timpul de evaluare este scurt. HEXACO-60 are șase scale, fiecare scară conține 10 articole. Testul de personalitate măsoară următoarele dimensiuni (Ashton și Lee, 2009; Ashton & Lee, 2007; Ashton, Lee și De Vries, 2014): Onestitate, Nevrozism, Extraversie, Agreeabilitate, Conștiinciozitate, Deschidere la noi experiențe. Fiecare dimensiune are subscale fiind prezentate în tabelul 10. În cercetarea noastră am folosit versiunea maghiară. Estimările alfa Cronbach au fost în intervalul .72 -80 (Tabelul 11)

Tabelul 10

Scala la nivel de fațetă a fiecărei dimensiuni a personalității (Ashton & Lee, 2009)

Honesty-Humility	Sincerity, Fairness, Greed Avoidance, Modesty
Emotionality	Fearfulness, Anxiety, Dependence, Sentimentality
Extraversion	Social Self-Esteem, Social Boldness, Sociability, Liveliness
Agreeableness	Forgivingness, Gentleness, Flexibility, Patience
Conscientiousness	Organization, Diligence, Perfectionism, Prudence
Openness to experience	Aesthetic Appreciation, Inquisitiveness, Creativity, Unconventionality

Procesarea datelor

După colectarea datelor, le-am introdus în baza de date. Pentru testarea relațiilor dintre factorii menționați, s-au făcut calcule folosind SPSS 20.0 (pachetul statistic pentru științele sociale).

3.3.1.3. Rezultate

Mijloacele, abaterile standard, estimările Cronbach alpha și corelațiile dintre măsurători sunt prezentate în tabelul 11. Adaptabilitatea în carieră a fost corelată semnificativ cu sexul ($r = -.13$, $p < .05$), experiența de muncă ($r = .16$, $p < .01$) și nivelul de educație al tatălui ($r = -.12$, $p < .05$). Au existat mai multe corelații semnificative între dimensiunile personalității HEXACO și adaptabilitatea generală a carierei. Nevrozismul s-a corelat negativ cu adaptabilitatea în carieră, dar extraversia, conștiinciozitatea și deschiderea spre experiență au avut corelații semnificative pozitive cu adaptabilitatea în carieră. Preocuparea subscalei s-a corelat negativ cu Onestitatea și pozitiv cu Nevrozismul, Extraversia și Conștiinciozitatea. Controlul și încrederea au fost corelate în mod semnificativ cu extraversia, conștiinciozitatea și deschiderea și, de asemenea, au corelat negativ cu Nevrozismul. Curiozitatea s-a corelat cu extraversia, conștiinciozitatea și deschiderea spre experiență.

Tabelul 11

Mijloace (M), Abateri standard (SD), inter-corelații între variabile și coeficienți de fiabilitate

		Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	1. Gender																			
Adaptability	2. Age	19.33	1.21	-.07	-															
	3. Concern	3.83	0.68	-.00	.10	(.76)														
	4. Control	3.85	0.70	-.14**	.09	.31**	(.80)													
	5. Curiosity	3.69	0.63	-.15**	.09	.51**	.46**	(.68)												
	6. Confidence	3.66	0.69	-.13*	.00	.40**	.62**	.57**	(.84)											
HEXACO	7. Adaptability	3.76	0.52	-.13*	.09	.71**	.77**	.80**	.83**	(.89)										
	8. Honesty-Humility	3.42	0.67	.18**	-.00	-.11*	-.06	-.08	-.04	-.09	(.74)									
	9. Emotionality	3.29	0.68	.36**	-.18**	.15**	-.31**	-.08	-.15**	-.13*	.03	(.77)								
	10. Extraversion	3.50	0.67	-.12*	-.12*	.12*	.44**	.19**	.36**	.36**	-.12*	-.24**	(.80)							
	11. Agreeableness	2.96	0.62	.01	.09	-.05	-.08	.024	-.02	-.04	.20**	.02	-.03	(.72)						
	12. Conscientiousness	3.38	0.58	-.01	-.01	.34**	.18**	.33**	.43**	.41**	.13*	.02	.15**	.05	(.72)					
	13. Openness to Experience	3.61	0.63	-.11*	-.11*	.09	.18**	.30**	.11*	.21**	.04	-.21**	.15**	-.03	.04	(.73)				
	14. Work experience	-	--	-.07	.13*	.06	.13**	.12*	.17**	.16**	-.11*	-.12*	.24**	.04	.06	.15**	-			
	15. GPA	8.08	.98	.09	-.24**	.09	-.01	.09	.13*	.09	.12*	.20**	.01	.11**	.25**	.14**	-.01	-		
	16. Father educational level	-	-	--	-	-.16**	-.03	-.11*	-.09	-.12*	.01	-.11*	.02	.07	.06	.08	.00	.05	-	
	17. Mother Educational level	-	-	-	-	-.07	.07	-.03	-.05	-.03	.03	-.10	.13*	.11*	.03	.12*	-.05	.09	.47**	-

Rezultatele analizelor de regresie multiplă ierarhice indică faptul că variabilele examinate reușesc să reprezinte până la 53% din variația totală a adaptabilității carierei (Etapa 3, Tabelul 12). Adaptabilitatea în carieră a fost prevăzută semnificativ la Pasul 3 de nivelul educațional al taților ($\beta = -.26, p < .05$), Onestitate ($\beta = -.25, p < .01$), Nevrozismul ($\beta = -.15, p < .05$), Extraversie ($\beta = .21, p < .05$), Agreabilitate ($\beta = .17, p < .05$) și Conștiinciozitate ($\beta = .47, p < .001$).

Am făcut analize de regresie pentru a prezice fiecare subscală de adaptabilitate în carieră, iar rezultatele arată că Preocuparea a fost prezisă semnificativ în Pasul 3 (Tabelul 13) de Onestitate ($b = -.37, P < .05$), Agreabilitate ($b = .17, p < .05$) și Conștiinciozitate ($b = .37, p < .01$). Controlul a fost prezis semnificativ în Etapa 3 (Tabelul 14) prin Nevrozism ($b = -.33, P < .01$) și Conștiinciozitate ($b = .36, P < .01$). Curiozitatea a fost prezisă semnificativ în Etapa 3 (Tabelul 15) prin Onestitate ($b = -.33, P < .01$), Agreabilitate ($b = .30, P < .01$) și Conștiinciozitate ($b = .35, P < .01$). Încrederea a fost prezisă semnificativ în Etapa 3 (Tabelul 16) prin Nevrozism ($b = -.26, P < .001$) și Conștiinciozitate ($b = .78, P < .001$). Ținând cont de fiecare dimensiune a adaptabilității în carieră, variabilele generale explică de la 16% (îngrijorare) până la 56% (încredere) din variația rezultatelor (tabelele 13-16).

3.3.1.4. Concluzii

Scopul principal al studiului a fost să demonstreze că testul de personalitate HEXACO-60 poate fi utilizat ca instrument de evaluare alternativă în locul celor mari 5. Rezultatele ne arată că Nevrozismul, extraversia, conștiinciozitatea și deschiderea spre experiență sunt corelate semnificativ cu cariera generală adaptabilitate. Aceste descoperiri sunt similare cu investigațiile în care adaptabilitatea în carieră a fost corelată cu dimensiunile Big 5 (Teixeira et al., 2012; van Vianen și colab., 2012; Li și colab., 2015; Zacher, 2014, Guan și colab. 2017).

Este important de menționat că Extraversia, deschiderea la experiență și conștiinciozitatea pot fi măsurate și cu Big5 și, au o etichetă similară. La urma urmei, putem afirma cu siguranță că HEXACO-60 este un instrument de evaluare util atunci când vine vorba de explorarea personalității cuiva pentru a utiliza rezultatele cu adaptabilitate în carieră. Ne-am așteptat ca toate cele trei dimensiuni să fie predictoare ale adaptabilității în carieră, dar numai Conștiinciozitatea și Extraversia au prezis semnificativ adaptabilitatea generală a carierei. Este interesant faptul că dimensiunea Onestitate prezice negativ adaptabilitatea în carieră, la fel ca Nevrozismul, ceea ce are sens dacă luăm în considerare faptul că persoanele care obțin scoruri ridicate pe scara Humility-Honesty nu sunt interesate de bogăția luxoasă și de lux și, de asemenea, nu se simt deosebite. dreptul la statut social ridicat (Ashton, Lee și de Vries 2014).

Ținând cont de faptul că existența experienței de muncă face pe cineva mai cunoscător și mai încrezător atunci când vine vorba de adaptabilitatea în carieră, am presupus că experiența de muncă poate fi un predictor al adaptabilității în carieră. Cu toate acestea, presupunerile noastre nu s-au dovedit corecte, deoarece experiența de muncă nu este un predictor semnificativ pentru adaptabilitatea în carieră, chiar dacă cele două variabile și chiar subunitățile au fost corelate. Situația rezultatele academice este similară, deși se corelează cu adaptabilitatea în carieră, nu o indică.

În total, testul de personalitate HEXACO-60 este un instrument util și viabil pentru consilieri. Vom sugera investigații suplimentare pentru a analiza populațiile mai mari și mai

variate, pentru a vedea dacă dimensiunile Onestitate și Emotionalitate prezic negativ adaptabilitatea în carieră în mod general. Cu toate acestea, recomandăm utilizarea testului HEXACO-60 consultaților care doresc să detecteze relația dintre adaptabilitatea în carieră și trăsăturile de personalitate pentru a efectua consiliere mai extinsă

3.3.1. Studiul 3b. Barierele de carieră percepute ca mediator între adaptabilitatea în carieră și satisfacția vieții în rândul studenților universitari

3.3.1.1. Introducere

Înscrierea în învățământul universitar câștigă în popularitate, dovedit de numărul studenților de licență înscriși (EUROSTAT, 2019), care a crescut semnificativ în Europa în ultimii 5 ani. Acest lucru se poate observa și; la Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației din Cluj-Napoca. Odată cu numărul mai mare de studenți, a crescut și rata studenților care au abandonat. Până la 30-45% dintre studenții înscriși au abandonat deja în primul an (Date colectate de la Departamentul de Psihologie Aplicată, Cluj-Napoca), atât studenții la zi, cât și studenți din forma de învățământ la distanță.

Există mai multe modele pentru studiul ratelor de abandon școlar, unul dintre cei mai detaliați și care implică factori psihologici este modelul abandonului Bean și Metzner (1985), care include: variabile de fond, variabile organizatorice specifice învățământului superior, factori legați de studiu (consiliere, dezvoltarea abilităților, resurse universitare, absentism, securitate juridică, aspirații de integrare), factori sociali (prietenii apropiați, cultură profesională, identificare grup de universități, integrare socială), variabile de mediu (sprijin parental, statut financiar, obligații familiale), examinare psihologică procese (autoeficiență, auto-dezvoltare, încredere în sine, autocontrol, strategii de învățare, motivație, stres, alienare, perseverență) (Bean 1980; Bean & Metzner, 1985).

Pentru a reduce abandonul precoce, este esențial să examinăm tipul de trăsături de dezvoltare a carierei pe care le au studenții activi în prezent. Cercetând caracteristicile timpurii ale carierei studenților, putem fi mai eficienți în prevenirea ratelor ridicate de abandon. Luând în considerare factorii discutați în modelul abandonului școlar și caracteristicile dezvoltării carierei, s-au examinat următoarele: relația dintre adaptabilitatea pe larg a carierei și satisfacția vieții și barierele percepute cu efecte potențiale de mediere.

Relația dintre adaptabilitatea în carieră și satisfacția vieții

Studiile care au investigat relația dintre adaptabilitatea în carieră și satisfacția în carieră (SC) au dus la rezultatul în care AC prezice în mod pozitiv SC (Chan et al., 2016; Chan & Mai, 2015; Guan et al., 2015, Ginerva et al. , 2018; Karatepe și Olygbade, 2017; Xie și colab., 2016; Zacher, 2014), precum și satisfacția în muncă sau satisfacția academică (Fiori, Bollman & Rossier 2015; Han și Rojewski, 2015; Rezapour și Ardabili, 2017; Celik și Srome, 2017; Duffy et al, 2015).

Pe lângă corelația dintre AC și SV (Satisfacția în viață)(Magiorri et al., 2013), numeroase studii au arătat că, cu cât individul este mai adaptativ la cariera sa, cu atât este mai mulțumit de viața sa (Wilkins și colab., 2014; Ramos & Lopez, 2018; Santelli și colab., 2017; Santelli și colab., 2014; Buyukoze-Kavas et al., 2015; Zhan & Lin, 2016) Cu toate acestea, au existat rezultate în care doar anumite subscale ale CAAS, cum ar fi controlul, încrederea, îngrijorarea

erau predictive pentru satisfacția vieții (Konstam și colab., 2015;). Cercetarea longitudinală a lui Hirschi (2009b) a arătat, de asemenea, că, în timp, AC mai mare a avut satisfacția vieții cu studenții. În acest sens, relația dintre AC și SV între studenții universitari nu a fost încă clarificată, cu atât mai puțin contextul european estic, unde predictorul de satisfacție se dovedește a fi un subiect foarte interesant.

În cercetarea noastră, examinăm relația dintre bunăstarea subiectivă și AC, deoarece acestea nu au încă un loc de muncă de care pot fi mulțumiți sau nemulțumiți și sunt la începutul carierei lor. Pe lângă examinarea relației dintre AC și SV, ne-a interesat modul în care această relație este afectată de barierele percepute și cum pot fi abordate în mod eficient.

Bariere percepute în carieră și eficacitatea de a face față barierelor de carieră percepute ca mediatori

Barierele în dezvoltarea carierei pot include persoane sau evenimente de mediu sau condiții care îngreunează o persoană să-și construiască o carieră. Indivizii pot fi confrunțați cu diferite tipuri de bariere în diferite etape ale dezvoltării carierei lor, așa că putem vorbi de o dimensiune temporală și în percepția barierelor, care determină dacă bariera este legată de trecut, prezent sau viitor. În cadrul teoriei cognitive a carierei sociale factorii legați de trecut se bazează în mare parte pe experiențe de învățare și autoeficiență; factorii legați de prezent, se concentrează pe realizarea obiectivelor, în timp ce așteptările rezultatelor se referă la viitor (Lent și colab., 2000). Există multe motive pentru care studenții abandonează studiile. Motivul principal al părăsirii universității este dorința de a lucra sau deoarece consideră subiectele studiate neinteresante. De asemenea, gradul de dificultate al studiilor, motivele familiale și problemele financiare precum cele de sănătate sunt principala cauză a părăsirii studiilor (EUROSTAT, 2018).

Deși BPC (barierele percepute în carieră) sunt cercetate în cea mai mare parte la femei și minorități, deoarece detectează mai multe bariere (Luzzo și McWhirter, 2001), schimbările și evoluțiile rapide la scară globală expun toți indivizii la probleme și astfel de bariere. Aceste bariere pot fi interpretate subiectiv, adică ceea ce reprezintă o barieră pentru un individ, poate să nu fie una pentru alta.

Luzzo și McWhirter (2001) formulează două tipuri de bariere, una legată de învățare, cealaltă de carieră. Ambele sunt actuale în viața studenților, deoarece sunt instruiți în mod continuu și, în același timp, se află într-una dintre cele mai active etape de construcție a carierei. În plus față de barierele percepute, a fost identificat un indicator care arată nivelul de confruntare cu barierele ((NCB)

Pentru a depăși barierele asociate cu schimbarea rapidă menționată mai sus, adaptabilitatea este esențială. Cu ajutorul ei, individul depășește mai ușor barierele percepute. Prin urmare, nu ne uităm la impactul procesului de luare a deciziilor asupra barierelor percepute, dar ne interesează modul în care relația dintre adaptabilitate și satisfacție este influențată de bariere și dispoziția de a le depăși.

Dacă adaptabilitatea noastră în carieră, este înaltă, suntem capabili să abordăm noi sarcini cu curiozitate și interes (Savickas, 2013), iar pentru a o controla avem nevoie și de adaptare, deoarece schimbările continue trebuie să fie aplicate propriului nostru curs de viață. Atât

explorarea și planificarea carierei sunt influențate de barierele percepute (Lent, Brown, & Hackett, 1994, 1996; McWhirter, 1997; McWhirter, Hackett și Bandalos, 1998; Swanson și colab., 1996; Swanson și Woitke, 1997).

În studiul lor, Luzzo și Hutcheson (1996), au găsit o corelație negativă între maturitatea carierei și barierele legate de viitor. Rezultate similare au fost obținute la examinarea dezvoltării carierei studenților. Cei care trebuiau să se confrunte cu un număr semnificativ de bariere au fost împiedicați de barierele percepute în atingerea obiectivelor stabilite în cariera lor (Luzzo, 1993, 1995; McWhirter, 1997; Swanson, Daniels și Tokar, 1996). Relația dintre AC și BPC a fost studiată și la adolescenți și s-a ajuns la concluzia că studenții cu AC mai mici au perceput mai multe bariere decât studenții cu niveluri de adaptabilitate mai mari (Soresi, Nota și Ferrari, 2012).

În total, se poate afirma că barierele percepute în carieră pot avea un impact negativ asupra atitudinii și comportamentului în carieră (Albert & Luzzo, 1999; Leal-Muniz și Constantine, 2005) sau asupra convingerilor de sine (Albert & Luzzo, 1999; Betz, 2001).

Având în vedere toate cele de mai sus, am ajuns la concluzia că, pe lângă examinarea relației dintre adaptabilitatea în carieră și satisfacția vieții, ar trebui să analizăm și modul în care barierele percepute în carieră și modul de combatere a barierelor pot afecta relația existentă. În lumina acestui fapt, au fost stabilite următoarele ipoteze:

Ipoteza 1: Adaptabilitatea în carieră se referă la satisfacția vieții prin barierele percepute în carieră:

Ipoteza 1a .: Adaptabilitatea în carieră se raportează negativ la barierele percepute în carieră.

Ipoteza 1b .: Barierele percepute în carieră mediază legătura dintre adaptabilitatea carierei și satisfacția vieții.

Ipoteza 2: Adaptabilitatea în carieră se referă la satisfacția vieții prin eficacitatea de a combate barierele percepute în carieră:

Ipoteza 2a: Adaptabilitatea în carieră se raportează pozitiv la eficacitatea de a combate barierele percepute în carieră. (Figura 13.)

Ipoteza 2b .: Eficacitatea de a combate barierele percepute în carieră mediază legătura dintre adaptabilitatea carierei și satisfacția vieții. (Figura 14.)

Cadru conceptual, cu bariere de carieră percepute ca mediator

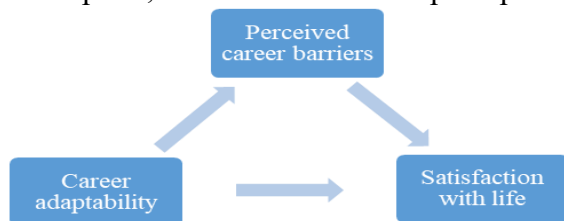


Figura 13. Cadrul conceptual cu barierele de carieră percepute ca mediator

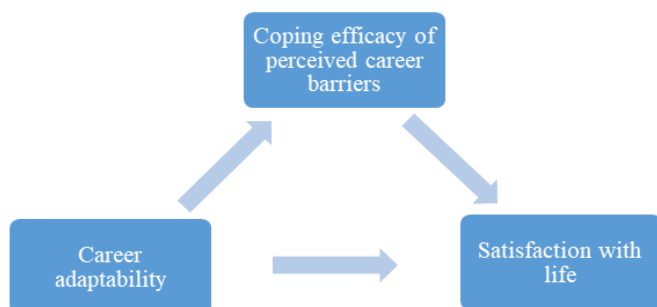


Figura 14. Cadrul conceptual cu eficacitatea de a combate barierelor de carieră percepute ca mediator

3.3.1.3. Metodologie

Proba și procedura

Eșantionul studiului a fost format din 562 de participanți (10,8% bărbați, vârsta medie 24,99; SD = 8,17), principalul criteriu a fost acela că respondenții trebuiau să fie studenți la facultatea de psihologie sau educație specială, astfel 386 (68,7%) studenți în psihologie 176 de studenți de învățământ special (31,3%) au participat la studiu. De asemenea, au fost colectate date din România și Ungaria, pe parcursul a două semestre în 2018, din februarie până în mai și din septembrie până în octombrie. Toți respondenții au completat voluntar chestionarul pe format letric.

Măsurare

- Adaptabilitate în carieră
- Satisfacție în viața

Satisfacția vieții a fost măsurată prin Scala Satisfacției Vieții (Diener, Emmons, Larsen și Griffin, 1985). Scala a fost formată din 5 elemente măsurate pe un tip Likert în 7 puncte, care variază de la 1 nu sunt de acord cu 7, de acord puternic. Cel mai mic scor pe care îl poate atinge un respondent este de 5, în timp ce cel mai mare scor este de 35, cu cât scorul este mai mare, cu atât individul este mai satisfăcut de viața sa. Mai multe studii confirmă validitatea și fiabilitatea chestionarului (Lucas, Diener, Suh și 1996; Pavot, Diener, Colvin și Sandvik, 1991). În acest eșantion sa constatat că coeficientul de consistență internă este $\alpha = .84$.

- Percepția barierelor (PB) și combaterea barierelor (NCB)

Percepția barierelor și eficacitatea de combatere a barierelor a fost măsurată prin utilizarea Scalei Bariere Percepute (PBS) dezvoltată de Luzzo și McWhirter (2001). Scara PB a

avut 32 de articole care măsurau, de asemenea, barierele educației percepute și barierele în carieră. Răspunsurile la elementele de tip Likert la scala PB variază de la 5 sunt puternic de acord până la 1-puternic în dezacord, scorurile mai mari indică percepția mai multor bariere în carieră. Articolele la scară 32 NCB măsoară eficacitatea copingului sau nivelul de încredere al elevilor în depășirea barierelor din educație și carieră. Răspunsurile pentru elementele de tip Likert la scala NCB variază de la 5 foarte încredător la 1 deloc sigur, scorurile mai mari reflectă o încredere mai mare în capacitatea elevilor de a face față barierelor (Luzzo și McWhirter, 2001). În acest eșantion, sa constatat că coeficientul de consistență internă este pentru BPC $\alpha = .90$ și pentru NCB $\alpha = .97$.

3.3.1.4. Rezultate

Pentru a testa ipotezele, analizele de mediere au fost efectuate folosind instrumentul statistic SPSS și PROCESS dezvoltat de Hayes (2013). Înainte de testarea ipotezelor, au fost calculate statistici descriptive și intercorelații între variabilele de studiu (vezi Tabelul 17).

Tabelul 17

Statistici descriptive și corelații între variabilele de studiu

		Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1.	CAAS	3.91	0.51	(.89)							
2.	Concern	3.99	0.63	.70**	(.72)						
3.	Control	4.01	0.66	.81**	.35**	(.81)					
4.	Curiosity	3.84	0.62	.81**	.47**	.53**	(.70)				
5.	Confidence	3.79	0.66	.86**	.44**	.69**	.59**	(.85)			
6.	CWB	3.96	0.57	.22**	.05	.26**	.13**	.26**	(.97)		
7.	PCB	1.67	0.48	-.18**	-.01	-.24**	-.09*	-.22**	-.22**	(.90)	
8.	SWL	5.27	1.09	.37**	.07	.42**	.25**	.40**	.40**	-.35**	(.84)

Notă. CAAS = Scala de adaptare / abilități în carieră, CWB = nivelul combaterii barierelor, PCB = Bariere percepute în carieră, SWL = Satisfacția cu viața.

* $p < .05$.

** $p < .001$.

Cronbach alfa pentru CAAS a fost 0,89, pentru NCB a fost 0,97, pentru BPC a fost 0,90, iar pentru SWL 0,84, indicând o fiabilitate puternică și consistență internă.

Analiza de regresie a fost utilizată pentru a testa efectul de mediere printre variabilele urmând pașii sugerați de Judd și Kenny (1981). Prima regresie a fost executată între CAAS (variabilă independentă) și BPC (mediator).

În modelul 1, a fost estimată calea directă de la variabile independente la mediator. Mediatorul, BPC a fost setat ca variabilă independentă, CAAS au fost setate ca predictor. În modelul 2, a fost efectuată o analiză de regresie ierarhică, de aceea s-au estimat căile directe de la variabilele independente la variabila rezultat, controlând mediatorul. Mediatorul (BPC) a fost adăugat la lista de variabile de predictor menționată mai sus, iar satisfacția pe viață a fost stabilită ca rezultat. Tabelul 18 oferă estimările standardizate (Beta) pentru fiecare model de regresie.

Analiza de regresie a fost, de asemenea, utilizată pentru a testa efectul de mediere al eficacității de a face față barierelor percepute în carieră.

În modelul 1a a fost estimată calea directă de la variabile independente la mediator. Mediatorul, NCB a fost setat ca variabilă independentă, CAAS a fost setat ca predictor. În modelul 2a, s-a efectuat analiza de regresie ierarhică, prin urmare, s-au estimat căile directe de la variabilele independente la variabila rezultat, controlând pentru mediator. Mediatorul (NCB) a fost adăugat la lista de variabile de predictor menționată mai sus, iar satisfacția vieții a fost stabilită ca rezultat. Tabelul 19 oferă estimările standardizate (Beta) pentru fiecare model de regresie.

Rezultatele arată că AC este asociat negativ cu BPC și pozitiv cu NCB, aceste descoperiri susțin Ipoteza 1a și 2a.

Mai mult, pentru a testa efectul de mediere declarat în Ipoteza 1b și 2b, efectele indirecte ale AC către SV prin BPC (H 1b) și CEPCB (H2b) au fost estimate utilizând PROCES. Pentru a face acest lucru, a fost realizată analiza medierii, unde satisfacția vieții a fost stabilită ca variabilă dependentă de rezultat și AC, la rândul său, a fost stabilită ca predictor de variabilă independentă. Vârsta și sexul au fost adăugate pe lista de covariabile. După cele patru etape stabilite de Baron și Kenny (1986), Judd și Kenny (1981), etapele au fost efectuate cu trei ecuații de regresie, stabilirea unei variabile mediază relația dintre o variabilă predictor și o variabilă de rezultat.

Rezultatele arată că BPC și CEPCB au mediat în mod semnificativ relația dintre AC și SV, deoarece CI-ul de pornire a fost peste zero în timp ce controlau variabilele demografice. Efectul total al AC asupra SV a fost semnificativ ($c = 0.7386$, $CI = 0.5540-0.9231$, $t = 7.8661$, $P < 0,000$).

Efectele indirecte și intervalul de încredere corectat de părtinire de 95% au fost estimate utilizând 1000 probe de bootstrap. Un efect indirect semnificativ a fost indicat de intervalul de încredere care nu include valoarea zero. Conform rezultatelor, BPC și NCB au mediat relația dintre AC și SV (efect indirect nesigurizat pentru BPC: $.091$, 95%, $CI = [.0400; .1585]$, NCB: $.039$, 95%, $CI = [.0069; .0921]$). Relația directă dintre AC și SV a rămas semnificativă după includerea mediatorilor (BPC și NCB) care indică o mediere parțială. Prin urmare, Ipotezele 1 și 2 au fost acceptate.

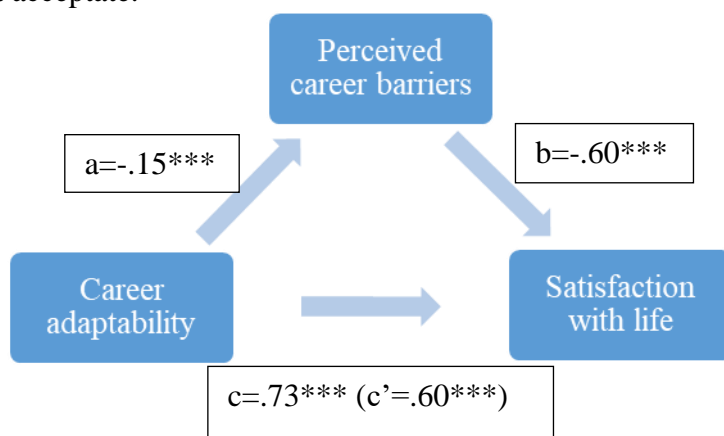


Figura 15 Bariere percepute în carieră ca mediator între AC și SV

BPC ca mediator între CAAS și SV Notă: coeficientul .73 *** reprezintă puterea asocierii liniare între AC și SV atunci când BPC este controlată prin includerea ca un alt predictor al SV; coeficientul .60 *** reprezintă asocierea liniară între AC și SV atunci când BPC nu este controlat statistic (Figura 15.).

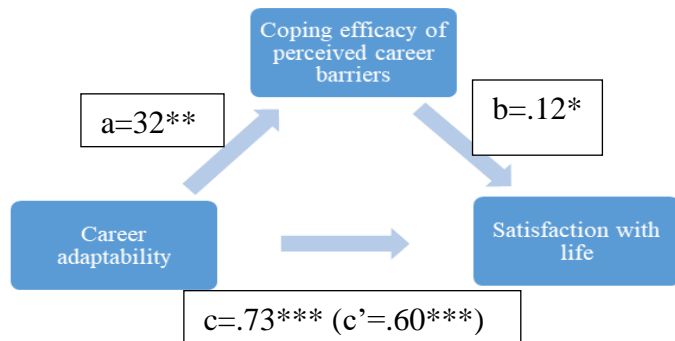


Figura 16 Eficacitatea de a face față barierelor de carieră percepute ca mediator între AC și SV

NCB ca mediator între CAAS și SV Notă: Coeficientul .73 *** reprezintă puterea asocierii liniare între AC și SV atunci când NCB este controlată prin includerea ca un alt predictor al SV; coeficientul .60 *** reprezintă asocierea liniară între AC și SV atunci când NCB nu este controlată statistic (Figura 16.).

3.3.1.5. Concluzii

Rezultatele susțin imaginea bine concepută a cercetărilor anterioare conform căreia adaptabilitatea în carieră prezice bunăstare subiectivă și, în cazul nostru, satisfacția în viață. Noutatea noastră este că grupul pe care l-am cercetat este din țările est-europene, provin din România și Ungaria, în special de la Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației. Este important să subliniem acest lucru, deoarece multe studii examinează dezvoltarea carierei asistenților medicali (Yonder, 1995; Chang, Chou și Cheng, 2006; Donner & Wheeler, 2001), medicilor (Stamm și Buddeberg-Fischer, 2011) sau a lucrătorilor sociali, dar dezvoltarea carierei a studenților în psihologie și educație specială este o zonă mai puțin cercetată, în ciuda faptului că aceștia lucrează cu oamenii și există un mare risc epuizare.

Unul dintre principalele obiective ale cercetării a fost de a investiga ipotezele noastre conform cărora AC prezice SV, iar această relație este mediată de BPC și NCB, pentru a oferi informații utile birourilor de consiliere în carieră și centrelor universitare pentru a reduce rata abandonului. După cum s-a dovedit, creșterea nivelului de adaptabilitate conduce la creșterea satisfacției în viață, adică pentru a fi mai mulțumiți (adică pentru a crea un anumit nivel de bunăstare pentru noi înșine), este recomandabil să le creștem adaptabilitatea în carieră.

Faptul că relația dintre AC și SV este mediată negativ de BPC și pozitiv de NCB sugerează consilierilor în carieră că merită să ajute studenții în depășirea barierelor în dezvoltarea carierei studenților universitari. Dacă nu au posibilitatea de a face acest lucru,

creșterea și îmbunătățirea autoeficienței lor poate fi de ajutor, deoarece mediază pozitiv relația dintre AC și SV (Duffy, Douglass, & Autin, 2015)).

Un alt aspect al abandonului poate este rata emigrării din Europa de Est, care are un impact major și asupra dezvoltării în carieră a tinerilor gata să se angajeze. O o treime din lucrători lucrează în străinătate, în timp ce în țară (România) există o deficiență imensă de forță de muncă. Mulți explică această contradicție cu salariile mai ridicate din alte țări, astfel aleg muncă străină pentru a avea o calitate a vieții mai bună.

Această cercetare este utilă și pentru a evidenția faptul că măsura în care sunt depășite barierele poate afecta și calitatea vieții noastre. Astfel, merită subliniat importanța, de exemplu și, constientizarea în moment (mindfulness) ca mecanism de adaptare pentru studenții universitari, cât și pentru angajații care nu sunt mulțumiți cu locul lor de muncă (Jacobs & Blustein, 2011).

3.3.1.6. Limitări

Pentru ca studenții să se confrunte cu mai puține bariere, este recomandabil să clarificăm barierele de care se vor lovi în următorii ani, pentru a elucida dacă lipsa de finanțe și lipsa de sprijin din partea familiei sau a universității sunt bariere existente sau sunt bariere interne; ca atare, ele pot fi remediate mai precis. O altă limitare a cercetării este că nu am reușit să includem în studiu studenții care au părăsit deja facultatea, astfel încât nu am putut evalua mecanismele lor de adaptare și nici barierele percepute.

3.4. Studiul 4. Intervenția de carieră online pentru studenții universitari

3.4.1. Introducere

Tehnologia informației și comunicațiilor (TIC) este acum disponibilă în aproape toate domeniile vieții. Consilierea în carieră nu face excepție, întrucât în ultimele decenii s-au exploatat din ce în ce mai multe moduri de încorporare a TIC în consilierea în carieră (ex. Whiston, Brecheisen și Stephens, 2003; Whiston, Li, Mitts, & Wright, 2017; Barbour, Lahiri, Toker, & Harrison, 2015; Gati, Kleiman, Saka, & Zakai, 2003).

Mai multe studii au arătat că utilizatorii sunt interesați să își dezvolte competențele legate de carieră pe o platformă online (de exemplu: Gati, Kleiman, Saka și Zakai, 2003; Tannous, 2017). Utilizarea TIC oferă satisfacție pentru utilizatori și sunt curioși legat de oportunitățile oferite de computere și programe de calculator. De îndată ce calculatoarele sau software-ul a fost utilizat în sesiunile de consiliere, au apărut studii care examinează impactul acestor noi instrumente, deseori comparându-le cu consilierea tradițională față în față. Vom prezenta o imagine de ansamblu asupra tipurilor de intervenții care au fost utilizate într-un fel pentru a promova dezvoltarea carierei.

Un program online de orientare în carieră pentru maturitatea carierei a avut succes cu elevii de liceu; cei care au participat la intervenția online arătând o creștere semnificativă a nivelului lor de maturitate în carieră (Tjalla, Herdi & Kustandi, 2018). Un studiu anterior a avut un succes similar în cazul în care s-a constatat că narațiunea online bazată pe intervenții în carieră a fost eficientă în consilierea în carieră, deoarece participanții au prezentat mai puțină indecizie în carieră și mai multă certitudine în carieră (Severy, 2008).

Pentru a facilita explorarea ocupațională și luarea deciziilor în carieră, a existat o altă intervenție de succes în dezvoltarea carierei, numită Career HOPES, în care participanții la grupul de tratament au arătat scoruri mai mari în decizia de carieră decât grupul de control (Herman, 2010). Cercetări mai recente arată că cariera și autoconstrucția i-au ajutat pe liceeni să-și gestioneze tranzițiile legate de carieră (Cook & Maree, 2016).

În cercetările lor Nota, Santilli și Soresi (2015) au investigat cât de eficientă poate fi o intervenție de carieră online, bazată pe principiile de proiectare a vieții. Elevii de școală primară au participat la studiu și au format un grup de intervenție în carieră online și tradițională. Au fost comparate măsurătorile pre-test și post-test și au ajuns la concluzia că studenții care au primit intervenție online au avut un nivel mai ridicat de adaptabilitate în carieră și satisfacție în viață.

Un alt studiu în care s-a urmărit îmbunătățirea dezvoltării carierei, a fost investigat impactul unei intervenții de carieră online. Unii dintre participanții la cercetare au primit consiliere față în față și un alt grup, consiliere în carieră online. Rezultatele au arătat că atât intervențiile online, cât și cele față în față au crescut nivelul de dezvoltare a carierei elevilor în comparație cu grupul de control (Pordelan, Sadeghi, Abedi și Kaedi, 2019). Deci nu a existat nicio diferență între cele două modalități.

Cu toate acestea, una dintre metaanalizele care au investigat modalitățile de tratament în consilierea în carieră a concluzionat că utilizarea unui sistem informatic suplimentat de prezența unui consilier față în față a fost mai eficientă decât exercițiile și sarcinile bazate pe computer

(Whiston , Brecheisen, & Stephens, 2003). În cele mai recente meta-analize au fost găsite rezultate similare, în care a fost investigată eficiența intervențiilor în alegerea carierei. S-a constatat că eficiența intervenției computerizate singură sau, în principal, a intervenției bazate pe computer a fost mult mai mică decât cea a intervenției tradiționale (Whiston, Li, Mitts, & Wright, 2017).

Dezvoltarea carierei echilibrate rezultă că în perioadele dificile, individul își poate rezolva în mod adecvat problemele de carieră. Rate mai mari ale abandonului universitar se pot datora mai multor motive, cum ar fi incapacitatea de a decide sau lipsa informațiilor (Crisan, Pavelea și Ghimbulut, 2014). Prin urmare, merită să examinăm și să discutăm despre dezvoltarea carierei în contextul abandonului. În România, rata de abandon a studenților înscriși la universitate este foarte mare (EUROSTAT, 2018), ceea ce înseamnă că nu vor obține diploma de licență (BSC). Același lucru este valabil și pentru studenții universitari care aleg profesiile de asistență și suport, deoarece în acest caz există și o proporție enormă de studenți care nu își termină studiile (Date colectate de la Departamentul de Psihologie Aplicată, Cluj-Napoca). Există mai multe motive pentru ratele ridicate de abandon, care pot fi explicate bine prin modelul de barieră în carieră (Gati, Krausz și Osipow, 1996). Poate lipsi motivația și incapacitatea generală de a lua decizii conduc ca alegerea specializării să fie sugerată de mediul înconjurător. Un alt motiv îl pot reprezenta informațiile inadecvate și informațiile inconsistente despre facultate, ceea ce face ca elevul să nu obțină ceea ce se aștepta, ceea ce îi va ușura părăsirea sau suspendarea programului de studiu. Toate acestea au fost bine susținute de un studiu realizat la Universitatea Babeș-Bolyai în 2014, care confirmă faptul că studenții au puține informații despre oportunitățile de angajare, așteptările nu sunt în conformitate cu cunoștințele și abilitățile lor și nu au un plan coerent. În plus, ei se confruntă cu multe obstacole și în procesul lor de luare a deciziilor în carieră (Crisan, Pavelea și Ghimbulut, 2014).

Mai multe studii arată că AC (și SV) pot fi îmbunătățite prin intervenții tradiționale de 6 săptămâni (Janeiro, Mota și Ribas, 2014), sau printr-un antrenament intens de o zi (Koen, Klehe și Van Vianen, 2012) sau prin 3 sesiuni de intervenție online (Nota, Santilli și Soresi, 2015).

Pe baza cercetărilor preliminare, ne-am concentrat pe rezultatele dezvoltării carierei de adaptabilitate și satisfacție în carieră. Pentru a realiza intervenția online, am creat un site web (www.karrier-labor.ro) unde studenții pot petrece o oră și jumătate în fiecare săptămână pe activități legate de carieră timp de patru săptămâni. În concluzie, încercăm să creștem adaptabilitatea în carieră a studenților prin utilizarea unui program online dezvoltat de specialiști.

3.4.2. Scopul studiului

În acest studiu, am dezvoltat o intervenție care combină elemente de autocunoaștere cu elemente de intervenție în construcția carierei, toate în favoarea unei perspective mai clare (Brown & Krane, 2000; Barclay & Stoltz, 2016) și o mai bună gestionare a tranziției în carieră (Savickas & Portfeli, 2012).

Scopul nostru principal a fost îmbunătățirea eficientă a adaptabilității carierei ca resursă de adaptabilitate, ceea ce va fi dezvăluit pe traseele de carieră ale studenților, ținând cont de faptul că profesiile și cerințele postului sunt în continuă schimbare.

Pe de altă parte, un alt obiectiv a fost testarea eficienței unei intervenții de carieră online și măsura în care sunt necesare astfel de interfețe atunci când vine vorba de construcția carierei.

Obiective

Crearea și dezvoltarea unei platforme online care promovează dezvoltarea carierei

H1. Comparativ cu un grup de control, grupul experimental va arăta o creștere a adaptabilității în carieră (din punct de vedere al preocupărilor în carieră, control, curiozitate și încredere), imediat după intervenție și șase luni mai târziu.

H2. În comparație cu un grup de control, grupul experimental va prezenta o creștere a satisfacției în carieră imediat după intervenție și șase luni mai târziu.

3.4.3. Metode

Proiectare și procedură

Scopul studiului cvasi-experimental al câmpului longitudinal a fost de a examina măsura în care utilizarea unui program online de carieră afectează dezvoltarea carierei studenților. Mai exact, indivizii din studiu au fost comparați utilizând adaptarea și satisfacția în carieră. Cele două grupuri pe care le-am comparat au fost cei care au participat la o intervenție online de patru săptămâni în carieră (grup de formare) și cei care nu au (grup de control). Pre-testul a fost luat în timpul seminariilor cu câteva zile înainte de intervenție (Moment 1), în timp ce datele post-test au fost colectate imediat după intervenție (Moment 2), iar datele de urmărire au fost colectate prin e-mail la șase luni după intervenție (Moment 3). Atât grupurile experimentale, cât și cele de control au fost recrutate de la Facultatea de Psihologie și Științe ale Educației. Grupul experimental a fost format din studenți care se întâlneau în fiecare săptămână la un seminar dat. Deși cele două grupuri nu au fost randomizate, nu a existat nicio diferență semnificativă între grupul martor și grupul experimental la testul pre-test. Participanții s-au oferit voluntari și și-au folosit datele în mod anonim și au semnat o declarație de consimțământ.

Participanți

La studiu au luat parte 132 de studenți din programul de licență, dintre care 49,2% (n = 65) au format grupul de instruire și 50,8% (n = 67) au format grupul de control. Toți studenții au finalizat măsurarea pre-test (Momentul 1) și măsurarea după formare (Momentul 2) și doar 92 de studenți (69,69%) au finalizat măsurarea urmăririi șase luni mai târziu (Momentul 3). Dintre acești studenți, 50 de participanți (54,3%) au format grupul de control și 42 de participanți (45,7%) au format grupul experimental. Eșantionul final care a participat și la urmărire a fost format din 81 de femei (88%) și 11 bărbați (12%) cu o vârstă medie de 21,2 ani (SD = 1,98) ani. Toți participanții au fost de la Facultatea de Psihologie și Științele Educației și de la Facultatea de Sociologie și Asistență Socială.

3.4.4. Procesul de intervenție-instruire în carieră

Structura platformei online a fost special concepută pentru acest studiu (Figura 17.). Structura și procesul modulelor de urmărire s-au bazat pe combinația de lucrări teoretice realizate de Brown și Krane (2000), The Life Design Group Guide de Barclay și Stoltz (2016) și sugestii ale consilierilor de carieră. De asemenea, am luat în considerare faptul că autoevaluarea online, care este partea principală a intervenției, ar trebui să includă nu numai notarea, ci și o interpretare individuală a scorurilor și, dacă este cazul, recomandări pentru acțiunile viitoare.

Modulele au fost finalizate în timpul seminariilor, 30-40 minute / modul / săptămână.

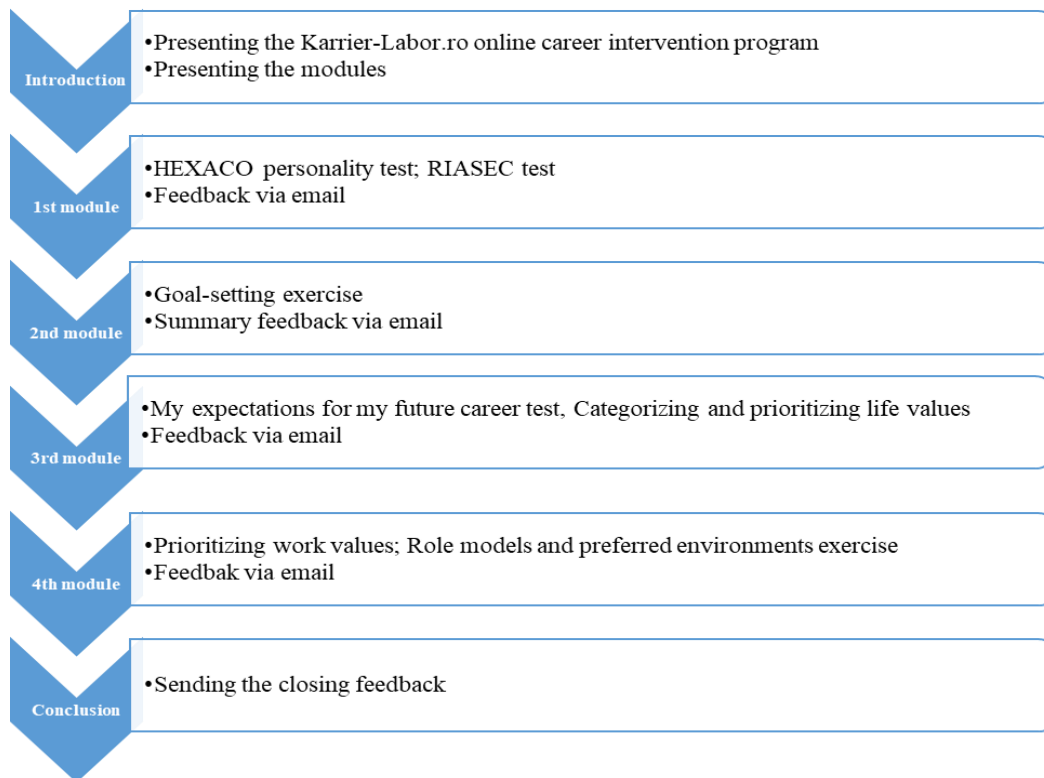
După ce un student s-a înregistrat pe site-ul web, a primit un e-mail de confirmare și a putut începe cu ușurință programul urmând instrucțiunile. Tabelul 1. prezintă structura intervenției online.

Fiecare student din grupul experimental a participat la un program online de patru săptămâni, cu activități legate de dezvoltarea carierei. În primul rând, am introdus site-ul în care s-au înregistrat cu adresa de e-mail și am convenit ca datele lor să fie utilizate în mod anonim. După înregistrare a început primul modul, unde două teste au fost finalizate și apoi interpretate. În primul modul, participanții au completat o versiune de 60 de elemente a testului de personalitate HEXACO pentru a afla ce tip de personalitate se potrivește cel mai mult: Onestitate, Nevrozism, Extraversie, Agreabilitate (față de mânie), Conștiinciozitate, Deschidere la experiență. Rezultatele au fost trimise prin e-mail și au putut fi analizate și interpretate. După HEXACO, au completat chestionarul de anchetă RIASEC, care a dezvăluit interesele care pot fi corelate cu un anumit loc de muncă sau o carieră bazată pe personalitatea lor. Scopul acestui modul a fost de a explora trăsăturile de personalitate și interesele de carieră, prin intermediul cărora participantul își dezvoltă cunoașterea de sine.

Al doilea modul a fost accesibil după șapte zile. În acest modul, a fost întreprins un exercițiu de stabilire a obiectivelor pentru a formula obiectivele pe termen scurt, mediu și lung ale participantului pentru anumite domenii ale vieții. De asemenea, au primit feedback sumar prin e-mail.

Și al treilea modul a fost finalizat după o săptămână; în această parte a programului, așteptările viitoare ale carierei au fost clarificate și sarcini precum clasificarea și prioritizarea sistemelor de valori au fost finalizate. În ultimul modul, participantul a trebuit să acorde prioritate valorilor sale legate de muncă și apoi să facă un rezumat al modelelor și activităților care îi plac. După ce au finalizat cele patru module, au primit un e-mail, oferind feedback cu privire la exerciții și oferindu-le posibilitatea de a participa la exerciții suplimentare dacă doresc.

Dacă există întrebări cu privire la rezultate, un consilier în carieră era disponibil online pentru a răspunde. Toate rezultatele fiecărui modul au fost trimise prin e-mail, în ciuda faptului că au primit și toate informațiile din profilul lor. Participanții au primit, de asemenea, e-mailuri de memento care îi informau despre timpul rămas pentru a finaliza modulul respectiv, în speranța că aceste memento va conduce la o rată mare de participare la cercetare.



3.4.5. Măsuri

Adaptabilitate în carieră

După colectarea datelor demografice, participanții au completat formularul CAAS forma maghiară (Veres, Farcas, Petric și Szamosközi, 2017) pentru a măsura îngrijorarea, controlul, curiozitatea, încrederea și, în total, adaptabilitatea în carieră. CAAS-International conține 24 de articole care sunt combinate pentru a forma un scor total care indică adaptabilitatea în carieră (Savickas & Portfeldt, 2012). Formularul CAAS forma maghiară are doar 23 de articole, din cauza unui articol lipsă, care nu a satisfăcut procedura de validare. Scara este împărțită în patru subscale care măsoară resursele de adaptabilitate de îngrijorare (6 itemi), control (6 itemi), curiozitate (5 itemi) și încredere (6 itemi). Participanții au răspuns la fiecare articol alegând o scară de la 1 (nu puternic) la 5 (cea mai puternică).

Satisfacția în carieră

Satisfacția în carieră a fost măsurată cu o scară de cinci elemente dezvoltată de Greenhaus, Parasuraman și Wormley (1990). În ceea ce privește fiabilitatea eșantionului, este bun ($\alpha = .86$).

Valabilitate socială

Patru întrebări au fost puse în grupul experimental după intervenție, la post-test (Momentul 2). Prin aceste patru întrebări, ne-am propus să explorăm cât de util a fost programul pentru utilizatori. Primele trei întrebări au fost următoarele: Cât de util a fost rezolvarea sarcinilor online și completarea chestionarelor? Cât de utile găsiți e-mailurile trimise cu rezultatele? Cât de utile au fost memento-urile? Pentru a alege dintre următoarele răspunsuri: Foarte util, util, destul de util, mai degrabă util, deloc util, deloc util, deloc util. În cea de-a patra întrebare ne-am întrebat care modalitate este mai preferată (Ați prefera sarcinile și chestionarele online sau formularul de tip hârtie-creion?) Au existat patru răspunsuri: Forma creion de hârtie, Formă online, Indiferent, Altele.

3.4.6. Rezultate

Măsurii repetate ANOVAs (Momentul 1, Momentul 2)

Nu s-au găsit diferențe între cele două grupuri în ceea ce privește problema carierei ($F(1,130) = 51, p = .47$), controlul carierei ($F(1,130) = .00, p = .98$), curiozitatea carierei ($F(1,130) = .00, p = .97$) și încredere în carieră ($F(1,130) = .77, p = .38$), adaptabilitate generală a carierei ($F(1,130) = .26, p = .61$), cooperare în carieră ($F(1,130) = 1.1, p = .29$), satisfacția în carieră ($F(1,130) = .52, p = .46$), satisfacția vieții ($F(1,130) = .77, p = .38$).

Analizele repetate ale măsurilor de varianță (ANOVA) au fost efectuate pentru a determina dacă dezvoltarea fiecărei dimensiuni a adaptabilității carierei a fost semnificativă și ar putea fi atribuită instruirii, măsurile de adaptare a carierei la fiecare punct de măsurare (pre-instruire, post-instruire) ca variabila dintre subiecți și condiția ca variabilă între subiecți.

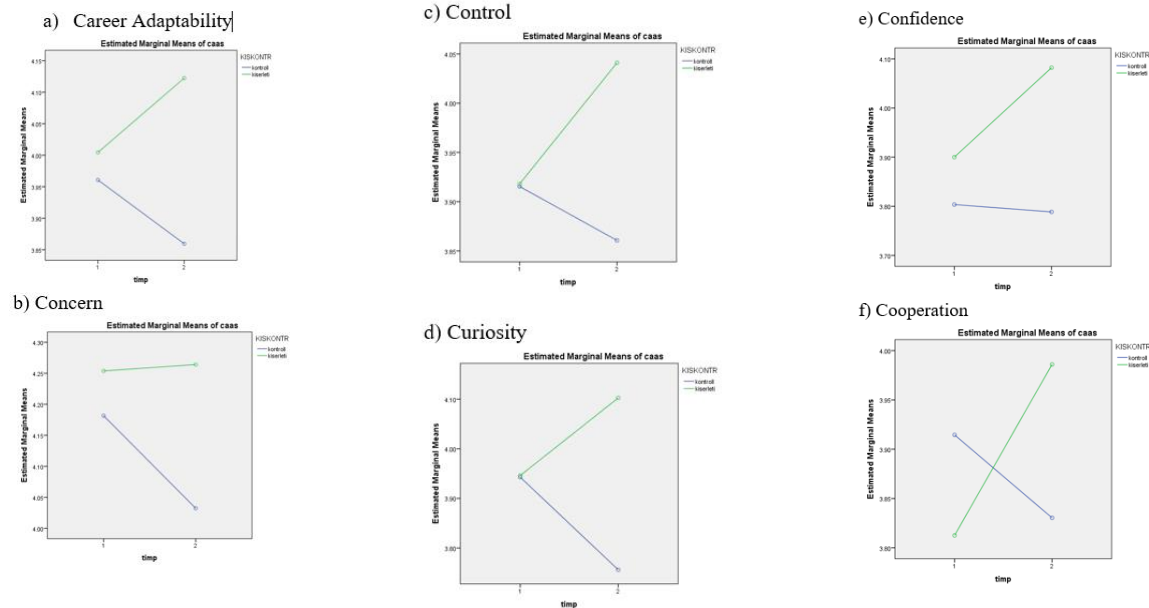


Figura 18. a – f. Reprezentare grafică a dimensiunilor adaptabilității carierei + cooperare la măsurarea Figura 18. a – f. Reprezentarea grafică a dimensiunilor adaptabilității carierei + cooperare la măsurarea pre-antrenament și post-antrenament pentru grupul de instruire și grupul de control.

Starea de interacțiune \times timpul a fost semnificativă pentru adaptabilitatea în carieră ($F(1, 130) = 12,02, p = 0,001, \eta^2p = 0,08$; a se vedea Fig. 18a), controlul carierei ($F(1, 130) = 4,53, p = .03, \eta^2p = .03$; vezi Fig. 18c) și curiozitatea în carieră ($F(1, 130) = 16,59, p = .00, \eta^2p = .11$; vezi Fig. 18d), încredere în carieră ($F(1, 130) = 5,73, p = .01, \eta^2p = .04$; vezi Fig. 18e), cooperare în carieră ($F(1, 130) = 11,87, p = .00, \eta^2p = .08$; vezi Fig. 18f); nu a fost semnificativ pentru îngrijorarea în carieră ($F(1, 130) = 3,32, p = .07, \eta^2p = .02$; a se vedea Fig. 18b)

Nu au apărut alte efecte semnificative pentru Satisfacția în carieră.

Măsurări repetate ANOVAs (Momentul 1, Momentul 2, Momentul 3)

Nu s-au găsit diferențe între cele două grupuri în ceea ce privește problema carierei ($F(1,90) = .76, p = .38$), controlul carierei ($F(1,90) = .03, p = .85$), curiozitatea carierei ($F(1,90) = 2.4, p = .12$) și încredere în carieră ($F(1,90) = .28, p = .59$), adaptabilitate generală a carierei ($F(1,90) = .08, p = .77$), satisfacția în carieră ($F(1,90) = .76, p = .38$).

Pentru a testa prima ipoteză că, comparativ cu grupul de control, grupul experimental va arăta o creștere a adaptabilității în carieră imediat după intervenție și șase luni mai târziu. Tabelul 2 prezintă mijloacele și abaterile standard pentru adaptabilitatea generală a carierei și pentru fiecare dimensiune a acesteia și pentru satisfacția în carieră. Figura 19. a-f prezintă reprezentările grafice ale acestor mijloace. Din cifre, putem citi că grupul experimental a obținut un nivel mai mare la fiecare dimensiune la posttest (Time 2) decât la pretest (Time1). De asemenea, cifrele indică faptul că grupul experimental a obținut un nivel mai ridicat la control, curiozitate și încredere la măsurarea posttest (Momentul 2) și la măsurarea de urmărire (Momentul 3) decât la măsurarea pretestă (Momentul 1)

Tabelul 20

Valorile dimensiunilor adaptabilității în carieră, adaptabilitatea generală a carierei și satisfacția în carieră la măsurarea pretest, posttest și urmărire pentru grupul de control și grupul experimental

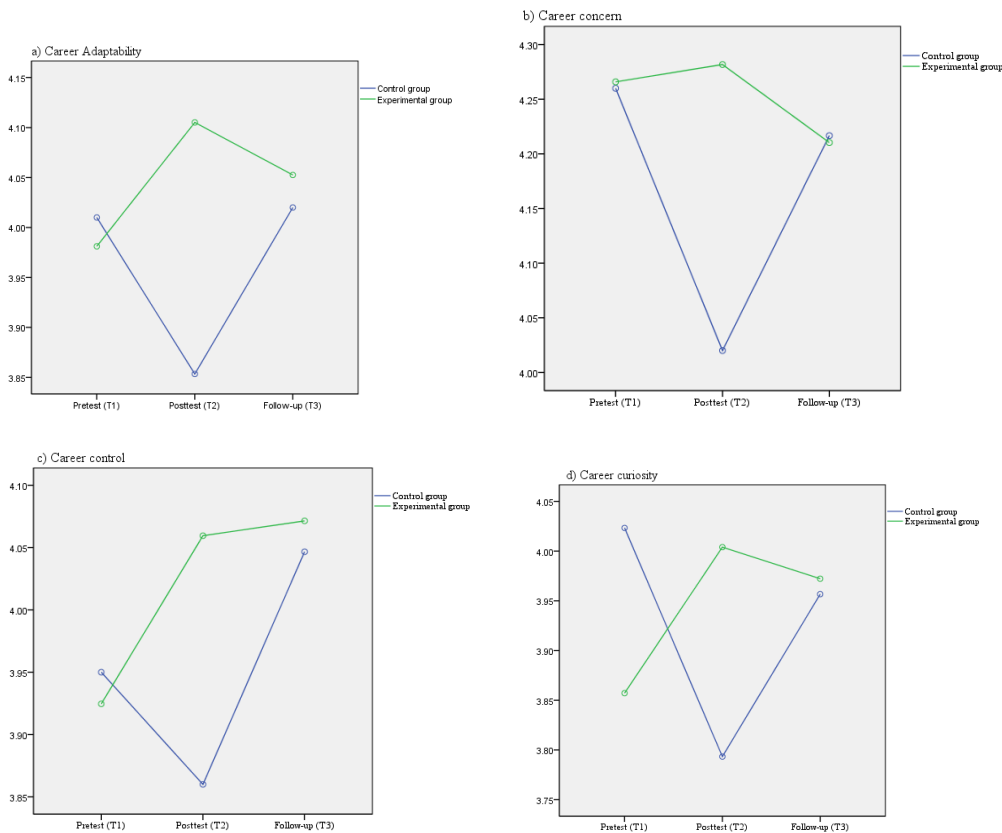
Dimension	Group	Pre-test (T1)		Post-test (T2)		Follow-up (T3)	
		M	SD	M	SD	M	SD
Career Adaptability	Control	4.01	.47	3.85	.59	4.02	.48
	Experiment	3.98	.47	4.10	.46	4.05	.48
Career concern	Control	4.26	.50	4.02	.64	4.21	.53
	Experiment	4.26	.61	4.28	.58	4.21	.60
Career control	Control	3.95	.66	3.86	.69	4.04	.60
	Experiment	3.92	.65	4.05	.60	4.07	.62
Career curiosity	Control	4.02	.50	3.79	.65	3.95	.59
	Experiment	3.85	.51	4.00	.55	3.97	.56
Career confidence	Control	3.80	.65	3.74	.72	3.86	.61
	Experiment	3.87	.58	4.07	.59	3.95	.66
Career satisfaction	Control	4.00	.57	3.87	.68	3.79	.84
	Experiment	3.89	.65	3.89	.74	3.80	.67

N Experiment = 42 N Control = 50

Analizele repetate ale măsurilor de varianță (ANOVA) au fost efectuate pentru a determina dacă dezvoltarea fiecărei dimensiuni a adaptabilității și satisfacției în carieră a fost semnificativă și poate fi atribuită intervenției.

Rezultatele au arătat că starea de interacțiune \times timpul a fost semnificativă pentru adaptabilitatea în carieră ($F(2, 180) = 5,87, p = 0,00, \eta^2p = 0,06$; a se vedea Fig. 3a), curiozitatea carierei ($F(2, 180) = 5,35, p = .00, \eta^2p = .05$; vezi fig. 3d), încredere în carieră ($F(2, 180) = 3,12, p = .04, \eta^2p = .03$; vezi fig. 3e); și nu a fost semnificativ pentru îngrijorarea în carieră ($F(1, 171,83) = 3,95, p = .05, \eta^2p = .04$; vezi Fig. 3b), controlul carierei ($F(2, 180) = 2,37, p = .09, \eta^2p = .02$; vezi Fig. 3c) și satisfacția în carieră ($F(2, 180) = .56, p = .57, \eta^2p = .00$; vezi Fig. 3f).

Rezultatele arată că adaptabilitatea în carieră a început să crească în grupul experimental și să scadă în grupul de control, dar pe termen lung, creșterea în grupul experimental a scăzut. Situația este similară în preocupare și subscale de curiozitate și încredere, dar în cazul controlului în carieră, există o creștere pe termen lung a grupului experimental. În ceea ce privește satisfacția în carieră, această valoare a început să crească ușor în grupul experimental, dar, din păcate, pe termen lung, nu a existat o creștere semnificativă a satisfacției în carieră.



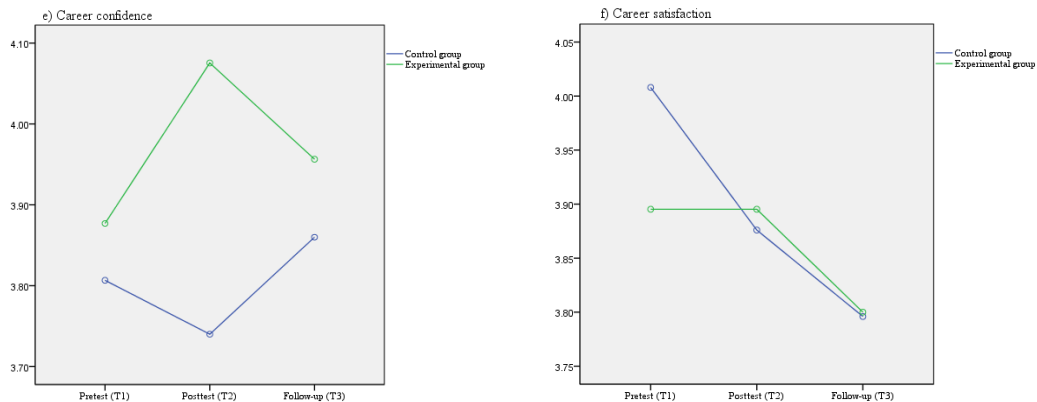


Figura 19 .. a – f. Reprezentare grafică a dimensiunilor adaptabilității carierei + cooperare la măsurarea pre-instruire și post-pregătire pentru grupul de instruire și grupul de control.

Utilitatea subiectivă a programului, percepută de elevi

În timpul post-testului (Momentul 2), care a avut un număr de 65 de participanți, fiecare participant a completat un chestionar pentru a afla cât de utilă a fost interfața online. Deoarece programul de intervenție în carieră este încă într-o fază experimentală, am fost curioși de program și de utilitatea elementelor sale.

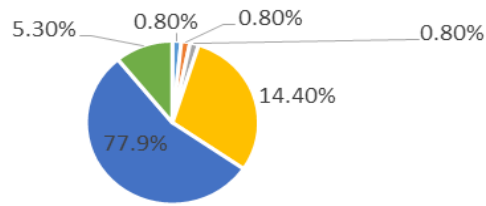
La întrebarea „Cât de util a fost să rezolvați sarcinile online și să completați chestionarele?” răspunsurile au fost următoarele (figura a): 26,6% au găsit-o foarte utilă, 14,4% au găsit-o utilă, 5,3% au găsit-o mai utilă, iar 0,8% au găsit-o mai puțin utilă, 0,8% nu au găsit-o utilă și 0,8% nu o găsesc utilă deloc.

De asemenea, am fost curioși în ce măsură rezultatele trimise prin e-mail au fost utile, deoarece rezultatele puteau fi vizualizate și pe profilul paginii. Cu toate acestea, o treime (33,8%) dintre participanți au considerat că e-mailurile sunt foarte utile, 46,2% utile, 12,3% mai utile, în timp ce restul de 7,6% au considerat că e-mailurile care conțin rezultatul nu sunt foarte importante.

Am fost curioși și despre utilitatea mementourilor pe care le-am primit prin e-mail. Așadar, când ne-am întrebat cât de utile sunt memento-urile, am obținut următoarele rezultate: 20% au răspuns că sunt foarte utile, 37,5% au spus că sunt utile, 28,1% destul de utile, iar restul de 14% nu au găsit-o utile.

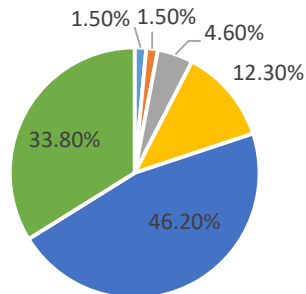
În cele din urmă, am întrebat despre preferințele lor cu privire la modalitatea de completare a sarcinilor și a chestionarelor și s-a dovedit că nimeni nu preferă doar formularul de creion pe hârtie, 9,4% dintre participanți au răspuns că formularul nu contează pentru ei, ci majoritatea (90,6%) au preferat versiunea online a sarcinilor și chestionarelor.

a) How useful was it to solve online tasks and fill out questionnaires?



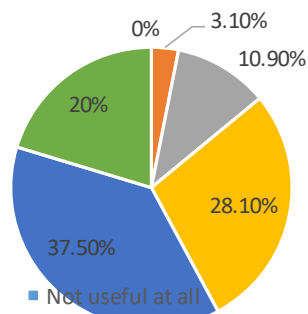
■ Not useful at all ■ Not useful ■ Rather not useful ■ Rather useful ■ Useful ■ Very useful

b) How useful do you find the emails sent with the results?



■ Not useful at all ■ Not useful ■ Rather not useful ■ Rather useful ■ Useful ■ Very useful

c) How useful were the reminders?



■ Not useful at all ■ Not useful at all
 ■ Rather not useful ■ Rather useful
 ■ Useful ■ Very useful

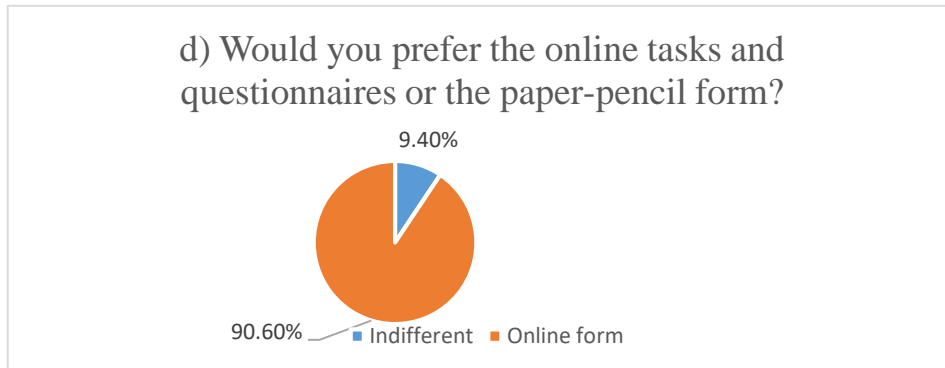


Figura 20. a-d Întrebări privind utilitatea programului online

3.4.7. Concluzii

Putem afirma că site-ul web karrier-labor.ro poate ajuta studenții care au nevoie de autocunoaștere pentru a crea o atitudine mai flexibilă față de dezvoltarea și construcția carierei. În plus, clarificarea obiectivelor și valorilor lor le poate stimula adaptabilitatea în carieră. Dezvoltarea nivelului de adaptabilitate în carieră a arătat o creștere puternică pe termen scurt, așa că recomandăm studenților care sunt angajați într-o dezvoltare pe termen lung a carierei și acest program

În ceea ce privește importanța adaptabilității în carieră, nu există nicio îndoială că în viața indivizilor această capacitate este esențială pentru o dezvoltare a carierei echilibrată și ascendentă și pentru o viață și o carieră satisfăcătoare (Chan & Mai, 2015; Chan, Mai, Kuok, & Kong, 2016; Ingusci, Palma, DeGiuseppe, & Iacca, 2016; Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013; Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2017). Unul dintre obiectivele cercetării noastre a fost examinarea modului în care această abilitate esențială poate fi dezvoltată și consolidată. Similar cu cercetările anterioare, acest lucru a fost parțial de succes (Koen, Klehe și Van Vianen, 2012). Cu toate acestea, când analizăm îndeaproape, există diferențe între rezultate, deoarece am constatat că adaptabilitatea generală a carierei poate fi îmbunătățită, inclusiv curiozitatea și încrederea, în timp ce alți cercetători au descoperit că încrederea nu s-a dezvoltat (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012). Deși modalitatea de intervenție este diferită aici, acesta este unul dintre studiile în care urmărirea este inclusă și în cercetare. Într-un alt studiu, care a implicat și intervenția computerizată, s-au reușit îmbunătățirea a trei scări de adaptabilitate în carieră (îngrijorare, control, încredere), dar acestea au fost doar măsurători post-intervenție (Hummel, Boyle, Einarsdóttir, Pétursdóttir & Graur, 2017). În schimb, rezultatele noastre arată că, imediat după intervenție, doar subscala de îngrijorare nu a crescut, în timp ce restul a făcut-o (control, curiozitate, încredere).

În ciuda faptului că intervențiile de carieră bazate pe computer sunt mai puțin eficiente decât orientările tradiționale în carieră (Whiston, Li, Mitts, & Wright, 2017), utilizarea tehnologiei digitale contemporane în intervențiile de carieră oferă posibilitățile de implicare mai

bună a tinerilor în dezvoltarea carierei lor (Nota, Santilli și Soresi, 2015). Nu în ultimul rând, poate fi mai rentabil pe termen lung.

Ceea ce este încă foarte important, este experiența utilizatorului. Multe cercetări au încercat să ajungă la studenți prin programe de calculator în domeniul dezvoltării carierei și să examineze acest lucru din punctul de vedere al studenților, adică. gradul în care sunt mulțumiți de aceste programe (de exemplu, Barbour, Lahiri, Toker, & Harrison, 2015; Gati, Kleiman, Saka și Zakai, 2003). Toate acestea sunt importante, deoarece proiectarea unei interfețe online necesită multe testări pentru a fi operaționale și durabile pe termen lung.

În ceea ce privește eficacitatea percepută a programului, este clar că studenții favorizează forma online de intervenție. Acest rezultat încurajează consilierii de carieră să investească în programe online (software). Aceste programe online pot fi utile de sine stătător sau pot ajuta și facilita consilierea tradițională în carieră. În ceea ce privește satisfacția, utilizatorii au raportat că a fost util să primească rezultatele prin e-mail, iar memento-urile au fost de asemenea utile.

Chiar și rata relativ scăzută a abandonului demonstrează succesul programului. În timp ce în studiul lui Herman (2009), care a fost, de asemenea, o intervenție online de 4 săptămâni și a examinat eficacitatea acesteia, rata abandonului a fost de 80%, în timp ce în studiul curent, rata de abandon a fost de doar 30,31%. Această rată scăzută a abandonului poate fi explicată nu numai prin popularitatea interfețelor online, ci și prin mesajele de memento frecvente.

În general, am reușit să creăm o platformă care să ofere un bun punct de plecare tinerilor care doresc să își îmbunătățească adaptabilitatea în carieră și să-și dezvolte carierele viitoare. Cert este că programul nu oferă același nivel de consiliere în carieră ca cel tradițional, dar poate atrage și lansa mai ușor aspirațiile de construire a carierei la tinerii incerti.

3.4.8. Limitări și evoluții ulterioare

O limitare a fost aceea că grupurile experimentale și de control au fost alese în mod arbitrar / nu au fost randomizate, astfel încât cercetarea a urmat un proiect cvasi-experimental. În cele ce urmează, ar fi util să includem studenți de la alte facultăți pentru a avea șansa de a examina dacă facultatea aleasă influențează amploarea dezvoltării adaptabilității în carieră.

În plus, pe măsură ce elementele tehnologice și consultative evoluează, este important să facem programul mai atrăgător, spectaculos și interactiv, crescând astfel eficacitatea viitoare.

CAPITOLUL 4. CONCLUZII GENERALE ȘI DIRECȚII VIITOARE

Această teză a urmărit să investigheze empiric caracteristicile și predictorii dezvoltării carierei studenților, subliniind adaptabilitatea în carieră. Mai jos sunt prezentate progresele teoretice, metodologice și implicațiile practice ale acestei teze.

4.1. Implicații teoretice

Teza a oferit răspunsuri la întrebări legate de aspectele de dezvoltare a carierei la adulții tineri. Mai exact, am căutat și am răspuns la întrebări despre măsura în care adaptabilitatea în carieră este legată de satisfacția profesională și care sunt factorii care pot influența această relație. În primul rând, în Studiul 1, constatăm că relația dintre adaptabilitatea în carieră și satisfacția profesională este pozitivă și moderată, ceea ce este în concordanță cu concluziile studiilor anterioare și cu Modelul de adaptare în carieră (Savickas, 2013). Rezultatele arată că amploarea efectului dintre AC și PW este medie și pozitivă. În afară de sub-scala de curiozitate, unde există o relație slabă, alte sub-scale, îngrijorare, încredere și control, sunt medii și pozitive și pentru bunăstarea profesională. Aceste rezultate susțin rezultatele studiilor anterioare (Zacher, 2014, 2015). De asemenea, am fost curioși dacă și în ce măsură puterea acestei relații este influențată de anumiți factori. Cultura și statutul carierei nu par să fie un moderator semnificativ, însă vârsta, etapa de carieră, nivelul de educație și gradul de muncă sunt moderatori importanți în examinarea puterii relației dintre adaptabilitatea în carieră și satisfacția profesională. Rezultatul cel mai proeminent al analizei moderatorului este că relația dintre adaptabilitatea în carieră și bunăstarea profesională scade odată cu vârsta, dar când am privit etapele de carieră ca moderator, este clar că relația dintre adaptabilitate și bunăstarea profesională crește până la vârsta de 40 de ani. Aceste rezultate pot fi utile în organizații, deoarece grupului de vârstă mai mare trebuie să fie acordată mai multă atenție, deoarece în anumite cazuri, pierderea adaptabilității poate duce la deteriorarea calității vieții. În plus, ceea ce adaugă forței relației discutate este nivelul de educație. Acest rezultat sugerează că învățarea pe tot parcursul vieții are un impact pozitiv asupra dezvoltării carierei noastre în ceea ce privește bunăstarea.

4.2. Avansuri metodologice și implicații practice

Din punct de vedere metodologic, am reușit să adăugăm la instrumentele utilizate în consilierea în carieră, deoarece două instrumente au fost adaptate și validate. Inventarul de maturitate a carierei Formularele C și CAAS au fost adaptate și validate în limba maghiară. Acestea pot fi accesate și utilizate de cercetători, psihologi școlari și consilieri pentru a ușura și / sau a facilita munca lor.

Cea mai importantă implicație practică a constatărilor noastre este că practicienii maghiari (consilierii de carieră) ar trebui să utilizeze formularul IMC în cazul în care intenționează să investigheze pregătirea unui student. În ciuda recomandărilor, forma maghiară de inventar al maturității carierei Forma C concepută în Transilvania are unele limitări. Dar, în conformitate cu analiza statistică, scala poate fi considerată un instrument valid și fiabil pentru

practicieni, prezentând criterii psihometrice bune și structură factorială printre eșantionul examinat.

CAAS- Forma Maghiară s-a dovedit a fi o măsură puternică și valabilă pentru studierea adaptabilității în carieră în rândul studenților de liceu și universitate. Rezultatele studiului sunt foarte satisfăcătoare din punct de vedere al fiabilității și al structurii factorilor, așa cum a fost raportat anterior cu Formularul Internațional CAAS (Savickas & Portfeli, 2012).

O altă noutate a tezei, care extinde și completează literatura de specialitate și oferă o perspectivă mai largă asupra predictorilor adaptabilității în carieră, sunt concluziile celui de-al treilea studiu faptul că testul personalității HEXACO poate fi utilizat pentru a prezice adaptabilitatea în carieră într-un mod similar la testul de personalitate Big Five. O altă constatare importantă este că notele obținute în timpul studiilor ca factor cognitiv nu au prezis adaptabilitatea în carieră, la fel cum experiența de lucru nu a făcut-o nici ea. Astfel, mai degrabă factorii de personalitate pot determina gradul de adaptare a carierei.

În cel de-al treilea studiu (Studiul 3B), am constatat că, în cazul studenților care aleg profesia de asistență și suport adaptabilitatea în carieră este și un predictor al satisfacției vieții. În plus, am explorat măsura în care și cum această relație este influențată de factori în dezvoltarea carierei, cum ar fi barierele percepute și autoeficiența în depășirea barierelor. BPC a mediat negativ relația, în timp ce NCB a mediat-o pozitiv. Aceste rezultate contribuie, de asemenea, la activitatea profesioniștilor, deoarece vor ști pe ce să se concentreze în sesiunile lor. Se recomandă identificarea și clarificarea barierelor percepute, îmbunătățind în permanență autoeficacitatea.

În cel de-al patrulea studiu, folosind concluziile și teoriile studiilor anterioare, a fost creată o platformă online care să promoveze și să îmbunătățească bunăstarea profesională și adaptabilitatea în carieră. Folosind programul online, contribuim la dezvoltarea carierei a tinerilor care doresc să-și dezvolte adaptabilitatea în carieră pe baza tehnicilor de auto-conștientizare. Platforma online poate fi folosită de unul singur, dar poate ajuta în mare măsură activitatea consilierilor, deoarece conține mai multe chestionare și practici legate de carieră. Site-ul karrier-labor.ro poate ajuta elevii care au nevoie de autocunoaștere să creeze o atitudine mai flexibilă față de dezvoltarea și construcția carierei. În plus, clarificarea obiectivelor și valorilor lor le poate stimula adaptabilitatea în carieră. Dezvoltarea nivelului de adaptabilitate în carieră a demonstrat o creștere puternică pe termen scurt. Este recomandat studenților care investesc activ în propria carieră și auto-dezvoltare.

În total, se poate spune că teza îmbogățește în mod semnificativ literatura care privește dezvoltarea carierei studenților universitari care aleg profesia de asistență și suport în timp ce plasează toate acestea într-un context est-european. A reușit să evidențieze importanța unor astfel de factori (maturitatea carierei, adaptabilitatea în carieră, barierele percepute în carieră) care nu au fost încă discutate în contextul Est European în ceea ce privește dezvoltarea carierei. În plus, obiectivul nostru de a adapta instrumentele la limba maghiară, astfel încât acestea să poată fi utilizate de către practicieni a fost, de asemenea, îndeplinit. Poate cel mai spectaculos și satisfăcător rezultat al tezei este platforma online, care are ca scop dezvoltarea abilităților legate de carieră a tinerilor pe o bază profesională puternică și gratuită.

4.3. Limitări și direcții suplimentare

Fiecare studiu a avut propriile sale limitări și potențial de dezvoltare ulterioară, ceea ce ne dă dreptul să vorbim despre limitări.

În primul rând, o imagine mai detaliată decât metaanaliza ar fi putut fi obținută dacă am avea date care indică performanță (de exemplu notele obținute în timpul studiilor) sau funcții cognitive (de exemplu, IQ). Mai mult, dacă datele referitoare la vârstă ar fi prezentate mai detaliat și în mai multe studii, am putea compara etapele vieții împreună cu criteriile care pot chiar prezice indicatori de bunăstare.

În ceea ce privește cele două dispozitive validate, ar merita să le validăm pe o populație mai mare. Acest lucru este valabil mai ales pentru CAAS, deoarece aici grupul de vârstă mai mare nu a fost reprezentat în număr mare în timpul procesului de adaptare.

În mod similar, o populație mai largă și mai diversă ar merita examinată ca predictor ai adaptabilității în carieră, dacă factorii de personalitate ar prezice adaptabilitatea în carieră într-un grad similar, precum și, experiența de muncă și notele obținute în timpul studiilor (sau performanța măsurată în alte moduri) ar fi sau nu prezice-o.

În Studiul 3B, am dori să evidențiem doi factori importanți pe care dorim să-i investigăm în viitor. Prima este clarificarea barierelor percepute. Relația dintre AC și SV este afectată negativ de BPC, dar nu știm în ce măsură diferitele tipuri de bariere mediază negativ această relație. Un alt factor important care nu a fost investigat și, într-un studiu longitudinal, poate fi subiect de examinare, este investigarea copaciei autoeficienței la studenții care au abandonat deja universitatea.

Ultimul studiu, care examinează eficiența programului online, are multe limitări și deficiențe. În special, interfața programului și diseminarea rezultatelor ar putea fi mai atractive și mai interactive pentru utilizatori. În plus, planificăm să adăugăm elemente care să îmbunătățească adaptabilitatea în carieră a utilizatorilor noștri pe termen lung. Pe lângă acesta, ar fi util să îl testăm cu liceeni și alți studenți de licență, pentru a-l face mai disponibil.

În total, pentru a obține o imagine mai clară și mai exactă a dezvoltării carierei a studenților care aleg profesia de asistență și suport, ar merita să extindem cercetarea în alte țări și chiar să comparăm profesii de asistență și suport specifice (de exemplu, psiholog, profesor de educație specială, sănătate mintală profesionist în îngrijire, asistent medical etc.). În plus, impactul diferitelor programe de prevenire a dezvoltării carierei, atât asupra epuizării, cât și asupra ratelor de abandon, ar fi demn de investigat într-o cercetare longitudinală.

REFERINȚE

*The studies marked with a star are included in the quantitative meta-analysis (Study I)

- Albert, K. A., & Luzzo, D. A. (1999). The role of perceived barriers in career development: A social cognitive perspective. *Journal of Counseling and Development*, 77(4), 431-436. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1999.tb02470.x>
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.). (1989). *Handbook of career theory*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511625459>
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11(2), 150-166. doi: 10.1177/1088868306294907.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2009). The HEXACO-60: A short measure of the major dimensions of personality. *Journal of Personality Assessment*, 91(4), 340-345. doi: 10.1080/00223890902935878
- Ashton, M. C., Lee, K., & de Vries, R. E. (2014). The HEXACO Honesty-Humility, Agreeableness, and Emotionality Factors: A review of research and theory. *Personality and Social Psychology Review*, 18, 139-152. DOI: [10.1177/1088868314523838](https://doi.org/10.1177/1088868314523838)
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1993). [Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning](https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3). *Educational Psychologist*, 28, 117-148. https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3
- Bandura, A. (1994). Self-efficacy. In V. S. Ramachandran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior* (pp. 71-81). New York: Academic Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bandura, A. (1999) Exercise of agency in personal and social change. In E. Sanavio (Ed.), *Behavior and cognitive therapy today: Essays in honor of Hans J. Eysenck*. (pp. 1- 29). Oxford: Anonima Romana.
- Bandura, A. (2000). Self-efficacy: The foundation of agency. In W. J. Perrig & A. Grob (Eds.), *Control of human behavior, mental processes and consciousness* (pp. 17-33) Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bandura, A. (2006a). Going global with social cognitive theory: From prospect to paydirt. In S. I. Donaldson, D. E. Berger, & K. Pezdek (Eds.). *The rise of applied psychology: New frontiers and rewarding careers* (pp. 53-70). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Bandura, A. (2006b). Toward a psychology of human agency. *Perspectives on Psychological Science*, 1, 164-180. <https://doi.org/10.1111/j.1745-6916.2006.00011.x>
- Barbour, M. K., Lahiri, M., Toker, S., & Unger Harrison, K. (2016). [Career planning with CareerForward: Exploring student perceptions and experiences with in an online career preparation course](https://doi.org/10.26634/jsch.11.3.4785). *Journal of School Educational Technology*, 11(3), 1-10. DOI: [10.26634/jsch.11.3.4785](https://doi.org/10.26634/jsch.11.3.4785)
- Barclay, S. R., & Stoltz, K. B. (2016). The Life Design Group: A case study vignette in career construction counseling. *Journal of Student Affairs Research & Practice*, 53(1), pp. 78-89. <https://doi.org/10.1080/19496591.2016.1087859>
- Bean, J. P. & Metzner, B. S. (1985). A Conceptual Model of Nontraditional Undergraduate Student Attrition. *American Educational Research Association*, 55(4), 485-540. DOI: 10.2307/1170245
- Bean, J. P. (1980). Dropouts and turnover: The synthesis and test of a casual model of student attrition. *Research in Higher Education*, 12(2), 155-187. <https://doi.org/10.1007/BF00976194>
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F. & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for th Process of Cross-Cultural Adaptation of Self-Report Measures. *Spine*, 25, 3186-3191. DOI: [10.1097/00007632-200012150-00014](https://doi.org/10.1097/00007632-200012150-00014)
- Bék, G. & Csiffáry, T. (2003). *Idegen szavak és kifejezések kézikönyvtára*. Budapest: Könymíves Könyvkiadó Kft.
- Bennett, R. (2003). Determinants of undergraduate student dropout rates in a University Business Studies Department. *Journal of Further and Higher Education*, 27(2), 123-141. doi:10.1080/030987703200065154
- Berkner, L. & Chavez, L. (1997). *Access to Postsecondary Education for the 1992 High School Graduates*. CA: MPR Associates, Berkeley.
- Betz, N. (2001). Career self-efficacy. In F. T. L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary models in vocational psychology: A Vol. in honor of Samuel H. Osipow* (pp. 55-77). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Biemanna, T., Zacherb, H. and Feldmanc, D.C. (2012), “Career patterns: a twenty-year panel study”. *Journal of Vocational Behavior*, 81(2), 159-170, doi: 10.1016/j.jvb.2012.06.003.

- Bierema, L. L. (1998). A Synthesis of Women's Career Development Issues. *New Directions for Adult and Continuing Education*, 80, 95-103. <https://doi.org/10.1002/ace.8010>
- Bimrose, J., Kettunen, J., & Goddard, T. (2015). ICT – the new frontier? Pushing the boundaries of careers practice. *British Journal of Guidance and Counselling*, 43(1), 8-13. DOI: 10.1080/03069885.2014.975677
- Borbély-Pecze, B. T. (2010). *Életút támogató pályaaorientáció*. Budapest: Eötvös Loránd Tudományegyetem.
- Borenstein, M., Hedges, L. V. Higgins, J. P. T., & Rothstein, H. R. (2009). *Introduction to Meta-Analysis*. Chichester: John Wiley & Sons, Ltd.
- Borenstein, M., Hedges, L. V. Higgins, J. P. T., Rothstein, H. R., & (2006). *Comprehensive meta-analysis*, version 2. Englewood, NJ: Biostat. <https://doi.org/10.1177/1094428106296641>
- Borg, R. (1996). Factors Determining Career Choice. *European Education*, 29(2), 6-20. DOI: 10.2753/EUE1056-493428026
- Brief, A. O. & Weiss, H. M. (2002). Organizational Behavior: Affect in the Workplace. *Annual Review of Psychology*, 53, 279-307. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.53.100901.135156>
- Brown, S. D. & Hirschi, A. (2013) Personality, Career Development, and Occupational Attainment. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 299-228). New York: Wiley.
- Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 740-766). New York: John Wiley.
- Brown, S.D. & Lent, R.W. (2005). *Career development and counselling: Putting theory and research to work*. Hoboken, NJ: Wiley.
- Buyukgoze-Kavas, A., Duffy, R. D. & Douglass, R. P. (2015). Exploring links between career adaptability, work volition, and well-being among Turkish students. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 122-131. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.006>
- *Celik, P. & Storme, M. (2017). Trait Emotional Intelligence Predicts Academic Satisfaction Through Career Adaptability, *Journal of Career Assessment*, 6, 195-208. DOI: 10.1177/1069072717723290
- Chan, D. (2000). Understanding Adaptation to Changes in the Work Environment: Integrating Individual Difference and Learning Perspectives. In *Research in Personnel and Human Resources Management* (pp. 1-42). Greenwich, CT: JAI Press.
- Chan, S. H. J. & Mai, X., (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 1-35. doi:10.1016/j.jvb.2015.05.005
- *Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- Chan, S. H. J., Mai, X., Kuok, O. M. K., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 167-175. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.003>
- *Chan, S.H.J. & Mai, X., (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139. doi:10.1016/j.jvb.2015.05.005
- Chan, S. H., Mai, X., Kuok, O. M., & Kong, S. H. (2016). The influence of satisfaction and promotability on the relation between career adaptability and turnover intentions. *Journal of Vocational Behaviour*, 92, 167-175. doi:10.1016/j.jvb.2015.12.003
- Chang, P. L., Chou, Y. C. & Cheng, F. C. (2006). Designing Career Development Programs Through Understanding of Nurses' Career. *Journal for Nurses in Staff Development*, 22(5), 246-253. DOI:[10.1097/00124645-200609000-00008](https://doi.org/10.1097/00124645-200609000-00008)
- Chen, H. & Lo, H. (2012). Development and psychometric testing of the nursing student satisfaction scale for the associate nursing program. *Journal of Nursing Education and Practice*, 2, 25-37 <https://doi.org/10.5430/jnep.v2n3p25>
- Chung, Y.B. (2002). Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Commitment: Gender and Ethnic Differences Among College Students. *Journal of Career Development*, 28, 277-284.. <https://doi.org/10.1023/A:1015146122546>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd Ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

- Connelly, M. T., Sullivan, A. M., Peters, A. S., Clark-Chiarelli, N., Zotov, N., Martin, N., Simon, S. R., Singer, J. D. & Block, S. D. (2003). Variation in predictors of primary care career choice by year and stage of training. *Journal of General Internal Medicine*, 18(3), 159-169. <https://doi.org/10.1046/j.1525-1497.2003.01208.x>
- Cook, A. & Maree, J. G. (2016). Efficacy of using career and self/construction to help learners manage career/related transitions. *South African Journal of Education*, 36, 1-11. doi: 10.15700/saje.v36n1a1225
- Creed, P. A. & Patton, W. (2003). Predicting Two Components of Career Maturity in School Based Adolescents. *Journal of Career Development*, 29, 277-290. <https://doi.org/10.1023/A:1022943613644>
- Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: The influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26(3), 295-311. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-1971\(03\)00015-0](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-1971(03)00015-0)
- Crisan, C., Pavelea, A. & Ghimbulut, O. (2014). A Need Assessment on Students' Career Guidance. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 180, 1022-1029. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.02.196>
- Crites, J. O. & Savickas, M. L. (1996). Revision of the Career Maturity Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4(2), 131-138. DOI: 10.1177/106907279600400202
- Crites, J. O. (1978). *Career Maturity Inventory: Administration & Use Manual*. California: McGraw-Hill.
- Crook, R. H., Healy, C. C. & O'Shea, D. W. (1984). The Linkage of work achievement to self-esteem, career maturity, and college achievement. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 70-79. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90037-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90037-X)
- Csók, C., Dusa, Á. R., Hrabéczy, A., Novák, I., Karászi, Zs., Ludescher, G., Markos, V. & Németh, D. (2018). A hallgatói lemorzsolódás és háttértenyezői egy kvalitatív kutatás tükrében. In: Pusztai, G. & Szigeti, F. (Eds.) *Lemorzsolódás és perszisztencia a felsőoktatásban*, (pp. 38-62). Debrecen: Debrecen University Press.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J. & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Dodd, C. F., Odom, S. F. & Boleman, C. T. (2014). The Career Maturity of 4-H Healthy Lifestyles Program Participants. *Journal of Youth Development: Bridging Research and Practice*, 9(3), 28-39. DOI: <https://doi.org/10.5195/jyd.2014.48>
- Donner, G. J. & Wheeler, M. (2001). Career planning and development for nurses: The time has come. *International Nursing Review* 48(2), 79-85. DOI: [10.1046/j.1466-7657.2001.00028.x](https://doi.org/10.1046/j.1466-7657.2001.00028.x)
- Dries, N., Esbroeck, R., Vianen, A. E. M., Cooman, R., & Pepermans, R. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Belgium Form: Psychometric characteristics and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 674-679. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.012>
- *Duffy, E. D., Douglass, R. P., & Autin, K. L. (2015). Career adaptability and academic satisfaction: Examining work volition and self efficacy as mediators. *Journal of Vocational Behavior*, 90, 46-54. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.07.007>
- Dyrbye, L. N., Varkey, P., Boone, S. L., Satele, D. V., Sloan, J. A., & Shanafelt, T. D. (2013). Physician satisfaction and burnout at different career stages. *Mayo Clinic Proceedings*, 88, 1358-1367. DOI: [10.1016/j.mayocp.2013.07.016](https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2013.07.016)
- [EUROSTAT \(2018\) Work beats study for 25% of university drop-outs. Retrieved 12/2019, from. https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180404-1](https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/products-eurostat-news/-/DDN-20180404-1)
- [EUROSTAT \(2019\). Students enrolled in tertiary education by education level, programme orientation, sex, type of institution and intensity of participation. Retrieved 12/2019, from. https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uae_enrt01&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=educ_uae_enrt01&lang=en)
- Fenyves, V., Bácsné Bába, É., Szabóné Szőke, R., Kocsis, I., Juhász, C., Máté, E., & Pusztai, G. (2017). Kísérlet a lemorzsolódás mértékének és okainak megragadására a Debreceni Egyetem Gazdaságtudományi Kar példáján [Experiment for the measurement of the amount and reasons of the dropout at the faculty of Faculty of Economics and Business at the University of Debrecen]. *Neveléstudomány*, 3, 5–14. doi:10.21549/NTNY.19.2017.3.1
- Fernandez, M. L., Castro, Y. R. Otero, M. C., Foltz, M. L. & Lorenzo, M. G. (2006). Sexism, vocational goals, and motivation as predictors of men's and women's career choice. *Sex Roles* 55(3), 267-272. DOI:10.1007/s11199-006-9079-y
- *Fiori, M., Bollmann, G., & Rossier, J., (2015). Exploring the path through which career adaptability increases job satisfaction lowers job stress: The role of affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121. doi: 10.1016/j.jvb.2015.08.010

- Fodor L. - Tomcsányi T.: Segítő kapcsolat, segítő szindróma, segítő identitás In I. Jelenits & T. Tomcsányi (Eds.) *Egymás közt egymásért*, (pp. 19-44). Budapest: HÍD.
- Fonyó, I. & Pajor, A. (1998). *Fejezetek a konzultáció pszichológiájának témaköréből*. Budapest: Bárczi Gusztáv Gyógypedagógiai Tanárképző Főiskola.
- Gati, I., Kleiman, T., Saka, N., & Zakai, A. (2003). Perceived benefits of using an Internet-based interactive career planning system. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 272–286. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00049-0](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00049-0)
- Gati, I., Krausz, M., & Osipow, S. H. (1996). A taxonomy of difficulties in career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 43(4), 510–526. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.510>
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, 70(2), 223-241. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.004>
- Gibson, R. L. & Mitchell, M. H. (1990). *Introduction to counseling and guidance* (3rd edition), New York: Macmillan.
- Ginevra, M. C., Magnano, P., Lofi, E., Annovazzi, C., Camussi, E., Patrizi, P. & Nota, L. (2018). The role of career adaptability and courage on life satisfaction in adolescence. *Journal of Adolescence*, 62, 1-8. doi: 10.1016/j.adolescence.2017.11.002
- Ginzberg, E. (1972). Toward a Theory of Occupational Choice: A Restatement. *Vocational Guidance Quarterly*, 20(3), 169-176. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1972.tb02037.x>
- Ginzberg, E. (1984). Career development, in D. Brown & L. Brooks (Eds) *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: an approach to a general theory*. Columbia University Press.
- Gould, S. & Hawkins, B. L. (1978). Organizational Career Stage as a Moderator of the Satisfaction-Performance Relationship. *The Academy of Management Journal*, 21, 434-450. URL: <http://www.jstor.org/stable/255725>
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. (1990). Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. *Academy of Management Journal*, 33, 64–86. doi:10.2307/256352
- *Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2015.04.002>
- Gyórfy, Z., Birkás, E. & Sándor, I. (2016). Career motivation and burnout among medical students in Hungary - could altruism be a protection factor?. *BMC Med Educ* 16(1), 182 <https://doi.org/10.1186/s12909-016-0690-5>
- Han, H. & Rojewski, J. W. (2014). Gender-Specific Models of Work/Bound Korean Adolescents' Social Support and Career Adaptability on Subsequent Job Satisfaction. *Journal of Career Development*, 42, 149-164. <https://doi.org/10.1177/0894845314545786>
- Hardin, E.E., Leong, F.T.L., & Osipow, S.H. (2001). Cultural relativity in the conceptualization of career maturity. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 36-52. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2000.1762>
- Harris-Bowlsby, J., & Sampson, J. P., Jr., (2001). Computer-based career planning systems: Dreams and realities. *Career Development Quarterly*, 49, 250-260. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2001.tb00569.x>
- Hartung, P. J. (2013). The Life-Span, Life-Space Theory of Careers. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 83-115). New York: Wiley.
- Hayes, A. F. (2013). *Methodology in the social sciences. Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.
- Healy, C.C. & Mourton, D. L. (1987). The Relationship of Career Exploration, College Jobs, and Grade Point Average. *Journal of College Student Personnel*, 28(1) 28-33.
- Herman, S. (2010). Career HOPES: An Internet-delivered career development intervention. *Computer in Human Behavior*, 26, 339-344. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2009.11.003>
- Herr, E. L., & Cramer, S. H. (1996). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic Approaches* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Hirschi, A. (2009a). Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effect on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155 DOI: 10.1016/j.jvb.2009.01.002

- Hirschi, A. (2009b). Development and criterion validity of differentiated and elevated interests in adolescence. *Journal of Career Assessment*, 17(4), 384-401. doi: 10.1177/1069072709334237
- Hirschi, A., Nagy, N., Baumeler, F., Johnston, C. S., & Spurk, D. (2018). Assessing Key Predictors of career Success: Development and Validation of the Career Resources Questionnaire. *Journal of Career Assessment*, 26, 338-358. <https://doi.org/10.1177/1069072717695584>
- Holden, R. B. (2010). Face validity. In Weiner, Irving B.; Craighead, W. Edward. *The Corsini Encyclopedia of Psychology* (4th ed., p. 637–638). Hoboken, New Jersey: Wiley.
- Holland, J.L. (1997). *Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments* (3rd Edition), FL: Psychological Assessment Resources, Odessa.
- Hou, Z, Leung, S. A., Li, X, Li, X., & XU, H. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—China Form: Construction and initial validation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 686-691. DOI: [10.1016/j.jvb.2012.01.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.006)
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hughes, E. C. (1937). Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413. <https://doi.org/10.1086/217711>
- Hummel, H. G. K., Boyle, E. A., Einarsdóttir, S., Pétursdóttir, A. & Graur, A. (2017) Game-based career learning support for youth: effects of playing the Youth@Work game on career adaptability. *Interactive Learning Environments*, 26(6), 745-759, DOI: [10.1080/10494820.2017.1402062](https://doi.org/10.1080/10494820.2017.1402062)
- Imorse, A. B. J., Barnes, S., & Hughes, D. (2012). The role of career adaptabilities for mid-career changers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 754-761. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.01.003
- *Ingusci, E., Palma, F, DeGiuseppe, M. C., & Iacca, C. (2016). Social and scholar integration and students satisfaction: the mediating role of career adaptability. *Electronic Journal of Applied Statistical Analysis*, 9, 704-715. DOI: 10.1285/i20705948v9n4p704
- Itani, S., Jarlstrom, M., & Piekkari, R. (2015). The meaning of language skills for career mobility in the new career landscape. *Journal of World Business*, 50(2), 368-378. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2014.08.003>
- Jacobs, S. J. & Blustein, D. L. (2011). 57(2), Mindfulness as a Coping Mechanism for Employment Uncertainty. *The Career Development Quarterly*, 57(2) 174-180. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00045.x>
- Janeiro, I. N., Mota, L. P., & Ribas, A. M. (2014). Effects of two types of career interventions on students with different career coping styles. *Journal of Vocational Behavior*, 85(1), 115–124. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2014.05.006>
- Johnston, C. S. (2018). A Systematic Review of the Career Adaptability Literature and Future Outlook. *Journal of Career Assessment*, 26, 3-30. <https://doi.org/10.1177/1069072716679921>
- Judd, C. M. & D. A Kenny (1981). Estimating Mediation in Treatment Evaluations. *Evaluation Review*, 5(5), 602-619.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J. W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485–519. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01767.x>
- *Karatepe, O. M. & Olugbade, O. A. (2017). The effects of work social support and career adaptability on career satisfaction and turnover intentions. *Journal of Management & Organization*, 23(3), 337–355. doi:10.1017/jmo.2016.12
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E.M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395-408. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.10.003>
- Konstam, V., Celen-Demirtas, S., Tomek, S. & Sweeney, K. (2015). Career Adaptability and Subjective Well-Being in Unemployed Emerging Adults: A Promising and Cautionary Tale. *Journal of Career Development*, 42(6), 463-477. DOI: [10.1177/0894845315575151](https://doi.org/10.1177/0894845315575151)
- Köverová, M. & Ráczová, B. (2017). Selected Psychological Aspects of Helping Professionals. *Individual Society*, 20(1), 23-35.
- Kuwabara, S. A., Van Voorhees, B. W., Gollan, J. K. & Alexander, G. C. (2007). A qualitative exploration of depression in emerging adulthood: disorder, development, and social context. *Gen Host Psychiatry*, 29(4), 317-324. DOI:10.1016/j.genhosppsy.2007.04.001
- Lambert, T. W., Goldacre, M. J., Davidson, J. M. & Parkhouse, J. (2001) Graduate status and age at entry to medical school as predictors of doctors' choice of long-term career. *Medical Education* 35(5): 450-454. DOI: 10.1046/j.1365-2923.2001.00899.x

- Leal-Muniz, V. & Constantine, M. G. (2005). Predictors of Career Commitment Process in Mexican American College Students. *Journal of Career Assessment*, 13, 204-215. <https://doi.org/10.1177/1069072704273164>
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2002). Social cognitive career theory and adult career development. In S. G. Niles (Ed.), *Adult career development: Concepts, issues and practices* (p. 76–97). US: National Career Development Association.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (1994). Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. (2000). A Contextual supports and barriers to career choice: A social cognitive analysis. *Journal of Counseling Psychology*, 47(1), 36-49. DOI: 10.1037/0022-0167.47.1.36
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-efficacy in the prediction of academic performance and perceived career options. *Journal of Counseling Psychology*, 33(3), 265–269. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.33.3.265>
- Lent, R. W., Brown, S. T., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown & L. Brooks et al. (Eds.) *Career choice and development* (pp. 373-422). San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Lent, R., Brown, S., Brenner, B., Chopra, S., Davis, T., Talleyrand & R., Suthakaran, V. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 474–483. doi: 10.1037/0022-0167.48.4.474.
- Leung S.A. (2008) The Big Five Career Theories. In: Athanasou J.A., Van Esbroeck R. (eds) *International Handbook of Career Guidance*. Dordrecht: Springer.
- Levinson, D. J., Darrow, C. N., Klein, E. B., Levinson, M. A., & McKee, B. (1978). *Season's of a Man's Life*. New York: Knopf.
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45. doi:10.1016/j.jvb.2015.04.006
- Guan, Y., Dai, X., Gong, Q., Deng, Y., Hou, Y., Dong, Z., Wang, L., Huang, Z. & Lai, X. (2017). Understanding the trait basis of career adaptability: A two-wave mediation analysis among Chinese university students. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 32-42. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.04.004>
- Linley, P. A., Maltby, J., Wood, A. M., Osborne, G., & Hurling, R. (2009). Measuring happiness: The higher order factor structure of subjective and psychological well-being measures. *Personality and Individual Differences*, 47(8), 878-884. <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2009.07.010>
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(3), 616–628. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.3.616>
- Lukács, F., & Sebo, T. (2015). Az egyetemi lemorzsolódás kérdőíves vizsgálata [The survey of higher educational dropout]. *Iskolakultúra*, 25(10), 78–86. doi:10.17543/ISKKULT.2015. 10.78
- Luzzo, D. A. (1993). Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal of Counseling Psychology*, 40(2), 194–199. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.40.2.194>
- Luzzo, D. A. (1995). Gender differences in college students' career maturity and perceived barriers in career development. *Journal of Counseling & Development*, 73(3), 319-322. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1995.tb01756.x>
- Luzzo, D. A., & Hutcheson, K. G. (1996). Causal attributions and sex differences associated with perceptions of occupational barriers. *Journal of Counseling & Development*, 75(2), 124–130. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1996.tb02322.x>
- Luzzo, D. A., & McWhirter, E. H. (2001). Sex and ethnic differences in the perception of education and career-related barriers and levels of copying efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 79, 61-67. doi:10.1002/j.1556-6676.2001.tb01944.x
- *Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- Magnusson, K. (1992). Transitions to work: A model for program development. *International Journal for the Advancement of Counselling* 15(1), 27-38. DOI: 10.1007/BF00117738

- Maree, J. G. (2012). Career Adapt-Abilities Scale—South African Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 730-733. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.005>
- Maree, J. G. (2017). Promoting career development in the early years of a person's life through self- and career construction counselling (using an integrated, qualitative + quantitative approach): a case study. *Early Child Development and care*, 1-15. DOI:[10.1080/03004430.2018.1438748](https://doi.org/10.1080/03004430.2018.1438748)
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-Factor Model of Personality across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90. <http://dx.doi.org/10.1037/0022-3514.52.1.81>
- *McKenna, B., Zacher, H., Ardabili, F.S., & Mohebbi, H. (2016). Career Adapt-Abilities Scale—Iran Form: Psychometric properties and relationships with career satisfaction and entrepreneurial intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 81-91. doi:10.1016/j.jvb.2016.01.004
- McWhirter, E. H. (1997). Perceived barriers to education and career: Ethnic and gender differences. *Journal of Vocational Behavior*, 50(1), 124–140. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1995.1536>
- McWhirter, E. H., Hackett, G., & Bandalos, D. L. (1998). A causal model Of the educational plans and career expectations of Mexican American high school girls. *Journal of Counseling Psychology*, 45, 166–181. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.45.2.166>
- Monteiro, S. & Almeida, L.S. (2015) *The relation of career adaptability to work experience, extracurricular activities, and work transition in Portuguese graduate students. Journal of Vocational Behavior*, 91, 106-112. doi: 10.1016/j.jvb.2015.09.006
- Nagy, J. (1995). Segítés és pedagógia. Kísérlet a nevelés mibenlétének újraértelmezésére. *Magyar pedagógia*, 95, 157-200.
- Negru-Subtirica, O. & Pop, E. I. (2016). Longitudinal links between career adaptability and academic achievement in adolescence. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 163-170. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.006>
- Neuenschwander, M. P., & Garrett, J. L. (2008). Causes and consequences of unexpected educational transitions in Switzerland. *Journal of Social Issues*, 64(1), 41-58. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.2008.00547.x>
- Nevo, B. (1985). Face Validity Revisited. *Journal of Educational Measurement*, 22(4), 287-293. <https://doi.org/10.1111/j.1745-3984.1985.tb01065.x>
- Nielsen, L. (1987). *Adolescent Psychology: a contemporary View*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Nilforooshan, P. & Salimi, S. (2016). Career adaptability as a mediator between personality and career engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 1-10. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2016.02.010>
- Nota, L., Santilli, S., & Soresi, S. (2015). A Life-Design-Based Online Career Intervention for Early Adolescents: Description and Initial Analysis. *The Career Development Quarterly*, 64, 4-19. DOI: 10.1002/cdq.12037
- Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (3rd ed.). Rotterdam, The Netherlands: Sense.Herr.
- Patton, W., Creed, P. A., & Muller, J. (2002). Career Maturity and Well-Being as Determinants of Occupational Status of Recent School Leavers: A Brief Report of an Australian Study. *Journal of Adolescent Research*, 17(4), 425-435. <https://doi.org/10.1177/07458402017004007>
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164-172. <http://dx.doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164>
- Pietrofesa, J. J., & Splete, H. (1975). *Career development: Theory and research*. Grune & Stratton.
- Ployhart, R. E., & Bliese, P. D. (2006). Individual adaptability (I-ADAPT) theory: Conceptualizing the antecedents, consequences, and measurement of individual differences in adaptability. In C. S. Burke, L. G. Pierce, & E. Salas (Eds.), *Advances in human performance and cognitive engineering research (Vol. 6). Understanding adaptability: A prerequisite for effective performance within complex environments* (pp. 3-39). Amsterdam, Netherlands: Elsevier. [http://dx.doi.org/10.1016/S1479-3601\(05\)06001-7](http://dx.doi.org/10.1016/S1479-3601(05)06001-7)
- Pogátsnik, M. (2015). A karrier énhatékonyság, az érdeklődés és az oktatási céltudatosság fejlesztése a műszaki egyetemi képzésekben. In A. Fehérvári & K. Széll (Eds.), *Új kutatások a neveléstudományokban/2018* (pp. 395-410). Budapest: ELTE PPK-L'Harmattan Kiadó.
- Pope, M., Briddick, W. C., & Wilson, F. (2013). The Historical Importance of Social Justice in the Founding of the National Career Development Association. *The Career Development Quarterly*, 61(4), 268-273. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2013.00063.x>
- Pordelan, N., Sadeghi, A., Abedi, M.R., & Kaedi, M. (2019). Promoting student career decision-making self-efficacy: An online intervention. *Education and Information Technologies*, 1 - 12. DOI:[10.1007/s10639-019-10003-7](https://doi.org/10.1007/s10639-019-10003-7)

- Portfeli E. J. & Savickas M. L. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-USA Form: Psychometric properties and relation to vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 748- 753. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.009
- Pouyau, J., Vignoli, E., Dosnon, O. & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationship to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 692-597. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.021>
- Ramos, K., & Lopez, F.G. (2018). Attachment security and career adaptability as predictors of subjective well-being among career transitioners. *Journal of Vocational behavior*, 104, 72-85. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.004>
- *Rezapour, F. & Ardabili, F. S. (2017). Leader-member exchange and its relationship with career adaptability and job satisfaction among employees in public sector. *International Journal of Organizational Leadership*, 6, 425-433. DOI: [10.33844/ijol.2017.60405](https://doi.org/10.33844/ijol.2017.60405)
- Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, 57, 1205–1230. DOI:10.1177/0018726704047143
- Rogers, C. R. (1958). The characteristics of a helping relationship. *The Personnel and Guidance Journal*, 37(1), 6-16. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1958.tb01147.x>
- Rompf, E. L. & Royse, D. (1994). Choice of Social Work as a Career: Possible Influences. *Journal of Social Work Education*, 30(2), 163-71. <https://doi.org/10.1080/10437797.1994.10672227>
- Rosenthal, R. (1991). *Meta-analytic procedures for social research* (rev. ed). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S. D., Maggiori, C., & Dawalder, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale in a French-speaking Swiss sample: Psychometric properties and relationships to personality and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 734-743. DOI: 10.1016/j.jvb.2012.01.004
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & I. M., Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationship with measures of adaptivity, adapting response, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 151-173. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.003>
- Sampson, J. P., Jr. (2011). Modern and Postmodern Career Theories: The Unnecessary Divorce. *The Career Development Quarterly*, 58(1), 91-96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2009.tb00178.x>
- Santilli, S., Marcionetti, J., Rochat, S., Rossier, J., & Nota, L. (2017). Career Adaptability, Hope, Optimism, and Life Satisfaction in Italian and Swiss Adolescents. *Journal of Career Development*, 44(1), 62-76. <https://doi.org/10.1177/0894845316633793>
- Santilli, S., Nota, L., Ginevra, M.C., & Soresi, S. (2014). Career adaptability, hope and life satisfaction in workers with intellectual disability. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 67-74. doi: 10.1016/j.jvb.2014.02.011
- [Savickas, M.](#), Laura, N, Rossier, J, Dauwalder, J-P, Duarte, ME, Guichard, J, Soresi, S, [Van Esbroeck, R](#) & Van Vianen, A. (2009). 'Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century'. *Journal of Vocational Behavior*, 75(3), 239-250. DOI:[10.1016/j.jvb.2009.04.004](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.04.004)
- Savickas, M. L. & Portfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Savickas, M. L. (1994). Vocational psychology in the postmodern era: Comment on Richardson (1993). *Journal of Counseling Psychology*, 41(1), 105–107. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.41.1.105>
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247-259. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x>
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D.Brown (Ed.), *Career choice and development* (4th ed., pp. 149- 205). San Francisco: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2002a). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385. DOI: [10.1006/jvbe.2002.1880](https://doi.org/10.1006/jvbe.2002.1880)
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42–70). Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2009). Pioneers of the vocational guidance movement: A centennial celebration. *Career Development Quarterly*. 57, 194-198. doi:10.1002/j.2161-0045.2009.tb00104.x.

- Savickas, M. L. (2011). The self in vocational psychology: Object, subject and project. In P. J. Hartung & L. Subich, L. (Eds.), *Developing self in work and career: Concepts, cases and contexts* (pp. 17-33). Washington, DC: American Psychological Association.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-186). New York: Wiley.
- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & Van Vianen, A. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 239-250. doi: 10.1016/j.vb.2009.04.004
- Savickas, M.L. & Porfeli, E. J. (2012) Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673. DOI: [10.1016/j.jvb.2012.01.011](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011)
- Savickas, M.L. (1984). Career maturity: The construct and its measurement. *The Vocational Guidance Quarterly*, 32(4), 222-231. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1984.tb01585.x>
- Savickas, M.L., & Porfelli, E.J. (2011). Revision of the career maturity inventory: The adaptability form. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 355-374. <https://doi.org/10.1177/1069072711409342>
- Schmidbauer, W. (1992): *Helfen als Beruf. Die Ware Nächstenliebe Reinbek bei Hamburg*. Hamburg: Rowohlt.
- Sears, S.J. (1982). A definition of career guidance terms: A national vocational guidance association perspective. *Vocational Guidance Quarterly*, 31(2), 137-143. <https://doi.org/10.1002/j.2164-585X.1982.tb01305.x>
- Severy, L. E. (2008). Analysis of an Online Career Narrative Intervention: "What's My Story?". *The Career Development Quarterly*, 56(3), 268-273. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2008.tb00041.x>
- Sewell, W. H., Haller, O. A. & Ohlendorf, G. W. (1970). The Educational and Early Occupational Status Attainment Process: Replication and Revision. *American Sociological Review*, 35(6), 1014-1027. DOI: 10.2307/2093379
- Shultz, K. S., Olson, D. A. & Vogelsang, E. M. (2019). Retrospective Predictors of Successful Career Change among Older Workers: Perceived Objective Success versus Perceived Subjective Success. *Adultspan Journal*, 18(2), 99-111. <https://doi.org/10.1002/adsp.12080>
- Siann, G., Knox, A., Thomely, E., & Evans, R. (1990). Parents, Careers and Culture: The view of Ethnic-Minority and Ethnic-Majority Girls. *British Journal of Guidance and Counselling*, 18(2), 165-69. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1951.tb02607.x>
- Soresi, S., Nota, L., & Ferrari, L (2012). Career Adapt/Abilities Scale/Italian Form: Psychometric properties and relationships to breadth of interests, quality of life, and perceived barriers. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 705-711. DOI: [10.1016/j.jvb.2012.01.020](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.020)
- Splaver, S (1977). *Your personality and your career*. New York, NY: Julian Messner.
- Stamm, M. & Buddeberg-Fischer, B. (2011). The impact of mentoring during postgraduate training on doctors' career success. *Medical Education*, 45(5):488-96. doi: 10.1111/j.1365-2923.2010.03857.x.
- Stamm, M. & Buddeberg-Fischer, B. (2011). The impact of mentoring during postgraduate training on doctors' career success. *Medical Education*, 45(5), 488-496. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2923.2010.03857.x>
- *Stoltz, E. (2014) 'EMPLOYABILITY ATTRIBUTES AND CAREER ADAPTABILITY AS PREDICTORS OF STAFF SATISFACTION WITH RETENTION FACTORS', Master of Commerce, Industrial and Organisational Psychology, University of South Africa.
- Storey, J. (2000). HRMJ: The first decade. *Human Resource Management Journal*, 10(4), 5-7. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2000.tb00001.x>
- Stumpf, S. A., & Rabinowitz, S. (1981). Career stage as a moderator of performance relationships with facets of job satisfaction and role perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 18(2), 202-218. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(81\)90008-7](https://doi.org/10.1016/0001-8791(81)90008-7)
- Sullivan, S.E. and Arthur, M.B. (2006), "The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility". *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, pp. 19-29, doi:10.1016/j.jvb.2005.09.001.
- Sullivan, S.N. and Baruch, Y. (2009), "Advances in career theory and research: critical review and agenda for future exploration". *Journal of Management*, 35(6), 1452-571. DOI: [10.1177/0149206309350082](https://doi.org/10.1177/0149206309350082)
- Super, D. E. (1951). Vocational adjustment: Implementing a self-concept. *Occupations*, 30, 88-92. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1951.tb02607.x>
- Super, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8(5), 185-190. <https://doi.org/10.1037/h0056046>

- Super, D. E. (1955). The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151–163.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D. E. (1963). *Career Development: Self-Concept Theory*. NY: College Board.
- Super, D. E. (1976). Career Education and the Meanings of Work. *Monographs on Career Education*. Washington: U.S. Government Printing Office.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(80\)90056-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(80)90056-1)
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (2nd ed., pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. (1992). Developmental Career Assessment and Counseling: The C-DAC Model. *Journal of Counseling and Development*, 71, 74-80. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb02175.x>
- Super, D. E., & Kinsel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems. *British Journal of Guidance and Counseling*, 9, 194–201. <https://doi.org/10.1080/03069888108258214>
- Super, D. E., Savickas, M. L., & Super, C. M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), *Career choice and development* (3rd ed., pp. 121-178). San Francisco: Jossey-Bass.
- Swanson, J. L., & Woitke, M. B. (1997). Theory into practice in career assessment for women: Assessment and interventions regarding perceived barriers. *Journal of Career Assessment*, 5, 443–462. <https://doi.org/10.1177/106907279700500405>
- Swanson, J. L., Daniels, K. K., & Tokar, D. M. (1996). Assessing perceptions of career-related barriers: The Career Barriers Inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 219–244.
- Szilágyi, K. (2000). *Munka-pályatanácsadás mint professzió*. Kollégium Kft. Bp.
- Szilágyi, K. (2005). *A fiatalok és felnőttek pályaeorientációs és karrierépítési készségeinek szintje, fejlesztésének lehetőségei*. Budapest: Nemzeti Felnőttképzés Intézet.
- Szilágyi, K. (2012). Munka-pályatanácsadás, mint human szolgáltatás. In K. Szilágyi (Ed.), *A pályaeorientáció szerepe a társadalmi integrációban*, (pp. 40-51). Budapest: ELTE TáTK.
- Szirmák, Zs. & De Raad, B. (1994). Taxonomy and structure of Hungarian personality traits. *European Journal of Personality*, 8(2), 95-117. DOI: 10.1002/per.2410080203
- Tak, J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale — Korea Form: Psychometric properties and construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 712-715. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.008>
- Tannous, A. (2017). Perceptions towards Online Counseling among University of Jordan Students. *Modern Applied Sciences*, 11(12), 68-76. <https://doi.org/10.5539/mas.v11n12p68>
- Teixeira, M. A. P., Bardagi, M.P., Lassance, M. C. P., Magalhaes, M. O. & Duarte, M.E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale-Brazilian Form: Psychometric properties and relationship to personality. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 680-685. doi: 10.1016/j.jvb.2012.01.007
- Tjalla, A., Herdi, & Kustandi, C. (2018). The influence of online career counseling “ACIS-Q” the vocational secondary high school students’ (SMK) career maturity of in the province of Jakarta, Indonesia. *International Journal of Contemporary Applied Researches*, 5(11), 128-137.
- *Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Restubog, S. L. D., Bordia, P. & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 410-418. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.013>
- van Herpen, S. G. A., Meeuwisse, M., Hofman, W. H. A., Severiens, S. E., & Arends, L. R. (2017). Early predictors of first-year academic success at university: Pre-university effort, pre-university self-efficacy, and pre-university reasons for attending university. *Educational Research and Evaluation*, 23(1-2), 52–72. <https://doi.org/10.1080/13803611.2017.1301261>
- van Vianen, A. E.M., Klehe, U. Koen, J. & Dries, N. (2012). Career adapt-abilities scale – Netherlands form: Psychometric properties and relationship to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 716-724. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.002>
- Veres, A., Farcas, Zs, Petric, E. & Szamosközi, I. (2017, August 24-30). Career Adapt-Abilities Scale-Transylvanian Hungarian Form: Psychometric Properties and Relationship to Work Experience, In A. Editor, & B. Editor. *4th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences and Arts SGEM 2017*. 4th International Multidisciplinary Scientific Conference on Social Sciences & Arts SGEM: Section Psychology and Psychiatry, Bulgaria (51-58). STEF92 TECHNOLOGY Ltd

- Veres, V. & Papp, Z. (2015). A szakválasztás és az iskolai kompetenciák társadalmi háttere és motivációi, nemzetiség szerint, a kolozsvári tudományegyetemek diákjai körében. *Erdélyi Társadalom*, 13, 35-65.
- Whiston, S. C., Brecheisen, B. K., & Stephens, J. (2003). Does treatment modality affect career counseling effectiveness?. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 390-410. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00050-7](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00050-7)
- Whiston, S. C., Li, Y., Mitts, N. G., & Wright, L. (2017). Effectiveness of career choice interventions: A meta-analytic replication and extension. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 175-184. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.010>
- Wieggersma, S., (1994). Hogyan adjunk pszichológiai tanácsot. In: Ritoók Pálné - G.Tóth Mária (Eds.): *Pályalélektan*. Budapest: Tankönyvkiadó.
- Wiers Jansen, J., Stensaker, B., & Groggaard, J. B. (2002). Student Satisfaction: towards an empirical deconstruction of the concept. *Quality in Higher Education*, 8(2), 183-195. <https://doi.org/10.1080/1353832022000004377>
- Wilensky, H. L. (1961). Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle mass. *American Sociological Review*, 26, 521-539. <https://doi.org/10.2307/2090251>
- *Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Nota, L., Tracey, T. J. G., & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 329-338. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2014.08.004>
- Wyld, D. C. (1994). The 13th Generation and Its Revolutionary Definition of "Career." *Journal of Career Planning & Employment*, 55, 26-28, 58-60.
- *Xie, B., Xia, M., Xin, X., & Zhou, W. (2016). Linking calling to work engagement and subjective career success: The perspective of career construction theory. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 70-78. doi: 10.1016/j.jvb.2016.02.011
- Yoder, L. H. (1995). Staff nurses' career development relationships and self-reports of professionalism, job satisfaction, and intent to stay. *Nursing Research*, 44(5), 290-297. <http://dx.doi.org/10.1097/00006199-199509000-00006>
- *Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2013.10.002>
- *Zacher, H. (2015). Daily manifestations of career adaptability: Relationships with job and career Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 90(1), 76-86. doi:10.1016/j.jvb.2015.09.003
- Zacher, H., Ambiel, R. A. M., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88(1), 164-173. doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.006
- Zecca, G., Györkös, C., Becker, J., Massoudi, K., de Bruin, G.P., & Rossier, J. (2015). Validation of the French Utrecht Work Engagement Scale and its relationship with personality traits and impulsivity. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 65, 19-28. <http://dx.doi.org/10.1016/j.erap.2014.10.003>.
- Zytowski, D. G. (1972). Four hundred years before Parsons. *The Personnel and Guidance Journal*, 50(6), 443-450. <https://doi.org/10.1002/j.2164-4918.1972.tb03910.x>