

Билјана БЛАЖЕВСКА-СТОИЛКОВСКА

УДК: 37.048-057.11

331.548

ИЗБОРОТ НА КАРИЕРА - ПРОЦЕС НА ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ

Кратка содржина

Изборот на кариера е широк поим кој во себе опфаќа избор на вид образование, занимање, обука, вработување. Во фокусот на трудот е сфаќањето за изборот на кариера како процес на донесување одлуки. Презентирани се три модели кои го објаснуваат процесот на одлучување, воопшто. Потоа, објаснети се моделите на донесување вокациски одлуки, изведени се заклучоци за нив, а посочена и е нивната импликација. Крајната констатација е дека овој пристап овозможува да се стекне увид во начинот на кој се прават избори поврзани со кариерата, околностите во кои се носат одлуките, факторите кои можат да го отежнат одлучувањето, со нагласок дека особено се важни познавањето на себеси и информираноста за занимањата.

Клучни зборови: ИЗБОР НА КАРИЕРА, ПРОЦЕС НА ДОНЕСУВАЊЕ ОДЛУКИ, ВОКАЦИСКА ПСИХОЛОГИЈА

Вовед

Честопати споменуваниот факт дека луѓето го минуваат најголемиот дел од времето на работа сосема го оправдува вниманието што му се посветува на изборот на занимање. Ако се земе предвид дека преку вклучувањето во една професија се дефинира личниот придонес кон општеството, дека се обезбедува одреден социјален статус и материјални придобивки, дека се создава поле за реализација на сопствените потенцијали и, конечно, дека се определува стилот на живот, тогаш е исклучително важно каков избор ќе се направи и на кој начин. Во таа смисла, улогата на вокациската психологија и од теоретски/академски аспект и од практичен аспект е огромна.

Според Сејвикс (Savickas, 2002), една од најголемите придобивки на вокациската психологија е истакнувањето на Доналд Супер дека изборот на занимање не е еднокретен настан, туку процес на донесување одлуки.

Од прегледот на литературата може да се заклучи дека терминот *избор на занимање (occupational choice)* се користи наизменично со терминот *избор на кариера (career choice)*. Од друга страна, пак, се наведува дека овој поим сè поретко се употребува, отстапувајќи му го местото на поимот избор на кариера (Pryor & Bright, 2006).

Фактот дека кариерата е широк конструкт кој опфаќа низа активности кои не се поврзани само со работата, туку истовремено со образованието и со личниот живот на поединецот, упатува дека навистина изборот на занимање не може да се употребува како синоним на изборот на кариера. Но, токму поради тоа, не може ниту да се стави надвор од употреба. Имено, во текот на животот се прават различни избори - од средно училиште, преку факултет, па до избор на вработување. Помеѓу нив не може да се стави знакот на равенство, но сите се однесуваат на кариерата или се дел од неа.

Оттука, конструкцијата *донесување одлука за избор на кариера* во овој труд се користи во најширока смисла, опфаќајќи ги наведените видови избори.

Процес на донесување одлуки

Генерално, одлуките претставуваат избор помеѓу повеќе алтернативи, а одлучувањето е процес низ кој се одвива евалуацијата на алтернативите. Аналогно на ова, и *донесувањето вокациска одлука се опишува како процес низ кој минуваат луѓето кога бараат кариерни алтернативи, ги споредуваат и потоа избираат една* (Gati & Asher, 2001).

Начинот на кој се донесува или би требало да се донесува одлука може да се согледа преку идентификувањето на стадиуми/фази во одвивањето на овој процес. Во таа насока се предложени различни модели. Покомплетни сознанија за процесот на донесување одлука се добиваат кога, освен начинот на одлучување, се зема предвид и однесувањето на лицето кое одлучува. Бел, Раифа и Тверски (Bell, Raiffa & Tversky, 1988, според Gati & Asher, 2001) посочуваат три групи теории на одлучување: *нормативни теории* кои зборуваат за тоа како треба да се донесе одлука, *дескриптивни теории* кои го ставаат акцентот на тоа како лицето донесува одлука во реалниот живот и *прескриптивни теории* преку кои се изнесени низа принципи за успешно одлучување.

Нормативните теории претпоставуваат дека човекот рационално ги разгледува сите алтернативи, ги определува последиците, ги рангира според нивната важност и, најпосле, прави избор на една од нив, постигнувајќи максимален бенефит. Ваквиот принцип малку е веројатно дека би се користел во реалниот живот, а освен тоа, постојат многубројни фактори (на пример, контекстуални) кои би можеле да влијаат на ваквите пресметки. Луѓето неретко се соочуваат со голем број опции што го отежнува нивното проценување и рангирање.

Со цел да го објаснат донесувањето одлуки во секојдневниот живот, дескриптивните теории тргнуваат токму од принципот на ограничена рационалност (Simon, 1956, според Polič, 2009): луѓето не ги разгледуваат сите алтернативи и не ја користат целокупната количина информации при одлучувањето, туку ги разгледуваат опциите една по една и притоа ја избираат првата којашто е задоволителна. Значи, наместо оптимален, луѓето прават задоволителен избор (Simon, 1982, според Paivandy, Bullock, Reardon & Kelly, 2008).

За третата група теории - прескриптивните теории може да се каже дека повеќе претставуваат препораки за тоа што треба лицето да направи, т.е. низ кои чекори да мине за да донесе квалитетна одлука. Целта е да се редуцираат алтернативите и информациите, а одлучувањето, и покрај тоа, да биде ефикасно.

Модели на одлучување при изборот на кариера

Рационални модели на вокациско одлучување се предложени од страна на повеќе автори (на пример, Kramboltz & Hamel, 1977, Katz, 1966, Pitz & Harren, 1980, според Phillips & Jame, 2005). Конкретно, Питц и Харен (Pitz & Harreen, 1980, според Germeijs & de Voeck, 2003) наведуваат постоење четири основни елементи во процесот на одлучување: *сет на алтернативи* за кои поединецот би требало да биде добро информиран (да знае кои алтернативи постојат и какви карактеристики имаат); *група цели* коишто поединецот сака да ги постигне (притоа, важно е да ги поврзе со алтернативите); *збир од исходи/придобивки* коишто се поврзани со направениот избор; *атрибути на исходите* врз чија основа може да се процени во колкава мера тие овозможиле да се реализира целта на лицето што донесува одлука (имено, карактеристиките на исходите претставуваат инструменти за постигнување на саканата цел).

Сакајќи да ги надминат недостатоците на нормативниот пристап, Гати и Ашер (Gati & Asher, 2001) ја истакнуваат потребата од поширок прескриптивен модел, кој ќе даде попрецизно објаснување на начинот на донесување одлуки на полето на кариерата и кој ќе го земе предвид сфаќањето дека луѓето претендираат кон задоволителни или доволно добри одлуки. Станува збор за т.н. *PIC (pre-screening, in-depth exploration, choice) модел* во објаснувањето на процесот на одлучување во врска со кариерата. Најсоодветен е за опишување на изборот на вид образование и изборот на занимање. Се базира на клучните карактеристики на процесот на донесување одлука, а тие се: конкретното лице треба да донесе одлука; дека треба да избере помеѓу неколку алтернативи и дека при изборот применува одредени критериуми врз основа на кои ги споредува алтернативите со цел да ја издвои соодветната за него.

Поради својата комплексност, неретко процесот на донесување одлука може да биде проследен со несигурност (uncertainty). Тој вклучува аналитички приод во разгледувањето релевантни и расположливи информации, како и интуиција и примена на хевристички процеси кои, пак, се несвесни и автоматски, но помагаат во донесувањето заклучоци, судови и мислења (Sardžoska, 2007). Ова посебно доаѓа до израз кога ќе се споменат и други фактори или услови во одлучувањето за избор на кариера, како што се: големиот број алтернативи (факултети, студиски групи на факултетите) и вокациски можности (занимања, вработувања, работодавци, т.е. организации), широкиот обем на информации во врска со алтернативите, важните други (семејство, пријатели) кои експлицитно или имплицитно се вклучени во процесот (Asher & Gati, 2001). Првата фаза во донесувањето одлука за избор на

занимање вклучува идентификација на важните аспекти на занимањата и нивно доведување во сооднос со вредностите, способностите, интересирањата на лицето. Потоа, следува нивна приоритизација. На крајот, алтернативите се проценуваат според рангираните по важност аспекти/карактеристики и се елиминираат оние чии карактеристики не се важни или се помалку важни во однос на некои други. Конечно, остануваат мал број алтернативи (на пример, седум или помалку). Овие преостанати алтернативи се компарираат врз основа на преференциите на лицето. Исходот го претставуваат неколку алтернативи - оние што имаат карактеристики кои се најкомпатибилни со преференциите на лицето. Во втората фаза се издвојуваат алтернативите кои се најсоодветни за лицето, при што мора да се земе предвид и можноста за нивна имплементација. Процесот на донесување одлука се комплетира во третата фаза кога се издвојува една најприфатлива алтернатива, по што следува реализација на изборот. Во продолжение следува поопширен приказ на моделот.

Првата фаза во PIC-моделот е *прескрининг*, која се одвива низ пет чекори, а се базира на т.н. секвенцијална елиминација (Gati, 1986), принцип преку кој огромниот број алтернативи, односно занимања се редуцира на најмногу седум опции. Преку собирање дополнителни информации и нивна ефикасна обработка, како што нагласуваат авторите, може успешно да се определи компатибилноста на ограничениот број опции со преференциите на поединецот. Притоа, оние што не се оценети како соодветни нема да се анализираат во понатамошните фази. Најпрво се прави *селекција на релевантните аспекти* на алтернативите врз основа на своето претходно искуство, аспирациите, но и преку советување, при што вниманието се насочува само на нив. Следниот чекор е *рангирање на издвоените аспекти* според нивната важност со што се овозможува оценување, почнувајќи од најважната карактеристика, па сè до онаа која е најмалку важна. Освен тоа што се дефинира *оптималното ниво* на секоја карактеристика, исто така, се одредува и помалку саканото, но, сепак, *прифатливо ниво*. Ова се случува во третиот чекор, по што следува споредување на карактеристиките на алтернативите со оптималното, односно прифатливото ниво на поединецот, водејќи кон елиминација на алтернативите чиешто карактеристики не се компатибилни ниту со прифатливото ниво. Оваа постапка резултира со ограничување на мал сет опции кои можат да се разгледуваат истовремено, наместо секвенцијално. Фазата на прескрининг завршува со проверка на издвоените алтернативи поради можни промени во преференциите на поединецот.

По дефинирањето на алтернативите - потенцијални избори, се врши *длабока експлорација* со цел да се издвојат оние што се најсоодветни. Дали алтернативата е соодветна за лицето се определува на два начина: прво, преку процена на компатибилноста помеѓу нејзините најважни карактеристики и преференциите на лицето и, второ, преку процена на компатибилноста од аспект на помалку важните карактеристики. Освен преференциите, големо значење има и можноста на лицето да ги исполни барањата што произлегуваат од карактеристиките на занимањата, како и веројатноста да се актуализира изборот (пример, какво образование има лицето,

каков е неговиот училиштен успех, кои се неговите постигнувања, расположливо време и финансии).

Според Гати и Ашер (Gati & Asher, 2001), како ќе се испита сложувањето повеќе зависи од расположливите информации отколку од важноста која лицето им ја придава на алтернативите што ги разгледува како потенцијални избори. Исходот е селекција на две-три занимања од кои треба да се избере едно, што значи дека настапува фазата на *избор*. Ситуацијата е идеална кога лицето може брзо и лесно да го направи изборот, земајќи ги предвид своите преференции и способности. Кога издвоените алтернативи се еднакво прифатливи, Џенис и Ман (Janis & Mann, 1977, според Gati & Asher, 2001) предложуваат да се примени балансирање. Овој модел предвидува споредување на алтернативите преку листање и на позитивните и на негативните аспекти за на крајот да се избере алтернативата што има најмногу предности, односно повеќе предности отколку недостатоци. Моделот на Монтгомери (Montgomery, 1989, според Gati & Asher, 2001) претпоставува компарирање на еквивалентни групи карактеристики на парови алтернативи за најпосле да остане онаа алтернатива што има барем една подобра карактеристика во однос на карактеристиките на другата алтернатива.

Авторите на PIC-моделот препорачуваат да се селектира и втора најдобра опција секогаш кога постои неизвесност околу имплементацијата на изборот. Ова упатува дека компатибилноста помеѓу особините на лицето и карактеристиките на занимањето е клучна во процесот на донесување вокациска одлука, но е неопходно да се земе предвид и можноста за реализација на направениот избор.

Ако се резимира прикажаниот модел за начинот на којшто се одвива одлучувањето за избор на занимање, произлегува следново: во првата фаза се одвива елиминирање на неприфатливите алтернативи според тоа дали ги имаат оние карактеристики што му се важни на лицето кое избира, додека во втората фаза во фокусот се прифатливите алтернативи и експлорацијата на нивото/степенот на изразеност на нивните важни карактеристики и, конечно, во третата фаза се прави изборот на најсоодветната алтернатива.

Што се однесува до личните особините на поединецот, моделот претпоставува дека неговото внимание првенствено е насочено кон преференциите, односно кон тоа колку алтернативите се во согласност со она што го сака, за подоцна да ги земе предвид и способностите и на тој начин да согледа дали и колку може да ги исполни барањата на занимањето. За Гати и Ашер (Gati & Asher, 2001) ова е важно во мотивирањето на лицето да се ангажира во процесот на донесување одлука при избор на занимање. Имено, фокусирањето на преференциите му ги отвора можностите на лицето и доведува до избегнување или намалување на тешкотиите при изборот предизвикани од различни фактори (пониско ниво на способности или вештини, надворешни бариери, како на пример подолготрајно школување), а со тоа истовремено се намалува и потребата од рани компромиси што може да доведе до фрустрираност и демотивираност. Компетенциите на лицето се важни во фазата на длабока експлорација, а при конечниот избор еднакво се значајни и преференциите и компетенциите.

Овој модел, како што истакнуваат авторите, го третира донесувањето одлука за избор на занимање како динамичен и флексибилен процес кој дозволува враќање наназад доколку лицето смета дека елиминирало алтернатива која во основа би можела да биде задоволителен избор или, пак, вклучување во втората или во третата фаза во случај кога е дефинирано полето на соодветни алтернативи. Иако моделот првенствено се однесува на донесувањето одлука за избор на вид образование (училиште, насока во училиштето, факултет, студиска група) и избор на занимање, би можел да биде применлив и за други одлуки кои се однесуваат на кариерата и кои треба да се донесат подоцна во текот на животот (Gati & Asher, 2001).

Хирши и Лаге (Hirschi & Läge, 2007) разликуваат шест фази во одлучувањето при изборот на занимање: 1) свесност дека треба да се избере занимање; 2) идентификување алтернативи врз основа на интересирањата, вештините и вредностите, што подразбира себеексплорација и експлорација на средината; 3) редуцирање на бројот на алтернативи со цел да се овозможи подлабоко испитување на соодветните избори; 4) издвојување неколку алтернативи и избирање една од нив; 5) потврдување на својот избор; 6) постигнување конечна одлученост и приврзаност за избраното занимање. Како што може да се забележи, првата фаза му претходи на процесот на одлучување, додека шестата се одвива по неговото завршување. Но, според авторите, свесноста дека треба да се донесе одлука поврзана со сопствената кариера е важна состојба за почнување на тој процес, а последната фаза, пак, е потврда дека одлучувањето е завршено и дека изборот е конечен. Слични модели за процесот на одлучување на полето на кариерата предложуваат и други автори (на пример, Germeijs & Verschuere, 2006; Van Esbroeck, Tibos, & Zaman, 2005).

Во CIP-моделот (*Cognitive Information Processing to Career Problem Solving & Decision Making*) донесувањето одлука за избор на занимање претставува дел од поширок процес на решавање проблем во однос на кариерата (избор на училиште, факултет, работа, занимање) (Peterson, Sampson, Lenz & Reardon, 2002). Основните компоненти на донесувањето одлука се знаењето за себеси, за занимањата, знаењето како да се донесе одлука и, конечно, знаењето дека е донесена соодветна одлука. Процесот на донесување одлука, пак, претставува интегрирање на знаењата за себеси и за занимањата што ќе го доведе поединецот до адекватниот избор. Но, исто така, ја нагласува и неопходноста од преземање акции што ќе овозможат имплементација на изборот.

За разлика од останатите, овој процес-пристап прави разлика помеѓу точно и оптимално решение, односно одлука, истакнувајќи дека во доменот на кариерата може да се зборува само за второспоменатото. Дури и тогаш кога ќе биде донесена оптимална одлука, не мора да значи дека успехот и задоволството ќе бидат загарантирана последица (Peterson et al., 2002). Инаку, донесувањето одлука во рамките на CIP-пристапот е претставено преку пет одделни процеси: *комуникација, анализа, синтеза, вреднување и извршување*. Во фазата на комуникација поединецот станува свесен дека се наоѓа во проблемска ситуација (пример за тоа е потребата да избере факултет), додека, пак, во фазата на анализа се идентификуваат аспектите на проблемот, како и неговите причинители и се поставуваат во единствена рамка.

Потоа следува фазата на синтеза кога активностите што треба да се преземат и нивниот тек се дефинираат преку елаборација, односно преку генерирање мноштво алтернативи како прв чекор. Вториот чекор е кристализација, што подразбира стеснување на полето на потенцијални решенија и доаѓање до мала група опции/ активности. Вреднувањето е претпоследната фаза кога издвоените опции се евалуираат врз основа на личниот вредносен систем, но и преку земање предвид на нивните предности и недостатоци, земање предвид на мислењето на важните други, културата и општеството во целина. Во фазата на извршување се гради планот за имплементирање на избраната опција, односно планот за трансформирање на изборот во конкретна активност (пример, запишување на избраниот факултет).

Авторите на овој модел ја истакнуваат неговата условеност од културата. Имено, тие ја посочуваат културата како важен фактор во формирањето на знаењата за себеси и во обидот за мерење на личните особини со постојните инструменти. Исто така, наведуваат дека постојат разлики во можностите што ги имаат припадниците на различни култури во добивањето информации за занимањата и за светот на работата, воопшто, како и разлики во ставовите и мислењата за добиените информации и, конечно, разлики во начинот на обработка на стекнатото знаење. Сепак, велат дека принципите на одлучување во моделот можат да бидат мошне корисни дури и тогаш кога одлуката се носи под големо влијание на важните други, како и во услови на прилични ограничувања на можностите за вработување (Reardon, Lenz, Sampson, Jr. & Peterson, 2011).

Теоријата на планирана случајност (Michell et al., 1999, според Bubany, Krieshok, Black & McKey, 2008), пак, може да се посочи како типичен пример на нетрадиционален модел на одлучување. Според оваа теорија, патеките по кои се одвива, односно се развива кариерата се непредвидливи. Оттука, се нагласува дека при донесувањето одлуки треба да се има предвид можноста да се јават непланирани настани, дека треба да се биде отворен за искуства и постојано да се биде вклучен во активности кои можат да доведат до развивање нови интересирања и нови можности.

Заклучок

Сфаќањето на изборот на кариера како процес на одлучување има големо, и научно и практично, значење. Овој пристап овозможува во фокусот да не биде само содржината на изборот (на пример, какво/кое занимање е избрано и дали тоа се сложува со особините на личноста), туку и начинот на којшто се прави вокацискиот избор.

Со други зборови, денес кога не е доволно да се направи избор во согласност со интересирањата и способностите на лицето кое избира, туку и избор кој ќе може лесно да се имплементира и кој ќе одговара на барањата на пазарот, вокациската психологија може да даде одговор на прашања за кои е пројавен голем интерес. Како такви можат да се посочат следниве: како се донесува одлука за избор на занимање во споменатите услови, дали се носи оптимална одлука, ако не е така, тогаш кои

фактори го отежнуваат тој процес, дали е неопходно да се донесе оптимална одлука или е сосема доволно таа да биде задоволителна, кои се последиците од неможноста да се донесе соодветна одлука или одлука, воопшто.

Несигурноста при изборот на занимање, на пример, може сериозно да го отежне одвивањето на овој процес. Во PIS-моделот нејзиното надминување се објаснува преку разгледувањето не само на оптималното, туку и на прифатливото ниво на важните карактеристики на алтернативите, преку барањето дополнителни информации за занимањата и земањето предвид и втора најдобра алтернатива како резервна. Доброто познавање на себеси (сопствените цели, преференции, можности) заедно со информираноста за професиите ја претставуваат основната претпоставка во SIP-моделот за надминување на тешкотиите во донесувањето вокациски одлуки.

И Сејвикс (Savickas, 2011) смета дека насоченоста на вокациската психологија треба да биде кон нагласувањето на важноста на познавањето на себеси и на занимањата, како и на стекнување вештини за успешно надминување на задачите што се јавуваат во процесот на донесување одлуки поврзани со кариерата.

Литература

- Bubany, S. T., Krieschok, T. S., Black, M. D. & McKey, R. A. (2008). College Students' Perspectives on Their Decision Making. *Journal of Career Assessment*, 16, (2), 177-197
- Gati I. & Asher, I. (2001). The PIC Model for Career Decision-Making: Pre-Screening, In-depth Exploration and Choice. In F. T. L. Leong and A. Barak (Eds), *Contemporary Models in Vocational Psychology* (pp. 7-54). Mahwah, NJ: Erlbaum
- Germeijs, V. & De Boeck, P. (2003). Career Indecision: Three Factors From Decision Theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 11-25
- Germeijs, V. & Verchueren, K. (2006). High-School Students' Career Decision-Making Process: Development and Validation of the Study Choice Task Inventory. *Journal of Career Assessment*, 14 (4), 449-471
- Hirchi, A. & Läge, D. (2007). The Relation of Secondary Students' Career Choice Readiness to a Six-Phase Model of Career Decision Making. *Journal of Career Development*, 34 (2), 164-191
- Paivandy, S., Bullock, E. E., Reardon, R. & Kelly, F. D. (2008). The Effects of Decision-Making Style and Cognitive Thought Patterns on Negative Career Thoughts. *Journal of Career Assessment*, 16 (4), 474-488
- Peterson, G. W., Sampson Jr, J. S., Lenz, J. G. & Reardon, R. C. (2002). A Cognitive Information Processing Approach to Career Problem Solving and Decision Making. . In D. Brown and Associates (Eds), *Career Choice and Development (4th ed)* (pp. 312-369). San Francisco: Jossey-Bass
- Phillips, S. D. & Jome, L. M. (2005). Vocational Choices: What do We Know? What Do We Need to Know? In Walsh, B. W. & Savickas, M. L. (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology (3th ed)* (pp. 127-153). New Jersey: LEA Publishers
- Polić, M. (2009). Decision making: Between Rationality and Reality. *Interdisciplinary Description of Complex Systems* 7 (2), 78-89
- Pryor, R. G. L. & Bright, J. E. H. (2006). Occupational Choice. In Greenhouse, J. H. & Callanan, G. A. (Eds.), *Encyclopedia of Career Development* (pp. 547-553). New Jersey: LEA Publishers
- Reardon, R. C., Lenz, J. G., Sampson Jr., J. P. & Peterson, G. W. (2011). Big Questions Facing Vocational Psychology: A Cognitive Information Processing Perspective. *Journal of Career Assessment*, 19 (3), 240-250
- Sardžoska, E. (2007). Odlučivanje u uslovima nesigurnosti. *Zbornik radova. Nacionalna konferencija sa međunarodnim učešćem Upravljanje vanrednim situacijama* (str. 259-264). Niš: Fakultet zaštite na radu.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown and Associates (Eds), *Career Choice and Development (4th ed)* (pp. 179-205). San Francisco: Jossey-Bass
- Savickas, M. L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19 (3), 251-258

Van Esbroeck, R., Tibos, K. & Zaman, M. (2005). A Dynamic Model of Career Choice Development. *International Journal of Educational and Vocational Guidance*, 5, 5-18

Biljana BLAZEVSKA STOILKOVSKA

CAREER CHOICE - DECISION MAKING PROCESS

Summary

Career choice is a broad concept that refers to educational, occupational, training and employment choice's type. This paper represents career choice as a decision making process. Three models of decision making process in general are presented. Then, vocational decision making models are explained and their implications are discussed. The conclusion is that this approach allows to gain insight into phases, circumstances and difficulties in career decision making. The emphasize is placed on the importance of the information about oneself and occupations.

Key words: CAREER CHOICE, DECISION MAKING PROCESS, VOCATIONAL PSYCHOLOGY